

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL
MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL

**EXPLICANDO O PERFIL DO MEDIADOR DE CONFLITOS A PARTIR DA
PERSONALIDADE E DOS VALORES HUMANOS**

CLARA LOHANA CARDOSO GUIMARÃES

João Pessoa-PB

2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL
MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL

EXPLICANDO O PERFIL DO MEDIADOR DE CONFLITOS A PARTIR DA
PERSONALIDADE E DOS VALORES HUMANOS

Clara Lohana Cardoso Guimarães, *Mestranda*
Prof^a. Dr^a. Patrícia Nunes da Fonsêca, *Orientadora*

João Pessoa-PB

2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL
MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL

EXPLICANDO O PERFIL DO MEDIADOR DE CONFLITOS A PARTIR DA
PERSONALIDADE E DOS VALORES HUMANOS

Clara Lohana Cardoso Guimarães

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social (Mestrado), da Universidade Federal da Paraíba, como requisito final para a obtenção do grau de *Mestre* em Psicologia Social.

João Pessoa-PB

2019

G963e Guimarães, Clara Lohana Cardoso.

EXPLICANDO O PERFIL DO MEDIADOR DE CONFLITOS A PARTIR
DA PERSONALIDADE E DOS VALORES HUMANOS / Clara Lohana
Cardoso Guimarães. - João Pessoa, 2019.
161 f.

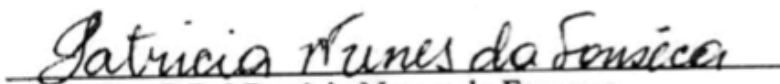
Orientação: Patrícia Nunes da Fonsêca.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHLA.

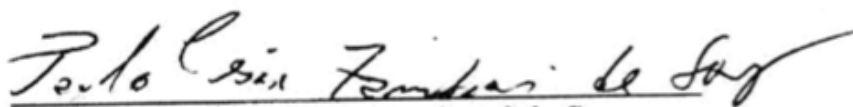
1. Perfil do mediador. 2. Personalidade. 3. Valores
humanos. I. Fonsêca, Patrícia Nunes da. II. Título.

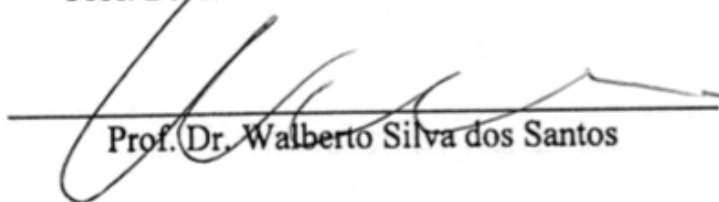
UFPB/CCHLA

**EXPLICANDO O PERFIL DO MEDIADOR DE CONFLITOS A PARTIR DA
PERSONALIDADE E DOS VALORES HUMANOS**

BANCA AVALIADORA


Prof.^a Dr.^a Patrícia Nunes da Fonseca


Prof. Dr. Paulo César Zambroni de Souza


Prof. Dr. Walberto Silva dos Santos

A Deus e minha amada família

“Não tenho nada a oferecer meu Senhor

Mas Te dou a minha vida

É tudo que tenho, recebe o meu nada

Refaz a morada, habita em mim

Me pega em Teu colo

Me acalma em Teu peito

Sou Teu, sou eleito

E a minha essência é exalar Teu cheiro.”

(Minha essência - Tiago Brado)

AGRADECIMENTOS

O sonho de seguir a carreira acadêmica me acompanha desde muito pequena. A minha brincadeira preferida era “escolinha”. Organizava o quintal da casa da minha avó com mesinhas e cadeiras, lousa, caixa de giz colorida, e vários livros e cadernos para dar aula a minhas amigas – todo dia planejava um assunto diferente. Lembro que aquilo era tão significativo, que levava muito a sério, e não permitia quaisquer conversas paralelas durante o horário das aulas. Preparava os exercícios para “minhas alunas” trazerem respondidos no outro dia, corrigia as provas e amava colocar as notas. Fiz até um livro de frequência para anotar e registrar dia a dia o que acontecia, igual minha mãe fazia no seu trabalho. A sensação era de muita responsabilidade e vontade de fazer aquilo sempre. Agora, na tentativa de fazer esses agradecimentos, passa um filme em minha cabeça, e acredito que esse caminho, não tão simples como parecia ao ser criança, é o que devo seguir! Para chegar até aqui precisei de muitas renúncias, saudade, erros, tropeços, desespero, medo, alegrias, sorrisos, amizades, amadurecimento, esperança, vontade de crescer e, o mais forte, aprender a não desistir.

Certamente escrever uma dissertação é algo complexo, demanda muita paciência e disponibilidade, principalmente para ouvir seus pontos fracos e reconhecer que a vida é um aprendizado constante, o sofrimento faz parte da (re)construção como indivíduo e profissional, e que tudo isso deve ser encarado como o combustível para o aperfeiçoamento de passos mais firmes a cada dia. Assim, não poderia estar sozinha nessa caminhada, cujas participações especiais têm a minha profunda gratidão, pois o apoio e a confiança de vocês foram o fôlego que eu precisava para seguir.

Primeiramente, agradeço a Deus e Nossa Senhora, juntos da milícia celeste, que são sempre o meu refúgio e colo abrasador, pela dádiva da vida, família e saúde... a Quem consagro tudo que tenho, sou e serei... a Quem louvo os momentos difíceis e angustiantes, pois sei que Sua Misericórdia e amor são infinitos.

Professora Patrícia Nunes da Fonsêca, pelos designios divinos, fostes colocada em meu caminho. Quando reflito sobre como as coisas aconteceram, a única explicação é: Deus! A senhora nem me conhecia, mas respondeu ao meu *email* e me recebeu de forma tão amorosa e acolhedora que senti estar no caminho certo. Tinha que ser! Eu precisava ser agraciada com a honra de aprender com uma mulher forte, sábia, compromissada, dedicada e cheia de amor pelo que faz. Eu precisava ouvir todos aqueles sermões que inicialmente doeram, mas foram fundamentais para eu entender que poderia ir além. Eu precisava do apoio acadêmico, porém com toque de doçura e cuidado maternos, para não me sentir sozinha nessa árdua tarefa, e a senhora me ofertou tudo isso com maestria! Obrigada por confiar em mim, por me fazer sentir capaz e por ser sempre a maior torcedora e incentivadora dos meus sonhos. Nenhuma palavra seria capaz de denotar todo o carinho, respeito, admiração e gratidão que sinto pela senhora.

Aos meus maravilhosos pais, Paulo e Gilvanete, por serem a melhor personificação da Sagrada Família em minha vida. A vida não foi fácil, mas foram fortes o suficiente para acreditar que o amor tudo surporta. Lá em casa, eles nunca nos deixaram faltar nada, principalmente os maiores e mais importantes exemplos e ensinamentos que alguém pode receber na vida: fé, humildade, companheirismo, respeito e união. Uma vez ouvi perguntarem ao meu pai o que deixaria de herança para mim e meus irmãos. Ele, manso, prontamente respondeu: “os estudos! Nenhum dinheiro será capaz de levá-los a grandes conquistas se não estiverem dispostos a estudar e aprender!”. Mainha, sem suas fervorosas orações a intercederem por mim, eu nada seria. A vocês, meus grandes amores, tudo que sou, tenho e serei! Posso querer ganhar o mundo, mas voltar para os braços de vocês e para o aconchego da nossa família será sempre minha maior felicidade.

Meus irmãos, Clarissa, Clauber, Clariane (*in memoriam*) e Clariana, extensões de mim. Ah, se todos fossem abençoados com a dádiva de dividir a vida com irmãos! Ah, se todo mundo fosse agraciado com os irmãos que tenho! Com vocês sinto um pouco do que possa ser o amor

materno, sempre tão atento e preocupado, imensurável e arrebatador. Perdoem as minhas cobranças e chatices, mas é que, apesar da mais velha ser considerada a “chata”, é também ela que os ama mais que tudo. Obrigada por me fazerem sorrir e aliviar meu coração sem nem perceberem, por serem meu porto seguro e meus anjos aqui na Terra.

Meu amor, meu grande amor, João Rogério, o que falar para você nessa década juntos, sempre sendo meu sustento e incentivo? Começamos a namorar quando eu ainda estava no ensino médio e, desde lá, você é meu espectador fiel, embora atue como coadjuvante em todos os meus momentos. Poder contar com sua sabedoria, assertividade e inteligência é sempre o que preciso; o aperto de mão caloroso me deixa segura; o abraço demorado é acalentador; me deixar voar – e querer ir comigo, independente da distância e do destino – é a maior prova de que só poderia ser você. Seu carinho constante me faz agradecer intensamente pelo amor que Deus escolheu para seguir e voar sempre mais alto comigo. Mais um passo está sendo dado em nossa vida, e muitas bênçãos Ele tem reservado para nós. Não tenho palavras para agradecer sua paciência, companheirismo e cuidado comigo. Formar a nossa família é, dentre todos, o meu maior sonho!

Aos meus amigos do Núcleo de Desenvolvimento Humano e Social (NEDHES), a linda família que a vida acadêmica me deu, meu mais sincero agradecimento ao esforço de cada um para me ajudar na concretização do meu trabalho. Conviver com vocês é sempre a certeza da mão estendida, do ombro amigo e de estar no melhor núcleo de pesquisa. Na longa lista de integrantes, agradeço em especial ao meu amigo-irmão Ricardo Neves Couto, por quem nutro profunda admiração, o primeiro com quem tive contato através das aulas de estatística para a seleção, além de ter me ajudado incessantemente na análise dos dados e na partilha de tantos outros conhecimentos. Ao Congresso de Psicologia Jurídica, em Fortaleza, por ter possibilitado uma amizade linda e verdadeira com Anny, Mayara e Jérssia, minhas amigas-irmãs.

Aos professores que aceitaram participar da Banca Avaliadora deste trabalho: professor Paulo Zambrone e professor Walberto Santos. Agradeço por terem aceitado o convite e por todas as considerações que, com certeza, serão indispensáveis para o aperfeiçoamento do meu trabalho e crescimento profissional.

Ademais, agradeço aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, que tanto contribuíram para a minha formação. À Denise, secretária do programa, sempre atenta e prestativa a minhas dúvidas e *emails*. E, por fim, ao CNPq, pela bolsa concedida para que eu pudesse me dedicar exclusivamente à construção do meu sonho de ser professora/pesquisadora.

O meu mais escolhido agradecimento a todos!

As palavras não suportam o que realmente transborda em meu coração, mas as lágrimas que caem enquanto tento aqui escrever, traduzem um pouco da emoção que me toma por tê-los junto comigo nesse momento – e sempre!

EXPLICANDO O PERFIL DO MEDIADOR DE CONFLITOS A PARTIR DA PERSONALIDADE E DOS VALORES HUMANOS

Resumo: A presente dissertação tem como objetivo explicar o perfil do mediador a partir dos traços de personalidade mediados pelos valores humanos. Para alcançar tal objetivo, foram realizados três estudos. O Estudo 1 objetivou elaborar a Escala de Perfil do Mediador de Conflitos (EPMC), reunindo evidências preliminares de sua validade e precisão. Participaram 248 universitários, da área de saúde, humanas e exatas, com idade média de 26 anos ($DP = 7,66$), 76,2% mulheres, de universidade pública (72,6%). Responderam a EPM e um questionário sociodemográfico. Os resultados da análise fatorial exploratória, por meio dos critérios HULL, MAP e AP, sugeriram unidimensionalidade do instrumento, o qual apresentou evidências de validade e precisão favoráveis (α de *Cronbach* e ω de *McDonald* = 0,90); o Estudo 2, com a finalidade de testar a estrutura encontrada no Estudo 1, contou com 240 universitários, distribuídos equitativamente entre os cursos de Direito e Psicologia. A idade média foi de 27 anos ($DP = 7,70$), 52,1% mulheres e de universidade privada (81,3%). Responderam aos mesmos instrumentos do Estudo 1. Os resultados revelaram parâmetros psicométricos aceitáveis [$\chi^2/gf = 2,07$, CFI = 0,92, TLI = 0,91 e RMSEA = 0,07 (IC90% = 0,053 – 0,081)], com α de *Cronbach* e Confiabilidade Composta semelhantes (0,89); e o Estudo 3 pretendeu identificar a relação entre os traços de personalidade, as subfunções valorativas e o perfil do mediador, verificar a contribuição dos traços de personalidade, das subfunções valorativas e das variáveis sociodemográficas (curso de graduação, idade, sexo e tipo de instituição) na explicação do perfil do mediador, e, por fim, testar o modelo explicativo do perfil do mediador. Participaram 285 universitários dos cursos de Direito e Psicologia, compreendidos entre os três últimos períodos, com idade média de 27,32 anos ($DP = 7,80$), 59,3% mulheres, de universidade privada (80,7%), que responderam aos instrumentos do Estudo 1, acrescidos do Inventário dos Cinco Grandes Fatores e do Questionário dos Valores

Básicos. Correlações de *Pearson* demonstraram relação positiva e estatisticamente significativa ($p < 0,05$) do perfil do mediador com os traços amabilidade ($r = 0,35$), abertura à experiência ($r = 0,33$), conscienciosidade ($r = 0,32$) e extroversão ($r = 0,21$), além das subfunções valorativas suprapessoal ($r = 0,27$) e interativa ($r = 0,24$). Posteriormente, foi realizada regressão múltipla hierárquica, ficando no passo final um modelo estatisticamente significativo [$F(7;644) = 18,28$; $p < 0,001$, $R^2 = 0,24$], entrando como variáveis preditoras do perfil do mediador o curso, com as maiores pontuações daqueles que cursam Psicologia ($\beta = 0,14$; $p = 0,01$), os traços de personalidade (conscienciosidade, $\beta = 0,21$; $p < 0,001$; abertura à experiência, $\beta = 0,20$; $p < 0,001$; e amabilidade, $\beta = 0,18$; $p = 0,002$) e a subfunção interativa ($\beta = 0,12$; $p = 0,03$). A partir disso, foi testado um modelo de mediação considerando o perfil do mediador como variável critério, traços de personalidade como variáveis independentes e a subfunção interativa como mediadora, cujos resultados apresentaram que os traços conscienciosidade e abertura à experiência explicam o perfil do mediador de forma direta, independente da subfunção valorativa. No entanto, mediado pela subfunção interativa, apenas a amabilidade apresentou resultado significativo. Assim, acredita-se que os traços de personalidade e os valores humanos configuram-se como variáveis importantes na explicação da formação desse perfil, fornecendo dados empíricos que podem facilitar o recrutamento desses profissionais, assim como fomentar estratégias de capacitação e intervenções para o aperfeiçoamento da atuação. Em suma, confia-se que os objetivos foram alcançados e que este trabalho contribui com a Psicologia Social, sobretudo na explicação do perfil do mediador, a partir de uma perspectiva psicológica, já que a maioria dos estudos acerca da mediação é constituída na área do Direito.

Palavras-chaves: Perfil do mediador; Personalidade; Valores humanos.

EXPLAINING THE CONFLICT MEDIATOR'S PROFILE

FROM PERSONALITY AND HUMAN VALUES

Abstract: This dissertation aims to explain the mediator 's profile based on personality traits mediated by human values. To achieve this goal, three studies were carried out. Study 1 aimed at elaborating the Conflict Mediator's Profile Scale (EPMC), gathering preliminary evidence of its validity and accuracy. 248 university students, from the health area, human and exact, with a mean age of 26 years ($SD = 7.66$), 76.2% women, from a public university (72.6%) participated. They answered EPM and a sociodemographic questionnaire. The results of the exploratory factorial analysis, using the HULL, MAP and AP criteria, suggested unidimensionality of the instrument, which presented evidence of favorable validity and precision (Cronbach's α and McDonald's omega = 0.90); Study 2, with the purpose of testing the structure found in Study 1, counted on 240 university students, distributed equally among the courses of Law and Psychology. The mean age was 27 years ($SD = 7.70$), 52.1% women and private university (81.3%). The results showed acceptable psychometric parameters [$X^2 / gl = 2.07$, CFI = 0.92, TLI = 0.91 and RMSEA = 0.07 (IC 90% = 0.053 - 0.081), with Cronbach's α and composite reliability similar (0.89); and Study 3 aimed to identify the relationship between the personality traits, the valued subfunctions and the mediator profile, to verify the contribution of the personality traits, the value subfunctions and the sociodemographic variables (graduation course, age, sex and type of institution) in the explanation of the mediator profile, and, finally, to test the explanatory model of the mediator profile. A total of 285 university students enrolled in the Law and Psychology courses, comprised of the last three periods, with a mean age of 27.32 years ($SD = 7.80$), 59.3% women, and a private university (80.7%). responded to the instruments of Study 1, plus the Five Major Factors Inventory and the Core Values Questionnaire. Pearson's correlations demonstrated a positive and statistically significant ($p < 0.05$) relationship of the mediator profile with the traits kindness ($r = 0.35$), openness to experience ($r = 0.33$), conscientiousness ($r = 0.32$) and extroversion ($r = 0.21$), in addition to suprapersonal ($r = 0.27$) and interactive sub-functions ($r = 0.24$). Subsequently, a hierarchical multiple regression was performed, with a statistically significant model in the final step [$F(7; 644) = 18.28$; $p < 0.001$, $R^2 = 0.24$], entering as predictor variables of the mediator profile the course, with the highest scores of those who study Psychology ($\beta = 0.14$, $p = 0.01$), the personality traits (conscientiousness , $\beta = 0.21$, $p < 0.001$, openness to experience, $\beta = 0.20$, $p < 0.001$, and amiability, $\beta = 0.18$, $p = 0.002$) and the interactive subfunction ($\beta = 0.12$; $p = 0.03$). From this, a mediating model was tested considering the mediator profile as a criterion

variable, personality traits as independent variables and the interactive subfunction as mediator, whose results showed that the traits conscientiousness and openness to the experience explain the profile of the mediator of form directly, independent of the value subfunction. However, mediated by the interactive subfunction, only amiability showed significant results. Thus, it is believed that personality traits and human values are important variables in explaining the formation of this profile, providing empirical data that can facilitate the recruitment of these professionals, as well as promoting training strategies and interventions for the improvement of the performance. In sum, it is hoped that the objectives have been achieved and that this work contributes to Social Psychology, especially in explaining the profile of the mediator, from a psychological perspective, since most studies about mediation are constituted in the area of Right.

Keywords: Mediator's profile; Personality; Humans values.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	18
PARTE I: MARCO TEÓRICO	23
CAPÍTULO I: MEDIAÇÃO DE CONFLITOS.....	24
1.1. Conflito.....	25
1.2. Mediação de conflitos.....	28
1.3. Perfil do mediador de conflitos	32
1.4. Correlatos sobre conflito e mediação	35
CAPÍTULO II: PERSONALIDADE	44
2.1. Histórico dos estudos sobre personalidade.....	47
2.2. Teoria dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade (<i>Big Five</i>)	53
2.3. Correlatos sobre o <i>Big Five</i>	56
CAPÍTULO III: VALORES HUMANOS	61
3.1. Percorso histórico dos valores humanos.....	63
3.2. Perspectivas culturais (sociológicas) e individuais (psicológicas) dos valores.....	67
3.2.1. <i>Perspectivas culturais (sociológicas)</i>	66
3.2.2. <i>Perspectivas individuais (psicológicas)</i>	69
3.3. Teoria Funcionalista dos Valores Humanos – TFBVH	75
3.3.1. <i>As duas principais funções dos valores</i>	77
3.3.2. <i>As seis subfunções valorativas</i>	78
3.4. Correlatos sobre a TFBVH	84
PARTE II: ESTUDOS EMPÍRICOS.....	88
CAPÍTULO IV: ESTUDO 1 - Elaboração e evidências psicométricas da Escala de Perfil do Mediador de Conflitos (EPMC).....	89
4.1. Método	90
4.1.1. <i>Elaboração dos itens</i>	90
4.1.2. <i>Participantes</i>	90
4.1.3. <i>Instrumentos</i>	91
4.1.4. <i>Procedimento</i>	91
4.1.5. <i>Análise de dados</i>	92
4.2. Resultados	93
4.3. Discussão parcial	96
CAPÍTULO V: ESTUDO 2 – Comprovação da estrutura fatorial da EPMC.....	99
5.1. Método	100
5.1.1. <i>Participantes</i>	100
5.1.2. <i>Instrumentos e procedimento</i>	100

5.1.3. <i>Análise de dados</i>	100
5.2. Resultados	101
5.3. Discussão parcial	102
CAPÍTULO VI: ESTUDO 3 - Perfil do mediador de conflitos a partir da personalidade e dos valores humanos.....	105
6.1. Método	106
6.1.1. <i>Delineamento e hipóteses</i>	106
6.1.2. <i>Participantes</i>	106
6.1.3. <i>Instrumentos</i>	107
6.1.4. <i>Procedimento</i>	108
6.1.5. <i>Análise de dados</i>	108
6.2. Resultados	108
6.3. Discussão parcial	112
CAPÍTULO VII: Discussão geral.....	117
7.1. Resultados principais	118
7.2. Limitações da pesquisa	120
7.3. Direções futuras	121
REFERÊNCIAS.....	123
ANEXOS.....	152
ANEXO I. ESCALA DE PERFIL DO MEDIADOR DE CONFLITOS (EPMC).....	153
ANEXO II. QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO.....	154
ANEXO III. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	155
ANEXO IV. INVENTÁRIO DOS CINCO GRANDES FATORES DA PERSONALIDADE – ICGFP.....	156
ANEXO V. QUESTIONÁRIO DOS VALORES BÁSICOS – QVB.....	157
ANEXO VI. APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA	158

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Estrutura fatorial da Escala de Perfil do Mediador de Conflitos	95
Tabela 2. Estatísticas descritivas e correlações entre os traços de personalidade, as subfunções valorativas e o perfil do mediador.....	110

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Estrutura dos tipos motivacionais de Schwartz.	74
Figura 2. Facetas, dimensões e subfunções dos valores básicos.....	81
Figura 3. Congruência das subfunções dos valores básicos.....	83
Figura 4. Modelo da equação estrutural da EPMC.....	102
Figura 5. Modelo de mediação parcial.....	112

A Organização das Nações Unidas (ONU) estima que a atual população mundial é de 7,6 bilhões de habitantes, podendo alcançar 8,6 bilhões no ano de 2030 (Brasil, 2017). O Brasil abriga, como mostram os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pouco mais de 207 milhões de pessoas, e a população paraibana ultrapassou a marca de 4 milhões (Brasil, 2017). Tais dados fazem pensar que um número expressivo de indivíduos com modos particulares de vida - cada um com suas prioridades, preferências, crenças e expectativas – convivem, o que torna a sociedade um ambiente marcado pelas diferenças e, inevitavelmente, pela existência de conflitos, fenômeno considerado inerente às relações humanas (Rosa, 2012).

Embora o conflito seja entendido sobretudo sob uma perspectiva negativa, não há como suprimi-lo do convívio social, principalmente quando se está comprometido com a construção de uma sociedade democrática e participativa (Possato, Rodríguez-Hidalgo, Ortega-Ruiz, & Zan, 2016), pois ele possibilita a discussão, o diálogo, a mudança e a colaboração entre as partes (Alves, Cúnico, Arpini, Smaniotto, & Bopp, 2014). Nesse ínterim, o conflito se apresenta de forma positiva, na medida em que promove uma resignificação da situação, estimula a inovação e a criatividade dos comportamentos, das atitudes e das cognições (Torrego, 2003).

Nesse sentido, vale salientar que o indivíduo, diante de uma situação que envolve conflito, sente a necessidade de encontrar a consonância entre as diversas cognições a respeito de algum objeto ou situação como forma de explicar e prever a mudança em seus pensamentos, atitudes e crenças, o que diz respeito ao princípio da redução da dissonância cognitiva (Festinger, 1957).

Considerando o conflito como um fenômeno positivo, destacam-se como formas consensuais de resolução, a conciliação e a mediação (Almeida, Pelajo, & Jonathan, 2016). Baseado no diálogo, no entendimento e na restauração da harmonia (Alves et al., 2014), a mediação proporciona a oportunidade de crescimento e de transformação dos envolvidos, pois possibilita um real encontro entre sujeitos que apresentam uma demanda comum, mas com

trajetórias e expectativas singulares, fazendo-se possível a superação da dicotomia culpado-inocente (Rapizo, 2012).

Ademais, o objetivo principal da mediação inscreve-se no restabelecimento da comunicação entre as partes e, se possível, da manutenção da relação social entre as litigantes (Cunha & Monteiro, 2017). Tal situação pode proporcionar um estado de equilíbrio que, segundo Heider (1958), é um estado harmonioso estabelecido pelos indivíduos envolvidos em determinada situação, no qual há o ajustamento dos sentimentos sem tensão (Lima & Correia, 2013).

A Lei nº 13.140/15 (Brasil, 2015) dispõe sobre a mediação como meio de solução de controvérsias, considerando-a como uma “atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, os auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.” (p.1). Com o intuito de evitar a judicialização das relações afetivas e identificar os reais problemas enfrentados pelos envolvidos no conflito (Sales & Chaves, 2014) – seus interesses e necessidades - o mediador é um facilitador que mobiliza as partes para a administração de suas próprias controvérsias e para um reconhecimento recíproco que produza uma nova percepção da situação vivenciada (Dias & Souza, 2013).

De acordo com Nascimento, Leonelli, Amorim e Leonelli (2007) os principais requisitos para a configuração do perfil de mediador são: respeitabilidade, confiança, simplicidade, responsabilidade com compromissos assumidos, postura ética de neutralidade, flexibilidade, interesse e disponibilidade para formação permanente, o que implica no aperfeiçoamento de sua prática. Segundo Pligher (2007), o mediador precisa ser flexível quanto aos resultados, demonstrar comprometimento com o processo de implementação da comunicação e da criatividade, além de estar convicto de que não há fórmulas prontas para se conseguir “êxito”

na mediação, pois como diz o poeta Antonio Machado (1917): “Caminante, no hay camino, se hace camino al andar”.

Diante do exposto, destaca-se a importância de se identificar o perfil do profissional que atua no âmbito da mediação através de instrumentos válidos e precisos, dado que as pessoas que apresentam habilidades adequadas para comunicação, estabelecimento de relações, empatia, escuta ativa e cooperação, por exemplo, provavelmente serão mais competentes no processo de mediação. Ademais, é relevante averiguar o poder explicativo dos traços de personalidade, visto ser uma variável que determina as características individuais, e dos valores humanos que, segundo Gouveia (2016), são responsáveis por guiar os comportamentos dos indivíduos.

Assim, questiona-se: como a personalidade e os valores humanos influenciam na formação do perfil do mediador? Diante da magnitude da problemática, este estudo tem como objetivo geral explicar o perfil do mediador a partir dos traços de personalidade mediados pelos valores humanos. Especificamente, buscar-se-á: elaborar a Escala de Perfil do Mediador de Conflitos (EPMC), reunindo evidências de sua validade e precisão; identificar a relação entre os traços de personalidade, as subfunções valorativas e o perfil do mediador; verificar a contribuição dos traços de personalidade, das subfunções valorativas e das variáveis sociodemográficas (curso de graduação, idade, sexo e instituição) na explicação do perfil do mediador e, por fim, testar o modelo explicativo do perfil do mediador.

Então, com a finalidade de alcançar os objetivos propostos, este trabalho de dissertação está arquitetado em duas partes: o marco teórico (parte I) e os estudos empíricos (parte II). A primeira parte compreende três capítulos: (1) *Mediação de conflitos*, com o intento de apresentar o que é e como se dá tal processo de resolução de conflitos, com foco nos princípios e características exigidos para o exercício da função de mediador – seu perfil; (2) *Personalidade*, com um apanhado sobre conceitos, bases teóricas e estudos realizados, com

ênfase no *Big Five* (Costa & McCrae, 1992); e (3) *Valores Humanos*, apresentando o tema e ressaltando a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos – TFFVH (Gouveia, 1998, 2003, 2013), que é a base deste estudo.

Já a segunda parte é constituída pelos estudos empíricos que abordam os parâmetros psicométricas da Escala de Perfil do Mediador de Conflitos (EPMC), composta por dois estudos: (1) *Estudo 1*, que objetivou elaborar a referida escala, reunindo evidências preliminares de sua validade e precisão; (2) *Estudo 2*, o qual buscou confirmar a estrutura encontrada no Estudo 1, a fim de testar de forma mais consistente a validade fatorial da escala; e (3) *Estudo 3*, que pretendeu identificar a relação entre os traços de personalidade, as subfunções valorativas e o perfil do mediador, verificar a contribuição dos traços de personalidade, das subfunções valorativas e das variáveis sociodemográficas (curso de graduação, idade, sexo e instituição) na explicação do perfil do mediador e, por fim, testar o modelo explicativo do perfil do mediador.

PARTE I.
MARCO TEÓRICO

1.1. Conflito

Há bilhões de indivíduos (con)vivendo, cada um tem ideias próprias, prioriza determinadas questões culturais, adota algumas crenças e vive em realidades socioeconômicas distintas. Tais elementos marcam as relações estabelecidas - familiar, organizacional, social, amorosa, política - e quando o interesse de um indivíduo encontra resistência, um conflito pode ser estabelecido (Ferraresi & Moreira, 2013), ocasionando insatisfações. No entanto, o conflito não é algo novo que desperta preocupação e interesse apenas na hodiernidade, mas é intrínseco à condição humana, com origem desde o princípio da sociedade e com consolidação nas adversidades ocasionadas pelo convívio (Gomes & Rangel, 2018). Dessa forma, o conflito é a expressão das divergências decorrentes das expectativas, dos valores e dos interesses díspares.

Etimologicamente, a palavra conflito advém do latim *confligere*, que significa “lutar” Vázquez (2014). A literatura apresenta uma variedade de definições: Costantino e Merchant (1996) compreendem o conflito como uma expressão de insatisfação ou discordância em relação a algo; Geist (1995), por sua vez, o define como divergência de opiniões e interpretações, marcado pela disputa de autoridade. Semelhantemente, Ting-Toomey et al (2000) entendem o conflito como um processo de intensos desacordos presente em uma relação interdependente de pelo menos duas pessoas que possuem interesses, pontos de vista e metas discordantes.

Os conflitos abrangem todos os domínios da vida humana (Bedin & Ghisleni, 2015): relações familiares (conjugal, parental e fraternal) e interpessoais (trabalho, instituições educacionais e religiosas) independente da cultura ou momento histórico (Duarte, 2005). Para Carvalho, André Neto e Andrade (2006), os conflitos são classificados em interorganizacional (entre organizações), intergrupais (entre departamentos, setores ou grupos), interpessoal (entre dois ou mais indivíduos) e intrapessoal (interno ao indivíduo).

Geralmente utilizado como sinônimo de disputa, embate e oposição (Barbosa, 2008), em uma situação de conflito costuma-se tratar a outra parte como inimiga ou adversária (Rosa, 2012) que deve ser enfraquecida e sobre quem se deve vencer. Nessa condição, o estado emocional dos envolvidos estimula o antagonismo e dificulta a identificação e a percepção do interesse em comum (Vasconcelos, 2008), interferindo na maneira como as pessoas lidam e interpretam o conflito.

