



**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**

**A NORMATIVIDADE DO PERDÃO INTERPESSOAL EM AMBIENTES DE  
TRABALHO**

Albert Silas Freitas de Moraes

João Pessoa – PB

Março de 2020

## **A Normatividade do Perdão Interpessoal em Ambientes de Trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação do Prof. Dr. Júlio Rique Neto, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia Social.

Mestrando: Albert Silas Freitas de Moraes

Orientador: Júlio Rique

João Pessoa, Paraíba

Março de 2020

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

M827n Moraes, Albert Silas Freitas de.

A normatividade do perdão interpessoal em ambientes de trabalho / Albert Silas Freitas de Moraes. - João Pessoa, 2020.

106 f. : il.

Orientação: Júlio Rique.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHLA.

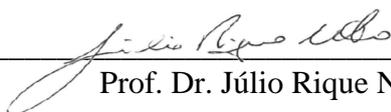
1. Ambientes de trabalho - Reações humanas. 2. Ambientes de trabalho - Perdão - Valor social. 3. Valorização social. 4. Normas sociais. I. Rique, Júlio. II. Título.

UFPB/BC

CDU 331.104.2(043)

## ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Aos vinte e sete dias do mês de março de dois mil e vinte, através da plataforma Skype (link: <https://join.skype.com/m9jEju09X72v>) reuniram-se em solenidade pública a distância os membros da comissão designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social para o exame de Defesa de Dissertação do discente **Albert Silas Freitas de Moraes** (orientando, UFPB, CPF: 094.497.414-76). Foram componentes da banca examinadora os: Prof. Dr. Júlio Rique Neto (UFPB, Orientador, CPF: 293.212.634-20), Prof. Dr. Cícero Roberto Pereira, Membro interno, CPF: 982.070.754-49), Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Eloá Losano de Abreu (UFPB, Membro externo ao programa, CPF: 057.883.444-84). À cerimônia compareceram online, além do examinado, alunos de pós-graduação, representantes dos corpos docente e discente da Universidade Federal da Paraíba e interessados em geral. Dando início aos trabalhos, o presidente da banca, Prof. Dr. Júlio Rique Neto, após declarar o objetivo da reunião, apresentou o examinado **Albert Silas Freitas de Moraes** e, em seguida, concedeu-lhe a palavra para que apresentasse o conteúdo do trabalho, intitulado: “**A Normativa do Perdão Interpessoal em Ambientes de Trabalho**”. A seguir, o examinado foi arguido pelos examinadores na forma regimental. Ato contínuo, passou a comissão, em secreto, a proceder a avaliação e julgamento do trabalho, concluindo por atribuir-lhe a avaliação “**APROVADO**” na defesa do trabalho final para conclusão do curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, nível Mestrado. Nada mais havendo a tratar, eu, Patrícia Nunes da Fonsêca, Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da UFPB, lavrei a presente ata, que depois de lida e aprovada por todos, assino juntamente com os membros da banca. João Pessoa, 30 de março de 2020.



Prof. Dr. Júlio Rique Neto



Prof. Dr. Cícero Roberto Pereira



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Eloá Losano de Abreu

Coordenador/a do PPGPS

*“Às vezes o caminho da cura pode ser a doença, e  
o caminho do perdão as vezes é a sentença.”*

*(A vida é um desafio, Racionais MC's)*

*Dedico esta dissertação a todos os amigos  
e familiares, que foram os pilares que me  
sustentaram ao longo desta prazerosa e  
ádua trilha de construção do  
conhecimento*

*Em especial,  
À minha esposa Isadora  
Aos meus pais Gilson e Aldenice  
E ao meu irmão David*

## AGRADECIMENTOS

Ao professor Júlio que ao longo de toda minha vida acadêmica tem me orientado pelos árduos e prazerosos caminhos da produção científica. Desde a graduação tenho sido seu aprendiz e a nossa parceria modificou a trajetória da minha vida. Os projetos de iniciação científica que desenvolvemos juntos despertaram em mim o interesse pelo trabalho científico e pelo exercício da docência. Seus ensinamentos contribuíram substancialmente para o meu amadurecimento pessoal e profissional. Sou muito grato pela confiança, pelos conselhos, pelo apoio e pela amizade que temos construído ao longo desta caminhada.

À professora Eloá por ter aceitado o convite de avaliar e contribuir para o aperfeiçoamento deste trabalho. Agradeço pelas conversas informais que contribuíram substancialmente para a realização deste trabalho. Sou grato pelas contribuições teóricas, pelo acolhimento nos momentos de dificuldade e por toda a disponibilidade que sempre teve comigo.

Ao professor Cícero por ter aceitado o convite de avaliar e contribuir para o aperfeiçoamento deste trabalho. Agradeço por seus ensinamentos em sala de aula e pela disponibilidade em contribuir com a construção deste trabalho ao longo de vários momentos muito importantes.

A todos os membros do Núcleo de Pesquisas em Desenvolvimento Sociomoral. Este núcleo tem sido a minha casa desde o início da minha graduação e nele eu pude construir relações profissionais e de amizade que levarei para o resto de minha vida.

Aos amigos que a vida acadêmica me proporcionou conhecer e aprofundar vínculos afetivos e profissionais. Gostaria de agradecer a Marcos e a Alessandro, com os quais tenho compartilhado algumas das alegrias e das dificuldades que a vida acadêmica

proporciona desde a graduação. À Rebeca e a Anderson por nossa bela, sincera e sólida relação de amizade.

Aos amigos que o mestrado me concedeu. Gostaria de agradecer à Karol e à Fran que, ao longo do mestrado, estiveram comigo em vários momentos de alegria e de desespero, com as quais eu também comemorei algumas das pequenas e grandes conquistas que a vida acadêmica tem nos proporcionado.

A Jocerlan, Edna e Marília sou muitíssimo grato pela construção e consolidação das nossas relações de amizade que ocorreram ao longo deste mestrado. Vocês três foram fundamentais para mim ao longo de toda a jornada que percorri. Agradeço a cada um pela disponibilidade em ouvir as minhas lamentações, por contribuírem com as minhas dificuldades, pela reciprocidade das nossas relações e pelos laços de afetividade que construímos.

Aos amigos que estão comigo há vários anos desta vida. Me sinto muito honrado pelos sólidos laços de amizade que possuo com Urias, Jhonatan e Patrícia. Também sou muito grato aos meus eternos amigos Gustavo e Maciel. Apesar da distância geográfica e do pouco tempo que tem no sobrado nesta vida adulta, sempre que nos reencontramos percebemos que os

Aos meus pais Gilson e Aldenice e ao meu irmão David pelo incentivo, pelo apoio e acolhimento nos dias difíceis. Sem o suporte e o auxílio de vocês eu não conseguiria chegar até aqui. Vocês são a base segura que Amo vocês!

À minha esposa Isadora por tudo o que fez por mim, pela manutenção do nosso lar e para a finalização deste trabalho. Não tenho e não existem palavras que possam ser usadas para agradecer ao seu apoio, afeto, acolhimento e empolgação com cada pequena conquista minha. Eu te amo e sem você a realização deste trabalho não teria sido possível.

A conclusão de mais uma etapa é uma conquista nossa! Sou muito grato a cada um de vocês por todo o suporte acadêmico e afetivo que me sustentou e me trouxe até aqui.

## RESUMO

Estudos realizados por Aguiar (2018) revelaram que o perdão das injustiças que ocorrem nas relações familiares e de amizade é uma atitude que possui valor social. Portanto, o perdão é afetado pelo contexto no qual as mágoas ocorrem. Considerando isto, esta dissertação teve como objetivo investigar se o perdão das injustiças que ocorrem em ambientes de trabalho é uma atitude que também possui valor social. Para alcançar este objetivo, esta dissertação foi organizada em dois artigos que adotaram como referencial teórico e metodológico a abordagem sociocognitiva de estudo das normas sociais (Dubois, 2003; Gilibert & Cambon, 2003). O primeiro artigo investigou a valorização social do perdão em ambientes de trabalho através da desejabilidade e da utilidade social. Neste artigo foram realizados dois estudos experimentais. No Estudo 1 ( $N = 80$ ), os participantes foram instruídos a responderem uma adaptação da escala de Resolução de Problemas Interpessoais (ERPI) para transmitirem uma imagem pessoal positiva ou negativa deles mesmos. Os resultados revelaram que os participantes se descreveram como pessoas que possuíam uma capacidade elevada de perdoar ao transmitirem uma imagem pessoal positiva e, portanto, desejável aos olhos das demais pessoas. No Estudo 2 ( $N = 183$ ), foi solicitado que os participantes avaliassem três entrevistas de supostos candidatos a uma vaga de emprego que expressavam diferentes graus de concordância com o perdão: pouco *vs* moderadamente *vs* muito. Dois instrumentos foram utilizados para medir a avaliação dos participantes: uma lista de adjetivos ( $\alpha = 0,81$ ) e um índice avaliativo global ( $\alpha = 0,95$ ). Os resultados revelaram que candidatos que concordavam com o perdão em graus mais elevados foram mais positivamente avaliados pelos participantes. Em conjunto, os resultados dos dois estudos sugerem que o perdão é uma atitude valorizada (i.e., desejável e útil) em ambientes de trabalho. Além disso, revelam que as pessoas manipulam o seu grau de concordância com o perdão para transmitirem uma imagem pessoal socialmente positiva, o que é uma estratégia eficaz sobre o julgamento das demais pessoas. O segundo artigo investigou a utilização da virtude do perdão em estratégias de diferenciações interpessoais e de autopromoção e a influência do grau de proximidade com o agente da injustiça sobre o grau de perdão em ambientes de trabalho. Neste artigo foram realizados dois estudos experimentais. No Estudo 1 ( $N = 182$ ), foi utilizado um desenho fatorial 2 (referente: expressar a própria opinião *vs* responder de acordo com a opinião de um colega) x 2 (alvo: colegas de trabalho ou chefes). Os resultados indicaram que os participantes se descreveram como pessoas que perdoam mais do que seus pares as injustiças cometidas por colegas de trabalho. No Estudo 2 ( $N = 215$ ), também foi utilizado um desenho fatorial 2 (imagem: positiva *vs* negativa) x 2 (alvo: colegas de trabalho *vs* chefes). Os resultados revelaram que os participantes se descreveram como pessoas que perdoam em graus elevados para, assim, transmitirem uma imagem pessoal positiva e desejável, corroborando os resultados do Estudo 1 do primeiro artigo. Além disso, estes resultados reforçam os achados do Estudo 1 deste segundo artigo, que indicam que se perdoam os pares (i.e., colegas de trabalho) em maior grau que se perdoam os superiores (i.e., chefes). Em conclusão, os resultados revelam que perdoar é uma virtude socialmente desejável e útil (artigo 1) para aqueles com os quais se tem um maior grau de proximidade (artigo 2). No conjunto, os estudos

indicam, de maneira consistente, que o perdão das injustiças ocorridas em ambientes de trabalho é uma atitude valorizada.

*Palavras chaves:* Perdão, Valorização Social, Normas Sociais.

## ABSTRACT

Studies carried out by Aguiar (2018) revealed that the forgiveness of injustices that occur in family and friendship relationships is an attitude that has social value. Therefore, forgiveness is affected by the context in which grievances occur. Considering that, this dissertation aimed to investigate whether the forgiveness of injustices that occur in work environments is an attitude that also has social value. To achieve this goal, this dissertation was organized into two articles that adopted the socio-cognitive approach to the study of social norms as a theoretical and methodological framework (Dubois, 2003; Gilibert & Cambon, 2003). The first article investigated the social valorization of forgiveness in work environments through desirability and social utility. In this article, two experimental studies were carried out. In Study 1 ( $N = 80$ ), participants were instructed to respond to an adaptation of the Interpersonal Problem Resolution (ERPI) scale to transmit a positive or negative personal image of themselves. The results revealed that the participants described themselves as people who had a high capacity to forgive when transmitting a positive personal image and, thus, desirable in the eyes of other people. In Study 2 ( $N = 183$ ), participants were asked to evaluate three interviews with alleged job candidates who expressed different degrees of agreement with forgiveness: little vs moderately vs strongly. Two instruments were used to measure the participants' assessment: a list of adjectives ( $\alpha = 0.81$ ) and a global assessment index ( $\alpha = 0.95$ ). The results revealed that candidates who agreed to forgiveness to a higher degree were more positively assessed by the participants. Taken together, the results of the two studies suggest that forgiveness is a valued (i.e., desirable and useful) attitude in work environments. In addition, they reveal that people manipulate their degree of agreement with forgiveness to convey a socially positive personal image, which is an effective strategy for judging other people. The second article investigated the use of the virtue of forgiveness in interpersonal differentiation and self-promotion strategies and the influence of the degree of proximity to the injustice agent on the degree of forgiveness in work environments. In Study 1 ( $N = 182$ ), a factorial design 2 (referring to: expressing one's opinion vs responding according to the opinion of a colleague) x 2 (target: work colleagues vs bosses) was used. The results revealed that the participants described themselves as people who forgive to a high degree, thus transmitting a positive and desirable personal image, corroborating the results of Study 1 of the first article. In addition, these results reinforce the findings of Study 1 of this second article, which indicate that peers (i.e., co-workers) are forgiven to a greater degree than superiors (i.e., bosses) are forgiven. The results indicated that the participants described themselves as people who forgive the injustices committed by coworkers more than their peers do. In Study 2 ( $N = 215$ ), a factorial design 2 (image: positive vs negative) x 2 (target: coworkers vs bosses) was also used. The results revealed that the participants described themselves as people who forgive to a high degree, thus transmitting a positive and desirable personal image, corroborating the results of Study 1 of the first article. In addition, these results reinforce the findings of Study 1 of this second article, which indicate that peers (i.e., co-workers) are forgiven to a greater degree than superiors (i.e., bosses) are forgiven. In conclusion, the results reveal that forgiveness is a socially desirable and useful virtue

(article 1) for those with whom there is a greater degree of closeness (article 2). Overall, studies consistently indicate that forgiveness for injustices in the workplace is a valuable attitude.

*Keywords:* Forgiveness, Social Appreciation, Social Norms.

**LISTA DE TABELAS**

TABELA 1. Médias e desvios padrão da avaliação que os participantes fizeram do alvo.....	38
--	----

**LISTA DE FIGURAS**

FIGURA 1 - Médias da avaliação que os participantes fizeram do alvo por variável dependente .....	38
---	----

## SUMÁRIO

EPÍGRAFE .....	V
DEDICATÓRIA .....	VI
AGRADECIMENTOS .....	VII
RESUMO .....	X
ABSTRACT .....	XII
LISTA DE TABELAS .....	XIV
LISTA DE FIGURAS.....	XIV
<b>SEÇÃO I: INTRODUÇÃO.....</b>	<b>17</b>
Organização da dissertação.....	19
<b>SEÇÃO II: ARTIGOS EMPÍRICOS .....</b>	<b>21</b>
<b>ARTIGO 1 .....</b>	<b>22</b>
<b>A Desejabilidade e a Utilidade Social do Perdão nas organizações.....</b>	<b>23</b>
Resumo.....	24
Abstract.....	25
Objetivos e Uma Visão Geral dos estudos.....	30
.....	
<b>Estudo 1 .....</b>	<b>32</b>
Método .....	32
Resultados .....	34
Discussão .....	34
<b>Estudo 2 .....</b>	<b>35</b>
Método .....	36
Resultados .....	38
Discussão .....	39
<b>Discussão geral .....</b>	<b>40</b>
<b>Referências.....</b>	<b>45</b>
ARTIGO 2: .....	51
<b>Normatividade do Perdão e Grau de Proximidade em Ambientes de Trabalho.....</b>	<b>52</b>
Resumo.....	53
Abstract.....	54
Objetivos e Uma Visão Geral dos estudos.....	60
.....	
<b>Estudo 1 .....</b>	<b>61</b>
Método .....	62
Resultados .....	64
Discussão .....	64
<b>Estudo 2 .....</b>	<b>65</b>
Método .....	66
Resultados .....	67
Discussão .....	68
<b>Discussão geral .....</b>	<b>69</b>
<b>Referências.....</b>	<b>73</b>

<b>SEÇÃO III: DISCUSSÃO .....</b>	<b>80</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>85</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>90</b>
APÊNDICE A: Instrumentos utilizados no primeiro artigo .....	91
APÊNDICE B: Instrumentos utilizados no segundo artigo .....	102



**SEÇÃO I: INTRODUÇÃO**

---

Na literatura do perdão vários pesquisadores propuseram que, enquanto uma virtude moral humana, a atitude do perdão é valorizada em determinadas sociedades (Enright et al., 2016; Exline, Worthington Jr, Hill, & McCullough, 2003; Worthington Jr, Sharp, Lerner, & Sharp, 2006). Neste âmbito, alguns pesquisadores defendem a ideia de que alguns dos raciocínios (Enright et al., 1991; 1992) e das motivações (Takada & Ohbuchi, 2004) que levam uma vítima a perdoar o seu ofensor expressam a conformidade com as expectativas e prescrições sociais. Contudo, a maior ênfase na análise das mágoas que ocorrem em relações interpessoais e das transformações cognitivas que ocorrem na vítima após a percepção de uma injustiça, revelam que a análise dos fatores sociais que influenciam o perdão tem sido negligenciada nas pesquisas que se realizam nesta área de estudos (Enright et al., 2016; Leach & Parazak, 2015).

Durante os últimos anos, os pesquisadores que estudam o perdão têm reconhecido estes vieses e, com isto, tem crescido o número de trabalhos que investigam estes fatores. Como exemplo, tem aumentado de maneira gradual a realização de pesquisas nas quais se analisam a influência dos grupos (McLernon, Cairns, Hewstone, & Smith, 2004; Van Tongeren, Burnette, O'Boyle, Worthington, & Forsyth, 2014; Wohl & Branscombe, 2005) e da cultura sobre o perdão (Huwaë & Schaafsma, 2019; Joo, Terzino, Cross, Yamaguchi, & Ohbuchi, 2019). Todavia, estes trabalhos ainda representam uma pequena parcela das pesquisas do perdão e apresentam uma série de limitações teóricas e metodológicas (Enright et al., 2016; Leach & Parazak, 2015; Noor, Branscombe, & Hewstone, 2015).

Desta maneira, ao considerar o viés cognitivo e interpessoal das pesquisas do perdão e a ausência de trabalhos em níveis de análise mais abrangentes (Doise, 1980; 2002), os estudos realizados nesta dissertação buscam contribuir para a ampliação do nível de análise em que o perdão vem sendo investigado. Para alcançar este objetivo, foram adotados os pressupostos teóricos (Dubois, 2003; Dubois & Beauvois, 2003) e metodológicos (Gilibert & Cambon, 2003) da abordagem sociocognitiva de estudo das normas sociais. Baseando-se nesta perspectiva, os

estudos realizados nesta dissertação têm como objetivo investigar a valorização social da atitude do perdão.

Estudos realizados por Aguiar (2018), analisaram esta questão para o perdão das mágoas que ocorrem nas relações familiares e de amizade. Nestes estudos, encontraram-se resultados consistentes que indicam que as mudanças atitudinais que levam ao perdão são normativas e, portanto, valorizadas. No entanto, o contexto no qual as mágoas ocorrem moderam a relação entre a percepção de injustiça e o grau de perdão concedido ao ofensor (Rique & Camino, 2010; Rique, Queiroz, Camino, & Enright, 2007). Ao considerar isto, os estudos realizados nesta dissertação investigam a valorização social do perdão das injustiças que ocorrem em ambientes de trabalho com o intuito de ampliar os resultados encontrados por Aguiar (2018) para um contexto no qual a relação entre vítimas e ofensores é de maior distanciamento.

### **Organização da dissertação**

Este trabalho contém dois artigos empíricos nos quais se investiga a hipótese geral de que a virtude do perdão é socialmente valorizada em ambientes de trabalho. Nessa direção, o primeiro artigo inclui duas pesquisas em que se utilizaram os procedimentos metodológicos dos paradigmas experimentais da autoapresentação ( $N = 80$ ) e do julgamento ( $N = 183$ ). Através destes paradigmas, os estudos realizados exploram, respectivamente, em que medida a valorização da virtude do perdão é uma atitude socialmente desejável (Estudo 1) e utilitária (Estudo 2).

No segundo artigo também foram realizados dois estudos. Nestes estudos, foram investigadas a utilização do perdão em estratégias de autopromoção e a influência que a proximidade da relação com o ofensor exerce sobre o grau de concordância com o perdão. Foram utilizados os paradigmas identificação (Estudo 1,  $N = 182$ ) e da autoapresentação (Estudo 2,  $N = 215$ ) para analisar, respectivamente, em que medida as pessoas utilizam o perdão para se diferenciarem das demais e buscarem aprovação social. Além disto, neste artigo foi analisado, nos dois estudos, a influência que a proximidade da relação com o ofensor exerce

sobre o grau de concordância com o perdão de algumas injustiças. Para esta análise foi solicitado aos participantes que indicassem o grau de concordância com o perdão de algumas injustiças cometidas por chefes e colegas de trabalho.





## A Desejabilidade e a Utilidade Social do Perdão nas Organizações

Albert Silas Freitas de Moraes<sup>1</sup>

Júlio Rique<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mestrando, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa, PB, Brasil. Email: [albertsilasf@gmail.com](mailto:albertsilasf@gmail.com)

<sup>2</sup>Professor, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa, PB, Brasil. Email: [julio.rique@cchla.ufpb.br](mailto:julio.rique@cchla.ufpb.br)

Os autores agradecem o apoio recebido pela CAPES e CNPq para realização desse estudo.

