

configurações

ISSN 1646-5075

REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

N.º 30 | DEZEMBRO 2022

**CONFLITO,
NEGOCIAÇÃO
E MEDIAÇÃO**

Título: CONFIGURAÇÕES N.º 30, dezembro de 2022

Diretora: Ana Maria Brandão (Universidade do Minho)

Conselho Consultivo: Ana Nunes de Almeida (ULisboa), António Colomer (UPV), António Lucas Marín (UCM), Carlos Alberto da Silva (UÉvora), Claude-Michel Loriaux (UCLouvain), Daniel Bertaux (CNRS Paris), Elísio Estanque (UC), François Dubet (UBordeaux), Ilona Kovács (UTL), James R. Taylor (UMontreal), João Arriscado Nunes (UC), João Teixeira Lopes (UP), John Law (Lancaster University), José Bragança de Miranda (UNL), José Carlos Venâncio (UBI), José Madureira Pinto (UP), José Manuel Sobral (ULisboa), José Maria Carvalho Ferreira (UTL), Loïc Wacquant (UC Berkeley), Luís Baptista (UNL), Maria Beatriz Rocha Trindade (UAb), Manuel Villaverde Cabral (ULisboa), Manuela Ribeiro (UTAD), Michel Maffesoli (Université Paris-Sorbonne), Ramón Máiz (USC), Renato Lessa (UFF), Veit Bader (UvA).

Conselho Científico: Ana Maria Brandão (ICS-UM), Ana Maria Soares (EEG-UM), Ana Paula Ferreira (EEG-UM), Ana Paula Marques (ICS-UM), Ana Veloso (EPsi-UM), Antónia do Carmo Anjinho Barriga (UBI), António Maria Ferreira Cardoso (IPVC), Beatriz Casais (EEG-UM), Carolina Machado (EEG-UM), Daniel Seabra (UFP), Domingos Fernando da Cunha Santos (IPCB), Elisabete Sampaio de Sá (EEG-UM), Emília Fernandes (EEG-UM), Gina Gaio (EEG-UM), Iris Barbosa (EEG-UM), Isabel Silva (EPsi-UM), João Manuel da Silva Carvalho (UPT), João Ribeiro (EEG-UM), Joel Augusto Barbosa de Almeida Felizes (ICS-UM), Joaquim Silva (EEG-UM), José Fernando Bessa Ribeiro (ICS-UM), José Manuel Lopes Cordeiro (professor aposentado, ICS-UM), Manuel Carlos Ferreira da Silva (professor aposentado, ICS-UM), Manuela Ivone Paredes Pereira da Cunha (ICS-UM), Maria Cristina Moreira (EEG-UM), Maria de Fátima Silva Vieira Martins (Escola Superior de Enfermagem/Universidade do Minho), Maria João Leitão Simões Areias Pereira (UBI), Maria Johanna Christina Schouten (professora aposentada, UBI), Pedro Melo (IPCA), Regina Leite (EEG-UM), Rodrigo da Costa Dominguez (ICS-UM), Sílvia Andreia da Mota Gomes (SSS-NTU), Teresa Maria de Sousa Araújo Pereira Mora (ICS-UM), Vera Mónica da Silva Duarte (ISMAI).

Edição: Rafaela Ribeiro (cics@ics.uminho.pt) e Joana Teixeira (configuracoes_cics@ics.uminho.pt)

Revisão Linguística deste número: Margarida Baldaia

Propriedade, redação e administração: Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais – Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho), 4710-057 Braga, Portugal. Telef.: 253 601 752. Fax: 253 604 696. Sítio: <https://www.cics.nova.fcsh.unl.pt/polos/cics-nova-uminho> e <http://cics.uminho.pt/?lang=pt>

Normas para apresentação de artigos: os textos originais propostos para publicação devem seguir as normas sugeridas no sítio da *Configurações: Revista de Ciências Sociais* (<https://journals.openedition.org/configuracoes/>).

Avaliação de artigos: os artigos propostos são submetidos a parecer de especialistas das áreas respetivas, em regime de duplo anonimato. A listagem de avaliadores é publicada cumulativamente a cada dois anos. A decisão final relativamente à publicação dos artigos candidatados cabe à equipa coordenadora de cada número e, em última instância, ao Conselho de Redação da revista. Os textos podem ser publicados em português, espanhol, francês e inglês.

Apoios: Este trabalho é financiado por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto «UIDB/04647/2020» do CICS.NOVA – Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Universidade Nova de Lisboa. | This work is financed by national funds through FCT - Foundation for Science and Technology, I.P., within the scope of the project «UIDB/04647/2020» of CICS.NOVA – Interdisciplinary Centre of Social Sciences of Universidade Nova de Lisboa.

Edição: *Configurações: Revista de Ciências Sociais* é editada semestralmente (2 números/ano) pelo Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais – Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho).

Capa: Furtacores design | **Fotografia da capa:** Abigail Ascenso

ISSN: 1646 5075

Depósito legal N.º: 246289/06

Índice

Texto Introdutório ao número temático “Conflito, Negociação e Mediação” 7
Pedro Cunha | Ana Paula Monteiro

Fratrria: Afetos e conflitos numa amostra de adolescentes 11
Ana Maria Ferreira de Sousa | Otília Monteiro Fernandes | Inês Carvalho Relva

Violência contra profissionais de saúde: Dos discursos às práticas 33
Carla Barros | Ana Sani | Rute F. Meneses

Eficácia Negocial e Competências Interpessoais: Um Estudo com Alunos do Ensino Secundário 47
Paula Andrade | Ana Paula Monteiro | Pedro Cunha | Elisete Correia

Negociação da sucessão intergeracional nas “mãos da família”: Testemunhos de empresas familiares portuguesas e brasileiras 69
Ana Paula Marques | Leandro Alves da Silva

A Mediação em Portugal: (des)construção de um percurso 91
Ana Maria Costa e Silva | Patrícia Guiomar

A Maiêutica como Técnica na Mediação de Conflitos 113
João Tiago Gouveia

Liderança carismática e mediação política para a paz. Alguns fatores biológicos, antropológicos e psicológicos do carisma e do populismo 129
Marina Prieto Afonso Lencastre | Pedro Cunha | Rodrigo de Sá-Nogueira Saraiva

Recensões/ Recensions

GALTUNG, Johan - *Peace by peaceful means. Peace and conflict, development, and civilization*. Londres: Sage Publications, 1996. 149
Elisabete Pinto da Costa

VÁRIA | DEZ 2022

Recensões/ Recensions

SILVA, Manuel Carlos; RODRIGUES, Fernando Matos; LOPES, João Teixeira; FONTES, António Cerejeira; MORA, Teresa - *Por uma habitação básica – cidadania, democracia associativa e metodologias participativas*. Porto: Edições Afrontamento, 2020. 153
Telmo Humberto Caria

Texto Introdutório ao número temático “Conflito, Negociação e Mediação”

PEDRO CUNHA*

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa (UFP)

ANA PAULA MONTEIRO**

Departamento de Educação e Psicologia da Escola de Ciências Humanas e Sociais, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)

Neste número da Revista *Configurações* procuramos dar visibilidade à área da Gestão de Conflitos, Negociação e Mediação, entendida numa perspetiva psicossocial, enquanto campo analítico em que emergem diferentes propostas e perspetivas sobre a importância e o impacto desses processos psicossociais na atualidade.

De facto, o conflito é um fenómeno transversal a todas as dimensões da vida humana. Preocupações com a guerra e a paz estão, assim, na obra de psicólogos/as e sociólogos/as desde o início das suas ciências. Entendido paradoxalmente quer como acionador de desenvolvimento pessoal e societal (e.g., promove mudanças sociais, estimula novos pensamentos, ajuda a formar o sentido de identidade pessoal e social), quer como propulsor do rompimento das relações interpessoais a todos os níveis (e.g., horrores da guerra, violência entre países, inimizades em famílias), o conceito de conflito tem vindo a ser cada vez mais abrangente e considerado estruturante no sentido de incluir toda a diversidade de processos que integra o ser humano (sentir, pensar e agir).

As noções teóricas sobre o conflito e as perspetivas de análise do mesmo evoluíram progressivamente de um conceito circunscrito a meras

* E-mail: pcunha@ufp.edu.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3219-4543>

** E-mail: apmonteiro@utad.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4082-1474>

ações adversas com base na inevitável percepção de escassez de recursos para abordagens mais integradoras, da Psicologia, da Sociologia e de outras Ciências Sociais, que incluem, além da análise de estados psicológicos antagônicos dos/as protagonistas, os processos comportamentais, cognitivos e emocionais que ocorrem, simultaneamente, em situações conflituais. O facto de existir algum consenso sobre os conflitos funcionarem assentes numa escalada irracional tem alavancado, cientificamente e tecnicamente, grandes avanços no sentido de o foco não estar apenas na sua resolução, mas também na sua gestão construtiva aos mais diferentes níveis da realidade (e. g., família, escola, organizações, política e saúde, entre outras).

Nesse sentido, os artigos que integram o presente número temático tratam de questões relacionadas com conflitos em diversos contextos e seus impactos, diferentes metodologias de gestão construtiva e colaborativa de conflitos, importância da negociação como pilar essencial das democracias, utilidade da mediação em diferentes âmbitos de aplicação como mecanismos de construção de uma cultura de paz e justiça social.

Assim, o primeiro artigo, intitulado "Fratrria: Afetos e estratégias de resolução de conflitos numa amostra de adolescentes", de Ana Maria Ferreira de Sousa, Otilia Monteiro Fernandes e Inês Carvalho Relva, dedica-se ao papel que as táticas de resolução de conflitos têm no relacionamento entre irmãos e nos afetos, desencadeando processos positivos e de aprendizagem ou levando a situações negativas e agressivas. O estudo desenvolvido analisou a relação entre os afetos e o relacionamento fraterno numa amostra de 210 adolescentes, à qual foram aplicados um questionário sociobiográfico, *Positive and Negative Affect Schedule, Revised Conflict Tactics Scales-Sibling*, e o Questionário do irmão ou irmã. Os resultados indicaram diferentes táticas de resolução de conflitos em função do sexo e do número de irmãos, tendo-se ainda verificado que a qualidade da relação fraterna e a empatia prediziam o afeto positivo. São apresentadas sugestões de intervenção.

O segundo artigo, "Violência contra profissionais de saúde: Dos discursos às práticas", da autoria de Carla Barros, Ana Sani e Rute F. Meneses, apresenta uma revisão teórica sobre o tema da violência contra profissionais de saúde. Destacam as autoras que a análise das várias dimensões associadas a situações de conflito e violência reforça a necessidade de avaliação de fatores de risco como medida preventiva, assim como dos seus efeitos na saúde e no bem-estar destes profissionais. Considerando estes aspetos, o artigo refere que a avaliação das causas e consequências relacionadas com a exposição a comportamentos violentos possibilita às organizações de saúde delinear estratégias que reduzam situações de conflito potenciadoras de violência.

Denominado “Eficácia negocial e competências interpessoais: um estudo com alunos do ensino secundário”, o terceiro artigo, da autoria de Paula Andrade, Ana Paula Monteiro, Pedro Cunha e Elisete Correia, apresenta uma investigação que analisou a relação entre a eficácia negocial e as competências interpessoais e ainda o efeito de variáveis pessoais e escolares na eficácia negocial. Numa amostra de 400 alunos do ensino secundário foram aplicados um questionário de dados pessoais e escolares, o Questionário de Eficácia Negocial de Conflitos na Escola e o Questionário de Competências Interpessoais. Os resultados demonstraram associações positivas entre a eficácia negocial e as competências interpessoais, sendo os alunos mais velhos e com zero reprovações aqueles que apresentavam pontuações mais elevadas de eficácia negocial. O artigo refere implicações práticas e sugestões para estudos futuros.

O quarto artigo, “Negociação da sucessão intergeracional nas ‘mãos da família’: Testemunhos de empresas familiares portuguesas e brasileiras”, de Ana Paula Marques e Leandro Alves da Silva, salienta que o processo de sucessão intergeracional constitui uma das etapas mais desafiadoras na vida de uma empresa familiar tanto na competitividade do negócio, como na superação de conflitos intra/interfamiliares. Atendendo ao escasso conhecimento sobre a influência familiar nos negócios, os autores tiveram como objetivo aumentar os resultados do projeto “Roadmap para Empresas Familiares Portuguesas”, tendo como referência empresas familiares portuguesas e brasileiras. A partir de um desenho de pesquisa qualitativo, foram estudadas as estratégias de negociação de (potenciais) conflitos no processo de sucessão e respetivas perceções de empresários/gestores.

O quinto artigo, elaborado por Ana Maria Silva e Patrícia Guiomar, e intitulado “A mediação em Portugal: ensaio sobre a (des)construção de um percurso”, reflete e (des)constrói o percurso e a realidade da mediação em Portugal, com base numa revisão em torno das principais conceções teóricas que a caracterizam, dos diplomas legais que a regulamentam e dos resultados de um inquérito implementado junto de mediadores portugueses em 2021. Através da sua leitura conhecemos e compreendemos, de forma mais aprofundada, o percurso da mediação em Portugal e identificamos medidas essenciais para o seu reconhecimento e consolidação ao nível do conhecimento, da formação e da prática.

Partindo da analogia entre maiêutica socrática e mediação, o sexto artigo, “A maiêutica como técnica na mediação de conflitos”, de João Gouveia, pretende realçar as aproximações e distanciamentos entre ambas e apresenta uma proposta de aplicação da maiêutica como ferramenta da mediação de conflitos. O autor conclui que o método maiêutico, através da perscrutação dos pontos de vista das partes, poderá ser útil quer no processo reflexivo com vista ao entendimento, quer no reconhecimento

de princípios da mediação, promovendo simultaneamente a autonomia das partes envolvidas num conflito.

O sétimo artigo aborda a problemática da “Liderança carismática e mediação política para a paz. Alguns fatores biológicos, antropológicos e psicológicos do carisma e do populismo”, sendo seus autores Marina Prieto Afonso Lencastre, Pedro Cunha e Rodrigo de Sá-Nogueira Saraiva. O artigo parte da ideia de que a situação política atual parece conciliar-se com a existência de líderes carismáticos e populistas, que aparecem dando voz a várias dificuldades da sociedade. Nesse sentido, abordam-se o carisma e o populismo nas suas manifestações públicas e a sua relação com as personalidades psicopática e esquizotípica. Os autores defendem que a atualidade exige uma abordagem integrada destas realidades, não somente para evitar que voltem a associar-se a manifestações coletivas e afetivas extremas como no século XX, mas também porque a psicologia dos líderes carismáticos necessita dos conhecimentos da biologia evolutiva, da antropologia e da psicopatologia. Consideram os autores que apenas dessa forma é possível gerar formas eficazes de mediação política e de construção estável da paz.

Uma nota final para a revisão da obra de Johan Galtung “Peace by peaceful means: Peace and conflict, development, and civilization”, elaborada por Elisabete Pinto da Costa. Nessa reconhecida obra, Galtung aponta a paz – que é mais do que a ausência de guerra – como um processo dinâmico que deve imbuir a estrutura e a cultura através de desenvolvimento e de civilização. O otimismo, se não mesmo a utopia, dos pressupostos apresentadas na obra é equilibrado pelo realismo e pragmatismo associados à imperfeição dos seres humanos. Salientando também a criatividade, o autor preconiza que a paz é a finalidade de uma teoria ampla e profunda, apresentando-se extraordinariamente vantajosa para a civilização humana. A leitura da obra possibilita compreender melhor o complexo processo de construção da paz no mundo, mediante o ultrapassar da síndrome triangular da violência (internalizada durante séculos no subconsciente coletivo) para uma síndrome triangular da paz.

Na qualidade de coordenadores deste número temático, agradecemos a todos os autores que contribuíram para a sua realização, esperando que, através dos conhecimentos, reflexões e dados empíricos patentes nos diferentes artigos, o mesmo possa contribuir para um conhecimento mais fundamentado para a gestão de conflitos e a construção da paz.

SOUSA, Ana Maria Ferreira de; FERNANDES, Otília Monteiro; RELVA, Inês Carvalho – Fratria: Afetos e estratégias de resolução de conflitos numa amostra de adolescentes. *Configurações [Em linha]*. 30 (2022) 11-32. ISSN 2182-7419.

Fratria: Afetos e estratégias de resolução de conflitos numa amostra de adolescentes

ANA MARIA FERREIRA DE SOUSA*

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD), Vila Real, Portugal.

OTÍLIA MONTEIRO FERNANDES**

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD), Vila Real, Portugal; Centro de Investigação em Psicologia para o Desenvolvimento (CIPD), Universidade Lusíada, Porto, Portugal.

INÊS CARVALHO RELVA ***

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD) Vila Real, Portugal; Centro de Investigação em Desporto, Saúde e Desenvolvimento Humano (Cidesd); Centro de Investigação e Intervenção Educativas (CIEE). Fundos nacionais apoiam o trabalho da autora Inês Relva através da FCT – Fundação Portuguesa para a Ciência e a Tecnologia no âmbito do projeto Estímulo ao Emprego Científico – Chamada Institucional – CEECINST / 00127/2018.

Resumo

As táticas de resolução de conflitos têm um papel significativo no relacionamento entre irmãos e nos afetos, desencadeando processos positivos e de aprendizagem ou levando a situações negativas e agressivas. Este estudo pretendeu analisar a relação entre os afetos e o relacionamento fraterno numa amostra de 210 adolescentes. Utilizou-se um questionário sociobiográfico: *Positive and Negative Affect Schedule*; *Revised Conflict Tactics Scales–Sibling*; e o *Questionário do irmão ou irmã*. Os resultados sugerem diferentes táticas de resolução de conflitos em função do sexo e do número de irmãos. Verificou-se que a qualidade da relação fraterna e a empatia predizem o afeto positivo. São apresentadas sugestões de intervenção.

Palavras-chave: Afetos; adolescência; irmãos; resolução de conflitos.

* E-mail: anasousapsi@hotmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6657-7978>

** E-mail: tila@utad.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0002-0974-0211>

*** E-mail: irelva@utad.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3718-8142>

Abstract

Siblings: Affection and conflict resolution strategies in a sample of adolescents

Conflict resolution tactics play a significant role in sibling relationships and affections, triggering positive and learning processes or leading to negative and aggressive situations. This study aimed to analyse the relationship between affections and fraternal relationships in a sample of 210 adolescents. The following sociobiographic questionnaire were used: *Positive and Negative Affect Schedule*; *Revised Conflict Tactics Scales-Sibling*; and *Brother-Sister Questionnaire*. The results suggest different conflict resolution tactics depending on gender and number of siblings. It was found that the quality of fraternal relationships and empathy are able to predict positive affection. Intervention suggestions are presented.

Keywords: Affections; adolescence; siblings; conflict resolution

Résumé

Fratric: Affects et stratégies de résolution des conflits chez un échantillon d'adolescents

Les tactiques de résolution des conflits jouent un rôle important dans les relations entre frères et sœurs et les affects, déclenchant des processus positifs et d'apprentissage ou conduisant à des situations négatives et agressives. Cette étude visait à analyser la relation entre les affects et les relations entre frères et sœurs dans un échantillon de 210 adolescents. Un questionnaire sociobiographique: *Positive and Negative Affect Schedule*; *Revised Conflict Tactics Scales - Sibling* et un questionnaire sur les frères et sœurs ont été utilisés. Les résultats suggèrent des tactiques de résolution des conflits différentes selon le sexe et le nombre de frères et sœurs. Nous avons constaté que la qualité de la relation entre frères et sœurs et l'empathie permettaient de prédire l'affect positif. Des suggestions d'intervention sont présentées.

Mots-clés: Affects; adolescence; frères; résolution de conflits

Introdução

O período da adolescência é pautado por rebeldia e desafio das normas e regras sociais, que podem levar a consumos de substâncias e violência, sendo este um período difícil quer para os pais, quer para os filhos (Relvas, 2000). Benoit *et al.* (1988, p. 3) referiram-se à adolescência como uma etapa caracterizada por “um processo de maturação que dá ao indivíduo a possibilidade de adquirir um conjunto de elementos que lhe permitem autonomizar-se em relação à sua família de origem”. Para os adolescentes, esta é uma etapa de grandes dualidades: por um lado, há um desejo de autonomia, mas também dependência; vontade de ir embora e de estar distante da família, e ao mesmo tempo uma necessidade de suporte e proteção; momentos de depressão e tristeza alternam com momentos de otimismo e entusiasmo, que fazem com que por vezes o adolescente se sinta em confronto com ele próprio (Relvas, 2000).

As relações fraternas são, salvo exceções, as mais longas das nossas vidas (Bank e Kahn, 1997) e têm por isso grande influência. Quando as interações entre irmãos são positivas, trazem grandes benefícios, nomeadamente no que concerne ao desenvolvimento de competências cognitivas e sociais e de cooperação com os outros (Noller, 2005). É no contexto fraterno que se desenvolvem competências ao nível da expressão dos sentimentos, da partilha de experiências e conhecimentos (Dunn, O'Connor e Cheng, 2005). Contudo, para Johnston e Freeman (1989), quando estas relações são negativas, também acarretam muitas consequências nocivas. As relações entre irmãos acabam, assim, por influenciar muitas outras relações em outros subsistemas: as relações entre pais e filhos, extra família nuclear (como os pares), e até de namoro, na procura de aprovação dos irmãos nestes relacionamentos (Hetherington, 1994). Pode até afirmar-se que as relações fraternas não ocorrem isoladamente, mas em parceria com outros subsistemas (Criss e Shaw, 2005).

Um estudo de Bassuk *et al.* (2002) concluiu que as relações entre irmãos têm grande importância na saúde mental, chegando a ter um papel mais relevante do que a relação com os pais. O mesmo estudo refere ainda que em famílias com baixos recursos quer económicos, quer ao nível das competências parentais, os irmãos tendem a oferecer um maior suporte e segurança uns aos outros, colmatando assim as ausências dos progenitores.

Sendo a violência exercida na fratria uma das mais comuns no contexto familiar (Khan e Cooke, 2013), ainda são escassos os estudos desta temática (Relva *et al.*, 2014), incidindo maioritariamente na violência doméstica no sentido mais estrito. Os estudos realizados em Portugal (Relva *et al.*, 2012a, 2012b, 2014) sugerem que no contexto fraternal a estratégia de resolução de conflitos mais utilizada é a negociação, seguindo-se a violência psicológica e a violência física, tal como corroborado por Straus *et al.* (1995); o seu impacto nas vítimas é bastante negativo (Button e Gealt, 2010; Khan e Rogers, 2015)

O principal motivo para a desvalorização da violência na fratria deve-se à dificuldade em delimitar que comportamentos são normativos ou não entre irmãos, muitas vezes considerando-a inofensiva ou integrante do quotidiano familiar (Eriksen e Jensen, 2009) ou ainda como uma forma de resolução comum dos conflitos (Dunn e Kendrick, 1982). Não só a violência entre irmãos é aceite, como é esperada, e também por este motivo é normalizada tanto pelas vítimas (Kettrey e Emery, 2006), como pela família (Caffaro e Conn-Caffaro, 2005), e até mesmo por profissionais de saúde (Omer, Schorr-Sapir e Weinblatt, 2008). A falta de intervenção dos pais nas situações de violência entre irmãos reforça a continuidade do problema (Hoffman e Edwards, 2004; Kiselica e Morrill-Richards, 2007).

Existem alguns fatores que estão diretamente relacionados com a violência na fratria, nomeadamente a idade, que parece ter algum peso nos

tipos de violência exercidos e na sua gravidade: em crianças mais jovens (até aos 8 anos de idade), a violência física é utilizada como forma de resolver conflitos; entre os 9 e os 13 anos, é utilizada para definir fronteiras; e os adolescentes tendem a utilizá-la, maioritariamente, como forma de lidar com as responsabilidades e obrigações inerentes à idade (Kiselica e Morrill-Richards, 2007).

As consequências da violência entre irmãos são inúmeras e podem ter um impacto muito prejudicial a curto e a longo prazo na vida dos sujeitos; com efeito, quem experiencia um ou mais tipos de violência na fratria tende a exibir maiores dificuldades no futuro, ao nível da saúde mental (Tucker *et al.*, 2013), como problemas emocionais, ansiedade (Mackey, Fromuth e Kelly, 2010) e depressão (Stocker, Burwell e Briggs, 2002), perturbações alimentares (Relva *et al.*, 2014), dificuldades académicas, problemas comportamentais (Caffaro e Conn-Caffaro, 1998; Duncan, 1999; Relva *et al.*, 2014), abuso de substâncias e alcoolismo (Button e Gealt, 2010) e perturbações relacionadas com o trauma (Finkelhor, Turner e Ormrod, 2006).

Ensor *et al.* (2010) concluíram que em crianças pequenas a violência entre irmãos influencia significativamente a ocorrência de episódios de *bullying* num futuro próximo. Vários estudos referem que os rapazes são mais frequentemente agressores no que toca à violência na fratria do que as raparigas (Eriksen e Jensen, 2006, 2009; Graham-Bermann *et al.*, 1994; Tippett e Wolke, 2015), sendo que as vítimas tendem a ser de ambos os sexos (Button e Gealt, 2010; Tucker *et al.*, 2013).

Nas relações fraternas pautadas por violência, as consequências tanta a curto como a longo prazo são variadas, quer ao nível emocional – com depressão, ansiedade (Duncan, 1999), baixa autoestima e, em casos mais extremos, danos na personalidade (Fernandes, 2005) –, quer ao nível social – com problemas no relacionamento com os pares.

No que toca à idade, existem evidências de que a violência fraterna tende a diminuir na adolescência (Eriksen e Jensen, 2006; Finkelhor, Turner e Ormrod, 2006), podendo isso explicar-se pelo facto de crianças mais pequenas apresentarem maior dificuldade em regular as emoções e o uso da violência (Tippett e Wolke, 2015).

Uma investigação de Tippett e Wolke (2015) concluiu que a violência na fratria é generalizada e assumida por mais de um terço dos participantes no estudo; também ter mais do que um irmão e ter irmãos rapazes aumenta a probabilidade de vitimação. Os irmãos mais velhos tendem a iniciar com mais frequência interações agressivas, o que pode ser explicado pela vantagem física e/ou mental que o mais velho tem sobre os restantes irmãos (Abramovitch *et al.*, 1986). O contrário também se verifica com os irmãos mais novos a iniciar comportamentos violentos. Uma das explicações apresentadas é de que os irmãos mais novos entendem que os primogénitos

estão mais próximos dos pais (Saroglou e Fiasse, 2003), e o ciúme leva-os a exibir comportamentos mais agressivos (Tippett e Wolke, 2015).

Estudos recentes indicam que, quando comparado com o sexo feminino, o sexo masculino tende a utilizar com maior prevalência estratégias de resolução de conflitos com recurso à agressão física (sem sequelas) (Carvalho, Relva e Fernandes, 2018; Relva *et al.*, 2014), o que pode estar associado à maior aceitação social da violência por parte dos rapazes (Fernandes, 2005). Quando a fratria é constituída por rapazes, também parece verificar-se uma maior incidência da violência (Lopes, Fernandes e Relva, 2017), indo ao encontro das teorias avançadas anteriormente. A vivência e/ou exposição à violência a que algumas crianças estão sujeitas dentro do contexto familiar pode igualmente influenciar a repetição dos comportamentos na relação fraterna (Hoffman, Kiecolt e Edwards, 2005; Wallace, 2007).

Para Fernandes (2005), os conflitos entre irmãos dependem de diversos fatores, nomeadamente: a diferença de idades, sendo que, quanto maior for a diferença, melhor será a relação no que aos conflitos diz respeito; o género, pois irmãos de géneros diferentes exibem menos rivalidades, uma vez que não competem pelas mesmas coisas (objetos, atenção dos progenitores, etc.); e a forma como são tratados pelos progenitores, os quais, mesmo pretendendo tratar os filhos de igual modo, fazem-no de forma diferente e com expectativas diferentes em relação a cada um deles.

O papel dos pais na resolução de conflitos entre os filhos é determinante, sendo importante salientar que a individualidade de cada um deve prevalecer e que as suas necessidades e desejos são diferentes; o papel dos pais é responder de forma distinta, mas justa, a cada um deles, de modo a minimizar os conflitos (Fernandes, 2005).

Apesar da forte conotação negativa associada aos conflitos, existem autores que defendem a sua importância para o desenvolvimento. O fortalecimento do carácter, a agilidade motora, a capacidade de argumentar e de chegar a um consenso, a perseverança face às dificuldades, são algumas das competências que os irmãos desenvolvem com os conflitos (Faber e Mazlish, 1995).

A relação que os irmãos estabelecem entre si é ímpar e dotada de um vínculo especial, que permite uma vivência de sentimentos variados e intensos, sejam eles positivos ou negativos, sendo esta uma relação muito ambivalente, principalmente nas fases infância e adolescência (Moreno, 2004). A relação fraterna é pautada por conflitos e rivalidades fruto da constante convivência entre os membros da fratria, no entanto as relações mantêm-se indissolúveis (Campioni-Barr e Smetana, 2010).

O papel dos irmãos na família é relevante, promovendo entre os seus membros uma noção de partilha e reciprocidade, quer em termos emocionais, sociais e relacionais, quer na vivência de momentos e experiências.

A relação fraterna pode também ser entendida como um laboratório onde é possível vivenciar sentimentos e momentos cruciais para o futuro, como por exemplo a capacidade de empatia com o outro (Losso, 2001). Um estudo de Milevsky (2005) analisou a relação fraterna com base no apoio que os irmãos desenvolvem dentro das fratrias, concluindo que este apoio, não só permite que a passagem à vida adulta seja menos solitária, como se encontra associado a níveis mais baixos de depressão e mais altos de satisfação com a vida e autoestima. O apoio dos irmãos mostra-se ainda extremamente relevante, quando a relação com os progenitores é deficitária (Tucker e Updegraff, 2009).

Em função do que foi exposto, e dada a escassez de relação entre as variáveis acima mencionadas estabelecemos como objetivos específicos: (a) explorar a influência da idade no afeto positivo e negativo e na relação entre irmãos; (b) analisar as táticas de resolução de conflitos segundo o sexo e o número de irmãos dos participantes; (c) explorar a associação entre os afetos positivo e negativo, a relação entre os irmãos e as táticas de resolução de conflitos; e ainda (d) aferir o papel do sexo, da relação entre irmãos e das táticas de resolução de conflitos na predição dos afetos positivo e negativo.

1. Método

1.1. Participantes

A amostra desta investigação foi constituída por 210 participantes, com idades compreendidas entre os 11 e os 16 anos ($M= 14.1$; $DP= 1.3$), sendo que 65,2% dos participantes eram do sexo feminino. Os participantes eram alunos de escolas públicas do Norte do país; 69 frequentavam o 7.º ano, 31 o 8.º ano, 44 o 9.º ano, e 66 o 10.º de escolaridade. Relativamente à família, a grande maioria dos participantes refere que os progenitores são casados (86,1% (pai) – 84,1% (mãe).

Para este estudo, a amostra foi selecionada no sentido de todos os participantes terem um ou mais irmãos, independentemente do tipo (irmãos de sangue, meios-irmãos, irmãos por parentesco ou irmãos adotivos). Dos participantes, 143 têm apenas um irmão, 51 têm 2 ou mais irmãos, e 13 têm 3 ou mais irmãos (máximo de 5 irmãos).