Dependendo disso, a situação conflituosa pode apresentar dois tipos de desfechos: (1) negativo, quando é intensificada por tensões, desacordos e intolerâncias; e (2) positivo, quando promove o crescimento da relação interpessoal, a inovação e satisfação dos envolvidos (Sales, Lima, & Farias, 2007). Além disso, pode ser interpretada de duas maneiras: (1) negativa, associada à ideia de perigo ou de malefício; e (2) positiva, quando encarada como inevitável e útil, na medida em que pode melhorar algum aspecto individual, estimular a inovação e a criatividade dos comportamentos, das atitudes e das cognições (Torrego, 2003).

Para Fisher (1990) é uma situação social que envolve incompatibilidade de metas ou valores entre duas ou mais partes, na qual cada um busca controlar os demais, com o predomínio de sentimentos antagônicos entre si. Com Myers (2014), pensa-se o conflito como uma incompatibilidade entre objetivos, combinada com percepções equivocadas.

Os conflitos podem acontecer por diversos motivos: disputa por recursos escassos, sentimento de injustiça, competição, percepções equivocadas, etc. No entanto, embora geralmente seja encarado de forma negativa, Myers (2014) afirma que, às vezes, punhos fechados podem se transformar em braços abertos à medida que as hostilidades evoluem para amizade. Sendo assim, afirma que para colaborar com a desmistificação das ideias de conflito como algo negativo e do outro como inimigo, os psicólogos sociais tem dado atenção a quatro estratégias, os chamados “quatro Cs da pacificação”:

- *Contato*: incentiva a proximidade e os laços emocionais, o que favorece a diminuição da hostilidade;

- *Cooperação*: acontece quando se compartilham dificuldades, ameaças e objetivos em comum, gerando a unidade;

- *Conciliação*: refere-se a pequenos gestos conciliatórios de uma das partes que pode provocar atos conciliatórios recíprocos da outra, contribuindo para a geração de confiança;

- *Comunicação*: as partes em conflito podem chegar a sugestões e a estratégias de ganhos mútuos que promovem a substituição de uma visão competitiva de conflitos por uma mais cooperativa.

Além disso, há três tipos de estratégias: a dimensão *ataque* se refere a comportamentos hostis, autoritários ou agressões psicológicas e físicas; a dimensão *evitação* diz respeito a guardar sentimentos para si ou a afastar-se do conflito; e, por fim, a dimensão *acordo* se caracteriza pela compreensão do ponto de vista do outro ou pela tentativa de resolver o problema por negociação (Rubenstein & Feldman, 1993). Nesse sentido, o acordo é considerado a maneira mais eficaz de resolutividade.

Entretanto, ainda sendo considerado pelas pessoas e instituições como algo negativo, que deve ser expurgado da sociedade (Possato, Rodríguez-Hidalgo, Ortega-Ruiz, & Zan, 2016), o conflito é parte significativa da vida relacional das pessoas (Davis, Capobianco, & Kraus, 2004). Sendo assim, configura-se como uma oportunidade de ruptura do estabelecido para que se construa algo novo (Freire, 1992), para descobrir o outro e a si mesmo, e para experimentar novas formas de relação (Silva, 2011), pois motiva a mudança e a inovação de ideias (Quinn, 2003).

Provavelmente, uma relação ou uma organização sem conflitos é apática, pois o conflito significa envolvimento, compromisso e interesse, o qual, quando compreendido e reconhecido, pode acabar com a opressão, estimular relações humanas renovadas e maduras, e promover a

paz, o que pode ser resultado de um conflito gerenciado criativamente, em que as partes percebem-se, conciliam suas diferenças e chegam a um acordo (Myers, 2014), como possibilita a prática da mediação.

1.2. Mediação de conflitos

O conflito persiste até que as partes considerem suas divergências e se empenhem na resolução, sendo necessário abdicar das percepções distorcidas para entender o outro, apesar de não ser uma tarefa simples, principalmente quando se trata de lides. Para isso, conta-se com alternativas não adversariais que auxiliam na amenização e/ou na resolução das controvérsias: (1) negociação – acontece de forma direta, sem a presença de um terceiro; (2) conciliação – há um terceiro que auxilia na negociação de forma ativa; (3) arbitragem – conta com um terceiro que avalia a situação e toma a decisão pelas partes; e (4) mediação – na qual há um terceiro imparcial que ajuda a restabelecer o diálogo para a resolução dos impasses (Wagner, 2018). Esta última é o foco da presente pesquisa.

Trata-se de um método consensual de solução de conflitos, que implica em mudança social (Oliveira, Cardelíquio, & Amaral, 2017). É utilizado quando as partes não conseguem mais lidar com o conflito, necessitando de intervenção de uma terceira pessoa, alheia à demanda. Essa deve promover a comunicação das partes através de um diálogo reflexivo que proporcione aprendizado, estimule a inovação, a tolerância ao erro e a geração de confiança no outro (Pimentel, 2016).

Segundo Pimentel (2016), a mediação pode ser:

- *Restaurativa*: proposta por Willian Ury (2015), professor da Universidade de Harvard, tem foco na formalização do acordo, prezando pela negociação para uma comunicação eficaz;
- *Transformativa*: modelo elaborado por Bush e Folger (2005), teóricos da negociação e da comunicação, respectivamente, o qual tem no acordo uma possibilidade, e não o objetivo

primordial, como acontece no modelo harvardiano, considerando as necessidades e os interesses dos litigantes (Almeida, 2012; Langoski, Bressan, & Souza, 2012). Tal tipo de mediação é mais coerente com o que preconiza esta pesquisa.

Por ser transformativa, seu foco vai além da mera resolução das desavenças por meio de um acordo, e alcança a transformação da própria relação entre as partes através do restabelecimento da comunicação e do reconhecimento do outro, direcionando esforços para o futuro, ou seja, a relação – temporariamente rompida pelo conflito – é retomada e perdura. Nesse intuito, as pessoas tomam as decisões a partir da valorização de si e do outro (Silva, Linhares, & Carvalho Filho, 2018).

Pode-se identificar a utilização da mediação, de acordo com Faleck e Tartuce (2014), desde os tempos mais remotos em várias culturas (judaicas, cristãs, budistas, hinduístas e indígenas). Na década de 1970, de acordo com Zampa (2009), a mediação de conflitos nasce nos meios jurídicos dos Estados Unidos, em que havia a necessidade de se encontrar mecanismos de resolução de conflitos que fossem mais baratos e menos formais; na mesma época surgem experiências na França e, em meados da década de 1980, passa a se estender a outros contextos, como a comunidade e a família. No Brasil, surge com grande ênfase na década de 90 como meio de resolver os litígios trabalhistas, no entanto, ainda é “um país com forte tradição na solução jurisdicional de conflitos” (Almeida, 2012, p.1).

Diante de uma situação conflituosa, a primeira iniciativa dos indivíduos é, geralmente, recorrer ao Poder Judiciário, o que ocasiona a morosidade dos processos e a acirramento das rivalidades entre as partes. Dessa forma, a mediação, em seu exercício, procura evitar a “judicialização das relações afetivas” (Navarro, 2007, p.130) por intermédio da identificação dos reais problemas enfrentados pelos envolvidos no conflito, seus sentimentos, interesses e necessidades.

Suares (2001) salienta que a mediação é um processo social que valoriza a condição humana e as relações estabelecidas com o outro; caracteriza-se pela “co-construção” entre os envolvidos que fomenta a responsabilidade das partes pelas decisões tomadas (Cunha & Monteiro, 2017); é uma “ética da alteridade” que necessita de um terceiro imparcial para executá-la (Serrer & Formentini, 2017). Proporciona a oportunidade de crescimento e de transformação dos envolvidos, pois possibilita um real encontro entre sujeitos que apresentam uma demanda comum, mas com trajetórias e expectativas singulares, fazendo-se possível a superação da dicotomia culpado-inocente (Rapizo, 2012). Surge como meio dialogado e cooperativo de solução de questões individuais ou coletivas, apresentando-se como possibilidade para resoluções mais eficazes, inclusivas e pacíficas (Sales, 2016).

De acordo com Azevedo (2015), a mediação é um método de resolução de conflitos em que as necessidades e os desejos dos envolvidos são levados em conta, devendo ser compreendido como um valioso modo de concepção de vida, pautada no diálogo e na cultura de paz (Medeiros & Carvalho, 2012). Para Nascimento, Leonelli, Amorim e Leonelli (2007), a mediação é uma forma alternativa de se resolver os impasses, pela qual as partes em conflito, auxiliadas por um mediador, chegam, elas próprias, às condições de solução, ao acordo. Mais que isso, afirmam que é um processo em que os participantes têm a possibilidade de repensar os seus conflitos e buscar, conjuntamente, as soluções para os seus problemas através do diálogo.

Neste sentido, Santos e Borges (2017) afirmam que a mediação é a melhor, senão a única forma de se remediar a morosidade dos processos, visto que já foi inserido tal prática no novo Código de Processo Civil (CPC, Lei nº 13.105/15) e regulamentado pela Lei nº 13.140/2015, a qual dispõe sobre a mediação como um meio de solução autocompositiva de controvérsias, pois as partes é que decidem.

A noção de mediação tem sido amplamente difundida, o que a configura como uma atividade de cunho social e educativo (Jares, 2002): social porque pode provocar uma mudança que promove a compreensão das diferenças entre as partes, defende a diversidade e fomenta o livre arbítrio na tomada de decisões (Munné & Mac-Cragh, 2006; Torremorell, 2008); e educativo pelo fato de proporcionar aprendizagem ao possibilitar que os envolvidos superem a ideia de disputa - em que um ganha e outro perde – e assumam uma postura reflexiva diante da situação (Silva et al., 2010). Destarte, as práticas de mediação orientam-se no sentido da coesão social – dimensão social – e da cidadania ativa – dimensão educativa (Bonafé-Schmitt, 2009).

Como condição de vida em sociedade, as questões que envolvem conflito e sua possível resolução são, majoritariamente, mais abordadas e aprofundadas na área do Direito devido a seu viés jurídico. Nas últimas décadas, a Psicologia, mais precisamente a Psicologia Social, tem revelado grande interesse em suas nuances e desdobramentos, com a realização de experimentos de campo e a consideração de variáveis sociais e psicológicas que possam auxiliar no processo de resolução de conflitos e na formação do perfil do terceiro imparcial que conduz a mediação- o mediador -, além de abordar questões envolvidas no seio social que podem influenciar nas situações de conflitos e sua diluição. Dessa forma, acredita-se que a presente pesquisa se mostra relevante e inovadora, pois pretende apresentar uma nova perspectiva do tema abordado, sob o ponto de vista da Psicologia.

Antes vista como exclusivamente do Direito, a mediação tem ganhado espaço em outras áreas, como a Psicologia Social pois, antes de ser social, o conflito é intrapessoal; antes de se recorrer aos litígios e, conseqüentemente, fomentar a morosidade do Poder Judiciário, pode-se estimular a abertura de diálogo entre os envolvidos, trazê-los à cena de seus próprios interesses, fazê-los pensar no bem comum e, juntos, em consideração ao que o outro traz e pensa, encontrar estratégias que resultem em ganho mútuo.

À vista disso, a mediação configura-se como uma prática socioeducativa e, apesar de ser uma atividade com crescente visibilidade e enquadramento legal, tem ainda poucos estudos realizados que permitam a caracterização das atividades de mediação e do perfil dos mediadores (Silva et al, 2010). Enquanto prática socioprofissional, tem-se tornado simbólica e socialmente relevante, constituindo-se como um mecanismo promotor da coesão social; e a figura do mediador, enquanto ator interveniente no restabelecimento de laços, desempenha função de facilitador no resgate da comunicação e, conseqüentemente, da relação. (Jares, 2002; Fernandes, 2017).

Portanto, a mediação é designada como um fazer prático que se aprimora no dia a dia do mediador, a quem não deve faltar: ouvidos atentos para a escuta, criatividade para propiciar os diálogos e sensibilidade para compreender os conflitos. Quanto mais cotidiana a mediação se apresenta na vida do mediador, mais capacitado ele se torna para gerir conflitos. Assim, o bom mediador deve procurar ser mediador em todas as situações do cotidiano: em casa, no trabalho, na comunidade, na escola dos filhos, etc. (Leonelli, Amorim, & Leonelli, 2007). Isto posto, é interessante e se faz necessário conhecer o perfil dessa figura que prepara o cenário para que a mediação aconteça e os vínculos sejam restabelecidos.

1.3. Perfil do mediador de conflitos

O exercício da mediação demanda que o mediador, além da profissionalização, disponha de algumas características intrínsecas indispensáveis para que possa auxiliar os envolvidos a resolverem seus impasses através do estabelecimento de uma comunicação construtiva, fazendo-os repensar o conflito e enxergar os interesses um do outro (Myers, 2014), sem propor ou sugerir alternativas de acordo (Sales, 2016), pois não tem poder decisório.

Alves et al. (2014) acredita que o mediador é um facilitador que não decide e, sim, auxilia as partes para transformar o conflito em possibilidades, atuando no sentido de

impulsionar os litigantes a administrarem seus próprios dilemas e, assim, chegarem a um reconhecimento recíproco que produza uma nova percepção da situação vivenciada, ressignificando o conflito (Dias & Souza, 2013).

Como figura imprescindível, o mediador precisa dispor de algumas características e técnicas para que o processo de mediação aconteça: conduzir e facilitar o diálogo a fim de que as pessoas envolvidas alcancem a solução de seus conflitos por elas mesmas; aptidão para auxiliar e estimular a cooperação; a facilidade de ouvir/realizar a escuta ativa; estar aberto à interdisciplinaridade; ser humilde para não intervir ou decidir pelos outros; e criativo para auxiliar as pessoas no encontro dos pontos convergentes de uma solução satisfatória (Sales & Chaves, 2014). Essas atribuições configuram-se como fatores essenciais para a boa condução e a qualidade do trabalho do mediador, somando-se aos princípios estabelecidos pela lei da mediação: imparcialidade, isonomia entre as partes, oralidade, informalidade, autonomia da vontade das partes, busca do consenso, confidencialidade e boa-fé (Carvalho, 2016).

Além disso, exige-se do mediador uma atitude de humildade, no sentido de que os atores envolvidos no conflito são os mais indicados para solucionar suas questões, pois só eles sabem o que é melhor para si e para ambos. A humildade, neste sentido, parte do pressuposto de que o mediador “sabe de que nada sabe”, e sua atuação deve acontecer na perspectiva de auxiliar o processo com a exigência do respeito mútuo entre os envolvidos na situação. (Sales, 2016).

Os mediadores, de acordo com Myers (2014), ajudam a resolver conflitos através da facilitação de uma comunicação construtiva; ressalta que sua primeira tarefa é ajudar as partes a repensar o conflito e os interesses mútuos. Geralmente, os envolvidos apresentam uma orientação competitiva, ou seja, um ganha e outro perde, e a atuação do mediador vai de encontro a essa premissa, visando substituir essa predisposição opositora por um sentido cooperativo, no qual há ganhos mútuos, em que as duas partes renunciam a suas demandas

individuais e pensam nas necessidades, nos interesses e nos objetivos da outra, o que torna a comunicação um aspecto imprescindível.

Assim, como afirma Dias e Souza (2013), a preocupação em traçar o perfil do mediador diz respeito a importância de identificar as características necessárias ao bom desempenho da mediação, sobre o que completa Muniz (2009, p. 111): “estas são características difíceis de serem encontradas em conjunto, porém quanto mais traços a personalidade do mediador apresentar, tanto melhor seu desempenho, pois elas possibilitam que o mediador possa atuar de acordo com os princípios reguladores basilares a todo terceiro interventor de um conflito.”. Diante disso, depreende-se que o aperfeiçoamento por parte do profissional é necessário para que a prática diária da mediação seja o guia de seu desenvolvimento.

E, falando sobre a questão do perfil profissional, é possível pensá-la sob a perspectiva da Psicologia Social, ramo da Psicologia que se interessa pelas questões que influenciam direta ou indiretamente nas relações sociais, como atitudes, comportamentos e valores, por exemplo. Sendo assim, a prática que envolve o mediador pode ser refletida a partir de algumas ideias das teorias da Psicologia Social, como (Lima & Correia, 2013): a Teoria do Equilíbrio, proposta por Heider (1958), que preconiza a ideia de um estado de equilíbrio no qual o(s) indivíduo(s) busca(m) alcançar a harmonia e ajustar seus sentimentos, evitando tensão, o que buscam as partes envolvidas no processo de mediação. A partir dessa concepção, é possível pensar o mediador como esse indivíduo que, para auxiliar os outros, precisa também buscar o seu equilíbrio, principalmente das suas emoções, já que desempenha um papel neutro em que não é permitido emitir opiniões e/ou optar pelo lado considerado mais frágil em um conflito.

Ademais, no mesmo sentido da teoria apresentada anteriormente, a Teoria da Dissonância Cognitiva, de Festinger, também pode ajudar a entender o trabalho na mediação com base no princípio de redução da dissonância, para a qual os indivíduos precisam encontrar consonância entre suas crenças a respeito de um mesmo objeto. Na mediação, o profissional

precisa apresentar concordância em seus pensamentos e atitudes para facilitar o processo de restabelecimento da comunicação e da relação entre os envolvidos no conflito.

Outrossim, há outra teoria da Psicologia Social que pode explicar o perfil do mediador e será base para a discussão na presente pesquisa: a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, que define os valores humanos como princípios-guia dos comportamentos e expressão das necessidades. Além dessa, a teoria do Cinco Grandes Fatores da Personalidade (*Big Five*) também será utilizada aqui com o intuito de conhecer o perfil do mediador de conflitos. Nessa perspectiva, a identificação de possíveis traços de personalidade pode prever a aptidão para o processo de mediação, além da influência dos valores humanos que, segundo Gouveia (2016), guiam os comportamentos dos indivíduos e, conseqüentemente, exercem influência sobre suas ações.

Para tanto, os dois próximos capítulos dedicar-se-ão a essas duas últimas teorias, sobre dois construtos que interessam à pesquisa – personalidade e valores humanos – que serão utilizadas como base para o desenrolar desse estudo que busca compreender como a personalidade e os valores humanos podem intervir na formação do perfil do mediador de conflitos.

1.4. Correlatos sobre conflito e mediação

Quando há choques de interesses, deflagra-se o conflito (Sales, 2016). Na contemporaneidade, conciliar o interesse próprio individual com o bem-estar comum tem-se revelado mais difícil e distante, principalmente nas sociedades que prezam pela competitividade e pelo individualismo, nas quais as escolhas são prioritariamente individuais, sem preocupação alguma com o ponto de vista coletivo. Nesse ínterim, algumas áreas têm nessas questões o seu campo de estudo, como a Psicologia Social.

De acordo com Myers (2014), a Psicologia Social é a ciência que estuda a forma como as pessoas pensam, influenciam e se relacionam com as demais. Sendo assim, interessa-se por temas que envolvem o cotidiano dos indivíduos em suas distintas relações, a exemplo dos conflitos e sua pacificação. Para este autor, diversos estudos nessa área já identificaram vários componentes do conflito que são comuns a todos os níveis: internacional, interpessoal e intrapessoal.

Vários dos problemas que mais ameaçam o futuro humano devem-se ao fato de que, segundo Cunha e Monteiro (2017), os indivíduos focam tanto nos seus interesses próprios que não se preocupam com as consequências para o coletivo, como por exemplo: em algumas sociedades que os pais se beneficiam por ter muitos filhos, seja para ajudar nas tarefas familiares ou garantir a segurança quando estiverem em idade mais avançada, ao passar das gerações, se a maioria das famílias optarem por essa ideia, o resultado será uma superpopulação que poderá sofrer com escassez de alimentos, trabalhos e moradias, o que configura uma devastação coletiva que teve em seu cerne uma decisão egocêntrica.

Diante desses dilemas que povoam a vida em sociedade, os psicólogos sociais têm utilizado jogos de laboratório que apresentam o núcleo de muitos conflitos sociais reais. Em seu livro, Myers (2014) aponta dois exemplos de “armadilhas sociais”, ou seja, situações em que as partes do conflito, ao racionalmente ir em busca, cada uma, de seu interesse próprio, acabam presas a um comportamento mutuamente destrutivo. Entre os exemplos estão o Dilema do prisioneiro e a Tragédia dos comuns. Como se configuram esses dilemas? É uma representação contundente da realidade hodierna?

O Dilema do prisioneiro foi originalmente formulado por Flood e Dresher em 1950. Mais tarde, Tucker reformulou com o tema da pena de prisão e o dilema passou a funcionar da seguinte forma: dois suspeitos, A e B, são presos pela polícia. A polícia tem provas insuficientes para os condenar, mas, separando os prisioneiros, oferece a ambos o mesmo acordo: se um dos

prisioneiros, ao confessar, testemunhar contra o outro e esse outro permanecer em silêncio, o que confessou sai livre, enquanto o cúmplice silencioso cumpre 10 anos de sentença. Se ambos ficarem em silêncio, a polícia só pode condená-los a 6 meses de cadeia cada um. Se ambos traírem o comparsa, cada um leva 5 anos de cadeia. Cada prisioneiro faz a sua decisão sem saber a do outro. A questão que o dilema propõe é: o que vai acontecer? Como o prisioneiro vai reagir? Irão cooperar ambos os prisioneiros para minimizar a perda da liberdade, ou um dos presos, desconfiando na cooperação do outro, o trairá para ganhar a liberdade? Esse dilema geralmente prende cada parte em uma situação complicada em que ambas percebem que poderiam ganhar mutuamente, mas, sem poder se comunicar e desconfiada uma da outra, muitas vezes ficam “presas” à não cooperação.

Já a Tragédia dos comuns, proposta por Garrett Hardin em 1968, apresenta a seguinte ideia: os “comuns” representam qualquer recurso compartilhado e limitado (água, ar, fontes de energia e estoques de alimentos, por exemplo). A tragédia ocorre quando os indivíduos consomem mais do que deveriam, com o custo de que o que fazem reflete em todos, o que resulta em um colapso maior – a tragédia – dos comuns.

Na vida real, para Santos e Borges (2017), algumas atitudes podem proporcionar a colaboração entre as pessoas para o alcance do ganho mútuo, como formas de evitar ou minimizar os conflitos, a exemplo: o estabelecimento de regras que regulamentem o comportamento de interesse próprio; a manutenção dos grupos sociais pequenos para que as pessoas sintam responsabilidade uma pela outra; a permissão da comunicação, de modo a reduzir o sentimento de desconfiança; a mudança de compensações para tornar a cooperação mais gratificante; e a invocação de normas altruístas convincentes.

Ademais, tem-se na Psicologia Social a grande relevância dos estudos de Muzafer Sherif que, em 1967, afirma que a agressão e o conflito não são fenômenos gerados internamente, mas estados de relacionamentos provenientes das relações humanas, nos quais se devem levar em

consideração o contexto específico em que acontecem. Sendo assim, com o intuito de testar a validade de sua hipótese (atitudes preconceituosas e comportamentos de discriminação intergrupais não tem origem nas características individuais, mas no tipo de relação que os grupos estabelecem para atingir os seus objetivos) Sherif e seus colaboradores realizaram uma série de experiências de campo, nos Estados Unidos, em campos de férias para rapazes pré-adolescentes.

Nessas experiências, Sherif formou dois grupos de participantes e diversificou a natureza de relações entre eles (competição, cooperação e interdependência). Num primeiro momento (sob a condição de competição por objetivos alcançáveis apenas por um dos grupos), verificou a formação de estereótipos hostis ao exogrupo e comportamentos intergrupais de discriminação e agressão; no segundo caso (contato e cooperação sem interdependência), observou-se a manutenção da hostilidade grupal e, posteriormente, com o uso de objetivos supraordenados (objetivos importantes convergentes, inatingíveis sem a cooperação entre os grupos, tornando-os interdependentes), pôde observar a redução de atitudes de discriminação associadas a estereótipos hostis ao exogrupo.

Os resultados obtidos por Sherif e seus colaboradores suscitaram algumas reflexões acerca do contato e da comunicação entre os grupos na eficácia da utilização de objetivos supraordenados, ou seja, se o contato entre os grupos não estiver baseado em atividades regidas por objetivos supraordenados, a comunicação entre os dois grupos tenderá a servir como expressão de hostilidade mútua, ao passo que a interdependência criada por esses objetivos permitirá que a comunicação entre os grupos foque na resolução dos objetivos comuns, o que possibilita a transformação de uma relação de conflito para uma relação de cooperação. Tal experimento de Sherif foi replicado em diversos países, repetidamente testado e confirmado nos últimos 50 anos, como afirma Monteiro (2013).

A ideia da importância da natureza das relações que os grupos estabelecem para atingir os seus objetivos e das suas consequências nas atitudes e comportamentos de seus membros foi alvo de atenção de um importante psicólogo social chamado Campbell que, em 1965, anunciou a Teoria dos Conflitos Realistas. Tal teoria diz respeito ao fato de que as atitudes e comportamentos - de conflito ou de cooperação – são resultados dos interesses objetivos do grupo naquela determinada situação. Mais precisamente, para Monteiro (2013), sempre que os recursos forem divergentes, mas os grupos precisarem interagir para os defender, ou sempre que os interesses forem convergentes, mas os recursos forem limitados ou indivisíveis, é possível prever uma relação de conflito, marcada por atitudes grupais etnocêntricas e competitivas que podem atingir formas elevadas de hostilidade, discriminação e até mesmo agressão.

Mais precisamente, foi possível encontrar algumas pesquisas sobre conflitos e mediação. Quanto ao aspecto familiar, Costa, Cenci e Mosmann (2016) e Costa, Delatorre, Wagner e Mosmann (2017) apresentaram uma revisão sistemática de artigos científicos sobre estratégias de resolução de conflitos conjugais, identificando a influência de variáveis como sexo, tempo de união e características individuais na resolução dos conflitos, e de atitudes como a comunicação, o perdão, a confiança e a empatia para se resolver os impasses, respectivamente. Além desses, Almeida (2017) apresenta o processo de mediação diante de situações que envolvem violência doméstica contra a mulher, considerando-a como um meio adequado para resolução desse tipo de conflito.

No que se refere aos conflitos escolares, Martins e Machado (2016) abordam o que pensam os diretores escolares sobre as situações de conflito e violência; Santos, Prestes e Freitas (2014) avaliaram as estratégias propostas por professoras para a resolução de conflitos, tendo em vista o desenvolvimento da autonomia moral das crianças. Lima e Silva (2017) fazem uma revisão de literatura e concluem que a mediação de conflitos no ambiente escolar é eficaz, pois

restabelece a comunicação, resgata valores e promove a paz. Nesse ínterim, Silva, Tavares e Cardoso (2018) apresentam a prática de mediação escolar com base na Educação em Direitos Humanos para a construção de uma escola cidadã que reconheça as diversidades humanas. Silva, Hammes e Hammes (2018) desenvolveram uma pesquisa com o intuito de investigar os processos de mediação escolar com base nos pressupostos de Paulo Freire, observando a mediação como um instrumento pelo qual é possível restabelecer as relações sociais.

E, no quesito organizacional, Ferreira e Reis Neto (2015) realizaram uma revisão de literatura para descrever os conflitos e suas causas nas gestões de saúde, verificando a influência de questões como a falta de comunicação, a insatisfação com o estilo de gestão e problemas familiares no estabelecimento de conflitos; e Lorenzini, Mientkewic, Deckmann, Bazo e Silva (2015) buscaram conhecer as pesquisas sobre conflitos nas equipes de Enfermagem, as quais evidenciaram pouca interação na equipe para resolver as lides.

Os estudos sobre o mediador de conflitos são mais comumente abordados na área do Direito. Sendo assim, para verificar como as publicações sobre esse tema vem sendo realizadas na Psicologia, procedeu-se a uma busca no Index Psi (2018) com a palavra-chave “mediador de conflitos”, sem discriminar o período para pesquisa. Foi identificado apenas um artigo cujo título fazia referência aos mediadores escolares, abordando de forma geral o processo de mediação no contexto escolar, sem focar no perfil do profissional. Para refinar, a palavra-chave foi alterada para “perfil do mediador de conflitos”, seguida de “competências do mediador de conflitos” e “habilidades do mediador de conflitos”, sem obter nenhum resultado.

Ampliando a busca em outra base de dados, o Periódicos CAPES (2017-2018), utilizando-se o descritor “*conflict mediator and skills*”, com delimitação da data de publicação dos últimos 10 anos, foram encontrados 27 estudos. No entanto, apenas seis assemelharam-se ao objetivo desta pesquisa: um aborda a formação, profissionalização e identidade dos mediadores sociais (Silva, Carvalho, & Aparício, 2016); outro apresenta uma escala portuguesa

intitulada “Escala de Competências de Mediação de conflitos em jovens” (ECMEDJ; Costa, Melo, & Jesus, 2011); e outro ainda traz um relato de experiência das práticas de estágio em Psicologia na Defensoria Pública de Juazeiro do Norte – CE (Lima, Bacural, Sousa, & Lima, 2017).

Ademais, Müller (2008) fala sobre as competências do mediador no âmbito escolar, destacando a empatia e a escuta ativa como suas principais características na resolução de conflitos escolares; Possato, Rodríguez-Hidalgo, Ortega-Ruiz e Zan (2016), através de uma pesquisa bibliográfica, discutem o papel do mediador escolar na América do Sul; e Dias e Souza (2013) apresentam o perfil, a atuação e a ética do mediador na resolução de conflitos. Isto posto, é possível perceber a escassez de produções acerca do presente tema.

Os demais dos estudos encontrados abordavam apenas conflitos – em seus diversos aspectos (familiares, escolares, profissionais) – ou o processo de mediação, estritamente com ênfase jurídica, sem reportarem-se ao perfil do mediador. Em resumo, não se identificou uma quantidade considerável de estudos que busquem traçar um perfil desses profissionais, corroborando a escassez de pesquisas na temática abordada.

A maioria dos estudos, tanto nacional quanto internacional, centra-se na mediação de conflito no âmbito judiciário. Dessa forma, os estudos encontrados com maior proximidade com a Psicologia foi o de Sales (2016) que traz a importância do gerenciamento das emoções na mediação de conflitos e a Escala de Competências de Mediação de Conflitos em jovens (ECMEDJ; Costa, Melo, & Jesus, 2011). Nenhum outro estudo, envolvendo as variáveis de interesse foram encontrados. Diante disso, é perceptível a importância deste estudo para o fomento de discussões sobre a mediação de conflitos pela perspectiva de outra área (a Psicologia) além do Direito, corroborando a relevante contribuição trazida para gerar novas reflexões e estudos acerca desse tema que é parte incontestável do cotidiano dos indivíduos.

Sendo assim, o presente trabalho apresenta a explicação do perfil do mediador a partir de uma perspectiva psicológica, já que a grande maioria dos estudos acerca da mediação é constituída na área do Direito que se apropriou da temática há muito tempo e a trata como muita propriedade, mas é possível e necessário que outras áreas se interessem pelo tema e apresentem suas perspectivas. A interdisciplinaridade das áreas é indispensável para que os assuntos possam ser encarados e solucionados da maneira mais clara e célere possível, contribuindo para que as relações possam se perpetuar apesar das divergências.