## RESUMO

Estudos recentes levantaram as primeiras evidências de que o perdão das mágoas cometidas por amigos e familiares é uma atitude socialmente valorizada. Contudo, o contexto no qual as mágoas ocorrem moderam a relação entre a percepção da injustiça e o perdão. Considerando isso, este trabalho teve o objetivo de investigar a valorização da atitude do perdão em ambientes de trabalho. Adotando os pressupostos teóricos da abordagem sociocognitiva, dois estudos experimentais testaram a hipótese de que o perdão é uma atitude valorizada, socialmente útil e desejável. No Estudo 1 ( $N = 80$ ), os resultados revelaram que os participantes se descreveram como pessoas que possuem uma capacidade elevada de perdoar para transmitirem uma imagem pessoal socialmente positiva e desejável. No Estudo 2 ( $N = 183$ ), os participantes julgaram supostos candidatos a uma vaga de emprego. Os resultados revelaram que a avaliação que os participantes fizeram dos candidatos ao emprego foi afetada pelo grau de concordância com o perdão expresso por eles. Os candidatos que expressaram concordar mais com o perdão foram melhor avaliados. Em conjunto, estes resultados revelam que a virtude do perdão é uma atitude valorizada em ambientes de trabalho. Além disso, os resultados demonstram que a virtude do perdão é percebida como sendo socialmente desejável e útil em contextos profissionais.

*Palavras Chave:* Perdão, Normas Sociais, Desejabilidade Social, Utilidade Social.

## ABSTRACT

Recent studies have raised the first evidence that forgiveness of sorrow by friends and family is a socially valued attitude. However, the context in which sorrows occur moderates the relationship between the perception of injustice and forgiveness. Considering this, this work aimed to investigate the valorization of the attitude of forgiveness in the workplace. Adopting the theoretical assumptions of the socio-cognitive approach, two experimental studies tested the hypothesis that forgiveness is a valuable, socially useful and desirable attitude. In Study 1 ( $N = 80$ ), the results revealed that the participants described themselves as people who have a high capacity to forgive in order to transmit a socially positive and desirable personal image. In Study 2 ( $N = 183$ ), participants judged alleged candidates for a job vacancy. The results revealed that the participants' assessment of candidates was affected by the degree of agreement with the forgiveness expressed by them. Candidates who expressed more agreement with forgiveness were better evaluated. In association, these results reveal that the virtue of forgiveness is a valuable attitude in work environments. Moreover, the results demonstrate that the virtue of forgiveness is perceived as being socially desirable and useful in professional contexts.

*Keywords:* Forgiveness, Social Norms, Social Desirability, Social Utility.

Ao longo da história da humanidade, o conflito entre pessoas, grupos e países tem sido um fenômeno presente e constante em todas as civilizações humanas de que se tem registro. Nas circunstâncias em que uma das partes se torna vítima de algum tipo de injustiça, diversas ações e respostas são possíveis, como a busca por justiça retributiva (Enright, et al., 1991; Enright, Gassin, & Wu, 1992), vingança ou evitação (McCullough, Worthington, & Rachal, 1997). Dentre estas prováveis respostas, o perdão se apresenta como uma virtude moral em que a parte ofendida decide perdoar o ofensor, transformando seus julgamentos, sentimentos e ações (Enright, Freedman, & Rique, 1998).

A decisão de perdoar o agente da ofensa tem um amplo potencial benéfico para as vítimas, para os ofensores e para a sociedade (Fehr & Gelfand, 2012). Pesquisas têm demonstrado que o perdão melhora a saúde psicológica da vítima (Webb & Toussaint, 2019), contribui para a manutenção e/ou para o restabelecimento da relação com o ofensor (Kane, Jacobs, & Sherman, 2019) e é uma estratégia eficaz na resolução de conflitos intergrupais (Enright et al., 2016; Wohl & Branscombe, 2005). Contudo, a literatura do perdão na psicologia não tem explorado todo esse potencial. A maior parte dos estudos realizados e dos modelos teóricos que têm sido propostos investigam as ofensas interpessoais (Enright, et al., 1991; 1992; McCullough et al., 1997) e as mudanças que ocorrem na vítima ao longo das etapas que levam ao perdão (Enright, Santos e Al-Mabuk, 1989; Worthington, 1998). Poucos trabalhos têm se comprometido com a análise da influência que a cultura, a sociedade e suas instituições exercem sobre os processos do perdão (Enright et al., 2016; Riek & Mania, 2012).

Em um nível social, diversos pesquisadores têm levantado a hipótese de que, enquanto uma virtude moral humana, o perdão é potencialmente valorizado por diversas culturas e sociedades (Enright et al., 1991; 1992; 2016; Fehr & Gelfand, 2012; Worthington, Sharp, Lerner, & Sharp, 2006). Apesar disto, a análise da valorização social do perdão tem sido negligenciada na literatura. Este trabalho busca contribuir para a superação desta lacuna investigando a hipótese de que o perdão é uma virtude socialmente valorizada. Aguiar (2018)

examinou essa hipótese para o perdão das mágoas que ocorrem nas relações familiares e de amizade. Baseando-se nos pressupostos teóricos da abordagem sociocognitiva e nos procedimentos metodológicos utilizados por esta abordagem para investigar a normatividade de uma atitude social, este autor realizou três estudos experimentais.

Nestes estudos, Aguiar (2018) encontrou resultados que indicaram que perdoar as injustiças que ocorrem nas relações familiares e de amizade é uma estratégia utilizada pelas pessoas para se diferenciarem positivamente das demais (estudo 1) e se autopromover (estudo 2) com o objetivo de transmitirem uma imagem pessoal desejável e aprovada socialmente. Além disso, para investigar a eficácia destas estratégias, Aguiar realizou um terceiro estudo no qual analisou em que medida se descreve como alguém que perdoa (sempre, às vezes ou raramente) amigos e familiares afeta a maneira como uma pessoa é julgada socialmente. Os resultados deste estudo confirmaram a eficácia das estratégias utilizadas nos dois primeiros estudos, revelando que as pessoas que perdoam as injustiças que ocorrem na família e nas relações de amizade são avaliadas de maneira mais positiva do que aquelas que não perdoam.

Os estudos realizados por Aguiar levantaram as primeiras evidências de que o perdão é valorizado na cultura brasileira. Contudo, o contexto no qual as injustiças ocorrem são diversas, e esta é uma variável que, reconhecidamente, influencia o grau de perdão concedido aos ofensores (McCullough, Rachal, Sandage, Worthington Jr, Brown, & Hight, 1998; Mullet, Houdbine, Laumonier, & Girard, 1998; Riek & Mania, 2012; Greer et al., 2014; Fehr, Gelfand, & Nag, 2010; Kane et al., 2019). Considerando isto, questiona-se em que medida a valorização do perdão é influenciada pelos contextos nos quais as injustiças ocorrem. Para responder essa questão, os estudos realizados neste trabalho exploram as mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho. Em estudos realizados anteriormente, descobriu-se que este é um dos contextos em que a percepção de injustiças ocorre com maior frequência (Rique & Camino, 2010; Rique, Queiroz, Camino, & Enright, 2007).

### **Ambientes de trabalho**

No ambiente de trabalho, o conflito entre os funcionários é considerado um fenômeno onipresente às empresas e organizações profissionais (Fehr & Gelfand, 2012). Neste contexto, o perdão tem sido um tema pouco explorado, tanto pela literatura do perdão interpessoal (Westerman, 2013; Mok & De Cremer, 2015) quanto pela literatura das ciências organizacionais (Aquino, Grover, Goldman, & Folger, 2003; Madsen, Gygi, Hammond, & Plowman, 2009). Até pouco tempo, os estudos realizados exploravam quase que exclusivamente os aspectos negativos do conflito, como a vingança, evitação, agressão e hostilidade (Aquino, Tripp, & Bies, 2001; Fehr & Gelfand, 2012; Westerman, 2013; Stone, 2002).

As poucas pesquisas realizadas neste contexto têm analisado como as empresas e organizações podem promover o que conceituam como uma cultura (Madsen et al., 2009; Stone, 2002) ou clima de perdão (Aquino et al., 2003). Nestes estudos são investigados os processos por meio dos quais as empresas podem incentivar o perdão em seus diversos níveis (Fehr & Gelfand, 2012) através da valorização do perdão (Aquino et al., 2003).

Contudo, a análise da valorização do perdão neste contexto vem se restringindo a investigar os processos por meio dos quais as empresas e seus líderes incentivam o perdão (Fehr & Gelfand, 2012; Madsen et al., 2009). Nesta pesquisa, pretende-se ampliar essa análise para investigar em que medida o perdão das injustiças que ocorrem no cotidiano das empresas e organizações do trabalho é valorizado na cultura brasileira. Para realizar esta análise, são adotados os pressupostos teóricos e metodológicos da abordagem sociocognitiva de estudo das normas sociais (Dubois, 2003; Dubois & Beauvois, 2003).

### **Abordagem sociocognitiva e o valor social atribuído às pessoas**

Na abordagem sociocognitiva, o ambiente de trabalho é visto como o principal contexto de expressão das normas sociais (Alves, Pereira, Sutton, & Correia, 2018). Neste contexto, as avaliações formais através das quais se selecionam os candidatos às vagas de emprego e se escolhem os funcionários que serão promovidos ou demitidos, por exemplo, são consideradas

as circunstâncias que, por excelência, revelam que atitudes uma determinada sociedade valoriza (Beauvois & Dubois, 1988). Nestes processos, as normas sociais se exteriorizam através da preferência expressa por aqueles que se apresentam como sendo mais normativos e conformados às expectativas sociais (Dubois, 2003).

Nas avaliações formais realizadas em ambientes de trabalho se constroem e se comunicam o valor social atribuído às pessoas e às suas atitudes (Dubois & Beauvois, 2008). Na perspectiva sociocognitiva, defende-se que duas dimensões estruturam e organizam a atribuição de valor social das pessoas que estão em processo de avaliação: a desejabilidade e a utilidade social. Estas dimensões foram originalmente propostas por Beauvois (1995) e são definidas a seguir.

A desejabilidade (componente afetivo) está associada às dimensões emocionais e motivacionais, descrevendo as características que são valorizadas na criação e manutenção de vínculos em relações interpessoais. No contexto profissional esta dimensão é importante para a construção dos vínculos afetivos entre os funcionários, representando as características pessoais que são importantes e desejáveis neste processo.

A utilidade (componente social) está associada a um componente (quase)econômico e descreve as características que são mais valorizadas em estratégias de ascensão social e que representam os grupos de maior *status* (profissional e social). No contexto profissional, esta dimensão é importante na escolha dos funcionários que serão contratados, promovidos ou demitidos, representando assim, as características de competência que são consideradas importantes e úteis nestes processos.

### **Paradigmas experimentais**

Os estudos realizados nesta abordagem teórica exploram em que medida as atitudes e crenças consideradas normativas em uma determinada sociedade se ancoram na utilidade e/ou na desejabilidade social (Dubois, 2005). Nesta perspectiva, a ancoragem se refere à relação de uma norma com estas dimensões de valor social. Estudos têm demonstrado que certas normas

sociais se ancoraram na utilidade social (eg., as normas de autossuficiência e de internalidade), na desejabilidade social (eg., a norma de ancoragem individual, Dubois, 2005) ou em ambas dimensões de valor social (eg., a norma da crença no mundo justo, Alves, 2008; Alves & Correia, 2008).

Para explorar estas relações, a perspectiva sociocognitiva utiliza paradigmas experimentais. Neste trabalho serão utilizados os procedimentos metodológicos dos paradigmas da autoapresentação e do julgamento. No primeiro paradigma, os procedimentos empregados investigam as estratégias que as pessoas utilizam para serem aprovadas socialmente. No segundo, os participantes desempenham a função de avaliadores, devendo julgar o valor social das pessoas que lhes são apresentadas por meio da avaliação de suas atitudes e ações (Dubois & Beauvois, 2001; Gilibert & Cambon, 2003).

### **Objetivos e uma visão geral dos estudos**

O primeiro objetivo deste artigo foi investigar se a virtude do perdão é uma atitude valorizada em ambientes de trabalho. Na psicologia, a literatura mostra que o conflito entre funcionários é considerado inevitável (Fehr & Gelfand, 2012) e pesquisas mostram que o perdão desempenha uma função essencial para o restabelecimento da relação entre os mesmos (Mok & De Cremer, 2015). Além disso, pesquisadores têm defendido que a valorização do perdão em ambientes de trabalho favorece o uso de raciocínios de justiça restaurativa e distributiva (Exline, Worthington Jr, Hill, & McCullough, 2003), através dos quais se promove o sentimento empático e se estimula a capacidade de tomada de perspectiva dos ofensores (Fehr & Gelfand, 2012). Nessa direção, Takada e Ohbuchi (2004) sugerem que em determinadas sociedades existem normas sociais através das quais se prescreve o perdão para as mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho. De acordo com estes autores, as relações profissionais são caracterizadas por um maior distanciamento na relação entre as pessoas e, conseqüentemente, por uma maior fragilidade nos vínculos afetivos. Desta maneira, a valorização expressa na criação de normas sociais de perdão desempenha a função de promover uma maior harmonia

social com fins de restauração das relações entre as pessoas. Assim, a valorização das atitudes que levam ao perdão é importante para restabelecer o sentimento de justiça e a empatia em ambiente de trabalho (Enright et al., 1991; 1992), para diminuir a hostilidade entre os funcionários (Aquino et al., 2003) e promover melhorias em todos os níveis organizacionais (Stone, 2002). Considerando todas estas funções sociais que o perdão exerce, se espera que os estudos realizados neste trabalho revelem que a atitude do perdão é uma virtude socialmente valorizada para as mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho.

O segundo objetivo deste artigo foi investigar se o perdão se relaciona com as dimensões de valor propostas por Beauvois (1995). Nesta direção, o primeiro estudo deste artigo utilizou o paradigma da auto apresentação para investigar a percepção de desejabilidade social do perdão no ambiente de trabalho. Este estudo avaliou se os participantes usam o perdão para parecerem virtuosos aos olhos dos demais e, assim, corresponderem às expectativas sociais que são consideradas como desejáveis. O segundo estudo deste artigo utilizou o paradigma do julgamento para investigar como os participantes avaliam em seus julgamentos candidatos a uma suposta vaga de trabalho que variam na capacidade de perdoar (i.e., pouco, moderado ou alto) injustiças que podem ocorrer em ambientes de trabalho. Neste segundo estudo os participantes foram colocados em uma posição diferente do primeiro estudo. Desta maneira, ao invés de serem avaliados os participantes julgaram supostos candidatos a uma vaga de emprego. Em conjunto, a realização destes estudos pretende verificar se o perdão é uma atitude socialmente desejável e útil (Beauvois, 1995). Assim, será investigado se as pessoas manipulam o seu grau de concordância com o perdão para transmitirem uma imagem pessoal positiva (estratégia de autoapresentação) e se o julgamento sobre outras pessoas é afetado pelo grau de concordância com o perdão que estas pessoas expressam em um contexto de seleção profissional.

## **Estudo 1**

Neste estudo foi utilizado o paradigma da auto apresentação, no qual os participantes recebem instruções para responderem a um instrumento com o objetivo de transmitir uma imagem pessoal positiva ou negativa deles próprios (Jellison & Green, 1981). Acredita-se que as instruções oferecidas mobilizam nas pessoas as estratégias cognitivas que elas utilizam para disseminarem uma determinada imagem pessoal através da qual buscam obter a aprovação social dos demais (Gilibert & Cambon, 2003). Estes procedimentos metodológicos são utilizados para investigar a desejabilidade social de uma atitude, pois mobilizam as estratégias cognitivas que as pessoas usam para construir vínculos afetivos e, assim, conseguirem ser queridas e amadas pelas demais (Beauvois & Dubois, 2001). Na abordagem sociocognitiva, estas estratégias metodológicas, através das quais se mobilizam as atitudes que são valorizadas em uma sociedade, são utilizadas para investigar o grau de normatividade de uma atitude social (Dubois & Beauvois, 2005).

Considerando estes pressupostos teóricos e metodológicos, este estudo espera que, se a virtude do perdão em ambientes de trabalho for desejável e normativa, os participantes irão apresentar maiores médias na condição em que devem transmitir uma imagem positiva do que na condição em que devem transmitir uma imagem negativa. De acordo com Gilibert & Cambon (2003), este padrão nos resultados irá revelar o grau pelo qual as pessoas percebem que perdoar é uma atitude socialmente desejável. Além disto, será demonstrado o quanto as pessoas utilizam esta virtude para se promoverem socialmente na busca por aumentar a probabilidade de obterem a aprovação social dos demais.

## **Método**

### *Participantes*

Participaram deste estudo 80 estudantes universitários, majoritariamente do sexo feminino (72,5%) com idades variando entre 17 e 44 anos ( $M = 21,28$ ;  $DP = 5,67$ ). Dentre estes, 50% indicaram já ter participado de alguma entrevista de emprego e 55% que já trabalharam em algum momento de suas vidas.

### *Desenho experimental*

Este estudo tem um desenho experimental unifatorial de medidas independentes.

### *Instrumentos*

Neste estudo foi utilizada uma adaptação da Escala de Resolução de Problemas Interpessoais (ERPI, Melo, 2019). Originalmente esse instrumento apresenta um cenário com quatro tipos de ofensores (amigos, parceiros românticos, chefes e familiares) em seis eventos de injustiça: traição, humilhação, quebra de promessa, agressão física, mentira e afastamento. Com o intuito de investigar o perdão em ambientes de trabalho, modificaram-se os agentes da ofensa, que passaram a ser os colegas de trabalho (seis itens – ex., um colega de trabalho lhe humilha publicamente) e chefes (seis itens – ex., seu chefe mente para você) mantendo os mesmos eventos de injustiças. Nas instruções, a ERPI instruiu os participantes da seguinte maneira: você deve responder às questões a seguir de modo que transmita uma imagem positiva/negativa de você para o avaliador. A seguir, foram apresentados os 12 itens do instrumento que deveriam ser respondidos em uma escala *Likert* de cinco pontos (1 = não concordo; 5 = concordo plenamente). A tarefa dos participantes era marcar o seu grau de concordância com cada afirmação. Uma análise de confiabilidade da escala adaptada mostrou que o instrumento apresentou índices satisfatórios de consistência interna ( $\alpha = 0,94$ ).

### *Procedimentos*

Esta pesquisa seguiu as recomendações éticas da resolução 466 de 2012. A pesquisa foi realizada em grupos de salas de aula com os estudantes respondendo individualmente aos instrumentos. Os participantes foram designados aleatoriamente às condições experimentais nas quais receberam as instruções para responderem a ERPI para transmitir uma imagem positiva ( $n = 40$ ) ou negativa ( $n = 40$ ) de si mesmos.

### *Variável dependente*

A variável dependente do estudo foi o escore médio da ERPI, através do qual os participantes indicaram o quanto concordavam com o perdão das injustiças cometidas por chefes e colegas de trabalho.

## **Resultados**

Para comparar o efeito da manipulação experimental sobre o grau de perdão concedido aos ofensores, efetuou-se um Teste-*t* para medidas independentes. Os resultados indicaram haver uma diferença significativa entre as condições experimentais [ $t(78) = 3,619, p < 0,01, r = 0,14$ ]. Comparando as médias de cada condição experimental, verificou-se que os participantes apresentaram médias significativamente maiores na condição em que deveriam transmitir uma imagem positiva ( $M = 3,29; EP = 0,14$ ) do que na condição em que deveriam transmitir uma imagem pessoal negativa ( $M = 2,51; EP = 0,16$ ).

## **Discussão**

Estes resultados confirmam as expectativas que foram propostas. Desta maneira, relevam quando solicitadas a transmitirem uma imagem pessoal positiva de si mesmas, as pessoas indicaram perdoar mais do que quando foram instruídas a transmitirem uma imagem pessoal negativa. Este padrão nos resultados indica, segundo os pressupostos da perspectiva sociocognitiva (Dubois, 2003), que se demonstrar como alguém que perdoa as injustiças cometidas em ambientes de trabalho é uma virtude socialmente desejável e, portanto, valorizada. Na literatura do perdão, estes resultados se assemelham aos resultados de pesquisas realizadas no Brasil (Gouveia et al., 2009) e em outros países (Fehr et al., 2010), nas quais têm se encontrado relações significativas e positivas do perdão com medidas de desejabilidade social. Neste âmbito, os resultados deste estudo ampliam esta relação para as mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho, contexto no qual não se encontraram trabalhos que tenham investigado esta relação. Em síntese, os resultados deste estudo revelam que, em consonância com a literatura do perdão (Exline et al., 2003; Joo, Terzino, Cross, Yamaguchi, & Ohbuchi, 2019), a capacidade de perdoar os erros cometidos pelos demais funcionários é percebido pelos

participantes como uma virtude importante para a construção de vínculos afetivos e para a manutenção de relações profissionais. No entanto, será que em uma posição oposta, os participantes avaliariam de maneira mais positiva aquelas pessoas que expressam um maior grau de concordância com o perdão? O próximo estudo investigará esta questão.

## **Estudo 2**

Este estudo tem o objetivo de confirmar a associação da imagem positiva com uma alta expressão do perdão e a relação da imagem negativa com uma baixa expressão de perdão. Para isso, foram utilizados os procedimentos metodológicos do paradigma do julgamento (Jellison & Green, 1981). Neste paradigma, os participantes foram colocados na posição de avaliadores e deveriam julgar as atitudes e opiniões expressas por outra pessoa. Na perspectiva sociocognitiva, defende-se que através desta estratégia metodológica é possível investigar as atitudes valorizadas em determinadas sociedades na medida em que, ocupando o cargo de avaliador, os participantes passam a desempenhar o papel de representantes do sistema social (Dubois & Beauvois, 2001). Nesta posição, considera-se que os interesses e preferências pessoais dos participantes diminuem, potencializando a expressão das normas sociais que regulam a sociedade da qual fazem parte (Alves & Correia, 2008; Grimault & Gangloff, 2018).