1.2. Instrumentos

O **Questionário sociobiográfico** (QSB), baseado no *Social Environment Questionnaire* (SEQ), de Toman (1993), foi adaptado para a população portuguesa por Fernandes e Relva (2013). Este questionário permite recolher informações relativamente ao participante (sexo, idade, ano de escolaridade, nacionalidade) e ao seu seio familiar (número e tipo de irmãos, estado civil dos progenitores, idade e profissão).

A **Escala Portuguesa de Afetos Positivo e Negativo** (PANAS), inicialmente concebido por Watson, Clarck e Tellegen (1988), pretende avaliar o *afeto positivo* e o *afeto negativo*. Para isso são apresentados 20 estados emocionais, 10 positivos (interessado, entusiasmado, excitado, inspirado, determinado, orgulhoso, ativo, encantado, caloroso e agradavelmente surpreendido) e 10 negativos (perturbado, atormentado, amedrontado, assustado, nervoso, trémulo, com remorsos, culpado, irritado e sentindo repulsa), sendo pedido ao participante que indique em que medida sentiu cada uma destas emoções no último ano, utilizando para isso uma escala tipo *Likert* (1 = Nada ou muito ligeiramente; 2 = Um pouco; 3 = Moderadamente; 4 = Bastante; 5 = Extremamente). A validação para a população portuguesa foi realizada por Galinha e Ribeiro (2005). A consistência interna da escala geral foi avaliada, sendo o seu valor adequado (α de *Cronbach* = .82). Para as subescalas, os valores de confiabilidade foram também eles adequados: afeto positivo .80; afeto negativo .84. No que respeita às análises fatoriais confirmatórias, a PANAS mostrou valores ajustados, sendo (χ^2 (167) = 343.77; p = .00; *Ratio* = 2.10; RMR = .09 e RMSEA = .07), à exceção do CFI = .85, que se encontra abaixo do valor recomendado, podendo explicar-se este facto com o tamanho da amostra (Mulaik *et al.*, 1989).

As **Revised Conflict Tactics Scales - Sibling Version** (CTS2-SP) (Straus, *et al.*, 1995, traduzido e adaptado por Relva e Fernandes, 2013) permitem avaliar as táticas de resolução de conflitos entre irmãos, sendo um instrumento de autorrelato com 39 itens, divididos em cinco escalas relativas à forma como os irmãos resolvem os seus conflitos, recorrendo à *negociação*, *agressão psicológica*, *agressão física sem sequelas*, *coerção sexual* (dimensão excluída deste estudo por não ser adequada aos seus objetivos) e *agressão física com sequelas* (Fernandes *et al.*, 2016). No caso concreto deste instrumento, foi pedido aos participantes para responderem tendo em conta o irmão mais próximo em idade. No que concerne à consistência interna da escala geral, o valor é adequado (α de *Cronbach* = .93). Para as subescalas, os valores de confiabilidade foram também adequados relativamente a: *negociação* .91; *agressão psicológica* .92; *abuso físico sem sequelas* .91. Apesar de a dimensão *abuso físico com sequelas* apresentar uma boa consistência interna (.78), as suas subescalas *vitimação* (α de *Cronbach* = .58) e *perpetração* (α de *Cronbach* = .57) apresentavam baixos valores de consistência interna, optando-se por isso por não utilizar esta dimensão em análises futuras.

Relativamente às análises fatoriais confirmatórias, este instrumento mostrou valores ajustados, sendo que para a *perpetração* os valores são (χ^2 (267) = 601.32; p = .00; *Ratio* = 2.25; CFI = .84; RMR = .20 e RMSEA = .08) e para a *vitimação* (χ^2 (269) = 677.72; p = .00; *Ratio* = 2.52; CFI = .80; RMR = .20 e RMSEA

= .09). O valor do CFI inferior ao recomendado, .90, é explicado pelo tamanho da amostra (Mulaik *et al.*, 1989).

O **Questionário do irmão ou irmã** (BSQ), de Graham-Bermann e Cutler (1994), validado para a população portuguesa por Relva *et al.* (2016), é um instrumento de autorrelato que permite avaliar a relação entre irmãos, com base em quatro dimensões: *empatia*, ou seja, a medida em que os irmãos se preocupam um com o outro, partilham momentos e vivências; *manutenção de limites*, que avalia a distância, quer física, quer psicológica, existente na relação entre os irmãos; *semelhanças*, que permite compreender se os irmãos têm interesses comuns, visões semelhantes sobre um dado assunto e reações semelhantes numa dada situação; *coerção*, que avalia o poder e o controlo que um irmão tem sobre o outro. Este instrumento é composto por 35 itens (Relva *et al.*, 2016).

No que respeita à consistência interna da escala geral, o valor é adequado (α de Cronbach = .86). Para as subescalas, os valores de confiabilidade foram também eles adequados: empatia .89; Fronteiras .83; e semelhanças .71. Uma vez que a escala coerção apresentava uma baixa consistência interna (.47), optou-se por não a utilizar nas análises futuras. Relativamente às análises fatoriais confirmatórias, este instrumento mostrou valores ajustados, sendo (χ^2 (367) = 958.12; p = .00; *Ratio* = 2.61; CFI = .80; RMR = .18 e RMSEA = .09). Apesar de o valor do CFI ser inferior ao recomendado (.90), vários autores sugerem que o tamanho da amostra poderá condicionar este valor, aceitando-se por isso valores inferiores ao recomendado (Mulaik *et al.*, 1989).

1.3. Procedimentos

Definido o tema de estudo, iniciou-se uma intensa pesquisa da literatura existente sobre a temática em livros, artigos científicos e bases de dados *online* como a *b-on* e o Google Académico, essencial para definir o plano de investigação a seguir. Após esta fase, o projeto foi submetido à Comissão de Ética da UTAD, que deu a sua aprovação, dando-se assim continuidade à investigação. Foram selecionadas as escolas da zona norte do país para a recolha da amostra, tendo-se obtido o consentimento de três escolas para a realização da investigação. Após o consentimento por parte da direção das escolas e a seleção das turmas que iriam integrar o estudo, foram entregues os consentimentos informados aos encarregados de educação dos alunos participantes para que consentissem na participação dos seus educandos no estudo.

A administração dos instrumentos decorreu em contexto de sala de aula, com duração média de 35 minutos. Antes do início do preenchimento dos instrumentos, foi dada uma breve explicação sobre os objetivos do estudo e

dadas todas as instruções relevantes para o seu preenchimento; igualmente, foi explicado que a participação na investigação era voluntária e respeitava as regras de confidencialidade e anonimato, pelo que os participantes poderiam desistir a qualquer momento.

1.4. Análises estatísticas

O tratamento dos dados obtidos iniciou-se com a sua codificação e foi criada uma base de dados recorrendo ao programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences - IBM SPSS*, versão 23.0; para o estudo das propriedades psicométricas dos instrumentos, recorreu-se ao *IBM SPSS Amos*, versão 24.0.

Primeiramente foram analisados superficialmente todos os questionários com o intuito de excluir os que estavam preenchidos incorretamente ou que omitiam informações de interesse relevante para a investigação, a fim de se obter uma amostra o mais fidedigna possível. Após esta etapa foi feita uma limpeza da amostra, através da identificação de *missings* e *outliers*. Para o cálculo dos *outliers*, recorreu-se à determinação de *Zscores* e ao cálculo da distância de *Mahalanobis*. Durante estes procedimentos foram excluídos alguns sujeitos da amostra, por poderem comprometer futuros cálculos.

Após limpeza da base de dados, foram criados grupos para as variáveis sociodemográficas de modo a evitar erros futuros e a facilitar a análise dos dados e a concretização dos testes paramétricos, nomeadamente *testes-t* e análises de variâncias (ANOVAS). Em todas as análises estatísticas foram considerados valores de significância de 5%. Foram então criados dois grupos respeitantes à idade (Grupo 1: dos 11 aos 13 anos; Grupo 2: dos 14 aos 16 anos) e ainda outros dois relativos ao número de irmãos de cada participante (Grupo 1: 1 irmão; Grupo 2: mais de 1 irmão).

Foram então efetuadas análises da amostra ao nível da afetividade, associando-a a vários fatores como a idade dos participantes, as táticas de resolução dos conflitos, o sexo dos participantes e ainda o número de irmãos de cada fratria. Realizaram-se também análises relativamente às relações entre irmãos tendo em conta a idade.

Para análise da correlação entre as variáveis em estudo, recorreu-se à correlação de *Pearson*, que avalia em que medida duas variáveis se correlacionam entre si. Por última, foi feita uma análise da regressão múltipla hierárquica.

2. Resultados

2.1. Análise dos afetos positivo e negativo, táticas de resolução de conflitos e relação entre irmãos em função de variáveis sociodemográficas

Para a análise das variáveis em estudo, começou-se por associá-las aos fatores sociodemográficos recolhidos, recorrendo-se aos *teste-t* e ANOVA. Importa salientar que foram assegurados os pressupostos da homogeneidade através do teste de *Levene* e confirmando a homogeneidade das variâncias sempre que os valores de significância fossem superiores a 0.05. Relativamente às táticas de resolução de conflitos entre irmãos, os resultados demonstraram diferenças estatisticamente significativas na *vitimação* em função do sexo dos adolescentes na seguinte variável: *negociação* ($t(210) = -2,726$; $p = .007$), com IC [-1.09, -.18], sendo que o sexo feminino apresentou um maior nível de negociação ($M = 3.67$, $DP = 1.64$) comparativamente ao sexo masculino ($M = 3.03$, $DP = 1.52$), como é possível observar na tabela 1.

Tabela 1. Análise diferencial das táticas de resolução de conflitos entre irmãos, em função do sexo dos adolescentes

CTS2-SP	Sexo	M ± DP	IC 95%	Direção das diferenças significativas
Negociação				
Vitimação	1-Masculino	3.03±1.5	[-1.09, -.18]	2>1
	2- Feminino	3.67±1.6		
Perpetração	1-Masculino	3.05±1.4	[-.88, .04]	n.s.
	2- Feminino	3.47±1.6		

Nota: CTS2-SP – *The Revised Conflict Tactics Scales – Sibling Version*, M = Média; DP = Desvio Padrão; IC 95% = Intervalo de Confiança 95%

Nas situações de *perpetração*, e no que concerne à variável *negociação* ($t(210) = 2.907$; $p = .004$), com IC [.22, 1.13], verificou-se que os participantes com apenas 1 irmão recorrem mais a esta estratégia ($M = 3.55$, $DP = 1.6$) do que os do grupo 2 ($M = 2.88$, $DP = 1.6$). Ainda ao nível da *vitimação*, são observadas diferenças significativas em termos de agressão psicológica ($t(210) = 2,397$; $p = .017$), com IC [.08, .83], voltando a verificar-se que os participantes com apenas 1 irmão apresentam uma maior vitimação ($M = 1.58$, $DP = 1.4$) do que os participantes com mais do que 2 irmãos ($M = 1.12$, $DP = 1.2$).

Nas situações de *perpetração* da variável *negociação*: ($t(210) = 2,907$; $p = .004$), com IC [.22, 1.13], observou-se que os participantes com apenas 1 irmão apresentam um nível mais elevado desta variável ($M = 3.55$, $DP = 1.6$) do

que os adolescentes do grupo 2 ($M=2.88$, $DP=1.6$). Sobre a perpetração da agressão psicológica ($t(210)= 2,741$; $p = .007$), com IC [.14, .88], também existem diferenças estatisticamente significativas entre ambos os grupos, sendo que o grupo 1 apresenta maiores níveis de perpetração ($M = 1.55$, $DP = 1.3$) do que o grupo 2 ($M = 1.04$, $DP = 1.1$), como observado na tabela 2.

Tabela 2. Análise diferencial das táticas de resolução de conflitos entre irmãos, em função do número de irmãos

CTS2-SP	Número de irmãos	M ± DP	IC 95%	Direção das diferenças significativas
Negociação				
Vitimação	1: 1 irmão	3.67±1.5	[.21, 1.13]	1>2
	2: Entre 2 e 5 irmãos	3.00±1.7		
Perpetração	1: 1 irmão	3.55±1.6	[.22, 1.13]	1>2
	2: Entre 2 e 5 irmãos	2.88±1.6		
Agressão Psicológica				
Vitimação	1: 1 irmão	1.58±1.4	[.08, .83]	1>2
	2: Entre 2 e 5 irmãos	1.12±1.2		
Perpetração	1: 1 irmão	1.55±1.3	[.14, .88]	1>2
	2: Entre 2 e 5 irmãos	1.04±1.1		
Agressão Física sem sequelas				
Vitimação	1: 1 irmão	.55±.69	[-.09, .28]	n.s
	2: Entre 2 e 5 irmãos	.45±.58		
Perpetração	1: 1 irmão	.59±.72	[-.05, .34]	n.s
	2: Entre 2 e 5 irmãos	.45±.58		

Nota: CTS2-SP – *The Revised Conflict Tactics Scales – Sibling Version*, M = Média; DP = Desvio Padrão; IC 95% = Intervalo de Confiança 95%

Para a análise diferencial da relação entre os irmãos, no que concerne à idade, foram estabelecidos dois grupos: grupo 1 (11–13); e grupo 2 (14–16). Os resultados da análise diferencial revelaram diferenças estatisticamente significativas na *empatia* ($t(210) = 2,971$; $p = .003$), com IC [.11, .55] em função da idade dos adolescentes. Deste modo, os adolescentes com idades compreendidas entre os 11 e os 13 anos experimentam maiores níveis de empatia com os irmãos ($M = 3.97$, $DP = .70$) do que os adolescentes com idades entre os 14 e os 16 anos ($M = 3.64$, $DP = .80$), como observado na tabela 3.

Tabela 3. Análise diferencial da relação entre irmãos em função da idade dos adolescentes

BSQ	Grupo Idades	$M \pm DP$	IC 95%	Direção das diferenças significativas
Empatia	1-11 a 13	3.97±.70	[.11, .55]	1>2
	2-14 a 16	3.64±.80		
Fronteiras	1-11 a 13	3.62±1.05	[-.30, .26]	n.s.
	2-14 a 16	3.64±.92		
Semelhanças	1-11 a 13	2.83±.81	[-.17, .26]	n.s.
	2-14 a 16	2.79±.70		

Nota: BSQ – Questionário do irmão ou irmã, M = Média; DP = Desvio Padrão; IC 95% = Intervalo de Confiança 95%

2.2. Associação entre os afetos positivo e negativo, táticas de resolução de conflitos e relação entre irmãos

Relativamente às correlações entre as variáveis em estudo (PANAS, CTS2-SP e BSQ), os resultados simplificados podem ser observados na tabela 4. Existem associações entre as diversas variáveis, nomeadamente no que diz respeito à afetividade: a variável *afeto positivo* apresenta algumas correlações significativas, embora de baixa magnitude, com diversas variáveis como a *negociação* (tanto na vitimação ($r = .259, p < .01$), como na perpetração ($r = .240, p < .01$)) e a *agressão psicológica* ($r = .229, p < .01$). É relevante referir ainda as correlações entre as variáveis das táticas de resolução de conflitos, de grande magnitude, e as variáveis dos vários tipos de agressão, nomeadamente *agressão psicológica* (vitimação e perpetração ($r = .934, p < .01$)) e *agressão física* (vitimação e perpetração ($r = .905, p < .01$)). Observam-se ainda correlações negativas entre as variáveis do BSQ – Relação entre irmãos e as táticas de resolução de conflitos que implicam recurso à agressão (física ou psicológica), variando entre baixa e média magnitude, tendo em mente os valores sugeridos por Cohen (1988).

Tabela 4. Análise diferencial da relação entre irmãos em função da idade dos adolescentes

Variáveis	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Afetividade										
1. AP	1									
2. AN	.170*	1								
Resolução de conflitos										
3. NV	.259**	.007	1							
4. NP	.240**	.006	.936**	1						
5. APV	.229**	.146*	.232**	.234**	1					
6. APP	.229**	.145*	.276**	.240**	.934**	1				
7. AFV	.164*	.028	.089	.107	.704**	.704**	1			
8. AFP	.189**	.068	.129	.107	.666**	.731**	.905**	1		
Relação entre irmãos										
9. E	.176*	-	.318**	.368**	-	-	-	-	-	1
		.085			.235**	.194**	.222**	.213**		
10. F	-.081	-	-.094	-.026	-	-	-	-	.101	1
		.007			.403**	.447**	.411**	.399**		
11. S	.185**	-	.331**	.348**	.093	.117	.079	.090	.528**	-
		.042								.251**

Nota: **AP** = Afeto Positivo; **AN** = Afeto Negativo; **NV** = Negociação – Vitimação; **NP** = Negociação – Perpetração; **APV** = Agressão Psicológica – Vitimação; **APP** = Agressão Psicológica – Perpetração; **AFV** = Agressão Física – Vitimação; **AFP** = Agressão Física – Perpetração; **E** = Empatia; **F** = Fronteiras; **S** = Semelhanças; * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$

2.3. Análises preditivas: O papel preditor do sexo, das dimensões das táticas de resolução de conflitos e da relação fraternal nos afetos positivo e negativo

Com o intuito de analisar a influência que o sexo, as táticas de resolução de conflitos e a relação entre irmãos têm na predição dos afetos positivo e negativo, recorreu-se à regressão múltipla hierárquica. Neste sentido foram criados três blocos. O bloco 1 diz respeito à variável *dummy*: sexo (0 = Masculino; 1 = Feminino), o bloco 2 engloba as táticas de resolução de conflitos e o bloco 3 inclui as variáveis da relação entre irmãos, como é possível observar na tabela 5. Relativamente ao afeto positivo, o bloco 2 apresenta um contributo significativo ($F(7,202) = 3.343, p = .002$): 10,6% do modelo. O valor da variância geral é explicado apenas pelas variáveis do bloco 2, sendo excluídas as variáveis do bloco 1. Assim sendo, as variáveis das táticas de resolução de conflitos explicam 10,6% ($R^2 \text{ Change} = .106$) da variância no afeto

positivo. Ainda sobre o afeto positivo, o bloco 3 apresenta também um contributo relevante ($F(9,200) = 3.595, p = .000$), explicando 13,9% da variância global e 3,5% ($R^2 \text{ Change} = .035$) da variância individual. A análise do papel de cada uma das dimensões de todos os blocos revelou que uma das variáveis do bloco 3 evidencia uma contribuição significativa ($p \leq .05$), predizendo positivamente o afeto positivo: a empatia ($\beta = .219$).

Tabela 5. Papel preditor do sexo, das táticas de resolução de conflitos e da relação fraterna nos afetos positivo e negativo

	R^2	$R^2 \text{ Change}$	B	β	p
AFETO POSITIVO					
Bloco 1 Sexo (<i>dummy</i>)	.000	.000			
Bloco 2- Táticas de Resolução de Conflitos	.106	.106			
Negociação – Vitimação					
Negociação – Perpetração					
Agressão Psicológica – Vitimação					
Agressão Psicológica – Perpetração					
Agressão Física sem sequelas- Vitimação					
Agressão Física sem sequelas- Perpetração					
Bloco 3 - Relação fraterna	.139	.035			
Empatia			.186	.219	.005
Fronteiras					
Semelhanças					
AFETO NEGATIVO					
Bloco 1 Sexo (<i>dummy</i>)	.000	.000			
Bloco 2 -Táticas de Resolução de Conflitos	.043	.043			
Negociação – Vitimação					
Negociação – Perpetração					
Agressão Psicológica – Vitimação					
Agressão Psicológica – Perpetração					
Agressão Física sem sequelas- Vitimação					
Agressão Física sem sequelas- Perpetração					
Bloco 3 - Relação fraterna	.047	.004			
Empatia					
Fronteiras					
Semelhanças					

Nota: B = Coeficiente não estandardizado β = Coeficiente estandardizado

3. Discussão

O trabalho apresentado pretendeu: analisar as táticas de resolução de conflitos utilizadas pelos adolescentes com base nas variáveis sexo e número

de irmãos; compreender a relação entre os irmãos tendo por base a idade; correlacionar as variáveis dos afetos positivo e negativo, a relação entre os irmãos e as táticas de resolução de conflitos, entendendo as correlações existentes entre as variáveis; e por fim compreender o papel do sexo, das táticas de resolução de conflitos e da relação entre irmãos nos afetos positivo e negativo.

Relativamente às táticas de resolução de conflitos, é possível observar que da amostra recolhida para este estudo, o sexo feminino apresentou maior nível de negociação, quando comparado com o sexo masculino. Este resultado vem ao encontro do estudo de Lopes *et al.* (2017), que refere que a negociação é, em geral, a estratégia mais identificada na resolução de conflitos, sobretudo no caso das raparigas. Este resultado concorda ainda com a grande maioria dos estudos desta temática, que afirmam que o sexo masculino é o mais violento na fratria, utilizando com mais frequência as táticas de agressão física (Carvalho *et al.*, 2018; Relva *et al.*, 2014; Relva, Fernandes e Mota, 2012), enquanto as raparigas optam mais frequentemente pela via da negociação (Relva *et al.*, 2019; Lopes *et al.*, 2017); este é, de resto, culturalmente, o resultado mais esperado de cada um dos géneros (Wallace, 2007).

Sobre as táticas de resolução de conflitos tendo por base o número de irmãos, os participantes com apenas 1 irmão apresentam maior nível de negociação em geral e maior nível de agressão psicológica (vitimação e perpetração) do que os participantes com 2 ou mais irmãos. Apesar de não terem sido encontrados estudos que analisassem o efeito do número de irmãos nas estratégias de resolução de conflitos, estes dados corroboram estudos mais gerais que afirmam que a estratégia mais utilizada é a negociação, seguindo-se a agressão psicológica e depois a física (Lopes *et al.*, 2017; Relva *et al.*, 2014).

Ao nível da relação entre os irmãos, foi possível observar que os adolescentes entre os 11 e os 13 anos apresentam maior empatia na relação fraterna do que os participantes com idade superior a 14 anos. Um estudo de Graaff (2014) refere, no entanto, que a capacidade de demonstrar empatia apenas é conseguida após a entrada na adolescência, sendo os nossos resultados de certa forma incongruentes com esta investigação. Também Oliveira (2017) concluiu na sua investigação que os adolescentes com mais de 13 anos apresentavam mais empatia, tal como havia sido sugerido por outros autores (Geng, Xia e Qin, 2012). A incongruência dos nossos resultados com os apresentados na literatura poderá ser explicada pelo facto de as médias dos dois grupos (11-13 anos e 14-16 anos) estarem estatisticamente muito próximas.

No que diz respeito à associação das variáveis em estudo, foi possível observar correlações significativas positivas no afeto positivo e na negociação, indo ao encontro da literatura já existente, uma vez que a negociação

é a forma mais positiva de resolução de um conflito, pois implica que as partes conversem e debatam sobre o assunto (Morley e Stephenson, 2015), chegando a uma decisão que satisfaça ambas as partes sem recurso à violência (Monteiro, 2010). Também são notórias as correlações negativas entre as variáveis da relação entre irmãos (BSQ) e as variáveis de agressão quer física, quer psicológica de baixa e média magnitudes. Como já vários autores tinham evidenciado, a agressividade em adolescentes relaciona-se negativamente com a empatia (Matias, 2012); isto é, a empatia associa-se positivamente com a resolução cooperativa dos conflitos, acontecendo o oposto quando os conflitos se resolvem com base na agressividade (Ferronha *et al.*, 2014).

Relativamente à capacidade preditiva do sexo, da relação entre irmãos e das táticas de resolução de conflito nos afetos positivo e negativo, concluiu-se que a relação entre irmãos consegue prever o afeto positivo, isto porque, apesar de a relação ser pautada por competição, ciúmes e rivalidade (Goldsmid e Féres-Carneiro, 2011), também oferece aos seus elementos a possibilidade de aprender e construir relações duradouras que proporcionem apoio (Muniz e Carneiro, 2012) e afetos, tornando-se assim num laço muito rico (Núñez, Rodríguez e Lanciano, 2007). Desta forma, é esperado que uma melhor relação fraterna consiga prever o afeto positivo. Neste sentido, a empatia é capaz de prever o afeto positivo, assim como o aumento dos comportamentos positivos (Ferronha *et al.*, 2014). Sendo a empatia a capacidade de fazermos nossos os sentimentos do outro, é de alguma forma expectável que melhore a convivência entre as pessoas, aumente os comportamentos de ajuda e promova relações positivas (Oliveira, 2017).

3.1. Implicações práticas, limitações e propostas para estudos futuros

O trabalho apresentado debruçou-se sobre as questões da resolução de conflitos entre irmãos, associando-os aos afetos positivo e negativo, na tentativa de perceber uma realidade ainda muito ignorada ou desvalorizada pela sociedade em geral: a violência na fratria.

Por esta razão, é crucial chamar a atenção para estas questões, que chegam a ser mais frequentes do que a violência entre homem e mulher e podem assumir consequências nefastas tanto no momento como no futuro. Nesta perspetiva, é também fundamental compreender a relação entre irmãos tanto nas vivências saudáveis, como nas violentas. É pertinente que se comece a olhar para as questões da fratria e da violência que ocorre no seu seio, na prática clínica, como forma de travar e prevenir a continuidade deste tipo de violência, que acaba por afetar toda a família.

No que concerne às limitações deste estudo, é de referir a sua aplicação em contexto de sala de aula, muitas vezes no fim de um dia de aulas, o que poderá ter levado a respostas menos refletidas por parte dos participantes. O facto de no geral o protocolo aplicado ser muito grande também levou a que os alunos ficassem cansados, preenchendo o mesmo com maior levianidade. Por fim, é de notar que a amostra não poderá ser generalizada a todo o país devido ao seu tamanho reduzido e por se tratar de dados recolhidos numa zona muito concreta, o interior norte do país.

Num estudo futuro seria importante analisar mais as questões da violência na fratria e o papel dos pais para a boa resolução dos mesmos, visto continuar a ser ainda um tema que desperta pouco interesse e estudo entre a comunidade científica e a população em geral.

Referências bibliográficas

- ABRAMOVITCH, Rona; CORTER, Carl; PEPLER, Debra; STANHOPE, Linda – Sibling and peer interactions: A final follow-up and a comparison. *Child Development*. Reino Unido. ISSN 0009-3920. 57:1 (1986) 217-229.
- BANK, Stephen; KAHN, Michael – *The Sibling Bond*. Nova Iorque: Basic Books, 1997. ISBN 9780465078172.
- BASSUK, Ellen; MICKELSON, Kristin; BISSELL, Heidi; PERLOFF-ROLE, Jennifer – Role of kin and nonkin support in the mental health of low-income women. *American Journal of Orthopsychiatry*. EUA. ISSN 0002-9432. 72:1 (2002) 39-49.
- BENOIT, Jean-Claude; MALAREWICZ, Jacques-Antoine; BEAUJEAN, Jacques; COLAS, Yves; KANNAS, Serge – *Dictionnaire clinique des thérapies familiales systémiques*. Paris: ESF, 1988. ISBN 9782710106949.
- BUTTON, Deeanna; GEALT, Roberta – High risk behaviors among victims of sibling violence. *Journal of Family Violence* [Em linha]. 25 (2010) 131-140. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10896-009-9276-x>. ISSN 1573-2851.
- CAFFARO, John; CONN-CAFFARO, Allison – *Sibling Abuse Trauma: Assessment and intervention strategies for children, families, and adults*. Nova Iorque: Haworth Press, 1998. ISBN 9781315808369.
- CAFFARO, John; CONN-CAFFARO, Allison – Treating sibling abuse families. *Aggression & Violent Behavior* [Em linha]. 10:5 (2005) 604-623. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2004.12.001>. ISSN 1359-1789.
- CAMPIONE-BARR, Nicole; SMETANA, Judith – “Who said you could wear my sweater?” Adolescent siblings’ conflicts and associations with relationship quality. *Child Development* [Em linha]. 81:2 (2010) 464-471. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2009.01407.x>. ISSN 0009-3920.
- CARVALHO, Joana; RELVA, Inês Carvalho; FERNANDES, Otília Monteiro – Funcionamento familiar e estratégias de resolução de conflitos na fratria. *Análise Psicológica* [Em linha]. 1:36 (2018) 61-73. Disponível em: <https://doi.org/10.14417/ap.1354n>. ISSN 0870-8231.
- COHEN, Jacob – *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Nova Jérсия: Erlbaum, 1988. ISBN 9780203771587.

- CRISS, Michael; SHAW, Daniel – Sibling relationships as contexts for sibling training in low-income families. *Journal of Family Psychology* [Em linha]. 19:4 (2005) 592-600. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0893-3200.19.4.592>. ISSN 0893-3200.
- DUNCAN, Renae – Peer and sibling aggression: An investigation of intra and extra-familial Bullying. *Journal of Interpersonal Violence*. Reino Unido. ISSN 0886-2605. 14:8 (1999) 871-886.
- DUNN, Judy; KENDRICK, Carol – *Siblings: Love, envy and understanding*. Cambridge: Harvard University Press, 1982. ISBN 9780674807359.
- DUNN, Judy; O'CONNOR, Thomas; CHENG, Helen – Children's responses to conflict between their different parents: mothers, stepfathers, nonresident fathers, and nonresident stepmothers. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*. Reino Unido. ISSN 1537-4416. 34:2 (2005) 223-234.
- ENSOR, Rosie; MARKS, Alex; JACOBS, Lorna; HUGHES, Claire – Trajectories of antisocial behaviour towards siblings predict antisocial behaviour towards peers. *Journal of Child Psychology and Psychiatry* [Em linha]. 51:11 (2010) 1208-1216. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2010.02276.x>. ISSN 0021-9630.
- ERIKSEN, Shelley; JENSEN, Vickie – All in the family? Family environment factors in sibling violence. *Journal of Family Violence* [Em linha]. 21 (2006) 497-507. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10896-006-9048-9>. ISSN 1573-2851.
- ERIKSEN, Shelley; JENSEN, Vickie – A push or a punch: Distinguishing the severity of sibling violence. *Journal of Interpersonal Violence* [Em linha]. 24:1 (2009) 183-208. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0886260508316298>. ISSN 0886-2605.
- FABER, Adele; MAZLISH, Elaine – *Jalousies et rivalités entre frères et sœurs*. Paris: Éditions Stock, 1995. ISBN 978102234056241.
- FERNANDES, Otília Monteiro – *Ser único ou ser irmão*. Cruz Quebrada: Oficina do Livro, 2005. ISBN 9789895551509.
- FERNANDES, Otília Monteiro; RELVA, Inês Carvalho – *Questionário sociobiográfico - QSB*. Departamento de Educação e Psicologia da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal, 2013. Manuscrito não publicado.
- FERNANDES, Otília Monteiro; RELVA, Inês Carvalho; ROCHA, Magda; ALARCÃO, Madalena – Estudo da validade de construto das Revised Conflict Tactics Scales - Versão Irmãos. *Motricidade*. Portugal. ISSN 1646-107X. 12:1 (2016) 69-82.
- FERRONHA, José; ALMEIDA, Ana; OLIVEIRA, Lúcia; DE SOUSA, J. Teixeira; SOUSA, Vítor – Estudo da vinculação e da empatia em adolescentes institucionalizados com acompanhamento no PIAC. *INFAD Revista de Psicologia*. Espanha. ISSN 0214-9877. 1:1 (2014) 327-338.
- FINKELHOR, David; TURNER, Heather; ORMROD, Richard – Kid's stuff: The nature and impact of peer and sibling violence on younger and older children. *Child Abuse & Neglect* [Em linha]. 30:12 (2006) 1401-1421. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1016/j.chiabu.2006.06.006>. ISSN 0145-2134.
- GALINHA, Iolanda; RIBEIRO, José – Contributions for the study of the Portuguese version of Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): II - Psychometric study. *Análise Psicológica*. Portugal. ISSN 0870-8231. 23:2 (2005) 219-227.