Nesse sentido, reafirma-se a importância de estudos como este para evidenciar outros aspectos acerca do tema e auxiliar na busca de novas estratégias para lidar com os conflitos que sempre serão parte indispensável das relações, do crescimento e do amadurecimento da vida humana. Além disso, é importante que se desenvolva e se considere uma ideia diferente da que usualmente pensa-se sobre o conflito - como algo negativo - para poder abordá-lo de maneira adequada e alcançar sua resolução, pois ele é necessário, inato, solucionável e potencializador, e a mediação é cooperativa, igualitária e comunicativa que, por intermédio de um terceiro qualificado, neutro e criativo - o mediador - proporciona o reconhecimento entre as partes e o restabelecimento das relações prejudicadas e interrompidas pelas controvérsias através do diálogo.

Isto posto, é possível perceber a dificuldade em encontrar estudos que abordem a temática de interesse sob a perspectiva da Psicologia, a carência em instrumentos que meçam o construto “perfil do mediador” e a influência de variáveis sociais e psicológicas neste contexto, por exemplo, reafirmando o diferencial deste estudo. Assim, para explicar o perfil do mediador, ou seja, as características relevantes para atuação desse profissional, pensou-se nas seguintes variáveis: a personalidade, por ser uma variável de natureza genética e ambiental, podendo orientar na escolha da carreira profissional (Pervin & John, 2004), e os valores humanos, de cunho social, por guiarem os comportamentos dos indivíduos e

expressarem cognitivamente suas necessidades (Gouveia, 2016), o que será abordado nos capítulos seguintes.

Antes de abordar questões mais aprofundadas acerca da temática, é importante iniciar o capítulo com a apresentação do que é o construto, o seu significado, como forma de orientar e facilitar o entendimento do leitor. Dessa forma, é útil começar com o seguinte questionamento: o que é a personalidade? O que vem à mente quando o indivíduo se depara com essa palavra? Possivelmente, pensar-se-ia que alguém tem uma personalidade forte, ou até mesmo que não tem personalidade. Mas essa diferenciação baseia-se em que? Na primeira opção, pode-se estar querendo dizer que alguém é de uma personalidade forte por ser decidida, corajosa ou rude, por exemplo; na outra, pode referir-se a alguém que transparece ser hostil, injusto, agressivo. A atenção, como se pode perceber nos exemplos apresentados, volta-se para as características pessoais, para a impressão que se causa no outro. No entanto, o conceito não é restrito, e outras definições lhe são atribuídas.

Concretamente, a palavra “personalidade” diz respeito a padrões de comportamento e atitudes que são típicas de um determinado indivíduo, de forma que os traços de personalidade difeririam de um indivíduo para outro, sendo, entretanto, relativamente constantes e estáveis em cada pessoa (Rebollo & Harris, 2006). Allport (1966) caracteriza-a como a organização dinâmica, no indivíduo, dos sistemas psicofísicos que determinam seu comportamento e seus pensamentos característicos.

Para Trentini et al. (2009) são as características dos indivíduos, sendo única, e o distinguindo dos demais a partir de padrões consistentes de sentimentos, pensamentos e comportamentos. Schultz e Schultz (2015) acreditam que é a aparência externa, acrescida de uma série de qualidades subjetivas, emocionais ou sociais, que podem variar de acordo com a situação vivenciada e, embora não seja imutável, geralmente é resistente a mudanças inesperadas; é o que vai ajudar a determinar as realizações na vida de cada um, pois é responsável pela escultura de grande parte das experiências, expandindo ou limitando-as.

A existência de diferentes definições para o mesmo construto leva Allport (1973) a acreditar que isso pode assumir um efeito externo: a personalidade pode ser confundida com reputação, e essa confusão pode ser resultado da própria origem da palavra que, no latim clássico, significa “*persona*”, que quer dizer “máscara” (utilizada por atores em peças teatrais), o que denota um aspecto externo, ou seja, o que os outros veem, as características visíveis. Sendo assim, diante do exposto, é perceptível que não existe um consenso universal quanto à definição do termo, o que evidencia a importância da não generalização do que é a personalidade (Hall & Lindzey, 1985).

Para tanto, é impossível definir personalidade sem que se considere alguma linha teórica como ponto de partida (Andrade, 2008), pois o construto será pesquisado a partir da perspectiva de cada abordagem. Embora haja uma variedade de definições, a avaliação dependerá da teoria adotada pelo pesquisador, de maneira que a definição das principais características de cada posição teórica dependerá da forma como as teorias conceituam o termo (Silva & Nakano, 2011). Isto posto, assim como as definições sobre a personalidade, as teorias também são diversas. Cada uma se dedica a responder, ao seu modo, às perguntas sobre o construto.

Antes de apresentá-las, imagine-se na seguinte situação: você precisa construir a planilha da sua tão sonhada moradia. Acomoda-se, pega o material necessário e começa a planejar: desenha dois quartos, mas pouco tempo depois lembra da família numerosa e acrescenta uma suíte; tinha afeição por um estilo de decoração rústico, no entanto, durante as pesquisas, interessou-se mais pelo estilo moderno e optou por ele (abdicou da ideia inicial, da que sempre foi sua primeira opção); seu cônjuge prefere outro estilo, porém é convencido e acata sua opinião, apesar de preferir acrescentar um ambiente de estudo a uma suíte; você prefere a sala com tons nudes, e ele com tons mais fortes; vocês dialogam e analisam o que precisa alterar, o que falta na opinião de um que pode melhorar se incrementada com a ideia do outro.

Com essa analogia, quer-se dizer que existem diversas maneiras de observação, abordagem e ênfase sobre um mesmo fenômeno, o que não determina a superioridade de uma teoria em relação à outra. Portanto, não se pode pensar na teoria da personalidade de uma forma generalizada, como se fosse única. Para explicitar, a seguir serão apresentadas algumas teorias que abordam a personalidade sob perspectivas que, ora divergem em aspectos singulares, ora sustentam e concordam com outros, sendo possível identificar as semelhanças e complementaridades, que “bebem da fonte” umas das outras.

Nesse sentido, é preciso pensar as diversas linhas teóricas como partes de um grande quebra-cabeça, sobre as quais Schultz e Schultz (2015, p. 3) afirmam: “os psicólogos continuam tentando encaixar essas peças para formar uma imagem mais clara, um quadro mais completo do que nos faz ser como somos e determina o modo com que encaramos o mundo”. A essa declaração, acrescem que, embora a personalidade seja um aspecto importante e necessário para a compreensão da natureza humana, nem sempre obteve lugar de destaque e atenção nos estudos realizados, pois “por mais da metade da história da psicologia como ciência, os psicólogos deram relativamente pouca atenção à personalidade”.

2.1. Histórico dos estudos sobre personalidade

Para melhor esclarecimento das motivações que incitaram o interesse pelo tema da personalidade, primeiramente é formidável salientar os seguintes aspectos:

1) No final do século XIX, nasce a psicologia como ciência independente e basicamente experimental, a partir da criação do primeiro laboratório na Universidade de Leipzig, na Alemanha, no ano de 1879, pelo psicólogo Wilhelm Wundt. Ele estudou a natureza humana com base nos métodos das ciências naturais para analisar a experiência consciente, e como seu foco dirigia-se para a psicologia experimental, não havia nesse contexto espaço para uma

questão tão complexa e multifacetada como a personalidade, pois não cabia nos métodos utilizados e nem nos assuntos tratados pela nova psicologia;

2) Em meados das duas primeiras décadas do século XX, surge um movimento contrário ao que Wundt propunha: o psicólogo norte-americano, John B. Watson, institui o behaviorismo. Tal movimento defendia a proposição de que a psicologia deveria focar no estudo de comportamentos manifestos (aqueles que podem ser registrados) em vez de processos mentais que não podem ser vistos nem mensurados. Nesse sentido, a personalidade era entendida como um sistema de hábitos ou acúmulo de respostas aprendidas (Pervin & John, 2004), cujo conceito foi, posteriormente, apresentado também por Skinner;

3) A partir da década de 1890, surge uma linha de pensamento com enfoque diferente da investigação laboratorial: o médico austríaco, Sigmund Freud, apresenta a psicanálise e elabora sua teoria da personalidade baseado na observação clínica de seus pacientes;

4) No final da década de 1930 o estudo sobre a personalidade foi estruturado na psicologia norte-americana com o trabalho de Gordon Allport, tendo como publicação mais importante para o marco do estudo da temática o seu livro *Personality: A Psychological Interpretation*.

Situada a questão histórica que influenciou os estudos sobre a personalidade, avança-se agora para a parte em que serão apresentadas as abordagens que contribuíram para o estudo formal do tema. De acordo com Hall, Lindzey e Campbell (2000) e com Schultz e Schultz (2015), abaixo seguem algumas abordagens e suas principais teorias que se dedicaram ao desbravamento do tema.

1) *Abordagem psicanalítica*: considerada a estrutura para o estudo da personalidade, criada por Sigmund Freud, cujas formulações seguem influentes em pleno século XXI. Ele defendia a ideia que os instintos ou pulsões são elementos básicos da personalidade, ou seja, são representações mentais que impulsionam o comportamento e levam

uma pessoa a agir de determinada maneira. Seu conceito dividia a personalidade em três níveis: consciente, pré-consciente e inconsciente (o mais importante por conter a força propulsora de todos os comportamentos), e a composição da sua estrutura dar-se-ia por id, ego e superego. Apesar das críticas recebidas por dar muita ênfase a questões como sexo, acontecimentos da infância e forças biológicas, é perceptível que a psicanálise foi grande inspiração para as teorias que seguem, seja por utilizarem-na como fonte de referência válida, ou como fonte de oposição.

2) *Abordagem neopsicanalítica*: alguns estudiosos envolvidos com a psicanálise opunham-se a alguns aspectos da abordagem psicanalítica, a exemplo de Carl Jung, Alfred Adler, Karen Horney e Henry Murray.

- *Jung* desenvolveu uma teoria da personalidade que divergia totalmente da psicanálise freudiana: a psicologia analítica. Acreditava que parte da personalidade é aprendida e parte é inata, a qual é mais influenciada pelas expectativas de futuro e experiências da meia-idade do que pelas experiências da infância;

- *Adler* propôs uma psicologia individual baseada na ideia de que a personalidade é influenciada pelas interações sociais e ambientais, concentrando-se na singularidade de cada ser capaz de criar sua própria personalidade ou estilo de vida, tendo a perfeição como meta principal a ser atingida, como foco na posição familiar em relação aos irmãos;

- *Karen Horney*: acreditava que a personalidade não depende totalmente de forças biológicas, mas da forte influência das relações sociais, nas quais as pessoas eram movidas por necessidades de segurança e amor, e não por forças sexuais;

- *Henry Murray*: argumentava que era necessário, para entender o comportamento individual, compreender e analisar anteriormente as influências ambientais sobre o indivíduo; estruturou um esquema de conceitos motivacionais e enfatizou os processos fisiológicos vinculados aos psicológicos.

3) *Abordagem do ciclo vital*: volta-se para uma sequência de desenvolvimento da personalidade, desde o início até o fim da vida, representada pelo trabalho de Erik Erikson. Sua teoria, denominada teoria da identidade, defende a ideia de que a busca pela identidade desempenha papel fundamental na construção da personalidade, reconhecendo a importância das forças culturais e históricas, na qual os indivíduos são mais influenciados pelas interações sociais e pela aprendizagem.

4) *Abordagem humanista*: representada por Abraham Maslow e Carl Rogers, suas teorias descrevem as pessoas como seres impulsionados à autorrealização.

- *Maslow*: desenvolveu a teoria da hierarquia das necessidades (abrange necessidades fisiológicas, de segurança, de afiliação e amor, de estima e de autorrealização, cujas necessidades inferiores precisam ser satisfeitas antes que as superiores apareçam), enfatizando a ideia de que todos os indivíduos nascem com as mesmas capacidades para o crescimento, desenvolvimento e realização, cuja personalidade é influenciada por fatores hereditários e ambientais;

- *Rogers*: apresenta a teoria da autoatualização, na qual a iniciativa de aperfeiçoar a personalidade reside no interior de cada pessoa, que tem a tendência inata de atualizar e desenvolver suas capacidades por meio de suas experiências subjetivas;

5) *Abordagem cognitiva*: representada pela teoria do construto pessoal, de George Kelly, que descreve a personalidade a partir de processos cognitivos, ou seja, o indivíduo cria um conjunto de construtos cognitivos sobre o ambiente em que vive e, a partir da interpretação dos comportamentos dos outros, orientar seu próprio comportamento e prever os de outras pessoas.

6) *Abordagem comportamental*: a teoria do reforço, elaborada por Skinner, embora não tenha se preocupado em formular uma teoria sobre a personalidade (não acreditava em sua existência), postulou que as pessoas são produtos da aprendizagem, e que a personalidade não passava de um padrão de comportamentos operantes (determinados pelo reforço recebido).

7) *Abordagem da aprendizagem social*: através da teoria da modelagem, Albert Bandura acredita que o comportamento é aprendido pela observação do comportamento (aprendizagem observacional) de outras pessoas que servem de modelo para a realização do comportamento desejado.

8) *Miniteorias*: chamadas assim por serem consideradas abordagens de domínio limitado, como as contribuições de:

- *Julian Rotter*: desenvolveu suas explicações com base na proposição de que a personalidade é dividida em dois *locus* de controle: interno (o reforço é produzido pelo próprio comportamento) e externo (o reforço controlado por outras pessoas);

- *Marvin Zuckerman*: debruçou-se sobre um aspecto da personalidade que denominou busca de sensação, ou seja, o desejo por experiências novas, aventureiras e intensas, mesmo que para isso seja necessário arcar com consequências financeiras, físicas e sociais;

- *Martin Seligman*: desenvolve seus pensamentos a partir do desamparo aprendido, que representa uma condição resultante da percepção de que o indivíduo não detém controle sobre o ambiente.

9) *Abordagem genética*: abarca estudiosos influentes como Gordon Allport, Raymond Cattell, Hans Eysenck, McCrae e Paul Costa, Michael Ashton e Kibeom Lee, os quais tem base no traço para definir a personalidade, entendendo-o como uma qualidade/característica pessoal do indivíduo que o difere dos demais. Dessa forma, tem-se que:

- *Allport* trouxe grandes contribuições para a temática e foi um dos responsáveis por deslocar o tema da personalidade para o centro da Psicologia, além de formular uma teoria da personalidade na qual os traços tem um papel preponderante. Em 1937, publicou o livro que se tornou o marco para estudar a personalidade, o *Personality: A Psychological Interpretation*. Acredita que o tempo presente e as expectativas para o futuro influenciam a personalidade que, para ele, representa uma organização dinâmica dos sistemas psicofísicos que determinam o

comportamento do indivíduo, refletindo tanto a hereditariedade quanto o ambiente, com ênfase na singularidade de cada um;

- *Cattell* objetivou, em seu estudo da personalidade, prever o modo como uma pessoa reagiria quando estimulada em dada situação. Para isso, utilizou a análise fatorial e descobriu que um terço da personalidade é determinada pela hereditariedade, e dois terços pelas influências sociais e ambientes, além de elaborar um instrumento para avaliação da personalidade, intitulado 16-PF, que apresenta 16 fatores explicativos da estrutura da personalidade, e é um dos modelos que tem sido amplamente utilizado desde sua criação;

- *Eysenck*: sua teoria sustenta que a personalidade é mais influenciada por fatores genéticos do que por fatores ambientais, e considera apenas três dimensões da personalidade (psicoticismo, extroversão e neuroticismo), o que quer dizer que os fatores biológicos predisponham o indivíduo a se comportar de uma entre as três maneiras citadas acima;

- *McCrae e Paul Costa* são os responsáveis pela identificação de cinco fatores da personalidade com base biológica: neuroticismo, extroversão, abertura à experiência, socialização ou amabilidade e realização ou conscienciosidade. Tais fatores apresentam-se como estáveis durante a vida e se manifestam em diversas culturas;

- *Ashton e Lee* propuseram o modelo Hexaco (o modelo dos seis fatores) da personalidade, com adição das dimensões de honestidade/humildade às dos cinco fatores citadas acima. Ambos modelos têm se mostrado confiáveis e foram identificados em culturas diferentes.

O que todas essas teorias focadas no fator genético têm em comum é a crença no papel dos traços. Pervin e John (2004) assinalam que os traços da personalidade podem assumir três funções importantes:

- 1) resumir, prever e explicar a conduta de uma pessoa;
- 2) prever comportamentos futuros;

3) encontrar a explicação para determinado comportamento no próprio indivíduo.

Destarte, Allport (1963) enfatiza que o traço funciona como uma predisposição a responder igualmente, ou de modo semelhante, a diferentes estímulos, caracterizados da seguinte forma:

- 1) os traços da personalidade são reais e existem em todos os indivíduos;
- 2) determinam ou provocam o comportamento;
- 3) estão interrelacionados e podem sobrepor-se; e
- 4) variam de acordo com a situação.

2.2. Teoria dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade (Big Five)

Dentre os citados, um dos modelos mais difundidos para descrever a estrutura da personalidade dentro da teoria dos traços, sobretudo da personalidade adulta do ponto de vista psicométrico, é o modelo dos Cinco Grandes Fatores da personalidade (CGF), também conhecido como *Big Five*, proposto por McCrae e Costa (1985; 1987), considerado uma teoria explicativa e preditiva da personalidade humana e de suas relações com a conduta (Garcia, 2006). Segundo Nunes, Hutz e Nunes (2010), o modelo tem sido extensamente estudado por possibilitar uma descrição da personalidade de forma simples, alinhada e econômica, já que outros modelos fatoriais da personalidade são maiores e mais complexos, além de demonstrar adequação nos diferentes usos: nas aplicações em diversas amostras, em diversas culturas, por meio de numerosas fontes de informação – auto avaliação, avaliação por pares e avaliações clínicas (Silva & Nakano, 2011). Tal modelo é considerado um modelo compreensivo dos traços de personalidade e é visto pelos teóricos como a base para uma representação adequada da estrutura da personalidade (Pervin & John, 2004).

Originalmente, os cinco fatores de personalidade, que interagem e constituem o perfil dos indivíduos (Vigouroux, Scola, Raes, Mikolajczak, & Roskam, 2017), são representados

pelas iniciais OCEAN (*Openness to experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness e Neuroticism*). No contexto brasileiro, apesar de existir algumas variações, comumente vem sendo descrito como extroversão, conscienciosidade, neuroticismo, amabilidade e abertura à experiência (Silva & Nakano, 2011), cujas facetas são descritas por Liu e Campbell (2017):

1. Abertura à experiência (*Openness to Experience, Intellect*). Conhecido como cultura ou intelecto, esta dimensão corresponde à capacidade e complexidade da imaginação humana ou a autopercepção de suas capacidades (Benet-Martínez & John, 1998). Indivíduos que pontuam alto nesta dimensão, geralmente, são francos, criativos, artísticos, tem uma imaginação e curiosidade fértil, além de interesses culturais. Já os que pontuam baixo tendem a serem superficiais, comuns ou simples (Friedman & Schustack, 2004). As facetas que o representa são: fantasias; estética; sentimentos; ações; ideias e valores.

2. Conscienciosidade (*Conscientiousness*). Também denominada realização, corresponde à estabilidade motivacional. Assim, indivíduos que pontuam alto nesta dimensão tendem a apresentar características como organização, persistência, controle e motivação. Por outro lado, os que pontuam baixo tendem a apresentar características como negligência, preguiça, sem metas claras e irresponsabilidade (De Young & Gray, 2009; Nunes & Hutz, 2007), composto por facetas de: competência; ordem; responsabilidade; esforço para êxito; autodisciplina e deliberação.

3. Extroversão (*Extraversion* ou *Surgency*). Esta dimensão pode ser chamada de expansão e corresponde à atividade e energia, dominância, expressividade e emoções positivas (Benet-Martínez & John, 1998). Aqueles que pontuam alto, geralmente, são sociáveis, comunicativos, otimistas, espontâneos e alegres. Em contrapartida, os que pontuam baixo tendem a serem tímidos, centrados em si mesmo, sérios e sentem-se bem quando não estão na

companhia de outros (McCrae, 2011). O nível de comunicação; altivez; assertividade e interações sociais são as facetas que o representa.

4. Amabilidade (*Agreeableness*). Nomeado também como agradabilidade ou socialização, este fator diz respeito à qualidade das relações interpessoais, isto é o quão prestativo e altruísta são com os demais. Assim, indivíduos que pontuam alto nesta dimensão tendem a apresentar comportamentos pró-sociais, são agradáveis, amáveis e afetuosos. Por outro lado, os que pontuam baixo geralmente são frios, indelicados, hostis, invejosos e egoístas (Friedman & Schustack, 2004). Tal fator é caracterizado por: amabilidade; pró-sociabilidade e confiança nas pessoas.

5. Neuroticismo (*Neuroticism ou Emotional Stability*). Corresponde ao ajustamento emocional e instabilidade ou afetos negativos. Os indivíduos que pontuam alto nesta dimensão tendem a experimentar com maior frequência a irritabilidade, melancolia, vergonha, nervosismo, sensibilidade a ameaças, tensão e preocupação excessiva. Já os que pontuam baixo geralmente são independentes, despreocupados, calmos e estáveis emocionalmente (De Young & Gray, 2009; McCrae, 2011). O neuroticismo é representado pelos aspectos de vulnerabilidade; desajustamento psicossocial; ansiedade e depressão.

O modelo dos CGF configura-se como referência no escopo da teoria dos traços de personalidade e os estudos que o utilizam como base para a compreensão dos fenômenos psicológicos são crescentes (Andrade, 2008). Este modelo é considerado um modelo hierárquico, no qual os cinco fatores amplos estão no nível superior, cujos indivíduos são caracterizados de acordo com os padrões relativamente duradouros de pensamentos, sentimentos e ações (McCrae, 2009), e tem recebido grande destaque no contexto nacional (Vasconcelos, 2005; Vasconcelos, Gouveia, Pimentel, & Pessoa, 2008; Hutz & cols., 1988; Nunes & Hutz, 2007) e internacional (Digman, 1997; Paunonen & Ashton, 2011; Deary, 1996, Holzman, 2017).

A partir de uma ampla revisão de literatura, John e Srivastava (1999) apresentam as etapas que deram origem ao modelo dos CGF de personalidade. De início, são apresentados os estudos de Klages que aconteceram em 1926, Baumgarten em 1933, e Allport e Odbert em 1936, que utilizaram a abordagem léxica (extração de palavras do dicionário) para alcançar termos proeminentes que tinham a ver com a personalidade. Após isso, é citado o estudo de Cattell que estimulou a utilização da análise fatorial para análise da estrutura dimensional dos traços de personalidade.

Com a colaboração de diversas pesquisas realizadas no Centro de Pesquisa de Gerontologia do *National Institutes of Health* em Baltimore/Maryland, nos Estados Unidos, McCrae e Costa identificaram os conhecidos cinco grandes fatores (Schultz & Schultz, 2016). De forma resumida, o modelo dos CGF de personalidade, de acordo com Andrade (2008), surgiu com base em amplas análises sobre os adjetivos mais utilizados para se referir à personalidade, além da utilização de análises fatoriais de vários testes e instrumentos de medida.

A justificativa apresentada para evidenciar que os CGF representam dimensões básicas da personalidade é baseada em quatro linhas de raciocínio e evidência empírica: (1) os cinco fatores são disposições duradouras que se manifestam em padrões de comportamento; (2) os traços descritos para cada fator são encontrados em uma variedade de teorias da personalidade e na linguagem habitual de definição desses traços; (3) os fatores são encontrados em diferentes situações de nacionalidade, sexo, idade e raças, apesar de variarem de cultura para cultura; e (4) há evidências de hereditariedade nos fatores, o que sugere a existência de uma base biológica (Costa & McCrae, 2009).

2.3. *Correlatos sobre o Big Five*

As cinco dimensões do construto, como apresenta John e Srivastava (1999), representam a personalidade no mais alto nível de abstração, e cada dimensão resume um grande número de

características distintas e específicas da personalidade, portanto, são inúmeras as possíveis aplicações do modelo, como por exemplo: Vasconcelos e Tróccoli (2005) acreditam que o uso desse modelo pode facilitar a busca de estratégias de treinamento e seleção de pessoal em ambientes corporativos; Pervin e John (2004) sugerem que o modelo dos CGF pode orientar na escolha da carreira profissional, psicopatologias e diagnóstico de personalidade, além de poder orientar decisões relacionadas ao tratamento psicológico.

O esperado é que os indivíduos alternem entres as cinco dimensões ao longo da vida. Sendo assim, Friedman e Schustack (2004) apontam algumas características dos indivíduos com altas pontuações em cada uma das cinco dimensões apresentadas. Os autores apresentam que os extrovertidos são bem sucedidos em posições de destaque e liderança pelo prazer que tem em estar com outras pessoas; os que pontuam alto na dimensão “conscienciosidade” podem ser mais favorecidos em ambientes corporativos, pois a responsabilidade e a persistência ajudam os a alcançar metas pré-estabelecidas; aqueles que são mais altruístas e tem comprometimento em ajudar o próximo pontuam alto na “Amabilidade”; os ansiosos, impacientes e tensos tem pontuação alta no “Neuroticismo”; e, por fim, aqueles que são criativos e apreciadores de atividades intelectuais apresentam alta pontuação na dimensão “Abertura à experiência”.

Diante do exposto, percebe-se que a produção científica enfatiza a consistência deste modelo para a compreensão da personalidade (McCrae, 2009), no qual os cinco traços amplos têm sido identificados em diferentes culturas, etnias e sistemas socioeconômicos. Chapman e Goldberg (2017) realizaram um estudo na região de Oregon, nos EUA, e descobriram uma associação significativa entre o *Big Five* e uma ampla gama de atos comportamentais cotidianos, como tocar algum instrumento musical, pintar uma tela, ser torcedor de futebol fervoroso, encontrar estratégias para ganhar dinheiro, ser fluente em outra língua diferente do inglês, etc; outra relação significativa encontrada foi entre os cinco grandes fatores e a resiliência no estudo realizado por Oshio, Taku, Hirano e Saeed (2018).

Pesquisas realizadas por DeYoung (2015), Fleeson e Jayawickreme (2015), Read et al. (2016) e Revelle e Condon (2015) apresentaram integração significativa entre os traços de personalidade e os contextos sociais e comportamentais do indivíduo; os cinco grandes fatores também estão entrelaçados com experiências afetivas (Wilt & Revelle, 2017); o *Big Five* também explicou o esgotamento parental (Vigouroux, Scola, Raes, Mikolajczak, & Roskam, 2017), além de explicarem a personalidade dos legisladores americanos (Hanania, 2017); e Steca, Baretta, Greco, D’Addario e Monzani (2018) chegaram ao consenso de que o *Big Five* estão associados à participação e sucesso na prática de esportes. Esse conjunto de evidências corrobora o fôlego empírico e a abrangência do modelo (Silva & Nakano, 2011), corroborando sua escolha e preferência neste trabalho.

Ademais, é relevante frisar os estudos envolvendo o *Big Five* e construtos que interessam a psicologia social, como: o estudo realizado por Freitas (2017) com o intuito de analisar a relação entre os traços de personalidade e as estratégias de resoluções de conflito entre casais, baseado em três dimensões teóricas (ataque, acordo e evitação), que contou com a participação de 252 pessoas casadas, da cidade de João Pessoa – PB, com idade média de 38 anos. Em seus resultados pôde perceber que a estratégia “acordo” correlacionou-se de forma positiva e significativa com os traços de personalidade *abertura à experiência*, *conscienciosidade e extroversão*, e *amabilidade*, e de forma negativa com o *neuroticismo*; a estratégia “ataque” apresentou uma correlação positiva e significativa com o traço do *neuroticismo*, mas negativa com *amabilidade*; ao passo que a estratégia “evitação” mostrou-se correlacionada apenas com o fator *amabilidade* de forma negativa e significativa, evidenciando a forte influência dos traços de personalidade sobre as estratégias de resolução dos conflitos conjugais.

Outro estudo buscou compreender a explicação da preocupação com a honra através da personalidade. Araújo (2016) utilizou uma amostra com 7.024 pessoas de 24 estados brasileiros,

com idade média de 24 anos, sobre o qual deduziu que a preocupação com a honra é melhor explicada pelas bases culturais do que por fatores de carga genética, o que a fez pensar na ideia de que a personalidade pode exercer influência sobre os valores humanos, os quais, por sua vez, podem influenciar na maneira como as pessoas se preocupam com a honra.

Outrossim, destaca-se também Oliveira (2017) que se interessou pelo papel dos traços de personalidade nas atitudes com crianças deficientes. Para isto, contou com a participação de 304 crianças, entre 7 e 12 anos de idade, de uma capital nordestina que, com a procedência das análises dos dados, verificou que o traço de personalidade *amabilidade* antevê de forma negativa os valores de *realização*, o que favorece atitudes positivas frente à criança com deficiência.

No que concerne a estudos envolvendo profissionais, D'Amico e Monteiro (2012) desenvolveram uma pesquisa sobre a relação entre as características de personalidade e a qualidade de vida de gestores do Rio Grande do Sul. Para isso, utilizaram-se de uma amostra de 100 gestores de 27 empresas gaúchas, cujos resultados demonstraram uma correlação negativa entre qualidade de vida e o fator neuroticismo, e associações positivas entre qualidade de vida e extroversão, o que denota o fato de que ser mais comunicativo e menos instável emocionalmente são características associadas à saúde mental dos gestores. Além disso, o neuroticismo mostrou-se preditor da qualidade de vida, ou seja, gestores com maior estabilidade emocional e ajustamento apresentam melhor bem-estar.

Nesse íterim, ressalta-se o estudo realizado por Amorim (2015) sobre personalidade, satisfação e engajamento no trabalho de profissionais de enfermagem. Participaram 253 profissionais da área de enfermagem provenientes de diversas instituições (públicas, particulares e mistas) da cidade de João Pessoa, e os resultados apontaram correlações positivas significativas entre os fatores de engajamento no trabalho *vigor* e *absorção* com os fatores de personalidade *amabilidade*, *abertura à experiência*, *conscienciosidade* e *extroversão*; e

negativamente e sem significância com neuroticismo. Em resumo, os achados indicam que as variáveis “personalidade” e “satisfação no trabalho” encontram-se relacionadas com o engajamento no trabalho, ou seja, quanto mais satisfeitos os sujeitos estiverem em seu ambiente de trabalho, mais engajadas estarão, o que receberá influência direta da personalidade.

Dessa maneira, pode-se afirmar que é relevante a inclusão do estudo da personalidade neste trabalho, pois os traços poderão colaborar com a explicação sobre a formação de um perfil que favoreça as pessoas tornarem-se mediadoras de conflitos, já que as características intrínsecas ao indivíduo podem exercer influência na escolha pela profissão, por exemplo, fazendo com que os indivíduos optem por determinada área, a depender de suas preferências e afeições, influenciando na boa condução e, conseqüentemente, no êxito da função, além de ser uma área da Psicologia que agrega valorosas contribuições acerca das características dos indivíduos e de seus comportamentos sociais (Andrade, 2008; Hall, Lindzey, & Campbell, 2000).

O termo “valor” pode ser entendido sob óticas diferenciadas e empregado para denominar diversos aspectos do cotidiano, o que acarreta uma certa complexidade quanto ao seu significado. Algumas de suas utilizações podem referir a objetos, a ações financeiras, a bens materiais, ao preço elevado de algo; ao mesmo tempo em que pode designar uma qualidade ou ação que constitui a identidade humana, o merecimento, o talento ou a valentia de alguém, por exemplo. Ao consultar o dicionário Aurélio, os significados apresentados são: mérito, preço, papel representativo de dinheiro, coragem e até mesmo duração de uma nota musical. No entanto, no presente trabalho, não se assume o valor como propriedade de um objeto, mas como um critério que orienta os comportamentos dos indivíduos em suas relações cotidianas (Gouveia, 2013), cujo realce dar-se-á a questões intrínsecas aos indivíduos.

