

# AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DE PRÁTICAS RESTAURATIVAS ESCOLARES

Gustavo de Melo Silva\*

## RESUMO

Este artigo traz uma sucinta revisão da literatura internacional sobre implementação de práticas restaurativas escolares. Os objetivos foram levantar princípios, estratégias e práticas de implementação, bem como identificar alguns parâmetros de referência a serem considerados na construção de um modelo de avaliação do *Programa NÓS – Núcleos para Orientação e Solução de Conflitos Escolares – Justiça Restaurativa nas Escolas*, instituído através de uma parceria entre diversas instituições públicas do Estado de Minas Gerais. Os resultados apontam que fatores institucionais, organizacionais, individuais e relacionais podem impactar os resultados da política. Assim, proponho algumas perguntas norteadoras para analisar a coerência entre o desenho inicial do programa e sua operacionalização prática, com foco nos recursos disponibilizados, atividades realizadas e produtos entregues.

**Palavras-chave:** Implementação. Práticas restaurativas escolares. Avaliação.

## 1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas do século XX, a justiça restaurativa (JR) emergiu como via alternativa à justiça tradicional, com uma significativa proliferação de projetos e programas em pelo menos três continentes (América do Norte, Austrália e Europa).

As Resoluções de números 1999/26, 2000/14 e, especialmente a 2002/12, da Organização das Nações Unidas (ONU), estabeleceram diversos princípios que oferecem importante orientação para políticos, organizações comunitárias e atores

---

\* Doutor em Ciência Política pela Universidade Federal de Minas Gerais. Assistente Social Judicial do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais.

jurídicos envolvidos no desenvolvimento da justiça restaurativa como resposta ao crime.<sup>1</sup>

No Brasil, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e o Ministério da Justiça vem desenvolvendo, desde 2003, parceria no intuito de intensificar o uso de meios alternativos de resolução de conflitos como instrumentos relevantes para o fortalecimento e melhoria da distribuição de justiça.

A literatura sobre justiça restaurativa aponta que, apesar da proliferação de programas em vários países ao longo das últimas décadas, somente nos últimos anos os estudos de avaliação têm sido realizados, o que faz com que seja difícil determinar a eficácia dos métodos restaurativos desenvolvidos, impedindo também uma discussão sobre as condições que contribuem ou limitam a eficácia desses programas.<sup>2</sup>

Avaliar a implementação de programas de justiça restaurativa é tarefa desafiante, haja vista a falta de acúmulo de estudos na área, a diversidade das possibilidades existentes quanto à natureza e às formas de operar dos vários projetos, as distintas condições objetivas em que eles se desenvolvem e o amplo arco de correntes teóricas e metodológicas em disputa na arena ideológica e política que o campo conforma.<sup>3</sup>

No âmbito escolar, a aplicação dos princípios e práticas restaurativas é relativamente recente, sendo que os primeiros projetos tiveram início em meados da década de 1990, em países como Austrália, Nova Zelândia, Canadá, Estados Unidos (EUA) e Grã-Bretanha.

Em Belo Horizonte, o *Programa NÓS – Núcleos para Orientação e Solução de Conflitos Escolares – Justiça Restaurativa nas Escolas* – instituído em 2018, é fruto de uma parceria entre a Secretaria Municipal de Educação (SMED), a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG), o Ministério Público (MPMG), o Tribunal de Justiça (TJMG) e a Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Considerando que o programa iniciou suas atividades em 2018 e, em março de 2019, as escolas públicas foram fechadas devido à pandemia da COVID-19, pouco se

---

<sup>1</sup> UNITED NATIONS, 2006.

<sup>2</sup> SLAKMON; DE VITTO; PINTO, 2005; UNITED NATIONS, 2006; SCURO NETO, 2005; ZEHR, 2008; 2015.

<sup>3</sup> AGUINSKY *et al*, *s/d*.

sabe sobre sua implementação, o cumprimento de seus objetivos, as metodologias utilizadas e os resultados alcançados.

Múltiplos são os casos de conflitos escolares que chegam ao sistema de justiça juvenil. Agressões físicas e verbais, atos de *bullying*, subtração de bens, danos ao patrimônio, ameaças e outros, caracterizando-se, em tese, como atos infracionais.