- GENG, Yaoguo; XIA, Dan; QIN, Beibei – The basic empathy scale: a Chinese validation of a measure of empathy in adolescents. *Child Psychiatry & Human Development*. EUA. ISSN 0009-398X. 43:4 (2012) 499-510.
- GOLDSMID, Rebeca; FÉRES-CARNEIRO, Terezinha – Relação fraterna: Constituição do sujeito e formação do laço social. *Psicologia USP*. Brasil. ISSN 0103-6564. 22:4 (2011) 771-787.
- GRAAFF, Jolien – *Empathy in Adolescence*. Ridderkerk: Ridderprint, 2014. ISBN 9789039361313.
- GRAHAM-BERMANN, Sandra; CUTLER, Susan – The Brother-Sister Questionnaire (BSQ): Psychometric assessment and discrimination of well-functioning from dysfunctional relationships. *Journal of Family Psychology*. EUA. ISSN 0893-3200. 8:2 (1994) 224-238.
- GRAHAM-BERMANN, Sandra; CUTLER, Susan; LITZENBERGER, Brian; SCHWARTZ, Wendy – Perceived conflict and violence in childhood sibling relationships and later emotional adjustment. *Journal of Family Psychology*. EUA. ISSN 0893-3200. 8:1 (1994) 5-97.
- HETHERINGTON, Mavis – Siblings, family relationships, and child development: Introduction. *Journal of Family Psychology*. EUA. ISSN 0893-3200. 8:3 (1994) 251-253.
- HOFFMAN, Kristi; EDWARDS, Jonh – An integrated theoretical model of sibling violence and abuse. *Journal of Family Violence* [Em linha]. 19 (2004) 185-200. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1023/B:JOFV.0000028078.71745.a2>. ISSN 0885-7482.
- HOFFMAN, Kristi; KIECOLT, Jill; EDWARDS, John – Physical violence between siblings: A theoretical and empirical analysis. *Journal of Family Issues* [Em linha]. 26:8 (2005) 1103-1130. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0192513X05277809>. ISSN 0192-513X.
- JOHNSTON, Charlotte; FREEMAN, Wendy – Parent training interventions for sibling conflict. In BRIESMEISTER, James; SCHAEFER, Charles – *Handbook of Parent Training: Parents as co-therapists for children's behavior problems*. Nova Iorque: Wiley, 1989. ISBN 9780470297483.
- KETTREY, Heather; EMERY, Beth – The discourse of sibling violence. *Journal of Family Violence* [Em linha]. 21 (2006) 407-416. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10896-006-9036-0>. ISSN 0885-7482.
- KHAN, Roxanne; COOKE, David – Measurement of sibling violence: A two-factor model of severity. *Criminal Justice and Behavior* [Em linha]. 40:1 (2013) 26-39. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0093854812463349>. ISSN 1552-3594.
- KHAN, Roxanne; ROGERS, Paul – The normalization of sibling violence: Does gender and personal experience of violence influence perceptions of physical assault against siblings? *Journal of Interpersonal Violence*. Reino Unido. ISSN 0886-2605. 30:3 (2015) 437-458.
- KISELICA, Mark; MORRILL-RICHARDS, Mandy – Sibling maltreatment: The forgotten abuse. *Journal of Counseling & Development* [Em linha]. 85:2 (2007) 148-160. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2007.tb00457.x>. ISSN 1556-6676.

- LOPES, Patrícia; FERNANDES, Otília Monteiro; RELVA, Inês Carvalho – A violência como tática de resolução de conflitos entre irmãos. *Revista Crítica de Ciências Sociais* [Em linha], 113 (2017) 149-172. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/rccs.6696>. ISSN 2182-7435.
- LOSSO, Roberto – *Psicoanálisis de la familia: Recorridos teóricos-clínicos*. Buenos Aires: Lúmen, 2001. ISBN 9789870001017.
- MACKEY, Amber; FROMUTH, Mary Ellen; KELLY, David – The association of sibling relationship and abuse with later psychological adjustment. *Journal of Interpersonal Violence* [Em linha], 25:6 (2010) 955-968. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0886260509340545>. ISSN 1552-6518.
- MATIAS, Mariana – *A avaliação da empatia na adolescência: Estudos de validação da versão portuguesa da "Basic Empathy Scale"*. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2012. Dissertação de Mestrado.
- MILEVSKY, Avidan – Compensatory patterns of sibling support in emerging adulthood: Variations in loneliness, self-esteem, depression, and life satisfaction. *Journal of Social and Personal Relationships*. Reino Unido. ISSN 0265-4075. 22:6 (2005) 743-755.
- MONTEIRO, Ana Paula – *Eficácia negocial e características pessoais dos negociadores*. Santiago de Compostela: Departamento de Psicología Social, Básica e Metodología da Universidade de Santiago de Compostela, 2010. Tese de doutoramento.
- MORENO, Maria Del Carmen – Desenvolvimento e conduta sociais dos dois aos seis anos. In COLL, César, MARCHESI, Álvaro, PALÁCIOS, Jesús (orgs.) – *Desenvolvimento psicológico e educação: Psicologia evolutiva*. Porto Alegre: Artmed, 2004. ISBN 9788536302275.
- MORLEY, Ian; STEPHENSON, Geoffrey – *The Social Psychology of Bargaining*. Nova Iorque: Psychology Press, 2015. ISBN 9781138855519.
- MULAİK, Stanley; JAMES, Larry; VAN ALSTINE, Judith; BENNETT, Nathan; LIND, Sherri; STILWELL, Dean – Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin* [Em linha], 105:3 (1989) 430-445. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.105.3.430>. ISSN 0033-2909.
- MUNIZ, Aline; CARNEIRO, Terezinha – Função fraterna: Reflexões a partir do filme Príncipe das Marés. *Psicologia em Revista*. Brasil. ISSN 1677-1168. 18:1 (2012) 41-56.
- NOLLER, Patricia – Sibling relationships in adolescence: Learning and growing together. *Personal Relationships* [Em linha], 12:1 (2005) 1-22. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1350-4126.2005.00099.x>. ISSN 1475-6811.
- NÚÑEZ, Blanco; RODRÍGUEZ, Luis; LANCIANO, Silvia – El vínculo fraterno cuando uno de los hermanos tiene discapacidad. In NÚÑEZ, Blanco – *Familia y discapacidad: de la vida cotidiana a la teoría*. Buenos Aires: Lugar, 2007. ISBN 978950892277.
- OLIVEIRA, Manuela – *A empatia em crianças e jovens portugueses*. Lisboa: ISCTE, 2017. Dissertação de mestrado.
- OMER, Haim; SCHORR-SAPIR, Irit; WEINBLATT, Uri – Non-violent resistance and violence against siblings. *Journal of Family Therapy* [Em linha], 30:4 (2008)

- 450-464. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6427.2008.00441.x>. ISSN 1467-8438.
- RELVA, Inês Carvalho; ALARCÃO, Madalena; FERNANDES, Otília Monteiro; GRAHAM-BERMANN, Sandra – Quality of sibling relationship and parental differential treatment in a sample of Portuguese adolescents. *Análise Psicológica* [Em linha]. 37:3 (2019) 341-353. Disponível em: <https://doi.org/10.14417/ap.1645>. ISSN 0870-8231.
- RELVA, Inês Carvalho; FERNANDES, Otília Monteiro; ALARCÃO, Madalena – Violência entre irmãos: Uma realidade desconhecida. *Revista Interamericana de Psicologia*. EUA. ISSN 2329-4795. 46:3 (2012a) 205-214.
- RELVA, Inês Carvalho; FERNANDES, Otília Monteiro; ALARCÃO, Madalena; QUELHAS MARTINS, Amadeu – Estudo exploratório sobre a violência entre irmãos em Portugal. *Psicologia: Reflexão e Crítica* [Em linha]. 27:2 (2014) 398-408. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201427221>. ISSN 1678-7153.
- RELVA, Inês Carvalho; FERNANDES, Otília Monteiro; ALARCÃO, Madalena; GRAHAM-BERMANN, Sandra; LOPES, Patrícia – Psychometric proprieties and construct validity of the brother-sister questionnaire in a sample of Portuguese adolescents. *Journal of Family Violence* [Em linha]. 32:3 (2016) 333-340. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10896-016-9851-x>. ISSN 1573-2851.
- RELVA, Inês Carvalho; FERNANDES, Otília Monteiro; MOTA, Catarina Pinheiro – An exploration of sibling violence predictors. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*. Reino Unido. ISSN 2042-8715. 5:1 (2012b) 46-62.
- RELVAS, Ana Paula – *O ciclo vital da família: Perspetiva sistémica*. Porto: Edições Afrontamento, 2000. ISBN 9789723604132.
- SAROGLU, Vassilis; FIASSE, Laure – Birth order, personality, and religion: A study among young adults from a three-sibling family. *Personality and Individual Differences* [Em linha]. 35:1 (2003) 19-29. Disponível em [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00137-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00137-X). ISSN 0191-8869.
- STOCKER, Clare; BURWELL, Rebecca; BRIGGS, Megan – Sibling conflict in middle childhood predicts children's adjustment in early adolescence. *Journal of Family Psychology* [Em linha]. 16:1 (2002) 50-57. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1037/0893-3200.16.1.50>. ISSN 0893-3200.
- STRAUS, Murray; HAMBY, Sherry; BONEY-MCCOY, Sue; SUGARMAN, David – Conflict Tactics Scales form: CTS2-SP. In STRAUS, Murray – *Handbook of Conflict Tactics Scales (CTS): Including revised versions of CTS2 and CTS2-PC*. Durham: Family Research Laboratory, 1995.
- TIPPETT, Neil; WOLKE, Dieter – Aggression between siblings: Associations with the home environment and peer bullying. *Aggressive Behavior*. EUA. ISSN 0096-140X. 41:1 (2015) 14-24.
- TOMAN, Walter – *Family Constellation: Its effects on personality and social behavior*. Nova Iorque: Springer Publishing, 1993. ISBN 9780826104967.
- TUCKER, Corinna; UPDEGRAFF, Kimberly – The relative contributions of parents and siblings to child and adolescent development. *New Directions for Child & Adolescent Development* [Em linha]. 126 (2009) 13-28. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1002/cd.254>. ISSN 1534-8687.

TUCKER, Corinna; FINKELHOR, David; TURNER, Heather; SHATTUCK, Anne – Association of sibling aggression with child and adolescent mental health. *Pediatrics* [Em linha]. 132:1 (2013) 79-84. Disponível em: <https://doi.org/10.1542/peds.2012-3801>. ISSN 1098-4275.

WALLACE, Paul Harvey – Sibling abuse. In JACKSON, Nicky – *Encyclopedia of Domestic Violence*. Nova Iorque: Taylor & Francis Group, 2007. ISBN 9780203942215.

WATSON, David; CLARCK, Lee; TELLEGEN, Auke – Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology*. EUA. ISSN 0022-3514. 54 (1988) 1063-1070.

- Receção: 04.07.2022

- Aprovação: 12.10.2022

BARROS, Carla; SANI, Ana; MENESES, Rute F. – Violência contra profissionais de saúde: Dos discursos às práticas. *Configurações* [Em linha]. 30 (2022) 33-46. ISSN 2182-7419.

Violência contra profissionais de saúde: Dos discursos às práticas

CARLA BARROS*

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa (UFP), Porto, Portugal;
FP-13ID, Universidade Fernando Pessoa (UFP), Porto, Portugal.

ANA SANI**

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa (UFP), Porto, Portugal;
Observatório Permanente Violência e Crime (OPVC), UFP, Porto, Portugal; Research Center on Child
Studies (CIEC), University of Minho (UM), Braga, Portugal.

RUTE F. MENESES***

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa (UFP), Porto, Portugal;
FP-13ID, Universidade Fernando Pessoa (UFP), Porto, Portugal.

Resumo

A complexidade e a especificidade do trabalho dos profissionais de saúde potenciam situações de conflito interpessoal, intergrupar e organizacional. Neste sentido, o objetivo deste texto é o de elaborar uma revisão teórica sobre o tema da violência contra profissionais de saúde. A análise das várias dimensões associadas a situações de conflito e violência reforça a necessidade de avaliação de fatores de risco como medida preventiva, assim como dos seus efeitos na saúde e no bem-estar destes profissionais. A avaliação das causas e consequências relacionadas com a exposição a comportamentos violentos permite às instituições de saúde desenhar estratégias eficazes de modo a minimizar situações de conflito potencializadoras de violência.

Palavras-chave: instituições de saúde, conflito, violência no trabalho, profissionais de saúde, fatores de risco

* E-mail: cbarros@ufp.edu.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2236-4553>

** E-mail: anasani@ufp.edu.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1776-2442>

*** E-mail: rmeneses@ufp.edu.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7189-3139>

Abstract**Violence against health professionals: From discourses to practices**

The complexity and specificity of the work of health professionals potentiate situations of interpersonal, intergroup and organisational conflict. In this sense, the objective is to elaborate a theoretical review on the topic of violence against health professionals. The analysis of the various dimensions associated with situations of conflict and violence reinforces the need to assess risk factors as a preventive measure, as well as their effects on the health and well-being of these professionals. The assessment of the causes and consequences associated with exposure to violent behaviour allow health institutions to design effective strategies in order to minimise situations of conflict that can lead to violence.

Keywords: health institutions, conflict, violence at work, health professionals, risk factors

Résumé**Violences envers les professionnels de santé: Des discours aux pratiques**

La complexité et la spécificité du travail des professionnels de santé favorisent des situations de conflits interpersonnels, intergroupes et organisationnels. En ce sens, l'objectif de ce texte est d'élaborer une révision théorique sur le thème de la violence contre les professionnels de santé. L'analyse des différentes dimensions associées aux situations de conflit et de violence renforce la nécessité d'évaluer les facteurs de risque à titre préventif, ainsi que leurs effets sur la santé et le bien-être. L'évaluation des causes et des conséquences associées à l'exposition à des comportements violents permet aux établissements de santé de concevoir des stratégies efficaces afin de minimiser les situations conflictuelles pouvant mener à la violence.

Mots-clés: établissements de santé, conflit, violence au travail, professionnels de santé, facteurs de risque

Introdução

A Organização Mundial de Saúde define a violência como o uso intencional (mediante ameaça ou concretização) de força física ou poder dirigido a si mesmo, outra pessoa, grupo ou comunidade, que resulta numa probabilidade elevada de causar sofrimento, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado, privação ou morte (Anderson e Bushman, 2002; Dahlberg *et al.*, 2006; Krug *et al.*, 2002).

A abordagem da saúde pública à violência é cada vez mais predominante nas respostas globais à violência (Mitton, 2019). A violência e o assédio no local de trabalho constituem uma ameaça à saúde e segurança dos trabalhadores, bem como à própria produtividade e eficácia organizacionais. Em junho de

2019, na Conferência Centenária da OIT, foram adotadas a Convenção sobre Violência e Assédio (n.º 190) e a sua Recomendação (n.º 206), apelando à proibição e prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho (ILO, 2020).

De facto, a violência é considerada um dos mais graves problemas no contexto laboral e refere-se a qualquer ato e ameaça de violência física, assédio, intimidação ou outros comportamentos perturbadores e ameaçadores que ocorram no local de trabalho, desde ameaças e abusos verbais a agressões físicas e até mesmo homicídio (OHSÁ, 2016).

Os comportamentos agressivos e violentos podem ter diversas formas, duração e intensidade (incluindo agressões menos visíveis), que se traduzem em comportamentos desumanos e antiéticos deliberados que atingem a dignidade e a saúde mental e psicológica do trabalhador; mais concretamente, estamos a falar de uma atitude de intimidação ou de agressão psicológica, de assédio ou abuso, como é o caso dos abusos verbais que se caracterizam por “insultos”, “ameaças”, “discurso violento”, “palavras e gestos obscenos” (Pai *et al.*, 2018; Rahm *et al.*, 2019).

A exposição sistemática a qualquer atitude de intimidação ou humilhação, comportamentos hostis, violentos e agressivos ou outra ameaça, que coloquem direta ou indiretamente em perigo a segurança, bem-estar e saúde de uma pessoa, e que ocorram em circunstâncias de trabalho (Antão *et al.*, 2020; Kowalczyt e Krajewska-Kulak, 2017), constitui um problema crescente, sendo os profissionais de saúde um dos grupos profissionais atingidos.

Neste sentido, o objetivo deste artigo é o de elaborar uma revisão teórica sobre o tema da violência contra profissionais de saúde. Mais concretamente, pretende-se fazer uma reflexão dos discursos atuais sobre a temática, articulando alguns dados e números das práticas existentes a fim de repensar as estratégias para a prevenção da violência no trabalho.

1. Prevalência de violência contra profissionais de saúde

A complexidade e a especificidade do trabalho dos profissionais de saúde e o enfoque no cuidado aos pacientes potenciam situações de conflito interpessoal, intergrupar e organizacional (Corradi, Zgoda e Paul, 2008; Cunha *et al.*, 2018; Sureda, Mancho e Sesé, 2019), o que sinaliza as instituições de saúde locais para uma gestão e prevenção de conflitos (Barros *et al.*, 2021; Claro e Cunha, 2017; Cunha e Monteiro, 2021; Sun *et al.*, 2017). De facto, os profissionais de saúde exercem a sua atividade profissional em contextos de trabalho caracterizados por condições extremamente complexas, que aumentam o risco de violência no local de trabalho e podem conduzir ao aparecimento de problemas psicológicos (Barzilay *et al.*, 2020).

Com efeito, no sector da saúde, a violência no local de trabalho é um dos maiores problemas, e os seus profissionais estão mais vulneráveis a sofrerem qualquer tipo de violência. Estima-se que, em todo mundo, 25%

destes profissionais estejam expostos à violência no trabalho – pelo menos um em cada quatro profissionais da saúde relata sofrer ou já ter sofrido violência no local de trabalho (Lelapi *et al.*, 2021; Pai *et al.*, 2018; Rahm *et al.*, 2019).

Há uma prevalência da agressão externa verbal (ameaças e insultos), seguida da agressão psicológica e física (Aristidou *et al.*, 2020). As vítimas mais frequentes da violência no contexto de saúde, particularmente de agressão verbal, são os enfermeiros, sobretudo mulheres, sendo os seus agressores doentes e acompanhantes (Kowalczut e Krajewska-Kulak, 2017; Lelapi *et al.*, 2021). Além disso, são os profissionais de saúde mais novos a experienciar mais atos agressivos, mesmo relativamente à agressão física (López-García *et al.*, 2018; Viottini *et al.*, 2020).

Mais especificamente, as formas mais frequentes de violência são o assédio moral, o abuso verbal, a pressão moral, a violência física e o assédio sexual; os principais agressores são, como referido, os acompanhantes ou familiares dos pacientes, seguidos pelos próprios pacientes e por colegas mais velhos (Ghareeb, El Shafei e Eladl, 2021; Liu *et al.*, 2019; Sun *et al.*, 2017). Outros dados apontam que 35,4% dos agressores a profissionais de saúde são pacientes, 25,3% são colegas de trabalho, 21,7% são chefias, 15,5% acompanhantes dos doentes e 2,1% outros agentes (Pai *et al.*, 2018). De notar que, ainda que a ordem dos grupos possa variar entre estudos, há alguma convergência relativamente às formas e aos agressores principais.

Em Portugal (DGS, 2019), os dados mais recentes refletem esta tendência (Figura 1).

Figura 1. Tipo de violência contra profissionais de saúde



Fonte: DGS, 2019

Entre os profissionais de saúde, são os enfermeiros (50%) as maiores vítimas, seguindo-se médicos (28%), assistentes técnicos (12%), assistentes operacionais (5%) e outros profissionais (5%). Relativamente aos

agressores, 56% são doentes/utentes, 21% familiares do doente/utente e 19% profissionais da mesma área de trabalho (Figura 2) (DGS, 2019).

Figura 2.



Fonte: DGS, 2019

2. Fatores de risco associados à violência no trabalho

A violência é um problema complexo e multifacetado, existindo várias perspetivas teóricas sobre as suas causas. Numa abordagem mais global, identificamos fatores psicológicos, interpessoais e estruturais, determinados por fatores internos e externos (Nunes e Sani, 2021).

O impacto da violência no local de trabalho na saúde mental dos enfermeiros altera em função de variáveis externas, nomeadamente as condições de ambiente hospitalar e o tipo de apoio social. Diversas causas podem levar à violência e agressão no local de trabalho. Algumas dizem respeito a relações conflituosas que podem ser entre colegas do mesmo nível hierárquico, ou entre os trabalhadores e os seus superiores hierárquicos. Insegurança ao nível do emprego, sobrecarga e ritmo de trabalho intenso, horários por turnos, *multitasking*, conflitos no trabalho de equipa, atualização tecnológica constante e relação com utentes e seus familiares constituem fatores de risco (Duan *et al.*, 2019; Havaei *et al.*, 2020; Li *et al.*, 2020).

Na realidade, subjacentes à violência em contextos de saúde podem estar diversos motivos de natureza organizacional, entre eles: longos períodos de tempo de espera por parte dos pacientes; insatisfação com a qualidade do atendimento; reduzidas competências de comunicação; ambiente sobrelotado; mudanças inesperadas nas condições de atendimento/consulta dos pacientes; atitudes dos profissionais face aos pacientes; insuficiência de pessoal (Li *et al.* 2021; Morphet *et al.*, 2019). De facto, estruturas hierárquicas rígidas e autoritárias, condições precárias dos contratos de trabalho, tarefas ambíguas, conflitos de papéis, comunicação ineficaz e ausência de uma gestão de conflitos eficaz podem contribuir para comportamentos de violência (Barros *et al.*, 2022; Barzilay *et al.* 2020).

3. Consequências da violência no trabalho na saúde e no bem-estar

A Organização Internacional do Trabalho considera a violência no local de trabalho um dos riscos ocupacionais mais graves, sendo também um problema de saúde global, com impactos imediatos a nível da saúde física e psicológica nos profissionais, e com consequências sociais e económicas (Han *et al.*, 2021; Hsieh *et al.*, 2016; ILO, 2020; Pai *et al.*, 2018).

As consequências da violência refletem-se quer no estado físico quer no estado mental dos profissionais de saúde, quer ainda no nível de satisfação no trabalho (Kowalczyk e Krajewska-Kulak, 2017). Situações de elevado stress, esgotamento, depressão, instabilidade emocional (vulnerabilidades e desequilíbrios), diminuição da autoestima e problemas de saúde, que se podem manifestar sob a forma de sintomas físicos, mentais ou psicossomáticos, estão associados à exposição a comportamentos violentos (Yagar e Dokme, 2019).

Neste sentido, quanto maior for a regularidade da exposição do profissional de saúde a situações de violência, maior será a acumulação de emoções negativas, levando a sentimentos de medo, insegurança, angústia, assim como a frustração e a um aumento significativo de sintomas de ansiedade (Antão *et al.*, 2020; Han *et al.*, 2021; Maran *et al.*, 2018).

De facto, a violência no trabalho é um fator de risco relevante, com impacto negativo na saúde dos trabalhadores. O agravamento da situação pode ter como consequência desinteresse profissional, baixa produtividade, abuso de drogas e álcool, depressão grave e pensamentos suicidas (Lelapi *et al.*, 2021). Além das consequências na saúde mental dos profissionais, existem igualmente consequências para os pacientes, uma vez que ficam comprometidos o atendimento, bem como a qualidade e a segurança dos cuidados que lhes são prestados (Fan *et al.*, 2021; Van Leeuwen e Harte, 2017).

Se a saúde e a segurança no trabalho forem comprometidas (Antão *et al.*, 2020; Schulte, e Vainio, 2010) e se se verificarem perturbações graves na saúde física e mental dos profissionais envolvidos, também as instituições de saúde e a sociedade em geral (ILO, 2020; Marques e Silva, 2017; Teixeira *et al.*, 2016) ficam seriamente em risco.

4. Estratégias para a prevenção da violência

A violência no trabalho contra os profissionais de saúde tem-se tornado um problema global (Wang *et al.*, 2021). Mas, apesar de este fenómeno ter uma visibilidade cada vez maior e de o número de estudos ter vindo a aumentar significativamente, é ainda necessário delinear estratégias de prevenção mais eficazes.

Estamos a falar de múltiplas consequências quer para os profissionais, quer para as próprias instituições de saúde. Uma das preocupações maiores reside no facto de ainda não existir uma política adequada de denúncia – a maioria dos incidentes violentos não é denunciada pelos próprios profissionais de saúde (Gacki-Smith *et al.*, 2009; Gates, 2004) –, ainda que se observe uma tendência crescente das notificações de situações de violência contra profissionais da saúde.

E se, por um lado, o aumento da violência nos cuidados de saúde acentua a necessidade de estudar e compreender este fenómeno, identificando os agressores e as origens da violência (ILO, 2020; Pai *et al.*, 2018), por outro lado, é necessário conceber estratégias mais eficazes do ponto de vista do profissional, mas também do ponto de vista da organização.

Desta forma, sugere-se a implementação de dois tipos de estratégias de prevenção no contexto da saúde (Antão *et al.*, 2020; Norton *et al.*, 2017). O primeiro tipo de estratégia é designado como pré-incidente, e foca-se num maior conhecimento e consciencialização em relação ao fenómeno da violência, nomeadamente legislação clara e objetiva, gestão da estrutura organizacional e ações de sensibilização e formação. O segundo tipo de estratégia é classificada como pós-incidente, e inclui relatórios dos incidentes com uma caracterização de toda a situação de violência (natureza, contexto, situação de trabalho, pessoas envolvidas), assim como ações de intervenção psicológica junto dos profissionais de saúde afetados. Estas estratégias têm como objetivo avaliar e controlar o risco, sinalizar potenciais agressores e sensibilizar a população para a violência contra todos os grupos de profissionais de saúde.

Neste sentido, as estratégias de prevenção integram uma abordagem multinível: indivíduo, grupo e organização; no indivíduo, avaliar os fatores de risco e definir medidas para modificar as condições de trabalho; no grupo, promover apoio profissional e promover comportamentos individuais de prevenção; na organização, monitorizar os locais de trabalho e intervir para evitar situações de conflito que possam levar à violência.

De facto, de modo a promover uma melhor qualidade de vida no trabalho e a eficiência na prestação de cuidados de saúde primários, é crucial: explorar as necessidades psicossociais dos profissionais de saúde com vista a reduzir os conflitos interpessoais e organizacionais (Asante *et al.*, 2019; Sureda *et al.*, 2019); desenvolver junto destes profissionais capacidades e competências de gestão e prevenção de conflitos de para evitar situações de violência no local de trabalho (Hollywood e Phillips, 2020); promover nas instituições de saúde políticas eficazes de *tolerância zero* a todos os comportamentos violentos (Han *et al.*, 2021).

Conclusões

A violência no trabalho é um risco profissional que tem impacto significativo na saúde e bem-estar dos trabalhadores de uma forma bastante nociva. Além disso, a violência contra os profissionais de saúde é de grande preocupação nas atividades diárias de cuidados da saúde. A violência psicológica, fundamentalmente a verbal, é a mais experienciada, sendo também a mais denunciada por grande parte dos enfermeiros e médicos; apesar de ser menos expressiva, a violência física não deixa de estar presente, constituindo uma ameaça grave à integridade física.

Em suma, neste artigo, os fundamentos apresentados salientaram que a violência experienciada no setor da saúde é preocupante, pelo que é necessário conceber planos de avaliação/intervenção nestas áreas. De facto, é premente assegurar melhores condições de trabalho, de modo a minimizar situações de conflito potenciadoras de violência e, conseqüentemente, melhorar a qualidade de vida dos profissionais de saúde. No entanto, ressaltamos que a violência no trabalho é comum a todos os setores de atividade e que os esforços para a diminuir devem integrar políticas globais contra toda e qualquer forma de violência em contexto laboral.