Apesar dos diversos empregos do termo, na Psicologia Social os valores tem o objetivo de guiar o comportamento humano (Rokeach, 1968; Schwartz & Bilsky, 1987; Gouveia, 2013) que, enquanto princípios-guia, tornaram-se essenciais a partir do momento em que o ser humano percebeu-se como indivíduo, tomando consciência de seus atos e vendo possibilidades de existência no outro (Gouveia, Fonsêca, Milfont, & Fischer, 2011), além de ter seu alicerce nas experiências vividas (Williams & Albert, 1990). Tal tema despertou interesse há muito tempo, cujo estudo foi sugerido por filósofos como Aristóteles e Platão (Pimentel, 2004), e ocupa lugar de destaque no conjunto dos conceitos psicossociais considerados essenciais para a compreensão de acontecimentos que são de interesse das ciências sociais (Estramiana, Pereira, Monter, & Zlobina, 2013).

O estudo dos valores humanos, ao passar dos anos, vem ganhando importância não só na Psicologia, principalmente no que diz respeito às pesquisas desenvolvidas na área da Psicologia Social (Soares, 2015), mas também na Filosofia, Antropologia e Sociologia (Rokeach, 1981), o que corrobora a acuidade que o leitor interessado deve ter para que possa compreender os principais aspectos e contribuições acerca da temática. Assim, o presente

capítulo tem como objetivo principal elucidar os precedentes históricos dos valores no que se refere às duas principais perspectivas (sociológica e psicológica) identificadas na literatura para a compreensão do construto, com ênfase na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos (TFVH), mais precisamente seus fundamentos, funções e estrutura.

3.1. Percurso histórico dos valores humanos

Os valores humanos são inerentes a todos os indivíduos, e não existe uma ordem cronológica rígida que date o início dos estudos sobre esse aspecto indispensável da realidade social pois, como afirma Ros (2006), é arbitrário estabelecer os seus antecedentes históricos. Muitos foram os teóricos que se dedicaram à temática, mas neste capítulo serão apresentados os estudiosos de maior relevância para facilitar o entendimento sobre a construção e o desenvolvimento do construto valores, que tem sido praticamente os mesmos desde as civilizações antigas, diferindo apenas as prioridades de acordo com a cultura e o período vivenciados (Gouveia, 2013).

O período que compreende a década de 70 e o final dos anos 90 é o marco para o desenvolvimento de importantes pesquisas sobre os valores, que começaram a ganhar destaque com os estudos pioneiros de Rokeach (1973) e o seu método de medida dos valores que serviu como base para a maioria das pesquisas, além dos estudos transculturais de Geerts Hofstede (1980) e Shalom Schwartz (1992) que são considerados imprescindíveis para o avanço e entendimento sobre os valores humanos. Outrossim, há as contribuições teóricas de Gouveia (1998, 2003, 2013, 2016), responsável pela proposta de um modelo alternativo e integrador baseado nas críticas e lacunas identificadas nos modelos anteriores (Silva, 2017).

No entanto, antes de apresentar as contribuições de Rokeach e sucessivos teóricos, faz-se necessário salientar os pesquisadores que os antecederam e se tornaram fundamentais para a compreensão do caminho percorrido e alcançado até os dias atuais. Assim, para a construção

desta dissertação, optou-se por ter como guia histórico as orientações descritas por Ros (2006), Gouveia, Fonsêca, Milfont, & Fischer (2011), Medeiros (2011) e Soares (2015) que ressaltam:

- *Ferdinand Tönnies*: a tipologia desse sociólogo fundamentou-se em dois aspectos principais: a vontade (Wille) e a estrutura social (Schafft) que apresentam estreita relação. A vontade exerce influência direta na estrutura social (Tönnies, 1995), ou seja, a base da vida social está na relação, na qual a vontade de um determinado indivíduo (ou de vários indivíduos) influencia na vontade de outros indivíduos (ou do coletivo), fundamentando a própria relação social (Lemos, 2011);

- *Thomas e Znaniecki*: são responsáveis pela obra denominada *O campesino polonês*, datada de 1918, considerada o marco do interesse pelo estudo sobre os valores humanos, cuja contribuição mais relevante que trouxeram para a Psicologia foi a proposição dos conceitos de atitudes e sua relação com os valores (Ros, 2006). São eles quem apresentam a concepção inicial, posteriormente endossada por outros teóricos como Rokeach, de que não são os valores que mudam, mas as prioridades valorativas. Além disso, defendem a ideia de que a relação entre as atitudes e a estrutura social é realizada por meio dos valores, que são qualquer dado que tenha um conteúdo empírico acessível aos membros de um grupo social e um significado que possa ser objeto atitudinal;

- *Talcott Parsons*: o primeiro sociólogo americano que introduziu na Psicologia Social a concepção de ação motivada para os valores (Silva, 2017). Seus estudos deram origem à teoria da ação social, que introduziu a ideia de ação motivada, ou seja, “uma ação tem lugar toda vez que a pessoa procura alcançar determinadas metas” (Gouveia, Fonsêca, Milfont, & Fischer, 2011, p. 298). Um aspecto central na teoria de Parsons é o conceito de “acordos normativos” ou normas que desempenham um papel fundamental no estabelecimento da ordem social, cujo elemento importante desses “acordos normativos” foi denominado de valores, que seriam crenças morais a que as pessoas recorreram para as razões finais da ação (Spates, 1983, p. 27).

Parsons e seus estudos desempenharam forte influência na concepção que se tem hoje sobre os valores humanos;

- *Clyde Kluckhohn*: foi a partir desse antropólogo que os valores humanos já não eram mais entendidos como objetos da ordem do desejado, mas como princípios do desejável, positivos, que orientariam as ações dos indivíduos. Este autor também se baseou na teoria da ação social e desenvolveu uma definição de valores sobre os quais discorreu: “uma concepção, explícita ou implícita, própria de um indivíduo ou característica de um grupo, sobre o desejável, o que influencia a escolha dos modos, meios e fins existentes da ação” (Kluckhohn, 1951, p. 443).

- *Abraham Harold Maslow*: outro teórico influente no entendimento dos valores através da elaboração da sua teoria das necessidades humanas que previa a existência de uma hierarquia de necessidades que afeta o comportamento de todos os seres humanos (Silton, Flannelly, Flannelly, & Galek, 2011). Psicólogo norte-americano, propôs os valores como representação das necessidades, os quais seriam todos positivos - devido à natureza benévola do indivíduo - e poderiam representar necessidades mais deficitárias, tais como as fisiológicas, ou as que estão relacionadas com o desenvolvimento, como a autorrealização. Em suma, Maslow (1954) considerou que a medida em que necessidades mais urgentes são satisfeitas, emergem as menos urgentes, seguindo a ordem decrescente: necessidades fisiológicas, de segurança, de pertença, filiação e amor, de estima, e de autorrealização.

No entanto, embora autores como Gouveia (2003) não tenham concordado com a hipótese dessa hierarquia, a teoria maslowniana contribuiu para o desenvolvimento de outras teorias que foram significativas para o fluxo dos estudos sobre valores, a exemplo das dimensões materialista e pós-materialista propostas por Inglehart (1977), dos tipos motivacionais de Schwartz (1992, 2006) e do modelo funcional dos valores elaborado por Gouveia (1998, 2003, 2013).

Pelas contribuições teóricas ora apresentadas, é perceptível que todas, cada qual com suas particularidades, contribuíram para a construção de modelos teóricos que hoje são amplamente difundidos no cenário nacional e internacional (Silva, 2017), evidenciando que isso representa apenas o início da história dos valores, pois são identificados novos modelos voltados à avaliação teórica e empírica do referido construto à nível individual e coletivo (Soares, 2015).

3.2. Perspectivas culturais (sociológicas) e individuais (psicológicas) dos valores

São diversas as linhas teóricas que buscam explicar o conteúdo e a estrutura dos valores humanos (Ros, 2006), que tem se tornado um tema central na psicologia, revelando seu poderio de explicar e prever outros construtos, como atitudes, crenças e comportamentos (Soares, 2015). Nesse seguimento, os valores humanos têm sido estudados sob duas perspectivas consideradas principais: uma cultural e outra individual (Medeiros, Gouveia, Gusmão, Milfont, Fonsêca, & Aquino, 2012).

O nível cultural é de natureza sociológica, destacando-se dois modelos: o de valores individuais e coletivistas proposto por Hofstede (1984) e os materialistas e pós-materialistas de Inglehart (1977). Já no nível individual o foco reside nas prioridades e orientações dos indivíduos, com destaque para os modelos de Rokeach (1973) sobre os valores terminais e instrumentais, e de Schwartz (1992) que aborda os tipos motivacionais dos valores e é considerada o mais recorrente. Além dessas, teve lugar outra teoria proposta mais recentemente (Gouveia, 2003; Gouveia, Milfont, & Guerra, 2014).

3.2.1. Perspectivas culturais (sociológicas)

Tal perspectiva é constituída pela colaboração de dois estudiosos influentes na área dos valores humanos: Hofstede (1984) e Inglehart (1977). O primeiro foi o autor que, na década de

80, abordou a estrutura transcultural dos valores humanos com base na ideia de individualismo-coletivismo no âmbito cultural (Ros, 2006), considerando a cultura como guia do comportamento dos indivíduos. Seu interesse era voltado para as prioridades valorativas no ambiente de trabalho, o que o levou a realizar uma pesquisa com 100 mil trabalhadores da empresa IBM, objetivando apreender aspectos que caracterizassem os contextos das organizações em diversas culturas, de aproximadamente 50 países (Gouveia, 2003).

Por meio das respostas dos participantes, a análise estatística dos dados permitiu que Hofstede identificasse quatro dimensões principais da variação transcultural (Gouveia, 2003; Silva, 2017):

1) *Individualismo-coletivismo*: refere-se ao quanto as pessoas se sentem responsáveis umas pelas outras ou independentes entre si, ou seja, a intensidade de integração em seus grupos de pertença);

2) *Distância de poder*: versa sobre a aceitação quanto à subordinação ao poder e à hierarquia, sugerindo que o nível de desigualdade social é endossado tanto pelos subordinados quanto pelos líderes, pois legitimam a distribuição desigual de poder, o que reforça a ideia de todas as sociedades serem desiguais);

3) *Masculinidade-feminilidade*: retrata as formas de focar nas metas do ambiente de trabalho através de duas formas – focando nos benefícios próprios e no materialismo, ou nas relações interpessoais e na qualidade de vida, respectivamente);

4) *Evitação de incerteza*: é caracterizada pelas dúvidas e ansiedade frente ao futuro, ao desconhecido e a situações inesperadas, sendo necessária a criação de regras e leis que minimizem a ocorrência de comportamentos incertos).

Entretanto, além dessas quatro dimensões apresentadas, Hofstede (2011), por meio do resultado de inquéritos a um número crescente de países da Ásia Oriental, incluiu mais duas dimensões ao seu modelo:

5) *Orientação para o longo prazo*: ou também denominada de “dinamismo confuciano” em menção aos ensinamentos do pensador chinês Confúcio (Hofstede, 1997), mostrou-se relacionar com a orientação para curto prazo -valores norteados para tradições - *versus* longo prazo -valores direcionados para o futuro - (Couto, 2017);

6) *Fruição imediata versus contenção*: faz alusão ao grau em que os indivíduos tentam controlar seus desejos e impulsos (Hofstede, 2011).

Outro modelo teórico de destaque na perspectiva social é a *Teoria dos Valores Políticos* de Inglehart (1971) que apresenta a primeira teoria a respeito dos valores humanos considerando os aspectos sociais e culturais dos valores (Medeiros, 2011). Com base na teoria das necessidades de Maslow (1954), ele acreditava que os objetivos dos indivíduos são perseguidos de maneira ordenada, de forma hierárquica (Silva, 2017). Sendo assim, partindo do conjunto das necessidades humanas, Inglehart (1977) identificou duas dimensões que permitiram a comparação das culturas (Gouveia, 2003), a saber:

- *Materialismo*: marcado pelas necessidades mais básicas, cuja ênfase é dada a aspectos materiais. É comum em culturas que vivenciam situação de escassez, em que as necessidades mais básicas (de segurança física e econômica, por exemplo) não estão plenamente atendidas;

- *Pós-materialismo*: representa a diferenciação entre os valores espirituais e materiais Inglehart (1994), referindo-se a necessidades mais elevadas e subjetivas, característica de sociedades industriais mais avançadas que enfatizam aspectos mais voltados para a liberdade e melhor qualidade de vida (Silva, 2017); a evolução máxima que se poderia alcançar.

Convencido pela ideia maslowniana, Inglehart (1991) constrói sua teoria a partir de dois princípios principais que se complementam, sendo o segundo princípio o que prevalece como explicador das prioridades valorativas (Gouveia, 2003):

- *Hipótese de escassez*: compreende o fato das pessoas direcionarem mais valor ao que não tem;

- *Hipótese de socialização*: é preciso considerar o contexto de socialização em que cada pessoa foi socializada para identificar o que consideram de mais valorativo.

Posteriormente, Inglehart (1994) identifica a existência de uma outra dimensão cultural, modernização/pós-modernização, que foi útil para explicar o processo de transição pelo qual passam as sociedades, de tradicionais para modernas (Ros & Gouveia, 2006), corroborado por Estramiana et al. (2013) quando faz alusão ao período em que as sociedades deixaram de ser dominadas pelo poderio religioso, passaram a ser coordenadas pelos valores materiais e, com os avanços na história, guiarem-se pelos valores pós-materialistas.

Contudo, embora seja impossível negar as contribuições dos modelos para o estudo dos valores humanos, ambos autores não se preocuparam em testar as hipóteses de estrutura e de conteúdo do que propunham, o que foi alvo de críticas. Nesse âmbito, Schwartz tem fornecido importante apoio (Gouveia, 2003).

3.2.2. Perspectivas individuais (psicológicas)

As teorias da vertente individual estabelecem relações entre os comportamentos dos indivíduos e os valores que priorizam, cuja figura central reside nos estudos de Milton Rokeach que serviram de base para estudos/modelos posteriores, como os de Schwartz (1992) e Gouveia (1998, 2003 e 2013).

Rokeach é um teórico primordial no estudo dos valores humanos, pois introduziu os valores como um construto legítimo, independente de outros com os quais era confundido (e.g., atitudes e personalidade; Braithwaite & Law, 1985), além de facilitar a sua operacionalização, designando-os como modos de conduta ou estados finais de existência (Souza, Gouveia, Lima, & Santos, 2015), sendo considerado o “pai da temática” nos moldes como hoje é abordada (Medeiros, 2011).

Em seu trabalho, ao discutir a centralidade dos valores no âmbito da Psicologia Social (Ros, 2006), organizando-os em função de sua importância (Medeiros, 2011), Rokeach (1973) propôs um modelo teórico sustentado por cinco pressupostos básicos: (1) as pessoas possuem um número relativamente pequeno de valores; (2) todas possuem os mesmos valores, independente da cultura que vivenciam, variando apenas o grau de importância que atribuem a cada um; (3) os valores são organizados pelo nível de importância por meio de um sistema de valores; (4) a personalidade, a cultura e a sociedade podem determinar os antecedentes dos valores; (5) os valores se manifestam em fenômenos que são dignos de serem estudados pelos cientistas sociais.

Além disso, Estramira et. al (2013) assinalam a estrutura que Rokeach dispõe os valores, em dois tipos principais:

- *Instrumentais*: dizem respeito ao meio pelo qual o indivíduo se utiliza para alcançar o desejável (honesto, ambicioso), dividindo-se em valores morais (cuja transgressão causa culpa) e valores de competência (a transgressão provoca vergonha);

- *Terminais*: correspondentes aos chamados estados finais de existência, ao próprio desejável (igualdade, felicidade), podendo ser divididos em pessoais (centrados na pessoa), com foco intrapessoal ou em valores sociais (centrado na sociedade), em que o foco é intrapessoal (Soares, 2013).

Ademais, destaca-se também as funções dos valores atribuídas por Rokeach (Soares, 2015; Couto, 2017; Silva, 2017): (1) *ego-defensiva*: alterações dos sentimentos ou das ações pouco aceitas para que se tornem socialmente conceitos culturais justificáveis; (2) *conhecimento* ou *autorrealização*: enfatiza a capacidade que alguns valores tem na busca de significado e compreensão, favorecendo o conhecimento e, possivelmente, a autorrealização; (3) *critérios de orientação*: funcionam como mantenedores de autoestima nos momentos considerados complicados e em situações repudiadas moralmente; (4) *motivacional*: os valores

são percebidos como guias que orientam as ações humanas e expressam suas necessidades básicas e (5) *adaptativa*: o conteúdo de alguns valores reforçam as condutas de orientação adaptativa ou são orientados para a utilidade.

Em síntese, suas contribuições mais formidáveis foram: (1) a construção de um instrumento de mensuração dos valores, nomeado de *Rokeach Value Survey (RVS)*, composto por 36 itens (igualmente distribuídos entre os dois tipos de valores) e o método de confrontação dos valores (Ros, 2006); e (2) o aperfeiçoamento na definição de valores, considerada fundamental para a compreensão das teorias atuais (Campos & Porto, 2010). No entanto, recebeu algumas críticas (Gouveia, Martínez, Meira, & Milfont, 2011; Souza, 2012): (1) a medida utilizada não conseguiu identificar as estratégias empregadas pelos participantes ao classificarem os valores, e (2) não foi comprovada a estrutura dos dois tipos de valores propostos, além de não ter estendido seus estudos a amostras transculturais.

Isto posto, valendo-se dos antecedentes históricos, dos pressupostos teóricos e das lacunas dos modelos teóricos apresentados, Schwartz (1992; 1994) realizou seus estudos e elaborou sua teoria, a mais utilizada atualmente desde o final dos anos 80, tornando-se referência nos estudos dos valores humanos no âmbito da Psicologia Social e áreas afins (Lima, 2012).

Denominada *Teoria Universal dos Valores humanos*, que aborda os valores como metas motivacionais à satisfação das necessidades humanas básicas (Gouveia, 2003), Schwartz (1992;1994) propõe que os valores funcionam como “(a) *princípios ou crenças*, (b) *sobre comportamentos ou estados de existência*, (c) *que transcendem situações específicas*, (d) *que guiam comportamentos ou eventos* e (e) *que são ordenados por sua importância*” (Schwartz & Bilsky, 1987, p. 551). Consoante Schwartz et al. (2012), as características ora apresentadas são parte de todos os valores, e o único diferencial entre eles reside no tipo de objeto ou nas

motivações que expressam, ou seja, “os tipos motivacionais definem os valores baseados na motivação expressa por cada um deles” (Santos, 2017, p.76).

De início, Schwartz & Bilsky (1987) apresentaram um modelo com sete tipos motivacionais. A posteriori, foi encontrada uma estrutura com dez tipos (Schwartz, 1992), onze (Schwartz, 1994) e dezenove (Schwartz et al., 2012). Todavia, o modelo mais conhecido é o de dez tipos motivacionais, sendo eles:

1) *Poder*: designado por valores como riqueza e autoridade, depreende a ocupação de uma posição social de prestígio dentro de um sistema social;

2) *Realização*: visa o sucesso pessoal e a competência de acordo com os padrões sociais estabelecidos, composta por valores do tipo ambicioso, capaz e obter êxito;

3) *Universalismo*: representa a busca da compreensão e da proteção do bem-estar de todos os indivíduos e da natureza, exemplificado por valores como justiça social, tolerância e igualdade;

4) *Benevolência*: compreende valores como ser honesto e não rancoroso, enfatizando a busca do bem-estar das pessoas com quem se convive;

5) *Hedonismo*: ao supor valores como prazer e usufruto da vida, denota a busca de prazer e gratificação para si mesmo;

6) *Estimulação*: busca de excitação, desafios e novidades, representada por valores como ousadia, vida variada, ser atrevido;

7) *Autodireção*: caracterizada pela liberdade, criatividade e independência, enfatiza a busca da independência do pensamento e da liberdade de ação;

8) *Segurança*: como o próprio nome insinua, diz respeito à busca de segurança, harmonia e estabilidade da sociedade e de si mesmo, retratando valores como ordem social;

9) *Conformidade*: refere-se à retenção de impulsos e comportamentos que desrespeitem as normas sociais, como valores de honra aos pais e obediência;

10) *Tradição*: representada por valores como devoção, compreende o respeito e a aceitação dos costumes e ideias característicos de uma cultura ou religião.

Esses 10 tipos motivacionais são enquadrados em quatro dimensões (Schwartz, 2005):

- 1) *Autopromoção*: reúne poder e realização;
- 2) *Autotranscendência*: abrange universalismo e benevolência;
- 3) *Abertura à Mudança*: compreende hedonismo, estimulação e autodireção;
- 4) *Conservação*: abarca segurança, conformidade e tradição.

Estas dimensões representam as relações de compatibilidade e de conflito entre os tipos (Santos, 2017), dando espaço a dois eixos bipolares: Autopromoção *versus* Autotranscendência e Abertura à Mudança *versus* Conservação. O primeiro eixo apresenta a oposição entre o foco intrapessoal e interpessoal na busca de poder e sucesso pessoal, e a preocupação com o bem estar dos outros, respectivamente; ao passo que o segundo eixo confronta a busca de independência de ação e a manutenção das tradições (Schwartz, 2005), como podem ser observados na Figura 1.



Figura 1. Estrutura dos tipos motivacionais de Schwartz. Adaptado a partir de “Universal in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Test in 20 Countries,” S. H. Schwartz, 1992, *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, p. 14.

A estrutura de sua teoria é circular, e indica o grau de proximidade entre os 10 tipos motivacionais propostos, ou seja, quanto mais próximo um tipo motivacional estiver do outro, maior a probabilidade de serem compatíveis; à maneira que se afastam, maior é a probabilidade de conflito entre si (Schwartz, 2005).

Embora seja a teoria mais utilizada e de maior impacto no mundo acadêmico, a teoria dos valores humanos de Schwartz e seus colaboradores (Schwartz, 1992, Schwartz et al., 2012; Schwartz & Bilsky, 1987) não é plenamente aceita e é alvo de algumas críticas, como a feita por Gouveia (1998; 2003) de que o modelo exige uma base teórica subjacente à origem dos valores, além da utilização de uma escala de resposta (quase) *ipsativa*, forçando o respondente

a escolher valores contrários aos seus em cada uma de suas listas (Gouveia et al., 2008). Nessas condições, valendo-se destes vazios, mas sem desconsiderar as importantes contribuições dos modelos existentes, no final da década de 1990, Gouveia (1998, 2003, 2013) propôs um modelo alternativo, parcimonioso e integrador, na tentativa de rever as faltas identificadas nos modelos outrora apresentados: a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, que será explanada a seguir, haja vista que será uma das bases para a construção da presente dissertação.

3.3. Teoria Funcionalista dos Valores Humanos – TFBVH

A teoria funcionalista dos valores humanos (TFVH), proposta por Gouveia (1998, 2003, 2013), reúne evidências empíricas tanto no cenário nacional quanto no internacional (Ardila, Gouveia, & Medeiros, 2012; Gouveia, 2013; Medeiros, et. al., 2012), e se revela adequada em diversos contextos e culturas (Gouveia, 2013, 2016; Medeiros, 2011; Soares, 2015; Marques, Silva, Taveira, & Gouveia, 2016), sem desconsiderar as contribuições dos modelos apresentados anteriormente (Fischer, Milfont, & Gouveia, 2011; Gouveia, Fonsêca, Milfont, & Fischer, 2011). Portanto, é uma teoria emergente que vem ganhando destaque no Brasil e no mundo, apresentando evidências de validade, precisão e poder preditivo (Gouveia, 2013).

O foco dessa teoria volta-se para a função dos valores – para que servem? – definindo-os como critérios de orientação que guiam as ações humanas e expressam cognitivamente suas necessidades (Lima et. al., 2014). Nesse sentido, são princípios-guia desejáveis que tem a papel de assegurar a sobrevivência humana e a evolução da sociedade, fornecendo explicações acerca das atitudes e dos comportamentos dos indivíduos (Gouveia, 2013). Tal definição de valores baseia-se em cinco pressupostos básicos:

- 1) *Natureza humana*: compreende apenas os valores positivos devido à natureza benevolente do ser humano, pois não há indivíduo “ruim”, o que existe é a priorização de alguns valores em detrimento de outros, como o poder. (Maslow, 1954; Medeiros et al., 2012);

2) *Base motivacional*: entende os valores humanos como representações cognitivas das necessidades humanas advindas de demandas individuais, sociais e institucionais (Araújo, 2013) que exigem a restrição de alguns impulsos e ações que coloquem em risco a segurança e a estabilidade do ambiente (Soares, 2013);

3) *Princípios-guia individuais*: os valores são responsáveis pela continuidade da sociedade e pela harmonia entre seus membros (Medeiros et al., 2012), funcionando como categorias gerais de orientação, contextualizados na cultura (Gouveia, et. al., 2008).

4) *Caráter terminal*: apenas os valores terminais propostos por Rokeach (1973) são levados em consideração, pois Gouveia et al. (2011) os avaliam como mais precisos e coerentes com a ideia de princípios que representam metas desejáveis;

5) *Condição perene*: os valores não mudam, mas as prioridades valorativas sim. Os valores são, provavelmente, os mesmos há séculos, inexistindo novos valores (Gouveia, 2013; Soares, 2013).

Portanto, Gouveia et. al. (2009, 2010) apresentam as seguintes características para a definição de valores: (1) são conceitos ou categorias; (2) que tratam de estados desejáveis de existência; (3) transcendentemente a situações específicas; (4) assumindo graus de importância diferenciados; (5) que guiam a seleção ou avaliação de comportamentos e eventos; e (6) representam as necessidades humanas cognitivamente. Com ênfase nas duas últimas características, Gouveia (1998, 2003) enfatiza duas funções relevantes dos valores humanos: (1) guiar as ações do homem – tipo de orientação e (2) expressar suas necessidades – tipo de motivador, as quais representam aspectos psicológicos que os valores cumprem ao guiar comportamentos e representar cognitivamente as necessidades (Gouveia, Milfont, Fischer, & Santos, 2008). As funções supracitadas dos valores serão melhor detalhadas a seguir.

3.3.1. As duas principais funções dos valores

A primeira função primordial dos valores humanos é guiar o comportamento, portanto, é identificada pela dimensão denominada *tipo de orientação*. Como apontado por Rokeach (1973), os valores terminais podem ser *sociais* (mundo de paz, amizade verdadeira) e *pessoais* (vida excitante, harmonia individual), o que diferencia o comportamento de cada um. Sendo assim, as pessoas guiadas por valores sociais preferem a vida em sociedade e possuem foco interpessoal, enquanto as que endossam valores pessoais são egocêntricas e tem foco intrapessoal (Gouveia et al., 2008), além de um terceiro grupo de valores, os *centrais*, considerados a espinha dorsal da estrutura por serem a base a partir da qual são definidos os demais valores, situadas teoricamente entre os sociais e pessoais (Lima et. al., 2014).

A outra função essencial consiste em dar expressão às necessidades humanas, representada pela dimensão *tipo de motivador*. Mesmo não havendo uma perfeita correspondência entre valores e necessidade (Medeiros, 2011), é possível identificar valores de acordo com as necessidades que expressam (Inglehart, 1977; Maslow, 1954). Dessa forma, os valores podem ser classificados em dois tipos (Gouveia, 2003; Gouveia et. al., 2010; Gouveia, 2013)

1) *Materialistas ou pragmáticos*: relacionam-se com ideias práticas, o que sugere uma orientação para metas específicas e regras normativas, cujos indivíduos guiados por tais valores tendem a primar por condições de sobrevivência mais biológicas, priorizando sua própria existência e as condições que podem assegurá-la, característicos de sociedades pouco desenvolvidas em que as necessidades mais básicas não são plenamente atendidas;

2) *Idealistas ou humanitários*: fazem alusão a uma orientação universal, baseada em ideias e princípios mais abstratos, comumente endossados por indivíduos de mente aberta e espírito inovador, menos apegados a bens materiais, comuns em sociedades desenvolvidas que tem suas necessidades básicas supridas.

Em suma, as duas funções atribuídas aos valores são consideradas as mais importantes e são tomadas como referência, sendo o tipo de orientação, que guia o comportamento, em três tipos de valores: pessoais, centrais e sociais, enquanto que o tipo motivador, que dá expressão cognitiva as necessidades, representados por valores materialistas e idealistas (Gouveia, 2013, 2016), que formam estruturalmente dois eixos principais que serão melhor explanados e detalhados a seguir.

3.3.2. *As seis subfunções valorativas*

As duas dimensões (*tipo de orientação* e *tipo de motivador*) resultam na representação espacial da estrutura dos valores que se dá em dois eixos: a primeira dimensão é circunscrita no eixo horizontal e representa o *tipo de orientação* (*pessoal, central e social*), enquanto o eixo vertical corresponde ao *tipo de motivador* (*materialista e idealista*). O cruzamento dessas duas funções origina um delineamento 3 x 2 (*pessoal, central e social / materialista e idealista*) no qual são representadas seis subfunções valorativas (ver Figura 2), cuja descrição dar-se-á tomando como base os valores *centrais* que ancoram os demais (Gouveia, 2013).

Subfunção existência: é a subfunção mais importante do motivador materialista, constituindo-se como a fonte das outras duas subfunções realização e normativa. Representa cognitivamente as necessidades fisiológicas mais básicas do indivíduo e seu propósito principal é assegurar as condições básicas para a sobrevivência biológica e psicológica dos seres humanos (Gouveia, et. al., 2010), constituída pelos seguintes valores:

Estabilidade pessoal: tem foco em uma vida planejada e organizada para garantir a própria sobrevivência com base em padrões fixos, conduzindo ao alcance de um trabalho estável e segurança econômica.

Saúde: representa a busca por um grau adequado de saúde, evitando eventos que possam ameaçar a vida. Mais que “não estar doente”, indica também o aspecto subjetivo de se sentir bem, não estar enfermo.

Sobrevivência geralmente endossada por indivíduos em contextos de escassez, sem dispor dos recursos econômicos mais básicos.

Subfunção realização: é representada pelas necessidades de autoestima, com motivador materialista e orientação pessoal, característica de jovens em fase produtiva ou de indivíduos socializados em ambientes rígidos. As pessoas que se orientam pelos valores dessa subfunção focam em realizações pessoais, materiais e imediatas (Gouveia et. al., 2008). Seus valores são:

Êxito: prima-se pela eficiência, competitividade e capacidade de alcançar metas para obter destaque.

Poder: enfatiza a hierarquia: a chefia é o cargo mais cobiçado.

Prestígio: a necessidade de ser uma pessoa reconhecida publicamente e desfrutar das vantagens dessa condição.

Subfunção normativa: com motivador materialista e orientação social, preza pelo respeito à tradição e a normas sociais, com preservação da cultura e das normas convencionais (Lima et. al., 2014). Os valores que lhe representam são:

Obediência: é um valor típico de pessoas com idade mais avançada ou que foram educadas em ambientes tradicionais. A obediência à autoridade é relevante e evidencia o cumprimento de obrigações diárias.