Considerando estes pressupostos teóricos e metodológicos, este estudo apresentou aos participantes trechos de uma suposta entrevista que havia sido realizada com um candidato a uma vaga de emprego. Nestas entrevistas, manipulou-se o grau em que o suposto candidato expressava concordar com o perdão: pouco, moderadamente ou muito. Considerando os resultados do estudo anterior que demonstraram que, para transmitirem uma imagem pessoal positiva de si próprios os participantes expressaram níveis elevados de concordância com o perdão, neste estudo foi esperado que os participantes continuassem a seguir a mesma lógica, avaliando assim, de maneira mais positiva, os candidatos apresentados que expressaram graus mais elevados de concordância com o perdão. Na perspectiva sociocognitiva, acredita-se que o valor social de uma atitude é transferido para as pessoas que expressam acordo ou desacordo

com esta atitude (Dubois & Beauvois, 2003; Matteucci, 2014). Assim, um julgamento mais positivo daqueles que expressarem um maior grau de concordância com o perdão indicará que esta virtude é uma atitude valorizada e considerada útil no ambiente profissional (Gilibert & Cambon, 2003).

## **Método**

### *Participantes*

Participaram deste estudo 183 estudantes universitários, majoritariamente do sexo feminino (73,8%) com idades variando entre 17 e 65 anos ( $M = 21,00$ ,  $DP = 5,94$ ). Dentre estes, 49,2% indicaram que já haviam trabalhado e 52,5% já participaram de alguma entrevista de emprego.

### *Desenho experimental*

Este estudo tem um desenho experimental unifatorial de medidas independentes.

### *Procedimentos*

Esta pesquisa foi realizada em formato papel e lápis em grupos de sala de aula com estudantes universitários. Os instrumentos apresentados aos participantes continham trechos de uma suposta entrevista que havia sido realizada com um suposto candidato a uma vaga de emprego. Nestas condições, pediu-se para que os participantes se colocassem na posição de um(a) avaliador(a) e julgassem as atitudes expressas pelo candidato lhes foi apresentado.

Neste estudo, a variável manipulada foi o grau em que os candidatos apresentados aos participantes concordavam com a atitude do perdão: pouco *versus* moderadamente *versus* muito. Os participantes foram designados aleatoriamente a uma das três condições, e 61 estudantes participaram de cada condição experimental. Considerando isto, na condição em que o candidato dizia concordar muito com o perdão, os participantes leram os seguintes trechos da entrevista:

“(Minuto 10) Então... se nosso chefe nos trair divulgando uma informação pessoal ou mentindo para nós, eu penso que deveríamos perdoar, assim como também para um

colega de trabalho que aja do mesmo modo... (Minuto 12) Bem, penso que, sobre o caso de ser humilhado publicamente, não sei se é bem parecido, sabe, com sermos traídos ou sermos enganados, mas a dor me parece semelhante, portanto, continuo a dizer que devemos perdoar todos estes casos. (Minuto 16) Sobre uma situação de agressão, seja de um colega de trabalho ou de um chefe, penso que mesmo não conseguindo mais conviver pelo receio de ser novamente agredido, sabe, eu considero que deveria perdoar, mas só se visse que as agressões iriam parar no futuro. (...) (Minuto 26) Eu vejo que, se perdoamos casos de traição, agressão e mentira, diante de uma promessa não cumprida ou de um afastamento sem motivo aparente, deveríamos perdoar também, tanto a um colega de trabalho quanto a um chefe.”

A construção dos trechos desta entrevista se baseou nas injustiças e nos agentes de ofensa utilizados no instrumento usado no Estudo 1. Nestes trechos, algumas frases foram modificadas com o intuito de manipular o grau de concordância com o perdão dos candidatos. Desta maneira, na condição moderada os candidatos indicavam concordar parcialmente com o perdão das ofensas apresentadas. Já na condição de baixa concordância, os candidatos indicavam concordar pouco com o perdão.

#### *Verificação da manipulação*

Para verificar se os participantes haviam compreendido adequadamente o grau de concordância com o perdão expresso pelos candidatos, ao final da última folha de respostas havia um instrumento em que se apresentavam três opções aos participantes. Pedindo para que não lessem novamente os trechos da entrevista, foi solicitado aos participantes que indicassem qual das opções descrevia mais adequadamente o grau de concordância com o perdão expresso pelo candidato que havia sido apresentado: pouco, moderadamente ou muito.

#### *Variáveis dependentes*

*Avaliação global* ( $\alpha = 0,95$ ). Os participantes julgaram o valor social do alvo respondendo a sete itens (ex., item 2: você acha que esta pessoa seria um bom funcionário para

a empresa que solicitou sua avaliação?; item 3: você contrataria essa pessoa?) em escalas do tipo *Likert* de 7 pontos (1 = de modo algum; 7 = certamente).

*Adjetivos* ( $\alpha = 0,81$ ). Os participantes responderam a uma lista com seis adjetivos positivos (ex., honesto, digno) e seis adjetivos negativos (ex., imoral, desonesto) em que indicaram a impressão que formaram dos candidatos apresentados. Nesta lista, os participantes deveriam indicar o grau em que cada adjetivo descrevia o candidato avaliado em uma escala do tipo *Likert* de 7 pontos (1 = nada; 7 = muitíssimo). Para as análises realizadas a seguir, os escores dos adjetivos negativos foram invertidos.

## **Resultados**

### *Análises preliminares*

Foi realizada uma análise de correlação entre as condições em que os participantes foram designados com o instrumento de verificação da manipulação. Os resultados demonstraram haver uma correlação positiva e significativa ( $r = 0,726, p < 0,001$ ). Este é um indício de que os participantes responderam aos instrumentos utilizados neste estudo com uma compreensão adequada do grau de perdão expresso pelos candidatos apresentados.

### *Análises principais*

Com o objetivo de analisar o efeito da manipulação experimental sobre as variáveis dependentes deste estudo, realizou-se uma MANOVA para medidas independentes. Os resultados indicaram que o grau de perdão expresso pelos supostos candidatos à vaga de emprego produziu diferenças significativas nas avaliações que os participantes fizeram destes candidatos [ $\lambda_{Wilks} = 0,75, F(2, 179) = 13,98, p < 0,001, \eta_p^2 = 0,14$ ].

Para investigar o efeito da manipulação sobre cada variável dependente foram realizadas análises univariadas (ANOVAs). Nestas análises, encontraram-se diferenças significativas na avaliação global [ $F(2, 180) = 24,263, p < 0,001, \eta_p^2 = 0,21$ ] e nos adjetivos utilizados para avaliar os candidatos [ $F(2, 180) = 23,375, \eta_p^2 = 0,21$ ]. Comparando as médias e o desvio padrão

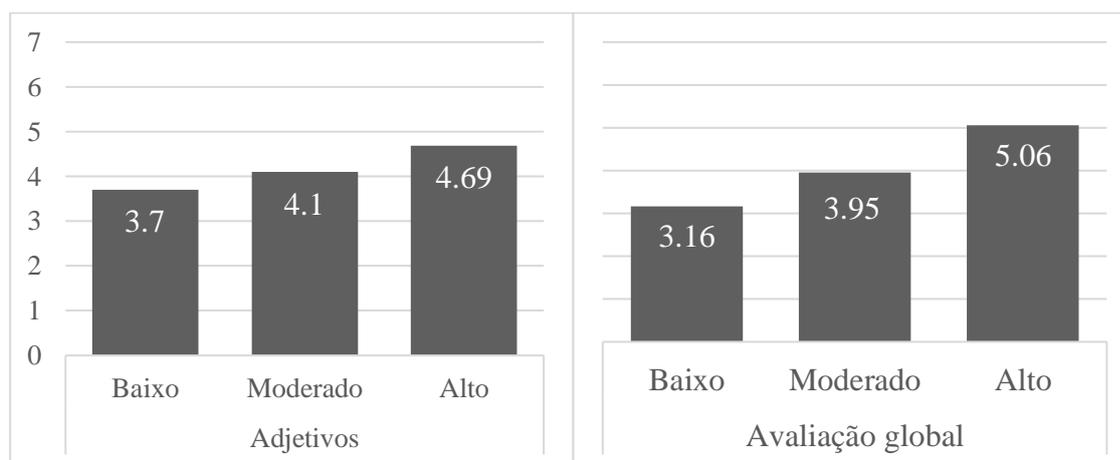
(Tabela 1) em cada condição, o teste post hoc de Bonferroni revelou haverem diferenças significativas entre todas as condições analisadas ( $p < 0,05$ ) para as duas variáveis dependentes.

*Tabela 1.*

*Médias e desvios padrão da avaliação que os participantes fizeram do alvo*

Avaliações dos participantes	Grau de concordância com o perdão expresso pelo alvo		
	Baixo	Moderado	Alto
	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>
Adjetivos	3,70 (0,70) <sup>a</sup>	4,10 (0,89) <sup>b</sup>	4,69 (0,82) <sup>c</sup>
Avaliação global	3,16 (1,33) <sup>a</sup>	3,95 (1,57) <sup>b</sup>	5,06 (1,60) <sup>c</sup>

Nota: as letras diferentes indicam diferenças estatisticamente significativas ( $a \neq b \neq c$ , isto é,  $p \leq 0,05$ ).



*Figura 1. Médias da avaliação que os participantes fizeram do alvo por variável dependente*

## **Discussão**

Os resultados deste estudo replicam o padrão encontrado no Estudo 1, que indica que a alta expressão do perdão é socialmente desejável. Neste estudo, o padrão encontrado nas duas variáveis dependentes, através das quais se mediu a avaliação que os participantes fizeram dos candidatos que foram apresentados, indica que a capacidade de perdoar é considerada importante em um contexto de seleção profissional. Os resultados revelaram diferenças significativas, tanto nos adjetivos quanto na avaliação global, entre as três condições

experimentais. Considerando os dados dispostos na Tabela 1, as comparações entre as médias de cada condição evidenciaram que a avaliação dos participantes melhorou, significativa e gradualmente, à medida em que o candidato apresentado declarava concordar mais com o perdão.

Desta maneira, os resultados deste estudo indicam que se apresentar como uma pessoa virtuosa, com uma capacidade elevada de perdoar injustiças que podem ocorrer em ambientes de trabalho, é uma estratégia eficaz e útil em contextos de seleção profissional. Estes resultados confirmaram as expectativas e sugerem que, em avaliações formais (ex., entrevista de emprego), a capacidade de lidar com as atitudes negativas que surgem com a percepção de uma ofensa é um atributo socialmente valorizado. De acordo com os pressupostos teóricos da abordagem sociocognitiva (Dubois, 2003), o valor de uma atitude social é transferido para os sujeitos que expressam (ou não) esta atitude (Dubois & Beauvois 2003; Mignon, Mollaret, & Rousseaux, 2003). Considerando isto, a preferência demonstrada pelos candidatos que expressavam maiores graus de concordância com o perdão indica que esta atitude é socialmente valorizada. Além disto, os procedimentos deste estudo revelam uma faceta utilitária do perdão. Pois os resultados sugerem que os candidatos a uma vaga de emprego que expressarem maiores graus de concordância com o perdão serão preferidos nos processos de seleção profissional e considerados mais aptos para ocupar uma vaga de emprego.

### **Discussão geral**

Na literatura, desde que o perdão se consolidou como objeto de estudo da psicologia, diversos pesquisadores (Enright et al., 1991; 1992; Exline et al., 2003) têm hipotetizado que, em determinadas sociedades, a virtude do perdão é uma atitude social normativa (Worthington et al., 2006). Apesar disto, a concentração de pesquisas nas mudanças psicológicas que levam ao perdão das ofensas interpessoais (Enright et al., 2016) fez com que se negligenciasse a análise da influência que a cultura, a sociedade e suas instituições exercem sobre os processos do perdão (Enright et al., 2016; Riek & Mania, 2012). Buscando superar estas lacunas nas

pesquisas do perdão, estudos realizados por Aguiar (2018) levantaram as primeiras evidências de que a atitude do perdão é uma virtude valorizada para as mágoas que ocorrem em um contexto familiar e em relações de amizade.

Nesta direção, ao considerar que o contexto no qual as mágoas ocorrem moderam a relação entre a percepção de uma injustiça e o grau de perdão concedido ao ofensor (Riek & Mania, 2011; Rique & Camino, 2010; Rique et al., 2007), os estudos realizados neste trabalho tiveram como objetivo investigar se a atitude do perdão também é uma virtude valorizada para as mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho. Para esta análise, foram adotados os pressupostos teóricos (Dubois, 2003) e metodológicos (Gilibert & Cambon, 2003) da abordagem sociocognitiva de estudo das normas sociais. Baseando-se nesta perspectiva teórica, realizaram-se dois estudos experimentais nos quais se utilizou um cenário hipotético de entrevista de emprego para investigar a percepção de valorização social do perdão em uma amostra de estudantes universitários.

Desta maneira, os estudos realizados neste trabalho investigaram a utilização do perdão em estratégias de auto apresentação (Estudo 1) e a utilidade do perdão sobre os julgamentos dos participantes aplicados a uma situação hipotética de seleção profissional (Estudo 2). Associado a isto, buscou-se, também, relacionar a percepção de valorização da atitude do perdão com as dimensões de desejabilidade e utilidade social propostas por Beauvois (1995).

Nesta direção, os resultados do primeiro estudo confirmaram as expectativas e revelaram que, para transmitir uma imagem pessoal socialmente positiva e desejável, as pessoas manipulam o seu grau de concordância com o perdão. Para isto, os participantes se descreveram como pessoas que possuíam uma capacidade elevada de superar os sentimentos, pensamentos e motivações negativas que surgem com a percepção de uma injustiça (Enright et al., 1991; 1992; McCullough et al., 1997; 1998) e indicaram graus elevados de perdão.

Segundo os pressupostos teóricos da abordagem sociocognitiva, este padrão nos resultados sugere que a atitude do perdão é socialmente valorizada e considerada desejável em

ambientes de trabalho (Gilibert & Cambon, 2003). Estes resultados vão na mesma direção de estudos realizados anteriormente (Ferh et al., 2010; Gouveia et al., 2009), nos quais se encontrou uma relação positiva entre algumas medidas do perdão com a escala de desejabilidade social proposta Crowne e Marlowe (1960). Todavia, os procedimentos metodológicos utilizados no primeiro estudo deste trabalho aprofundam esta relação e se diferenciam dos estudos realizados anteriormente ao demonstrar que a atitude do perdão é, em si mesma, uma virtude socialmente desejável e considerada importante para a construção de relacionamentos interpessoais. Além disto, em consonância com as pesquisas realizadas por Kane et al. (2019) e Westerman (2013), os resultados encontrados no primeiro estudo sugerem que a atitude do perdão é desejável no contexto profissional e considerada importante para a construção de vínculos afetivos entre funcionários.

Desta maneira, os resultados do primeiro estudo sugerem que as pessoas expressam um maior grau de concordância com o perdão para transmitirem uma imagem socialmente positiva. O segundo estudo teve como objetivo investigar a eficácia desta estratégia sobre o julgamento das pessoas. Desse modo, ao se apresentarem aos participantes supostos candidatos a uma vaga de emprego que expressavam diferentes graus de concordância com o perdão, descobriu-se que esta atitude afetou o julgamento que os participantes fizeram destes supostos candidatos. Como esperado, os resultados revelaram que as avaliações melhoraram, de maneira significativa e linear, à medida que os candidatos expressavam maiores graus de concordância com o perdão de algumas injustiças que ocorrerem em ambientes de trabalho. Segundo a abordagem sociocognitiva (Dubois, 2003), estes resultados indicam que a atitude do perdão é uma virtude socialmente valorizada e útil (Dubois & Aubert, 2010; Gilibert & Cambon, 2003; Mignon et al., 2003). Nesta perspectiva se defende que o valor social de uma atitude é transferido para as pessoas que expressam concordância (ou discordância) com esta atitude (Dubois & Beauvois, 2003; Matteucci, 2014).

Em síntese, os resultados encontrados neste artigo indicam que a atitude do perdão em ambientes de trabalho é uma virtude socialmente valorizada. Estes resultados confirmam a hipótese, que vinha sendo proposta por vários teóricos e pesquisadores (Aquino et al., 2003; Worthington et al., 2006), de que perdoar injustiças que ocorrem em ambientes de trabalho é uma virtude normativa. Além disto, os estudos revelam uma faceta desejável e utilitária do perdão em contextos profissionais, nos quais ambas as dimensões de valor são relevantes (Pansu & Dompnier, 2011). Nesta direção, a faceta desejável do perdão revela a importância do perdão para a construção e para a consolidação das relações de amizade com os colegas de trabalho. Por outro lado, a faceta utilitária do perdão revela que esta virtude é considerada importante em processos de avaliações formais, através dos quais as empresas e organizações do trabalho selecionam as pessoas para contratarem, promoverem e demitirem. Isto revela que a capacidade de perdoar afeta o julgamento que os profissionais de *status* superior fazem de seus subordinados.

Na perspectiva sociocognitiva, defende-se que as normas sociais regulam as relações de poder que estruturam as sociedades (Dubois & Beauvois, 2003). Considerando isto, os estudos realizados neste trabalho indicam que a atitude do perdão é valorizada sob uma dupla perspectiva. Em um cenário em que se atribuiu menor poder aos participantes (Estudo 1), colocando-os em uma posição em que seriam (hipoteticamente) avaliados por uma outra pessoa, eles manipularam o grau de concordância (estratégia de autoapresentação, Beauvois & Dubois, 2001) com o perdão para transmitirem uma imagem pessoal mais positiva e socialmente desejável. Já em uma perspectiva de maior poder (Estudo 2), os participantes avaliaram alguns supostos candidatos a uma vaga de emprego que lhes foram apresentados. Nestas circunstâncias, expressaram maior preferência pelos candidatos que concordavam mais com o perdão e atribuíram a eles um maior valor social. Este padrão dos resultados sugere que a virtude do perdão possui uma faceta utilitária em ambientes profissionais, servindo como

critério de seleção e de diferenciação entre os funcionários que são considerados mais aptos às expectativas organizacionais (Dubois, 2003; Dubois & Beauvois, 2003).

Estes resultados contribuem para a abordagem sociocognitiva de estudo das normas sociais. Nesta perspectiva, anteriormente se defendia a tese de que a utilidade social de uma atitude era um componente que atribuía normatividade a um objeto. Desta maneira, se uma atitude fosse percebida como útil, seria considerada como sendo normativa. Em uma perspectiva oposta, se uma atitude fosse percebida como sendo apenas desejável, não seria considerada normativa (Alves & Correia, 2008). Todavia, Dubois (2005) demonstrou que determinadas normas podem se ancorar na dimensão de desejabilidade enquanto outras se ancoram na utilidade social. Neste âmbito, Alves & Correia (2008) contribuíram com os estudos realizados na perspectiva sociocognitiva ao demonstrarem pela primeira vez que uma norma (a crença no mundo justo) poderia se ancorar em ambas dimensões de valor social. Estes autores demonstram que determinadas normas podem ser consideradas importantes tanto para a construção dos vínculos afetivos entre as pessoas quanto para se selecionar as pessoas consideradas socialmente mais adaptadas, competentes e aptas às expectativas profissionais. Neste âmbito, os resultados dos estudos realizados neste trabalho revelam que a virtude do perdão também é uma norma que possui uma faceta desejável e outra utilitária.

### **Limitações e pesquisas futuras**

A principal limitação deste trabalho é a utilização de estudantes universitários para investigar a valorização social do perdão das injustiças que ocorrem em ambientes de trabalho. No entanto, outros trabalhos também têm utilizado esta amostra de conveniência para investigar a normatividade de determinadas atitudes sociais em contextos profissionais (Alves et al., 2018; Grimault & Gangloff, 2018). Nestes trabalhos se defende a tese de que, ao longo do desenvolvimento e de todo processo de socialização, são transmitidas aos sujeitos as normas que regulam a sociedade na qual estão inseridos e, desta maneira, comunicam-se quais são as atitudes esperadas e valorizadas por estas sociedades (Dubois, 2003; Dubois & Beauvois,

2005). Todavia, propõe-se que estudos futuros investiguem a percepção de valorização do perdão em amostras compostas unicamente por participantes que estejam inseridos no mercado de trabalho. Além disso, propõe-se que estudos futuros investiguem em que medida o grau de proximidade com o ofensor afeta o grau de perdão concedido para as mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho.

## Referências

- Aguiar, A. A. de. (2018). *A Normatividade do Perdão Interpessoal* (Tese de doutorado não publicada). Universidade Federal da Paraíba, Brasil.
- Alves, H. (2008). *The normativity of expressing the belief in a just world* (Unpublished doctoral dissertation). Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Portugal.
- Alves, H. V., Pereira, C. R., Sutton, R. M., & Correia, I. (2018). The world may not be just for you but you'd better not say it: On the social value of expressing personal belief in a just world. *European journal of social psychology*, 49(2), 270-285. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2535>
- Alves, H., & Correia, I. (2008). On the normativity of expressing the belief in a just world: Empirical evidence. *Social Justice Research*, 21(1), 106-118. <https://doi:10.1007/s11211-007-0060-x>
- Aquino, K., Grover, S. L., Goldman, B., & Folger, R. (2003). When push doesn't come to shove: Interpersonal forgiveness in workplace relationships. *Journal of Management Inquiry*, 12(3), 209-216. <https://doi.org/10.1177%2F1056492603256337>
- Aquino, K., Tripp, T. M., & Bies, R. J. (2001). How employees respond to personal offense: the effects of blame attribution, victim status, and offender status on revenge and reconciliation in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 52-59. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.1.52>
- Beauvois, J. L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie française*, 40(4), 375-387.

- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European Journal of Social Psychology*, 18(4), 299-316. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420180402>
- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (2001). Normativity and self-presentation: Theoretical bases of self-presentation training for evaluation situations. *Journal of Managerial Psychology*, 16(7), 490-508. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006164>
- Crowne, D. & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Dubois, N. (2003). The concept of norm. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 1-16). London and New York: Routledge.
- Dubois, N. (2005). Normes sociales de jugement et valeur: Ancrage sur l'utilité et ancrage sur la désirabilité. *Revue internationale de psychologie sociale*, 18, 43-79.
- Dubois, N., & Aubert, E. (2010). Valeur sociale des personnes: deux informations valent-elles mieux qu'une?. *Revue internationale de psychologie sociale*, 23(1), 57-92.
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2001). Désirabilité et utilité: Deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30(3), 1-15. <https://DOI:10.4000/osp.5151>
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2003). Some bases for a sociocognitive approach to judgments norms. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 231-246). London and New York: Routledge.
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology*, 35(1), 123-146. <https://doi.org/10.1002/ejsp.236>
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2008). Two dimensions underlying personological judgements: evaluative vs. Psychological approach. *Psihologia socială*, 21, 105-119. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=240622>

- Enright, R. D., & The Human Development Study Group. (1991). The moral development of forgiveness. In W. Kurtines, & J. Gewirtz (Eds.), *Handbook of moral behavior and development*. Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Enright, R. D., Freedman, S. R., & Rique, J. (1998). The psychology of interpersonal forgiveness. In R. D. Enright, & J. North (Eds.), *Exploring forgiveness*. Madison, WI: University of Wisconsin Press.
- Enright, R. D., Gassin, E. A., & Wu, C.-R. (1992). Forgiveness: A developmental view. *Journal of Moral Education*, 21(2), 99-114. <https://doi.org/10.1080/0305724920210202>
- Enright, R. D., Lee, Y. R., Hirshberg, M. J., Litts, B. K., Schirmer, E. B., Irwin, A. J., ... & Song, J. Y. (2016). Examining group forgiveness: Conceptual and empirical issues. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 22(2), 153-162. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/pac0000153>
- Enright, R. D., Santos, M. J., & Al-Mabuk, R. (1989). The adolescent as forger. *Journal of Adolescence*, 12, 95–110. [https://doi.org/10.1016/0140-1971\(89\)90092-4](https://doi.org/10.1016/0140-1971(89)90092-4)
- Exline, J. J., Worthington Jr, E. L., Hill, P., & McCullough, M. E. (2003). Forgiveness and justice: A research agenda for social and personality psychology. *Personality and social psychology Review*, 7(4), 337-348. [https://doi.org/10.1207/s15327957PSPR0704\\_06](https://doi.org/10.1207/s15327957PSPR0704_06)
- Fehr, R., & Gelfand, M. J. (2012). The forgiving organization: A multilevel model of forgiveness at work. *Academy of Management Review*, 37(4), 664-688. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2010.0497>
- Fehr, R., Gelfand, M. J., & Nag, M. (2010). The road to forgiveness: a meta-analytic synthesis of its situational and dispositional correlates. *Psychological bulletin*, 136(5), 894-914. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0019993>
- Gilbert, D., & Cambon, L. (2003). Paradigms of the sociocognitive approach. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 38–69). London and New York: Routledge.

- Gouveia, V. V., Gonçalves, M. P., Costa, J. M., Araújo, L. B. U., Gouveia, R. S., & Medeiros, E. D. (2009). Disposição para perdoar, desejabilidade social e religião: um estudo correlacional. *Revista Bioética*, *17*(2), 297-308.
- Greer, C. L., Worthington Jr, E. L., Van Tongeren, D. R., Gartner, A. L., Jennings, I. I., David, J., ... & Ho, M. Y. (2014). Forgiveness of in-group offenders in Christian congregations. *Psychology of Religion and Spirituality*, *6*(2), 150-161.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0035186>
- Grimault, V., & Gangloff, B. (2018). Professional utility and desirability of internality. *Human Resources Psychology/Psihologia Resurselor Umane*, *16*(2), 75-93.  
<http://dx.doi.org/10.24837/pru.2018.2.488>
- Jellison, J. M., & Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error: The norm of internality. *Journal of personality and social psychology*, *40*(4), 643-649. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.40.4.643>
- Joo, M., Terzino, K. A., Cross, S. E., Yamaguchi, N., & Ohbuchi, K. I. (2019). How Does Culture Shape Conceptions of Forgiveness? Evidence From Japan and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *50*(5), 676-702.  
<https://doi.org/10.1177%2F0022022119845502>
- Kane, M. N., Jacobs, R. J., & Sherman, D. (2019). Forgiveness and gender between friends and coworkers. *Journal of Spirituality in Mental Health*, *21*(1), 37-54.  
<https://doi.org/10.1080/19349637.2018.1437005>
- Madsen, S. R., Gygi, J., Hammond, S. C., & Plowman, S. F. (2009). Forgiveness as a workplace intervention: The literature and a proposed framework. *Journal of Behavioral and Applied Management*, *10*(2), 246-262.
- Matteucci, M. C. (2014). Social utility versus social desirability of students' attributional self-presentation strategies. *Social Psychology of Education*, *17*(4), 541-563.  
<https://doi.org/10.1007/s11218-014-9256-8>

- McCullough, M. E., Rachal, K. C., Sandage, S. J., Worthington Jr, E. L., Brown, S. W., & Hight, T. L. (1998). Interpersonal forgiving in close relationships: II. Theoretical elaboration and measurement. *Journal of personality and social psychology*, 75(6), 1586-1603. <http://doi:10.1037/0022-3514.75.6.1586>
- McCullough, M. E., Worthington Jr, E. L., & Rachal, K. C. (1997). Interpersonal forgiving in close relationships. *Journal of personality and social psychology*, 73(2), 321-336. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.2.321>
- Melo, R. L. P. (2019). *Socialização infantil para o perdão: o lugar da empatia materna nesse processo*. (Tese de doutorado não publicada). Universidade Federal da Paraíba, Brasil.
- Mignon, A., Mollaret, P., & Rousseaux, B. (2003). Norm of internality and evaluation of professional worth in an organizational context. *Studia Psychologica*, 45(3), 211-220.
- Mok, A., & De Cremer, D. (2015). Overlooking interpersonal hurt: A global processing style influences forgiveness in work relationships. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 267-278. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.892872>
- Mullet, E., Houdbine, A., Laumonier, S., & Girard, M. (1998). "Forgivingness": Factor structure in a sample of young, middle-aged, and elderly adults. *European Psychologist*, 3(4), 289-297. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.3.4.289>
- Pansu, P., & Dompnier, B. (2011). A bidimensional scale of scholastic value: Social desirability and social utility, two dimensions of personological judgment. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 61(1), 31-41. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2010.08.001>
- Riek, B. M., & Mania, E. W. (2012). The antecedents and consequences of interpersonal forgiveness: A meta-analytic review. *Personal Relationships*, 19(2), 304-325. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2011.01363.x>

- Rique, J., & Camino, C. P. S. (2010). Interpersonal Forgiveness in Relation to Psychosocial and Demographic Variables. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(3), 525-532.
- Rique, J., Queiroz, P. V. O., Camino, C., & Enright, R. D. (2007). Perdão interpessoal e contextos de injustiça no Brasil e Estados Unidos. *Psico*, 38(2), 182-189.
- Stone, M. (2002). Forgiveness in the workplace. *Industrial and Commercial Training*, 34(7), 278-286. <http://dx.doi.org/10.1108/00197850210447282>
- Takada, N., & Ohbuchi, K.-I. (2004). Why do we forgive offenders? Egocentric, altruistic, and normative motives for interpersonal forgiveness. *Tohoku Psychological Folia*, 63, 95-102.
- Webb, J. R., & Toussaint, L. L. (2019). Forgiveness, Well-Being, and Mental Health. In E. Worthington, & N. G. Wade (Eds.), *Handbook of Forgiveness*, (Ed. 2, pp.188-197). New York: Routledge.
- Westerman, C. Y. K. (2013). How people restore equity at work and play: Forgiveness, derogation, and communication. *Communication Studies*, 64(3), 296-314. <http://dx.doi.org/10.1080/10510974.2012.755641>
- Wohl, M. J., & Branscombe, N. R. (2005). Forgiveness and collective guilt assignment to historical perpetrator groups depend on level of social category inclusiveness. *Journal of personality and social psychology*, 88(2), 288-303. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.88.2.288>
- Worthington Jr, E. L., Sharp, C. B., Lerner, A. J., & Sharp, J. R. (2006). Interpersonal forgiveness as an example of loving one's enemies. *Journal of Psychology and Theology*, 34(1), 32-42. <https://doi.org/10.1177%2F009164710603400104>
- Worthington, E. L. (1998). An empathy-humility-commitment model of forgiveness applied within family dyads. *Journal of Family Therapy*, 20(1), 59-76. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00068>



## Normatividade do Perdão e Grau de Proximidade em Ambientes de Trabalho

Albert Silas Freitas de Moraes <sup>1</sup>

Júlio Rique <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mestrando, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa, PB, Brasil. Email: [albertsilasf@gmail.com](mailto:albertsilasf@gmail.com)

<sup>2</sup>Professor, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa, PB, Brasil. Email: [julio.rique@cchla.ufpb.br](mailto:julio.rique@cchla.ufpb.br)

Os autores agradecem o apoio recebido pela CAPES e CNPq para realização desse estudo.

## RESUMO

Pesquisas têm encontrado evidências de que o perdão das mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho é uma atitude socialmente valorizada. Considerando isto, o objetivo deste trabalho foi investigar a utilização do perdão em estratégias de autopromoção e o efeito da proximidade com o ofensor sobre o grau de concordância com o perdão de algumas mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho. Foram realizados dois estudos que adotaram os pressupostos teóricos e metodológicos da abordagem sociocognitiva. No Estudo 1 ( $N = 182$ ), foi analisada a utilização do perdão em uma estratégia de diferenciação interpessoal e os resultados revelaram que os participantes expressaram graus mais elevados de concordância com o perdão para se distinguirem positivamente de seus colegas de turma. No Estudo 2 ( $N = 215$ ), foi analisada a utilização do perdão em estratégias de auto apresentação e os resultados revelaram que os participantes reportaram maiores médias de perdão para transmitirem uma imagem pessoal positiva de si próprios. Além destes aspectos, os dois estudos realizados investigaram o grau de concordância com o perdão das mágoas cometidas por chefes e colegas de trabalho. Defendendo a existência de um maior grau de proximidade com os funcionários de mesmo *status* hierárquico, os resultados revelaram, de maneira consistente, haver um maior grau de concordância com o perdão das mágoas cometidas pelos colegas de trabalho. Estes resultados corroboram com a literatura do perdão que indica que se perdoam em maior frequência e profundidade aos ofensores com os quais a vítima possui uma maior proximidade.

*Palavras chave:* Perdão, Normas Sociais, Grau de Proximidade.

## ABSTRACT

Researches have found evidence that forgiveness of sorrows that occurs in the workplace is a socially valued attitude. Considering this, the aim of this work was to investigate the use of forgiveness in self-promotion strategies and the effect of proximity to the offender on the degree of agreement with the forgiveness of some sorrows that occur in work environments. Two studies that adopted the theoretical and methodological assumptions of the socio-cognitive approach were carried out. In Study 1 ( $N = 182$ ), the use of forgiveness in an interpersonal differentiation strategy was analyzed, and the results revealed that participants expressed higher degrees of agreement with forgiveness in order to distinguish themselves positively from their classmates. In Study 2 ( $N = 215$ ), the use of forgiveness in self-presentation strategies was analyzed, and the results revealed that the participants reported higher averages of forgiveness to transmit a positive personal image of themselves. In addition to these aspects, the two studies investigated the degree of agreement with the forgiveness of sorrows committed by bosses and co-workers. Defending the existence of a greater degree of proximity to employees of the same hierarchical status, the results consistently revealed a greater degree of agreement with the forgiveness of sorrows caused by co-workers. These results corroborate the literature on forgiveness, which indicates that offenders with whom the victim has a greater proximity are forgiven more frequently and deeply.

*Keywords:* Forgiveness, Social Norms, Degree of Closeness.

Na literatura do perdão, vários pesquisadores têm destacado a influência que variáveis externas aos sujeitos exercem sobre o perdão (Enright et al., 1991; McCullough, Rachal, Sandage, Worthington Jr, Brown, & Hight, 1998; Riek & Mania, 2012). Apesar disso, desde que os estudos do perdão se consolidaram na psicologia, ao final do século XX (McCullough, Worthington Jr., & Rachal, 1997), a maior parte da produção científica se debruça sobre a análise das mágoas que acontecem em relacionamentos interpessoais e investigam os processos psicológicos que levam ao perdão (Enright et al., 1991, 1994; McCullough et al., 1998; Riek & Mania, 2012; Worthington, 1998).

Isso demonstra que grande parte dos estudos de perdão tem desconsiderado a análise de como os grupos, a cultura, a sociedade e suas instituições influenciam o perdão (Enright et al., 2016; Leach & Parazak, 2015; Riek & Mania, 2012). Durante os últimos anos, essas limitações na análise do perdão estão sendo reconhecidas e estão crescendo o número de trabalhos que investigam a influência exercida pelos grupos (Wohl & Branscombe, 2005) e pela cultura sobre o perdão (Huwaë & Schaafsma, 2019; Joo, Terzino, Cross, Yamaguchi, & Ohbuchi, 2019). Contudo, os trabalhos voltados à questão do perdão, nesses níveis mais amplos de análise, ainda representam uma parcela pequena das pesquisas e apresentam uma série de limitações teóricas e metodológicas (Enright et al., 2016; Leach & Parazak, 2015).

A nível grupal, Enright et al. (2016) realizaram uma revisão de trabalhos que tinham como objetivo investigar o perdão entre grupos. Os resultados revelaram que vários estudos utilizam (alguns de maneira explícita e outros de forma implícita) erroneamente as definições operacionais e instrumentos de medida do perdão interpessoal para investigar o perdão entre grupos. Diante desses resultados, os autores defenderam que, ao se propor a explorar o perdão entre grupos, é necessário que os pesquisadores utilizem ou elaborem novas definições operacionais e instrumentos de medida do perdão e considerem que os processos intergrupais de perdão são qualitativamente diferentes dos processos que levam ao perdão interpessoal.

A nível societal, as pesquisas desenvolvidas têm buscado investigar o papel que as culturas exercem sobre o perdão, analisando-se as diferenças e semelhanças, dentro de uma mesma cultura e entre culturas diferentes (Leach & Parazak, 2015). Nesses trabalhos, tem se analisado como as culturas afetam a maneira como as pessoas conceituam o perdão (Joo et al., 2019) e como diferentes dimensões do perdão são enfatizadas em culturas distintas (Huwaë & Schaafsma, 2019).

Nessa linha de pesquisas, Rique e Camino (2010) e Rique, Camino, Enright e Queiroz (2007) realizaram estudos transculturais (desenvolvidos no Brasil e nos EUA) nos quais compararam o grau de perdão concedido aos ofensores entre diferentes contextos de injustiça. Nestes trabalhos, descobriu-se que os contextos nos quais as mágoas ocorrem em maior frequência são nas relações familiares, de amizade e em ambientes de trabalho. Ao comparar o grau de perdão concedido às mágoas que ocorrem nestes contextos, os estudos revelaram que as vítimas perdoam, em maior frequência e profundidade, às mágoas que ocorrem nas relações familiares e de amizade do que às mágoas que acontecem em ambientes de trabalho. Rique e Camino (2010) explicam esses resultados apontando que essas diferenças ocorrem devido ao maior grau de proximidade na relação com os ofensores que há no contexto familiar e de amizades. Além disso, os autores levantaram a hipótese de que o perdão aos amigos e familiares seria considerado normativo. Aguiar (2018) investigou essa hipótese em três estudos, nos quais se utilizaram os paradigmas da identificação, da autoapresentação e do julgamento (Gilibert & Cambon, 2003; Jellison & Green, 1981). Os resultados das três pesquisas atenderam às expectativas de cada paradigma experimental e confirmaram a hipótese levantada por Rique e Camino (2010) de que o perdão aos amigos e familiares é normativo.

### **Normatividade do perdão**

A hipótese de que o perdão interpessoal pode refletir algum grau de conformidade com normas sociais, tem sido proposta por vários pesquisadores que estudam o perdão (Enright et al., 2016; Exline, Worthington, Hill, & McCullough, 2003; McLernon, Cairns, Hewstone, &

Smith, 2004; Worthington, Sharp, Lerner, & Sharp, 2006). Estes pesquisadores defendem que, subjacente ao perdão das mágoas que ocorrem em contextos diversos, existem diferentes tipos de motivações (Finkel, Rusbult, Kumashiro, & Hannon, 2002; McCullough, 2001; McCullough, Fincham, & Tsang, 2003; McCullough et al., 1997, 1998) e raciocínios (Abreu, 2013; Enright, Gassin, & Wu, 1992; Enright et al., 1991) que levam as pessoas a perdoarem os seus ofensores.

Dentre essas motivações e/ou raciocínios de perdão, está a conformidade com normas sociais. Nesta perspectiva, Enright, Santos e Al-Mabuk (1989) propuseram um modelo no qual argumentam que o perdão é uma variável desenvolvimental, em que os raciocínios que as pessoas usam para perdoar os seus ofensores vão se modificando ao longo da vida. Entre os raciocínios descritos pelos autores, interessam a este trabalho aqueles em que as pessoas perdoam por conformidade com às pressões sociais (nível 2) exercidas por pessoas significativas (estágio 3) e instituições sociais nos quais é prescrito e esperado que as vítimas perdoem os seus ofensores (estágio 4). Esses raciocínios evidenciam a influência que a sociedade exerce sobre o perdão.

Nesta direção, Enright et al. (2016) e Exline et al. (2003) defendem que a sociedade e seus grupos podem criar as condições necessárias para que se desenvolvam normas e valores sociais por meio dos quais a virtude do perdão seja valorizada. Para esses autores, tais normas e valores podem promover o perdão entre seus membros e contribuir para o (re)estabelecimento de uma sociedade que seja pautada no respeito à dignidade humana, na qual se reconheça a condição falível da humanidade e que a virtude moral do perdão seja uma possibilidade considerada. Os estudos realizados por Aguiar (2018) levantaram as primeiras evidências de que o perdão das injustiças cometidas por amigos e familiares é uma atitude socialmente valorizada. No entanto, ao considerar que o contexto no qual as mágoas ocorrem moderam a relação entre a percepção de injustiça e o grau de perdão concedido. Acredita-se que os resultados encontrados por este autor não se generalizam a todos os contextos de injustiça. Ao

considerar isto, este trabalho buscou ampliar a análise da normatividade do perdão para as mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho.

### **Perdão no ambiente de trabalho**

Ao investigar o perdão em ambientes de trabalho, esta pesquisa pretende contribuir para os estudos do perdão em dois domínios. Em primeiro lugar, busca-se explorar o perdão em um contexto no qual existe um maior distanciamento da relação entre a vítima e o agente da ofensa. Esta é uma área de pesquisas lacunar na literatura do perdão, pois a maior parte da produção teórica (Enright et al., 1991; 1992; Worthington, 1998) e das pesquisas realizadas (Edara & Chen, 2018; McCullough et al., 1998; Visser et al., 2017) têm investigado o perdão em contextos nos quais existe um maior grau de proximidade com o ofensor. Desta maneira, o perdão em ambientes de trabalho ainda é um tema pouco explorado na literatura do perdão interpessoal (Fehr & Gelfand, 2012; Westerman, 2013; Mok & De Cremer, 2015) e, também, na literatura das ciências organizacionais (Aquino, Grover, Goldman, & Folger, 2003; Madsen, Gygi, Hammond, & Plowman, 2009).

Neste contexto, vários pesquisadores têm apontado que a maior parte dos estudos realizados exploram os aspectos negativos que emergem com o conflito, como a busca por vingança, o distanciamento da relação, a agressão e a hostilidade entre funcionários (Aquino et al., 2003; Aquino, Tripp, & Bies, 2001; Fehr & Gelfand, 2012; Westerman, 2013; Stone, 2002). A ênfase no estudo desses aspectos evidencia que o conflito é um fenômeno presente e constante em ambientes de trabalho (Mok & De Cremer, 2015).

As poucas pesquisas que têm sido realizadas investigam como as empresas podem promover o que conceituam como cultura (Madsen et al., 2009; Stone, 2002) ou clima de perdão (Aquino et al., 2003). Nestes estudos são analisados os processos por meio dos quais as organizações do trabalho podem incentivar o perdão em seus diversos níveis através da valorização do perdão (Fehr & Gelfand, 2012). Em ambientes de trabalho, defende-se que o perdão pode contribuir com a mudança de pensamentos e sentimentos negativos que surgem

com a percepção de uma ofensa e, assim, facilitar o reestabelecimento da relação com o ofensor (Aquino et al., 2003).

Em segundo lugar, os estudos realizados neste trabalho investigam a influência que a proximidade da relação com o ofensor exerce sobre o grau de concordância com o perdão. Na literatura, vários pesquisadores têm sugerido que uma maior proximidade com o agente da ofensa favorece o perdão das injustiças que ocorrem em diversos contextos (McCullough et al., 1997; 1998; Mullet, Houdbine, Laumonier, & Girard, 1998; Riek & Mania, 2012). Apesar disso, grande parte da produção teórica e empírica de perdão tem investigado o perdão das injustiças que ocorrem em relações de maior proximidade com o agente da ofensa (Edara & Chen, 2018; Kane, Jacobs, & Sherman, 2019; McCullough et al., 1998; Visser et al., 2017). Neste âmbito, os estudos realizados neste trabalho exploram as diferenças entre o grau de perdão concedido aos ofensores com os quais a vítima possui maior proximidade e aqueles com os quais existe um maior distanciamento nas relações que se estabelecem em ambientes de trabalho.