Referências bibliográficas

- ALSHAHRANI, Mohammed; ALFAISAL, Razan; ALSHAHRANI, Khalid; ALOTAIBI, Leyan; ALGHORAIBI, Hissah; ALGHAMDI, Eman; ALMUSALLAM, Lulwah; SAFFARINI, Zainneh; ALESSA, Salihah; ALWAYEL, Faten; SAFFARINI, Lubna; ALRAWDHAN, Ali; MAPUSAO, Charlene; ASONTO, Laila; ALSULAIBIKH, Asonto; ALJUMAAN, Mohammed – Incidence and prevalence of violence toward health care workers in emergency departments: a multicenter cross-sectional survey. *International Journal of Emergency Medicine* [Em linha]. 14:1 (2021) 71. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12245-021-00394-1>. ISSN 1865-1380.
- ANDERSON, Craig; BUSHMAN, Brad – Human aggression. *Annual Review of Psychology* [Em linha]. 53:1 (2002) 27-51. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135231>. ISSN 1545-2085.
- ANTÃO, Helena; SACADURA-LEITE, Ema; MANZANO, Maria João; PINOTE, Sónia; RELVAS, Rui; SERRANHEIRA, Florentino; SOUSA-UVA, António – Workplace violence in healthcare: a single-center study on causes, consequences and prevention strategies. *Acta Médica Portuguesa* [Em linha]. 33:1 (2020) 31-37. Disponível em: <https://doi.org/10.20344/amp.11465>. ISSN 1646-0758.
- ARISTIDOU, Loukia; MPOUZIKA, Meropi; PAPATHANASSOGLU, Elizabeth; MIDDLETON, Nicos; KARANIKOLA, Maria – Association between workplace bullying occurrence and trauma symptoms among healthcare professionals in Cyprus. *Frontiers in Psychology* [Em linha]. 11:575623 (2020). Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.575623>.
- ASANTE, Joseph Obiri; LI, Meng Jie; LIAO, Jing; HAO, Yuan Tao; HUANG, Yi Xiang – The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a

- cross-sectional study. *BMC Health Services Research* [Em linha]. 19:447 (2019) 1-10. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>. ISSN 1472-6963.
- BARROS, Carla; FONTE, Carla; BAYLINA, Pilar; ALVES, Sónia – Gestão de riscos psicossociais no contexto da saúde: Da avaliação à prevenção. In CUNHA, Pedro; MONTEIRO, Ana (Eds.) – *Gestão de Conflitos de Saúde*. Lisboa: Pactor, 2021, p. 149-170.
- BARROS, Carla; MENESES, Rute; SANI, Ana; BAYLINA, Pilar – Workplace violence in healthcare settings: work-related predictors of violence behaviours. *Psych* [Em linha]. 4:3 (2022) 516-524. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/psych4030039>. ISSN 2046-0260.
- BARZILAY, Ran; MOORE, Tyler Moore; GREENBERG, David; DIDOMENICO, Grace; BROWN, Lily; WHITE, Lauren; GUR, Ruben; GUR, Raquel – Resilience, COVID-19-related stress, anxiety and depression during the pandemic in a large population enriched for healthcare providers. *Translational Psychiatry* [Em linha]. 10:1 (2020) 291. Disponível em: <https://doi.org/10.1038/s41398-020-00982-4>. ISSN 2158-3188.
- BOZDAĞ, Faruk; ERGÜN, Naif – Psychological resilience of healthcare professionals during Covid-19 Pandemic. *Psychological Reports* [Em linha]. 124:6 (2021) 2567-2586. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0033294120965477>. ISSN 0033-2941.
- CLARO, Raquel; CUNHA, Pedro – Estratégias de gestão construtiva de conflitos: Uma perspetiva dos profissionais de saúde. *Psicologia, Saúde & Doenças* [Em linha]. 18:1 (2017) 55-68. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15309/17psd180105>. ISSN 2182-8407.
- CORRADI, Ezia; ZGODA, Lilian; PAUL, Marilena – O gerenciamento de conflitos entre a equipe de enfermagem. *Revista Cogitare Enfermagem*. Brasil. ISSN 1414-8536. 13:2 (2008) 184-193.
- CUNHA, Pedro; MONTEIRO, Ana Paula – *Gestão de Conflitos de Saúde*. Lisboa: Pactor, 2021.
- CUNHA, Pedro; MONTEIRO, Ana Paula; LOURENÇO, Abílio; MOREIRA, Ricardo – Conflitos em contexto de saúde: Um instrumento de avaliação de estilos de gestão de conflito. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental* [Em linha]. 20 (2018) 9-18. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.19131/rpesm.0221>. ISSN 1647-2160.
- DAHLBERG, Linda; KRUG, Etienne – Violência como um problema global de saúde pública. *Ciência Saúde Coletiva* [Em linha]. 11:2 (2006) 277-92. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232006000200007>.
- DGS [DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE] – *Sistema Nacional de Notificação de Incidentes* [Em linha]. Lisboa: Direção-Geral da Saúde, 2019. Disponível em: <https://www.dgs.pt/servicos-on-line1/notific-sistema-nacional-de-notificacoes-de-incidentes-e-de-eventos-adversos.aspx>.
- DI MARTINO, Vittorio – *Relationship between Work Stress and Workplace Violence in the Health Sector*. Genebra: ILO, 2003.
- DUAN, Xiaojian; NI, Xin; SHI, Lei; ZHANG, Leijing; YE, Yuan; MU, Huitong; LI, Zhe; FAN, Lihua; WANG, Yongchen – The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support. *Health*

- and quality of life outcomes* [Em linha]. 17:1 (2019) 93. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12955-019-1164-3>. ISSN 1477-7525.
- FAN, Sisi; AN, Wenhong; ZENG, Lihong; LIU, Jue; TANG, Siyuan; CHEN, Jia; HUANG, Hui – Rethinking “zero tolerance”: A moderated mediation model of mental resilience and coping strategies in workplace violence and nurses’ mental health. *Journal of Nursing Scholarship* [Em linha]. 10.1111/jun.12753 (2021). Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jnu.12753>. ISSN 1547-5069.
- GACKI-SMITH, Jessica; JUAREZ, Altair; BOYETT, Lara; HOMEYER, Cathy; ROBINSON, Linda; MACLEAN, Susan – Violence against nurses working in US emergency departments. *The Journal of Nursing Administration* [Em linha]. 39:7 (2009) 340-349. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181ae97db>. ISSN 0002-0443.
- GATES Dennis – The epidemic of violence against healthcare workers. *Occupational and Environmental Medicine* [Em linha]. 61:8 (2004) 649-650. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/oem.2004.014548>. ISSN 1470-7926.
- GHAREEB, Nanees; El-SHAFEI, Dalia; ELADL, Afaf – Workplace violence among healthcare workers during COVID-19 pandemic in a Jordanian governmental hospital: the tip of the iceberg. *Environmental Science and Pollution Research* [Em linha]. 28 (2021) 441-449. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11356-021-15112-w>. ISSN 1614-7499.
- HAN, Chin-Yen; CHEN, Li-Chin; LIN, Chun-Chih; GOOPY, Suzanne; LEE, Hui-Ling – How emergency nurses develop resilience in the context of workplace violence: A grounded theory study. *Journal of Nursing Scholarship* [Em linha]. 53:5 (2021) 533-541. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jnu.12668>. ISSN 1547-5069.
- HAVAEI, Farinaz; MACPHEE, Maura; MA, Andy – Workplace violence among British Columbia nurses across different roles and contexts. *Healthcare* [Em linha]. 8:2 (2020) 98. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/healthcare8020098>. ISSN 2227-9032.
- HOLLYWOOD, Lauren; PHILLIPS, Kathryn – Nurses’ resilience levels and the effects of workplace violence on patient care. *Nursing and Health Studies Faculty Publications* [Em linha]. 54 (2020) 151321. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151321>. ISSN 2574-2825.
- HSIEH, Hsiu-Fen; CHEN, Yao-Mei; WANG, Hsiu-Hung; CHANG, Shu-Chen; MA, Shu-Ching – Association among components of resilience and workplace violence-related depression among emergency department nurses in Taiwan: a cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing* [Em linha]. 25:17 (2016) 2639-2647. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jocn.13309>. ISSN 0962-1067.
- ILO [INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION] – *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment* [Em linha]. Geneva: International Labour Office, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf.
- KOWALCZUK, Krystyna; KRAJEWSKA-KUŁAK, Elżbieta – Patient aggression towards different professional groups of healthcare workers. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine* [Em linha]. 24:1 (2017) 113-116. Disponível em: <https://doi.org/10.5604/12321966.1228395>. ISSN 1232-1966.

- KRUG, Etienne; MERCY, James; DAHLBERG, Linda; ZWI, Anthony – The world report on violence and health. *Lancet* [Em linha]. 360:9339 (2002) 1083-1088. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(02\)11133-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(02)11133-0). ISSN 0140-6736.
- LELAPI, Nicola; ANDREUCCI, Michele; BRACALE, Umberto; COSTA, Davide; BEVACQUA, Egidio; GIANNOTTA, Nicola; MELLACE, Sabrina; BUFFONE, Gianluca; CERABONA, Vito; ARTURI, Franco; PROVENZANO, Michele; SERRA, Raffaele – Workplace violence towards healthcare workers: an Italian cross-sectional survey. *Nursing Reports* [Em linha]. 11:4 (2021) 758-764. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/nursrep11040072>. ISSN 2039-4403.
- LI, Jui-Hsuan; CHEN, Ta-Wei; LEE, Hsiu-Fang; SHIH, Whei-Mei – The effects of emergency room violence toward nurse's intention to leave – Resilience as a mediator. *Healthcare* [Em linha]. 9:5 (2021) 507. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/healthcare9050507>. ISSN 2227-9032.
- LI, Mengyao; SHU, Qianyi; HUANG, Hao; BO, Wen; WANG, Lulu; WU, Hui – Associations of occupational stress, workplace violence, and organizational support on chronic fatigue syndrome among nurses. *Journal of Advanced Nursing* [Em linha]. 76:5 (2020) 1151-1161. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jan.14312>. ISSN 1365-2648.
- LIU, Jainxin; GAN, Yong; JIANG, Heng; LI, Liging; DWYER, Robyn; LU, Kai; YAN, Shijiao; SAMPSON, Opoku; XU, Hongbin; WANG, Chao; ZHU, Yi; CHANG, Yuanyuan; YANG, Tingtin; CHEN, Yawen; SONG, Fujian; LU, Zuxun – Prevalence of workplace violence against healthcare workers: a systematic review and meta-analysis. *Occupational Environmental Medicine* [Em linha]. 76 (2019) 927-937. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2019-105849>. ISSN 1470-7926.
- LÓPEZ-GARCÍA, Cecilia; RUIZ-HERNÁNDEZ, José; LLOR-ZARAGOZA, Laura; LLOR-ZARAGOZA, Paloma; JIMÉNEZ-BARBERO, José – User violence and psychological well-being in primary health-care professionals. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context* [Em linha]. 10:2 (2018) 57-63. Disponível em: <https://doi.org/10.5093/ejpalc2018a6>. ISSN 1889-1861.
- MARAN, Daniela; VARETTO, Antonella; ZEDDA, Massimo; MAGNAVITA, Nicola – Workplace violence toward hospital staff and volunteers: A survey of an Italian sample. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma* [Em linha]. 27:1 (2018) 76-95. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1405314>. ISSN 1092-6771.
- MARQUES, Diana; SILVA, Isabel – Violência no trabalho: Um estudo com enfermeiros/as em hospitais portugueses. *Revista Psicologia: Organização e Trabalho* [Em linha]. 17:4 (2017) 226-234. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13886>. ISSN 1984-6657.
- MITTON, Kieran – Public health and violence. *Critical Public Health* [Em linha]. 29:2 (2019) 135-137. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09581596.2019.1564223>. ISSN 0958-1596.
- MORPHET, Julia; GRIFFITHS, Debra; BEATTIE, Jille; INNES, Kelly – Manager's experiences of prevention and management of workplace violence against health care staff: A descriptive exploratory study. *Journal of Nursing Management* [Em linha]. 27:4 (2019) 781-791. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jonm.12761>. ISSN 1365-2834.
- NORTON, Pedro; COSTA, Viviana; TEIXEIRA, Joel; AZEVEDO, Ana; ROMA-TORRES, António; AMARO, Joana; CUNHA, Liliana – Prevalence and determinants of bullying among health care workers in Portugal. *Workplace Health & Safety* [Em linha].

- 65:5 (2017) 188-196. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/2165079916666545>. ISSN 2165-0969.
- NUNES, Laura; SANI, Ana – *Manual de Criminologia e Vitimologia*. Lisboa: Pactor, 2021.
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR/ OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION (OSHA) – *Guidelines for Preventing Workplace Violence for Health Care and Social Service Workers* [Em linha]. Washington, DC: OSHA, 2016. Disponível em: <https://www.osha.gov/Publications/osha3148.pdf>.
- PAI, Daiana; STURBELLE, Isabel; SANTOS, Cibele; TAVARES, Juliana; LAUTERT, Liana – Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em saúde. Texto e Contexto – *Enfermagem* [Em linha]. 27:1 (2018) 1-10. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-07072018002420016>. ISSN 1980-265X.
- RAHM, Gullbritt; RYSTEDT, Ingrid; WILDE-LARSSON, Bodil; NORDSTRÖM, Gun; STRANDMARK, Margaretha – Workplace bullying among healthcare professionals in Sweden: a descriptive study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* [Em linha]. 33:3 (2019) 582-591. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/scs.12633>. ISSN 1471-6712.
- SCHULTE, Paul; VAINIO, Harri – Well-being at work-overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* [Em linha]. 36:5 (2010) 422-429. Disponível em: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3076>. ISSN 1795-990X.
- SUN, Peihang; ZHANG, Xue; SUN, Yihua; MA, Hongkun; JIAO, Mingli; XING, Kai; KANG, Zheng; NING, Nin; FU, Yapeng; WU, Qunhong; YIN, Meid – Workplace violence against health care workers in north Chinese hospitals: a cross-sectional survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Em linha]. 14 (1):96 (2017). Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph14010096>. ISSN 1660-4601.
- SUREDA, Elena; MANCHO, Javier; SESÉ, Albert – Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in health professionals: A SEM model. *Anales de psicología/Annals of psychology* [Em linha]. 35:1 (2019) 106-115. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>. ISSN 1695-2294.
- TEIXEIRA, Antónia; FERREIRA, Teresa; BORGES, Elisabete – Bullying no trabalho: Percepção e impacto na saúde mental e na vida pessoal dos enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental* [Em linha]. 15 (2016) 23-29. Disponível em: <https://doi.org/10.19131/rpesm.0128>. ISSN 1647-2160.
- VAN LEEUWEN, Mirjam; HARTE, Joke – Violence against mental health care professionals: prevalence, nature and consequences. *Journal of Forensic Psychiatry & Psychology* [Em linha]. 28:5 (2017) 581-598. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14789949.2015.1012533>. ISSN 1478-9957.
- VENTO, Sandro; CAINELLI, Francesca; VALLON, Alfredo – Violence against health-care workers: a worldwide phenomenon with serious consequences. *Frontiers in Public Health* [Em linha]. 8 (2020) 570459. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.570459>. ISSN 2296-2565.
- VIOTTINI, Elena; POLITANO, Gianfranco; FORNERO, Giulio; PAVANELLI, Pier; BORELLI, Paola; BONAUDO, Marco; GIANINO, Maria – Determinants of aggression against all health care workers in a large-sized university hospital. *BMC Health Services Research* [Em linha]. 20:1 (2020) 215. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05084-x>. ISSN 1472-6963.

WANG, Nan; WU, Dan; SUN, Chenhui; LI, Lu; ZHOU, Xudong – Workplace violence in county hospitals in Eastern China: Risk factors and hospital attitudes. *Journal of Interpersonal Violence* [Em linha]. 36:9-10 (2021) 4916-4926. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0886260518792242>. ISSN 1552-6518.

WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO] – *Milestones of a Global Campaign for Violence Prevention* [Em linha]. Genebra: World Health Organization, 2004. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42855/9241591188.pdf?sequence=1>.

YAĞAR, Fedayi; DOKME, Sema – Healthcare professionals and mobbing. *Journal of Health and Nursing Management* [Em linha]. 6:2 (2019) 121-129. Disponível em: <https://doi.org/10.5222/SHYD.2019.86580>. ISSN 1477-7266.

- Receção: 03.07.2022

- Aprovação: 21.10.2022

ANDRADE, Paula; MONTEIRO, Ana Paula; CUNHA, Pedro; CORREIA, Elisete – Eficácia Negocial e Competências Interpessoais: Um Estudo com Alunos do Ensino Secundário. *Configurações* [Em linha]. 30 (2022) 47-68. ISSN 2182-7419.

Eficácia Negocial e Competências Interpessoais: Um Estudo com Alunos do Ensino Secundário

PAULA ANDRADE*

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD), Vila Real, Portugal.

ANA PAULA MONTEIRO**

Departamento de Educação e Psicologia da Escola de Ciências Humanas e Sociais, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD); Centro de Investigação e Intervenção Educativas (CIE), Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal.

PEDRO CUNHA***

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa (UFP)

ELISETE CORREIA****

Departamento de Matemática, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD); Centro de Matemática Computacional e Estocástica (CEMAT), ISTUL, Lisboa, Portugal

Resumo

O objetivo principal deste estudo consistiu em analisar a relação entre a eficácia negocial e as competências interpessoais dos adolescentes e verificar o efeito de variáveis pessoais e escolares na eficácia negocial. Participaram 400 alunos do ensino secundário, aos quais foi aplicado um questionário de dados pessoais e escolares, o Questionário de Eficácia Negocial de Conflitos na Escola e o Questionário de Competências Interpessoais. Os resultados demonstraram associações positivas entre a eficácia negocial e as competências interpessoais, e ainda que os alunos mais velhos e com zero reprovações são aqueles que apresentam pontuações mais elevadas de eficácia negocial. São referidas implicações práticas e sugestões para estudos futuros.

Palavras-chave: Eficácia negocial, competências interpessoais, conflitos, adolescentes

* E-mail: paula_cristina_andrade@hotmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2479-2925>

** E-mail: apmonteiro@utad.pt | ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-4082-1474>

*** E-mail: pcunha@ufp.edu.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3219-4543>

**** E-mail: ecorreia@utad.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1121-2792>

Abstract**Negotiation Effectiveness and Interpersonal Skills: A Study with Secondary School Students**

The main objective of this study was to analyse the relationship between negotiation effectiveness and interpersonal skills of adolescents and to verify the effect of personal and school variables on negotiation effectiveness. A total of 400 secondary school students participated, to whom a questionnaire with personal and school data, the Questionnaire of Negotiation Effectiveness of Conflicts at School and the Questionnaire of Interpersonal Skills, were applied. The results showed positive associations between Negotiation Effectiveness and interpersonal skills and older students with zero school-year repetitions are those who have the highest negotiation effectiveness scores. Practical implications and suggestions for future studies are mentioned.

Keywords: Negotiation efficacy, interpersonal skills, conflicts, adolescents

Résumé**Efficacité de la négociation et compétences interpersonnelles : une étude auprès d'élèves de l'enseignement secondaire**

L'objectif principal de cette étude était d'analyser la relation entre l'efficacité de la négociation et les compétences interpersonnelles des adolescents et de vérifier l'effet des variables personnelles et scolaires sur l'efficacité de la négociation. 400 élèves du secondaire y ont participé, un questionnaire de données personnelles et scolaires, le questionnaire d'efficacité de négociation des conflits à l'école et le questionnaire de compétences interpersonnelles leur ayant été appliqués. Les résultats ont révélé des associations positives entre l'efficacité de la négociation et les compétences interpersonnelles, mais également que les étudiants plus âgés n'ayant jamais redoublé sont ceux qui ont les scores les plus élevés d'efficacité de la négociation. Des implications pratiques et des suggestions pour des études futures sont mentionnées.

Mots-clés: Efficacité de la négociation, compétences interpersonnelles, conflits, adolescents

Introdução

O conflito é um fenómeno inerente a qualquer escola, e as perspetivas mais atuais preconizam que, quando gerido construtivamente, pode representar um conjunto de potencialidades para a organização escolar (Ay, Keskin e Akilli, 2019; Cunha e Monteiro, 2018; Monteiro e Cunha, 2014). Face ao desenvolvimento integral do aluno, o conflito surge como necessário e benéfico à melhoria da qualidade das relações interpessoais, uma vez que pode preservar relações que de outro modo seriam intoleráveis, constituindo-se assim como parte fundamental integradora na dialética do próprio desenvolvimento pessoal do aluno (Silva e Flores, 2014). O conflito é vivenciado em

diversos contextos do nosso quotidiano, na escola, na família, nas organizações e na comunidade (Lucatto *et al.*, 2022).

Num estudo recente, Luna-Bernal e colaboradores (2017) verificaram que o papel desempenhado pelos conflitos no dia a dia dos adolescentes é uma dimensão da vida escolar que tem sido pouco estudada. O destaque da literatura na área tende a centralizar-se na análise do fenómeno da violência escolar, particularmente o *bullying* (Luna-Bernal *et al.*, 2017).

Entre os escassos estudos, encontramos os trabalhos de Castro, López e Meza (2011) sobre conflitos entre alunos e metodologias de gestão dos mesmos, em que os autores constataram que os adolescentes tendem a perceber de forma baixa a moderada a ocorrência de conflitos nas relações com os colegas. Num estudo recente, Luna-Bernal *et al.* (2017) observaram uma possível tendência para as raparigas apresentarem mais conflitos de tipo relacional com as colegas (em maior grau do que os rapazes), especialmente em questões que tenham que ver com hipocrisia, inveja, boatos, entre outros.

Laursen, Finkelstein e Betts (2001) realizaram um estudo de meta-análise sobre resolução de conflitos entre pares. Dessa análise, realça-se que: a negociação constitui a estratégia mais provável na resolução de conflitos, seguida da coerção e do evitamento; as estratégias de resolução de conflitos diferem com a idade, as crianças utilizam a coerção frequentemente e a evitação é pouco utilizada; a negociação é a estratégia mais utilizada entre adolescentes e adultos jovens; e as estratégias de resolução de conflitos variam em função do tipo de relacionamento com os pares.

A negociação constitui, assim, um dos instrumentos de gestão de conflitos mais utilizados em contexto escolar e pode proporcionar uma estrutura em que se podem igualar interesses em conflito, através da comunicação, evitando a escalada do conflito e o recurso à força física (Cunha *et al.*, 2016). A negociação fomenta a educação integral dos alunos, pois estes assumem o protagonismo da gestão dos seus conflitos (Cunha *et al.*, 2016).

Quando falamos de negociação nas escolas, referimo-nos a todos os processos em que os atores sociais dialogam diretamente e em nome próprio para alcançarem um acordo com os restantes atores envolvidos (Monteiro e Cunha, 2014).

A eficácia negocial diz respeito à forma como as partes resolvem o conflito que conduziu à negociação, de modo a que estas percebam e expressem que o acordo encontrado como solução do conflito é aceitável e reconheçam satisfatoriamente as expectativas que cada uma delas trazia à partida ou que foram construídas durante o processo negocial (Cunha *et al.*, 2016).

Raiffa (1982) afirma que negociar envolve competências interpessoais, designadamente competências para a utilização de uma variedade de táticas de negociação e conhecimento para saber quando e de que modo as aplicar.

Para Cunha e Monteiro (2018), a escuta ativa e a compreensão da outra parte são competências fundamentais na negociação.

As competências interpessoais englobam a capacidade de interação e comunicação com os outros, a partilha de opiniões pessoais, a compreensão das emoções e pareceres dos outros, e ainda a cooperação e a resolução de conflitos. Como essas capacidades constituem os grupos de construção das relações sociais, as diferenças individuais na competência interpessoal estão ligadas à rejeição social e ao isolamento (De Pisapia *et al.*, 2014). Estas são importantes para o sucesso dos adolescentes, uma vez que a cognição social e emocional desempenha um papel relevante na competência interpessoal (De Pisapia *et al.*, 2014).

As competências sociais são influenciadas pelo sucesso de uma pessoa em vários aspetos da vida, incluindo escola, relacionamentos e interações sociais, podendo também influenciar o sucesso escolar e a autoestima (Joy, 2016). Na perspetiva de Gómez-Ortiz, Romera-Felix e Ortega-Ruiz (2017), as competências sociais são definidas como a eficácia na interação social, tendo evoluído consideravelmente nas últimas décadas para modelos teóricos mais inclusivos, que compreendem processos de desenvolvimento e que vão além das competências sociais tidas como tradicionais. A competência social é entendida atualmente como um conceito que inclui diferentes dimensões: competências sociais e emocionais, principalmente nos comportamentos pró-sociais e capacidade de regulação emocional; capacidade de se adaptar às regras e ajustes do ambiente social imediato; aceitação percebida pelos outros ou ajuste social; e eficácia percebida nas interações sociais (Gómez-Ortiz *et al.*, 2017).

Os modelos conceituais das competências sociais incluem ajuste social, desempenho social e competências sociais, os quais se centram nas competências e nos comportamentos específicos apreciados eficazmente nos contextos sociais (Anderson-Butcher *et al.*, 2016). As competências sociais referem-se a comportamentos que existem na vida de um indivíduo e que são utilizados nas interações com outras pessoas. Este conceito envolve uma avaliação ou julgamento sobre a adequação do desempenho de uma pessoa e os efeitos que produz em determinada situação (Pinto, Braham e Del Prette, 2016). Estas competências são aprendidas ao longo do ciclo vital, à medida que o indivíduo estabelece relações bem-sucedidas com o seu ambiente. No entanto, quando as condições ambientais são desfavoráveis, podem ocorrer *déficits* nestas competências. Deste modo, é sensato pensar que variáveis como a idade, práticas parentais, exposição a ambientes de risco e diversos outros fatores influenciam o desenvolvimento das competências sociais (Dascanio *et al.*, 2015).

Vários autores afirmam que as competências sociais são uma questão muito debatida e complexa. As definições gerais referem-se à adequação,

eficácia ou sucesso nas interações com os pares (Cillessen e Bellmore, 2011), mas também podem ser relativas ao estado em que os adolescentes se envolvem face aos comportamentos pró-sociais, o que lhes permite criar e manter interações sociais com os seus pares de forma a obterem um comportamento positivo (Anderson-Butcher *et al.*, 2016). Sacunga e Mesquita (2021) defendem que as competências sociais têm um papel importante no ambiente social em que os adolescentes estão inseridos, uma vez que são o elo de ligação nas suas relações interpessoais, tanto para estabelecer relações interpessoais como para alcançar metas sociais. Através deste tipo de competências, recolhemos opiniões, emoções e desejos, tentando obter mais estímulos positivos e menos problemas.

Para Silva (2004), as competências sociais podem ser definidas como a capacidade de o ser humano concretizar objetivos afetivos e sociais, uma vez que são essenciais na interação com o outro. Por sua vez, Silva e Duran (2011) afirmam que elas envolvem o comportamento verbal e não verbal necessário ao desempenho social.

Teorias como a teoria cognitiva social e a teoria da autodeterminação enfatizam a importância das competências sociais no ambiente e no desenvolvimento social (Anderson-Butcher *et al.*, 2014). As competências sociais são regularmente percebidas como a capacidade de usar recursos ambientais e pessoais para alcançar um desenvolvimento adequado (Arce, Fariña e Vázquez, 2011). Assim, podem ser um facilitador na participação em grupos e na inclusão nas dimensões académicas e sociais da escola. Por exemplo, os estudantes que demonstram comportamentos pró-sociais valorizados na escola são caracteristicamente considerados como socialmente competentes e, portanto, mais propensos a obter a aprovação de colegas e professores. Esta aprovação é descrita como um fator facilitador ao nível académico de relações de amizade, participação e educação (Perzigian, 2018).

As competências sociais englobam múltiplas competências de interação, incluindo o reconhecimento das expectativas sociais, a seleção das competências apropriadas à situação e a manifestação das mesmas (Van Grol e Andretta, 2016). Um aspeto fundamental deste entendimento das competências sociais é o reconhecimento da relação entre o indivíduo e o seu contexto social. Este tipo de competência não é apenas representado pelo indivíduo, mas também por aqueles que compartilham o contexto e sustentam as expectativas apresentadas nesse ambiente. Nas experiências escolares e em sala de aula, a competência social depende dos comportamentos que as partes interessadas (por exemplo, colegas e professores) valorizam e estabelecem como normais (Perzigian, 2018).

As relações sociais têm-se revelado como um fator importante de proteção no desenvolvimento saudável do indivíduo (Dascanio *et al.*, 2015; Van Grol e Andretta, 2016). Especificamente, as competências sociais têm sido

descritas como essenciais para a prevenção da ocorrência de comportamentos interpessoais problemáticos e, portanto, das suas consequências futuras, tais como: rejeição pelo grupo de pares, relacionamentos interpessoais enfraquecidos, comportamentos antissociais e níveis académicos baixos (Dascanio *et al.*, 2015).

As relações interpessoais são avaliadas através da capacidade que cada indivíduo tem para atingir metas pessoais na sua interação social, mantendo relações positivas com outras pessoas (Shek, Yu e Siu, 2015). Deste modo, para conseguirmos desenvolver níveis de competências interpessoais elevadas, é necessário que se verifiquem alguns aspetos: diferentes competências, incluindo as interações e o começo de relacionamentos; afirmação de direitos pessoais; autorregulação; apoio emocional; gestão de conflitos interpessoais (Shek *et al.*, 2015).

Desenvolver competências sociais é importante para manter interações com os pares e tomar decisões em grupo. Estas são consideradas habilidades essenciais para um indivíduo ser bem-sucedido (Lee, Huh e Reigeluth, 2015; Van Grol e Andretta, 2016).

As relações existentes com o grupo de pares assumem um importante destaque no domínio das competências sociais, uma vez que favorecem o desenvolvimento de comportamentos socialmente adaptados. A qualidade das relações entre pares é influenciada pela forma como a criança/jovem utiliza as suas competências sociais, isto é, a forma como exhibe comportamentos ajustados e regula comportamentos menos adaptados. Por exemplo, a capacidade de comunicar e interagir de forma eficaz com os outros está associada a inúmeras consequências psicológicas e sociais positivas (Segrin *et al.*, 2007). A este propósito, importa referir a relação recíproca de causalidade nas relações entre pares e as competências sociais, pois é nas relações com os pares que se refletem as competências sociais (Lee *et al.*, 2015).

Uma grande parte das dificuldades no relacionamento interpessoal resulta de um défice no repertório comportamental aprendido ou da dificuldade em usar determinadas competências como a assertividade, a regulação emocional e a resolução de problemas (Biglan *et al.*, 2004).

Alguns estudos referem a importância das competências sociais para uma resolução positiva de conflitos (Betina, 2011; Pereira, Wagner e Oliveira, 2014). Na investigação de Betina (2011) os resultados obtidos demonstraram que as crianças com comportamentos disruptivos apresentam menos competências sociais. Assim, a presença destas competências diminui a ocorrência de comportamentos disfuncionais relacionados com a agressividade, prevenindo os conflitos em contexto de sala de aula (Betina, 2011). A aquisição de determinadas competências sociais proporciona aos alunos

a capacidade de enfrentar os conflitos interpessoais de modo democrático e pacífico, abandonando o recurso a comportamentos violentos (García e López, 2011).

Como já mencionado, são escassos os estudos sobre conflitos e sua gestão em contexto escolar (Luna-Bernal *et al.*, 2017). Quanto à eficácia negocial na escola, é importante ressaltar que os estudos existentes se têm debruçado sobre a relação entre eficácia negocial e autoconceito (Cunha *et al.*, 2016) e personalidade dos alunos (Lourenço e Paiva, 2004; Paiva e Lourenço, 2011). Apesar da relevância das competências sociais na qualidade das relações interpessoais (Biglan *et al.*, 2004) e na gestão dos conflitos (García e López, 2011), estes constructos não têm sido analisados em simultâneo.

Nesse sentido, a presente investigação tem como objetivo geral contribuir para aumentar o conhecimento da eficácia negocial em contexto escolar numa amostra de adolescentes portugueses. Como objetivos específicos, apresentamos os seguintes: (i) analisar a relação entre a eficácia negocial e as competências interpessoais dos adolescentes; (ii) verificar o efeito de algumas variáveis pessoais e escolares (sexo, idade, ano de escolaridade e número de reprovações) na eficácia negocial.

1. Método

A presente investigação é de natureza transversal e quantitativa.

1.1. Participantes

A amostra foi constituída por 400 alunos do ensino secundário do Norte e Centro do país com idades compreendidas entre os 15 e os 21 anos ($M=16.84$; $DP=1.323$), dos quais 219 (54,8%) pertencem ao sexo feminino e 181 (45,3%) ao sexo masculino. Quanto à escolaridade, 166 (41,5%) são do 10.º ano, 90 (22,5%) do 11.º ano e 144 (36%) do 12.º ano de escolaridade; 154 (38,5%) referem nunca ter reprovado e 246 (61,5%) já reprovaram pelo menos uma vez no seu percurso escolar.

1.2. Instrumentos

Questionário de Dados Pessoais e Escolares

O questionário foi elaborado para a presente investigação com a finalidade de recolher informações sobre os participantes nas seguintes variáveis: idade, sexo, ano de escolaridade e número de reprovações.

Questionário de Eficácia Negocial de Conflitos na Escola (QENCE)

Para avaliar a eficácia negocial, foi utilizado o Questionário de Eficácia Negocial de Conflitos na Escola, elaborado por Cunha *et al.* (2016). Este

instrumento mede opiniões e atitudes dos alunos sobre aspetos relacionados com a eficácia negocial de conflitos em contexto educativo. É formado por 21 itens de formato *Likert* de 5 pontos (1 – “Discordo Fortemente” a 5 – “Concordo Fortemente”) distribuídos por cinco dimensões, designadamente “Influência Negocial”, “Clima Negocial”, “Racionalidade Negocial”, “Firmeza-Flexibilidade Comportamental” e “Soluções Construtivas”.