As ocorrências registradas nas escolas acionam diversas instâncias de controle social, representadas pelo Sistema de Justiça e Segurança Pública, com interfaces entre a Polícia Militar, a Guarda Municipal, a Polícia Civil, o Ministério Público e o Poder Judiciário que, por sua vez, aplica medidas protetivas e socioeducativas a serem executadas pelos programas da rede de atendimento socioeducativo.

Este grande e oneroso sistema público é acionado, diversas vezes por dia, tomando um tempo precioso dos agentes públicos, que poderia ser utilizado no atendimento de casos mais graves, além de gerar despesas que poderiam ser evitadas se os conflitos fossem tratados no âmbito das escolas, através de intervenções mais preventivas e menos repressivas.<sup>4</sup>

Assim, no intuito de contribuir para a construção de um modelo de avaliação da implementação de práticas restaurativas escolares, apresenta-se um breve resumo de algumas pesquisas realizadas em âmbito internacional, no intuito de apresentar princípios, estratégias e práticas de implementação, além de identificar alguns parâmetros de referência que podem ser utilizados na construção de um modelo de avaliação.

## **2 IMPLEMENTAÇÃO DA JUSTIÇA RESTAURATIVA ESCOLAR**

Como um campo emergente, os procedimentos restaurativos realizados em contextos judiciais e escolares contam com um corpo crescente de pesquisas que ilustram diferenças muito amplas em definições e práticas entre seus proponentes.

Dessarte, as pesquisas de avaliação da implementação trazem evidências que aumentam a confiança no uso das práticas restaurativas, fornecem sugestões para o aprimoramento e promovem responsabilidade pelo investimento feito em treinamento

---

<sup>4</sup> Disponível no *site* da Escola Desembargador Edésio Fernandes/TJMG. <http://www.ejef.tjmg.jus.br/nos/>.

e suporte.<sup>5</sup>

As investigações quantitativas que mostram o impacto positivo da justiça restaurativa nas práticas educacionais geralmente se baseiam em indicadores de controle, tais como número reduzido de suspensões, expulsões e presença/ausência de professores e alunos.

Já as pesquisas de cunho qualitativo geralmente examinam indicadores mais fundamentais de transformação escolar, como o desenvolvimento de *ethos* relacionais, atmosferas mais calmas e atitudes positivas dos alunos, sugerindo que muitas práticas escolares rotuladas como "justiça restaurativa" podem se concentrar no controle e vigilância do comportamento, equiparando a conformidade ao comportamento responsável.<sup>6</sup>

Segundo Moore (2014), avaliar ações ou programas é questionar criticamente se realizamos o que nos propusemos fazer. Assim, as razões para a avaliação seriam:

*Prestação de contas (accountability)*: adota-se o princípio central da responsabilidade nas práticas restaurativas quando perguntamos: *fizemos o que falamos que iríamos fazer?* Comparando políticas e práticas com padrões, permite-se que sejam feitos julgamentos mais justos sobre os pontos fortes e fracos do trabalho.

*Credibilidade (credibility)*: quando os objetivos e metas da justiça restaurativa foram atendidos, integrados, claramente delineados e os participantes estão satisfeitos com o atingimento deles.

*Autenticidade (authenticity)*: verifica-se que a prática restaurativa é autêntica quando as ações estão em harmonia com as vozes e experiências dos participantes e com os objetivos e princípios da programação prevista.

*Críticidade (criticality)*: a prática restaurativa é crítica quando a avaliação convida participantes, comunidades e partes interessadas a expressarem o que eles acreditam funcionar bem ou não, a fim de tornar a implementação eficaz.

*Ética e Sensibilidade (ethicality e sensibility)*: somos éticos e sensatos quando a avaliação responde pelos direitos humanos e necessidades de todos os participantes.

*Compreensão (understanding)*: a prática restaurativa melhora a compreensão quando o impacto do dano é entendido pelos indivíduos e comunidades em suas interações (MOORE, 2014).

---

<sup>5</sup> MOORE, 2014.

<sup>6</sup> VAANDERING, 2014.

Pesquisa relatada no guia de implementação *School-Wide Restorative Practices: step-by-step* (2017), produzido através de uma parceria entre diversas instituições e a comunidade da cidade de Denver, nos EUA, identifica quatro estratégias para implementação da justiça restaurativa escolar: 1) uma forte visão e compromisso do(a) diretor(a) da escola com as práticas restaurativas; 2) esforços explícitos para gerar adesão da equipe a esse tipo de abordagem de resolução de conflitos; 3) contínuas e intensivas oportunidades de desenvolvimento profissional e; 4) alocação de um fundo escolar para manutenção de um coordenador de práticas restaurativas em tempo integral.