Além destas contribuições aos estudos do perdão, a utilização do contexto profissional permitiu analisar, de acordo com a abordagem sociocognitiva de estudo das normas sociais (Dubois, 2003), a valorização da atitude do perdão em um cenário em que as normas sociais se expressam com maior clareza na vida adulta (Dubois & Beauvois, 2003; Grimault & Gangloff, 2018). A seguir são descritos pressupostos teóricos que caracterizam esta perspectiva teórica e os procedimentos metodológicos utilizados para investigar a normatividade de uma atitude social.

### **Abordagem sociocognitiva de estudo das normas sociais**

Neste trabalho foram adotados os pressupostos teóricos (Dubois, 2003) e metodológicos (Gilibert & Cambon, 2003) da abordagem sociocognitiva para investigar a percepção de normatividade do perdão em ambientes de trabalho. Para esta abordagem, as normas sociais são definidas como prescrições através das quais se estabelece o que é socialmente valorizado

(Dubois & Beauvois, 2003). Dessa maneira, defende-se que por meio das normas sociais são designados os comportamentos e julgamentos esperados em uma determinada sociedade (Alves, 2008; Alves & Correia, 2008, 2010).

Nesta perspectiva se defende que as normas sociais circulam através das estruturas de poder e, no cotidiano, se expressam nas práticas de avaliação, que na vida adulta, ocorrem principalmente em ambientes de trabalho (Cambon, 2002; Dubois & Beauvois, 2003; Grimault & Gangloff, 2018). Nesse local, as normas influenciam o julgamento feito por chefes, supervisores e demais cargos de liderança sobre os funcionários de menor *status*. Em contrapartida, esses funcionários (de menor *status*) se utilizam das normas sociais (manipulando o seu grau de concordância e de conformidade) em avaliações formais para serem contratados, promovidos e evitarem as demissões que ocorrem nas empresas e organizações do trabalho (Beauvois & Dubois, 1988; Matteucci, 2014; Mignon, Mollaret, & Rousseaux, 2003).

Desta maneira, em ambientes de trabalho as normas sociais se revelam através de um duplo processo. Na perspectiva dos funcionários de maior *status*, a normatividade de uma atitude social se revela através preferência expressa pelos sujeitos que expressam maiores graus de concordância e de conformidade com as expectativas sociais (Dubois, 2003; Dubois & Beauvois, 2003). Na perspectiva dos funcionários de menor *status*, a normatividade de uma atitude social se revela nas estratégias utilizadas por estas pessoas para se autopromoverem e, também, para se diferenciarem de seus pares. Para conseguir isto, as pessoas manipulam o seu grau de concordância com uma determinada atitude, expressando maior conformidade e acordo com as atitudes sociais que percebem ser valorizadas e esperadas em uma determinada sociedade (Beauvois & Dubois, 2001; Grimault & Gangloff, 2018). Os estudos apresentados a seguir exploram esta segunda perspectiva de análise da normatividade de uma atitude social.

### **Objetivos e uma visão geral dos estudos**

O primeiro objetivo deste artigo é confirmar se a atitude do perdão é considerada como normativa para as mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho através de dois estudos

experimentais. Assim, no primeiro estudo se utilizou o paradigma da identificação (Gilibert & Cambon, 2003; Jellison & Green, 1981) para verificar em que medida as pessoas utilizam o perdão como uma estratégia de diferenciação interpessoal. Já no segundo estudo, foi utilizado o paradigma da auto apresentação para verificar a utilização do perdão em estratégias de autopromoção, através das quais as pessoas buscam a aprovação dos demais (Beauvois & Dubois, 2001).

O segundo objetivo deste artigo é comum aos dois estudos que foram realizados. Nestes estudos, verificou-se que medida o grau de proximidade com o agente da ofensa afeta o grau de perdão concedido. Dois tipos de ofensores foram apresentados aos participantes: chefes e colegas de trabalho. Na literatura do perdão, diferentes modelos teóricos (McCullough et al., 1997; Worthington, 1998) e estudos empíricos (McCullough et al., 1998; Rique & Camino, 2010; Rique et al., 2007) indicam que as vítimas perdoam mais frequentemente e em maior profundidade aos ofensores com os quais elas possuem uma relação de maior proximidade pessoal. Considerando que existe um maior grau de proximidade na relação entre funcionários de mesmo *status* hierárquico (Sias & Cahill, 1998; Westerman, 2013), foi esperado que os participantes reportassem maiores médias de perdão para os colegas de trabalho do que para os chefes.

### **Estudo 1**

Neste estudo foram utilizados os procedimentos metodológicos do paradigma da identificação para verificar a utilização do perdão em estratégias de diferenciação interpessoal (Gilibert & Cambon, 2003; Jellison & Green, 1981). Este paradigma explora o efeito *Primus Inter Pares* (Codol, 1975), através do qual as pessoas indicam um maior grau de concordância com as atitudes sociais que percebem como sendo normativas para se diferenciarem das demais pessoas. Para investigar este fenômeno, os participantes recebem duas instruções de resposta a um instrumento. Em uma destas instruções pede-se para que respondam de maneira que expressem o seu grau de concordância com a atitude que está sendo analisada. Na outra, se

solicita aos participantes para que respondam a um instrumento com a instrução de imaginarem as respostas que algum alvo médio concederia (ex., um colega de turma). A perspectiva sociocognitiva espera que, nestas circunstâncias, se a atitude em análise for normativa, os participantes apresentarão maiores graus de concordância na condição em que devem expressar a sua opinião pessoal do que na condição em que devem imaginar as respostas de um alvo médio (Gilibert & Cambon, 2003)

Além desta faceta normativa do perdão, este estudo também buscou verificar em que medida o grau de proximidade pessoal com o ofensor afeta o grau de perdão concedido. Para verificar isto, este estudo pediu para que os participantes indicassem o seu grau de concordância com o perdão de injustiças cometidas por chefes e colegas de trabalho. Neste estudo, acredita-se que existe um maior grau de proximidade nas relações profissionais que se estabelecem com os funcionários de mesmo *status* hierárquico. Considerando a literatura do perdão que indica que as vítimas perdoam mais aos ofensores com os quais elas possuem um maior grau de proximidade (McCullough et al., 1997; 1998; Rique & Camino, 2010; Rique et al., 2007), foi esperado que os participantes concedessem maiores médias de perdão as injustiças cometidas pelos colegas de trabalho em comparação com as injustiças cometidas pelos chefes.

## **Método**

### *Participantes*

Participaram deste estudo 182 estudantes universitários, majoritariamente do sexo feminino (55,5%) com idades variando entre 17 e 62 anos ( $M = 23,83$ ,  $DP = 6,90$ ). Dentre estes, 62,6% indicaram já ter trabalhado e 64,8% disseram já ter participado de alguma entrevista de emprego ao longo de suas vidas.

### *Desenho experimental*

Neste estudo foi utilizado um desenho fatorial 2 (referente: responder de acordo com a própria opinião vs de acordo com a opinião dos colegas) x 2 (alvo: colegas de trabalho vs chefes) de medidas repetidas.

### *Instrumento*

Foi utilizada uma adaptação da Escala de Resolução de Problemas Interpessoais (ERPI, Melo, 2019). Originalmente esse instrumento apresenta um cenário com quatro tipos de ofensores (amigos, parceiros românticos, chefes e familiares) em seis eventos de injustiça: traição, humilhação, quebra de promessa, agressão física, mentira e afastamento. Com o intuito de investigar o perdão em ambientes de trabalho, modificaram-se os agentes da ofensa, que passaram a ser os colegas de trabalho (seis itens – ex., um colega de trabalho lhe humilha publicamente) e chefes (seis itens – ex., seu chefe mente para você) mantendo os mesmos eventos de injustiças. Nas instruções, a ERPI instruiu os participantes da seguinte maneira: você deve responder às questões a seguir de modo que transmita uma imagem positiva/negativa de você para o avaliador. A seguir, foram apresentados os 12 itens do instrumento que deveriam ser respondidos em uma escala *Likert* de cinco pontos (1 = não concordo; 5 = concordo plenamente). A tarefa dos participantes era marcar o seu grau de concordância com cada afirmação.

### *Procedimentos*

Esta pesquisa foi realizada em salas de aula com estudantes da Universidade Federal da Paraíba. Seguindo as recomendações éticas da resolução 466/2012, foram explicados os objetivos da pesquisa, a garantia de anonimato, a participação voluntária no estudo e os riscos envolvidos. Para os alunos que concordaram em participar da pesquisa foi entregue um bloco grampeado de folhas de papel que continham os instrumentos do estudo e as instruções de resposta.

Nas instruções de resposta da ERPI, foi solicitado aos participantes que se imaginassem como um(a) candidato(a) em uma entrevista de emprego em que o avaliador pedia para que respondessem a esta escala. Nesse cenário, os participantes deveriam indicar o quanto eles próprios concordavam que perdoar seria uma resposta adequada para as injustiças descritas na ERPI. Em seguida, deveriam responder novamente a ERPI, mas agora indicando o quanto

pensavam que os seus colegas de turma concordariam com o perdão das injustiças apresentadas neste instrumento.

#### *Variável dependente*

A variável dependente deste estudo foi o grau de perdão concedido às injustiças apresentadas na ERPI.

### **Resultados**

Devido às alterações realizadas na ERPI, foram executadas análises de confiabilidade para analisar a consistência interna dos itens em cada condição. Para essa análise, agruparam-se os itens de acordo com o referente (o próprio participante ou outros colegas) e com o alvo (colegas de trabalho ou chefes). Nesse cenário, quando o referente era o próprio participante, os índices foram  $\alpha = .871$  para os itens de colegas de trabalho e  $\alpha = .805$  para os itens dos chefes. Quando os referentes eram os colegas de turma, os índices foram  $\alpha = .845$  para os itens de colega e  $\alpha = .853$  para os itens dos chefes.

Para o efeito da manipulação sobre os dados, foi realizada uma ANOVA fatorial 2x2 de medidas repetidas. Os resultados desta análise indicaram haver um efeito principal do referente  $F(1, 181) = 17,01, p < 0,001, \eta_p^2 = 0,086$ , revelando que os participantes indicaram perdoar mais ( $M = 2,89; DP = 0,69$ ) do que seus colegas de turma ( $M = 2,63; DP = 0,57$ ). Além disso, o efeito principal do alvo também foi significativo  $F(1, 181) = 16,52, p < 0,001, \eta_p^2 = 0,084$ , demonstrando que os participantes indicaram que perdoariam mais às mágoas cometidas por seus colegas de trabalho ( $M = 2,81; DP = 0,56$ ) do que às mágoas cometidas pelos chefes ( $M = 2,71; DP = 0,57$ ).

### **Discussão**

A análise do grau de perdão concedido aos chefes e colegas de trabalho revelou, como esperado, que se perdoam mais as mágoas cometidas pelos colegas de trabalho do que as ofensas cometidas pelos chefes. Em consonância com a literatura do perdão, estes resultados indicaram que a proximidade com o agente da ofensa afetou o grau de perdão concedido ao

ofensor (McCullough et al., 1997; 1998; Riek & Mania, 2012). Neste âmbito, os resultados deste estudo corroboram com os resultados de vários estudos encontrados na literatura do perdão, nos quais têm se encontrado consistentemente um maior grau de perdão concedido aos ofensores que são percebidos como sendo mais próximos (Rique & Camino, 2010; Rique et al., 2007).

Além disso, os resultados deste estudo indicaram que em um cenário de entrevista de emprego as pessoas utilizam a virtude do perdão para serem julgadas de maneira mais positiva pelo avaliador com o intuito de obterem êxito no processo de seleção profissional. Nestas circunstâncias, os participantes indicaram concordar mais com o perdão das injustiças que lhes foram apresentadas do que os seus colegas de turma. Em uma perspectiva sociocognitiva (Dubois, 2003), este padrão nos resultados sugere que a atitude do perdão é utilizada em estratégias de diferenciação interpessoais (Gilibert & Cambon, 2003). Desta maneira, confirmando as expectativas, os participantes se descreveram como mais perdoadores do que os seus colegas de turma com o intuito de se diferenciarem positivamente destes. Nesta direção, o próximo estudo foi realizado para investigar a utilização do perdão nas estratégias que as pessoas usam para se promoverem socialmente.

## **Estudo 2**

Neste estudo foi utilizado paradigma da auto apresentação (Gilibert & Cambon, 2003; Jellison & Green, 1981) para investigar a utilização do perdão em estratégias de autopromoção. De acordo com Matteucci (2014), os procedimentos metodológicos usados neste paradigma experimental evidenciam as estratégias que as pessoas utilizam para transmitirem uma informação ou uma determinada imagem pessoal. A abordagem sociocognitiva defende que, para alcançar isso, as pessoas utilizam as atitudes que percebem como sendo normativas. Pois, através destas atitudes, as sociedades e comunidades estabelecem o que é valorizado e esperado de seus membros (Beauvois & Dubois, 2001; Dubois & Beauvois, 2005). Considerando isto, as pessoas manipulam o seu grau de concordância com as atitudes que percebem como sendo

socialmente valorizadas, para obterem a aprovação social dos demais (Beauvois & Dépret, 2008; Dubois & Beauvois, 2003; Mignon et al., 2003).

Os procedimentos metodológicos tradicionalmente empregados neste paradigma instruem os participantes a responderem um determinado instrumento com o objetivo de transmitirem uma imagem pessoal positiva e/ou negativa. Nestas circunstâncias, se a atitude em análise for percebida como sendo normativa pelos participantes, a média da condição em que devem transmitir uma imagem positiva deverá ser significativamente maior do que a média da condição em que são instruídos a transmitirem uma imagem pessoal negativa (Beauvois & Dubois, 2001; Gilibert & Cambon, 2003).

Além destes aspectos, assim como no primeiro estudo, será analisada a influência que o grau de proximidade com o agente da ofensa exerce sobre o perdão. Neste âmbito, se investigará novamente o grau de perdão concedido às mágoas cometidas por chefes e colegas de trabalho. Considerando os resultados do estudo anterior e das pesquisas que indicam que se perdoam significativamente mais aos ofensores que, em comparação, são percebidos como sendo mais próximos (McCullough et al., 1998; Rique & Camino, 2010; Rique et al., 2007), é esperado que os participantes indiquem concordar mais com o perdão das ofensas cometidas pelos colegas de trabalho do que por seus chefes.

## **Método**

### *Participantes*

Participaram deste estudo 215 estudantes universitários, majoritariamente do sexo feminino (65,1%) com idades variando entre 17 e 51 anos ( $M = 23,97$ ,  $DP = 7,40$ ). Dentre estes, 62,8% indicaram já ter trabalhado e 63,3% já participaram de alguma entrevista de emprego.

### *Desenho experimental*

Neste estudo foi utilizado um desenho fatorial misto 2 (imagem: positiva ou negativa) x 2 (alvo: colegas de trabalho e chefes), com o primeiro fator variando entre sujeitos e o segundo dentre sujeitos.

### *Procedimento e instrumentos*

Foram utilizados os mesmos procedimentos de coleta dos dados e instrumentos do primeiro estudo. Novamente, o cenário apresentado aos participantes foi de uma entrevista de emprego em que o avaliador solicitou a resposta aos instrumentos utilizados neste estudo. Neste cenário, os participantes deveriam indicar o quanto concordavam que perdoar seria a resposta mais adequada as ofensas cometidas por chefes e colegas de trabalho descritas na ERPI. O diferencial deste estudo foram as instruções de resposta a ERPI. Neste estudo, os participantes foram designados aleatoriamente a dois grupos experimentais, nos quais receberam diferentes instruções. Para um grupo, as instruções de resposta à ERPI pediu para que os participantes respondessem a este instrumento com o objetivo de transmitir uma imagem pessoal positiva para o avaliador ( $n = 106$ ). Para o outro grupo, as instruções solicitaram que os participantes respondessem à ERPI para transmitirem uma imagem pessoal negativa ( $n = 109$ ).

### *Variável dependente*

A variável dependente deste estudo foi o grau de perdão concedido às injustiças apresentadas na ERPI.

## **Resultados**

Foram executadas análises de confiabilidade para verificar a consistência interna dos itens em cada condição. Para tanto, agruparam-se os itens de acordo com a imagem que deviam transmitir (positiva ou negativa) e com o alvo (colegas de trabalho ou chefes). Nesse cenário, quando a imagem transmitida ao avaliador deveria ser positiva, os índices se mostraram adequados para os itens de colegas de trabalho ( $\alpha = .880$ ) e de chefes ( $\alpha = .870$ ). Na outra condição, em que a imagem transmitida deveria ser negativa, os índices de confiabilidade também se mostraram adequados para os itens de colegas de trabalho ( $\alpha = .822$ ) e chefes ( $\alpha = .821$ ).

Para analisar o efeito da manipulação experimental sobre os dados foi realizada uma ANOVA fatorial mista 2x2. Os resultados desta análise indicaram haver um efeito principal da

imagem  $F(1, 213) = 10,90, p < 0,01, \eta_p^2 = 0,049$ , revelando que os participantes apresentaram médias significativamente maiores de perdão na condição em que deveriam transmitir uma imagem pessoal positiva ( $M = 2,97; DP = 0,94$ ) do que na condição em que deveriam transmitir uma imagem pessoal negativa ( $M = 2,52; DP = 0,93$ ). Além disso, os resultados indicaram haver um efeito principal do alvo,  $F(1, 213) = 6,62, p < 0,05, \eta_p^2 = 0,030$  que, similar ao primeiro estudo, revelou que os participantes indicaram que perdoariam mais às mágoas cometidas pelos colegas de trabalho ( $M = 2,78; DP = 0,67$ ) do que às mágoas cometidas pelos chefes ( $M = 2,71; DP = 0,68$ ).

### **Discussão**

Os resultados deste estudo corroboram com os achados do Estudo 1, que demonstraram que a virtude do perdão é usada em estratégias de diferenciação interpessoais. Este segundo estudo explorou a utilização do perdão em estratégias de autoapresentação. Para isto, diferentes grupos de participantes foram instruídos a responderem a ERPI para transmitirem uma imagem positiva ou negativa de si próprios. Comparando as médias de concordância com o perdão entre estas condições, os resultados revelaram que o grupo de participantes que deveriam transmitir uma imagem positiva expressaram uma média significativamente maior do que o grupo que deveria transmitir uma imagem negativa. Desta maneira, os resultados sugerem que, para transmitir uma imagem socialmente positiva e desejável em um contexto de seleção profissional os participantes se descreveram como pessoas que possuem uma capacidade elevada de perdoar as injustiças de que são vítimas. Na direção contrária, os participantes expressaram uma menor concordância com o perdão para transmitirem uma imagem pessoal negativa. Segundo os pressupostos teóricos da perspectiva sociocognitiva (Dubois, 2003), este padrão nos resultados sugere que as pessoas utilizam a virtude do perdão para se promoverem socialmente e buscarem a aprovação social dos outros (Beauvois & Dubois, 2001; Gilibert & Cambon, 2003).

Além desta faceta normativa do perdão, a análise da influência que o grau de proximidade com o agente da ofensa exerce sobre o perdão corroborou com os resultados

encontrados no primeiro estudo. Novamente, foram encontradas médias de perdão significativamente maiores para as ofensas cometidas pelos colegas de trabalho do que para as mágoas cometidas pelos chefes. Estes resultados vão na mesma direção da literatura do perdão, na qual tem se encontrado, de maneira consistente, que as vítimas perdoam mais frequentemente e em maior profundidade aos ofensores com os quais existe uma maior relação de proximidade (McCullough et al., 1998; Rique & Camino, 2010; Rique et al., 2007).

### **Discussão geral**

Na literatura do perdão interpessoal, os principais modelos teóricos propõem explicações para as injustiças que ocorrem em relações de maior proximidade com o ofensor (McCullough et al., 1997; 1998, Enright et al., 1991, 1992; Worthington, 1998). Considerando este viés na análise do perdão, as pesquisas realizadas neste trabalho investigaram a normatividade do perdão em ambientes de trabalho. Neste contexto, os estudos realizados usaram um cenário de seleção profissional para explorar o perdão das injustiças que ocorrem em um contexto de maior distanciamento com o agente da ofensa. Além disto, na perspectiva sociocognitiva, acredita-se que as avaliações realizadas para o recrutamento de profissionais revelam, de maneira mais clara e nítida, quais atitudes uma determinada sociedade valoriza (Beauvois & Dubois, 1988). Considerando que estas avaliações são cruciais ao longo da vida das pessoas e determinam o seu futuro (Beauvois & Dubois, 2001), os dois estudos realizados neste trabalho usaram diferentes procedimentos metodológicos para investigar a utilização da virtude do perdão em estratégias utilizadas pelas pessoas para conseguirem êxito em processos seletivos.

Neste cenário, os participantes do Estudo 1 se descreveram como pessoas que possuíam uma maior capacidade de perdoar do que os seus colegas de turma. De acordo com os pressupostos teóricos da abordagem sociocognitiva (Beauvois & Dubois, 2001), estes resultados sugerem que a virtude do perdão é vista pelos participantes deste estudo como uma atitude normativa e, portanto, valorizada. Além disto, estes resultados revelaram que os

participantes expressaram uma maior conformidade com as expectativas do perdão para se diferenciarem positivamente de seus colegas de turma com o intuito de obterem êxito no cenário hipotético de entrevista de emprego (Gilibert & Cambon, 2003).

No segundo estudo, ao solicitar dos participantes que transmitissem uma imagem pessoal positiva ou negativa para um suposto avaliador, descobriu-se que as pessoas manipulam o seu grau de concordância com o perdão para transmitirem uma determinada imagem de si próprios (Beauvois & Dubois, 2001; Dubois & Beauvois, 2005). Nesta direção, confirmando as expectativas (Gilibert & Cambon, 2003) e corroborando com os resultados do primeiro estudo, os participantes se descreveram como pessoas que possuíam uma capacidade elevada de perdoar para transmitirem uma melhor imagem pessoal.