A dimensão “Influência Negocial” (IN) destaca a importância de uma determinada estabilidade de domínio entre as partes, com uma ajustada e superior capacidade e espaço de manobra para que o negociador obtenha o acordo eficaz (e.g., “Faço sentir ao meu opositor que apenas os meus interesses e necessidades são importantes”). A dimensão “Clima Negocial” (CN) refere o desenvolvimento de um clima favorável ao ato da negociação. Nesta dimensão os negociadores procuram apontar alternativas que permitam a flexibilidade e a exploração das propostas a partir da comunicação, considerando os objetivos e interesses da outra parte, prevenindo, deste modo, comportamentos adversos e intimidatórios (e.g., “Para se atingir o acordo, é importante revelar gostos comuns e realçar as afinidades com o oponente”). A dimensão “Racionalidade Negocial” (RN) descreve uma perspectiva racional de negociação, com o propósito de evitar decisões assentes em propensões enviesadas face à outra parte o que dificultaria a realização de acordos de maior eficácia (e.g., “De forma a chegar ao acordo, nunca desisto de encontrar um resultado positivo para o problema”). A dimensão “Firmeza-Flexibilidade Comportamental” (FC) refere-se principalmente a uma flexibilidade comportamental, com o objetivo de adotar uma dinâmica flexível entre as partes, nunca esquecendo os interesses e finalidades de ambas (e.g., “A minha maneira de negociar baseia-se principalmente no bom senso e na minha capacidade de debater os assuntos”). A dimensão “Soluções Construtivas” (SC) traduz a obtenção de resultados substanciais e identifica-se como sendo o grande objetivo da negociação, isto é, a principal finalidade é alcançar bons resultados, o que vai orientar todas as demais ações (e.g., “Numa negociação é fundamental trabalhar em conjunto para encontrar os interesses comuns às duas partes”). A eficácia negocial é avaliada através da soma das pontuações nas respetivas dimensões.

A análise de consistência interna revelou valores de alfa de *Cronbach* de .87 para a escala total, e valores de .86, .87, .88, .90 e .90 para as dimensões “Influência Negocial”, “Clima Negocial”, “Racionalidade Negocial”, “Firmeza-Flexibilidade Comportamental” e “Soluções Construtivas”, respetivamente (Cunha *et al.*, 2016). No presente estudo, a análise de consistência interna revelou valores de alfa de *Cronbach* de .87 para a totalidade da escala, e para as dimensões “Influência Negocial”, “Clima Negocial”, “Racionalidade Negocial”, “Firmeza-Flexibilidade Comportamental” e “Soluções Construtivas” os valores .82, .71, .73, .62, .69, respetivamente. Relativamente

à análise fatorial confirmatória, os modelos de medida das variáveis para cada uma das subescalas apresentaram um bom ajustamento de medida, sendo na subescala “Influência Negocial” ($\chi^2/df=.747$, CFI=1.000, GFI=.996, RMSEA=.000, $P[\text{rmsea}\leq.05]=.903$), na subescala “Clima Negocial” ($\chi^2/df=2.661$, CFI=.976, GFI=.986, RMSEA=.065, $P[\text{rmsea}\leq.05]=.239$), na subescala “Racionalidade Negocial” ($\chi^2/df=3.062$, CFI=.987, GFI=.993, RMSEA=.072, $P[\text{rmsea}\leq.05]=.217$), na subescala “Firmeza-Flexibilidade Comportamental” ($\chi^2/df=5.086$, CFI=.954, GFI=.988, RMSEA=.101, $P[\text{rmsea}\leq.05]=.062$) e na subescala “Soluções Construtivas” ($\chi^2/df=2.777$, CFI=.992, GFI=.995, RMSEA=.067, $P[\text{rmsea}\leq.05]=.256$).

Questionário de Competências Interpessoal (QCI)

Para avaliar as competências interpessoais dos alunos, foi usado o Questionário de Competências Interpessoais (Buhrmester *et al.*, 1988), validado para a população portuguesa por Assunção, Ávila e Matos (2010).

O QCI é um questionário de autorrelato composto por 40 itens e estruturado em cinco dimensões: “Iniciar Relações” (IR, 8 itens), “Asserção Negativa” (AN, 8 itens), “Autorrevelação” (RP, 8 itens), “Suporte Emocional” (SE, 8 itens) e “Gestão de Conflitos” (GC, 8 itens). A dimensão “Iniciar Relações” é constituída por um conjunto de situações em que os jovens deverão estimar até que ponto se sentem bem em situações de iniciação de relações com os outros, especialmente se não tiverem uma retaguarda de segurança (e.g., “Pedir ou sugerir a alguém desconhecido que se juntem e façam algo juntos. Ex. Saírem juntos.”). A dimensão “Asserção Negativa” refere-se à capacidade de recusar pedidos de um amigo e quando não se quer assentir em algumas propostas (e.g., “Dizer “não” a alguém em quem está interessado(a) quando lhe pede para fazer algo que não quer fazer.”). A dimensão “Autorrevelação” é relativa à avaliação do grau de conforto sentido quando se revelam pensamentos e sentimentos íntimos (e.g., “Dizer a um amigo próximo coisas que o(a) fazem sentir ansioso(a) e com medo.”). A dimensão “Suporte Emocional” está relacionada com a capacidade de dar apoio aos outros em momentos difíceis (e.g., “Ser capaz de dizer e fazer coisas para apoiar um amigo próximo quando ele está em baixo.”); por último, a dimensão “Gestão de Conflitos” diz respeito à capacidade de gerir conflitos construtivamente (e.g., “Ser capaz de admitir que pode estar errado(a) quando um desentendimento com um amigo próximo se começa a tornar num conflito sério.”).

Cada dimensão é constituída por cinco itens, e cada item da escala descreve uma situação interpessoal habitual; a resposta é feita através da escala de cinco pontos de Levenson e Gottman (1978), sendo que os indivíduos deverão assinalar o grau de competência e conforto para lidar com determinadas situações (1. “Não sou nada bom nisto”; “Não me ia sentir bem nesta situação, evitá-la-ia se fosse possível”; 2. “Não sou bom nisto”; “Sentir-me-ia

desconfortável e teria muita dificuldade em lidar com esta situação”; 3. “Sou razoável nisto”; “Sentir-me-ia um pouco desconfortável e teria alguma dificuldade em lidar com esta situação”; 4. “Sou bom nisto”; “Sentir-me-ia bem e capaz de lidar com esta situação”; 5. “Sou muito bom nisto, Sentir-me-ia muito confortável e lidaria muito bem com esta situação”). Todas as dimensões da escala revelaram índices adequados nas dimensões “Iniciar Relações” (8 itens, $\alpha = .80$), “Asserção Negativa” (8 itens, $\alpha = .78$), “Suporte Emocional” (7 itens, $\alpha = .85$). As dimensões “Gestão de Conflitos” (6 itens, $\alpha = .69$) e “Autorrevelação” (5 itens, $\alpha = .64$) obtiveram índices mais baixos.

Neste estudo, o alfa de *Cronbach* é de .94 para a totalidade da escala. Quanto às dimensões, os valores de alfa de Cronbach são de .83 para a “Iniciar Relações”, .81 para “Asserções Negativas”, .75 para “Autorrevelação”, .87 para “Suporte Emocional” e .84 para “Gestão de Conflitos”. Relativamente à análise fatorial confirmatória, os modelos para cada uma das subescalas revelam um bom ajustamento de medida, sendo na subescala “Iniciar Relações” ($\chi^2/df=2.314$, CFI=.976, GFI=.978, RMSEA=.057, P[rmsea \leq .05]=.281), na subescala “Autorrevelação” ($\chi^2/df=2.810$, CFI=.948, GFI=.971, RMSEA=.067, P[rmsea \leq .05]=.094), “Asserções Negativas” ($\chi^2/df=1.395$, CFI=.990, GFI=.984, RMSEA=.031, P[rmsea \leq .05]=.864), “na subescala “Suporte Emocional” ($\chi^2/df=1.562$, CFI=.991, GFI=.983, RMSEA=.038, P[rmsea \leq .05]=.764) e na subescala “Gestão de Conflitos” ($\chi^2/df=1.940$, CFI=.982, GFI=.979, RMSEA=.049, P[rmsea \leq .05]=.506).

1.3. Procedimentos

Após seleção dos instrumentos de medida para aplicar na investigação, foi requerido o consentimento aos autores dos mesmos e procedeu-se à construção do protocolo de investigação, o qual foi submetido à Comissão de Ética da Universidade e à Direção-Geral da Educação (DGE) através do sistema de Monitorização de Inquéritos em Meio Escolar (MIME), tendo-se obtido parecer favorável quanto à sua realização.

Foi pedida a autorização aos diretores dos estabelecimentos de ensino e, depois do parecer positivo, solicitada a disponibilidade dos diretores de turma. Aos alunos, foi entregue um documento relativo ao consentimento informado, a ser assinado pelos encarregados de educação. Depois de devidamente autorizados, e no momento anterior ao preenchimento do protocolo, a todos os participantes foram esclarecidos os objetivos da investigação.

Os questionários foram administrados em contexto de sala de aula e o tempo estimado para o seu preenchimento total foi de 25 minutos.

1.4. Análise estatística

Procedeu-se, inicialmente, à realização das estatísticas descritivas, média (M), desvio-padrão (DP), mínimo e máximo relativamente às variáveis avaliadas. A análise de simetria da distribuição das frequências (normalidade univariada) foi efetuada através da utilização dos coeficientes de *skewness* (assimetria) e *kurtosis* (achatamento)

Para estudar as características psicométricas dos instrumentos, utilizámos a metodologia de análise de equações estruturais (*Structural Equation Modeling - SEM*), com recurso ao *software AMOS* (v.22, SPSSInc., Chicago IL). O método que se utilizou para a estimação dos parâmetros desconhecidos das diferentes trajetórias do modelo foi o da máxima verosimilhança (*maximum likelihood*), que forneceu as estimativas dos coeficientes estandardizadas das trajetórias (uma estimativa superior a .5 em valor absoluto indica uma associação forte).

A qualidade de ajustamento global do modelo fatorial foi feita de acordo com os índices χ^2/df , CFI, GFI, RMSEA e $P[rmsea \leq .05]$ (Arbuckle, 2005; Marôco, 2014; McDonald e Ho, 2002). A qualidade do ajustamento local foi avaliada pelos pesos fatoriais e pela fiabilidade individual dos itens. Utilizou-se o alfa de *Cronbach* para estimar a fiabilidade de cada uma das escalas.

A associação entre Eficácia Negocial e Competência Interpessoal foi medida através do coeficiente de correlação linear de *Pearson*. Para obter um modelo que permitisse prever a Eficácia Negocial em função das variáveis sexo e dimensões de Competências Interpessoais, foi efetuada uma análise de regressão linear múltipla com seleção de variáveis pelo método *stepwise*, depois de validados os pressupostos do modelo (nomeadamente, a normalidade e homogeneidade dos erros).

Para avaliar se o sexo, o ano de escolaridade e a idade (com duas categorias) afetam a Eficácia Negocial, recorreu-se a uma ANOVA fatorial com interação. Posteriormente, efetuou-se uma análise de variância univariada ANOVA, para avaliar se os números de reprovações influenciam a Eficácia Negocial, seguindo-se, sempre que possível, de testes de comparações múltiplas. O pressuposto da distribuição normal da variável dependente nos diferentes grupos foi analisado através da utilização dos coeficientes de *skewness* (assimetria) e *kurtosis* (achatamento). Para todos os grupos, obtiveram-se valores de *skewness* e *kurtosis* entre -2 e 2, o que revela normalidade das distribuições. O pressuposto da homogeneidade de variâncias foi validado com o teste de Levene.

Para calcular a grandeza das diferenças entre os grupos, foi calculada a magnitude do efeito. O *eta-squared partial* (η_p^2) foi utilizado como uma medida do tamanho de efeito de acordo com a seguinte regra: pequeno (<.05), médio ($\leq .25$), elevado ($\leq .5$) e muito elevado (>.5) (Marôco, 2007).

Todas estas análises estatísticas foram realizadas através do programa SPSS (versão 26.0). Em todas as análises estatísticas foram considerados níveis de significância de .05.

2. Resultados

Esta secção inicia-se com a apresentação das medidas descritivas: média, desvio padrão, mínimo, máximo; e as medidas de normalidade univariada (assimetria (Sk) e achatamento (Ku)) para as variáveis estudadas (Quadro 1).

Quadro 1. Medidas descritivas e normalidade univariada

Variáveis	Min.	Máx.	M	DP	Sk	Ku
QENCE total	41	105	8.183	9.893	-.087	.404
IN	6	25	17.213	4.503	-.216	-.765
CN	7	25	19.515	2.676	-.712	1.864
RN	4	20	15.687	2.252	-.780	2.133
FC	6	20	15.430	2.168	-.870	1.855
SC	3	15	12.337	1.932	-.665	1.072
QCI total	40	200	14.273	22.084	-.580	1.598
IR	8	40	26.503	5.953	-.354	.204
AN	8	40	28.130	5.425	-.369	.283
AR	8	40	25.355	5.290	-.096	.159
SE	8	40	31.488	5.390	-.769	1.197
GC	8	40	28.798	5.384	-.415	.537

Nota: QENCE – Eficácia Negocial; IN – Influência Negocial; CN – Clima Negocial; RN – Racionalidade Negocial; FC – Firmeza-Flexibilidade Comportamental; SC – Soluções Construtivas; QCI – Competência Interpessoal; IR – Iniciar Relações; NA – Asserções Negativas; AR – Autorrevelação; SE – Suporte Emocional; GC – Gestão de Conflitos.

Correlação entre Eficácia Negocial e competência interpessoal

Para estudar a associação entre, por um lado, a Eficácia Negocial e as suas dimensões (IN-Influência Negocial, CN-Clima Negocial, RN-Racionalidade Negocial, FC-Firmeza-Flexibilidade Comportamental e SC-Soluções Construtivas) e, por outro, a Competência Interpessoal e as suas dimensões (IR-Iniciar Relações, AN-Asserções Negativas, AR-Autorrevelação,

SE-Suporte Emocional, GC-Gestão de Conflitos), utilizámos o coeficiente de correlação linear de *Pearson*.

Quadro 2. Correlações da Eficácia Negocial e suas dimensões, Competência Interpessoal e suas dimensões

	QENCE	N	N	N	C	C	CI	R	N	R	E	C
QENCE	1											
IN		674**	801**	782**	693**	752**	366**	195**	284**	163**	417**	425**
CN			250**	257**	165**	288**	083	.031	082	.016	131**	179**
RN				697**	603**	643**	399**	270**	300**	245**	409**	384**
FC					594**	609**	375**	258**	260**	213**	365**	417**
SC						514**	348**	253**	295**	174**	347**	333**
QCI							302**	111*	211**	086	450**	366**
IR								835**	815**	773**	788**	809**
AN									598**	690**	507**	530**
AR										553**	595**	536**
SE											371**	496**
GC												705**

** p<.001, *p<.05

Nota: QENCE - Eficácia Negocial, IN - Influência Negocial, CN - Clima Negocial; RN - Racionalidade Negocial; FC - Firmeza-Flexibilidade Comportamental; SC - Soluções Construtivas; QCI - Competência Interpessoal; IR - Iniciar Relações; NA - Asserções Negativas; AR - Autorrevelação; SE - Suporte Emocional; GC - Gestão de Conflitos.

Os resultados obtidos (Quadro 2) indicam correlações positivas e significativas entre Eficácia Negocial e QCI e as suas dimensões, e as correlações mais elevadas verificam-se entre Eficácia Negocial e QCI ($r=.366$, $p<.001$), Eficácia Negocial e Suporte Emocional ($r=.417$, $p<.001$), Eficácia Negocial e Gestão de Conflitos ($r=.425$, $p<.001$). Nas dimensões da Eficácia Negocial, destacam-se as correlações entre Clima Negocial e QCI ($r=.366$, $p<.001$) e as dimensões Suporte Emocional ($r=.409$, $p<.001$) e Gestão de Conflitos ($r=.384$, $p<.001$); Racionalidade Negocial e QCI ($r=.375$, $p<.001$) e Gestão de Conflitos ($r=.417$, $p<.001$). Quanto à dimensão Soluções Construtivas, encontra-se significativamente correlacionada com as dimensões Suporte Emocional ($r=.450$, $p<.001$) e Gestão de Conflitos ($r=.366$, $p<.001$).

Podemos assim constatar que os indivíduos com maior pontuação em Eficácia Negocial apresentam valores mais elevados nas competências interpessoais avaliadas.

Predição da Eficácia Negocial em função das variáveis independentes

Com o propósito de determinar o modelo mais parcimonioso que permitisse prever a Eficácia Negocial dos alunos em função das dimensões da Competência Interpessoal (Iniciar Relações, Asserções Negativas, Autorrevelação, Suporte Emocional e Gestão Conflitos) e a variável *dummy* género (correspondendo 1 ao sexo masculino e 0 ao sexo feminino), realizou-se uma análise de regressão linear múltipla com seleção de variáveis pelo método *stepwise*.

A regressão linear múltipla possibilitou identificar as variáveis Suporte Emocional ($\beta = -.429$, $t = -3.716$, $p < .001$) e Gestão de Conflito ($\beta = .478$, $t = 4.128$, $p < .001$), como preditores significativos da Eficácia Negocial. O modelo final ajustado é $QENCE = 52.911 + .429 \text{ Suporte Emocional} + .478 \text{ Gestão de Conflito}$. Este modelo é significativo e explica aproximadamente 21% da variabilidade da Eficácia Negocial ($F_{(2, 397)} = 52.109$, $p < .001$, $R^2 = .208$).

Podemos concluir que os alunos com valores mais elevados de Suporte Emocional e de Gestão de Conflitos possuem maior Eficácia Negocial de Conflitos.

Análises comparativas: variáveis sociodemográficas e Eficácia Negocial

A análise das médias e dos desvios-padrão da variável dependente Eficácia Negocial, de acordo com os grupos que constituem a amostra (Quadro 3), leva-nos a constatar que os indivíduos do sexo feminino, com exceção dos mais novos que frequentam o 12.º ano de escolaridade, têm valores mais elevados do que os do sexo masculino.

Quadro 3. – Estatística descritiva – sexo, ano de escolaridade, idade, escolaridade e Eficácia Negocial

	Escolaridade	Idade Classes	M±DP
Masculino	10º	[15, 17]	78.630±11.690
]17, 21]	74.333±9.609
	11º	[15, 17]	81.184±9.20
]17, 21]	78.111±6.772
12º	[15, 17]	83.591±1.046	
]17, 21]	78.571±8.796	
Feminino	10º	[15, 17]	80.671±9.518
]17, 21]	78.333±16.500
	11º	[15, 17]	81.185±9.592
]17, 21]	79.000±12.442
	12º	[15, 17]	82.756±8.387
]17, 21]	79.321±8.138

Para avaliar se o sexo, o ano de escolaridade e a idade (com duas categorias) afetam significativamente a Eficácia Negocial, recorreu-se a uma ANOVA fatorial sem interação. Os resultados obtidos permitem-nos constatar que apenas a idade teve um efeito estatisticamente significativo ($F_{(1,399)}=7.665$, $p=.006$, $\eta_p^2=.02$) sobre a variável Eficácia Negocial. Com base nos resultados obtidos, podemos concluir que os alunos mais velhos são mais eficazes a negociar conflitos.

Análises comparativas: número de reprovações e Eficácia Negocial

Pela análise do Quadro 4, é possível constatar que os alunos que já reprovaram apresentam pontuações médias no QENCE ligeiramente inferiores às dos outros alunos.

Quadro 4. Análise diferencial da relação entre irmãos em função da idade dos adolescentes

Nº de Reprovações	M±DP	N	<i>sk</i>	<i>Ku</i>
0	81.988±9.624	246	-.281	.887
1	78.339±9.289	109	.339	-.024
2 ou mais	74.778±1.175	45	.172	1.327

Para avaliar se existem diferenças significativas na Eficácia Negocial quanto ao número de reprovações (0, 1, 2 ou mais), recorreu-se a uma análise de variância (ANOVA). De acordo com os resultados, podemos concluir que existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos que constituem a amostra ($F_{(2, 399)}=13.498$; $p<.001$, $\eta_p^2=.064$). De modo a identificar qual ou quais os grupos que apresentam diferenças significativas, efetuou-se o teste *post hoc de Tukey*, que revelou que existem diferenças significativas entre os três grupos estudados; acresce que os alunos com zero reprovações são aqueles que apresentam maiores valores de Eficácia Negocial.

3. Discussão

O presente estudo teve como principal objetivo conhecer a relação entre a eficácia negocial e as competências interpessoais dos adolescentes, e perceber se as variáveis pessoais e escolares (sexo, idade, ano de escolaridade e número de reprovações) têm efeito sobre a eficácia negocial.

Em resposta ao objetivo principal desta investigação, os dados indicam-nos correlações positivas e significativas entre a eficácia negocial e o QCI e as suas dimensões.

Estes resultados vão ao encontro da perspectiva de diversos autores (Betina, 2011; Biglan *et al.*, 2004; García e López, 2011; Pereira *et al.*, 2014) que

realçam a importância das competências sociais para uma resolução positiva de conflitos. Como referimos anteriormente, o emprego de determinadas competências sociais desenvolve nos alunos a capacidade de enfrentar os conflitos interpessoais utilizando metodologias democráticas, como é o caso da negociação (García e López, 2011). Assim, os resultados encontrados eram expectáveis, na medida em que competências interpessoais que englobem a capacidade de interação e comunicação com os outros, a partilha de opiniões pessoais e a compreensão das emoções são basilares para levar a cabo uma negociação de conflitos eficaz (Cunha e Monteiro, 2018).

Raiffa (1982) sugere que na negociação é necessário o envolvimento de competências interpessoais, mais propriamente competências para a utilização de uma variedade de táticas de negociação e conhecimento para saber quando e de que modo se podem aplicar (por exemplo, a escuta ativa e a compreensão da outra parte).

Este estudo possibilitou ainda verificar o papel preditor das dimensões “Suporte Emocional” e “Gestão de Conflitos” na eficácia negocial. Este resultado encontra suporte no facto de a dimensão “Suporte Emocional” estar relacionada com a capacidade de dar apoio aos outros em momentos difíceis, como são as situações de conflito interpessoal. Esta dimensão é constituída por itens que referem competências como ser bom ouvinte e ser capaz de mostrar uma verdadeira preocupação com o outro (Assunção *et al.*, 2010). Como afirmam Cunha e Monteiro (2018), um fator determinante na negociação, particularmente em contexto escolar e respeitante às emoções dos envolvidos, é a perceção que cada parte tem sobre o modo como decorre ou decorreu a negociação e sobre o grau de interdependência existente entre as partes e o nível de confiança gerado entre as mesmas.

Por sua vez, a dimensão “Gestão de Conflitos” descreve a capacidade de gerir conflitos construtivamente e integra itens que aludem a competências como a capacidade de admitir que se pode estar errado(a) quando um desentendimento se converte num conflito sério, ou de aceitar e procurar entender o ponto de vista da outra parte (Assunção *et al.*, 2010). Ser eficaz a negociar significa neste trabalho adotar uma negociação colaborativa, ou seja, o desenvolvimento de um processo através do qual as partes procuram gerar opções favorecedoras de ganhos mútuos (Cunha e Monteiro, 2018; Cunha *et al.*, 2016).

A literatura aponta que o estudo das competências interpessoais é fundamental para compreender os processos em que assentam as interações sociais positivas, uma vez que foram identificadas como elementos necessários para garantir um desenvolvimento social adequado e ajustado ao meio ambiente (Biglan *et al.*, 2004; Cilllessen e Bellmore, 2011; García e López, 2011; Lee *et al.*, 2015; Sacunga e Mesquita, 2021; Shek *et al.*, 2015; Segrin *et al.*, 2007; Van Grol e Andretta, 2016; Pereira *et al.*, 2014).

Acresce que os adolescentes que têm bons relacionamentos com os seus pares, e que se percebem como integrados e aceites pelos mesmos, tendem a ser mais amigáveis e a gerirem mais positivamente os conflitos (Betina, 2011; Cillessen e Bellmore, 2011). Por outro lado, adolescentes que experienciam dificuldades nas competências interpessoais de iniciar relações e gerir conflitos mostram maiores dificuldades na criação de amizades, assim como na vinculação com os amigos já estabelecidos (Assunção *et al.*, 2010).

Quanto ao efeito das variáveis sociodemográficas (sexo, ano de escolaridade e idade) e escolares (número de reprovações) na eficácia negocial, os dados revelaram que os alunos mais velhos e os alunos com zero reprovações são aqueles que apresentam valores mais altos. No que concerne à variável idade, os resultados vão ao encontro da investigação realizada por Lourenço e Paiva (2004), que constatou que os alunos mais velhos apresentavam pontuações mais elevadas no QENCE e na maioria das dimensões que o compõem. Quanto à variável número de reprovações, o resultado obtido pode encontrar justificação na perspetiva de alguns autores (De Pisapia *et al.*, 2014; Wentzel, 1991) que consideram que os comportamentos interpessoais são preditores de desempenho.

Limitações, propostas para estudos futuros e implicações práticas

A investigação apresenta algumas limitações, designadamente o carácter transversal e correlacional que lhe é inerente, impossibilitando a determinação de relações de causa-efeito entre as variáveis e a comparação dos resultados ao longo do tempo. De igual modo, a limitação geográfica à recolha da amostra impossibilita a generalização dos resultados para a população portuguesa. Outra limitação prende-se com a recolha de dados através de instrumentos de autorrelato, conduzindo a possíveis resultados enviesados, através de respostas de desejabilidade social ou ao acaso. Acresce que o questionário de eficácia negocial avalia a perceção que os indivíduos possuem da forma como negociam um conflito, mas não observa os comportamentos concretos no momento em que decorre a negociação.

Por fim, a escassez de estudos respeitantes à relação entre as variáveis em estudo dificulta a explicação dos resultados obtidos. Esta limitação leva-nos a sugerir o desenvolvimento de outros estudos sobre o tema a fim de se produzir um corpo teórico sólido, principalmente em Portugal. Tal possibilitará uma recolha de dados que permita compreender a importância das diferentes dimensões da negociação de conflitos nas escolas e das variáveis com ela relacionadas. Para investigações futuras, seria também pertinente a extensão do estudo a outras áreas geográficas do país.

No que diz respeito às implicações práticas, consideramos que o mesmo poderá contribuir para a fundamentação e elaboração de programas de intervenção psicossocial que se revelem eficazes na resolução de conflitos, numa perspetiva de prevenção da violência. Os resultados encontrados reforçam a pertinência de implementar nas escolas programas orientados para o desenvolvimento de competências de relacionamento interpessoal, onde a colaboração e a negociação sejam entendidas como estratégias positivas em situações de conflito. Parece, pois, fundamental um trabalho junto da comunidade escolar, com o objetivo de desenvolver competências interpessoais e de negociação de conflitos, promovendo assim relacionamentos mais construtivos entre os alunos.

Referências bibliográficas

- ANDERSON-BUTCHER, Dawn; AMOROSE, Anthony; LOWER, Leeann; RILEY, Allison; GIBSON, Allison; RUCH, Donna – The case for the perceived social competence scale II. *Research on Social Work Practice*. EUA. ISSN 1049-7315. 16:4 (2016) 419-428.
- ARBUCKLE, James – *Amos 6.0 User's Guide*. Pennsylvania: AMOS Development Corporation, 2015. ISBN 9781568273945.
- ARCE, Ramón; FARIÑA, Francisca; VÁZQUEZ, María José – Grado de competencia social y comportamientos antisociales, delictivos y no delictivos en adolescentes. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Colômbia. ISSN 0120-0534. 43:3 (2011) 473-486.
- ASSUNÇÃO, Raquel; ÁVILA, Marisa; MATOS, Paula Mena – O Questionário de Competência Interpessoal (QCI): um estudo com adolescentes portugueses. *Revista de Psicologia, Educação e Cultura*. Portugal. ISSN 0874-2391. 14:2 (2010) 269-285.
- AY, Sule Çeviker; KESKIN, Hasan Kagan; AKILLI, Mustafa – Examining the effects of negotiation and peer mediation on students' conflict resolution and problem-solving skills. *International Journal of Instruction*. Turquia. ISSN 1694-609X. 12:3 (2019) 717-730.
- BETINA, Ana – Las habilidades sociales y el comportamiento prosocial infantil desde la psicología positiva. *Pequéñ*. Chile. ISSN 0719-112X. 1:2 (2011) 1-2.
- BIGLAN, Anthony; BRENNAN, Patricia; FOSTER, Sharom; HOLDER, Harold – *Helping Adolescents at Risk: Prevention of multiple problem behaviours*. Nova Iorque: Guilford Press, 2004. ISBN 9781593852398.
- CASTRO, Piedade; LÓPEZ, Enith; MEZA, Yolima – Diagnóstico de los conflictos estudiantiles y su manejo, para el diseño de unidades conceptuales en una cartilla pedagógica. *Escenarios*. Colômbia. ISSN 2500-5774. 9:2 (2011) 58-69.
- CILLESEN, Antonius; BELLMORE, Amy – Social skills and social competence in interaction with peers. In SMITH, Peter; HART, Craig (Eds.) – *The Wiley-Blackwell Handbook of Childhood Social Development*. Nova Jérсия: Blackwell Publishing, 2011, p. 393-412. ISBN 9780128094815.
- CUNHA, Pedro; MONTEIRO, Ana Paula – *Gestão de Conflitos na Escola*. Lisboa: Pactor, 2018. ISBN 9789896930844.

- CUNHA, Pedro; LOURENÇO, Abílio; PAIVA, Maria Olímpia; MONTEIRO, Ana Paula – Validation of the school conflict negotiation effectiveness questionnaire. *Journal of Psychoeducational Assessment*. EUA. ISSN 1557-5144. 35:8 (2017) 799-806.
- CUNHA, Pedro; MONTEIRO, Ana Paula; LOURENÇO, Abílio; PAIVA, Maria Olímpia – Eficácia negocial, autoconceito e variáveis sociodemográficas: estudo em contexto escolar. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*. Argentina. ISSN 1852-4206. 8:3 (2016) 20-29.
- DASCANIO, Denise; PRETTE, Almir Del; BARHAM, Elizabeth Joan; RODRIGUES, Olga Maria Piazzentin Rolim; FONTAINE, Anne Marie Germainy Victorine; PRETTE, Zilda Aparecida Pereira Del – Habilidades sociais, competência académica e problemas de comportamentos em crianças com níveis de pumbemia. *Psicologia, Reflexão e Crítica*. Brasil. ISSN 1678-7153. 28:1 (2015) 166-176.
- DE PISAPIA, Nicola; SERRA, Mauro; RIGO, Paola; JAGER, Justin; PAPINUTTO, Nico; ESPOSITO, Gianluca; VENUTTI, Paola; BORNSTEIN, Marc – Interpersonal competence in young adulthood and right laterality in white matter. *Journal of cognitive neuroscience*. EUA. ISSN 0898-929X. 26 (2014) 1257-1265.
- GARCÍA, Laura.; LÓPEZ, R. Convivir en la escuela. Una propuesta para su aprendizaje por competencias. *Revista de Educación*. Espanha. ISSN 0034-8082. 356 (2011) 531-555.
- GÓMEZ-ORTIZ, Olga; ROMERA-FELIX, Eva-María; ORTEGA-RUIZ, Rosario – Multidimensionality of social competence: Measurement of the construct and its relationship with bullying roles. *Revista de Psicodidáctica*. Espanha. ISSN 1136-1034. 22:1 (2017) 37-44.
- JOY, Jennifer – Evaluating positive social competence in preschool populations. *School Community Journal*. EUA. ISSN 1059-308X. 26:2 (2016) 263-289.
- LAURSEN, Brett; FINKELSTEIN, Benjamin; TOWNSEND-BETTS, Noel – A development meta-analysis of peer conflict resolution. *Development Review*. EUA. ISSN 0273-2297. 21 (2011) 423-449.
- LEE, Dabae; HUH, Yeol; REIGELUTH, Charles – Collaboration, intragroup conflict, and social skills in project-based learning. *Instructional science*. Países Baixos. ISSN 0020-4277. 43:5 (2015) 561-590.
- LEVENSON, Robert; GOTTMAN, John – Toward the assessment of social competence. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. EUA. ISSN 0022-006X. 46:3 (1978) 453-462.
- LOURENÇO, Abílio; PAIVA, Maria Olímpia – Negociação de conflitos em contexto escolar. *Psicologia, Educação e Cultura*. Portugal. ISSN 0874-2391. 8:1 (2004) 121-140.
- LUCATTO, Lara Cucolicchio; MARTINS, Raul Aragão; CRUZ, Luciana Aparecida; PAVANELI, Camila Fernanda– O apelido nos conflitos interpessoais de adolescentes do ensino médio. *Veras*. Brasil. ISSN 2236-5729. 11:2 (2022) 261-277.
- LUNA-BERNAL, Alejandro; MEJÍA-CEBALLOS, Juan Carlos; LACA-AROCENA, Francisco – Conflictos entre pares en el aula y estilos de manejo de conflictos en estudiantes de bachillerato. *Revista Evaluar*. Argentina. ISSN 1667-4545. 17:1 (2017) 50-64.
- MARÔCO, João – *Análise Estatística com Utilização do SPSS*. 3.ª ed. Lisboa: Edições Sílabo Lda., 2007. ISBN 9789899676374.