Religiosidade: reconhece a existência de uma entidade superior através do qual se busca segurança e harmonia, sem depender de nenhum preceito religioso.

Tradição: valoriza a manutenção de padrões morais seculares para promoção da harmonia social.

Subfunção suprapessoal: de tipo motivador central e orientação idealista, representa as necessidades de estética, cognição e autorrealização, indica o desprendimento de coisas materiais e concretas, com foco em ideias abstratas (Gouveia, et. al., 2010). É a base para as outras duas subfunções com o mesmo tipo motivador (*experimentação* e *interativa*), e os valores que a compõem são:

Beleza: exprime uma apreciação ao que é belo, à beleza como uma ideia transcendental, sem se prender a objetos ou pessoas específicas.

Conhecimento: necessidade cognitiva que equivale à busca de novos conhecimentos, e quem o prioriza está sempre querendo se atualizar sobre novas ideias e fatos.

Maturidade: simboliza a necessidade de autorrealização, do indivíduo satisfazer sua necessidade pessoal de ser útil.

Subfunção experimentação: caracterizada pelo motivador idealista e orientação pessoal, seus valores retratam a necessidade fisiológica de satisfação, ou o princípio do prazer. São mais defendidos por jovens que não se submetem a regras sociais (Santos, 2008) e contribuem para a inovação da estrutura social.

Emoção: traduz a necessidade de passar por experiências arriscadas e perigosas, satisfazendo a necessidade de excitabilidade.

Prazer: não tem uma fonte de satisfação específica, por isso é uma necessidade orgânica de satisfação em sentido amplo (comer ou beber por prazer, por exemplo).

Sexualidade: obtenção de prazer através do sexo, o que tem sido encarado como um fator de moralidade.

Subfunção interativa: diz respeito a necessidades de amor, filiação e pertencimento por meio do estabelecimento e da manutenção de relações interpessoais. De motivador idealista e tipo de orientação social, geralmente representa indivíduos que prezam por relacionamentos estáveis (Soares, 2013). É formada pelos valores:

Afetividade: relaciona-se com cuidado, afeto, prazer e tristeza nas relações familiares e íntimas.

Apoio social: significa a segurança que o indivíduo sente de não estar sozinho, de saber que pode contar com o apoio de outras pessoas, enfatizando a necessidade de afiliação.

Convivência: expressa as relações do indivíduo com seu grupo, o que proporciona uma identidade social, uma sensação de pertença.

		<i>Valores como padrão-guia de comportamentos</i>		
		<i>Metas pessoais (o indivíduo por si mesmo)</i>	<i>Metas centrais (o propósito geral da vida)</i>	<i>Metas sociais (o indivíduo na comunidade)</i>
<i>Valores como expressão de necessidades</i>	<i>Necessidades idealistas (a vida como fonte de oportunidades)</i>	Experimentação Emoção Sexualidade Prazer	Suprapessoal Beleza Conhecimento Maturidade	Interativa Afetividade Apoio social Convivência
	<i>Necessidades materialistas (a vida como fonte de ameaça)</i>	Realização Êxito Poder Prestígio	Existência Estabilidade Saúde Sobrevivência	Normativa Obediência Religiosidade Tradição

Figura 2. Facetas, dimensões e subfunções dos valores básicos. Adaptada a partir de “*Functional theory of human values: Testing its content and structure hypotheses*”, de V. V. Gouveia, T. L. Milfont, e V. M. Guerra., 2014, *Personality and Individual Differences*, 60, 41-47.

Dessa forma, a teoria é composta por um núcleo rígido, que estrutura e se desdobra em hipóteses principais, referentes ao conteúdo e estrutura dos valores, que comprovam a sua adequação (Medeiros et. al, 2012), a saber:

- *Hipótese de conteúdo dos valores*: refere-se à adequação de valores específicos que possibilitam a representação das funções e subfunções correspondentes; parte-se da ideia de que as subfunções são estruturas latentes que precisam ser representadas por valores específicos, indicando a existência de suas subfunções valorativas;

- *Hipótese de estrutura dos valores*: corresponde ao modo como os valores estão dispostos em um espaço bidimensional a partir das duas dimensões funcionais: os pessoais e sociais estão representados em lados opostos, tendo os centrais entre eles; os valores materialistas e idealistas encontram-se em diferentes campos desse espaço.

Ademais, a teoria funcionalista dos valores humanos contribuiu em outro aspecto importante: a identificação da diferenciação de *congruência* e *compatibilidade* dos valores. Embora Schwartz (1992, 1994) trate ambos os termos como sinônimos, Gouveia e colaboradores (2008) enxergam essa diferenciação como crucial, para os quais representam: a *compatibilidade* corresponde ao padrão de correlação estabelecido entre os valores e as variáveis antecedentes e consequentes, e a *congruência* indica o grau de força dessas correlações (baixa, moderada e alta), a consistência do sistema de valores, que pode ser percebida através da figura de um hexágono (Figura 3).

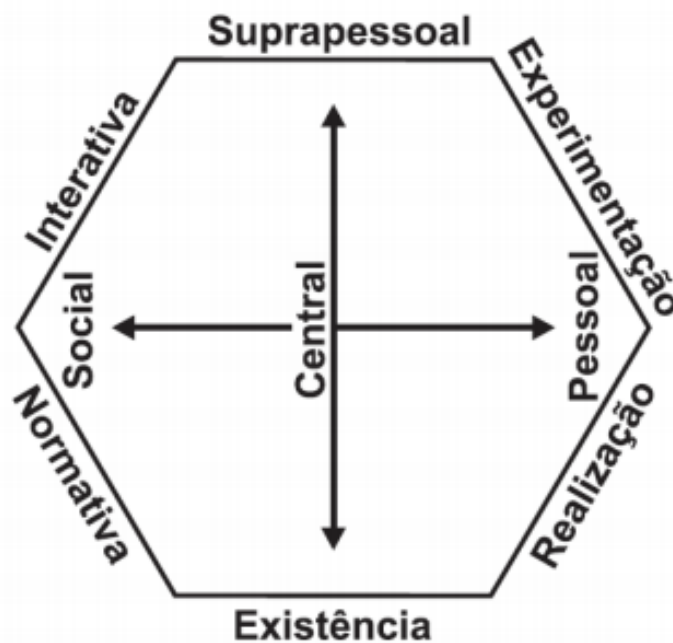


Figura 3. Congruência das subfunções dos valores humanos Adaptada a partir de “Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: fundamentos, aplicações e perspectivas”, V.V. Gouveia, 2013, p. 146. Copyright 2013 de Casapsi Livraria e Editora Ltda.

1) *Congruência baixa*: as subfunções valorativas que diferem em tipo de orientação e em tipo de motivador, como os pares interativa-realização e normativa-experimentação, dispostas em lados opostos do hexágono. Apesar de apresentarem baixa congruência, não significam incompatibilidade, apenas princípios pensados como relativamente independentes.

2) *Congruência moderada*: compartilham o mesmo motivador, mas não a mesma orientação, a exemplo dos pares normativa-realização e interativa-experimentação.

3) *Congruência alta*: apresentam o mesmo tipo de orientação e tipos diferentes de motivador. Ocupam lados próximos do hexágono onde estão localizados os pares realização-experimentação e normativa-interativa.

Analisando bem, percebe-se que as subfunções centrais (existência e suprapessoal) não foram incluídas nessa hipótese de congruência, e Gouveia (2013) explica o motivo com

propriedade baseado em duas razões: (1) a exclusão foi proposital, pois elas representam os valores centrais, pressupondo a compatibilidade com todas as outras funções; e (2) é mais importante, do ponto de vista teórico, distinguir os valores sociais e pessoais, do que os valores idealistas e materialistas.

Cabe ressalva também às versões de instrumentos apresentados pela TFBVH que, inicialmente, propôs uma versão formada por 66 itens representativos de 22 valores distribuídos em seis subfunções (Gouveia, 1998). Posteriormente, foram surgindo novas versões, mais reduzidas, como as de 24 (Gouveia, 2003) e de 18 itens (Gouveia, Milfont, Fischer & Santos, 2008). Dentre estas, a versão mais utilizada e conhecida é a composta por 18 itens, na qual os respondentes avaliam, em uma escala de 7 pontos que vai de 1 (totalmente não importante) a 7 (extremamente importante), o grau de importância de cada valor como um princípio-guia em suas vidas.

Porém, este modelo também não ficou imune a críticas. Em 2014, Schwartz proferiu sobre possíveis carências apresentadas pelo instrumento: tempo de aplicação inadequado (muito tempo para poucos itens) e instrumento falho, pois os itens não teriam apresentado a relação esperada, além de destacar que as funções valorativas propostas já teriam sido discutidas em seus estudos. Em contrapartida, Gouveia, Milfont e Guerra (2014) defenderam o modelo sob as seguintes razões: quanto ao tempo de aplicação, explicaram que o instrumento geralmente era aplicado concomitante a outros, e isso demandava um pouco mais de tempo; em relação aos dezoito valores elencados no instrumento, elucidaram que eles seriam a representação das seis subfunções universais, e no tocante às funções valorativas, os autores asseguraram não encontrar nenhuma referência nos estudos de Schwartz.

3.4. Correlatos sobre a TFBVH

Em resumo, são nítidas a importância e a utilidade que a TFBVH vem apresentando em diversos contextos e culturas, com participantes de todas as regiões do Brasil e de vários países do mundo (Gouveia et al., 2011), reforçando a ideia de que o modelo é adequado, sob a ótica psicométrica, tanto nacional quanto transculturalmente (Medeiros, 2011). Esta teoria conta com dados advindos de diferentes fontes (locais públicos, salas de aulas, internet, centro religioso, etc.), incluindo amostras com cerca de 50.000 participantes do Brasil e mais de 15.000 pessoas oriundas de 56 países de todos os continentes (e.g., Alemanha, Argentina, Colômbia, Espanha, Filipinas, Grécia, Honduras, Inglaterra, Israel, México, Nova Zelândia, Peru, Turquia; Athayde, 2016).

No que se refere aos estudos realizados, pode-se citar o de Fonsêca, Chaves e Gouveia (2006) sobre o bem-estar subjetivo em professores, que contou com a participação de 313 professores do ensino fundamental de escolas públicas e privadas do estado da Paraíba, deixando evidente que as pressões exercidas sobre estes profissionais, para se manterem no mercado trabalho, influenciam o bem-estar subjetivo, o qual, por sua vez, é acentuado pelas prioridades valorativas.

Outro estudo pertinente tratou de interesses/tipos de personalidade vocacionais (Gouveia, Meira, Gusmão, Filho, & Souza, 2008). Participaram 307 estudantes do ensino médio, de escolas públicas e privadas da cidade de João Pessoa – PB, e o objetivo principal era conhecer a relação entre os interesses vocacionais e os valores humanos, cuja correlação foi demonstrada por alguns dos seguintes resultados: as pontuações elevadas em valores *interacionais* só não se correlacionaram com tipos de personalidade vocacional que exprimiam maior aversão a ambientes sociais; os interessados por profissões da área investigativa e artística priorizaram valores mais pessoais (*suprapessoais*); os do tipo *empreendedor* apresentaram pontuações mais altas em valores de *realização*. Ou seja, os valores humanos orientam as escolhas profissionais dos indivíduos.

Gouveia, Milfont, Fischer e Coelho (2009) empregaram a TFBVH no contexto laboral e demonstraram a sua importância para explicar variáveis organizacionais com base em três estudos empíricos: (1) investigaram a influência das subfunções no comprometimento organizacional de funcionários de uma distribuidora de refrigerantes (57 funcionários do sexo masculino de Aracaju – SE); (2) o bem-estar afetivo de funcionários de uma prefeitura (191 funcionários da prefeitura de uma cidade do interior da Bahia); e (3) a fadiga e *burnout* de enfermeiros, médicos e psicólogos (246 profissionais da saúde de João Pessoa – PB). De forma geral, respectivamente, os resultados apontaram que: os indivíduos que priorizam os valores de existência tendem a ser mais comprometidos instrumentalmente no trabalho, os que enfatizam os valores interativos destacam-se no comprometimento afetivo, e os que endossam os valores normativos enfocam o comprometimento normativo; os indivíduos que percebem seu ambiente de trabalho como agradável são os que priorizam os valores das subfunções interativa e normativa, ao passo que quem prioriza os suprapessoais tendem a enxergá-lo como pouco prazeroso; por fim, os empregados que mais se queixam de fadiga são os que dão mais importância aos valores de subfunção realização.

Nesse contexto organizacional, outros estudos são encontrados: resistência à mudança organizacional (Nascimento, 2012; Freires, Gouveia, Bortolotti, & Ribas, 2014). O primeiro estudo contou com a participação de 227 funcionários de uma empresa pública da cidade de João Pessoa – PB e, em resumo, apresentou que apenas a subfunção *experimentação* não se correlacionou significativamente com a resistência à mudança, indicando que os valores idealistas e o clima organizacional explicaram a resistência à mudança organizacional; já do segundo estudo participaram 240 funcionários de duas empresas públicas e uma privada, também da cidade de João Pessoa – PB, que chegou ao resultado de que o processo de mudança será mais fácil à medida que os trabalhadores melhor perceberem o clima organizacional e quanto mais pautados forem por valores das subfunções interativa e suprapessoal.

Coelho (2014) realizou um estudo sobre *burnout* e engajamento laboral. Colaboraram 345 professores, e os resultados encontrados sugeriram a importância dos valores humanos nas organizações, principalmente dos valores que compõem a subfunção interativa, já que para o estabelecimento e a manutenção de um ambiente com maior engajamento por parte dos seus funcionários as relações sociais são primordiais.

No que concerne a estratégias de resolução dos conflitos, Freitas (2017) desenvolveu uma pesquisa com o objetivo de analisar se os traços de personalidade e os valores humanos prediziam as estratégias de resolução de conflitos conjugais. Para isso, contou com a participação de 252 pessoas casadas da cidade de João Pessoa – PB, e seus resultados apresentaram uma correlação positiva e significativa entre a estratégia *acordo* e os traços de personalidade *abertura à experiência*, *conscienciosidade*, *extroversão* e *amabilidade*, e negativa com o *neuroticismo*; a estratégia *ataque* correlacionou-se positiva e significativamente com o *neuroticismo*, ao passo que com *amabilidade* foi negativa; e a estratégia *evitação* se correlacionou de forma negativa e significativa apenas com *amabilidade*. Em relação aos valores humanos, apresentou uma correlação positiva e significativa apenas entre a estratégia *acordo* e as subfunções *suprapessoal*, concluindo-se que os traços de personalidade e os valores humanos induzem os indivíduos a adotarem certas estratégias de resolução dos conflitos em seus relacionamentos conjugais.

Nesta perspectiva, tendo em vista suas comprovação empírica e qualidade métrica, é assertivo afirmar que esta teoria pode ser empregada para conhecer, descrever e explicar, de forma satisfatória, os valores endossados pelos indivíduos (Gouveia, 2013) que, como padrões avaliativos de comportamento (Couto, 2017), podem prever a formação de um determinado perfil que favoreça a prática da mediação, pois os valores priorizados pelo indivíduo podem fazer com que ele se encaixe no perfil necessário ao cenário de mediar conflitos, facilitando o

exercício e o esmero do processo, justificando-se a preferência pela TFBVH na presente dissertação que aborda um novo construto: o perfil do mediador de conflitos.

PARTE II
ESTUDOS EMPÍRICOS

CAPÍTULO IV: ESTUDO 1 – ELABORAÇÃO E EVIDÊNCIAS PSICOMÉTRICAS
DA ESCALA DE PERFIL DO MEDIADOR DE CONFLITOS (EPMC)

ESTUDO 1

4.1. MÉTODO

4.1.1. *Elaboração dos itens*

A Escala de Perfil do Mediador de Conflitos (EPMC) foi construída com base na literatura nacional e internacional sobre a mediação de conflitos (Deutsch, 1969; Lei da Mediação de nº 13.140/2015; Nascimento, Leonelli, Amorim, & Leonelli, 2007; Sales & Chaves, 2014; Six, 2001; Souza, 2015; Vasconcelos, 2008). Com base nas informações sobre o mediador, foram construídos 15 itens relacionadas às características necessárias à atuação desse profissional. Em seguida, os itens foram submetidos à análise de juízes e, posteriormente, à validação semântica, conforme o rigor metodológico estabelecido pela psicometria (Pasquali, 2010).

A análise de juízes contou com a colaboração de quatro especialistas (dois doutores e dois mestres) das áreas afins do tema de mediação (psicologia e direito) e de construção de escalas (psicometria), os quais foram unânimes em avaliar de forma positiva os itens propostos.

Com o desígnio de verificar o nível de compreensão dos itens e das instruções para responder às medidas, recorreu-se ao auxílio de um grupo de 20 alunos – 10 alunos dos três últimos períodos da graduação (distribuídos equitativamente entre os cursos de psicologia e direito) e 10 alunos da pós-graduação (também distribuídos igualmente entre os mesmos cursos) – da Universidade Federal da Paraíba, com idade acima de 18 anos. Após os participantes realizarem uma leitura cuidadosa, chegaram ao consenso de que os critérios foram atendidos. Então, manteve-se a versão sugerida.

4.1.2. *Participantes*

Com o objetivo de elaborar a Escala de Perfil do Mediador de Conflitos (EPMC), reunindo evidências preliminares de sua validade e precisão, o presente estudo contou com uma amostra de conveniência (não-probabilística) de 248 universitários, considerando os seguintes critérios de inclusão: alunos compreendidos entre os três últimos períodos da graduação, com idade mínima de 18 anos, de universidades públicas e privadas, da cidade de João Pessoa – PB. Essa amostra é caracterizada por pessoas entre 18 e 64 anos de idade ($M = 26,06$; $DP = 7,66$), mulheres (76,2%), cursando Direito (23,6%) e em universidades públicas (72,6%).

4.1.3. Instrumentos

Os participantes responderam a um livreto composto por duas medidas:

Escala de Perfil do Mediador de Conflitos (EPMC) (ANEXO I). Construída com base na literatura sobre a mediação de conflitos, a versão preliminar ficou composta por 15 itens que descreviam comportamentos de um mediador de conflitos frente a uma situação de mediação, tais como: item 1 “Sou capaz de identificar os sentimentos das pessoas.”; item 5 “Quando me deparo com pessoas em conflito, procuro levá-las a se colocarem no lugar da outra.”; item 15 “Quando duas pessoas apresentam suas versões sobre o conflito, ajudo a prosseguirem conversando para que elas construam, conjuntamente, possibilidades de resolução”. Respondidos em uma escala tipo *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (*Não me descreve*) a 5 (*Descreve-me totalmente*).

Questionário Sociodemográfico (ANEXO II). Com o intuito de caracterizar a amostra, os participantes também foram solicitados a responderem esse instrumento constituído por questões sobre curso de graduação, período, idade, sexo e natureza da instituição (pública vs. privada).

4.1.4. Procedimento

Inicialmente, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) do Centro de Ciências da Saúde (UFPB), sendo aprovado sob o parecer de nº 2.399.593/CAAE: 78868517.9.0000.5188.

Antes da aplicação dos instrumentos, os participantes eram informados sobre o objetivo do estudo, o caráter voluntário da pesquisa, o anonimato das respostas, o risco de se sentirem constrangidos ao lerem os itens e a possibilidade de desistência do estudo sem nenhum prejuízo. Em seguida, era solicitado a assinatura do TCLE e entregue os instrumentos para serem respondidos de forma individual. Os participantes levaram em média 15 minutos. Ao final, foi disponibilizado o endereço eletrônico do pesquisador responsável para que os mesmos pudessem solicitar informações acerca do andamento da pesquisa.

4.1.5. Análise de dados

Foi utilizado o SPSS (versão 21) para calcular estatísticas descritivas (média, desvio-padrão) e estimativas de frequências a fim de caracterizar a amostra.

Utilizou-se o software Factor 9,2 (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2013) para proceder a Análise Fatorial Exploratória (AFE), um dos procedimentos estatísticos mais utilizados para a verificação das qualidades psicométricas dos instrumentos psicológicos (Floyd & Widaman, 1995) em que a variância comum é considerada na verificação da estrutura fatorial (Damásio, 2012).

O alfa de *Cronbach* e o Ômega de *McDonald* foram considerados com o intuito de verificar a consistência interna, o método *Hull Comparative Fit Index* (CFI) para testar a dimensionalidade de um conjunto de itens (Lorenzo-Seva, Timmerman, & Kiers, 2011) e o teste *Minimum Average Partial* (MAP; Velicer, 1976) para averiguar o número de fatores retidos que compartilham a variância comum (Garrido, Abad, & Ponsoda, 2011), cujo melhor desempenho acontece quando o número de variáveis por fator é baixo – menor ou igual a 5 – e

a amostra do estudo é considerada relativamente grande – maior que 200 participantes (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2006).

Por fim, realizou-se a análise paralela (AP), considerada mais robusta (Hayton, Allen, & Scarpello, 2004) para ver a indicação da quantidade de fatores a serem extraídos.

4.2. Resultados

Para a verificação da estrutura fatorial, optou-se pela realização de uma análise fatorial exploratória (AFE). Dessa forma, inicialmente buscou-se verificar a possibilidade de fatoração dos dados valendo-se dos seguintes índices: (1) o critério de *Kaiser-Meyer-Olkin* que precisa ser 0,60, no mínimo, para dar suporte a este tipo de análise ($KMO = 0,93$) e (2) o teste de esfericidade de *Bartlett* = 1419,3 (105); $p < 0,001$, cujo valor do quiquadrado precisa ser estatisticamente significativo (Tabachnick & Fidell, 2006). Tais índices confirmaram que a matriz de dados é fatorável, o que possibilitou a execução de uma análise fatorial exploratória (AFE), procedimento que define o(s) fator(es) que melhor representa(m) uma matriz de dados (Maroco, 2014), com estimador *ULS*, baseada na correlação de *Pearson*.

A análise do método Hull (CFI) apresentou unidimensionalidade, resultando em um índice de ajuste *Global Fit Index* (GFI) = 0,90. O fator retido apresentou um valor próprio de 5,71 e explicou 50,5 % da variância total dos itens. A execução da MAP, critério estimado como confiável e mais adequado para a retenção do número de fatores por considerar apenas os fatores de variância comum (variância compartilhada entre todos os itens; Damásio, 2012) corroborou com a estrutura unifatorial, obtendo desempenho semelhante à AP (Zwick & Velicer, 1986).

Além disso, a análise paralela (AP) indicada para determinar o número de fatores a serem retidos (Patil, Singh, Mishra, & Donovan, 2007), considerando 500 bancos de dados que simularam este estudo - com o mesmo número de participantes e de itens -, sugeriu a existência

de apenas um fator, podendo concluir que o método Hull, o MAP e a AP corroboraram a estrutura unifatorial da matriz. As cargas fatoriais dos itens da EPMC e a consistência interna da escala são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1
Estrutura Fatorial da Escala de Perfil do Mediador de Conflitos

Itens	Carga Fatorial	h^2
14. Em situação de conflito, fico atento(a) para não interferir na decisão dos envolvidos.	0,74*	0,55
08. Converso individualmente com os envolvidos em um conflito, caso sinta necessidade.	0,74*	0,55
15. Quando duas pessoas apresentam suas versões sobre o conflito, ajudo a prosseguirem conversando para que elas construam, conjuntamente, possibilidades de resolução.	0,72*	0,50
10. Identificado o conflito, sou capaz de auxiliar os envolvidos a unirem os seus interesses.	0,70*	0,50
12. Concedo oportunidades iguais para que os envolvidos em um conflito exponham seus interesses.	0,67*	0,44
03. Na resolução de um conflito, levo as pessoas a pensarem em soluções que sejam convenientes para ambas as partes.	0,60*	0,36
07. Sou capaz de fazer perguntas que apaziguam os ânimos e criam um ambiente de cooperação.	0,60*	0,37
13. Crio situações propícias para que as pessoas apresentem suas necessidades e seus interesses numa relação de conflito.	0,59*	0,34
09. Sou capaz de identificar as necessidades dos envolvidos em um conflito.	0,58*	0,34
06. Faço perguntas que levam os envolvidos a olharem o conflito numa perspectiva de futuro.	0,58*	0,33
05. Quando me deparo com pessoas em conflito, procuro levá-las a se colocarem no lugar da outra.	0,57*	0,32
02. As pessoas relatam seus problemas a mim, porque dizem que sou confiável.	0,54*	0,30
04. Procuro deixar bem claras as minhas orientações para as partes que estão envolvidas em um conflito.	0,54*	0,29
11. Quando falo com pessoas envolvidas em um conflito, utilizo uma linguagem adequada ao público alvo.	0,52*	0,27
01. Sou capaz de identificar os sentimentos das pessoas.	0,49*	0,24
Quantidade de itens	15	
Variância explicada (%)	50,05	
Valor próprio	5.71	
α de Cronbach	0,90	
Ω de McDonald	0,90	

Nota: *carga fatorial considerada satisfatória, isto é, $> |0,30|$. h^2 = comunalidade. α = alfa. Ω = ômega.

Como pode ser observado na Tabela 1, os resultados apontam a pertinência da solução unifatorial, sugerindo evidências satisfatórias acerca da validade de construto da EPMC. Todos os quinze itens tiveram saturações superiores a 0,30, variando de 0,49 (item 1: “*Sou capaz de identificar os sentimentos das pessoas*”) a 0,74 (itens 8 “*Converso individualmente com os envolvidos em um conflito, caso sinta necessidade*” e 14 “*Em situação de conflito, fico atento(a) para não interferir na decisão dos envolvidos*”). Ademais, a partir do índice de consistência interna, avaliado pelo alfa de *Cronbach* ($\alpha = 0,90$) e o ômega de *McDonald* ($\Omega = 0,90$), a precisão da medida foi corroborada.

4.3. Discussão parcial

Tendo como objetivo principal elaborar uma medida para avaliar o perfil do mediador de conflitos, acredita-se que o mesmo tenha sido alcançado. De acordo com aos resultados, confia-se que estes tenham sido satisfatórios, dado que a análise fatorial exploratória permitiu identificar a unidimensionalidade da EPMC, ou seja, o conjunto de itens foram agrupados em um único fator, o que sugere a medição de um mesmo construto (Pasquali, 2007), explicando 50,05% da variância total, corroborada pelos critérios de Hull, MAP e AP (utilizados para extração de fatores), além de uma adequada consistência interna – acima da recomendada que é de 0,70 – (Nunnally, 1978; Cohen, Swerdlik, & Sturman, 2014).

Dessa forma, o instrumento proposto (EPMC) tem a pretensão de mensurar as características relevantes para a atuação profissional na mediação de conflitos, considerando aspectos como a capacidade de empatia, criatividade, estímulo à cooperação e comunicação, particularidades primordiais para lograr êxito na mediação. Tendo em vista a demanda de atributos peculiares para o exercício desta função, a EPMC abrange situações referentes a comportamentos que podem estar relacionados com a forma do indivíduo agir perante uma

situação de conflito, capaz de estimar o nível de habilidade para a mediação de acordo com as peculiaridades abarcadas.

Por exemplo, os itens 1 e 9 da escala, respectivamente, “Sou capaz de identificar os sentimentos das pessoas” e “Sou capaz de identificar as necessidades dos envolvidos em um conflito” dizem respeito à capacidade de empatia, essencial ao mediador (Melloni, Lopez, & Ibanez, 2014; Vezzulla, 2006), que se refere à facilidade em identificar e compreender percepções, intenções, afetos, motivos, interesses e problemas dos outros, de forma sensível e precisa, através da leitura e compreensão de comportamentos não-verbais (Queroz & Néri, 2005).

Além disso, segundo Moore (1998), o mediador tem a função primordial de facilitar a comunicação entre as partes litigantes e buscar o respeito mútuo, auxiliando na criação e no desenvolvimento de estratégias para a solução da controversa (Müller, 2008), o que demanda uma postura imparcial e ética do profissional, como representam os itens 7 “Sou capaz de fazer perguntas que apaziguam os ânimos e criam um ambiente de cooperação” e 15 “Quando duas pessoas apresentam suas versões sobre o conflito, ajudo a prosseguirem conversando para que elas construam, conjuntamente, possibilidade de resolução”.

Nesse sentido, corroborando com Muniz (2009), a habilidade de comunicação tem a ver com a capacidade de proporcionar o diálogo entre as partes, fazendo fluir as ideias e vontades, acompanhado de bom entendimento, como apresentam os itens 6 “Faço perguntas que levam os envolvidos a olharem o conflito numa perspectiva de futuro” e 10 “Identificado o conflito, sou capaz de auxiliar os envolvidos a unirem os seus interesses”.

Em sua atuação, o mediador não tem poder de decisão sobre a situação, pois atua como um guia/condutor e as partes é quem são responsáveis pela solução do problema enfrentado (Sales, 2004), a que denominam de “princípio da autodeterminação das partes” (Kovach &

Love, 2004), como pode ser observado no item 14 “Em uma situação de conflito, fico atento(a) para não interferir na decisão dos envolvidos”.

Assim, pode-se inferir que indivíduos mais comunicativos e com maior propensão a se colocar no lugar do outro, por exemplo, possivelmente apresentarão melhor *know-how* para a atividade, embora tal compreensão não possa ser generalizada, pois outros fatores também podem influenciar na aptidão e, conseqüentemente, na boa condução da mediação, como o conhecimento teórico e a qualificação profissional.

No geral, parece adequado afirmar que a EPMC reúne índices psicométricos satisfatórios que poderão ser utilizados para embasar novas pesquisas interessadas no construto, contribuindo com a literatura nacional e internacional. Isto posto, este instrumento pode ser utilizado como ferramenta de avaliação de profissionais envolvidos na área, no intuito de identificar as características mais urgentes para o exercício da mediação.

Por fim, no que diz respeito aos estudos futuros, dada às limitações do contexto em que foi aplicado o instrumento, é oportuna a replicação desse estudo em amostras maiores e mais diversificadas (a pessoas devidamente qualificadas para o exercício da função de mediador de conflitos, profissionais do Direito e psicólogos jurídicos – com a possibilidade de comparar o perfil do mediador em ambas profissões –, a contextos familiares e também intergrupais, por exemplo). Assim, considerando-se pertinente a realização de outras análises com esta escala, a fim de confirmar a estrutura encontrada, demandou-se a realização de um outro estudo, descrito a seguir.

CAPÍTULO V: ESTUDO 2 – COMPROVAÇÃO DA ESTRUTURA FATORIAL DA

EPMC

ESTUDO 2

5.1. MÉTODO

5.1.1. Participantes

Com a finalidade de testar a estrutura encontrada no Estudo 1, este estudo contou com uma amostra de conveniência (não-probabilística) de 240 universitários, distribuídos equitativamente entre os cursos de Direito e Psicologia. A idade média foi de 27 anos ($DP = 7,70$), 52,1% mulheres e de universidade privada (81,3%).

5.1.2. Instrumentos e procedimento

Os participantes responderam os mesmos instrumentos solicitados no Estudo 1: a Escala de Perfil do Mediador de Conflitos (EPMC) e um questionário sociodemográfico, obedecendo aos mesmos procedimentos do estudo anterior.