É fundamental que o diretor da escola acredite na estratégia e comunique a proposta de implementação aos membros da equipe, deixando bem claras as expectativas. O diretor deve estar preparado também para alocar uma quantidade significativa de tempo para o treinamento e supervisão dos agentes implementadores.

A maioria dos educadores da escola deve apoiar e envolver-se ativamente nessa abordagem. Um contínuo e intensivo desenvolvimento profissional, que inclui a interpretação de papéis e diálogos restaurativos, deve ser fornecido a todos os educadores.

A implementação requer também um coordenador de práticas restaurativas que trabalhe em tempo integral dentro da escola. Mais importante do que ter experiência em práticas restaurativas, é fundamental que seja uma pessoa apaixonada pela visão e crente de que é possível construir comunitariamente e estabelecer a confiança entre educadores e alunos.

No final do primeiro ano de implementação das práticas restaurativas, uma escola deve atender aos seguintes parâmetros de referência:

1) *Existe um entendimento comum do por que as práticas restaurativas estão sendo implementadas:* a proposta principal por trás da mudança pode ser claramente expressada por professores, alunos e famílias; educadores estão bem versados nas implicações negativas das práticas disciplinares excludentes, particularmente sobre o impacto que elas têm sobre alunos afrodescendentes e em situação de vulnerabilidade; existem sinais precoces da mudança de mentalidade, da punitiva para restaurativa.

2) *Estruturas fundamentais para apoiar a implementação estão em vigor:* uma equipe de educadores, cada qual com seu papel claramente definido, está em vigor para liderar a implementação e sustentar as práticas restaurativas na escola e para

estruturar o desenvolvimento profissional e aumentar a participação. Um fluxo de encaminhamentos foi estabelecido entre professores e alunos.

3) *Um método de coleta e análise de dados está desenvolvido*: além de determinar indicadores-chave para o monitoramento e metas para alcançar, os educadores sabem quais dados serão coletados e como. Os dados são utilizados para informar mudanças no sistema disciplinar e objetivos futuros, bem como para provar aos membros da equipe e da comunidade a eficácia das práticas restaurativas em criar um clima escolar positivo e reduzir ações disciplinares excludentes e as disparidades que as acompanham.

4) *Educadores, novos e antigos, são treinados em práticas restaurativas*: educadores são providos com recursos para ajudar na implementação e recebem *feedback* sobre práticas restaurativas utilizadas em suas salas de aula e em todo o prédio da escola.

5) *A linguagem e a cultura restaurativas foram estabelecidas*: abordagens restaurativas são usadas para tratar conflitos não apenas em procedimentos formais, mas nos corredores, pátios, salas de aula e reuniões de equipe.

6) *Famílias e estudantes estão bem informados da mudança*: estudantes e famílias foram apresentados à nova filosofia da disciplina restaurativa, em contraposição à disciplina punitiva; treinamento contínuo é disponibilizado aos alunos e membros da família para promover a compreensão da visão e uso de linguagem comum; a voz do aluno e da família é valorizada no processo de tomada de decisão dentro da escola.

7) *Medidas preventivas, não apenas reativas, estão sendo tomadas para melhorar o clima escolar*: a equipe não apenas reage a incidentes e conflitos, mas é capaz de se concentrar em trabalho preventivo; educadores e coordenador das práticas restaurativas trabalham para criar relacionamentos proativos com todos os alunos.<sup>7</sup>

Dorothy Vaandering (2014), uma das autoras mais influentes no movimento restaurativo escolar, chama atenção para o fato que a abordagem restaurativa na “escola inteira” implica interconectividade e necessidade intrínseca das pessoas de pertencer. Entretanto, o processo é gradativo e a transformação institucional é

---

<sup>7</sup> DENVER SCHOOL-BASED RESTORATIVE PRACTICES PARTNERSHIP, 2017.

complexa, haja vista que as escolas são instituições hierárquicas, orientadas a consequências, tipicamente fundamentadas em um paradigma liberal individualista. Essas estruturas e crenças dificultam o desenvolvimento ou a sustentação de abordagens de cultura relacional, proativa e em toda a escola.