- MARÔCO, João – *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. 2.ª ed. Pero Pinheiro: ReportNumber, 2014. ISBN 9789899676312.
- MCDONALD, Roderick; HO, Moon-Ho Ringo – Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*. EUA. ISSN 1082-989X. 7:1 (2022) 64.
- MONTEIRO, Ana Paula; CUNHA, Pedro – A paz é possível nas escolas? Alguns procedimentos úteis para a gestão construtiva de conflitos. *Psicologia, Educação e Cultura*. Portugal. ISSN 0874-2391. 18:2 (2014) 8-20.
- PAIVA, Maria Olímpia; LOURENÇO, Abílio – Estudo empírico sobre a eficácia negocial de conflitos em ambiente escolar. *Ciências & Cognição*. Brasil. ISSN 1806-5821. 16:3 (2011) 151-166.
- PEREIRA, Anderson Siqueira; WAGNER, Marcia Fortes; OLIVEIRA, Margareth da Silva – Déficits em habilidades sociais e ansiedade social: avaliação de estudantes de psicologia. *Psicologia da Educação*. Brasil. ISSN 1414-6975. 38 (2014) 113-122.
- PERZIGIAN, Aaron – Social competence in urban alternative school. *Penn GSE – Perspectives on Urban Education*. ISSN 1946-7109. EUA. 15:1 (2018) 1-13.
- PINTO, Francine; BARHAM, Elizabeth Joan; DEL PRETTE, Zilda – Interpersonal conflicts among family caregivers of the elderly: the importance of social skills. *Paidéia*. Brasil. ISSN 0103-863X. 16:64 (2016) 161-170.
- RAIFFA, Howard – *The Art and Science of Negotiation. How to resolve conflict and get the best out of bargaining*. Cambridge: Harvad University Press, 1982. ISBN 978067404813X.
- SACUNGA, Catarina; MESQUITA, André – Habilidades e competências sociais nos estudos linguísticos. *Revista Eletrónica KULONGESA – TES*. Angola. ISSN 2707-353X. 3:1 (2021) 152-159.
- SEGRIN, Chris; HANZAL, Alesia; DONNERSTEIN, Carolyn; TAYLOR, Melissa; DOMSCHKE, Tricia – Social skills, psychological well-being, and the mediating role of perceived stress. *Anxiety, Stress & Coping*. Reino Unido. ISSN 1477-2205. 20:3 (2007) 321-329.
- SHEK, Daniel; YU, Lu; SIU, Andrew – Interpersonal competence and service leadership. *International Journal on Disability and Human Development*. Alemanha. ISSN 2191-1231. 14:3 (2015) 265-274.
- SILVA, Ana Mateus – *Desenvolvimento de Competências Sociais nos Adolescentes*. Lisboa: Climepsi Editores, 2004. ISBN 9789897792410.
- SILVA, Cristina Gago da; DURAN, Domingos – Treino de aptidões sociais: projecto de reinserção socioprofissional de toxicodependentes seguidos no Centro das Taipas. *Revista Toxicodependências*. Portugal. ISSN 0874-4890. 14:2 (2011) 31-41.
- SILVA, Fernando; FLORES, Paula – O conflito em contexto escolar: transformar barreiras em oportunidade. In CARVALHO, Maria João; LOUREIRO, Armando; FERREIRA, Carlos (Orgs.). – *XII Congresso da Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação, Ciências da Educação: espaços de investigação, reflexão e ação interdisciplinar*. Vila Real: De Facto Editores, 2014, pp. 253-268. ISBN 9789897041884.
- VAN GROL, Letícia; Andretta, Ilana – Habilidades sociais e variáveis sociodemográficas em crianças com idade escolar: Um estudo descritivo. *Temas em Psicologia*. Brasil. ISSN 1413-389X. 24:3 (2016) 1129-1138.

WENTZEL, Kathryn – Relations between social competence and academic achievement in early adolescence. *Child Development*. EUA. ISSN 0009-3920. 62:5 (1991) 1066-1078.

- Receção: 30.06.2022

- Aprovação: 04.11.2022

MARQUES, Ana Paula; SILVA, Leandro Alves da – Negociação da sucessão intergeracional nas “mãos da família”: testemunhos de empresas familiares portuguesas e brasileiras. *Configurações* [Em linha]. 30 (2022) 69-90. ISSN 2182-7419.

Negociação da sucessão intergeracional nas “mãos da família”: testemunhos de empresas familiares portuguesas e brasileiras

ANA PAULA MARQUES*

Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade (CECS), Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho, Braga, Portugal.

LEANDRO ALVES DA SILVA**

Pós-doutorado pela Universidade do Minho

Resumo

O processo de sucessão intergeracional constitui-se numa das etapas mais desafiadoras na vida de uma empresa familiar tanto na competitividade do negócio, como na superação de conflitos intra/interfamiliares. Dada a insuficiência do conhecimento sobre a influência familiar nos negócios, pretende-se ampliar os resultados do projeto “Roadmap para Empresas Familiares Portuguesas”, tomando como referência empresas familiares portuguesas e brasileiras. A partir de um desenho de pesquisa qualitativo analisam-se as estratégias de negociação de (potenciais) conflitos no processo de sucessão e respetivas perceções de empresários/gestores, aprofundando o conhecimento sobre os principais desafios na passagem do “legado” empresarial.

Palavras-chave: Portugal, Brasil, Empresas familiares, Sucessão intergeracional, Conflitos

Abstract

Negotiation of intergenerational succession in the “hands of the family”: Evidences from Portuguese and Brazilian family businesses

The succession process of intergenerational management is one of the most challenging steps in the life of a family firm, both in terms of business competitiveness and in overcoming intra/interfamily conflicts. Given the insufficiency of knowledge regarding family influence on business, the purpose of this paper is to expand the main findings

*E-mail: amarques@ics.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9458-2915>

**E-mail: leandromacstp@gmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8600-4648>

of the project “Roadmap para Empresas Familiares Portuguesas”, taking into account Portuguese and Brazilian family businesses. Based on a qualitative research design, the negotiation strategies of (potential) conflicts in the succession process and respective perceptions of founders/managers are analysed, deepening the knowledge about the main challenges in the passage of the business “legacy”.

Keywords: Portugal, Brazil, family business, Intergenerational succession, conflicts

Resumé

Négociation de succession intergénérationnelle aux “mains de la famille”: Témoignages d’entreprises familiales portugaises et brésiliennes

Le processus de succession intergénérationnelle constitue l'une des étapes les plus difficiles de la vie d'une entreprise familiale, tant en matière de compétitivité de l'entreprise que de dépassement des conflits intra/interfamiliaux. Compte tenu du manque de connaissances sur l'influence familiale sur les affaires, nous avons l'intention d'élargir les résultats du projet « Roadmap para Empresas Familiares Portuguesas » en prenant comme référence des entreprises familiales portugaises et brésiliennes. Sur la base d'un plan de recherche qualitative, les stratégies de négociation des conflits (potentiels) dans le processus de succession et les perceptions respectives des fondateurs/dirigeants sont analysées, en approfondissant les connaissances sur les principaux défis dans le passage de « l'héritage » d'entreprise.

Mots-clés: Portugal, Brésil, Entreprises familiales, Succession intergénérationnelle, Conflits

Introdução

As empresas familiares enfrentam complexidades e singularidades que as colocam num patamar de análise distinto das suas congêneres não familiares, sendo a sucessão do negócio familiar um dos tópicos que carecem de maior aprofundamento e investigação, priorizando a interação empresa-família e as dinâmicas de negociação de conflitos que caracterizam este processo.

Sabe-se que são múltiplas as causas dos conflitos em empresas familiares por todo o mundo. Segundo os resultados de uma consultora alemã (EZI, 2011: 32), essas situam-se ao nível de: i) competências dos familiares que trabalham na empresa face às funções exercidas; ii) desacordos sobre a visão e estratégia do negócio; iii) divergências entre sócios e gestores não familiares; iv) sucessão empresarial; v) decisão de alocação do capital; vi) rivalidade entre irmãos; vii) decisão de emprego de familiares, entre outros. Para o *European Family Business Barometer* (KPMG, 2017), haverá, nos próximos cinco anos, a maior transferência de poder e riqueza intergeracional dos tempos modernos. Neste contexto, a passagem do testemunho da primeira geração para a(s) subsequente(s) constitui uma fase crítica e desafiante na continuidade e longevidade do negócio, dado o elevado número de empresas

familiares que não sobrevive a este processo (Cid *et al.*, 2022; Magrelli *et al.*, 2022; Miller *et al.*, 2013). Em Portugal (AEP, 2011), 50% das empresas familiares não passam para a segunda geração e apenas 20% chegam à terceira geração; os resultados do estudo desenvolvido na região Norte de Portugal (Marques, 2018)¹ destacam que apenas uma minoria das empresas considerou muito importante a preparação da sua sucessão empresarial no quadro do planeamento estratégico a médio e longo prazo.

Destes estudos predominantemente extensivos, pouco se avançou no conhecimento da dinâmica dos conflitos associados ao processo de sucessão empresarial. De forma surpreendente, assiste-se a uma ocultação ou naturalização dos conflitos decorrentes da relação família-negócio, na perspetiva dos proprietários das empresas familiares (Howorth e Ali, 2001: 242). Como potencial interpretação, os autores avançam com o efeito da “cultura familiar” sobre a sucessão (tradições, socialização, educação, preferências pessoais e “enviesamento” cognitivo) que caracteriza cada setor económico, região e país, permitindo atenuar ou absorver os conflitos decorrentes deste processo². Mais recentemente, a identificação de padrões culturais na passagem da primeira para a segunda geração de pequenas empresas familiares portuguesas (Casimiro e Chambel, 2014)³ e o investimento na educação das gerações seguintes na região Norte de Portugal, sobretudo quando o fundador tem “coragem” de escolher as filhas ou netas como suas sucessoras (Marques, 2021), reiteram a importância de desenvolver, igualmente, estudos qualitativos para a compreensão das especificidades das empresas familiares e suas dinâmicas de negociação da sucessão.

Neste artigo, privilegia-se um desenho de pesquisa qualitativo, utilizando entrevistas aprofundadas sobre a temática da sucessão empresarial e respetivas perceções dos entrevistados/as portugueses (N 23) e brasileiros (N 9). Espera-se contribuir para a sinalização dos principais desafios de preparação da sucessão intergeracional e o papel da família na socialização da segunda (terceira ou subsequente) geração, fazendo da negociação do “legado” uma estratégia de continuidade do negócio nas “mãos da família”. Além da introdução e da conclusão, o artigo organiza-se em torno de três

1 O projeto “Roadmap para Empresas Familiares Portuguesas” foi financiado por fundos comunitários (NORTE-02-0853-FEDER-000018) e promovido pelo Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais – Polo da Universidade do Minho, em copromoção com a Associação Empresarial de Portugal (AEP).

2 Este argumento sustenta-se num desenho de pesquisa com três estudos de caso de empresas familiares do setor da madeira em Portugal, deixando antever a necessidade de futuras investigações.

3 Os autores inspiraram-se na perspetiva de Dyer (2009) que, face à idade e/ou sucessão da propriedade/gestão, identificou quatro padrões culturais nas empresas familiares: cultura paternalista, cultura *laissez-faire*, cultura participativa e cultura profissional. Numa perspetiva operacional, passa-se de uma liderança informal, subjetiva e paternalista (característica do estilo de gestão dos fundadores em fases iniciais do negócio) para uma liderança mais formal, objetiva e profissional nas gerações subsequentes. Os resultados de Casimiro e Chambel (2014) reforçam, todavia, a coexistência de padrões culturais numa mesma geração e ao longo do seu ciclo de vida, pelo que importa atender às especificidades de cada país e do sistema económico, social, político e cultural.

secções fundamentais. A primeira remete-nos para a exposição, ainda que necessariamente breve, das singularidades das empresas familiares, do processo de sucessão, condicionantes e aspetos críticos, em interação família-empresa e saúde socioemocional. Em seguida, justificam-se as opções metodológicas seguidas. Na terceira secção, apresentam-se o perfil socio-demográfico dos entrevistados e as estratégias de absorção (potencial) de conflitos no processo de sucessão, tomando em conta as especificidades dos contextos económicos e socioculturais das empresas familiares portuguesas e brasileiras.

1. Empresa familiar e sucessão intergeracional

1.1. Singularidades das empresas familiares

Na verdade, muito se avançou na sistematização do conhecimento sobre empresas familiares, ainda que possam ser identificados persistentes problemas e alguns vazios ou insuficiências ao nível da investigação. A procura das características específicas das empresas familiares, distinguindo-as das empresas não familiares, constitui um dos principais desafios associados a esta área de conhecimento nos diversos países do mundo (Ferramosca e Ghio, 2018; Botero *et al.*, 2015)⁴.

A literatura especializada ressalta a diversidade de critérios (por exemplo, percentagem de capital social detido, controlo estratégico, envolvimento de múltiplas gerações, intenção de manter o negócio na família) e reforça a dificuldade de operacionalização da definição da empresa familiar e conseqüente comparabilidade em termos nacionais e internacionais. Não obstante, a maioria das definições da empresa familiar converge para a importância de se contemplarem três eixos, designadamente propriedade, gestão e sucessão. No contexto deste artigo, entendemos por empresa familiar aquela em que a família detém o controlo, em termos de nomeação da gestão, e alguns dos seus membros participam e trabalham na empresa, tendo passado, ou não, por um processo de sucessão⁵.

Trata-se de uma proposta “não restritiva”⁶, com ênfase na “influência” da família na vida empresarial como fator que confere singularidade à

4 Para um levantamento exaustivo de definições através da revisão sistemática de artigos, cf. Daspit *et al.* (2017)..

5 A União Europeia partilha as seguintes características de uma empresa familiar: 1) a maior parte das decisões é tomada pelo fundador da empresa, ou por aquele que recebeu o legado da empresa enquanto herdeiro natural, ou familiar indireto; 2) a maioria da tomada de decisões pode ser indireta ou direta; 3) pelo menos um ou mais familiares estão envolvidos no controlo da empresa; 4) as empresas registadas são consideradas familiares quando a pessoa que a criou ou os seus familiares e descendentes possuem 25% de ações (capital da mesma) (EC, 2009)..

6 Não se vincula a ocorrência de pelo menos uma geração como condição *sine qua non* para se definir a empresa familiar, até porque é possível incluir empresas familiares com idades distintas, preparadas ou não para a sucessão, e empresas com mais do que uma geração ativa em simultâneo (Nuno e Marques, 2018; Marques, 2018)..

empresa familiar e simultaneamente a distingue de uma não familiar. Como tal, assumem-se as convergências estabilizadas na literatura da especialidade a partir da sinalização de três elementos-chave: família, empresa e propriedade, designada como modelo de “três círculos” (Gemu, 2022; Tagiuri e Davis, 1996, 1992). Ora, um dos vazios ou insuficiência na literatura sobre as empresas familiares prende-se com a necessidade de aprofundar o conhecimento da superação dos conflitos que podem ocorrer num processo de sucessão da gestão executiva da empresa, passando o “legado” do fundador para a geração seguinte. De forma mais específica, pouco se conhece sobre o processo de sucessão, suas condicionantes e aspetos críticos, em articulação com a família, a empresa e a saúde socioemocional. Ou seja, a análise destas dimensões permite-nos avançar no *estado da arte* sobre “culturas familiares” que moldam as empresas familiares portuguesas e brasileiras.

1.2. Sucessão intergeracional, condicionantes e fatores críticos

Como se sabe, a sucessão assume particular importância pela sua implicação nas esferas quer económica e social, quer empresarial, familiar e pessoal. Segundo Steier (2001), é possível identificar quatro modelos de sucessão familiar: não planeada, apressada, por imersão natural e sucessão planeada. Apenas neste último modelo de sucessão, a planeada, o protocolo familiar (Costa *et al.*, 2011)⁷ e a priorização de perfis mais adequados de gestores familiares tendem a apresentar-se como estratégias indispensáveis à sobrevivência deste tipo de empresas. Por sua vez, o processo de sucessão engloba vários passos, entre eles, a preparação do sucessor para o papel de líder, a integração do sucessor (formato e momento da sua entrada) e, finalmente, a transferência de poder para este. A fase de incubação inicia-se quando o sucessor contacta com a empresa durante o seu crescimento. É comum nas empresas familiares que, desde muito pequeno, o sucessor tenha proximidade com o contexto familiar empresarial, o que facilita a aquisição de conhecimento tácito. Em encontros familiares, promove-se o espírito de empreendedorismo e a curiosidade no sucessor pelo desafio da empresa.

A socialização precoce dos membros da família e a escolha do sucessor (Marques, 2022; Chrisman *et al.*, 2007) constituem, por isso, dimensões críticas e delicadas para a continuidade do negócio e bem-estar familiar. É razoável pensar que esta seleção envolve uma avaliação objetiva de todos os potenciais candidatos, considerando as capacidades de cada um para

⁷ Por si só, o protocolo familiar é um código de conduta sem imposição legal e sem uma estrutura formal e uniforme; contudo, uma grande parte das vontades alcançadas pode ser alvo de vinculatividade via recurso a instrumentos jurídicos, como pacto social, acordos parassociais, testamentos, doações e regulamentos ou procedimentos internos à empresa.

liderar o negócio da família. Mas também é um processo de transferência do controlo de emoções, valores e comportamentos individuais, pelo que se pode tornar num processo difícil para o fundador. Muitas vezes, o próprio fundador apresenta um conjunto de características pessoais e traços de empreendedor que não são transferíveis facilmente para o sucessor, tal como acontece com o processo de transferência legal e financeira da propriedade e gestão do negócio. Pelo contrário, são necessários anos ou mesmo décadas de treino para que a próxima geração possa adquirir experiência e conhecimento tácito, pelo que muitas vezes se encontram presentes os fundadores e os sucessores em fases temporais dilatadas no tempo de vida da organização.

Em suma, a menor atenção e/ou preparação das empresas familiares para o planeamento da sucessão pode constituir-se num momento de tensão e conflito familiar com a empresa e nas relações entre os membros da família. A maior parte das empresas não integra a sucessão empresarial no seu planeamento estratégico, ou seja, não contempla procedimentos formalizados de passagem do legado do fundador para as gerações seguintes. Ou, quando muito, assume uma estratégia de naturalização e/ou adiamento desta questão estrutural no ciclo de vida da empresa (Marques, 2018). Para esta situação, em muito contribui o carácter do fundador, a sua resistência à sucessão pela expectativa da longevidade à frente do negócio, as dificuldades na preparação e escolha do “herdeiro/a”, sendo patente, em muitos casos, um enviesamento cognitivo, seja pela predominância de modelos socioculturais assentes nas lógicas de primogenitura e masculinidade (Chaudhuri *et al.*, 2022; Wang, 2010), seja pela prevalência de emoções e avaliações da “disponibilidade” ou “competência/formação académica” do sucessor/a (Marques, 2021). Por isso, nem sempre o fundador consegue proteger a empresa e a família do conflito, sobretudo quando há vários filhos e o processo de escolha se focaliza num filho em detrimento de outro. O risco de conflito tende a emergir por via da luta dos irmãos pela liderança, o que poderá conduzir a conflitos emocionais e afetivos, que prejudicam quer a gestão da empresa, quer a harmonia familiar⁸. Iguualmente, o conflito pode emergir quando a sucessão ocorre com o fundador presente na empresa, potenciando eventuais conflitos geracionais quanto a estilos e visões estratégicas do negócio⁹.

8 Em muitos casos, a opção para minimizar o risco de conflito, por via da dificuldade de escolha entre dois irmãos, passa por nomear um gestor (geralmente externo) que não seja membro da família. Todavia, esta solução também não se encontra isenta de controvérsia na literatura especializada, dado que não são conclusivos os estudos que associam o elevado desempenho a gestores não familiares.

9 Em muitas situações, uma das formas de atenuar a coexistência do fundador e sucessor passa pela constituição de um grupo empresarial, com atribuição da titularidade e gestão de cada uma das empresas aos membros familiares potencialmente “herdeiros” (Marques, 2018).

1.3. *Família e saúde socioemocional: recursos intangíveis de suporte à continuidade*

Como se sabe, a família constitui um sistema social aprovado por leis e costumes para cuidar das necessidades dos seus membros, assente em vínculos (que a conciliam ao longo do seu ciclo de vida) e complexas relações interpessoais formadas pelas emoções e laços afetivos que ali se desenvolvem, trazendo o sentido de responsabilidade e lealdade à família enquanto sistema (Franco e Piceti, 2020: 16). Em especial, a família visa responder a necessidades emocionais e sociais das suas partes, nomeadamente: o sentimento de pertença a um grupo e a autovalorização da pessoa; a intimidade proporcionada pela família, acompanhada pela valorização e a estima por cada um dos membros; e a identidade e o desenvolvimento da autonomia através da diferenciação de papéis sociais atribuídos (normas e expectativas associadas)¹⁰.

Tradicionalmente, a organização da família envolve três subsistemas: o do casal, o dos pais e o dos filhos. O casal visa atender às necessidades e expectativas na relação entre ambos e sustenta o sistema familiar como um todo, atuando nas decisões da família e liderando ações de simetria, complementaridade e reciprocidade (Franco e Piceti, 2020: 31). Os pais, ao educarem e criarem os filhos, influenciam diretamente o modo como os conflitos entre eles serão geridos. Os filhos apresentam-se como um grupo em formação segundo regras sociais que os pais comunicam. Entre eles, podem agir como amigos e/ou competir pela atenção e aprovação dos pais. Assim, experienciam momentos com expectativas (umas alcançadas, outras frustradas) e disputas por espaço e reconhecimento.

Sendo a família uma das estruturas sociais mais confiáveis na transmissão de valores e regras através das gerações (Gersick *et al.*, 1997), ela constitui um dos três círculos de sistemas de empresas familiares, de acordo com literatura já referenciada. Os sistemas autorreguladores de princípios implícitos e explícitos da ação, em regra com forte pendor emocional, assumem uma dimensão crucial tanto na vida intrafamiliar e empresarial, como nas relações entre família, empresa e sociedade em geral. Tendem a configurar estratégias de preservação do património material (posição assumida na estrutura social de classes) e imaterial, relacionadas com os recursos económicos (e de propriedade) e o investimento em credenciais

¹⁰ O sistema familiar enfrenta desafios internos relevantes no que diz respeito às atribuições e conteúdos dos papéis dos respetivos membros que a integram, com impactos significativos na dimensão potencial dos conflitos e estratégias complexas a mobilizar para os atenuar ou suprimir. Como tal, é indiscutível considerar os contributos de uma vasta sociologia da família (Wall, 2005; Torres, 2002; Leandro, 2001), na discussão das empresas familiares e seus desafios ou dilemas face à crescente complexidade que aquela tem vindo a conhecer nos países ocidentais. Todavia, essa discussão, pela amplitude e complexidade que convoca, extravasa os propósitos do presente capítulo, remetendo o seu desenvolvimento para futuros estudos e/ou publicações.

escolares. Incluem também estratégias de transmissão do *ethos* familiar, suas tradições e valores, para além da manutenção do “segredo” do negócio na família e a ligação privilegiada à comunidade envolvente.

Como tal, reforça-se a importância da família enquanto contexto de socialização privilegiado e detentor de saúde socioemocional, conferindo recursos intrínsecos e intangíveis na relação família-negócio. No essencial, destacam-se os seguintes fatores: controlo e influência da família (Smajić *et al.*, 2022; Berrone *et al.*, 2012), identificação dos membros da família com a empresa (Newbert e Craig, 2017), orgulho e apego emocional (Moyano, 2007). Estes aspetos permitem aferir a “cultura familiar” no sentido de *familiness* (Letonja *et al.*, 2022; Frank *et al.*, 2016; Zellweger *et al.* 2010), por via da ênfase nos recursos “não económicos” (Marques e Silva, 2020; Marques, 2018) de que a empresa familiar dispõe na interação com a família como um todo e que podem ser decisivos no suporte (atenuação ou absorção de conflitos) e continuidade do equilíbrio entre empresa e família. Não obstante, como referido, são muitas as empresas que não sobrevivem à passagem de uma geração a outra. Certamente que na base deste processo de sucessão intergeracional se encontram razões tangíveis portadoras de uma explicação para a não sobrevivência de uma empresa familiar (por exemplo, finanças, competitividade, recursos humanos competentes, inovação). Mas é indiscutível que a passagem do “legado” empresarial constitui um momento de exposição de conflitos e tensão intra/interfamília e empresa, ou mesmo de rutura das relações entre os membros familiares, sobretudo tendo em conta as razões que subjazem à escolha do sucessor/a.

2. Opções metodológicas

No âmbito do projeto “Roadmap para Empresas Familiares Portuguesas”¹¹ foram identificadas três condições estratégicas para o sucesso da empresa familiar, nomeadamente a capacidade de separar interesses familiares e empresariais, a existência de planeamento estratégico a médio e longo prazo e a preparação do sucessor antes do efetivo início das suas funções.

11 Este estudo integrou um roteiro metodológico com diversas etapas (extensiva, qualitativa e participativa) e intervenientes (empresário/as familiares, associações empresariais, entidades bancárias, câmaras locais, investigadores e consultores/especialistas, entre outros). A etapa extensiva resultou na constituição de uma base de dados com o registo de mais de 41 000 empresas familiares da região Norte de Portugal, tendo sido aplicado um questionário *online* a uma amostra de 1148 entidades representativa por NUT III e dimensão empresarial. Com este instrumento foi possível obter informação sobre: i) estrutura de governação da empresa familiar; ii) profissionalização das famílias empresárias; iii) caracterização sociobiográfica do respondente ao questionário (próprio fundador ou gestor com conhecimento geral da empresa familiar). A etapa qualitativa, a qual é privilegiada neste artigo, consistiu na realização de entrevistas aprofundadas a empresário(a)s/gerentes de empresas familiares que se disponibilizaram para participar neste estudo, tendo igualmente estado envolvidos ativamente nos oito *workshops* realizados pela equipa do projeto. Para um maior aprofundamento da informação metodológica e dos resultados obtidos em cada uma das etapas previstas, consulte-se Marques (2018).

Todavia, apenas 11% das empresas inquiridas apresentavam a formalização do processo de sucessão, por via de um protocolo, integrado no seu planeamento estratégico. As restantes apresentavam os seguintes traços: i) menor atenção/preparação do planeamento sucessório/liderança empresarial; ii) adiamento ou “naturalização” da sucessão, como contraponto à negação da retirada do fundador (exceto por força maior como, por exemplo, morte ou doença); iii) dificuldades de equilíbrio entre família, propriedade e negócios, evitando conversas de trabalho em “almoços de família”; recrutamento de familiares não preparados para cargos de gestão; criação de cargos de direção apenas no “papel” pela participação no capital social da empresa pelos membros familiares; iv) dificuldade em atrair e, sobretudo, reter profissionais qualificados, em parte devido à “má imagem” associada a carreiras e práticas de nepotismo ou paternalismo em determinadas empresas familiares.

A opção por uma abordagem de investigação qualitativa justifica-se tendo em conta o referencial teórico mobilizado, que, por um lado, enfatiza a história familiar, a identidade e as estruturas motivacionais dos empresários/fundadores, e, por outro, assume a família como contexto de socialização privilegiado e detentora de um conjunto de recursos socioemocionais. Igualmente, esta metodologia permitiu ampliar os resultados obtidos em Portugal e no Brasil¹², pela triangulação de instrumentos de investigação, nomeadamente a entrevista aprofundada e o respetivo tratamento de conteúdo.

A partir de um guião com questões transversais sobre a temática da sucessão empresarial, foram entrevistados fundadores/gerentes/proprietários portugueses (N 23) e brasileiros (N 9). No início do processo de recolha da informação, o acesso às empresas foi negociado com os líderes ou proprietários da família. Em cada país, o investigador forneceu informações sobre o objetivo do estudo por meio de uma conversa inicial e apresentou o respetivo protocolo de entrevista e consentimento de informação (com especificidades de acordo com o contexto nacional). A entrevista teve um formato aberto e foi orientada para diversos temas como, por exemplo, história da empresa, características do negócio, estratégias de governação, internacionalização e desafio da economia digital, perfis dos trabalhadores, entre outros aspetos. Com recurso ao *software* MAXQDA (versão 12), mobilizaram-se as categorias que emergiram dos testemunhos, experiências e representações dos entrevistados/as, tendo sido organizadas a partir das palavras-chave mais relevantes e orientadas pela literatura selecionada para a análise e discussão dos resultados.

12 Tal foi possível no quadro de uma colaboração com um investigador oriundo do Brasil a realizar um pós-doutoramento no departamento de Sociologia da Universidade do Minho (Silva, 2018), de que resultou uma publicação conjunta mobilizada neste estudo (Marques e Silva, 2020).

Apesar desta diversidade, para efeito dos objetivos delineados para este artigo, será dada especial atenção aos aspetos da relação família-empresa no que diz respeito ao processo de sucessão e às mudanças percebidas no negócio ao longo de sua história e no futuro. Como referido, o principal objetivo deste estudo é destacar as estratégias de absorção (potencial) de conflitos no processo de sucessão. Como tal, importa analisar de que forma o processo de sucessão foi/é (ou não) planeado e o modo como a família interage tendo presente a socialização da segunda ou subseqüentes gerações.

3. Estratégias de absorção (potencial) de conflitos em empresas portuguesas e brasileiras¹³

3.1. Perfil dos fundadores/CEO familiares de Portugal e Brasil

Em Portugal, dos 23 entrevistados, dois terços são do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 30 e os 60 anos (a faixa etária dos 40 aos 50 anos é a mais significativa), e a esmagadora maioria possui ensino superior (licenciatura, incluindo mestrado e doutoramento). São fundadores ou empresários tanto de primeira geração, como de segunda geração, incluindo alguns de terceira ou mais gerações, que assumem predominantemente o estatuto de sócio-gerente ou CEO e estão à frente dos destinos da empresa há mais de 20 anos (Tabela 1).

No Brasil, das 9 pessoas entrevistadas, apenas uma é do sexo feminino¹⁴, dois terços estão na faixa etária de 40 a 60 anos e a grande maioria possui ensino superior (licenciatura, mestrado e doutoramento). Do grupo-alvo entrevistado da realidade brasileira foi possível identificar fundadores de várias gerações, que assumem predominantemente o *status* de sócio ou CEO, encontrando-se à frente dos destinos da empresa há mais de 30 anos (Tabela 2).