5.1.3. Análise de dados

Para a realização da Análise Fatorial Confirmatória (CFA), utilizou-se o programa estatístico SPSS AMOS com o intuito de verificar o ajuste do modelo em consideração aos seguintes indicadores (Tabachnick & Fidell, 2013; Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010):

- χ^2 (*Qui-quadrado*) / *gl* (*Graus de liberdade*): representa a probabilidade do modelo se adequar aos dados obtidos que, apesar de não existir um valor crítico que o determine, considera-se os valores de 2 a 3 (e até mesmo até 5) como satisfatórios;

- *Comparative Fit Index* (CFI): admite valores iguais ou superiores a 0,90 e é o Índice de Comparação de Ajustamento de Modelos;

- *Tucker-Lewis Coefficient* (TLI): admite valores entre 0,80 e 0,90 (quanto mais próximo de 1, mais satisfatório) e refere-se ao Índice de Global de Adequação do Modelo;

- *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA): nesse quesito, recomenda-se valores entre 0,05 e 0,08 (abaixo de 0,10), pois valores altos são indicadores de modelos desajustados.

Com o SPSS (versão 21), calculou-se o alfa de *Cronbach*. Ademais, foi calculada a Confiabilidade Composta (CC) com o intuito de verificar a consistência interna da EPMC.

5.2. Resultados

Como proposto anteriormente, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória com o objetivo de comprovar a estrutura unifatorial da EPMC composta por 15 itens (sugerida pelo Estudo 1). Nesse sentido, adotou-se o estimador *ML*, considerando a matriz de covariância.

Com base nos indicadores de ajustes do modelo citado acima, pode-se perceber que os do presente estudo revelam-se bons e aceitáveis, acima dos pontos de corte esperados na literatura. Especificamente, tem-se: $\chi^2(90) = 185,995$; $p < 0,001$; $\chi^2/gl = 2,07$, $CFI = 0,92$, $TLI = 0,91$ e $RMSEA = 0,07$ (IC90% = 0,053 – 0,081). A estrutura fatorial correspondente pode ser observada abaixo na Figura 4.

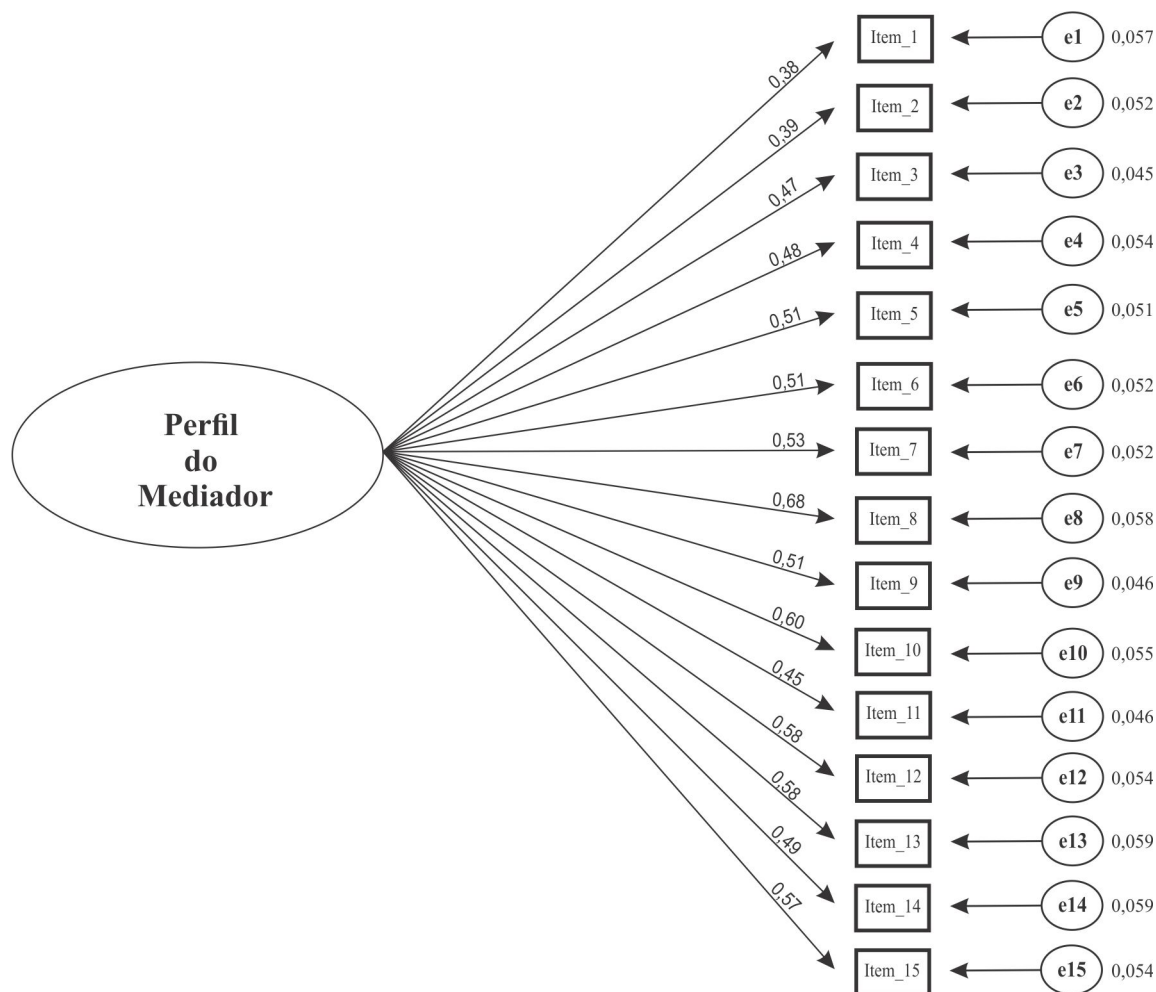


Figura 4. Modelo da equação estrutural da EPMC

Como se pode perceber na Figura 1, todos os itens da EPMC apresentam pesos de regressão ($\text{Lambdas} - \lambda$) significativas ($p < 0,01$) com pontuações acima de 0,30, variando entre 0,38 a 0,68. Dessa forma, os índices de bondade foram acima dos pontos de corte esperados na literatura, o que confirma a estrutura unifatorial da medida de perfil do mediador de conflitos.

Além disso, o alfa de *Cronbach* (0,89) e a Confiabilidade Composta (CC; 0,89) indicam uma consistência interna satisfatória. Portanto, está-se diante de um modelo que indica uma precisão adequada e assegura parâmetros psicométricos aceitáveis (Pasquali, 2016).

5.3. Discussão parcial

Os resultados obtidos pelas análises realizadas confirmaram as duas hipóteses propostas para o segundo estudo: o modelo unifatorial foi ratificado e apresentou bons indicadores de ajustes que podem ser observados através dos índices: $\chi^2(90) = 185,995$, $p < 0,001$, $\chi^2/gl = 2,07$, $CFI = 0,92$, $TLI = 0,91$, $RMSEA = 0,07$ (IC90% = 0,053 – 0,081), *Lambdas* - λ significativas ($p < 0,01$) com variação entre 0,38 a 0,68, indicando que os índices de bondade foram acima dos pontos de corte esperados na literatura, o que confirma a estrutura unifatorial da medida de perfil do mediador de conflitos. Ademais, o alfa de *Cronbach* e a Confiabilidade Composta, ambas com pontuação de 0,89, confirmam a consistência interna satisfatória da EPMC.

Perante o exposto, compreende-se que tais dados indicam parâmetros psicométricos aceitáveis e uma precisão adequada, ou seja, a EPMC caracteriza-se como um modelo satisfatório, com índices de bondade acima dos pontos de corte esperados na literatura (Pasquali, 2016). Entretanto, é preciso considerar algumas características deste estudo, a exemplo da amostra (por conveniência), o fato de ter sido angariados apenas estudantes universitários, o número reduzido de instituições, a cultura, as questões socioeconômicas do local onde ocorreram as aplicações e a desejabilidade social. Sendo assim, a intenção da pesquisa não foi generalizar os resultados, mas apresentar uma medida com boas qualidades métricas para o contexto brasileiro.

Contudo, mesmo diante das limitações supracitadas, deve-se levar em consideração que o objetivo primordial da pesquisa foi alcançado, enfatizando a necessidade e a importância de se realizar outras pesquisas para comprovar a estrutura e a validade da medida com amostras distintas em contextos diversificados. Sendo assim, propõem-se novos estudos com grupos de profissionais, com medidas correlatas, tais como a personalidade - através da qual os indivíduos são caracterizados de acordo com os padrões relativamente duradouros de pensamentos,

sentimentos e ações (McCrae, 2009), cuja identificação de possíveis traços pode predizer a aptidão para o processo de mediação (Tirloni, Caldato, & Bortoloti, 2012) - e os valores humanos, que podem influenciar na formação do perfil desse profissional, tendo em conta que estes são concebidos como princípios- gerais, que transcendem objetos e situações específicas, servindo para duas funções: (1) guiar para os comportamentos (tipo de orientação) e (2) representarem cognitivamente as necessidades humanas (Gouveia, 2013).

Ademais, outros tipos de validações da medida e seu refinamento por meio da Teoria de Resposta ao Item (TRI), por exemplo, também podem ser realizados para contribuir com o aperfeiçoamento da medida e com novos achados acerca da temática.

CAPÍTULO VI: PERFIL DO MEDIADOR DE CONFLITOS A PARTIR DA
PERSONALIDADE E DOS VALORES HUMANOS

ESTUDO 3

6.1. MÉTODO

6.1.1. Delineamento e hipóteses

Este estudo, de natureza *ex post facto*, teve como objetivos identificar a relação entre os traços de personalidade, as subfunções valorativas e o perfil do mediador, verificar a contribuição dos traços de personalidade, das subfunções valorativas e das variáveis sociodemográficas (curso de graduação, idade, sexo e instituição) na explicação do perfil do mediador, e, por fim, testar o modelo explicativo do perfil do mediador. Para este estudo foram formuladas as seguintes hipóteses:

H1: o traço de personalidade amabilidade apresentará poder preditivo na formação do perfil do mediador de conflitos;

H2: o traço de personalidade abertura à experiência apresentará poder preditivo na formação do perfil do mediador de conflitos;

H3: o traço de personalidade conscienciosidade apresentará poder preditivo na formação do perfil do mediador de conflitos;

H4: o traço de personalidade extroversão apresentará poder preditivo na formação do perfil do mediador de conflitos;

H5: o traço neuroticismo não apresentará poder preditivo na formação do perfil do mediador de conflitos;

H6: a subfunção valorativa do tipo de orientação social (Interativa) apresentará poder preditivo na formação do perfil do mediador de conflitos;

H7: a subfunção valorativa do tipo de orientação central (Suprapessoal) apresentará poder preditivo na formação do perfil do mediador de conflitos.

6.1.2. Participantes

Participaram 285 universitários de Direito (51,3%) e Psicologia (48,7%) que cursavam os três últimos períodos do curso (49,1% no nono, 28,8% no oitavo e 22,1% no décimo período). A idade média foi de 27,32 anos ($DP = 7,80$), sendo 59,3% mulheres e 80,7% de universidade privada.

6.1.3. Instrumentos

Os participantes responderam os mesmos instrumentos do Estudo 1 (Escala de Perfil do Mediador de Conflitos e questionário sociodemográfico), acrescidos dos mais dois descritos a seguir:

Inventário dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade (ICGFP) (ANEXO IV). Medida elaborada por John, Donahue & Kentle (1991) originalmente em língua inglesa, é composta por 44 itens. Entretanto, neste estudo foi utilizada a versão reduzida e adaptada para o contexto brasileiro (Andrade, 2008), composta por 20 itens, respondidos em uma escala tipo *Likert* de cinco pontos: de 1 = *Discordo totalmente* a 5 = *Concordo totalmente*, que interpelam sobre como o indivíduo percebe-se, por exemplo: *Item 2. É minucioso, detalhista no trabalho;* *Item 7. É inventivo, criativo;* *Item 18. Gosta de refletir, brincar com as ideias.* Os itens estão agrupados em cinco fatores: *extroversão* ($\alpha = 0,67$), *amabilidade* ($\alpha = 0,56$), *conscienciosidade* ($\alpha = 0,57$), *neuroticismo* ($\alpha = 0,75$) e *abertura à experiência* ($\alpha = 0,64$), apresentando índice de consistência interna alfa de *Cronbach* de 0,70.

Questionário dos Valores Básicos – QVB-18 (ANEXO V). Elaborado por Gouveia (1998), esse instrumento é composto por 18 itens referentes aos valores básicos (e.g. *Item 1. Sexualidade. Ter relações sexuais; obter prazer sexual;* *Item 7. Afetividade. Ter uma relação*

de afeto profunda e duradoura; ter alguém para compartilhar seus êxitos e fracassos; Item 15. Beleza. Ser capaz de apreciar o melhor da arte, música e literatura; ir a museus ou exposições onde possa ver coisas belas.), os quais devem ser respondidos em uma escala que varia de 0 (*Totalmente importante*) a 7 (*Totalmente não importante*). Os itens são distribuídos equitativamente em seis subfunções: *interativa* (afetividade, apoio social e convivência; $\alpha = 0,65$) e *normativa* (obediência, religiosidade e tradição; $\alpha = 0,67$), *existência* (estabilidade pessoal, saúde e sobrevivência; $\alpha = 0,68$) e *suprapessoal* (beleza, conhecimento e maturidade; $\alpha = 0,60$), e *experimentação* (emoção, prazer e sexualidade; $\alpha = 0,53$) e *realização* (êxito, poder e prestígio; $\alpha = 0,54$), apresentando índice de consistência interna alfa de *Cronbach* de 0,78.

6.1.4. Procedimento

Os procedimentos adotados para coleta de dados foram similares aos dos estudos apresentados anteriormente, respeitando as resoluções 466/12 e 510/16 do CNS. Não obstante, com o acréscimo de dois instrumentos, o tempo médio de resposta foi, aproximadamente, 25 minutos.

6.1.5. Análise de dados

Os dados foram tabulados e analisados por meio do pacote estatístico SPSS (versão 21) e AMOS. Com o primeiro, procedeu-se a correlações r de *Pearson* para identificar a relação entre os traços de personalidade, as subfunções valorativas e o perfil do mediador, seguidas de regressão múltipla hierárquica para verificar a contribuição dos traços de personalidade, das subfunções valorativas e das variáveis sociodemográficas (curso de graduação, idade, sexo e instituição) na explicação do perfil do mediador e, por fim, através do AMOS, testou-se o modelo explicativo do perfil do mediador.

6.2. Resultados

As correlações de *Pearson* demonstraram relação positiva e estatisticamente significativa do perfil do mediador com os traços amabilidade ($r = 0,35; p < 0,001$), abertura à experiência ($r = 0,33; p < 0,001$), conscienciosidade ($r = 0,32; p < 0,001$) e extroversão ($r = 0,21; p = 0,001$), além das subfunções valorativas suprapessoal ($r = 0,27; p < 0,001$) e interativa ($r = 0,24; p < 0,001$). Entretanto, não apresentaram relação significativa com o traço neuroticismo ($r = -0,10; p = 0,09$) e com as subfunções valorativas experimentação ($r = 0,07; p = 0,22$), realização ($r = 0,01; p = 0,85$), existência ($r = 0,04; p = 0,54$) e normativa ($r = 0,16; p = 0,06$), como pode ser observado na Tabela 2.

Tabela 2.

Estatísticas descritivas e correlações entre os traços de personalidade, as subfunções valorativas e o perfil do mediador.

Dimensões	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	15,88	2,86	1	0,23**	0,42**	0,31**	-0,01	0,18*	0,18*	0,28**	0,07	0,16*	0,19*	0,33**
2	17,16	2,37		1	0,33**	0,33**	-0,06	0,13*	0,17*	0,27**	0,17*	0,14*	0,21**	0,32**
3	15,07	3,42			1	0,38**	-0,03	0,23**	0,17*	0,29**	0,19*	0,33**	0,31**	0,21*
4	17,40	2,29				1	-0,09	0,01	-0,08	0,24**	0,03	0,26**	0,04**	0,35**
5	13,67	4,00					1	0,05	0,15*	-0,11	0,04	0,10	-0,01	-0,10
6	14,73	2,94						1	0,44**	0,34**	0,34**	0,34**	-0,01	0,07
7	14,13	2,83							1	0,39**	0,40**	0,29**	0,30**	0,01
8	17,06	2,40								1	0,47**	0,40**	0,26**	0,27**
9	18,19	2,40									1	0,42**	0,39**	0,04
10	17,19	2,67										1	0,35**	0,24**
11	16,22	3,41											1	0,16*
12	10,75	8,19												1

Nota: ** $p < 0,001$; * $p < 0,05$ (teste unicaudal); **1** = Abertura à experiência; **2** = Conscienciosidade; **3** = Extroversão; **4** = Amabilidade; **5** = Neuroticismo; **6** = Subfunção Experimental; **7** = Subfunção Realização; **8** = Subfunção Suprapessoal; **9** = Subfunção Existência; **10** = Subfunção Interativa; **11** = Subfunção Normativa; **12** = Perfil do mediador – fator geral.

Posteriormente, foi realizada regressão múltipla hierárquica, ficando no passo final um modelo estatisticamente significativo [$F(7;644) = 18,28; p < 0,001, R^2 = 0,24$], entrando como variáveis preditoras do perfil do mediador o curso, com as maiores pontuações daqueles que cursam Psicologia ($\beta = 0,14; p = 0,01$), os traços de personalidade (conscienciosidade, $\beta = 0,21; p < 0,001$; abertura à experiência, $\beta = 0,20; p < 0,001$; e amabilidade, $\beta = 0,18; p = 0,002$) e a subfunção interativa ($\beta = 0,12; p = 0,03$).

Inicialmente, testaram-se os efeitos diretos dos traços de personalidade na formação do perfil do mediador de conflitos: conscienciosidade ($\lambda = 0,21; p < 0,001$; IC 90% = 0,11/0,30), abertura à experiência ($\lambda = 0,23; p < 0,001$; IC 90% = 0,13/0,32) e amabilidade ($\lambda = 0,23; p < 0,001$; IC 90% = 0,13/0,32). Posteriormente, foram testados os efeitos diretos dos três traços de personalidade com a subfunção interativa, resultando em: conscienciosidade ($\lambda = 0,05; p = 0,39$; IC 90% = -0,05/0,16), abertura à experiência ($\lambda = 0,08; p = 0,2$; IC 90% = -0,02/0,18) e amabilidade ($\lambda = 0,23; p < 0,001$; IC 90% = 0,12/0,33).

Nesse sentido, os traços de conscienciosidade ($\lambda = 0,21; p < 0,001$) e abertura à experiência ($\lambda = 0,23; p < 0,001$) explicaram o perfil de forma direta, independente dos valores, ao passo que, mediados pela subfunção interativa, apenas o traço de amabilidade apresentou resultado significativo ($\lambda = 0,23; p < 0,001$), enquanto os traços de conscienciosidade ($\lambda = 0,05; p = 0,39$) e abertura à experiência ($\lambda = 0,08; p = 0,2$) não foram estatisticamente significativos.

Assim, de acordo com o modelo de mediação testado, considerando o método de *Bootstrap* com 5.000 reamostragens, verificou-se o efeito indireto da subfunção interativa na relação entre os traços de personalidade e o perfil do mediador, sendo significativo apenas o traço de amabilidade ($\lambda = 0,041; p = 0,004$; IC 90% = 0,01/0,07), caracterizando-se como uma mediação parcial.

Dessa forma, com base nas indicações da regressão múltipla, testou-se um modelo de mediação considerando o perfil do mediador como variável critério, os traços de personalidade

como variáveis independentes e a subfunção interativa como mediadora. Os resultados revelaram que os traços conscienciosidade e abertura à experiência explicam o perfil do mediador de forma direta, independente da subfunção valorativa. No entanto, mediado pela subfunção interativa, apenas a amabilidade apresentou resultado significativo na explicação do perfil do mediador, como pode ser observado na Figura 5.

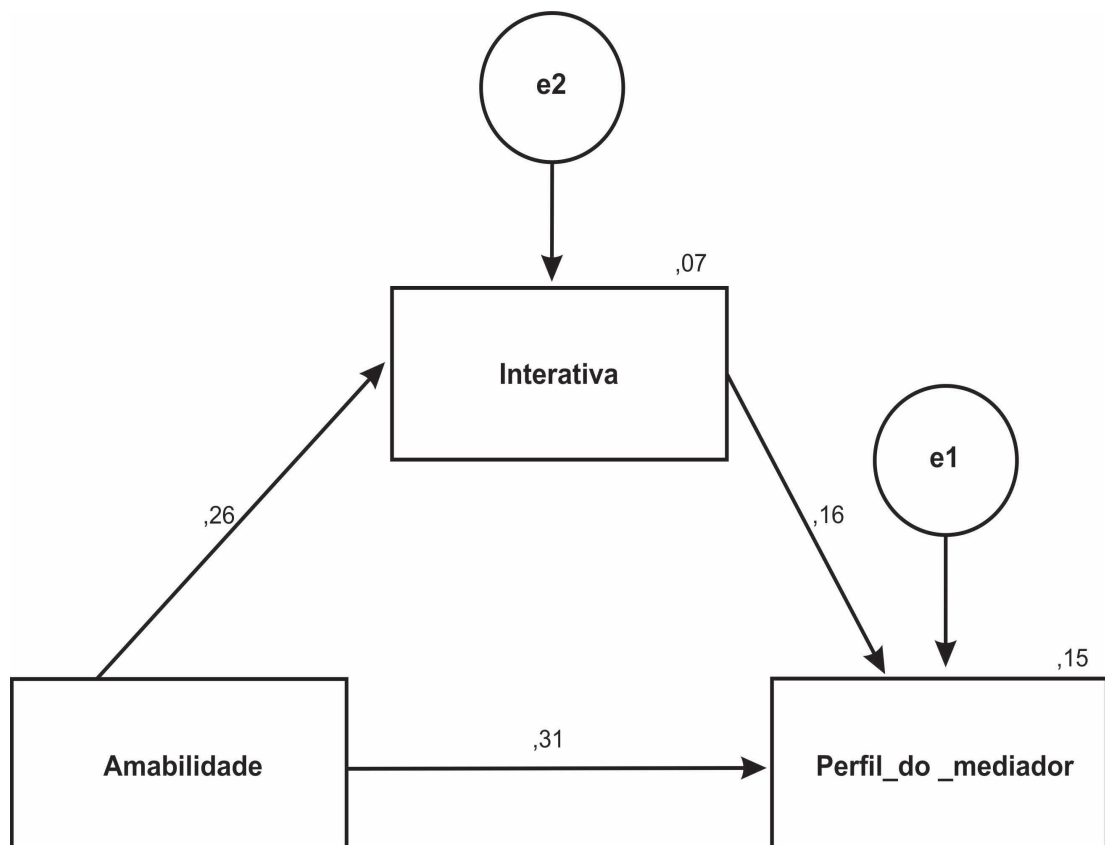


Figura 5. Modelo de mediação parcial

6.3. Discussão parcial

Tendo em vista o objetivo de identificar a relação entre os traços de personalidade, as subfunções valorativas e o perfil do mediador, verificar a contribuição dos traços de personalidade, das subfunções valorativas e das variáveis sociodemográficas (curso de graduação, idade, sexo e instituição) na explicação do perfil do mediador, e, por fim, testar o modelo explicativo do perfil do mediador, confia-se que os objetivos foram alcançados e que este trabalho contribui com a Psicologia Social, sobretudo na explicação do perfil do mediador

a partir de uma perspectiva psicológica, já que a maioria dos estudos acerca da mediação é constituída na área do Direito.

Dessa forma, os achados neste estudo demonstraram que os traços de personalidade amabilidade, abertura à experiência, conscienciosidade e extroversão apresentam relação positiva e significativa com o perfil do mediador. Diante disso, tem-se que a personalidade é um fator que influencia na maneira como o mediador conduzirá o processo de mediação (Six, 2001), ou seja, as características que carrega consigo conduzem o seu fazer e definem suas ações. Nesse sentido, pode-se inferir que indivíduos que prezam pela amabilidade (altruísmo e agradabilidade), abertura à experiência (criatividade), conscienciosidade (organização e responsabilidade) e extroversão (comunicação e espontaneidade), possivelmente estão no rol dos que apresentam os atributos necessários para o exercício da mediação. Já o traço neuroticismo (instabilidade e afetos negativos) vai de encontro ao que se espera de um profissional da mediação de conflitos e não apresentou significância, como sugerido pelas hipóteses desse estudo.

Ademais, quanto às subfunções valorativas, a suprapessoal e a interativa apresentaram relação positiva e significativa com o perfil do mediador, como também preconizaram as hipóteses iniciais. Sobre tal resultado tem-se que aquelas pessoas que prezam por valores centrais como maturidade, beleza e conhecimento (suprapessoal), e por valores sociais, a exemplo da afetividade, apoio social e convivência (interativa), em consideração as características cruciais para a formação do perfil de um bom mediador, já que os valores pelos quais prezam são responsáveis por suas ações e comportamentos, podem predizer a formação de um determinado perfil que favoreça tal prática pois, como é possível perceber, os valores supracitados expressam as necessidades humanitárias voltadas para a vida de um modo geral, enxergando-a como uma fonte de oportunidades e, para o indivíduo em comunidade,

respectivamente, distanciando-se das metas pessoais que focam no próprio indivíduo (Gouveia, 2016).

Em relação às outras subfunções valorativas (experimentação, realização, existência e normativa) acrescenta-se que elas representam valores de orientação pessoal, mais individualistas, que não tem foco nas relações, o que pode explicar os resultados não significativos para o fator perfil do mediador pois, como previsto pelas hipóteses, indivíduos que valorizam mais experiências pessoais, voltadas para si, sem priorizar o estabelecimento e a qualidade das relações sociais, podem não apresentar perfil adequado para ser um mediador de conflitos, já que para acontecer a mediação é necessário que uma relação entre as partes e o profissional seja estabelecida, exigindo deste uma postura de empatia e promoção de diálogo.

Com a realização de uma regressão múltipla hierárquica, constatou-se um modelo estatisticamente significativo, tendo o curso (os alunos de Psicologia pontuando mais alto), os traços de personalidade (conscienciosidade, abertura à experiência e amabilidade) e a subfunção interativa como variáveis preditoras do perfil do mediador, ou seja, cursar Psicologia pode ser um atributo facilitador para mediar conflitos, o que pode ser explicado pelo fato de que alunos desse curso, a exemplo do que paira no imaginário social, são mais abertos à escuta ativa e têm empatia com mais facilidade, pois durante a formação desenvolveram habilidades específicas para acolher e entender o próximo.

Além disto, no que diz respeito aos traços de personalidade, a conscienciosidade, abertura à experiência e amabilidade ficaram como variáveis preditoras, o que pode se dar ao fato de que tais traços representem: a conscienciosidade corresponde à estabilidade motivacional, na qual indivíduos que pontuam tendem a apresentar características como organização, persistência, controle e motivação (De Young & Gray, 2009); o segundo traço diz respeito à capacidade e complexidade da imaginação humana (Benet-Martínez & John, 1998), cujos indivíduos que pontuam alto nesta dimensão, geralmente, são francos, criativos, artísticos,

tem uma imaginação e curiosidade fértil, além de interesses culturais (Friedman & Schustack, 2004). E, por último, mas não menos importante, a amabilidade faz menção à qualidade das relações interpessoais, ou seja, o quão prestativo e altruísta se é com os demais, com foco na socialização (Friedman & Schustack, 2004).

Quanto à subfunção interativa, de motivador idealista e tipo de orientação social, é formada pelos valores de afetividade – relaciona-se com cuidado, afeto, prazer e tristeza nas relações familiares e íntimas; apoio social – significa a segurança que o indivíduo sente de não estar sozinho, de saber que pode contar com o apoio de outras pessoas, enfatizando a necessidade de afiliação; e convivência – expressa as relações do indivíduo com seu grupo, o que proporciona uma identidade social, uma sensação de pertença (Soares, 2013), os quais podem ser aspectos facilitadores para o exercício da função de mediador.

Por fim, de acordo com o resultado obtido na regressão múltipla hierárquica, testou-se o modelo de mediação em que foi considerado o perfil do mediador como variável critério, os traços de personalidade como variáveis independentes e a subfunção interativa como mediadora, resultando em uma mediação parcial na qual o traço de amabilidade explica o perfil do mediador de conflitos mas, mediado pela subfunção interativa, esse perfil é melhor explicado, ou seja, indivíduos com alta pontuação no traço de amabilidade e na subfunção interativa podem apresentar o perfil favorável à mediação.

Assim, pode-se presumir que indivíduos que pontuam alto na dimensão amabilidade – tendência a apresentarem comportamentos pró-sociais, são agradáveis, amáveis e afetuosos (Friedman & Schustack, 2004) – e também na subfunção interativa – do tipo de motivador idealista/humanitário, baseada em ideias e princípios mais abstratos, comumente endossados por indivíduos de mente aberta e espírito inovador, menos apegados a bens materiais (Gouveia, 2013), e de orientação social, voltada para o indivíduo na comunidade, que diz respeito a necessidades de amor, filiação e pertencimento por meio do estabelecimento e da manutenção

de relações interpessoais (Soares, 2013), priorizando-as em detrimento dos seus próprios interesses – podem dispor de um perfil mais adequado para ser mediador de conflitos.

De modo geral, supõe-se que os traços de personalidade e os valores humanos configuram-se como variáveis importantes na explicação da formação do perfil do mediador, visto que o exercício desta função requer não apenas conhecimento teórico e domínio de técnicas específicas, mas também atributos individuais que proporcionem uma atuação com maestria.

CAPÍTULO VII: DISCUSSÃO GERAL

A presente dissertação teve como objetivo principal explicar o perfil do mediador a partir dos traços de personalidade mediados pelos valores humanos. Nesse sentido, foram definidos alguns objetivos específicos: (1) elaborar a Escala de Perfil do Mediador de Conflitos (EPMC), reunindo evidências de sua validade e precisão; (2) identificar a relação entre os traços de personalidade, as subfunções valorativas e o perfil do mediador; (3) verificar a contribuição dos traços de personalidade, das subfunções valorativas e das variáveis sociodemográficas (curso de graduação, idade, sexo e instituição) na explicação do perfil do mediador; e (4) testar o modelo explicativo do perfil do mediador. De acordo com tais objetivos foram formuladas algumas hipóteses que, por sua vez, foram submetidas a três estudos empíricos, cujos principais resultados serão descritos a seguir.

7.1. Resultados principais

Os resultados apresentados nos três estudos desenvolvidos trouxeram importantes contribuições para o entendimento da relação entre o perfil do mediador de conflitos, a personalidade e os valores humanos. No *Estudo 1*, buscou-se elaborar a Escala de Perfil do Mediador de Conflitos (EPMC), reunindo evidências de validade e precisão, cujos resultados apontaram um instrumento com parâmetros psicométricos aceitáveis, conforme esperado pela literatura (Pasquali, 2011), sendo considerado uma medida adequada para utilização em estudos futuros, constatando-se sua estrutura unidimensional.

Ademais, é importante salientar que na literatura foi encontrado apenas um instrumento destinado a medir tal construto em jovens portugueses no ambiente escolar, ao contrário do proposto pelo construído neste trabalho, voltado para profissionais de qualquer área da mediação.

No Estudo 2, foi confirmada a estrutura unidimensional da EPM com indicadores de ajuste e índices de consistência interna satisfatórios, o que sugere que tais dados indicam parâmetros psicométricos aceitáveis e uma precisão adequada, ou seja, a EPM caracteriza-se como um modelo satisfatório, com índices de bondade acima dos pontos de corte esperados na literatura (Pasquali, 2016).