Em conjunto, estes resultados sugerem que a virtude do perdão é utilizada pelas pessoas em estratégias de diferenciação interpessoais (Estudo 1) com o intuito de se autopromoverem (Estudo 2). Além disto, este padrão nos resultados sugere que a virtude do perdão é uma atitude valorizada em ambientes de trabalho. Neste contexto, o valor do perdão desempenha um papel importante na resolução de conflitos, pois pesquisadores têm indicado que o ressentimento e a busca por vingança interferem no desempenho e na produtividade dos funcionários (Aquino et al., 2003; Mok & De Cremer, 2015). Estes aspectos evidenciam os ganhos que as empresas e organizações do trabalho obtêm com o incentivo do perdão nestes contextos.

Além desta faceta valorativa do perdão que sugere que esta é uma atitude normativa, nos dois estudos realizados foi analisada a influência que o grau de proximidade com o agente da ofensa exerce sobre o perdão. Para esta análise, investigou-se o perdão das mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho. Entretanto, este contexto tem sido pouco explorado na literatura do perdão (Fehr & Gelfand, 2012; Mok & De Cremer, 2014; Westerman, 2013). Tendo isso em vista, foram analisadas as diferenças entre o grau de concordância com o perdão das mágoas cometidas por chefes e colegas de trabalho. Ao analisar este aspecto, considerou-se haver uma maior proximidade com os funcionários de mesmo *status* hierárquico e foi

inferido que os participantes concordariam em maior grau com o perdão das injustiças cometidas pelos colegas de trabalho do que com o perdão das mágoas cometidas por seus chefes.

Neste âmbito, os resultados dos dois estudos confirmaram as expectativas levantadas neste trabalho e corroboraram com os pressupostos teóricos de diferentes modelos explicativos do perdão (McCullough et al., 1997, Mullet et al., 1998; Worthington, 1998), sugerindo que as vítimas perdoam em maior grau aos ofensores com os quais possui uma maior proximidade. Na literatura do perdão, um conjunto de pesquisas que tem confirmado estes pressupostos (Fehr, Gelfand, & Nag, 2010; McCullough et al., 1998; Rique & Camino, 2010; Rique et al., 2007). Assim sendo, os resultados dos estudos realizados neste trabalho ampliam esta análise para as mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho, confirmando que, neste contexto, o grau de proximidade com o agente da ofensa também influencia o grau de perdão concedido.

Na literatura do perdão, vários processos têm sido utilizados para explicar o maior grau de perdão concedido aos ofensores com os quais a vítima possui maior proximidade. Pesquisadores têm sugerido que a maior proximidade com o agente da ofensa aumenta o interesse na busca pelas circunstâncias e motivações que levaram o ofensor a agir de determinada maneira, pois nestas relações existe um maior grau de comprometimento e interesse na continuidade da relação (Fehr et al., 2010; McCullough et al., 1998; Takada & Ohbuchi, 2004). Nesta direção, a proximidade favorece a tomada de perspectiva do ofensor (Enright et al., 1991; 1992) e aumenta os sentimentos empáticos em relação a este (McCullough et al., 1997; Takada & Ohbuchi, 2004).

Em síntese, os resultados encontrados neste trabalho confirmaram as hipóteses que foram propostas. Neste sentido, os resultados revelaram que a virtude do perdão é uma atitude utilizada em estratégias de diferenciação interpessoais (Estudo1) com a finalidade de se autopromover (Estudo 2). Além disto, os dois estudos encontraram resultados que indicam que o grau de proximidade com o agente das ofensas que ocorrem em ambientes de trabalho

influencia no grau de perdão concedido a estes ofensores. Neste âmbito, os resultados revelaram que os participantes indicaram concordar mais com o perdão das mágoas cometidas por colegas de trabalho (ofensor com o qual a vítima possui uma maior proximidade) do que com o perdão das mágoas cometidas por chefes (com os quais existe um maior distanciamento, na hierarquia e no relacionamento interpessoal).

### **Limitações e pesquisas futuras**

A principal limitação dos estudos realizados neste trabalho é ter utilizado estudantes universitários para investigar a normatividade do perdão em ambientes de trabalho. Esses participantes compõem um público que ainda estão se inserindo no mercado de trabalho e não têm muita experiência profissional. Contudo, outros estudos desenvolvidos na abordagem sociocognitiva também têm utilizado essa amostra para analisar normas sociais que permeiam os ambientes de trabalho (Grimault & Gangloff, 2018).

Nesta perspectiva teórica, supõe-se que as normas sociais são transmitidas e aprendidas através dos processos de socialização que ocorrem na família e na participação em instituições sociais, como a igreja e a escola (Dubois, 2003; Dubois & Beauvois, 2005). Desta forma, pressupõe-se que a vida social e a participação nos grupos que compõem a sociedade é suficiente para que se conheçam as normas sociais existentes nesses contextos. Se não ocorresse assim, não se deveria esperar que candidatos a uma vaga de emprego, demonstrassem algum grau de normatividade; seria necessário que se inserissem no mercado de trabalho para, somente a partir daí, conhecerem as normas que permeiam esses ambientes.

Além destas questões, neste trabalho não se investigou o grau de perdão concedido a funcionários de menor *status* hierárquicos. Não se analisou esse aspecto devido às características da amostra discutidas anteriormente, pois supõe-se que nesses locais os estudantes universitários irão iniciar suas carreiras ocupando cargos de menor *status*. Assim sendo, não faria sentido investigar o grau de perdão concedido aos subordinados.

Considerando estas limitações, propõe-se que estudos futuros explorem a percepção de normatividade do perdão em ambientes de trabalho em uma amostra composta unicamente por participantes inseridos no mercado de trabalho. Com esta amostra, pode-se analisar o impacto do grau de competitividade sobre a valorização e a prática do perdão. Além disso, a utilização de uma amostra composta por funcionários de diferentes *status* hierárquico possibilitará a análise do grau de perdão concedido aos subordinados. Ademais, pesquisas futuras devem explorar a razão pela qual a virtude do perdão é valorizada em ambientes de trabalho, mas se perdoam menos as mágoas que ocorrem neste contexto.

### Referências

- Abreu, E. L. de. (2013). *A relação entre o pensamento moral da justiça e o pensamento moral do perdão* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal da Paraíba, Brasil.
- Aguiar, A. A. de. (2018). *A Normatividade do Perdão Interpessoal* (Tese de doutorado não publicada). Universidade Federal da Paraíba, Brasil.
- Alves, H. (2008). *The normativity of expressing the belief in a just world* (Unpublished doctoral dissertation). Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Portugal.
- Alves, H., & Correia, I. (2008). On the normativity of expressing the belief in a just world: Empirical evidence. *Social Justice Research*, 21(1), 106-118. <https://doi.org/10.1007/s11211-007-0060-x>
- Alves, H., & Correia, I. (2010). Personal and general belief in a just world as judgement norms. *International Journal of Psychology*, 45(3), 221-231. <https://doi.org/10.1080/00207590903281120>
- Aquino, K., Grover, S. L., Goldman, B., & Folger, R. (2003). When push doesn't come to shove: Interpersonal forgiveness in workplace relationships. *Journal of Management Inquiry*, 12(3), 209-216. <https://doi.org/10.1177/1056492603256337>

- Aquino, K., Tripp, T. M., & Bies, R. J. (2001). How employees respond to personal offense: the effects of blame attribution, victim status, and offender status on revenge and reconciliation in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 52-59. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.1.52>
- Beauvois, J.-L., & Dépret, E. (2008). What about social value?. *European Journal of Psychology of Education*, 23(4), 493-500. <https://doi.org/10.1007/BF03172755>
- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European Journal of Social Psychology*, 18(4), 299-316. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420180402>
- Beauvois, J.-L., & Dubois, N. (2001). Normativity and self-presentation: Theoretical bases of self-presentation training for evaluation situations. *Journal of Managerial Psychology*, 16(7), 490-508. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006164>
- Cambon, L. (2002). Désirabilité et utilité sociale, deux composantes de la valeur. Une exemplification dans l'analyse des activités professionnelles. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31(1), 1-22. <https://DOI:10.4000/osp.4861>
- Codol, J. -P. (1975). On the so-called 'superior conformity of the self' behavior: Twenty experimental investigations. *European Journal of Social Psychology*, 5(4), 457-501. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420050404>
- Dubois, N. (2003). The concept of norm. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 1-16). London and New York: Routledge.
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2003). Some bases for a sociocognitive approach to judgments norms. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 231-246). London and New York: Routledge.
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology*, 35(1), 123-146. <https://doi.org/10.1002/ejsp.236>

- Edara, I. R., & Chen, J. L. (2018). Incremental Role of Family Relationships and Hurt Intensity in Forgiveness of Family Offenders: A Study of College Students in Taiwan. *Psychology*, 9(5), 1023-1049. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.95065>
- Enright, R. D. (1994). Piaget on the moral development of forgiveness: Identity or reciprocity?. *Human Development*, 37(2), 63-80. <https://doi.org/10.1159/000278239>
- Enright, R. D., & The Human Development Study Group. (1991). The moral development of forgiveness. In W. Kurtines, & J. Gewirtz (Eds.), *Handbook of moral behavior and development*. Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Enright, R. D., Gassin, E. A., & Wu, C.-R. (1992). Forgiveness: A developmental view. *Journal of Moral Education*, 21(2), 99-114. <https://doi.org/10.1080/0305724920210202>
- Enright, R. D., Lee, Y. R., Hirshberg, M. J., Litts, B. K., Schirmer, E. B., Irwin, A. J., ... & Song, J. Y. (2016). Examining group forgiveness: Conceptual and empirical issues. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 22(2), 153-162. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/pac0000153>
- Enright, R. D., Santos, M. J., & Al-Mabuk, R. (1989). The adolescent as forgiver. *Journal of Adolescence*, 12, 95-110. [https://doi.org/10.1016/0140-1971\(89\)90092-4](https://doi.org/10.1016/0140-1971(89)90092-4)
- Exline, J. J., Worthington Jr, E. L., Hill, P., & McCullough, M. E. (2003). Forgiveness and justice: A research agenda for social and personality psychology. *Personality and social psychology Review*, 7(4), 337-348. [https://doi.org/10.1207/s15327957PSPR0704\\_06](https://doi.org/10.1207/s15327957PSPR0704_06)
- Fehr, R., & Gelfand, M. J. (2012). The forgiving organization: A multilevel model of forgiveness at work. *Academy of Management Review*, 37(4), 664-688. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2010.0497>
- Fehr, R., Gelfand, M. J., & Nag, M. (2010). The road to forgiveness: a meta-analytic synthesis of its situational and dispositional correlates. *Psychological bulletin*, 136(5), 894-914. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0019993>

- Finkel, E. J., Rusbult, C. E., Kumashiro, M., & Hannon, P. A. (2002). Dealing with betrayal in close relationships: Does commitment promote forgiveness?. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 956-974. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.82.6.956>
- Gilibert, D., & Cambon, L. (2003). Paradigms of the sociocognitive approach. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 38–69). London and New York: Routledge.
- Grimault, V., & Gangloff, B. (2018). Professional utility and desirability of internality. *Human Resources Psychology/Psihologia Resurselor Umane*, 16(2), 75-93. <http://dx.doi.org/10.24837/pru.2018.2.488>
- Huwaë, S., & Schaafsma, J. (2019). Cross-cultural similarities and differences in motives to forgive: A comparison between and within cultures. *International Journal of Psychology*, 54(2), 256-263. <https://doi.org/10.1002/ijop.12461>
- Jellison, J. M., & Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error: The norm of internality. *Journal of personality and social psychology*, 40(4), 643-649. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.40.4.643>
- Joo, M., Terzino, K. A., Cross, S. E., Yamaguchi, N., & Ohbuchi, K. I. (2019). How Does Culture Shape Conceptions of Forgiveness? Evidence From Japan and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 50(5), 676-702. <https://doi.org/10.1177%2F0022022119845502>
- Kane, M. N., Jacobs, R. J., & Sherman, D. (2019). Forgiveness and gender between friends and coworkers. *Journal of Spirituality in Mental Health*, 21(1), 37-54. <https://doi.org/10.1080/19349637.2018.1437005>
- Leach, M. M., & Parazak, S. (2015). Culture, forgiveness, and health. In: Toussaint L., Worthington E., Williams D. (Eds.), *Forgiveness and health* (pp. 221-235). Springer, Dordrecht. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-9993-5\\_15](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9993-5_15)

- Madsen, S. R., Gygi, J., Hammond, S. C., & Plowman, S. F. (2009). Forgiveness as a workplace intervention: The literature and a proposed framework. *Journal of Behavioral and Applied Management, 10*(2), 246-262.
- Matteucci, M. C. (2014). Social utility versus social desirability of students' attributional self-presentation strategies. *Social Psychology of Education, 17*(4), 541-563. <https://doi.org/10.1007/s11218-014-9256-8>
- McCullough, M. E. (2001). Forgiveness: Who does it and how do they do it?. *Current directions in psychological science, 10*(6), 194-197. <https://doi.org/10.1111%2F1467-8721.00147>
- McCullough, M. E., Fincham, F. D., & Tsang, J. A. (2003). Forgiveness, forbearance, and time: the temporal unfolding of transgression-related interpersonal motivations. *Journal of personality and social psychology, 84*(3), 540-557. <https://doi:10.1037/0022-3514.84.3.540>
- McCullough, M. E., Rachal, K. C., Sandage, S. J., Worthington Jr, E. L., Brown, S. W., & Hight, T. L. (1998). Interpersonal forgiving in close relationships: II. Theoretical elaboration and measurement. *Journal of personality and social psychology, 75*(6), 1586-1603. <https://doi:10.1037/0022-3514.75.6.1586>
- McCullough, M. E., Worthington Jr, E. L., & Rachal, K. C. (1997). Interpersonal forgiving in close relationships. *Journal of personality and social psychology, 73*(2), 321-336. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.2.321>
- McLernon, F., Cairns, E., Hewstone, M., & Smith, R. (2004). The development of intergroup forgiveness in Northern Ireland. *Journal of Social Issues, 60*(3), 587-601. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00373.x>
- Melo, R. L. P. (2018). *Socialização infantil para o perdão: o lugar da empatia materna nesse processo.* (Tese de doutorado não publicada). Universidade Federal da Paraíba, Brasil.
- Mignon, A., Mollaret, P., & Rousseaux, B. (2003). Norm of internality and evaluation of professional worth in an organizational context. *Studia Psychologica, 45*(3), 211-220.

- Mok, A., & De Cremer, D. (2015). Overlooking interpersonal hurt: A global processing style influences forgiveness in work relationships. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 267-278. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2014.892872>
- Mullet, E., Houdbine, A., Laumonier, S., & Girard, M. (1998). "Forgivingness": Factor structure in a sample of young, middle-aged, and elderly adults. *European Psychologist*, 3(4), 289-297. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.3.4.289>
- Riek, B. M., & Mania, E. W. (2012). The antecedents and consequences of interpersonal forgiveness: A meta-analytic review. *Personal Relationships*, 19(2), 304-325. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2011.01363.x>
- Rique, J., & Camino, C. P. S. (2010). Interpersonal Forgiveness in Relation to Psychosocial and Demographic Variables. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(3), 525-532.
- Rique, J., Queiroz, P. V. O., Camino, C., & Enright, R. D. (2007). Perdão interpessoal e contextos de injustiça no Brasil e Estados Unidos. *Psico*, 38(2), 182-189.
- Sias, P. M., & Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62(3), 273-299. <http://dx.doi.org/10.1080/10570319809374611>
- Stone, M. (2002). Forgiveness in the workplace. *Industrial and Commercial Training*, 34(7), 278-286. <http://dx.doi.org/10.1108/00197850210447282>
- Takada, N., & Ohbuchi, K.-I. (2004). Why do we forgive offenders? Egocentric, altruistic, and normative motives for interpersonal forgiveness. *Tohoku Psychological Folia*, 63, 95-102.
- Visser, M., Finkenauer, C., Schoemaker, K., Kluwer, E., van der Rijken, R., van Lawick, J., ... & Lamers-Winkelmann, F. (2017). I'll never forgive you: High conflict divorce, social network, and co-parenting conflicts. *Journal of child and family studies*, 26(11), 3055-3066. <https://doi.org/10.1007/s10826-017-0821-6>

- Westerman, C. Y. K. (2013). How people restore equity at work and play: Forgiveness, derogation, and communication. *Communication Studies*, 64(3), 296-314. <http://dx.doi.org/10.1080/10510974.2012.755641>
- Wohl, M. J., & Branscombe, N. R. (2005). Forgiveness and collective guilt assignment to historical perpetrator groups depend on level of social category inclusiveness. *Journal of personality and social psychology*, 88(2), 288-303. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.88.2.288>
- Worthington Jr, E. L., Sharp, C. B., Lerner, A. J., & Sharp, J. R. (2006). Interpersonal forgiveness as an example of loving one's enemies. *Journal of Psychology and Theology*, 34(1), 32-42. <https://doi.org/10.1177%2F009164710603400104>
- Worthington, E. L. (1998). An empathy-humility-commitment model of forgiveness applied within family dyads. *Journal of Family Therapy*, 20(1), 59-76. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00068>



Os estudos realizados nesta dissertação investigaram se a atitude do perdão é uma virtude valorizada em ambientes de trabalho. Através deste objetivo buscou-se ampliar os resultados encontrados por Aguiar (2018) para um contexto no qual a relação entre vítimas e ofensores é de maior distanciamento. Em ambientes de trabalho, pesquisas têm revelado que o conflito entre funcionários é inevitável (Aquino, Grover, Goldman, & Folger, 2003; Fehr & Gelfand, 2012; Mok & De Cremer, 2015) e o incentivo ao perdão possui um amplo potencial benéfico para as empresas e organizações (Stone, 2002).

O valor moral do perdão tem o potencial de contribuir para a restauração da relação danificada e auxilia na manutenção da harmonia que, em ambientes de trabalho, promove o bem-estar entre os funcionários (Worthington Jr, Sharp, Lerner, & Sharp, 2010). Considerando isto, diversos pesquisadores têm apontado que o perdão pode ser utilizado como um instrumento na resolução de conflitos com o intuito de diminuir os sentimentos morais de ressentimento e raiva que, no ambiente de trabalho, podem acarretar em graves consequências para as empresas/organizações e seus funcionários (Aquino et al., 2003; Madsen, Gygi, Hammond, & Plowman, 2009; Stone, 2002).

Ao se considerarem todas estas vantagens que o perdão pode proporcionar aos ambientes de trabalho, alguns pesquisadores do perdão propuseram a ideia de que as empresas e organizações do trabalho podem criar uma cultura (Madsen et al., 2009; Stone, 2002) ou clima (Aquino et al., 2003) de valorização do perdão. Esta dissertação buscou ampliar a análise da valorização da atitude do perdão em ambientes de trabalho para investigar em que medida esta virtude é socialmente normativa. Para realizar esta análise foram adotados os pressupostos teóricos (Dubois, 2003) e metodológicos (Gilibert & Cambon, 2003) da abordagem sociocognitiva de estudo das normas sociais. Baseados nesta perspectiva, esta dissertação foi organizada em dois artigos.

No primeiro artigo se investigou a percepção de valorização social do perdão em ambientes de trabalho através de dois estudos experimentais. Neste estudo se utilizaram os

paradigmas da autoapresentação e do julgamento. Ao analisar os dados, os resultados dos dois estudos revelaram que o perdão é uma atitude valorizada em ambientes de trabalho. Além disso, os procedimentos metodológicos usados permitiram mostrar que as pessoas manipulam o seu grau de concordância com o perdão para transmitirem uma imagem pessoal socialmente positiva (Estudo 1) e que esta é uma estratégia eficaz em um cenário de entrevista de emprego (Estudo 2). Nestas circunstâncias, se apresentar como uma pessoa que possui uma capacidade elevada de perdoar é uma virtude socialmente desejável e útil.

Para confirmar que a atitude do perdão é uma virtude socialmente valorizada, o segundo artigo investigou a utilização do perdão em estratégias de diferenciações interpessoais e de autopromoção. Foram realizados dois estudos que revelaram que as pessoas expressam uma maior conformidade e concordância com a virtude do perdão para se diferenciarem de seus pares (Estudo 1) e para transmitirem aos outros uma imagem pessoal socialmente mais positiva (Estudo 2). Além destes aspectos, foi analisada, nos dois estudos realizados neste artigo, a influência que o grau de proximidade com o ofensor exerce sobre o perdão das mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho. Para isso, pediu-se que os participantes indicassem o seu grau de concordância com o perdão das mágoas cometidas por chefes e colegas de trabalho. Os resultados revelaram que os participantes expressaram maiores graus de concordância com o perdão das mágoas cometidas pelos funcionários de mesmo *status* hierárquico. Em consonância com a literatura do perdão (Rique & Camino, 2010; Rique, Queiroz, Camino, & Enright, 2007), estes resultados indicam que se perdoam mais aos ofensores com os quais a vítima possui um maior grau de proximidade.

Em síntese, os estudos realizados nesta dissertação indicam que a capacidade de perdoar injustiças que ocorrem em ambientes de trabalho é virtude valorizada, socialmente desejável e útil (artigo 1). Os estudos realizados no segundo artigo corroboraram com os resultados encontrados no primeiro artigo e, além disto, revelaram que as vítimas perdoam mais aos ofensores com os quais possuem um maior grau de proximidade. Desta forma, de maneira

consistente os resultados indicam que o perdão das injustiças que ocorrem em ambientes de trabalho é uma atitude valorizada.

Ao revelar isto, os resultados desta dissertação podem levantar alguns questionamentos. Pois, na direção oposta aos resultados encontrados, alguns pesquisadores defendem que o ambiente de trabalho é marcado pela competitividade entre os funcionários (Stone, 2002) e pelo uso de raciocínios de justiça retributiva (Strela, Feather, McKee, 2008; Osgood, 2017) na resolução dos conflitos interpessoais. Além disto, estudos nos quais se comparam o grau de perdão concedido às mágoas que ocorrem em diversos contextos revelam que se perdoam menos às mágoas que ocorrem em ambientes de trabalho (Rique & Camino, 2010; Rique et al., 2007). Ao considerar isto, pode-se questionar: como a virtude do perdão pode ser valorizada em ambientes de trabalho se existem evidências de que se perdoam menos às mágoas que ocorrem neste contexto?