¹³ Esta secção apresenta-se melhorada e revista, integrando parte de um estudo já publicado (Marques e Silva, 2020).

¹⁴ Na verdade, o trabalho de campo realizado permitiu que fossem entrevistados vários membros da família com cargos na empresa, inclusive mulheres que tinham funções de direção (Silva, 2018). Todavia, por uma questão de comparabilidade e pertinência face ao processo de sucessão intergeracional, apenas considerámos os fundadores/sócios e/ou CEO com poder de decisão. Já no caso português, essa situação não se colocou porque apenas se entrevistaram fundadores ou gestores. Por essa razão se justifica que as entrevistas tenham decorrido mais no contexto português do que no brasileiro. De qualquer modo, a não mobilização da totalidade da informação decorrente das relações no seio da própria família, que foi possível obter no caso do Brasil, constitui uma limitação do esforço de triangulação que se reconhece no presente estudo.

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica dos entrevistados/as portugueses

N.º Ent.	Dimensão EF	Antiguid.	Área de negócio	Nº Gerações	Sexo	Idade	Nível escolaridade	Cargo
E1PT	Pequena empresa	< 5 anos	Comércio		1 Mulher	35-40	Licenciatura	Sócio
E2PT	Microempresa	< 5 anos	Consultoria científico-técnica		1 Mulher	40-45	Licenciatura	CEO
E3PT	Pequena empresa	> 50 anos	Turismo		3 Mulher	30-35	Mestrado	sócio
E4PT	Microempresa	< 5 anos	Turismo		1 Homem	50-60	Licenciatura	CEO
E5PT	Microempresa	20 - 50 anos	Consultoria técnico-científica		1 Mulher	45-50	Doutoramento	CEO
E6PT	Média empresa	> 50 anos	Comércio		4 Homem	40-45	Licenciatura	Sócio
E7PT	Média empresa	20 - 50 anos	Indústria		1 Homem	40-45	Licenciatura	
E8PT	Pequena empresa	20 - 50 anos	Turismo		2 Homem	55-60	Formação profissional	CEO
E9	Média empresa	> 50 anos	Indústria		5 Mulher	30-35	Licenciatura	CEO
E10	Pequena empresa	20 - 50 anos	Consultoria técnico-científica		1 Homem	45-50	Licenciatura	CEO
E11	Média empresa	20 - 50 anos	Indústria		2 Mulher	35-40	Licenciatura	Sócio
E12	Média empresa	20 - 50 anos	Indústria		2 Homem	40-45	Frequência universitária	Sócio
E13	Média empresa	> 50 anos	Indústria		3 Mulher	35-40	Licenciatura	Sócio
E14	Pequena empresa	> 50 anos	Comércio		3 Homem	60-65	Secundário	Sócio
E15	Pequena empresa		Indústria		4 Homem	40-45	Licenciatura	Sócio
E16	Média empresa	> 50 anos	Indústria		5 Homem	70-75	Formação profissional	Sócio
E17	Pequena empresa	5 - 10 anos	Comércio		3 Homem	54-50	Licenciatura	sócio
E18	Pequena	20 - 50 anos	Construção		2 Mulher	45-50	Licenciatura	sócio
E19	Pequena	5 - 10 anos	Indústria		1 Homem	70-75	Licenciatura	CEO
E20	Microempresa	5 - 10 anos	Consultoria técnico-científica		1 Mulher	40-45	Licenciatura	CEO
E21	Microempresa	> 50 anos	Indústria		4 Homem	40-45	Licenciatura	CEO
E22	Pequena empresa	> 50 anos	Comércio		3 Homem	40-45	Licenciatura	Sócio
E23	Pequena	20 - 50 anos	Comércio		3 Homem	45-50	Formação profissional	Sócio

Fonte: Marques, 2018

Tabela 2. Caracterização sociodemográfica dos entrevistados/as brasileiros

N.º Ent.	Dimensão EF	Antiguid.	Área de negócio	Nº Gerações	Sexo	Idade	Nível escolaridade	Cargo
E1B	Grande Empresa	> 50 anos	Comércio – Varejista	2	Homem	> 60	Ensino Fundamental	Sócio
E2B	Grande Empresa	> 50 anos	Indústria – Metalúrgica	2	Homem	41-60	Especialização e/ou MBA	Sócio
E3B	Média empresa	< 20 anos	Indústria mobiliária	1	Mulher	41 - 60	Especialização e/ou MBA	CEO
E4B	Grande empresa	> 50 anos	Indústria mobiliária	1	Homem	< 40	Especialização e/ou MBA	CEO
E5B	Média empresa	20 - 50 anos	Comércio - automóveis	2	Homem	< 40	Licenciatura	Sócio
E6B	Média empresa	20 - 50 anos	Serviços/ Consultoria	1	Homem	41 - 60	Doutoramento	CEO
E7B	Grande empresa	> 50 anos	Comércio / construção civil	4	Homem	41 - 60	Mesrado	Sócio
E8B	Grande empresa	20 - 50 anos	Serviços/ Consultoria	1	Homem	41 - 60	Mesrado	Sócio
E9B	Grande empresa	20 - 50 anos	Serviços/ Transportes	2	Homem	41 - 60	Mesrado	Sócio

Fonte: Silva, 2018

Em comum do lado português e brasileiro, registe-se o facto de terem sido contemplados diversos setores económicos da empresa familiar, como também a formação académica de nível superior da esmagadora maioria dos entrevistados/as. Com as cautelas que se impõem neste exercício comparativo, nomeadamente por não se pretender expressar tendências ou generalizações, observa-se a predominância de médias e grandes empresas no contexto económico brasileiro, por oposição ao português, onde, como referido, sobressaem as micro e pequenas empresas. Adicionalmente, regista-se uma maior longevidade das empresas familiares brasileiras, quando comparada com as congéneres portuguesas.

3.2. *Negociação nas “mãos da família”: desafios estratégicos à sucessão*

Nesta secção, o objetivo é discutir os principais desafios de gestão de uma empresa familiar, em especial a resistência à sucessão, a relação fundador-sucessor, o planeamento sucessório e o papel da família na socialização da segunda (terceira ou subsequente) geração. À medida que os membros da família aumentam, e embora haja mais opções para a escolha do sucessor, pode haver um número maior de membros da família que não deseje trabalhar na empresa familiar, ainda que espere obter proventos dela. Essas atitudes podem, por um lado, gerar tensão na família, nomeadamente entre os membros que trabalham na empresa e os que não trabalham, e, por outro, agravar os conflitos existentes. Assim, é fundamental

estabelecer regras de conduta que definam o modo como a família interage na gestão, por meio da definição de estruturas de governação para promover a continuidade da empresa familiar e protegê-la de possíveis conflitos e divergências. Daí a relevância do protocolo familiar e da formalização do processo de sucessão alinhados com o planeamento estratégico da empresa, como atrás argumentado.

No entanto, quando se analisa a sucessão intergeracional, três estratégias podem ser destacadas, de acordo com os nossos resultados: 1) adiamento da sucessão, acompanhada da naturalização do “futuro” sucessor, principalmente nas empresas de primeira geração; 2) não preparação do processo de sucessão, por falecimento do fundador ou por a opção recair na sucessora mulher, que detém competências académicas, e na ausência de descendentes homens; 3) e reconhecimento da preparação da sucessão como forma de garantir a continuidade da empresa. Estas três estratégias têm permitido a absorção de potenciais fontes de conflito¹⁵, alguns explícitos e outros latentes, por mobilizar a importância da “cultura familiar”, ou seja, os recursos “não económicos” das empresas familiares vertidos na literatura de referência nos conceitos de *familiness* (Letonja *et al.*, 2022; Frank *et al.*, 2016; Zellweger *et al.* 2010) e de saúde socioemocional (Smajic *et al.*, 2022; Berrone *et al.*, 2012, 2010).

Considerando a primeira estratégia, a ausência de regras estabelecidas enfatiza o adiamento na formalização da sucessão, assumido como um processo pacífico ocorrido dentro da descendência familiar. Dos depoimentos recolhidos, a questão da sucessão ainda não surgiu e, a ser considerada, é vista como uma passagem “natural” por descendentes diretos ou indiretos. Em algumas circunstâncias, nomeadamente numa empresa brasileira, a sucessão parece estar “apalavrada” no sentido de quem será o herdeiro, embora nenhum tipo de instrumento formal tenha sido usado para garantir isso.

“Não [pensei na sucessão]! Tenho dois filhos e, portanto, eles também gostam muito deste espaço. A sucessão naturalmente será deles[...], mas vamos fazer um ponto de situação ao fim de dois anos. Vamos aguardar!” (E4PT_1.ª Geração)

“Para já [os filhos] ainda estão a estudar e são pequeninos, apesar de o mais velho já nos dar algum apoio ao fim de semana. Já foi fazer connosco algumas incidências em termos de algumas máquinas e ajudou-nos. [...] No fundo, para lhes inculcar também a responsabilidade de ganhar o seu próprio dinheirinho para as coisinhas dele, ter a parte com remuneração, também acaba por ser aliciante para eles.” (E20PT_1.ª Geração)

¹⁵ Esta linha de argumentação assenta numa leitura exploratória e provisória resultante dos limites do presente estudo.

“A estrutura de poder está mantida para a próxima geração: o escolhido foi o filho mais velho do atual presidente. Hoje a sucessão está apalavrada.” (E3B_1.ª Geração)

Na segunda estratégia identificada, a não preparação da sucessão pode manifestar-se de diversas formas. Uma das mais expressivas é a ausência de regras estabelecidas, colocando pressão na família, que enfrenta incertezas e dificuldades acrescidas em assegurar a continuidade dos negócios.

“A comunicação é distante entre colaborador, gerência e direção. Meus tios pouco se falam e isto chega aos subordinados deles que ficam com poucas diretrizes daquilo que deve ser feito. De manhã é uma diretriz e à tarde é outra.” (E3B_1.ª Geração)

“Eu e o meu irmão nos comunicamos de forma diferente com os funcionários. Falamos de formas diferentes e isto não me faz bem. Como faço para cuidar das minhas emoções durante o trabalho?” (E4B_1.ª Geração)

Em situações de falecimento ou doença do fundador, refiram-se os fatores que potenciam esse clima, nomeadamente a falta de comunicação adequada entre os descendentes diretos ou indiretos e a falta de capacitação e treino específico para gerir a empresa.

“Nunca houve o diálogo. Após o avô enfartar e ter ordem médica para se afastar, tentou-se a gestão compartilhada, que não funcionou entre os dois irmãos. As chefias foram definidas sem olhar às competências [...]. A sucessão não foi trabalhada, o poder não estava transparente e o negócio iria sucumbir até perceberem que o buraco financeiro estava muito grande.” (E5B_2.ª Geração)

Neste contexto, segundo a literatura referenciada, a saúde socioemocional da família é afetada, e a capacidade de renovação dos laços familiares com a empresa após um processo de sucessão pode ser posta em causa. Os vínculos emocionais entre irmãos, a atribuição de funções e responsabilidade entre os elementos da família, a gestão de expectativas e dividendos constituem momentos críticos para a manutenção do negócio familiar.

“Meu irmão centralizou o poder depois que nosso pai morreu e com isto o diálogo diminuiu. [...] Meu outro irmão fica realizando pagamentos sem a minha autorização. Isto me desautoriza frente aos meus funcionários.” (E1B_2.ª Geração)

“Meu primo foi colocado na empresa sem seguir os caminhos que o conselho familiar propôs. Isto está causando um conflito quando os funcionários ficam confusos a quem responder.” (E5B_2.ª Geração)

Igualmente, esta dinâmica de conflitos poderá ser alimentada tendo presente preconceitos de género ou assentando em preferências pessoais, ilustrativos de um certo “enviesamento” cognitivo por parte do fundador. Com efeito, a questão dos papéis sociais atribuídos aos diferentes membros da família em função do sexo tem suportado tanto a (ainda) persistência de padrões culturais baseados no machismo (Chaudhuri *et al.*, 2022), como a rutura desses padrões, projetando a transferência da sucessão da empresa para a filha por razões de maior qualificação académica e profissionalização (Marques, 2021). Esta última situação é particularmente enfatizada no caso das empresas familiares analisadas em Portugal.

“É factual que as mulheres têm tido menos oportunidades que os homens, têm salários mais baixos que os homens! Isso é evidente que tem acontecido, mas eu pessoalmente gosto de olhar para as pessoas, ou seja, saber se é um profissional, quer seja masculino ou feminino! Se desempenhar o seu papel bem feito, terá as suas oportunidades e terá o seu espaço.” (E6PT_4.ª Geração)

“O meu pai disse: ‘Ó filhota, eu estava aqui a pensar se tu querias ir trabalhar para a fábrica?’ Eu fiquei assim a olhar para ele: para a fábrica? É que eu não estou a ver as tuas irmãs! Se não fores tu, não estou a ver qual delas se adapta à realidade.” (E9PT_5.ª Geração)

“A experiência é positiva! Para além de ser uma mulher que está numa empresa – e tenho tido algumas propostas de trabalho fora –, faço parte de algumas associações precisamente por ser uma mulher ligada à gestão de uma empresa. Isso de certa forma abre algumas portas e ao nível do reconhecimento. É bom ver que as pessoas reconhecem e veem como a empresa evoluiu nestes poucos anos que tem.” (E1PT_1.ª Geração)

Por fim, a terceira estratégia identificada refere-se à preparação da sucessão, com a definição dos instrumentos formais de transferência de poder e a composição dos conselhos de administração. Esta estratégia encontra-se menos presente nas empresas analisadas em Portugal, por comparação às do Brasil. A acontecer a sucessão, não isenta de conflitos como se percebe pelos testemunhos recolhidos, a sua preparação foi decisiva para a superação dos riscos de continuidade do negócio.

“Em 2001, o meu pai e o meu tio perceberam que esta empresa, para ter continuidade, dependia de nós e que o capital que eles tinham aqui investido, se o vendessem, nunca o conseguiam vender pelo valor, um valor interessante para eles! Então, eles entenderam que, se nos fizessem a doação ou nos dessem a oportunidade de dar continuidade, eles podiam ter um rendimento fixo, constante até à sua morte. E foi isso que aconteceu, houve acordos, houve reuniões

e eles perceberam que nós [eu e a minha irmã] seríamos os continuadores. Foi preparada [a sucessão] por ele por nossa decisão. [...]. Houve conflitos como é óbvio, houve divergências de opinião, houve momentos que parecia que isto não ia dar em nada. Andou-se para a frente, andou-se para trás, mas deu certo!” (E23PT_3.ª Geração).

“Meu primo de 38 anos concorreu à presidência da empresa. Ele alcançou todos os requisitos formalizados pelo protocolo familiar e aceites pelos conselhos: administrativo, societário e familiar. Faltava apenas o conselho administrativo acolher a sua candidatura. Dois conselheiros externos negaram o acolhimento da candidatura por reconhecerem a pouca maturidade profissional do candidato. Outros dois conselheiros internos/familiares – de um total de cinco conselheiros – seguiram a negação. Meu primo se afastou imediatamente da linha sucessória e hoje permanece apenas como acionista e reside em outro país. Embora ele tivesse todos os requisitos preenchidos à presidência: não havia ficado clara a experiência profissional necessária aos familiares que concorreriam à sucessão.” (E2B_2.ª Geração)

“Foi trazido um outro familiar que gerou diferenças nas estratégias do negócio: faltava a competência humana; assim a profissionalização teve o seu caminho aberto. Foi criado um conselho familiar, e um sobrinho foi trazido para a função alinhada à gestão do negócio. Ali ocorreu uma brecha para a profissionalização com a seleção de um gestor empresarial. [...] Foi preciso mapear processos e criar departamentos à profissionalização. Agora há uma pessoa que presta contas aos quatro sócios. Também foi contratado um sistema de gestão empresarial à autonomia financeira da empresa.” (E9B_2.ª Geração)

Por vezes, combina-se o recurso a um gestor externo não familiar como forma de procurar assegurar a sucessão do negócio, em especial quando há necessidade de melhorar o desempenho financeiro e a sustentabilidade da empresa, na linha da profissionalização da mesma, e quando emergem conflitos entre os sócios herdeiros.

“Foi contratado um *hunting*: ele trouxe um executivo vindo do mercado para tentar reverter o resultado da empresa. Foram também contratados consultores de empresas familiares. [...] Em virtude dos resultados financeiros muito ruins, ferramentas de governança foram utilizadas para ajudar nas divergências de valores pessoais entre os dois irmãos que tomavam decisões pela empresa. Esses cenários de conflitos eram expostos e declarados a parceiros e colaboradores. Um consultor de empresa familiar sugeriu as condições: que os dois irmãos que estavam à frente do negócio assinassem um acordo de acionistas e instalassem um conselho consultivo familiar. Em três meses conseguiram assinar o acordo de acionistas, porém os sócios viram diminuir o poder

e a autoria na operação do negócio, gerando as dúvidas nos gerentes sobre a quem deveriam responder: a eles ou ao novo diretor executivo. Foi proposto pelo novo executivo e aceite pelos sócios um limite de alçada aos executivos: tentando limitar os maus relacionamentos existentes entre eles. O conselho proposto foi criado para compreender como os novos familiares iriam continuar na empresa.” (E7B_4.^a Geração)

Notas Finais

Este artigo visa ampliar o conhecimento obtido sobre empresas portuguesas e brasileiras, tomando como referência as estratégias de negociação de (potenciais) conflitos no processo de sucessão. Vale a pena realçar que o foco da análise realizada não teve como objetivo a construção e utilização de métodos de negociação, mas sim a identificação das especificidades dos contextos económicos e socioculturais apresentados. Os nossos resultados apontam para a importância da preparação precoce de potenciais herdeiros no seio da família e a mobilização dos recursos idiossincráticos baseados nos valores dos fundadores como reputação, confiança, espírito empreendedor, responsabilidade local, entre outros, que permitem absorver muitas das dificuldades, tensões e conflitos decorrentes de um processo de sucessão intergeracional.

Ao comparar as empresas familiares portuguesas com as suas congéneres do Brasil, foi possível destacar quer aspetos comuns, quer especificidades associadas às estratégias de sucessão. Todos os entrevistados reconheceram a importância da sucessão na longevidade do negócio. A legitimidade de quem “herda” perpassa a estrutura de poder, exprimindo um profundo conhecimento sobre o património e respeito pelos “limites” de geração de riqueza e cadeias de valor.

Essa legitimidade também é atestada por via da missão e do legado da “cultura familiar” transmitida às gerações e sua envolvente. Das especificidades, assinala-se o facto de, para as empresas portuguesas de primeira geração, por exemplo, essa questão se apresentar “natural” por força dos laços de parentesco estabelecidos, adiando a sua preparação. São sobretudo micro e pequenas empresas e com uma antiguidade abaixo dos 20 anos.

Já no caso das grandes e médias empresas brasileiras, com uma longevidade assinalável, ficou patente a importância de se preparar a sucessão através de protocolos, conselhos de família e outros instrumentos para dirimir conflitos decorrentes da divisão de rendimentos, atribuição de papéis e responsabilidades por membros familiares, contratação, ou não, de membros familiares e não familiares na empresa, entre outros aspetos.

Igualmente, a persistência de conflitos no processo de sucessão torna urgente a necessidade de repensar os mecanismos de comunicação internos na empresa e na relação com a família, muito em particular quanto à identificação de problemas de foro emocional. Tal está presente com particular destaque nas empresas brasileiras analisadas.

A renovação dos vínculos familiares com a empresa constitui um importante momento de reafirmação das dimensões de *familiness* e saúde socioemocional, com ênfase para os recursos cognitivos e afetivos (reputação, confiança, lealdade, etc.), mas também organizacionais (formação, treino e tomada de decisão) e transgeracionais, no sentido de garantir a continuidade do negócio (comunicação, planeamento e profissionalização).

Importa, por isso, conferir visibilidade à cultura e às relações de poder (e.g. conciliação, conflito), mas também às relações de cumplicidade, respeito, confiança dos membros familiares (executivos e não executivos) envolvidos na vida destas empresas e conciliação com a família.

Por fim, destaque-se a importância da reputação familiar e da resiliência, associadas à preocupação em manter a liderança familiar perante a envolvente económica externa. Ao assegurar uma “marca” pela sua reputação e credibilidade, as empresas familiares visam acrescentar os meios ou os recursos intangíveis para a sustentabilidade da sua atividade económica, tornando-se competitivas em mercados cada vez mais globalizados.

Bibliografia

- ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (AEP) – *Livro Branco da Sucessão Empresarial* [Em linha]. Porto: AEP, 2011. [Consult. 02 jul. 2022]. Disponível em: https://www.fundacaoaep.pt/uploads/DOCUMENTOS/2011-12SUCESSAO_Livro-Branco.pdf. ISBN 9789728702724.
- BERRONE, Pascual; CRUZ, Cristina; GÓMEZ-MEJÍA, Luis – Socioemotional wealth in family firms theoretical dimensions, assessment approaches, and agenda for future research. *Family Business Review*. EUA. ISSN 1741-6248. 25:3 (2012) 258-279.
- BERRONE, Pascual; CRUZ, Cristina; GÓMEZ-MEJÍA, Luis; LARRAZA-KINTANA, Martin – Socioemotional wealth and corporate responses to Familiness and socioemotional wealth in Spanish family firms institutional pressures: Do family-controlled firms pollute less? *Administrative Science Quarterly* [Em linha]. 55:1 (2010) 82-113. [Consult. 14 jun. 2012]. Disponível em: <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.1.82>. ISSN 1930-3815.
- BOTERO, Isabel; CRUZ, Cristina; MASSIS, Alfredo; NORDQVIST, Mattias – Family business research in the European context. *European Journal of International Management*. Reino Unido. ISSN 1751-6765. 9:2 (2015) 139-159.
- CASIMIRO, Mafalda; CHAMBEL, Maria José – Culture in small-sized Portuguese family businesses: do first and second generations make a difference? *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*. EUA. ISSN 1536-5433. 12.2014:1 (2014) 40-67.

- CHAUDHURI, Sumana; AGRAWAL, Amit Kumar; CHATTERJEE, Sheshadri; HUSSAIN, Zahid – Examining the role of gender on family business entrepreneurial intention: influence of government support and technology usage. *Journal of Family Business Management* [Em linha]. ahead-of-print:ahead-of-print (2022). Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JFBM-04-2022-0052>. ISSN 2043-6238.
- CHRISMAN, James; SHARMA, Pramodita; TAGGAR, Simon – Family Influences on Firms: An Introduction. *Journal of Business Research* [Em linha]. 60 (2007) 1005-1011. [Consult. 02 Jul. 2022]. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296307000720>. ISSN 0148-2963.
- CID, Carlos; SAN MARTÍN, Pablo; SAONA, Paolo – Founding-family-controlled firms, intergenerational succession, and firm value. *Economic Research – Ekonomika Istraživanja*. Croácia. ISSN 1848-9664. 35:1 (2022) 3138-3167.
- COSTA, António; RIO, Francisco Negreira; RIO, Jesús Negreira – *50 Perguntas Essenciais sobre Empresas Familiares*. Porto: Vida Económica, 2011. ISBN 9789727884322.
- DASPIT, James; CHRISMAN, James; SHARMA, Pramodita; PEARSON, Allison – A strategic management perspective of the family firm: Past trends, new insights, and future directions. *Journal of Managerial Issues*. EUA. ISSN 1045-3695. XXIX:1 (2017) 6-29.
- DYER, William – *Cultural Change in Family Firms: Anticipating and managing business and family transitions*. Washington DC: Pfeiffer & Company, 2009. ISBN 9780470622001.
- EGON ZEHNDER INTERNATIONAL (EZI) – *Family Businesses – Best-in-class with minor flaws* [Em linha]. Germany: Egon Zehnder, 2011. [Consult. 25 out. 2022]. Disponível em: <https://www.egonzehnder.com/what-we-do/family-business-advisory/insights/family-businesses-best-in-class-with-minor-flaws-10th-international-executive-panel>.
- EUROPEAN COMMISSION (EC) – *Final Report of the Expert Group. Overview of the family-business-relevant issues: research, networks, policy measures and existing studies* [Em linha]. Bruxelas: The European Commission's Directorate-General for Enterprise and Industry, 2009. [Consult. 23 jul. 2018]. Disponível em: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10388/attachments/1/translations/en/renditions/native>
- FERRAMOSCA, Silvia; GHIO, Alessandro – *Contributions to Management Science Accounting Choices in Family Firms: An analysis of influences and implications*. Nova Iorque: Springer, 2018. ISBN 9783319735870.
- FRANCO, Mário; PICETI, Patricia – Family dynamics and gender perspective influencing copreneurship practices: A qualitative analysis in the Brazilian context. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. Reino Unido. ISSN 1355-2554. 26:1 (2020) 14-33.
- GEMU, Aliyu Audu; BUGAJE, Idris Bashir; ADAMU, Abubakar Ado; SAHNUOON, Ladan – Leadership succession and privately-owned family businesses: Literature review. *International Journal of Intellectual Discourse*. Nigéria. ISSN 2636-4832. 5:2 (2022) 112-124.
- GRSICK, Kelin; DAVIS, John; HAMPTON, Marion; LANSBERG, Ivan – *Generation to Generation: Life cycles of family business*. Boston: Harvard Business School

- FRANK; Hermann, KESSLE, Alexander; RUSCH, Thomas; SUESS-REYES, Julia; WEISMEIER-SAMMER, Daniela. Capturing the Familiness of Family Businesses: Development of the Family Influence Familiness Scale (FIFS). *Entrepreneurship Theory and Practice* [Em linha]. 41:5 (2017) 709-742. [Consult. 14 dez. 2022] Disponível em: <https://doi.org/10.1111/etap.12229>.
- HOWORTH, Carole; ALI, Assaraf - Family business succession in Portugal: An examination of case studies in furniture industry. *Family Business Review*. Reino Unido. ISSN 1741-6248. 14:3 (2001) 231-244.
- KPMG - *European Family Business Barometer: Confidence in unity* [Em linha]. 6.ª Ed. KPMG Private Enterprise: Países Baixos, 2017. [Consult. 23 jul. 2022]. Disponível em: <https://home.kpmg/pt/en/home/insights/2017/11/european-family-business-barometer-confidence-in-unity-sixth-edition.html>
- LEANDRO, Maria Engrácia - *Sociologia da Família nas Sociedades Contemporâneas*. Lisboa: Universidade Aberta, 2011. ISBN 9789726746102.
- LETONJA, Marina; VILMAN, Zineta; PUVÁČA, Milan - Skills needed in family businesses-case study Slovenia and Croatia. In STANKEVICIENE, Jelena; SKVARCIANY, Viktorija; JUREVICIENE, Daiva; SIMELYTE, Agne; LAPINSKAITE, Indre; DAVIDAVICIENE, Vida; MEIDUTE-KAVALIAUSKIENE, Ieva; KORSAKIENE, Renata; SKACKAUSKIENE, Ilona; TAMOSIUNIENE, Rima; BUBLIENE, Raimonda (Eds.) - *12th International Scientific Conference "Business and Management 2022" - Selected papers*. [Em linha]. Lituânia: Vilnius Gediminas Technical University, 2022, p. 720-731. Disponível em: <http://bm.vgtu.lt/index.php/verklas/2022/schedConf/presentations>. ISBN 9786094762895.
- MAGRELLI, Vittoria; RONDI, Emanuela; DE MASSIS, Alfredo; KOTLAR, Josip - Generational brokerage: An intersubjective perspective on managing temporal orientations in family firm succession. *Strategic Organization*. Reino Unido. ISSN 1476-1270. 20:1 (2022) 164-199.
- MARQUES, Ana Paula - Coragem de fazer escolhas: Fundadoras e sucessoras gerentes de empresas familiares. In MARQUES, Ana Paula - *Mulheres Empresárias e Empreendedoras*. Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus, 2021. ISBN 9789897557132. p. 73-124.
- MARQUES, Ana Paula - *Empresas Familiares da Região Norte. Mapeamento, retratos e testemunhos*. Braga: Edições Diário do Minho, 2018. ISBN 9789892086934.
- MARQUES, Ana Paula - Portraits of women founders and leaders in the North of Portugal: Do academic qualifications matter in the cultural patterns of family firms?. *European Journal of Interdisciplinary Studies*. Roménia. ISSN 2067-3795. 8:2 (2022) pp. 22-45.
- MARQUES, Ana Paula; COUTO, Ana Isabel - SMEs and family SMEs: specificities from the Portuguese sociobusiness context. *European Journal of Economics and Business Studies*. Albânia. ISSN 2411-9571. 8:1 (2017) 190-199.
- MARQUES, Ana Paula; SILVA, Leandro - Portuguese and Brazilian family business: In between urgency and delay perceptions in the succession process. *European Journal of Social Sciences*. Roménia. ISSN 2601-8640. 3:2 (2020) 43-54.
- MILLER, Danny; BRETON-MILLER, Isabelle Le; RICHARD, Lester - Family firm governance, strategic conformity and performance: Institutional versus strategic perspectives. *Organization Science* [Em linha]. 24:1 (2013) 189-209. [Consult.

- 23 jul. 2022]. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1110.0728>. ISSN 1476-1270.
- MOYANO-FUENTES, José – Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms: Evidence from Spanish olive oil mills. *Administrative Science Quarterly*. Reino Unido. ISSN 1930-3815. 52:1 (2007) 106-137.
- NEWBERT, Scott; CRAIG, Justin – Moving beyond socioemotional wealth: Toward a normative theory of decision making in family business. *Family Business Review* [Em linha]. 30:4 (2017) 339-346. [Consult. 02 jul. 2022]. Disponível <https://doi.org/10.1177/0894486517733572>. ISSN 1741-6248.
- NORA, Nuno – Empresas familiares – Por uma definição consensual. In MARQUES, Ana Paula (Ed.) – *Empresas Familiares da Região Norte. Mapeamento, retratos e testemunhos*. Braga: Edições Diário do Minho, 2018. ISBN 9789892086934.
- NORA, Nuno; MARQUES, Ana Paula – A geração importa? Retratos de insolvência em empresas familiares do Norte de Portugal. In SARMENTO, João; ARAÚJO, Emília; SILVA, Tiago Vieira da (Eds.) – *Sociedade e Conhecimento*. Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus, 2021. ISBN 9789897557538. p. 23-44.
- SILVA, Leandro – Estudo sobre a identificação e classificação de conflitos nas empresas familiares. In MARQUES, Ana Paula (Org.) – *Roadmap para Empresas Familiares: Mapeamento, profissionalização e inovação*. [Em linha]. Braga: CICS.NOVA.UMinho, 2018. [Consult. 22 mai. 2022]. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1822/56256>. ISBN 9789899676824. p. 340-366.
- SMAJIĆ, Hamza; PALALIĆ, Ramo; AHMAD, Nisar – Future perspective of socioemotional wealth (SEW) in family businesses. *Journal of Family Business Management*. Reino Unido. ahead-of-print:ahead-of-print (2022). [Consult. 14 dez. 2022]. Disponível: <https://doi.org/10.1108/JFBM-05-2022-0070>.
- STEIER, Lloyd – Next-generation entrepreneurs and succession: An exploratory study of modes and means of managing social capital. *Family Business Review*. Reino Unido. ISSN 1741-6248. 14:3 (2001) 259-276.
- TAGIURI, Renato; Davis, John – Bivalent attributes of the family firm. *Family Business Review*. Reino Unido. ISSN 1741-6248. 9:2 (1996) 199-208.
- TAGIURI, Renato; DAVIS, John – On the goals of successful family companies. *Family Business Review*. Reino Unido. ISSN 1741-6248. 5:1 (1992) 43-62.
- TORRES, Anália – *Casamento em Portugal. Uma análise sociológica*. Oeiras: Celta Editora, 2002. ISBN 978972774155X.
- WALL, Karin – *Famílias em Portugal. Percursos, interações, redes sociais*. Lisboa: Imprensa das Ciências Sociais, 2005. ISBN 9789726711614.
- WANG, Calvin – Daughter exclusion in family business succession: A review of the literature. *Journal of Family and Economic Issues*. EUA. ISSN 1058-0476. 31:4 (2010) 475-484.
- ZELLWEGER, Thomas; EDDLESTON, Kimberly; KELLERMANNNS, Franz – Exploring the concept of familiness: Introducing family firm identity. *Family Business Review*. Reino Unido. ISSN 1741-6248. 1:1 (2010) 54-63.