A autora alerta para o risco de as iniciativas de justiça restaurativa serem cooptadas por hierarquias institucionais, caso se concentrem apenas em procedimentos de gerenciamento de conflitos após incidentes individuais, ignorando a necessidade de transformar estruturas e relacionamentos. Portanto, não é incomum que, no desenvolvimento profissional da justiça restaurativa escolar (JRE), algumas pessoas reforcem inadvertidamente o poder hierárquico, usando, por exemplo, perguntas de facilitação com *scripts* que manipulam as respostas daqueles que causaram danos.

Brenda Morrison, Margareth Thorsborne e Peta Blood (2005) alegam estarem convictas de que o maior desafio na implementação das práticas restaurativas escolares é a *mudança de cultura* necessária para transformar a disciplina tradicional (impulsionada por motivadores externos punitivos) em disciplina restaurativa (impulsionada por motivadores relacionais que buscam capacitar indivíduos e suas comunidades). Uma das questões críticas para o sucesso da implementação e sustentabilidade de uma filosofia restaurativa é a realização da mudança organizacional e cultural.

Em suas pesquisas sobre as práticas restaurativas nas escolas australianas, as autoras identificaram a liderança como o aspecto mais crítico da reforma escolar. Uma liderança eficaz deve moldar o desenvolvimento de cinco elementos das comunidades escolares: 1) normas e valores compartilhados; 2) foco na aprendizagem dos alunos; 3) diálogo reflexivo; 4) socialização de práticas e; 5) colaboração.

Thorsborne e Blood (2013) asseguram que a implementação bem-sucedida depende, em geral, muito da qualidade e da paixão da liderança dentro da escola. No entanto, a liderança pode ser encontrada em muitos níveis dentro da comunidade escolar e, portanto, não depende tanto de uma pessoa. Às vezes, é necessário o entusiasmo de alguns para formar uma massa crítica de defensores que podem fazer as coisas avançarem.

Pesquisa realizada por Shannon Moore (2014) na Cidade de Ontário, Canadá, contou com a participação de mais de trezentos participantes, entre diretores,

professores, assistentes sociais, alunos e administradores de cerca de sessenta escolas de vários municípios.

Os resultados mais relevantes apontaram a necessidade de treinamento contínuo dos estudantes, equipe educacional e administradores, com foco no aprendizado sobre questões de saúde mental, interseções de identidade, diversidade e questões de equidade, principalmente para os alunos.

Quando as abordagens restaurativas não foram bem-sucedidas, os participantes atribuíram barreiras à falta de tempo para preparação, falta de treinamento ou falta de entendimento dos objetivos e princípios da JRE.

A autora aponta ainda que, para apoiar a implementação eficaz das práticas restaurativas em toda a rede de ensino, é essencial que haja liberação de tempo para os facilitadores de suas funções regulares como professores, funcionários ou administradores.

Hopkins (2002) identifica quatro grandes desafios para a implementação de uma cultura escolar restauradora: 1) falta de tempo; 2) pressões de prioridades conflitantes; 3) abertura para mudar; 4) garantir que o *ethos* e os princípios da justiça restaurativa sejam abraçados em todas as fases do processo.

A implementação eficaz das práticas restaurativas e, portanto, da mudança cultural, requer visão, habilidades, incentivos, recursos e um plano de ação para operacionalizar a iniciativa e alcançar a visão. A ausência de qualquer um desses elementos terá um impacto direto em como as pessoas respondem à mudança.

Thorsborne e Blood (2013) citam quinze falhas nos esforços de mudança:

1) *As pessoas que lideram a mudança pensam que somente anunciá-la já é implementá-la.* Este é um problema comum das práticas restaurativas escolares, quando os líderes anunciam que é isso que vai acontecer, muitas vezes sem expor toda a equipe aos princípios e à prática; ou conduzem uma sessão de um dia e esperam que a equipe faça a implementação sem suporte adicional ou diálogo.

2) *As preocupações das pessoas com a mudança não vêm à tona e não são tratadas.* É preciso envolver os resistentes à mudança de diferentes formas e aprender com eles, ouvindo as pessoas, estabelecendo quais são as suas preocupações e apoiando-as suficientemente no desenvolvimento da sua prática.