Na perspectiva sociocognitiva defende-se que as atitudes valorizadas em uma determinada sociedade e que são consideradas como normativas, não são um indicativo do seu grau de frequência. Esta abordagem defende que muitos fatores influenciam o comportamento das pessoas e as normas sociais representam apenas um destes fatores. Assim sendo, as normas sociais influenciam uma parcela pequena dos comportamentos que as pessoas realizam na vida em sociedade. Nesta abordagem, as normas sociais são definidas como prescrições através das quais as sociedades revelam suas preferências e estabelecem os seus ideais (Dubois, 2003; Dubois & Beauvois, 2003).

Desta maneira, a percepção de valorização da atitude do perdão em ambientes de trabalho não deve ser tomada como indicativo da frequência ou da profundidade com a qual as pessoas perdoam as injustiças das quais são vítimas em um contexto profissional. Na verdade, em conjunto com outras pesquisas (Kane et al., 2019), o que os resultados desta dissertação indicam é que o perdão é considerado um valor moral importante para a resolução dos conflitos que ocorrem em ambientes de trabalho.

Na literatura das normas sociais, diversos autores defendem que a influência que as normas sociais exercem na predição comportamental dependerá de sua saliência no contexto em análise (Cialdini, Kallgren, & Reno, 1991; Cialdini, Reno, & Kallgren 1990; Cialdini & Trost, 1998). Neste âmbito, os pesquisadores argumentam que as normas sociais transmitem informações acerca do que é esperado e desejável em um sentido amplo (Kallgren, Reno, & Cialdini, 2000; Reno, Cialdini, & Kallgren, 1993). Dito de outra maneira, as normas sociais indicam quais são as atitudes que, idealmente, as sociedades valorizam e esperam de seus membros. Assim, para que se perdoe em maior profundidade e frequência as injustiças que ocorrem em contextos profissionais, a literatura do perdão sugere que é preciso que as empresas e organizações do trabalho estimulem uma cultura (Madsen et al., 2009; Stone, 2002) ou clima (Aquino et al., 2003) favorável ao perdão. Esta é uma possível maneira por meio da qual pode haver uma maior coerência entre as atitudes que uma determinada sociedade valoriza e as ações de seus cidadãos.



- Aguiar, A. A. de. (2018). *A Normatividade do Perdão Interpessoal* (Tese de doutorado não publicada). Universidade Federal da Paraíba, Brasil.
- Aquino, K., Grover, S. L., Goldman, B., & Folger, R. (2003). When push doesn't come to shove: Interpersonal forgiveness in workplace relationships. *Journal of Management Inquiry*, *12*(3), 209-216. <https://doi.org/10.1177%2F1056492603256337>
- Cialdini, R. B., & Trost, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity and compliance. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (p. 151–192). McGraw-Hill.
- Cialdini, R. B., Kallgren, C. A., & Reno, R. R. (1991). A Focus Theory of Normative Conduct: A Theoretical Refinement and Reevaluation of the Role of Norms in Human Behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, *24*, 201–234. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60330-5](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60330-5)
- Cialdini, R. B., Reno, R. R., & Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: Recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of personality and social psychology*, *58*(6), 1015-1026. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.58.6.1015>
- Doise, W. (1980). Levels of explanation in the European Journal of Social Psychology. *European Journal of Social Psychology*, *10*, 213–231. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420100302>
- Doise, W. (2002). From social psychology to societal psychology. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *18*(1), 027–035. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722002000100004>
- Dubois, N. (2003). The concept of norm. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 1-16). London and New York: Routledge.
- Dubois, N., & Beauvois, J.-L. (2003). Some bases for a sociocognitive approach to judgments norms. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 231-246). London and New York: Routledge.

- Enright, R. D., & The Human Development Study Group. (1991). The moral development of forgiveness. In W. Kurtines, & J. Gewirtz (Eds.), *Handbook of moral behavior and development*. Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Enright, R. D., Gassin, E. A., & Wu, C.-R. (1992). Forgiveness: A developmental view. *Journal of Moral Education*, 21(2), 99-114. <https://doi.org/10.1080/0305724920210202>
- Enright, R. D., Lee, Y. R., Hirshberg, M. J., Litts, B. K., Schirmer, E. B., Irwin, A. J., ... & Song, J. Y. (2016). Examining group forgiveness: Conceptual and empirical issues. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 22(2), 153-162. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/pac0000153>
- Exline, J. J., Worthington Jr, E. L., Hill, P., & McCullough, M. E. (2003). Forgiveness and justice: A research agenda for social and personality psychology. *Personality and social psychology Review*, 7(4), 337-348. [https://doi.org/10.1207%2FS15327957PSPR0704\\_06](https://doi.org/10.1207%2FS15327957PSPR0704_06)
- Fehr, R., & Gelfand, M. J. (2012). The forgiving organization: A multilevel model of forgiveness at work. *Academy of Management Review*, 37(4), 664-688. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2010.0497>
- Gilbert, D., & Cambon, L. (2003). Paradigms of the sociocognitive approach. In N. Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* (pp. 38–69). London and New York: Routledge.
- Huwaë, S., & Schaafsma, J. (2019). Cross-cultural similarities and differences in motives to forgive: A comparison between and within cultures. *International Journal of Psychology*, 54(2), 256-263. <https://doi.org/10.1002/ijop.12461>
- Joo, M., Terzino, K. A., Cross, S. E., Yamaguchi, N., & Ohbuchi, K. I. (2019). How Does Culture Shape Conceptions of Forgiveness? Evidence From Japan and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 50(5), 676-702. <https://doi.org/10.1177%2F0022022119845502>

- Kallgren, C. A., Reno, R. R., & Cialdini, R. B. (2000). A focus theory of normative conduct: When norms do and do not affect behavior. *Personality and social psychology bulletin*, 26(8), 1002-1012. <https://doi.org/10.1177%2F01461672002610009>
- Leach, M. M., & Parazak, S. (2015). Culture, forgiveness, and health. In: Toussaint L., Worthington E., Williams D. (Eds.), *Forgiveness and health* (pp. 221-235). Springer, Dordrecht. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-9993-5\\_15](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9993-5_15)
- Madsen, S. R., Gygi, J., Hammond, S. C., & Plowman, S. F. (2009). Forgiveness as a workplace intervention: The literature and a proposed framework. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(2), 246-262.
- McLernon, F., Cairns, E., Hewstone, M., & Smith, R. (2004). The development of intergroup forgiveness in Northern Ireland. *Journal of Social Issues*, 60(3), 587-601. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00373.x>
- Mok, A., & De Cremer, D. (2015). Overlooking interpersonal hurt: A global processing style influences forgiveness in work relationships. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 267-278. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2014.892872>
- Osgood, J. M. (2017). Is revenge about retributive justice, deterring harm, or both?. *Social and Personality Psychology Compass*, 11(1), 1538-1544. <https://doi.org/10.1111/spc3.12296>
- Rique, J., & Camino, C. P. S. (2010). Interpersonal Forgiveness in Relation to Psychosocial and Demographic Variables. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(3), 525-532.
- Rique, J., Queiroz, P. V. O., Camino, C., & Enright, R. D. (2007). Perdão interpessoal e contextos de injustiça no Brasil e Estados Unidos. *Psico*, 38(2), 182-189.
- Stone, M. (2002). Forgiveness in the workplace. *Industrial and Commercial Training*, 34(7), 278-286. <http://dx.doi.org/10.1108/00197850210447282>

- Strelan, P., Feather, N. T., & McKee, I. (2008). Justice and forgiveness: Experimental evidence for compatibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(6), 1538-1544. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2008.07.014>
- Takada, N., & Ohbuchi, K.-I. (2004). Why do we forgive offenders? Egocentric, altruistic, and normative motives for interpersonal forgiveness. *Tohoku Psychological Folia*, 63, 95-102.
- Van Tongeren, D. R., Burnette, J. L., O'Boyle, E., Worthington Jr, E. L., & Forsyth, D. R. (2014). A meta-analysis of intergroup forgiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 81-95. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2013.844268>
- Wohl, M. J., & Branscombe, N. R. (2005). Forgiveness and collective guilt assignment to historical perpetrator groups depend on level of social category inclusiveness. *Journal of personality and social psychology*, 88(2), 288-303. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.88.2.288>
- Worthington Jr, E. L., Greer, C. L., Hook, J. N., Davis, D. E., Gartner, A. L., Jennings, D. J., ... & Toussaint, L. (2010). Forgiveness and spirituality in organizational life: Theory, status of research, and new ideas for discovery. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 7(2), 119-134. <https://doi.org/10.1080/14766081003765273>
- Worthington Jr, E. L., Sharp, C. B., Lerner, A. J., & Sharp, J. R. (2006). Interpersonal forgiveness as an example of loving one's enemies. *Journal of Psychology and Theology*, 34(1), 32-42. <https://doi.org/10.1177%2F009164710603400104>



## APÊNDICE A – Instrumentos utilizados nos estudos realizados no Artigo 1

### QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Idade: \_\_\_\_\_

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

Curso: \_\_\_\_\_

Religião: \_\_\_\_\_

Indique o quanto você se considera religioso:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Indique a importância da religião na sua vida:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Se tiver uma religião, você acha que ela valoriza o perdão?

( ) Sim ( ) Não

Você já trabalhou? ( ) Sim ( ) Não

Se sim, por quanto tempo? \_\_\_\_\_

Em que profissão(ões): \_\_\_\_\_

Você já participou de alguma entrevista de emprego e/ou seleção profissional?

( ) Sim ( ) Não

**Pesquisa**  
**Núcleo de Pesquisa em Desenvolvimento Sócio-Moral – NPDSM.**

**Paradigma da Autoapresentação. Normatividade do Perdão: Imagem positiva**

Gostaríamos de solicitar que se imagine como um(a) candidato(a) em uma entrevista de emprego na qual o avaliador pede para que responda as questões a seguir. Sua tarefa é indicar o quanto **VOCÊ concorda que perdoar seria a RESPOSTA MAIS ADEQUADA a ser dada em cada situação.**

**No entanto, você deve responder as questões a seguir de modo QUE TRANSMITA UMA IMAGEM POSITIVA de você para o avaliador.**

Como exemplo, *no item abaixo, a pessoa concorda plenamente que seria adequado perdoar um colega de trabalho nessa situação.*

					Concordância				
Um colega de trabalho seu faz uma piada de mau gosto com você em uma festa, o que lhe deixa bastante envergonhado(a).									
					1	2	3	4	5

Agora responda a cada item considerando a seguinte escala de concordância:

Não concordo	Não sei se concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo plenamente
1	2	3	4	5

SITUAÇÕES	CONCORDÂNCIA				
	1	2	3	4	5
1. Seu chefe lhe trai divulgando uma informação pessoal sua.	1	2	3	4	5
2. Um colega de trabalho lhe humilha publicamente.	1	2	3	4	5
3. Seu chefe o(a) agride em meio a uma discussão.	1	2	3	4	5
4. Seu chefe lhe humilha publicamente.	1	2	3	4	5
5. Um colega de trabalho não cumpre uma promessa importante que lhe fez.	1	2	3	4	5
6. Seu chefe não cumpre uma promessa importante que lhe fez.	1	2	3	4	5
7. Um colega de trabalho o(a) agride em meio a uma discussão.	1	2	3	4	5
8. Um colega de trabalho lhe trai divulgando uma informação pessoal sua.	1	2	3	4	5
9. Seu chefe mente para você.	1	2	3	4	5
10. Um colega de trabalho mente para você.	1	2	3	4	5
11. Um colega de trabalho se afasta de você sem motivo aparente.	1	2	3	4	5
12. Seu chefe se afasta de você sem motivo aparente.	1	2	3	4	5

## Pesquisa

## Núcleo de Pesquisa em Desenvolvimento Sócio-Moral – NPDSM.

## Paradigma da Autoapresentação. Normatividade do Perdão: Imagem Negativa

Gostaríamos de solicitar que se imagine como um(a) candidato(a) em uma entrevista de emprego na qual o avaliador pede para que responda as questões a seguir. Sua tarefa é indicar o quanto **VOCÊ concorda que perdoar seria a RESPOSTA MAIS ADEQUADA a ser dada em cada situação.**

**No entanto, você deve responder as questões a seguir de modo QUE TRANSMITA UMA IMAGEM NEGATIVA de você para o avaliador.**

Como exemplo, no item abaixo, a pessoa **concorda plenamente** que seria adequado perdoar um colega de trabalho nessa situação.

	Concordância				
	1	2	3	4	5
Um colega de trabalho seu faz uma piada de mau gosto com você em uma festa, o que lhe deixa bastante envergonhado(a).					5

Agora responda cada item considerando a seguinte escala de concordância:

Não concordo	Não sei se concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo plenamente
1	2	3	4	5

SITUAÇÕES	CONCORDÂNCIA				
13. Seu chefe lhe trai divulgando uma informação pessoal sua.	1	2	3	4	5
14. Um colega de trabalho lhe humilha publicamente.	1	2	3	4	5
15. Seu chefe o(a) agride em meio a uma discussão.	1	2	3	4	5
16. Seu chefe lhe humilha publicamente.	1	2	3	4	5
17. Um colega de trabalho não cumpre uma promessa importante que lhe fez.	1	2	3	4	5
18. Seu chefe não cumpre uma promessa importante que lhe fez.	1	2	3	4	5
19. Um colega de trabalho o(a) agride em meio a uma discussão.	1	2	3	4	5
20. Um colega de trabalho lhe trai divulgando uma informação pessoal sua.	1	2	3	4	5
21. Seu chefe mente para você.	1	2	3	4	5
22. Um colega de trabalho mente para você.	1	2	3	4	5
23. Um colega de trabalho se afasta de você sem motivo aparente.	1	2	3	4	5
24. Seu chefe se afasta de você sem motivo aparente.	1	2	3	4	5

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante

Estamos realizando esta pesquisa sobre a importância do perdão no ambiente de trabalho e está sendo desenvolvida por Albert Silas Freitas de Moraes do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social (PPGPS) da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação do professor Júlio Rique.

O objetivo deste estudo é investigar a valorização do perdão nas relações que se estabelecem em ambiente de trabalho. Neste estudo será utilizado o paradigma experimental da autoapresentação, no qual se solicita aos participantes para que respondam de modo a transmitirem uma imagem positiva ou negativa de si mesmos. Através disso busca-se contribuir na análise do perdão no contexto profissional, e o quanto este é valorizado em nossa cultura e por nossas instituições.

Solicitamos sua colaboração para realização desta pesquisa através de sua resposta aos instrumentos, e também de sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área e em revistas científicas nacionais e/ou internacionais. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo absoluto. Os riscos previstos são mínimos, considerando apenas que a resposta aos itens possa relembrar uma causa de sofrimento profunda. Nessas situações, os pesquisadores estarão a sua disposição para acolhimento da demanda e apresentação dos serviços de atendimento psicológico que são ofertados na UFPB.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e que, caso deseje não participar ou desistir de sua participação, pode fazê-lo a qualquer momento, sem nenhum dano.

Os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante o exposto, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos: divulgação em eventos e publicações. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

---

Assinatura do(a) participante

---

Assinatura do pesquisador responsável

Caso seja necessário, os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Albert Silas Freitas de Moraes, (83) 988-733-914 – E-mail: [albertsilasf@gmail.com](mailto:albertsilasf@gmail.com).

Ou

Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba Campus I - Cidade Universitária - 1º Andar – CEP 58051-900 – João Pessoa/PB, (83) 3216-7791 – E-mail: [comitedeetica@ccs.ufpb.br](mailto:comitedeetica@ccs.ufpb.br)

**Pesquisa**  
**Núcleo de Pesquisa em Desenvolvimento Sócio-Moral – NPDSM.**

**Paradigma do Julgamento: Normatividade do Perdão Baixo**

Que bom que você aceitou participar deste estudo, ficamos desde já agradecidos.

Você irá ler trechos de uma entrevista realizada com um candidato a uma vaga de emprego. **Gostaríamos de pedir para que você se coloque na posição de um(a) avaliador(a) e nos indique como você imagina que o candidato é.**

Para este estudo, pedimos que você faça esse exercício de formar uma impressão sobre a pessoa entrevistada e compartilhe conosco. Como se trata de uma impressão, frisamos que não existem respostas certas ou erradas.

As frases abaixo foram retiradas de uma entrevista de aproximadamente 40 minutos, e o tempo em que foram ditas está apresentado entre parêntesis. Como foram entrevistas realizadas sob a garantia de privacidade de dados e informações, não daremos quaisquer indicações de quem foi o entrevistado, permanecendo apenas a informação de que se trata de um candidato a uma vaga de emprego.

TRECHOS DA ENTREVISTA

**(Minuto 10)** “Então... se nosso chefe nos trair divulgando uma informação pessoal ou mentir para nós, eu penso que não deveríamos perdoar, assim como também para um colega de trabalho que aja do mesmo modo... confiança é algo muito complicado... **(Minuto 12)** Bem, penso que, sobre o caso de ser humilhado publicamente, não sei se é bem parecido, sabe, com sermos traídos ou sermos enganados, mas a dor me parece semelhante, portanto, continuo a dizer que é muito difícil perdoar de verdade para todos estes casos. **(Minuto 16)** Agora vou dizer uma coisa, essa questão de agressão pra mim é mais complicada ainda, se já penso que o perdão quase nunca é a melhor solução para casos de humilhação, traição e mentira, avalie isso, mesmo que seja de um colega de trabalho ou chefe... talvez, se ele viesse a parar a agressão, poderia ser que eu considerasse a opção do perdão como solução, mas ainda não sei se é a melhor solução. (...) **(Minuto 26)** eu vejo que perdoar completamente casos de traição, agressão e mentira, quase nunca é a melhor solução, diante de uma promessa não cumprida ou de um afastamento sem motivo aparente, continuo com a mesma opinião, embora ache um pouco menos difícil... neste caso, talvez o perdão seja uma solução.

Comentário: As respostas dadas por esse candidato revelam que se trata de **alguém com uma orientação baixa para o perdão**. Tal significa que esse candidato quase nunca ou em pouquíssimas ocasiões consegue pensar no perdão como uma solução adequada para as ofensas apresentadas acima, quando cometidas contra ele. Em suma, esse candidato acredita que é pouco ou raramente capaz de perdoar.

1. Como sabemos, é possível construir imagens de outras pessoas a partir de poucas informações sobre elas. Considerando a entrevista acima, como você descreveria esse candidato de acordo com os adjetivos a seguir? Se achar necessário, releia os trechos da entrevista e/ou o comentário que foi feito sobre ele. **(Marque um x para cada item abaixo para indicar a impressão que formou sobre o candidato).**

	Item	Nada						Muitíssimo
1	Afetuosos	1	2	3	4	5	6	7
2	Infeliz	1	2	3	4	5	6	7
3	Amigo	1	2	3	4	5	6	7
4	Imoral	1	2	3	4	5	6	7
5	Feliz	1	2	3	4	5	6	7
6	Amargo	1	2	3	4	5	6	7
7	Indiferente	1	2	3	4	5	6	7
8	Honesto	1	2	3	4	5	6	7
9	Raivosos	1	2	3	4	5	6	7
10	Digno	1	2	3	4	5	6	7
11	Desonesto	1	2	3	4	5	6	7
12	Bom	1	2	3	4	5	6	7

ATENÇÃO: Responda às seguintes questões fazendo uso da escala de 1 a 7 que está sendo apresentada. Por favor, responda com toda clareza.

1. De modo geral, que imagem você tem desta pessoa?

Extremamente negativa						Extremamente positiva
1	2	3	4	5	6	7

2. Você acha que esta pessoa seria um bom funcionário para a empresa que solicitou sua avaliação?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

3. Você contrataria essa pessoa?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

4. Você gostaria de trabalhar com essa pessoa?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

5. A ideia de vir a trabalhar com uma pessoa como esta lhe é:

Nada agradável						Muitíssimo agradável
1	2	3	4	5	6	7

6. Você gostaria que seus colegas de trabalho fossem assim?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

7. Você gostaria que os seus chefes fossem como esta pessoa?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

Para finalizar, sem reler os trechos da entrevista, bem como o comentário feito sobre ela, pedimos que você nos indique qual das seguintes frases apresenta, de modo mais preciso, a ideia demonstrada pelo entrevistado.

O entrevistado considera que:

1	Apesar das circunstâncias ele perdoa sempre seus colegas de trabalho e chefes	<input type="checkbox"/>
2	Várias vezes considera perdoar quando um chefe ou colega de trabalho o ofende	<input type="checkbox"/>
3	Difícilmente perdoa as ofensas cometidas por colegas de trabalho e chefes	<input type="checkbox"/>

**Pesquisa**  
**Núcleo de Pesquisa em Desenvolvimento Sócio-Moral – NPDSM.**

**Paradigma do Julgamento: Normatividade do Perdão Moderado**

Que bom que você aceitou participar deste estudo, ficamos desde já agradecidos.

Você irá ler trechos de uma entrevista realizada com um candidato a uma vaga de emprego. **Gostaríamos de pedir para que você se coloque na posição de um(a) avaliador(a) e nos indique como você imagina que o candidato é.**

Para este estudo, pedimos que você faça esse exercício de formar uma impressão sobre a pessoa entrevistada e compartilhe conosco. Como se trata de uma impressão, frisamos que não existem respostas certas ou erradas.

As frases abaixo foram retiradas de uma entrevista de aproximadamente 40 minutos, e o tempo em que foram ditas está apresentado entre parêntesis. Como foram entrevistas realizadas sob a garantia de privacidade de dados e informações, não daremos quaisquer indicações de quem foi o entrevistado, permanecendo apenas a informação de que se trata de um candidato a uma vaga de emprego.