E, no Estudo 3, verificou-se que indivíduos que pontuam mais alto no traço de amabilidade e na subfunção valorativa interativa podem apresentar um perfil mais favorável para ser mediador de conflitos pois, como já apresentado, o fato de prezar mais pelas relações sociais e sua qualidade, desprendendo-se dos interesses individuais, pode ser um diferencial na formação de um profissional da medição.

Em síntese, a presente dissertação evidenciou que a personalidade e os valores humanos são variáveis preditoras do perfil do mediador, constituindo-se como variáveis importantes para explicar o perfil desse profissional, ou seja, as características relevantes para a sua atuação, visto que a personalidade, por ser uma variável de natureza genética e ambiental, pode orientar na escolha da carreira profissional (Pervin & John, 2004), e os valores humanos, de cunho pessoal, pessoal e social, guiam os comportamentos dos indivíduos e expressam cognitivamente suas necessidades (Gouveia, 2016), importantes para a compreensão das ações, julgamentos, opiniões e escolhas (Gouveia, 2013; Rokeach, 1973).

Diante disso, foi possível ratificar o papel mediador dos valores humanos na relação entre personalidade e perfil do mediador. Os traços de personalidade, por serem mais estáveis e apresentarem maior componente genético, antecedem os valores, cuja base é mais social (Bilsky & Schwartz, 1994). Dessa forma, os valores podem ser considerados como uma variável que, possivelmente, exerça influência nas manifestações comportamentais dos traços de personalidade, que, quando interagem, potencializam a

predição de comportamentos (Parks & Guay, 2009). Portanto, este estudo configura-se como uma evidência dessa interação, o qual pode contribuir com mais estudos que se utilizam destes dois construtos para o entendimento de outros fenômenos.

Nesse ínterim, são propostos novos estudos em contextos diferenciados para testarem tais achados. Além disso, a pertinência do tema, o avanço da prática da mediação e a escassez de estudos sobre o perfil do mediador são alguns aspectos que reforçam a importância dessa pesquisa.

7.2. Limitações da pesquisa

Embora considere-se que os objetivos desta pesquisa tenham sido alcançados, é importante ressaltar algumas limitações enfrentadas, comumente encontradas em estudos científicos desse tipo, que não possibilitam a generalização dos dados encontrados, mesmo que essa não tenha sido a intenção do estudo desenvolvido. Pelo contrário, o estudo fornece novas informações acerca do tema, sob um viés diferente do que é desenvolvido frequentemente, sendo uma complementaridade e inovação nos estudos apresentados sobre a temática.

Dessa forma, uma importante limitação do presente estudo dá-se pela natureza da amostra escolhida, por ter se restringido a universitários (e a medida construída ser voltada para profissionais) de determinado estado brasileiro, pois o aspecto biopsicossocial exerce influência na maneira de pensar e se expressar diante de certos fenômenos.

Além disso, ressalta-se também o tipo de delineamento utilizado – um estudo correlacional – que não permite fazer inferências de causa e efeito entre as variáveis consideradas como nos estudos experimentais (Breakwell, Hammond, Fife-Schaw, & Smith, 2010). Diante disso, não é possível afirmar que um indivíduo que prioriza valores

de realização e apresenta características do traço de neuroticismo, por exemplo, não pode ser um mediador.

Não obstante, tais limitações não desmerecem a importante contribuição dos achados dessa dissertação que proporcionam evidências científicas para o tema abordado, valendo-se de um tema próprio de outra área para, assim, colaborar com o arcabouço da Psicologia Social.

7.3. Direções futuras

Diante das limitações apresentadas anteriormente, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas acerca do tema. Sendo assim, propõe-se que estudos futuros considerem amostras maiores e mais diversificadas, replicando-o em outro contexto, por exemplo, com a inclusão dos profissionais da mediação que são o alvo de interesse da medida construída, para verificar se a EPMC é capaz de identificar as características necessárias para um bom desempenho na atuação profissional.

Considera-se pertinente também a realização de pesquisas que se utilizem de medidas aptas a minimizarem os efeitos da desejabilidade social, como as medidas implícitas que consideram a atividade inconsciente do participante através do seu tempo de reação (Athayde, 2012). Outro aspecto a ressaltar é considerar outras variáveis que possam predizer a formação do perfil do mediador de conflitos, a exemplo da empatia, considerada um dos aspectos primordiais para o exercício da mediação.

Ademais, espera-se que os resultados encontrados nesta dissertação possibilitem reflexões acerca da importância do perfil adequado para um profissional responsável pelo fomento do diálogo e da corresponsabilização das partes em conflito pelo ganho recíproco, possam contribuir/facilitar no processo de recrutamento de profissionais mais preparados para a mediação, e impulsionem novas indagações e descobertas sobre o tema,

contribuindo para um melhor conhecimento, aperfeiçoamento e busca de tal prática, encarada pela literatura como uma alternativa extrajudicial mais justa e célere.

Sendo assim, estima-se que os achados colaboraram com explicações sobre o perfil do mediador de conflitos a partir da personalidade e dos valores humanos, e proporcionaram novas descobertas na área, contribuindo para a superação da lacuna vigente na literatura sobre a temática. Além disso, propõem-se novos estudos com amostras maiores e mais diversificadas para corroborarem tais achados, tendo em conta as limitações do contexto em que esta pesquisa foi realizada.

De modo geral, confia-se que este trabalho trouxe achados relevantes acerca do tema, contribuindo com a elaboração de uma medida considerada adequada para mensurar o perfil do mediador de conflitos em contexto brasileiro, além de fornecer mais evidências científicas sobre o poder da personalidade e dos valores humanos na explicação de construtos psicológicos. Posto isso, a necessidade de estudar o tema mais profundamente em virtude do acirramento das relações hodiernas, o crescimento dessa prática e a carência de pesquisas que tratem sobre o perfil do mediador, são alguns aspectos que ressaltam a relevância da presente pesquisa.

REFERÊNCIAS

- Allport, G. W. (1973). *Personalidade: padrões e desenvolvimento*. São Paulo: EPU, Editora da Universidade de São Paulo.
- Almeida, M. V. S. (2012). Breves considerações sobre a mediação Harvardiana e a mediação transformativa. *Biblioteca virtual do Ministério Público de Minas Gerais*, 1-8. Recuperado de <https://aplicacao.mpmg.mp.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1105/5%20R%20Breves%20consideracoes%20-%20Mauricio.pdf?sequence=1>.
- Almeida, M. A. T. (2016). A mediação dos conflitos de família como instrumento de concretização da fraternidade. *Revista de Direito de Família e das Sucessões – Revista dos Tribunais*, 2, 1021-1046. Recuperado de http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_1021_1046.pdf.
- Almeida, A. M. (2017). A possibilidade de realização da mediação nos conflitos de violência doméstica: uma pesquisa *in loco* no juizado de violência doméstica do núcleo Bandeirante/DF. *Trabalho de Conclusão de Curso*, Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Brasília, DF.
- Almeida, T., Pelajo, S., & Jonathan, E. (2016). *Mediação de conflitos – para iniciantes, praticantes e docentes* (1ª ed). Salvador, BA: Juspodivm.
- Alves, A. P., Cúnico, S. D., Arpini, D. M., Smaniotto, A. C., & Bopp, M. E. T. (2014). Mediação familiar: possibilitando diálogos acerca da guarda compartilhada. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 9(2), 193-200. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v9n2/05.pdf>.
- Amorim, A. K. A. (2015). *Personalidade, Satisfação e Engajamento no trabalho de profissionais de Enfermagem: proposta de modelo explicativo*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.

- Anastasi, A., & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Andrade, J.M. (2008). *Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Araújo, R. C. R. (2013). *As bases genéticas da personalidade, dos valores humanos e da preocupação com a honra*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.
- Araújo, R. R. (2016). *Honra, valores humanos e traços de personalidade: a influência cultural*. Tese de Doutorado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.
- Ardila, R., Gouveia, V.V., & Medeiros, E.D. (2012). Human values of colombian people. Evidence for the functionalist theory of values. *Revista Latinoamericana de Psicologia*, 44, 105-117. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80525022009.pdf>.
- Athayde, R. A. A. (2012). *Medidas Implícitas de Valores Humanos: Elaboração e Evidências de Validade*. Dissertação de Mestrado. Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Paraíba.
- Azevedo, A. G. (2015). *Manual de mediação judicial*. Brasília: Conselho Nacional de Justiça.
- Barbosa, A. A. (2008). Mediação e princípio da solidariedade humana. Em Pereira, R. C (Org.). *Teoria e prática do direito de família*. Rio de Janeiro: IBDFAM - Lumen Juris.
- Bedin, G. A., & Ghisleni, P. C. (2015). A sociedade internacional e a questão da paz: a solução dos conflitos por meio do direito ou do princípio da não violência. *Revista Faculdade de Direito UFMG*, Belo Horizonte, 66, 231 – 252. doi 10.1281/0304-2340

- Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729-750. doi: 10.1037/0022-3514.75.3.729
- Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (1994). Values and Personality. *European Journal of Personality*, 8, 163-181.
- Bonafê-Schmitt, J. P. (2009). *Mediação, Conciliação, Arbitragem: Técnicas ou um novo modelo de regulação social*. In A. M. Silva & M. A. Moreira (Orgs), *Formação e Mediação Sócio-Educativa: Perspectivas Teóricas e Práticas*. Porto: Areal Editores
- Braithwaite, V. A., & Law, H. G. (1985). Structure of human values: testing the of Rokeach Value Survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 250-263. doi: 10.1037/0022-3514.49.1.250
- Brasil. (2015). *Lei de Mediação de Conflitos*. Lei Federal No. 13.140/15, de 26 de junho de 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso em 17 de março de 2018.
- Brasil. (2017). *A ONU e a população mundial*. Recuperado de <https://nacoesunidas.org/acao/populacao-mundial/>.
- Brasil. (2017). *Brasil tem mais de 207 milhões de habitantes, segundo IBGE*. Recuperado de <https://g1.globo.com/economia/noticia/brasil-tem-mais-de-207-milhoes-de-habitantes-segundo-ibge.ghtml>.
- Breakwell, G. M., Hammond, C., Fife-Schaw., & Smith, J. A. (2010). *Métodos de pesquisa em Psicologia*. 3 ed. Porto Alegre: Artmed.
- Bush, R. A. B., & Folger, J. P. (2005). The promise of mediation: the transformative approach to conflict. *Revista São Francisco*, CA, EUA: Jossey-Bass.

- Carvalho, E., André Neto, A., & Andrade, G. (2006). *Negociação e administração de conflitos*. Rio de Janeiro: FGV.
- Carvalho, S. A. (2016). O sistema jurídico-processual brasileiro e o problema da solução dos conflitos na atualidade. *Revista Raízes do Direito*, 5(1), 82-96. Recuperado de <file:///D:/Downloads/1948-Texto%20do%20artigo-5462-1-10-20161128.pdf>.
- Chapman, B. P., & Goldberg, L. R. (2017). Act-frequency signatures of the Big Five. *Personality and Individual Differences*, 116, 201-205. doi: 10.1016/2017.04.049
- Coelho, G. L. H. (2014). *Valores humanos nas organizações: relação com a Síndrome de Burnout e o engajamento laboral*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.
- Cohen, R. J., Swerdlik, M., & Sturman, E. D. (2014). *Testagem e Avaliação Psicológica* (8ª ed). Porto Alegre: Artmed.
- Costantino, C. A., & Merchant, C. S. (1996). *Designing conflict management systems*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Costa, C. B., Cenci, C. M. B., & Mosmann, C. P. (2016). Conflito conjugal e estratégias de resolução: uma revisão sistemática da literatura. *Temas em Psicologia*, 24(1), 325-338. doi: 10.9788/TP2016.1-22
- Costa, C.B., Delotorre, M.Z., Wagner, A., & Mosmann, P.C. (2016). Terapia de Casal e Resolução de Conflitos: uma revisão sistemática. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 37(1), 208-223. doi: 10.1590/1982-3703000622016.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343-359. doi: 10.1521/1992.6.4.343
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2007). Brief versions of the NEO-PI-3. *Journal of Individual Differences*, 28(3), 116-128. doi: 10.1027/1614-0001.28.3.116

- Costa, E. P., Melo, M., & Jesus, P. (2011). Construção e validação de uma escala de competências de mediação de conflitos em jovens (ECMEDJ). *Libro de Actas do XI Congreso Internacional Galego-Portugués de Psicopedagogía*. A Coruña/Universidade da Coruña. Recuperado de http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/8432/ESCALA_COMPET%C3%80NCIAS_MEDIA%C3%87%C3%83O_2011.pdf?sequence=1.
- Couto, R. N. (2017). *Perdão e crescimento pós-traumático no âmbito do divórcio: uma explicação pautada nos valores humanos*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Paraíba, Departamento de Psicologia, João Pessoa, Paraíba.
- Crawford, D., & Bodine, R. (1996). *Conflict Resolution Education*. Washington: U.S. Department of Justice.
- Cruz, R. M. (2002). O processo de conhecer em avaliação psicológica. In Cruz, R. M., Alhier, J. C., & Sarda, J. J. *Avaliação e medidas psicológicas: produção do conhecimento e da intervenção profissional* (pp.15-24). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Cunha, P., & Monteiro, A. P. (2017). Epistemologia e prática da mediação: por uma cultura de paz. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 69(3), 199-207. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1809-52672017000300014.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em Psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228. doi: Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v11n2/v11n2a07.pdf>.
- D'Amico, S. M., & Monteiro, J. K. (2012). Características de Personalidade e Qualidade de Vida de Gestores no Rio Grande do Sul. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(3), 381-396. doi: 10.1590/S1415-65552012000300004

- Davis, M. H., Capobianco, S., & Kraus, L. A. (2004). Measuring conflict-related behaviors: Reliability and validity evidence regarding the Conflict Dynamics Profile. *Educational and psychological measurement*, 64(4), 707-731. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013164404263878>.
- Deary, I. J. (1996). A (latent) Big Five personality model in 1915? A reanalysis of Webb's data. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(5), 992-1005. doi: 10.1037/0022-3514.71.5.992
- Deutsch, M. (1969). Socially relevant science: reflections on some studies of interpersonal conflict. *American Psychologist*, 24(12), 1076-1092. doi: 10.1037/h0028993
- DeYoung, C. G. (2015). Cybernetic Big Five Theory. *Journal of Research in Personality*, 56, 33-58. doi: 10.1016/2014.07.004
- DeYoung, C. G., & Gray J. R. (2009). Personality neuroscience: Explaining individual differences in affect, behavior, and cognition. In P. J. Corr & G. Matthews (Eds). *The Cambridge handbook of personality psychology* (pp. 323-346). New York: Cambridge University Press.
- Dias, F. A., & Souza, J. L. (2013). O mediador (perfil, atuação e ética) na resolução dos conflitos. *Revista Jurídica*, 17(34), 225-251. Recuperado de <http://proxy.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/4059/2533>.
- Digman, J. M. (1997). Higher-order factors of big five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1246-1256. doi: 10.1037/0022-3514.73.6.1246
- Duarte, C. M. N. (2005). *Percepções de conflito e violência conjugal*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto, Portugal.

- Estramiana, J. L. A., Pereira, C. R., Monter, M. R., & Zlobina, A. (2013). Valores sociais. Em L. Camino, A. R. R. Torres, M. E. O. Lima & M. E. Pereira (Eds.), *Psicologia social: temas e teorias*. 2ª ed. (pp. 309-353). Brasília: Technopolitik.
- Faleck, D., & Tartuce, F. (2014). *Introdução histórica e modelos de mediação*. In: Armando Sérgio Prado de Toledo; Jorge Tosta; José Carlos Ferreira Alves. (Org.). Estudos Avançados de Mediação e Arbitragem. 1ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Farina, M., Lopes, R. M. F., & Argimon, I. I. L. (2016). Perfil de idosos através do modelo dos cinco grandes fatores de personalidade (Big Five): revisão sistemática. *Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología*, 12(1), 97-108. doi: 10.15332/s1794-9998.2016.0001.06
- Fernandes, B. T. (2017). *A teoria do conflito e sua importância na concretização do acesso à justiça material*. Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade de Ciências Jurídicas e Ciências Sociais, Brasília, DF.
- Ferraresi, C. S., & Moreira, S. B. (2013). Conflitos e formas de resolução: da autotutela à jurisdição. *Revista JurisFIB*, 4, 343-380. Recuperado de <http://www.revistajurisfib.com.br/artigos/1395810031.pdf>.
- Ferreira, A. B. H. (2001). *Mini Aurélio*. Rio de Janeiro, RJ: Editora Nova Fronteira.
- Ferreira, C. A. A., & Reis Neto, M. T. (2015). Gestão de conflitos nas organizações: um olhar para a saúde. *Revista Eletrônica Gestão & Saúde*, 6(3), 2799-2818. Recuperado de <file:///D:/Downloads/Dialnet-GestaoDeConflitosNasOrganizacoes-5555832.pdf>.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Califórnia, EUA: Stanford University Press.
- Fisher, R. (1990). *The social psychology of intergroup and international conflict resolution*. New York: Springer.

- Fischer, R., Milfont, T. L., & Gouveia, V. V. (2011). Does social context affect value structures? Testing the within-country stability of value structures with a functional theory of values. *Journal of CrossCultural Psychology*, 42, p. 253-270. doi: 10.1177/0022022110396888
- Fleeson, W., & Jayawickreme, E. (2015). Whole Trait Theory. *Journal of Research in Personality*, 56, 82-92. doi: 10.1016/2014.10.009
- Floyd, F. J., & Widaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7(3), 286-299. doi: 10.1037/1040-3590.7.3.286
- Fonsêca, P. N., Chaves, S. S. S., & Gouveia, V. V. (2006). Professores do ensino fundamental e bem-estar subjetivo: Uma explicação baseada em valores. *Psico-USF*, 11(1), 45-52. Recuperado de http://vvgouveia.net/en/images/Gouveia_2006_professores_do_ensino_fundamental_e_bem-estar_subjetivo.pdf.
- Freire, M. (1992). *O que é grupo?* In E. P. Grossi & J. Bordin (Orgs.), *Paixão de Aprender* I. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Freires, D. A. N., Gouveia, V. V., Bortolotti, S. L. V., & Ribas, F. T. T. (2014). Resistência à mudança organizacional: Perspectiva valorativa e organizacional. *PsicoPUCRS*, 45(4), 513-523. doi: 10.15448/1980-8623.2014.4.16220
- Freitas, N. B. C. (2017). *Estratégias de resolução dos conflitos conjugais: uma explicação a partir da personalidade e dos valores humanos*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Paraíba, Departamento de Psicologia, João Pessoa, Paraíba.
- Friedman, H., & Schustack, M., (2004). *Teorias da personalidade*. 2ª ed. São Paulo: Pearson prentice hall.

- Garcia, L. F. (2006). Teorias psicométricas da personalidade. Em C. E. Flores-Mendoza & R. Colom (Orgs.), *Introdução à psicologia das diferenças individuais* (pp. 219-242). Porto Alegre: Artmed.
- Garrido, L. E., Abad, F. J., & Ponsoda, V. (2011). Performance of Velicer's Minimum Average Partial factor retention method with categorical variables. *Educational and Psychological Measurement*, 71(3), 551-570. doi: 10.1177/0013164410389489
- Geist, P. (1995). Negotiating whose order? Communicating to negotiate identities and revise organizational structures. In A. Nicotera (Ed.), *Conflict and organizations* (pp. 45-64). Albany, NY: State University of New York.
- Gomes, A. I. A. S. B. (2011). *A escolha de parceiro (a) ideal por hetero e homossexuais: uma leitura a partir dos valores e traços de personalidade*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.
- Gomes, L. M. C., & Rangel, T. L. V. (2018). Instrumentos de administração de conflitos e de promoção da cidadania ativa na ordem jurídica constitucional brasileira. *Derecho y Cambio Social*, 51, 1-23. Recuperado de https://www.derechoycambiosocial.com/revista051/INSTRUMENTOS_DE_ADMINISTRA%C3%87%C3%83O_DE_CONFLITOS.pdf.
- Gouveia, R. (2013). Influência Social. Em Torres (Orgs.), *Psicologia Social: temas e teorias* (355-409). Brasília: Technopolitik.
- Gouveia, V. V. (1998). *La naturaleza de los valores descriptores del individualismo y del colectivismo: una comparación intra e intercultural*. Tese de Doutorado não-publicada, Universidade Complutense de Madrid, Madri.
- Gouveia, V. V. (2003). A Natureza Motivacional dos Valores Humanos: Evidências acerca de uma Nova Tipologia. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 431-443. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v8n3/19965.pdf>.

- Gouveia, V.V. (2013). *Teoria funcionalista dos valores humanos: Fundamentos, aplicações e perspectivas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Gouveia, V. V. (2016). Introdução à teoria funcionalista dos valores. Em V. V. Gouveia (Org.). *Teoria funcionalista dos valores humanos: áreas de estudo e aplicações* (pp. 13-28). São Paulo, SP: Vetor editora.
- Gouveia, V. V., Fonsêca, P. N., Milfont, T. L., & Fischer, R. (2011). Valores humanos: Contribuições e perspectivas teóricas. Em C. V. Torres, & E. R. Neiva (Orgs.), *A psicologia social: Principais temas e vertentes* (pp. 278-295). Porto Alegre, RS: ArtMed.
- Gouveia, V.V., Martínez, E., Meira, M., & Milfont, T. L. (2001). A estrutura e o conteúdo universais dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 6(2), 133-142. doi: 10.1590/S1413-294X2001000200002
- Gouveia, V.V., Meira, M., Gusmão, E. E. S., Sousa Filho, M. L., & Souza, L. E. C. (2008). Valores Humanos e Interesses Vocacionais: Um estudo correlacional. *Psicologia em Estudo*, 13(3), 593-601. doi; 10.1590/S1413-73722008000300022
- Gouveia, V. V., Milfont, T. L., Fischer, R., & Coelho, J. A. P. M. (2009). Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: Aplicações para Organizações. *Revista de Administração Mackenzie*, 10(3), 34-59. Recuperado de http://www.academia.edu/1340498/Teoria_funcionalista_dos_valores_humanos_aplica%C3%A7%C3%B5es_para_organiza%C3%A7%C3%B5es.
- Gouveia, V. V., Milfont, T. L., Fischer, R., & Santos, W. S. (2008). Teoria funcionalista dos valores humanos. En M. L. M. Teixeira (Org.), *Valores humanos e gestão: novas perspectivas* (pp. 47-80). São Paulo: Editora Senac.

- Gouveia, V. V., Milfont, T. L., & Guerra, V. (2014). Functional theory of human values: Testing its content and structure hypotheses. *Personality and Individual Differences*, 60, 41-47. doi: 10.1016/0191-8869
- Gouveia, V. V., Milfont, T.L., & Guerra, V.M. (2014). The functional theory of human values: from intentional overlook to first acknowledgement – A reply to Schwartz. (2014). *Personality and Individual Differences*, 68, 250-253. doi: 10.1016/2014.03.025
- Gouveia, V. V., Santos, W. S., Milfont, T. L., Fischer, R., Clemente, M., & Espinosa, P. (2010). Teoría funcionalista de los valores humanos en España: Comprobación de las hipótesis de contenido y estructura. *Revista Interamericana de Psicología*, 44, 203-214. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/284/28420641002.pdf>.
- Gouveia, V.V., Santos, W. S., Pimentel, C. E., Diniz, P. K. C., & Fonsêca, P. N. (2009). Questionário de Comportamentos Anti-Sociais e Delitivos: Evidências Psicométricas de uma Versão Reduzida. *Psicologia. Reflexão e Crítica*, 22, p. 20-28. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/prc/v22n1/04.pdf>.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. A. S. Sant'Anna & A. C. Neto (Trad.). Porto Alegre: Bookman.
- Hair, J. F., Black. W. C., Babin. B. J., & Anderson. R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7ª ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hall, C. S., & Lindzey, G. (1970). *Theories of Personality* (2ª ed). New York: John Wiley.
- Hall, C. S., Lindsey, G., & Campbell, J. B. (2000). *Teorias da Personalidade* (4ª ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Hanania, R. (2017). The personalities of politicians: A big five survey of American legislators. *Personality of Individual Differences*, 108, 164-167. doi: 10.1016/2016.12.020

- Hayton, J. C., Allen, D. G., & Scarpello, V. (2004). Factor retention decisions in exploratory factor analysis: A tutorial on parallel analysis. *Organizational Research Methods*, 7(2), 191-207. doi: 10.1177/1094428104263675
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Hess, G., Schredl, M., & Goritz, A. S. (2016). Lucid dreaming frequency and the Big Five personality factors. *Imagination, Cognition and Personality: Consciousness in Theory, Research, and Clinical Practice*, 36(3), 240–253. doi: 10.1177/0276236616648653
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management Review*, 9(3), 389-398. doi: 10.5465/AMR.1984.4279653
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. (1^a ed.). McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-26. doi: 10.9707/2307-0919.1014
- Hutz, C. S., Nunes, C. H., Silveira, A. D., Serra, J., Antón, M., & Wiecezoneck, L. S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11(2), 395-410.
- Inglehart, R. (1971). The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Post-Industrial Societies. *The American Political Science Review*, 65(4), 991-1017. doi: 10.2307/1953494
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among Western publics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1991). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: CIS.

- Inglehart, R. (1994). Modernización y post-modernización: la cambiante relación entre el desarrollo económico, cambio cultural y político. In J. D. Nicolás, & R. Inglehart (Orgs.), *Tendencias mundiales de cambio en los valores sociales y políticos* (pp. 157-170). Madrid: Fundesco.
- Jares, X. (2002). *Educação e conflito*. Guia da Educação para a convivência. Porto: Edições ASA.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The “Big Five” Inventory & Versions 4a and 54*. Berkeley, University of California. Institute of Personality and Social Research.
- Kluckhohn, C. (1951). Los valores y las orientaciones de valor en la teoría de la acción. In T. Parsons, & E. A. Shils (Eds.), *Hacia una teoría general de la acción* (pp. 435-485). Buenos Aires: Editorial Kapelusz.
- Kovach, K. & Love, L. (2004). Mapeando a Mediação: Os Riscos do Gráfico de Riskin. In Azevedo, A. G. (org.) *Estudos em arbitragem, mediação e negociação*. Brasília: Grupos de pesquisa.
- Langoski, D. T., Bressan, C. M. F., & Souza, C. L. C. (2012). Uma perspectiva transformadora dos conflitos: a experiência da mediação familiar. *Revista Eletrônica de Extensão*, 9(13), 128-139. doi: 10.5007/1807-0221.2012
- Lemos, M. R. (2011). Sociabilidade em destaque: um ensaio teórico a partir do intercâmbio analítico entre Ferdinand Tönnies e Émile Durkheim. *Cadernos de Campo*, 14, 127-139.
- Lima, T. J. S. (2012). *Modelos de valores de Schwartz: comparando conteúdo, estrutura e poder preditivo*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, Brasil.

- Lima, I. E. P., Bacural, R. P., Sousa, F. I. S. P., & Lima, K. D. S. (2017). Uma experiência da Psicologia com mediação de conflitos - estágio em Psicologia e processos de gestão. *Revista de Psicologia*, 8(2), 129-135. Recuperado de http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/27995/1/2017_art_ieplimarpbacural.pdf
- Lima, M. H. C., & Silva, L. A. M. G. (2017). Mediação interdisciplinar e sua aplicação no ambiente escolar: construção da dignidade humana e disseminação da cultura da paz. *Revista Cidadania e Acesso à Justiça*, 3(2), 96-116. Recuperada de <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://indexlaw.org/index.php/acessoajustica/article/viewFile/2566/pdf>.
- Lima, M. L., & Correia, I. (2013). Atitudes: medida, estrutura e funções. Em Vala, J., & Monteiro, M. B. (Coords.). *Psicologia Social* (9ª ed), 201-243. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Lima, T. J. S., Gouveia, V. V., Souza, L. E. C., & Fonsêca, P. N. (2014). Avaliando valores a partir de relatos comportamentais: Evidências Psicométricas de uma nova medida. *Psico-PUCRS*, 45(4), 485-493. doi:10.15448/1980-8623.2014.4.15826
- Liu, D., & Campbell, K. The Big Five Personality Traits, Big Two Metatraits and Social Media: A Meta-Analysis. *Journal of Research in Personality*, 114. doi: 10.1016/2017.08.004
- Lorenzini, E., Mientkewic, G. A., Deckman, L. R., Bazzo, K. O., & Silva, E. F. (2015). Conflitos na equipe de Enfermeiros: revisão integrativa. *Revista Eletrônica Gestão & Saúde*, 6(2), 1764-1773. Recuperado de [file:///D:/Downloads/Portugus_CONFLICTINNURSINGSTAFFANINTEGRATIVE REVIEW.pdf](file:///D:/Downloads/Portugus_CONFLICTINNURSINGSTAFFANINTEGRATIVE%20REVIEW.pdf).

- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavior Research Methods*, 38(1), 88-91. Recuperado de <https://link.springer.com/content/pdf/10.3758%2F03192753.pdf>.
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2013). FACTOR 9.2: A Comprehensive Program for Fitting Exploratory and Semiconfirmatory Factor Analysis and IRT Models. *Applied Psychological Measurement*, 37(6), 497-498. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1018952>.
- Lorenzo-Seva, U., Timmerman, M. E., & Kiers, H. A. L. (2011). The Hull Method for Selecting the Number of Common Factors. *Multivariate Behavioral Research*, 46(2), 340-364. doi:10.1080/00273171.2011.564527
- Machado, A. (1917). Caminante, no hay camino. In *Poemas*. Madrid, Espanha: Espasa Calpe
- Marcela, V. (2015). Learning strategy, personality traits and academic achievement of university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 3473 – 3478. doi:10.1016/2015.01.1021
- Marôco, J. (2014). Análise de equações estruturais. (2ªed) Lisboa, Portugal: ReportNumber.
- Marques, C., Silva, A. D., Taveira, M. C., & Gouveia, V. V. (2016). Functional Theory of Values: Results of a Confirmatory Factor Analysis with Portuguese Youths. *Revista Interamericana de Psicologia*, 50(3), 392-401. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28450492008>.
- Martins, A. M., & Machado, C. (2016). Gestão escolar, situações de conflito e violência: campo de tensão em escolas públicas. *Educar em Revista*, 59, 157-173. doi: 10.1590/0104-4060.44074.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

- McCrae, R. R. (2009). The five-factor model of personality traits: Consensus and controversy. In P. Corr & G. Matthews (Eds.), *The Cambridge handbook of personality psychology* (pp. 148-161). United Kingdom: University Press, Cambridge.
- Medeiros, E. D. (2011). *Teoria funcionalista dos valores humanos: Testando sua adequação intra e interculturalmente*. Tese de Doutorado não publicada. Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB.
- Medeiros, F. G., & Carvalho, M. C. C. C. (2012). *Mediação de Conflitos*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Medeiros, E. D., Gouveia, V. V., Gusmão, E. E. S., Milfont, T. L., Fonseca, P. N., & Aquino, T. A. A. (2012). Teoria funcionalista dos valores humanos: Evidências de sua adequação ao contexto paraibano. *Revista de Administração Mackenzie*, 13(3), 18-44. doi:10.1590/S1678-69712012000300003
- Melloni, M., Lopez, V., & Ibanez, A. (2014). Empathy and contextual social cognition. *Cogn Affect Behav Neurosci*, 14(1), 407-25.
- Monteiro, M. B. (2013). Relações intergrupais. In Vala, J., & Monteiro, M. B. *Psicologia Social*. 9ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Monteiro, R. P. (2014). *Entendendo a psicopatia: contribuição dos traços de personalidade e valores humanos*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.
- Moore, C. W. (1998). *O processo de mediação*. (2ª ed). Porto Alegre: Artmed.
- Müller, F. G. (2008). Competências profissionais do mediador de conflitos no contexto escolar. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, 1, 107-121. Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/952/799>.
- Muniz, T. L. (2009). A ética na mediação. Em Cassella, P. B., & Souza, L. M. *Mediação de conflitos: novo paradigma de acesso à justiça*. Belo Horizonte: Fórum.