3) *Aqueles que foram solicitados a mudar não estão envolvidos no planejamento.* As pessoas são convidadas a participarem de um processo de mudança em que lhe é dito para fazer algo diferente, mas não têm voz no processo;

ou encontram problemas na execução, mas seu *feedback* não é ouvido ou aceito.

4) *A necessidade de mudança não é comunicada.* O primeiro passo para a mudança é criar um senso de urgência em que fique claro porque a implementação das práticas restaurativas é necessária.

5) *Falta de visão compartilhada.* É preciso ter visão clara sobre como a prática restaurativa ajudará a escola a melhorar as demandas que são identificadas.

6) *A liderança da mudança não inclui adotantes, resistentes e líderes informais.* É importante espalhar suficientemente o campo de influência para escolher aqueles afetados pela implementação. Isso inclui pessoas em posições influentes, como diretores, vice-diretores, líderes de equipe, aqueles que estão na frente do trabalho e aqueles que são firmemente contra isso.

7) *Falta de experimentação e adaptação.* Significa acreditar que uma abordagem de implementação de tamanho único funciona em qualquer lugar e que não há necessidade de experimentação. As práticas restaurativas funcionam em contextos diversos no mundo todo, mas é importante compreender os meandros do trabalho em cada localidade e adaptá-las.

8) *Falta de alinhamento dos sistemas tradicionais/existentes com a inovação.* Operar ao lado ou acima dos valores tradicionais, sem buscar um alinhamento entre a prática restaurativa e a velha maneira de fazer as coisas, levando a uma desconexão entre o que se diz fazer e o que realmente se faz. Isso exigirá uma revisão de todo o processo disciplinar da escola para garantir que o objetivo principal seja a aprendizagem e o desenvolvimento de comportamentos responsáveis.

9) *Falha em focar e priorizar.* As escolas geralmente estão implementando uma série de iniciativas e buscando algo diferente a cada semestre ou ano. No final, os funcionários ficam relutantes em adotar qualquer nova prática porque, na realidade, eles sabem que essa "moda" vai passar e em pouco tempo eles serão obrigados a implementar outra coisa.

10) *Pessoas não habilitadas a desenvolver novas habilidades.* As pessoas são informadas que irão implementar a prática restaurativa após serem expostas a uma sessão de conscientização de um dia ou até menos. Outro erro é que a provisão para treinamento e *networking* não está embutida no orçamento, ou o acesso ao treinamento é restrito a certas pessoas que podem não ter influência no desenvolvimento da prática.

11) *Líderes que não são confiáveis e transmitem mensagens confusas.* Líderes

que esperam uma coisa e fazem outra completamente diferente perderão credibilidade e afetarão muito o processo de gerenciamento de mudanças.

12) *O progresso não é mensurado.* Não saber o que se quer alcançar ou quais são os marcadores de progresso contribuirá para deixar de comemorar as pequenas vitórias e grandes mudanças. Para isso, é fundamental a coleta e análise de dados ao longo do caminho.

13) *As pessoas não são responsabilizadas pela implementação.* Com muita frequência, as escolas instruem os funcionários de que é assim que eles farão as coisas, sem exigir que prestem contas no processo.

14) *Deixar de respeitar e compreender a cultura na qual você está procurando implementar a inovação.* É importante compreender a cultura da escola antes de iniciar o processo de mudança. A escola é profundamente tradicional, com métodos antigos que serão difíceis de alterar? Ou é uma nova escola apenas começando a criar sua cultura preferida? É uma escola com uma grande população multicultural onde as punições parecem inúteis? Ou é uma escola que já é relacional em sua abordagem de resolução de conflitos? É importante saber qual deve ser a escala da mudança e isso é muitas vezes ignorado. Outro aspecto que afeta tremendamente a mudança ocorre quando as relações entre a equipe e a gerência não estão alinhadas com a filosofia restaurativa. As pessoas não aceitam bem que se espere que elas façam as coisas de uma maneira diferente, mas que sejam tratadas de forma contrária a isso.

15) *Outras opções não são exploradas na fase de experimentação e desenvolvimento.* A mudança requer experimentação e adaptação da prática a ambientes individuais, como trabalhar com alunos com necessidades especiais ou alunos mais jovens. A equipe deve ter a oportunidade de experimentar e discutir o que está ou não funcionando.