TRECHOS DA ENTREVISTA

**(Minuto 10)** “Então... se nosso chefe nos trair divulgando uma informação pessoal ou mentindo para nós, eu penso que não deveríamos perdoar completamente, assim como também para um colega de trabalho que aja do mesmo modo... **(Minuto 12)** Bem, penso que, sobre o caso de ser humilhado publicamente, não sei se é bem parecido, sabe, com sermos traídos ou sermos enganados, mas a dor me parece semelhante, portanto, contínuo a dizer que devemos perdoar em algum grau para todos estes casos. **(Minuto 16)** sobre uma situação de agressão, seja de um colega de trabalho ou de um chefe, penso que mesmo não conseguindo mais conviver pelo receio de ser novamente agredido, sabe, eu considero que deveria perdoar em algum nível, mas só se visse que as agressões iriam parar no futuro. (...) **(Minuto 26)** eu vejo que, se perdoar completamente casos de traição, agressão e mentira, nem sempre é a melhor solução, diante de uma promessa não cumprida ou de um afastamento sem motivo aparente, perdoaria talvez um pouco mais, tanto a um chefe quanto a um colega de trabalho.

**Comentário:** As respostas dadas por esse candidato revelam que **se trata de alguém com uma orientação moderada para o perdão.** Tal significa que esse candidato considera que o perdão em algum grau, mas não completamente, pode ser uma solução para as ofensas apresentadas acima. Em suma, esse candidato acredita que é capaz de perdoar em graus moderados.

2. Como sabemos, é possível construir imagens de outras pessoas a partir de poucas informações sobre elas. Considerando a entrevista acima, como você descreveria esse candidato de acordo com os adjetivos a seguir? Se achar necessário, releia os trechos da entrevista e/ou o comentário que foi feito sobre ele. **(Marque um x para cada item abaixo para indicar a impressão que formou sobre o candidato).**

	Item	Nada						Muitíssimo
1	Afetuosos	1	2	3	4	5	6	7
2	Infeliz	1	2	3	4	5	6	7
3	Amigo	1	2	3	4	5	6	7
4	Imoral	1	2	3	4	5	6	7
5	Feliz	1	2	3	4	5	6	7
6	Amargo	1	2	3	4	5	6	7
7	Indiferente	1	2	3	4	5	6	7
8	Honesto	1	2	3	4	5	6	7
9	Raivosos	1	2	3	4	5	6	7
10	Digno	1	2	3	4	5	6	7
11	Desonesto	1	2	3	4	5	6	7
12	Bom	1	2	3	4	5	6	7

ATENÇÃO: Responda às seguintes questões fazendo uso da escala de 1 a 7 que está sendo apresentada. Por favor, responda com toda clareza.

8. De modo geral, que imagem você tem desta pessoa?

Extremamente negativa						Extremamente positiva
1	2	3	4	5	6	7

9. Você acha que esta pessoa seria um bom funcionário para a empresa que solicitou sua avaliação?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

10. Você contrataria essa pessoa?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

11. Você gostaria de trabalhar com essa pessoa?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

12. A ideia de vir a trabalhar com uma pessoa como esta lhe é:

Nada agradável						Muitíssimo agradável
1	2	3	4	5	6	7

13. Você gostaria que seus colegas de trabalho fossem assim?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

14. Você gostaria que os seus chefes fossem como esta pessoa?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

Para finalizar, sem reler os trechos da entrevista, bem como o comentário feito sobre ela, pedimos que você nos indique qual das seguintes frases apresenta, de modo mais preciso, a ideia demonstrada pelo entrevistado.

O entrevistado considera que:

1	Apesar das circunstâncias ele perdoa sempre seus colegas de trabalho e chefes	<input type="checkbox"/>
2	Várias vezes considera perdoar quando um chefe ou colega de trabalho o ofende	<input type="checkbox"/>
3	Difícilmente perdoa as ofensas cometidas por colegas de trabalho e chefes	<input type="checkbox"/>

**Pesquisa**  
**Núcleo de Pesquisa em Desenvolvimento Sócio-Moral – NPDSM.**

**Paradigma do Julgamento: Normatividade do Perdão Alto**

Que bom que você aceitou participar deste estudo, ficamos desde já agradecidos.

Você irá ler trechos de uma entrevista realizada com um candidato a uma vaga de emprego. **Gostaríamos de pedir para que você se coloque na posição de um(a) avaliador(a) e nos indique como você imagina que o candidato é.**

Para este estudo, pedimos que você faça esse exercício de formar uma impressão sobre a pessoa entrevistada e compartilhe conosco. Como se trata de uma impressão, frisamos que não existem respostas certas ou erradas.

As frases abaixo foram retiradas de uma entrevista de aproximadamente 40 minutos, e o tempo em que foram ditas está apresentado entre parêntesis. Como foram entrevistas realizadas sob a garantia de privacidade de dados e informações, não daremos quaisquer indicações de quem foi o entrevistado, permanecendo apenas a informação de que se trata de um candidato a uma vaga de emprego.

TRECHOS DA ENTREVISTA

**(Minuto 10)** “Então... se nosso chefe nos trair divulgando uma informação pessoal ou mentindo para nós, eu penso que deveríamos perdoar, assim como também para um colega de trabalho que aja do mesmo modo... **(Minuto 12)** Bem, penso que, sobre o caso de ser humilhado publicamente, não sei se é bem parecido, sabe, com sermos traídos ou sermos enganados, mas a dor me parece semelhante, portanto, continuo a dizer que devemos perdoar todos estes casos. **(Minuto 16)** Sobre uma situação de agressão, seja de um colega de trabalho ou de um chefe, penso que mesmo não conseguindo mais conviver pelo receio de ser novamente agredido, sabe, eu considero que deveria perdoar, mas só se visse que as agressões iriam parar no futuro. (...) **(Minuto 26)** Eu vejo que, se perdoamos casos de traição, agressão e mentira, diante de uma promessa não cumprida ou de um afastamento sem motivo aparente, deveríamos perdoar também, tanto a um colega de trabalho quanto a um chefe.

**Comentário:** As respostas dadas por esse candidato revelam que **se trata de alguém com uma orientação para o perdão muito elevada**. Tal significa que esse candidato tende a pensar que o perdão é a melhor solução para as ofensas cometidas contra ele. Em suma, esse candidato acredita que é capaz de perdoar em qualquer dessas circunstâncias.

3. Como sabemos, é possível construir imagens de outras pessoas a partir de poucas informações sobre elas. Considerando a entrevista acima, como você descreveria esse candidato de acordo com os adjetivos a seguir? Se achar necessário, releia os trechos da entrevista e/ou o comentário que foi feito sobre ele. **(Marque um x para cada item abaixo para indicar a impressão que formou sobre o candidato).**

	Item	Nada						Muitíssimo
1	Afetuosos	1	2	3	4	5	6	7
2	Infeliz	1	2	3	4	5	6	7
3	Amigo	1	2	3	4	5	6	7
4	Imoral	1	2	3	4	5	6	7
5	Feliz	1	2	3	4	5	6	7
6	Amargo	1	2	3	4	5	6	7
7	Indiferente	1	2	3	4	5	6	7
8	Honesto	1	2	3	4	5	6	7
9	Raivosos	1	2	3	4	5	6	7
10	Digno	1	2	3	4	5	6	7
11	Desonesto	1	2	3	4	5	6	7
12	Bom	1	2	3	4	5	6	7

ATENÇÃO: Responda às seguintes questões fazendo uso da escala de 1 a 7 que está sendo apresentada. Por favor, responda com toda clareza.

15. De modo geral, que imagem você tem desta pessoa?

Extremamente negativa						Extremamente positiva
1	2	3	4	5	6	7

16. Você acha que esta pessoa seria um bom funcionário para a empresa que solicitou sua avaliação?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

17. Você contrataria essa pessoa?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

18. Você gostaria de trabalhar com essa pessoa?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

19. A ideia de vir a trabalhar com uma pessoa como esta lhe é:

Nada agradável						Muitíssimo agradável
1	2	3	4	5	6	7

20. Você gostaria que seus colegas de trabalho fossem assim?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

21. Você gostaria que os seus chefes fossem como esta pessoa?

De modo algum						Certamente
1	2	3	4	5	6	7

Para finalizar, sem releer os trechos da entrevista, bem como o comentário feito sobre ela, pedimos que você nos indique qual das seguintes frases apresenta, de modo mais preciso, a ideia demonstrada pelo entrevistado.

O entrevistado considera que:

1	Apesar das circunstâncias ele perdoa sempre seus colegas de trabalho e chefes	<input type="checkbox"/>
2	Várias vezes considera perdoar quando um chefe ou colega de trabalho o ofende	<input type="checkbox"/>
3	Difícilmente perdoa as ofensas cometidas por colegas de trabalho e chefes	<input type="checkbox"/>

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante

Estamos realizando esta pesquisa sobre a importância do perdão no ambiente de trabalho e está sendo desenvolvida por Albert Silas Freitas de Moraes do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social (PPGPS) da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação do professor Júlio Rique.

O objetivo deste estudo é investigar a valorização do perdão nas relações que se estabelecem em ambiente de trabalho. Neste estudo será utilizado o paradigma experimental do julgamento, no qual se solicita aos participantes para que avaliem as respostas à uma entrevista de emprego realizado com um candidato anônimo. Através disso busca-se contribuir na análise do perdão no contexto profissional, e o quanto este é valorizado em nossa cultura e por nossas instituições.

Solicitamos sua colaboração para realização desta pesquisa através de sua resposta aos instrumentos, e também de sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área e em revistas científicas nacionais e/ou internacionais. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo absoluto. Os riscos previstos são mínimos, considerando apenas que a resposta aos itens possa relembrar uma causa de sofrimento profunda. Nessas situações, os pesquisadores estarão a sua disposição para acolhimento da demanda e apresentação dos serviços de atendimento psicológico que são ofertados na UFPB.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e que, caso deseje não participar ou desistir de sua participação, pode fazê-lo a qualquer momento, sem nenhum dano.

Os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante o exposto, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos: divulgação em eventos e publicações. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

---

Assinatura do(a) participante

---

Assinatura do pesquisador responsável

Caso seja necessário, os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Albert Silas Freitas de Moraes, (83) 988-733-914 – E-mail: [albertsilasf@gmail.com](mailto:albertsilasf@gmail.com).

Ou

Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba Campus I - Cidade Universitária - 1º Andar – CEP 58051-900 – João Pessoa/PB, (83) 3216-7791 – E-mail: [comitedeetica@ccs.ufpb.br](mailto:comitedeetica@ccs.ufpb.br)

## APÊNDICE B – Instrumentos utilizados nos estudos realizados no Artigo 2

### QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Idade: \_\_\_\_\_

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

Curso: \_\_\_\_\_

Religião: \_\_\_\_\_

Indique o quanto você se considera religioso:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Indique a importância da religião na sua vida:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Se tiver uma religião, você acha que ela valoriza o perdão?

( ) Sim ( ) Não

Você já trabalhou? ( ) Sim ( ) Não

Se sim, por quanto tempo? \_\_\_\_\_

Em que profissão(ões): \_\_\_\_\_

Você já participou de alguma entrevista de emprego e/ou seleção profissional?

( ) Sim ( ) Não

**Pesquisa**  
**Núcleo de Pesquisa em Desenvolvimento Sócio-Moral – NPDSM.**

**Paradigma da Identificação. Normatividade do Perdão – Você e o seus Colegas**

Gostaríamos de solicitar que se imagine como um(a) candidato(a) em uma entrevista de emprego na qual um avaliador pede para que responda as questões a seguir. Sua tarefa é indicar **o quanto VOCÊ CONCORDA que perdoar seria a resposta mais adequada a ser dada em cada situação a seguir.**

Como exemplo, no item abaixo, a pessoa **concorda plenamente** que seria adequado perdoar um colega de trabalho nessa situação.

	Concordância				
	1	2	3	4	5
Um colega de trabalho faz uma piada de mau gosto com você em uma festa, o que lhe deixa bastante envergonhado(a).					5

Agora responda cada item considerando a seguinte escala de concordância:

Não concordo	Não sei se concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo plenamente
1	2	3	4	5

SITUAÇÕES	CONCORDÂNCIA				
	1	2	3	4	5
1. Seu chefe lhe trai divulgando uma informação pessoal sua.					
2. Um colega de trabalho lhe humilha publicamente.					
3. Seu chefe o(a) agride em meio a uma discussão.					
4. Seu chefe lhe humilha publicamente.					
5. Um colega de trabalho não cumpre uma promessa importante que lhe fez.					
6. Seu chefe não cumpre uma promessa importante que lhe fez.					
7. Um colega de trabalho o(a) agride em meio a uma discussão.					
8. Um colega de trabalho lhe trai divulgando uma informação pessoal sua.					
9. Seu chefe mente para você.					
10. Um colega de trabalho mente para você.					
11. Um colega de trabalho se afasta de você sem motivo aparente.					
12. Seu chefe se afasta de você sem motivo aparente.					

A seguir pedimos que você responda ao mesmo instrumento apresentando a forma como você acha que os seus colegas de turma responderiam ao questionário, isto é, marque na escala **o quanto você concorda que OS SEUS COLEGAS DE TURMA perdoariam nas situações descritas abaixo.**

SITUAÇÕES	GRAU DE PERDÃO				
	1	2	3	4	5
1. Um chefe o(a) trai divulgando uma informação pessoal.					
2. Um colega de trabalho o(a) humilha publicamente.					
3. Um chefe o(a) agride em meio a uma discussão.					
4. Um chefe o(a) humilha publicamente.					
5. Um colega de trabalho não cumpre uma promessa importante que fez.					
6. Um chefe não cumpre uma promessa importante que fez.					
7. Um colega de trabalho o(a) agride em meio a uma discussão.					
8. Um colega de trabalho o(a) trai divulgando uma informação pessoal.					
9. Um chefe mente para ele(a).					
10. Um colega de trabalho mente para ele(a).					
11. Um colega de trabalho se afasta sem motivo aparente.					
12. Um chefe se afasta sem motivo aparente.					

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante

Estamos realizando esta pesquisa sobre a importância do perdão no ambiente de trabalho e está sendo desenvolvida por Albert Silas Freitas de Moraes do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social (PPGPS) da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação do professor Júlio Rique.

O objetivo deste estudo é investigar a valorização do perdão nas relações que se estabelecem em ambiente de trabalho. Neste estudo será utilizado o paradigma experimental da identificação, no qual se solicita aos participantes para que respondam aos instrumentos de acordo com sua opinião pessoal e depois de acordo com o que imagina que um colega responderia ao mesmo instrumento. Através disso busca-se contribuir na análise do perdão no contexto profissional, e o quanto este é valorizado em nossa cultura e por nossas instituições.

Solicitamos sua colaboração para realização desta pesquisa através de sua resposta aos instrumentos, e também de sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área e em revistas científicas nacionais e/ou internacionais. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo absoluto. Os riscos previstos são mínimos, considerando apenas que a resposta aos itens possa relembrar uma causa de sofrimento profunda. Nessas situações, os pesquisadores estarão a sua disposição para acolhimento da demanda e apresentação dos serviços de atendimento psicológico que são ofertados na UFPB.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e que, caso deseje não participar ou desistir de sua participação, pode fazê-lo a qualquer momento, sem nenhum dano.

Os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante o exposto, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos: divulgação em eventos e publicações. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

---

Assinatura do(a) participante

---

Assinatura do pesquisador responsável

Caso seja necessário, os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Albert Silas Freitas de Moraes, (83) 988-733-914 – E-mail: [albertsilasf@gmail.com](mailto:albertsilasf@gmail.com).

Ou

Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba Campus I - Cidade Universitária - 1º Andar – CEP 58051-900 – João Pessoa/PB, (83) 3216-7791 – E-mail: [comitedeetica@ccs.ufpb.br](mailto:comitedeetica@ccs.ufpb.br)

**Pesquisa**  
**Núcleo de Pesquisa em Desenvolvimento Sócio-Moral – NPDSM.**

**Paradigma da Autoapresentação. Normatividade do Perdão: Imagem positiva**

Gostaríamos de solicitar que se imagine como um(a) candidato(a) em uma entrevista de emprego na qual o avaliador pede para que responda as questões a seguir. Sua tarefa é indicar o quanto **VOCÊ concorda que perdoar seria a RESPOSTA MAIS ADEQUADA a ser dada em cada situação.**

**No entanto, você deve responder as questões a seguir de modo QUE TRANSMITA UMA IMAGEM POSITIVA de você para o avaliador.**

Como exemplo, no item abaixo, a pessoa **concorda plenamente** que seria adequado perdoar um colega de trabalho nessa situação.

	Concordância				
	1	2	3	4	5
Um <i>colega de trabalho</i> seu faz uma piada de mau gosto com você em uma festa, o que lhe deixa bastante envergonhado(a).					5

Agora responda a cada item considerando a seguinte escala de concordância:

Não concordo	Não sei se concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo plenamente
1	2	3	4	5

SITUAÇÕES	CONCORDÂNCIA				
1. Seu chefe lhe trai divulgando uma informação pessoal sua.	1	2	3	4	5
2. Um colega de trabalho lhe humilha publicamente.	1	2	3	4	5
3. Seu chefe o(a) agride em meio a uma discussão.	1	2	3	4	5
4. Seu chefe lhe humilha publicamente.	1	2	3	4	5
5. Um colega de trabalho não cumpre uma promessa importante que lhe fez.	1	2	3	4	5
6. Seu chefe não cumpre uma promessa importante que lhe fez.	1	2	3	4	5
7. Um colega de trabalho o(a) agride em meio a uma discussão.	1	2	3	4	5
8. Um colega de trabalho lhe trai divulgando uma informação pessoal sua.	1	2	3	4	5
9. Seu chefe mente para você.	1	2	3	4	5
10. Um colega de trabalho mente para você.	1	2	3	4	5
11. Um colega de trabalho se afasta de você sem motivo aparente.	1	2	3	4	5
12. Seu chefe se afasta de você sem motivo aparente.	1	2	3	4	5

**Pesquisa**  
**Núcleo de Pesquisa em Desenvolvimento Sócio-Moral – NPDSM.**

**Paradigma da Autoapresentação. Normatividade do Perdão: Imagem Negativa**

Gostaríamos de solicitar que se imagine como um(a) candidato(a) em uma entrevista de emprego na qual o avaliador pede para que responda as questões a seguir. Sua tarefa é indicar o quanto **VOCÊ concorda que perdoar seria a RESPOSTA MAIS ADEQUADA a ser dada em cada situação.**

**No entanto, você deve responder as questões a seguir de modo QUE TRANSMITA UMA IMAGEM NEGATIVA de você para o avaliador.**

Como exemplo, *no item abaixo, a pessoa concorda plenamente que seria adequado perdoar um colega de trabalho nessa situação.*

	Concordância				
	1	2	3	4	5
Um colega de trabalho seu faz uma piada de mau gosto com você em uma festa, o que lhe deixa bastante envergonhado(a).					5

Agora responda cada item considerando a seguinte escala de concordância:

Não concordo	Não sei se concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo plenamente
1	2	3	4	5

SITUAÇÕES	CONCORDÂNCIA				
	1	2	3	4	5
1. Seu chefe lhe trai divulgando uma informação pessoal sua.					
2. Um colega de trabalho lhe humilha publicamente.					
3. Seu chefe o(a) agride em meio a uma discussão.					
4. Seu chefe lhe humilha publicamente.					
5. Um colega de trabalho não cumpre uma promessa importante que lhe fez.					
6. Seu chefe não cumpre uma promessa importante que lhe fez.					
7. Um colega de trabalho o(a) agride em meio a uma discussão.					
8. Um colega de trabalho lhe trai divulgando uma informação pessoal sua.					
9. Seu chefe mente para você.					
10. Um colega de trabalho mente para você.					
11. Um colega de trabalho se afasta de você sem motivo aparente.					
12. Seu chefe se afasta de você sem motivo aparente.					

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante

Estamos realizando esta pesquisa sobre a importância do perdão no ambiente de trabalho e está sendo desenvolvida por Albert Silas Freitas de Moraes do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social (PPGPS) da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação do professor Júlio Rique.

O objetivo deste estudo é investigar a valorização do perdão nas relações que se estabelecem em ambiente de trabalho. Neste estudo será utilizado o paradigma experimental da autoapresentação, no qual se solicita aos participantes para que respondam de modo a transmitirem uma imagem positiva ou negativa de si mesmos. Através disso busca-se contribuir na análise do perdão no contexto profissional, e o quanto este é valorizado em nossa cultura e por nossas instituições.

Solicitamos sua colaboração para realização desta pesquisa através de sua resposta aos instrumentos, e também de sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área e em revistas científicas nacionais e/ou internacionais. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo absoluto. Os riscos previstos são mínimos, considerando apenas que a resposta aos itens possa relembrar uma causa de sofrimento profunda. Nessas situações, os pesquisadores estarão a sua disposição para acolhimento da demanda e apresentação dos serviços de atendimento psicológico que são ofertados na UFPB.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e que, caso deseje não participar ou desistir de sua participação, pode fazê-lo a qualquer momento, sem nenhum dano.

Os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante o exposto, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos: divulgação em eventos e publicações. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

---

Assinatura do(a) participante

---

Assinatura do pesquisador responsável

Caso seja necessário, os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Albert Silas Freitas de Moraes, (83) 988-733-914 – E-mail: [albertsilasf@gmail.com](mailto:albertsilasf@gmail.com).

Ou

Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba Campus I - Cidade Universitária - 1º Andar – CEP 58051-900 – João Pessoa/PB, (83) 3216-7791 – E-mail: [comitedeetica@ccs.ufpb.br](mailto:comitedeetica@ccs.ufpb.br)