- Munné, M., & Mac-Cragh, P. (2006). *Los 10 principios de la cultura de mediación*. Barcelona: Graó.
- Myers, D. G. (2014). *Psicologia Social*. 10ª ed. Porto Alegre: Artmed.
- Nascimento, D. A. M. (2012). *Resistência à mudança organizacional: correlatos valorativos e organizacionais*. Tese de Doutorado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.
- Nascimento, A. L., Leonelli, M., Amorim, S., & Leonelli, V. (2007). *Guia de Mediação Popular*. Salvador: Juspopuli.
- Navarro, F. R. (2007). La construcción social de la parentalidad y los procesos de vinculación y desvinculación Padre-Hijo. El papel del mediador familiar. *Ciências Psicológicas*, 1(2), 110-133. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4595/459545424002.pdf>.
- Nunes, C. H. S., & Hutz, C. S. (2007). Construção e validação da escala fatorial de socialização no modelo dos cinco grandes fatores de personalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(1), 20-25. doi: 10.1590/S0102-79722007000100004
- Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. (2010). *Bateria Fatorial de Personalidade (BFP): Manual técnico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2ª ed). New York: McGraw-Hill.
- Oliveira, J. Q. (2017). *A explicação da obesidade a partir dos traços de personalidade e hábitos alimentares*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.
- Oliveira, H. L., Cardelíquio, T. C., & Amaral, F. R. C. (2017). A mediação como forma de resolução de conflitos familiares e seus aspectos práticos. *Revista de Trabalhos Acadêmicos da FAM*, 2(1), 1-20. Recuperado de

<http://aplicacao.vestibularfam.com.br:881/pergamumweb/vinculos/000005/000005d8.pdf>.

- Oshio, A., Taku, K., Hirano, M., & Saeed, G. (2018). Resilience and Big Five personality traits: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 127, 54-60. doi: 10.1016/2018.01.048
- Palhano, D. B. (2016). *Avaliação das facetas dos cinco grandes fatores de personalidade: construção de um instrumento de medida*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.
- Parks, L., & Guay, R. P. (2009). Personality, values and motivacion. *Personality and Individual Differences*, 47, 675-684.
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Pasquali, L. (2007). Validade dos testes psicológicos: Será possível reencontrar o caminho? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23, 99-107. doi:10.1590/ S0102-37722007000400019
- Pasquali, L. (2016). *TEP – Técnicas de Exame Psicológico: Os Fundamentos*. 2ª ed. São Paulo, SP: Vetor editora.
- Patil, V. H., Singh, S. N., Mishra, S., & Donavan, D. T. (2007). *Parallel Analysis engine to aid determining number of factors to retain* [Computer software]. Retirado de: <http://ires.ku.edu/~smishra/parallelengine.htm>.
- Paunonen, S.V., & Ashton, M.C. (2001). Big Five predictors of academic achievement. *Journal of Research in Personality*, 35, 78–90. doi: 10.1016/2000.2309
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2004). *Personalidade: teoria e pesquisa*. Porto Alegre: Artmed.

- Pilarska, A. (2018). Big-Five personality and aspects of the self-concept: Variable – and person – centered approaches. *Personality and Individual Differences*, 127, 107-113. doi: 10.1016/2018.01.049.
- Pimentel, C. E. (2004). *Valores humanos, preferência musical, identificação grupal e comportamentos de risco*. Dissertação de Mestrado. Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Paraíba.
- Pimentel, J. R. F. F. (2016). O novo futuro da mediação no Brasil com o advento do novo Código de Processo Civil e da Lei da Mediação. *Revista Vianna Sapiens*, 7(1). Recuperado de <http://www.viannajr.edu.br/publicacoes/index.php/revista/article/view/185>.
- Pligher, S. A. (2007). *Mediação de conflitos familiares e criatividade: um estudo a partir do perfil do mediador*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica de Campinas, São Paulo, SP, Brasil.
- Possato, B. C., Rodríguez-Hidalgo, A. J., Ortega-Ruiz, R., & Zan, D. D. P. (2016). O mediador de conflitos escolares: experiências na América do Sul. *Psicologia Escolar e Educacional* 20(2), 357-366. doi: 10.1590/2175-3539
- Queroz, N. C., & Néri, A. L. (2005). Bem-estar psicológico e inteligência emocional entre homens e mulheres na meia-idade e na velhice. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 18(2), 292-299.
- Quinn, R. E. (2003). *Competências Gerenciais: princípios e aplicações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Raad, B. De, & Mlacic, B. (2017). *The Lexical Foundation of the Big Five-Factor Model*. doi: 10.1093/9780199352487.013.12

- Rapizo, R. (2012). Construindo espaços de diálogos com pais, mães e adolescentes nos contextos do divórcio. In L. M. T. Brito (Org.), *Escuta de crianças e de adolescentes: reflexões, sentidos e práticas* (pp.119-153). Rio de Janeiro: Ed/UERJ.
- Read, S. J., Smith, B. J., Droutman, V., & Miller, L. C. (2016). Virtual personalities: Using computational modeling to understand within-person variability. *Journal of Research in Personality*, 69, 237-249. doi: 10.1016/2016.10.005.
- Rebollo, I., & Harris, J. R. (2006). Genes, ambiente e personalidade. In C.E. Flores-Mendoza & R. Colom (Orgs.). *Introdução à Psicologia das diferenças individuais* (pp. 300-322). Porto Alegre: Artmed.
- Revelle, W., & Condon, D. M. (2015). A model for personality at three levels. *Journal of Research in Personality*, 56, 70-81. doi: 10.1016/2014.12.006
- Rokeach, M. (1968). A Theory of Organization and Change Within Value-Attitude Systems. *Journal of Social Issues*, 24(1), 1-149. doi: 10.1111/j.1540-4560.1968.tb01466.x
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY: Free Press.
- Rokeach, M. (1981). *Crenças, atitudes e valores*. Rio de Janeiro: Interciência. (Original publicado em 1968).
- Ros, M. (2006). Psicologia social dos valores humanos: uma perspectiva histórica. Em M. Ros, M., & V. V. Gouveia (Cords.), *Psicologia social dos valores humanos: Desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados* (pp. 23-53), São Paulo: Editora Senac São Paulo.
- Ros, M., & Gouveia, V.V. (2006). *Psicologia social dos valores humanos: Desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*. São Paulo: Editora Senac.
- Rosa, C. P. (2012). Da trama ao desenlace: princípio constitucional da afetividade da prestação jurisdicional nos litígios familiares e a mediação. In D. S. Ibias (Org.),

Família e seus desafios: reflexões pessoais e patrimoniais (pp. 233-242). Porto Alegre: IBDFAM/RS.

Rubenstein, J. L., & Feldman, S. S. (1993). Conflict-resolution behavior in adolescent boys: Antecedents and adaptational correlates. *Journal of Research on Adolescence*, 3(1), 41–66. doi: 10.1207/1532-7795.

Sales, L. M. M (2016). A mediação de conflitos – lidando positivamente com as emoções para gerir conflitos. *Revista de Ciências Jurídicas*, 21(3), 965-986. doi: 10.5020/2317-2150

Sales, L. M. M., & Chaves, E. C. C. (2014). Mediação e Conciliação Judicial – A Importância da Capacitação e de seus Desafios. *Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos*, 35(69), 255-280. doi: 10.5007/2177-7055

Sales, A. A., Lima, F. R., & Farias, F. S. (2007). Refletindo sobre a administração e negociação de conflitos nas equipes de saúde. *Revista Brasileira de Promoção da Saúde*, 20(2), 111-115. doi: 10.5020/1806-1230

Santos, D. R., Prestes, A. C., & Freitas, L. B. L. (2014). Estratégias de professoras de educação infantil para resolução de conflitos entre crianças. *Psicologia Escolar e Educacional*, 18(2), 247-254. Recuperado de file:///D:/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_282332471007.pdf.

Santos, W. S. (2008). *Explicando comportamentos socialmente desviantes: Uma análise do compromisso convencional e afiliação social*. Tese de Doutorado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.

Santos, J. L. F. (2017). *Estereótipos e intenção de adotar uma criança: uma explicação pautada nos valores humanos*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.

- Santos, E. C. A., & Borges, P. P. (2017). Mediação como instrumento para solução de conflitos: direito fundamental de acesso à justiça. *Revista Direito UFMS*, 3(1), 183-210. doi: 10.2167/1313-280.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2015). *Teorias da personalidade* (3ª ed.). São Paulo, SP: Cengage Learning.
- Schwartz, S. H. (1992). Universal in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.). *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-65). New York, NY: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure. *Journal of social issues*, 50(4), 19-45. doi: 0022-4537/94/1200-0019\$03.00/1
- Schwartz, S. H. (2005). Validade e aplicabilidade da teoria dos valores. In A. Tamayo & J. B. Porto (Eds.), *Valores e comportamentos nas organizações* (pp. 56-59). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Schwartz, S. H. (2006). Basic human values: Theory, measurement, and applications]. *Revue française de sociologie*, 42(4), 249-288. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/286951722_Basic_human_values_Theory_measurement_and_applications.
- Schwartz, S. H. (2014). Functional theories of human values: Comment on Gouveia, Milfont, and Guerra (2014). *Personality and Individual Differences*, 68, 247-249. doi: 10.1016/2014.03.0240191-8869
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550-562. doi: 10.1037/0022-3514.53.3.550

- Schwartz S. H., Cieciuch J., Vecchione M., Davidov E., Fischer R., Beierlein C., Konty M. (2012). Refining the Theory of Basic Individual Values. *Personality processes and individual differences*, 103(4), 663-88. doi: 10.1037/a0029393
- Serrer, F., & Formentini, F. (2017). Mediação escolar: a atuação do projeto de extensão universitária “Conflitos sociais e Direitos Humanos” da UNIJUÍ. *Revista (Re)Pensando Direito*, 14, 188-198. Recuperado de <http://local.cnecsan.edu.br/revista/index.php/direito/article/viewFile/561/414>.
- Silton, N. R., Flannelly, L. T., Flannelly, K. J., & Galek, K. (2011). Toward a theory of holistic needs and the brain. *Holist Nurs Pract*, 25(5), 258-265. doi: 10.1097/HNP.0b013e31822a0301
- Silva, A. M. C. (2011). Mediação e(m) educação: discursos e práticas. *Revista Intersaberes*, Curitiba, 6(12), 249-265. Recuperado de <file:///D:/Downloads/41-119-1-SM.pdf>.
- Silva, H. F. (2017). *A personalidade como um fator associado à disfonia comportamental*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Estatística, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.
- Silva, P. G. N. (2017). *Prioridades valorativas de universitários pernambucanos: contribuições a partir da teoria funcionalista*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Vale do São Francisco, Departamento de Psicologia, Petrolina, Pernambuco.
- Silva, A. M.; Caetano, A. P.; Freire, I.; Moreira, M. A.; Freire, T., & Ferreira, A. S. (2010). Novos actores no trabalho em educação: os mediadores socioeducativos. *Revista Portuguesa de Educação*, 23(2), 119-151. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/rpe/v23n2/v23n2a06.pdf>.

- Silva, A. M. C.; Carvalho, M. L.; & Aparício, M. (2016). Formação, profissionalização e identidade dos mediadores sociais. In Silva, A. M. C., Carvalho, M. L., & Oliveira, L. R. (Eds.), *Sustentabilidade da Mediação Social: processos e práticas* (pp. 93-104). Braga: CECS.
- Silva, A. M. M, Tavares, C., & Cardoso, F. S. (2018). Mediação de conflitos escolares: fundamentos com base na educação em direitos humanos. *Conhecimento & Diversidade*, 10(20), 50-61. Recuperado de https://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/3379/pdf.
- Silva, A. O., Hammes, L. J., & Hammes, I. L. (2018). A mediação de conflitos escolares: com a palavra os educadores do IFSul – Campus Bagé. *Revista Thema*, 15(1), 228-240. doi: 10.15536/15.2018.228-240.781.
- Silva, I. B., & Nakano, T. C. (2011). Modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade: análise de pesquisa. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 51-62. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v10n1/v10n1a06.pdf>.
- Silva, S. A., Linhares, A. F. D., & Carvalho Filho, G. R. (2018). A mediação no novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015). *Revista Cereus*, 10(1), 159-171. doi: 10.18605/2175-7275
- Six, J-F. (2001). *Dinâmica da mediação*. Belo Horizonte: DelRey.
- Soares, A. K. S. (2013). *Valores humanos e bullying: Um estudo pautado na congruência entre pais e filhos*. Dissertação de Mestrado não publicada. Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Paraíba.
- Soares, A. K. S. (2015). *Valores humanos no nível individual e cultural: um estudo pautado na Teoria Funcionalista*. Tese de Doutorado não publicada. Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Paraíba.

- Souza, L. E. C. (2012). *Medindo valores com parcelas de itens: contribuições à teoria funcionalista dos valores*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.
- Souza, R. V. L. (2015). *Explicando a civilidade: contribuições das prioridades valorativas e do priming valorativo*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.
- Souza, L. E. C., Gouveia, V. V., Lima, T. J. S., & Santos, W. S. (2015). Questionários dos valores básicos - Diagnóstico (QVB-D): evidências de validade de construto. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(2), 292-301. doi: 10.1590/1678-7153
- Spates, J. L. (1983). The sociology of values. *Annual Review Sociology*, 9(1), 27-49. doi: 10.1146/annurev.so.09.080183.000331
- Steca, P., Baretta, D., Greco, A., D'Addario, M., & Monzani, D. (2018) Associations between personality, sports participation and athletic success: a comparison of Big Five in sporting and non-sporting adults. *Personality and Individual Differences*, 121, 176-183. doi: 10.1016/2017.09.040
- Suares, M. (2001). Mediación y Resolución de conflictos: un nuevo campo de intervención para el trabajador social. In: Pallarés Gómez, X. Pelegrí Viaña, & J. A. Solé (coords.), Yacimientos Profesionales para el Trabajo Social: nuevas perspectivas de intervención. Zaragoza: Mira Editores.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6ª ed.). Boston, MA: Pearson.
- Ting-Toomey, S., Yee-Jung, K., Shapiro, R. B., Garcia, W., Wright, T. J., & Oetzel, J. G. (2000). Ethnic/cultural identity salience and conflict styles in four U.S. ethnic groups. *International Journal of Intercultural Relations*, 24, 47-81. Recuperado de:

<https://experts.illinois.edu/en/publications/ethniccultural-identity-saliency-and-conflict-styles-in-four-us-e>.

- Tirloni, D., Caldato, S., & Bortoloti, J. C. K. (2012). A importância do mediador na mediação de conflitos familiares. *VII Mostra de Iniciação Científica IMED*. Disponível em [https://www.imed.edu.br/Uploads/JoséCarlos\(área3\).pdf](https://www.imed.edu.br/Uploads/JoséCarlos(área3).pdf).
- Tönnies, F. (1995). *Comunidade e Sociedade*. Textos Seleccionados.
- Torrego, J. (Coord.). (2003). *Mediação de Conflitos em Instituições Educacionais. Manual para a Formação de Mediadores*. Lisboa: Edições ASA.
- Torremorell, M. C. B. (2008). *Cultura de mediação e mudança social*. Porto: Porto Editora.
- Trentini, C. M., Hutz, C. S., Bandeira, D. R., Teixeira, M. A. P., Gonçalves, M. T. A., & Thomazoni, A. R. (2009). Correlações entre a EFN - Escala Fatorial de Neuroticismo e o IFP - Inventário Fatorial de Personalidade. *Avaliação Psicológica*, 8(2), 209-217. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v8n2/v8n2a07.pdf>.
- Ury, W. (2015). *Como chegar ao sim com você mesmo*. Rio de Janeiro: Editora Sextante.
- Vasconcelos, T. C. (2004). *Personalidade, valores e condutas anti-sociais de jovens*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.
- Vasconcelos, C. E. (2008). *Mediação de conflitos e práticas restaurativas*. São Paulo: Método.
- Vasconcelos, T. C., Gouveia, V. V., Pimentel, C. E., & Pessoa, V. S. (2008). Condutas desviantes e traços de personalidade: Testagem de um modelo causal. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 25(1), 55-65. doi: 10.1590/S0103-166X2008000100006
- Vasconcelos, T. S., & Tróccoli, B. T. (2005). Construção da versão completa do Inventário dos Cinco Fatores de Personalidade – ICPF [Resumo]. Em Instituto

- Brasileiro de Avaliação Psicológica (Org.), *II Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica, Resumos*. Gramado: IBAP.
- Vázquez, G. G. (2014). *Estratégias de resolução de conflito conjugal entre casais: semelhanças e diferenças*. Dissertação de mestrado. Departamento de Psicologia Clínica, Programa de Pós-graduação em Psicologia Clínica e Cultura, Brasília, DF.
- Velicer, W. (1976). Determining the number of components from the matrix of partial correlations. *Psychometrika*, 41(3), 321-327. doi: 10.1007/ BF02293557
- Vezzulla, J. C. (2006). *A mediação de conflitos com adolescentes autores de ato infracional*. Florianópolis: Hábitus editora.
- Vicenzi, B. V., & Oliveira, F. P. A. (2015). A cláusula geral da boa-fé e a mediação no bloco das ações de família no novo código de processo civil. *Revista de Arbitragem e Mediação*, 46, 197 – 208. Recuperado de <http://rt.com.br/marketing/hotsite/Revistas2014/Sumarios/Arbitragem/RArb%2046.htm>.
- Vigouroux, S. L., Scola, C., Raes, M-E., Mikolajczak, M., & Roskam, I. (2017). The big five personality traits and parental burnout: protective and risk factors. *Personality and Individual Differences*, 119, 216-219. doi: 10.1016/2017.07.023
- Wagner, M. R (2018). A mediação transformativa reflexiva de conflitos como proposta de tratamento do bullying na situação peculiar de vizinhança escolar. *Revista Juventude e Políticas Públicas*, 2, 14-24. doi: 10.22477/2525-7161.2018.2ne.25-39
- Weidmann, R., Ledermann, T., & Grob, A. (2017). Big Five traits and relationship satisfaction: The mediating role of self-esteem. *Journal of Research in Personality*, 69, 101-109. doi: 10.1016/2016.06.001
- Weidmann, R., Ledermann, T., Robins, R. W., Gomez, V., & Grob, A. (2018). The reciprocal link between the Big Five traits and self-esteem: Longitudinal associations

- within and between parents and their offspring. *Journal of Research in Personality*, 74, 101-109. doi: 10.1016/2018.04.003
- Wilt, J., & Revelle, W. (2017). The Big Five, everyday contexts and activities, and affective experience. *Journal of Research in Personality*, 71. doi: 10.1016/2017.12.032
- Ye, S., Cai, S., Chen, C., & Qian, X. (2018). How have males and females been described over the past two centuries? An analysis of Big-Five Personality- related adjectives in the Google English Book. *Journal of Research in Personality*, 74, 1-37. doi: [10.1016/j.jrp.2018.06.007](https://doi.org/10.1016/j.jrp.2018.06.007)
- Zampa, D. F. M. (2009). De que hablamos cuando hablamos de mediación educativa? *Revista de Mediación*, 2(3), 1-7. Recuperado de <https://revistademediacion.com/wp-content/uploads/2013/06/Revista-Mediacion-03-05.pdf>.
- Zwick, W. R. & Velicer, W. F. (1986). Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin*, 99(3), 432-442. doi: 10.1037/0033-2909.99.3.432

ANEXOS

ANEXO I. ESCALA DE PERFIL DO MEDIADOR DE CONFLITOS (EPMC)

INSTRUÇÕES: Abaixo seguem algumas afirmações referentes a comportamentos que podem estar relacionados com a sua forma de agir perante uma situação de conflito . Por favor, leia atentamente cada uma e marque o número que lhe descreve melhor. Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhum item sem preencher.

1	2	3	4	5
<i>Não me descreve</i>	<i>Descreve-me pouco</i>	<i>Descreve-me mais ou menos</i>	<i>Descreve-me muito</i>	<i>Descreve-me totalmente</i>

1. Sou capaz de identificar os sentimentos das pessoas.	1	2	3	4	5
2. As pessoas relatam seus problemas a mim, porque dizem que sou confiável.	1	2	3	4	5
3. Na resolução de um conflito, levo as pessoas a pensarem em soluções que sejam convenientes para ambas as partes.	1	2	3	4	5
4. Procuro deixar bem claras as minhas orientações para as partes que estão envolvidas em um conflito.	1	2	3	4	5
5. Quando me deparo com pessoas em conflito, procuro levá-las a se colocarem no lugar da outra.	1	2	3	4	5
6. Faço perguntas que levam os envolvidos a olharem o conflito numa perspectiva de futuro.	1	2	3	4	5
7. Sou capaz de fazer perguntas que apaziguam os ânimos e criam um ambiente de cooperação.	1	2	3	4	5
8. Converso individualmente com os envolvidos em um conflito, caso sinta necessidade.	1	2	3	4	5
9. Sou capaz de identificar as necessidades dos envolvidos em um conflito.	1	2	3	4	5
10. Identificado o conflito, sou capaz de auxiliar os envolvidos a unirem os seus interesses.	1	2	3	4	5
11. Quando falo com pessoas envolvidas em um conflito, utilizo uma linguagem adequada ao público alvo.	1	2	3	4	5
12. Concedo oportunidades iguais para que os envolvidos em um conflito exponham seus interesses.	1	2	3	4	5
13. Crio situações propícias para que as pessoas apresentem suas necessidades e seus interesses numa relação de conflito.	1	2	3	4	5
14. Em situação de conflito, fico atento(a) para não interferir na decisão dos envolvidos.	1	2	3	4	5
15. Quando duas pessoas apresentam suas versões sobre o conflito, ajudo a prosseguirem conversando para que elas construam, conjuntamente, possibilidades de resolução.	1	2	3	4	5

ANEXO II. QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

01. Idade: _____ anos

02. Sexo: Masculino Feminino

03. Qual curso frequenta? _____

04. Em que tipo de universidade? (☐) Pública (☐) Privada

05. Está em que período do curso: _____

ANEXO III. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Esta pesquisa que tem como tema “O perfil do mediador de conflitos: contribuições da personalidade e dos valores humanos”, desenvolvida pela mestranda Clara Lohana Cardoso Guimarães, matriculada e vinculada ao programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba, no período que vai de Abril de 2017 à Abril de 2019.

O objetivo geral do estudo é explicar o perfil do mediador a partir dos traços de personalidade mediados pelos valores humanos, apresentando como objetivos específicos: elaborar a Escala de Perfil do Mediador de Conflitos (EPM), reunindo evidências preliminares de sua validade e precisão; identificar a relação entre os traços de personalidade, as subfunções valorativas e o perfil do mediador, verificar a contribuição dos traços de personalidade, das subfunções valorativas e das variáveis sociodemográficas (curso de graduação, idade, sexo e tipo de instituição) na explicação do perfil do mediador, e, por fim, testar o modelo explicativo do perfil do mediador. Essa estratégia se mostra importante, pois irá contribuir para estudos sobre a avaliação do perfil do mediador de conflitos, permitindo avaliar as aptidões necessárias para o exercício da mediação, propondo uma reflexão mais acurada sobre essa temática.

Frente aos objetivos apresentados, solicitamos a sua colaboração para responder um questionário (com duração média de 15 minutos), assim como requerer sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos das áreas de avaliação psicológica e saúde e possíveis publicações em revista científica. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Informamos que essa pesquisa não oferece riscos previsíveis para a saúde dos participantes, podendo correr risco apenas de enfrentar constrangimento ao ler algum enunciado dos itens. Respeitando as Resoluções Éticas Brasileiras, 466/12 3 e 510/16 do CNS, esta pesquisa terá como benefício a promoção de reflexão dos participantes frente a temática exposta. Vale ressaltar que o estudo não acarretará nenhuma despesa ao colaborador.

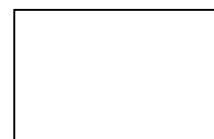
Esclarecemos que a sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador(a). Caso seja de seu interesse, ao fim da pesquisa, uma devolutiva pode ser apresentada. Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecido(a) e dou meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente que recebi uma cópia desse documento.

TERMO DE CONSENTIMENTO

Eu, _____, concordo participar da pesquisa “O perfil do mediador de conflitos: contribuições da personalidade e dos valores humanos”. Entendi que posso dizer “sim” e participar, mas que, a qualquer momento, posso dizer “não” e desistir que ninguém vai ser prejudicado.

Li e concordo em participar como voluntário da pesquisa descrita acima. Estou ciente que recebi uma cópia deste documento.

João Pessoa, ____ de _____ de 201 ____.



Impressão dactiloscópica

Assinatura do (a) pesquisador (a)

Assinatura do Participante da Pesquisa

Contato com o Pesquisador (a) Responsável:

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor ligar para a pesquisadora Clara Lohana Cardoso Guimarães, telefone: (83)996738989/ email: clarappgps@gmail.com / Bancários, Rua Radialista Antônio Assunção de Jesus, 80 / CEP: 58.052-230 ou para o Centro da Saúde – 1º andar/ Campus I / Cidade Universitária / CEP: 58.051-900/ telefone: (83) 3216 77 91/ eticaccsufpb@hotmail.com

ANEXO IV. INVENTÁRIO DOS CINCO GRANDES FATORES DA PERSONALIDADE– ICGFP

INSTRUÇÕES. A seguir são apresentadas 20 afirmações que tratam de características pessoais. Leia cada uma com atenção e, utilizando a escala de resposta abaixo, indique o quanto concorda ou discorda com o fato de cada característica descrevê-lo.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo em parte	Nem concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo totalmente

Eu me vejo como alguém que...

01. ____ É conversador, comunicativo.
02. ____ É minucioso, detalhista no trabalho.
03. ____ Insiste até concluir a tarefa ou o trabalho.
04. ____ Gosta de cooperar com os outros.
05. ____ É original, tem sempre novas idéias.
06. ____ É temperamental, muda de humor facilmente.
07. ____ É inventivo, criativo.
08. ____ É prestativo e ajuda os outros.
09. ____ É amável, tem consideração pelos outros.
10. ____ Faz as coisas com eficiência.
11. ____ É sociável, extrovertido.
12. ____ É cheio de energia.
13. ____ É um trabalhador de confiança.
14. ____ Tem uma imaginação fértil.
15. ____ Fica tenso com frequência.
16. ____ Fica nervoso facilmente.
17. ____ Gera muito entusiasmo.
18. ____ Gosta de refletir, brincar com as idéias.
19. ____ Tem capacidade de perdoar, perdoa fácil.
20. ____ Preocupa-se muito com tudo.

ANEXO V. QUESTIONÁRIO DE VALORES BÁSICOS - QVB

INSTRUÇÕES: Por favor, leia atentamente a lista de valores descritos a seguir, considerando seu conteúdo. Utilizando a escala de resposta abaixo, escreva um número ao lado de cada valor para indicar em que medida o considera importante como um princípio que guia sua vida.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente não Importante	Não Importante	Pouco Importante	Mais ou menos Importante	Importante	Muito Importante	Totalmente Importante

01. ____ **SEXUALIDADE**. Ter relações sexuais; obter prazer sexual.
02. ____ **ÊXITO**. Obter o que se propõe; ser eficiente em tudo que faz.
03. ____ **APOIO SOCIAL**. Obter ajuda quando a necessite; sentir que não está só no mundo.
04. ____ **CONHECIMENTO**. Procurar notícias atualizadas sobre assuntos pouco conhecidos; tentar descobrir coisas novas sobre o mundo.
05. ____ **EMOÇÃO**. Desfrutar desafiando o perigo; buscar aventuras.
06. ____ **PODER**. Ter poder para influenciar os outros e controlar decisões; ser o chefe de uma equipe.
07. ____ **AFETIVIDADE**. Ter uma relação de afeto profunda e duradoura; ter alguém para compartilhar seus êxitos e fracassos.
08. ____ **RELIGIOSIDADE**. Crer em Deus como o salvador da humanidade; cumprir a vontade de Deus.
09. ____ **SAÚDE**. Preocupar-se com sua saúde antes mesmo de ficar doente; não estar enfermo.
10. ____ **PRAZER**. Desfrutar da vida; satisfazer todos os seus desejos.
11. ____ **PRESTÍGIO**. Saber que muita gente lhe conhece e admira; quando velho receber uma homenagem por suas contribuições.
12. ____ **OBEDIÊNCIA**. Cumprir seus deveres e obrigações do dia a dia; respeitar seus pais, os superiores e os mais velhos.
13. ____ **ESTABILIDADE PESSOAL**. Ter certeza de que amanhã terá tudo o que tem hoje: ter uma vida organizada e planificada.
14. ____ **CONVIVÊNCIA**. Conviver diariamente com os vizinhos; fazer parte de algum grupo, como: social, religioso, esportivo, entre outros.
15. ____ **BELEZA**. Ser capaz de apreciar o melhor da arte, música e literatura; ir a museus ou exposições onde possa ver coisas belas.
16. ____ **TRADIÇÃO**. Seguir as normas sociais do seu país; respeitar as tradições da sua sociedade.
17. ____ **SOBREVIVÊNCIA**. Ter água, comida e poder dormir bem todos os dias; viver em um lugar com abundância de alimentos.
18. ____ **MATURIDADE**. Sentir que conseguiu alcançar seus objetivos na vida; desenvolver todas as suas capacidades.

ANEXO VI. APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 2.399.593

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1010781.pdf	08/11/2017 14:52:40		Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.docx	08/11/2017 14:52:07	CLARA LOHANA CARDOSO GUIMARAES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.docx	08/11/2017 14:51:54	CLARA LOHANA CARDOSO GUIMARAES	Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA_PARECER.docx	27/10/2017 11:58:28	CLARA LOHANA CARDOSO GUIMARAES	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	anuencia_psicoufpb.pdf	27/10/2017 11:56:19	CLARA LOHANA CARDOSO GUIMARAES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	26/10/2017 19:12:56	CLARA LOHANA CARDOSO GUIMARAES	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_inst.pdf	10/10/2017 15:41:35	CLARA LOHANA CARDOSO GUIMARAES	Aceito
Outros	declaracao_pos.pdf	10/10/2017 15:40:55	CLARA LOHANA CARDOSO GUIMARAES	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.docx	10/10/2017 14:08:21	CLARA LOHANA CARDOSO GUIMARAES	Aceito
Outros	Instrumento_Coleta.docx	10/10/2017 12:03:40	CLARA LOHANA CARDOSO GUIMARAES	Aceito
Folha de Rosto	folha_rosto.pdf	10/10/2017 12:00:32	CLARA LOHANA CARDOSO GUIMARAES	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não