### **3 CONCLUSÕES**

Na construção de um modelo de avaliação da implementação, a literatura sugere considerar fatores institucionais, organizacionais, individuais e relacionais que impactam nos resultados da política.

Em relação aos *fatores institucionais e organizacionais* pode-se considerar questões como: qual é o modelo de treinamento utilizado para os facilitadores do

programa; quem é treinado e com quais recursos? Quem oferece suporte, recursos e supervisão para os facilitadores? Qual é a relação entre as habilidades emocionais, o currículo e a pedagogia escolar? Existem sistemas de monitoramento interno dos padrões de qualidade, com coleta sistemática de dados? Houve mudança de foco das regras para os relacionamentos, do controle para a aprendizagem? Quais são os maiores entraves organizacionais à implementação do programa?

No que diz respeito aos *fatores individuais e relacionais*, as questões balizadoras da avaliação incluem compreender: existe forte compromisso e visão dos gestores da escola com as práticas restaurativas? Há um coordenador ou equipe responsável pela implementação das práticas restaurativas? Existem esforços explícitos para gerar adesão de toda comunidade escolar? Houve mudanças no engajamento das pessoas com a proposta? Quais são os impactos emocionais das mudanças provocadas pelo programa? Quais são as ideias, práticas e conhecimentos sobre justiça restaurativa acionados pelos envolvidos na implementação do programa? Constata-se o uso de uma linguagem restaurativa pelos atores-chave da implementação?

A avaliação de processo faz uma análise da coerência entre o que foi pretendido pelo desenho da política e como ela foi operacionalizada na prática, com foco nos recursos disponibilizados, atividades realizadas e produtos entregues.

## REFERÊNCIAS

AGUINSKY, B.G *et al.* *A introdução das práticas de Justiça Restaurativa no Sistema de Justiça e nas políticas da infância e juventude em Porto Alegre: notas de um estudo longitudinal no monitoramento e avaliação do Projeto Justiça para o Século 21.* Porto Alegre, s/d. Disponível em: <http://www.repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/7898?locale=es>. Acesso em: 1º ago. 2017.

DENVER SCHOOL-BASED RESTORATIVE PRACTICES PARTNERSHIP. *School-wide restorative practices: step by step.* Denver, 2017. Disponível em: <http://educationvotes.nea.org/wp-content/uploads/2017/09/Implementation-Guide-2017-FINAL.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

HOPKINS, Belinda. Restorative Justice in schools. *In: Support for Learning*, v. 17, n. 3, 2002.

MOORE, Shannon. *Restorative practices in Ontario Schools: findings & recommendations.* Ontario Ministry of Education Safe and Accepting Schools Branch, 2014.

MORRISON, Brenda; BLOOD, Peta; THORNBORNE, Margaret. Practicing Restorative Justice in school communities: The Challenge of Culture Change. *Public Organization Review: A Global Journal*, v. 5, p. 335-357, 2005.

SCURO NETO, Pedro. Chances e entraves para a Justiça Restaurativa na América Latina. In: SLAKMON, C.; DE VITTO, R; GOMES PINTO, R. (Org.). *Justiça Restaurativa*. Brasília: Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2005. p. 225-244.

SLAKMON, C.; DE VITTO, R; GOMES PINTO, R. (Org.). *Justiça Restaurativa*. Brasília: Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2005.

THORNBORNE, Margaret; BLOOD; Peta. *Implementing restorative practices in schools: a practical guide to transforming school communities*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers, 2013.

UNITED NATIONS. *Handbook on Restorative Justice Programmes*. New York, 2006.

VAANDERING, Dorothy. Relational Restorative Justice Pedagogy in educator professional development. In: *Curriculum Inquire*. The Ontario Institute for Studies in Education of the University of Toronto, 2014. v. 44. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/265091507\\_Relational\\_Restorative\\_Justice\\_Pedagogy\\_in\\_Educator\\_Professional\\_Development](https://www.researchgate.net/publication/265091507_Relational_Restorative_Justice_Pedagogy_in_Educator_Professional_Development). Acesso em: 1º/8/2020.

ZEHR, Howard. *Justiça Restaurativa*. Tradução Tônia Van Acker. São Paulo: Palas Athena, 2015.

ZEHR, Howard. *Trocando as lentes: justiça restaurativa para o nosso tempo*. Tradução de Tônia Van Acker. São Paulo: Palas Athena, 2008.