- Receção: 02.09.2022

- Aprovação: 10.11.2022

A mediação em Portugal: ensaio sobre a (des)construção de um percurso

ANA MARIA COSTA E SILVA*

Instituto de Educação, Universidade do Minho,
Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade (CECS)

PATRÍCIA GUIOMAR**

Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade (CECS), Universidade do Minho

Resumo

A progressiva importância da mediação a nível internacional tem sido projetada no contexto português. O seu papel na prevenção, gestão e resolução colaborativa de conflitos, nos mais diversos contextos, revela a sua pertinência para responder a reptos da sociedade contemporânea. No entanto, colocam-se grandes desafios à afirmação da mediação como profissão e disciplina científica reconhecidas. Este artigo reflete e (des) constrói o percurso e a realidade da mediação em Portugal, com base numa revisão em torno das principais conceções teóricas que a caracterizam, dos diplomas legais que a regulamentam e dos resultados de um inquérito implementado junto de mediadores portugueses em 2021. A análise realizada permite conhecer e compreender o percurso da mediação em Portugal e contribui para identificar medidas essenciais para o seu reconhecimento e consolidação ao nível do conhecimento, da formação e da prática.

Palavras-chave: Desenvolvimento da mediação, mediadores, Portugal, reconhecimento

Abstract

Mediation in Portugal: essay on the (de)construction of a path

The progressive importance of mediation at an international level has been projected in the Portuguese context. Its role in the prevention, management and collaborative resolution of conflicts, in the most diverse contexts, reveals its relevance in responding to the challenges of contemporary society. However, major challenges are posed to the affirmation of mediation as a recognised profession and scientific discipline. This article reflects and (de)constructs the path and the reality of mediation in Portugal, based on a review of the main theoretical concepts

*E-mail: anasilva@ie.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8598-7243>

**E-mail: patricia.guiomar@hotmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3469-2645>

that characterise it, the legal diplomas that regulate this practice and the results of a survey carried out among Portuguese mediators in 2021. The analysis performed allows us to know and understand the path of mediation in Portugal and helps to identify essential measures for its recognition and consolidation in terms of knowledge, training and practice.

Keywords: Development of mediation, mediators, Portugal, recognition

Resumé

La Médiation au Portugal: essai sur la (dé)construction d'un parcours

L'importance progressive de la médiation au niveau international a été projetée dans le contexte portugais. Son rôle dans la prévention, la gestion et la résolution collaborative des conflits, dans les contextes les plus divers, révèle sa pertinence pour répondre aux défis de la société contemporaine. Cependant, l'affirmation de la médiation en tant que profession et discipline scientifique reconnues présente de grands défis. Cet article reflète et (dé)construit le parcours et la réalité de la médiation au Portugal à partir d'un examen des principaux concepts théoriques qui la caractérisent, des diplômes juridiques qui la réglementent et des résultats d'une enquête menée auprès des médiateurs portugais en 2021. L'analyse réalisée nous permet de découvrir et de comprendre le parcours de la médiation au Portugal et aide à identifier les mesures essentielles pour sa reconnaissance et sa consolidation en matière de connaissance, de formation et de pratique.

Mots-clés: Développement de la médiation, médiateurs, Portugal, reconnaissance

Introdução

A mediação tem vindo a ganhar espaço nos contextos social e jurídico internacional e português desde o final do século passado. As dinâmicas sociais, com visibilidade na diversidade cultural, reconstituição familiar, configuração política e aumento da litigiosidade, são alguns dos fatores que originaram a necessidade e o recurso a Métodos Alternativos de Resolução de Litígios (MARL). Estes métodos, inicialmente chamados alternativos, são atualmente reconhecidos e denominados como 'adequados' à resolução de conflitos, pois proporcionam maior proximidade às pessoas, celeridade na resolução dos seus problemas e informalidade na sua abordagem. Cada um destes métodos concretiza-se através de diversos procedimentos de resolução de litígios designados de arbitragem, conciliação, negociação e mediação, assumindo características diferenciadas; ainda que partilhem de alguns princípios, recorrem a estratégias distintas na sua concretização. Embora a literatura clarifique e distinga cada um destes métodos (Bonafé-Schmitt, 2009; Guillaume-Hofnung, 2018; Vasconcelos-Sousa, 2009), verifica-se na prática a designação indiferenciada de cada um deles,

o que acarreta invariabilidade nos procedimentos, limitações nos resultados e falta de clareza para os profissionais e os usuários.

São diversos os profissionais (advogados, consultores, psicólogos, assistentes sociais e outros) que se assumem como mediadores atuando não só por via da mediação, como também pela conciliação¹ e arbitragem², levando, grande parte das vezes, a (con)fundir estes diferentes procedimentos (Torremorell, 2008; Silva, 2015; Guillaume-Hofnung, 2018). Esta (con)fusão, de natureza teórica e prática, tem tido repercussões nas práticas, nas potencialidades e na autonomização de cada um destes métodos. No que à mediação diz respeito, o seu desenvolvimento tem estado, em parte, condicionado à ambiguidade, situação recentemente sublinhada por Guillaume-Hofnung (2018, p. 22):

Sem uma definição confiável de mediação, toda a coerência jurídica dos textos nacionais e europeus entra em colapso. [...] A partir do momento em que nos textos, por falta de uma definição verdadeira, não há diferença de natureza entre mediação e conciliação, os seus regimes fundem-se.

No contexto português, a indiferenciação dos procedimentos utilizados pelos profissionais que se assumem simultaneamente como mediadores, árbitros, conciliadores, negociadores, advogados, psicólogos, entre outros, repercute na qualidade e no resultado de cada um dos métodos e respetivos procedimentos. A diversidade de métodos é um fator positivo de acesso aos direitos e à justiça pelos cidadãos, pois cada um deles tem as suas potencialidades e limitações, tornando-os únicos e importantes. Nesse sentido, torna-se relevante salvaguardar as especificidades de cada método e não os confundir.

No que diz respeito à mediação, metodologia e procedimento aqui em estudo, importa relevar o seu entendimento progressivo, mais amplo e interdisciplinar, ao longo da sua trajetória. Assim, o foco neste texto é a mediação: a sua emergência e desenvolvimento em Portugal e a formalização em diplomas legais. Ao longo dos últimos 25 anos, foram sendo publicados vários normativos (apresentados e discutidos mais à frente), que regulam e especificam a prática da mediação e seus campos de atuação, seja nos sistemas públicos (familiar, penal, laboral e julgados de paz), seja nos sistemas privados. Neste texto, examinar-se-á o percurso da mediação no contexto português desde o final do século passado, incidindo sobre

1 A conciliação é um procedimento extrajudicial, voluntário, confidencial e não contencioso, em que as partes, juntamente com o conciliador, encontram uma solução para o litígio que as opõe. As soluções propostas pelo conciliador podem ou não ser aceites pelas partes (Direção-Geral da Política de Justiça, 2021a).

2 A arbitragem é um procedimento voluntário e confidencial, no qual as partes submetem a solução do seu litígio a juízes árbitros (Centro de Arbitragem da Universidade Autónoma de Lisboa, 2021).

as produções teóricas e as formulações do ordenamento jurídico a nível nacional produzidas a seu respeito.

Este artigo estrutura-se em três partes principais. Na primeira, apresenta-se o enquadramento conceptual da mediação, fazendo referência a estudos e teóricos de relevo na área. Na segunda parte caracterizam-se e distinguem-se os campos de atuação com mais visibilidade em Portugal. Na terceira e última parte identifica-se e analisa-se o percurso da mediação no contexto do ordenamento jurídico português, destacando os principais diplomas publicados nas últimas quatro décadas. O texto é pontualmente reforçado com dados recolhidos no âmbito da implementação de um inquérito sobre o perfil dos mediadores que trabalham em Portugal, aplicado em abril de 2021³, bem como outras informações consideradas relevantes recolhidas por entidades cujos interesses também se focam na mediação.

1. Desenvolvimento da mediação: um percurso em construção

O ser humano e a vida em sociedade provocam muitas vezes antagonismos, desacordos e conflitos interpessoais. Saber lidar com oposições e confrontos de forma positiva e democrática é essencial para transformar e melhorar a qualidade das relações humanas (Guix, 2008; Torremorel, 2008; Maldonado, 2010; Bordoni e Bauman, 2016; Cunha e Leitão, 2016). Na origem da mediação em Portugal encontram-se dois objetivos essenciais: garantir o direito fundamental de acesso à justiça, de forma mais célere e democrática e com menores custos, assim como proporcionar espaços de diálogo, respeito e entendimento mútuo para a resolução de conflitos, integrando os principais motivos que permitiram à mediação encontrar lugar na sociedade e no ordenamento jurídico português. A mediação é reconhecida como uma prática antiga que sempre existiu (Freire, 2009; Six, 1990; Torremorell, 2008). Embora se registre um longo percurso da mediação nas relações humanas, só a partir do final da década de 90, em Portugal, se começou a organizar um discurso teórico e conceptual mais sistematizado a seu respeito.

A mediação surgiu oficialmente, no contexto português, com o objetivo de desobstruir os contextos judiciais, numa lógica de justiça de proximidade, através da qual um terceiro, neutro, imparcial e empático, auxilia a comunicação entre as partes em conflito para que estas cheguem a um acordo mutuamente satisfatório. Esta característica da mediação é uma das que mais têm sido acentuadas, sendo assim definida por Lederach (1996, p. 4): "A mediação é uma técnica muito ampla, que consiste na intervenção de um terceiro (um indivíduo, uma equipa, etc.) que facilita o alcance do acordo em

3 Este questionário foi elaborado e implementado no âmbito do projeto LIMEdiat (ref.ª 2020-1-FR01-KA203-079934, 2020-2023).

torno de um conflito”. A implementação progressiva da mediação evidenciou o seu impacto positivo nos indivíduos e suas relações (Despacho conjunto n.º 304/98, de 24 de abril; Decreto-Lei n.º 146/99, de 4 de maio; Freire e Caetano, 2008; Costa, 2019). Simultaneamente, foi-se aprofundando a sua elaboração teórica-metodológica permitindo uma compreensão e uma abordagem mais amplas dos conflitos, numa perspetiva não apenas resolutive, mas de gestão positiva e transformadora dos indivíduos e das situações (Freire e Caetano, 2008; Almeida, 2009; Silva *et al.* 2010; Cunha e Leitão, 2016; Cunha e Monteiro, 2018; Silva, 2018; Costa, 2019); para além de atender às necessidades individuais, visa também desenvolver capacidades de (re)valorização e (re)conhecimento individual e interpessoal (Shailor, 1999).

Para Bonaffé-Shmitt (2009), a mediação foi ganhando uma relativa autonomia face aos outros métodos de resolução alternativa de conflitos, adquirindo uma identidade e independência que, em Portugal, tal como noutros países, ainda não está totalmente assumida, o que pode ter a ver com a variedade de perceções sobre o que é a mediação e os procedimentos que lhe são característicos.

Para além da vertente de resolução cooperativa de conflitos, a mediação tem abrangido um enfoque mais amplo, reconhecido a partir da prática, associado à prevenção, gestão e transformação dos conflitos com impacto na regulação e coesão social (Torremorell, 2008; Oliveira e Freire, 2009; Silva, 2015, 2018; Cunha e Monteiro, 2018; Costa, 2019; Gimenez Romero, 2020). Esta progressiva abrangência da mediação decorre também do aprofundamento teórico e da emergência de novos modelos de mediação (transformativo (Bush e Folger, 1996), sistémico (Parkinson, 2008), entre outros) associados a conceções construtivistas e sociocríticas (Guillaume-Hofnung, 2005; Silva *et al.*, 2010). A mediação expande-se à promoção de espaços participativos e educativos de envolvimento democrático, de cidadania e de reconhecimento mútuo (Silva, 2018; Gimenez Romero, 2020). Esta assunção da mediação, na teoria e nas práticas, encontra-se ainda ausente no reconhecimento legal, como se evidenciará na terceira parte deste texto. Todavia, desde o início do século XXI, existem evidências práticas e teóricas desta abrangência que recolhem um novo impulso e relevância para desenvolver competências sociais e cívicas essenciais ao desenvolvimento sustentável de comunidades pacíficas, democráticas e colaborativas e responder aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2015; Silva, 2018). A este propósito, citam-se dois autores (Gimenez Romero, 2019; Torremorell, 2008), reconhecidos mediadores e investigadores sobre a mediação social, comunitária e intercultural. Torremorell, no início do milénio, assume que a mediação “promove atitudes de abertura em relação a outras formas de entender a existência”, tem a “capacidade para gerar empatias com significações socioculturais e referentes axiológicos

diversos” e substitui “a cultura da confrontação e do litígio pela da mediação e do consenso” indo ao encontro dos “ideais de paz” (Torremorell, 2008, p. 76). Também Gimenez Romero sublinha esta compreensão da mediação, explicitando, num livro mais recente (2019) sobre teoria e prática da mediação intercultural, os seguintes detalhes:

Desde um enfoque amplo de mediação, a mediação comunitária, para além de constituir um recurso para a resolução de confrontações e litígios na comunidade, implica e pode supor também:

- uma estratégia de prevenção [...];
- uma via para a canalização e regulação pacífica, cívica, democrática das tensões e enfrentamentos habituais e recorrentes;
- um dos elementos locais para a construção na comunidade do que categorizo como uma cultura cívica do conflito;
- uma facilitação da comunicação entre os distintos atores institucionais, sociais, económicos da comunidade [...];
- uma ferramenta para o impulso da participação [...];
- um mecanismo para a adequação institucional [...];
- e, em definitivo, um recurso para a mudança, coesão e transformação social. (Gimenez Romero, 2019, pp. 313-314)

Dialogar, escutar, participar, reconhecer, incluir e coconstruir de forma colaborativa nos mais diversos campos e contextos de interação humana são alguns dos propósitos da mediação, os quais são por nós reconhecidos como indispensáveis para (cor)responder às mudanças e desafios da atualidade:

A mediação é uma cultura de paz e de cidadania, essencial para o desenvolvimento de sociedades sustentáveis, humanistas e críticas. A expansão da cultura da mediação é condição essencial para o desenvolvimento de lideranças democráticas e solidárias, para a educação de pessoas autónomas e autodeterminadas, para o desenvolvimento de processos de evolução pessoal e coletiva responsáveis. (Silva, 2018, p. 27)

Em Portugal, a mediação tem revelado ser uma metodologia com incidência a vários níveis (Silva, 2014, 2016): i) como modo de resolução positiva e colaborativa de conflitos tendo em vista a promoção de soluções satisfatórias para todos os envolvidos; ii) como modo de regulação social, de (re) estabelecimento dos laços sociais e da coesão social; iii) como modelo de intervenção social, o qual, para além da regulação e coesão social, visa a transformação e a mudança social através da capacitação e empoderamento dos indivíduos e dos grupos.

A partilha e a difusão destes contributos teóricos da mediação, focados não apenas na sua dimensão resolutiva, mas também na dimensão preventiva e socioeducativa, têm sido essenciais para identificar a trajetória teórico-conceitual e prática da mediação em Portugal e atribuir-lhe expressão social nos mais diversos campos de atuação. No contexto nacional português, são diversas as instituições de ensino superior e associações de mediação que têm vindo a colaborar entre si para produzir e aprofundar conhecimento sobre mediação. Investigadores, professores, mediadores e estudantes de pós-graduação em cursos de mediação têm vindo a desenvolver trabalhos, projetos e iniciativas conjuntas de investigação e investigação-ação nesta área, com vista a estudar as condições essenciais para a valorização e reconhecimento da mediação em Portugal. Ainda que não seja o repto deste texto, destacam-se algumas dessas iniciativas/projetos/associações/grupos: Comissão Nacional de Mediação (CNM); Núcleo de Estudos em Mediação (NEM) – EstreiaDiálogos; Rede de Ensino Superior para a Mediação Intercultural (RESMI); Federação Nacional de Mediação de Conflitos (FMC); Projeto Arlekin (2013-2016, ref.ª 539947-LLP-1-2013-1-FR-GTV-GMP); Projeto CreE.A (2016-2019, ref.ª 580448-EPP-1-2016-1-FR-EPPKA3-IPI-SOC-IN); entre outros. Para além destes, têm também sido diversos os projetos de investigação desenvolvidos no âmbito de mestrado, doutoramento e pós-doutoramento em Instituições de Ensino Superior, públicas e privadas, portuguesas. Estas iniciativas e os seus resultados mostram, por um lado, o aprofundamento e a ampliação da investigação sobre mediação em Portugal e, por outro, a pertinência e necessidade de enquadrar esta prática junto de outras respostas sociais.

2. Campos de atuação da mediação: extrajudiciais e não judiciais

Uma das características da mediação é a sua flexibilidade, ampla aplicabilidade e expansão face às demandas sociais. As suas dimensões de natureza resolutiva e de natureza reguladora e (trans)formativa permitem-nos compreendê-la numa multiplicidade de contextos e associá-la a diversos campos de atuação.

2.1. Campos extrajudiciais⁴

São vários os campos extrajudiciais em que a mediação tem atuado ao longo das últimas três décadas. Os quatro campos principais que estão regulamentados e integrados no sistema judicial português e nos sistemas públicos de mediação são: civil e comercial, familiar, laboral e penal.

⁴ A via extrajudicial implica um processo, adotado pelos tribunais ou outras instâncias judiciais, de recomendação/direcionamento dos casos em litígio judicial para os serviços de mediação.

A mediação civil e comercial abrange a resolução de conflitos em matéria civil, nomeadamente, as matérias para cumprimento de obrigações, para entrega de coisas móveis, as resultantes de direitos e deveres dos condóminos, as referentes à resolução de conflitos entre proprietários de prédios, as que digam respeito ao arrendamento urbano, as que respeitem à responsabilidade civil contratual e extracontratual e ao incumprimento civil contratual, as que respeitem à garantia geral das obrigações e outras no âmbito civil e comercial (Lei n.º 29/2013, de 19 de abril).

À mediação familiar cabem as matérias relacionadas com o divórcio e a separação de pessoas e bens, as relacionadas com a regulação do exercício das responsabilidades parentais, as partilhas por divórcio e por herança e quaisquer outros diferendos que existam entre pessoas da mesma família (Direção-Geral da Política de Justiça, 2021b).

A mediação laboral, como meio para mediar conflitos surgidos no âmbito do contrato individual de trabalho, abrange quaisquer questões relacionadas com a comunicação e relação laboral, como por exemplo, a redução da carga horária, com reflexos no vencimento do trabalhador, a recusa na prestação de trabalho suplementar pedido pelo empregador, o incumprimento das regras de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho impostas pela empresa, as situações em que o empregador se recusa reconhecer o estatuto de trabalhador-estudante requerido pelo trabalhador, entre outras (Direção-Geral da Política de Justiça, 2021b).

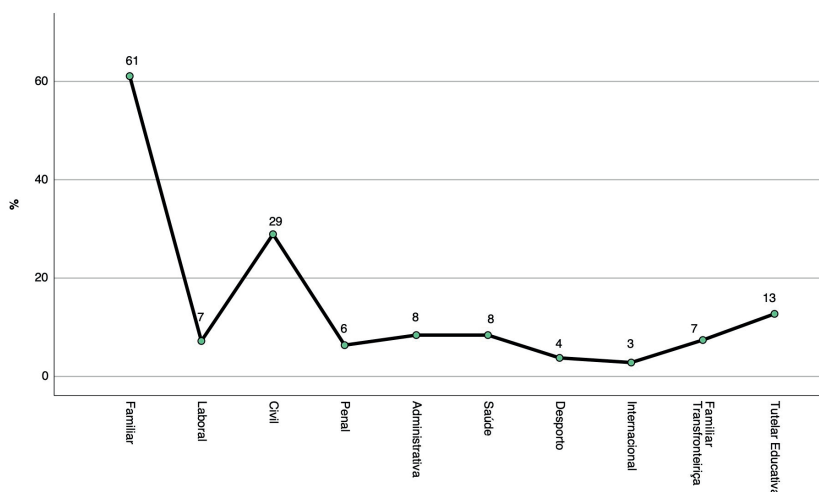
A mediação penal, como meio de resolução alternativa de litígios emergentes da prática de certos crimes, permite a reparação dos danos causados pelo facto ilícito. Estão abrangidos por esta certos crimes semipúblicos contra as pessoas e contra o património e os crimes particulares, puníveis com pena de prisão até cinco anos ou com sanção diferente da pena de prisão. São exemplos de crimes abrangidos pela mediação penal a ofensa à integridade física simples, a difamação, o furto, o dano e a burla (Direção-Geral da Política de Justiça, 2021b).

Existem outros campos da mediação com menor expressão até ao momento, porém em expansão e já regulamentados, nomeadamente a mediação internacional, familiar transfronteiriça, no desporto e na saúde. Um estudo realizado em 2021⁵ sobre o perfil dos mediadores em Portugal revela que os campos com maior implementação em Portugal são a mediação familiar e a mediação civil e comercial. Todavia, como se pode ler no

5 Em abril de 2021, foi implementado um inquérito por questionário online aos mediadores a residir em Portugal, com o objetivo de compreender o perfil e a sua situação laboral no país. Este estudo foi realizado no âmbito do projeto europeu LIMediat (2020-1-FR01-KA203-079934). A divulgação do questionário foi realizada a nível nacional, através da estratégia snowball por diferentes meios (DGPJ, Federação Nacional de Mediadores, redes sociais e email), pelo que se trata de uma amostragem não probabilística de 175 mediadores.

gráfico 1, evidenciam-se cada vez mais intervenções pela mediação noutros campos extrajudiciais.

Gráfico 1. Campos de atuação dos inquiridos em mediação extrajudicial



Fonte: Elaboração própria com base nos resultados de um questionário implementado em 2021, no âmbito do projeto LIMEdiat, dirigido a mediadores a trabalhar à data em Portugal

Pela análise do gráfico, extraído do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), através do qual os dados foram tratados e gerados, é possível identificar que, dos 175 inquiridos, 61% (n=80) praticam frequentemente a mediação familiar; 29% (n=35) praticam regularmente a mediação no campo da matéria civil e comercial; 7% (n=8) exercem a mediação laboral; e 6% (n=7) dos inquiridos praticam a mediação no campo penal. Os resultados mostram que a mediação familiar é a mais representativa da amostra, seguida da mediação civil e comercial. No entanto, também se percebe uma diversidade de outros campos porventura em expansão em Portugal face aos novos desafios sociais.

2.2. Campos não judiciais⁶

Existem vários campos da mediação em Portugal ainda não regulamentados, nem integrados nos sistemas públicos de mediação, que designamos de campos não judiciais de atuação. Estes campos são: escolar, comunitário, intercultural e ambiental.

⁶ A via não judicial reconhece o recurso e a participação na mediação sem que esta tenha sido recomendada e/ou direcionada pelos tribunais.

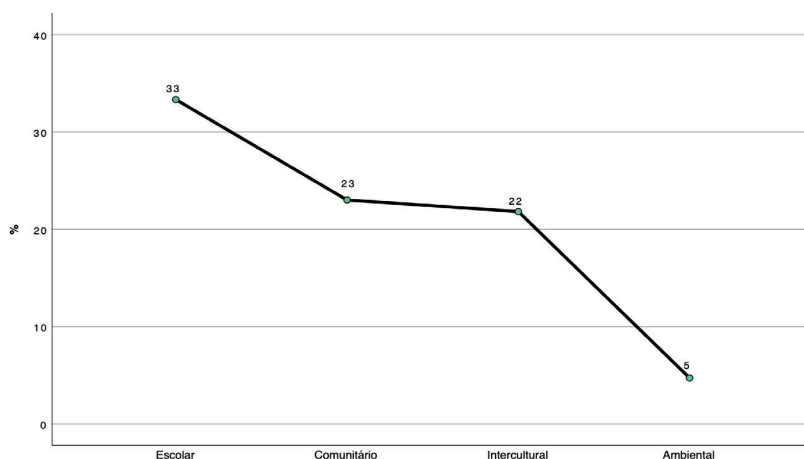
A mediação escolar surge com dois grandes objetivos: o de conduzir as partes na resolução de conflitos e o de ressignificar as relações quebradas. Como o nome indica, a mediação escolar atua nos contextos escolares e visa a construção de um padrão cultural convivencial dentro da escola centrado na prevenção da violência, no fortalecimento dos valores democráticos, na manutenção de uma cultura de paz, na construção de um ambiente pacífico entre as diferentes partes envolvidas na comunidade escolar, no desenvolvimento do pensamento crítico, na empatia e na aceitação do outro (Costa, 2010). Este contributo da mediação para a participação democrática e desenvolvimento da cidadania na construção de uma cultura escolar educativa, pedagógica e organizacional favorece a construção de um ambiente seguro de partilha e diálogo, propício à paz e intercompreensão (Costa *et al.*, 2017).

A mediação comunitária exerce-se em contextos sociais e comunitários (como autarquias, IPSS, instituições de acolhimento, lares, associações, entre outros), responsabilizando os vários agentes pelas suas decisões e facilitando a tomada de decisão e o pleno exercício da cidadania (Oliveira, Galego e Godinho, 2005). Neste âmbito de atuação, tal como nos restantes campos, promove o acesso aos Direitos Humanos, a construção de diálogos positivos e inclusivos e o reforço da coesão social.

Quanto à mediação intercultural, esta visa a ação em situações de multiculturalidade, tendo em vista o reconhecimento do outro, a aproximação das partes, a comunicação, a compreensão mútua, a aprendizagem, o desenvolvimento da convivência, a regulação de conflitos e a adequação institucional face a interesses diferenciados (Gimenez Romero, 2019). A mediação intercultural configura perspetivas alargadas de ação para a melhoria pessoal e social dos sujeitos, nos seus diversos contextos sociais, (re)criando espaços de socialização positivos, fomentando novas formas de sociabilidade e propondo modelos de (re)configuração de laços sociais em contexto de diversidade cultural (Silva *et al.*, 2016).

A mediação ambiental promove uma abordagem individualizada na resolução de conflitos ambientais e, perante a complexidade socioambiental, favorece a consciencialização em torno de problemáticas ambientais. A mediação ambiental está associada a conflitos ambientais, mas também a conflitos culturais e históricos, os quais envolvem questões complexas e interdisciplinares que, grande parte das vezes, ultrapassam a capacidade de decisão dos tribunais (Cebola *et al.*, 2020).

O estudo realizado em abril de 2021 permitiu também compreender a crescente implementação da mediação escolar, comunitária e intercultural em Portugal, conforme os resultados expressos no gráfico 2.

Gráfico 2. Campos de atuação dos inquiridos em mediação não judicial

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados de um questionário implementado em 2021 (no âmbito do projeto LIMEdiat) a mediadores a trabalhar à data em Portugal.

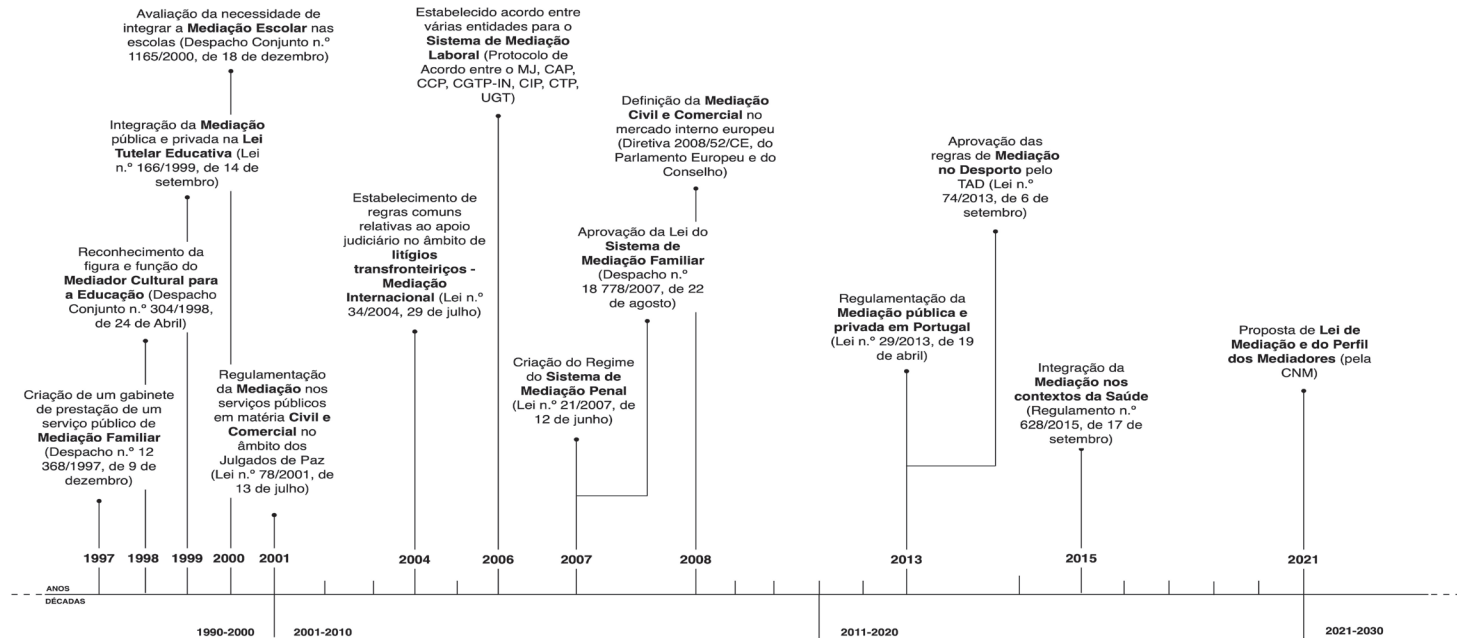
Os dados do gráfico mostram que o campo não judicial com maior intervenção dos mediadores portugueses é o escolar, registando-se 33% (n=40) dos 175 inquiridos neste contexto de atuação. Logo a seguir surgem 23% (n=26) dos inquiridos que indicam como sendo o seu principal âmbito de ação a mediação comunitária e a mediação intercultural, esta última com 22% (n=24). A mediação ambiental aparece com menor frequência, sendo praticada por 5% (n=5) dos inquiridos (n=5).

3. Enquadramento jurídico da mediação no contexto português

Do que se apresentou nos pontos anteriores, a mediação mostra ser um procedimento importante para responder aos desafios sociais de forma humanista e inovadora, não só nos contextos extrajudiciais, como nos educativos e organizacionais de âmbito não judicial (Silva, 2015; Álamo e Villaluenga, 2020). A sua afirmação e o reconhecimento formal estão, no entanto, em processo de expansão e consolidação, não existindo ainda um entendimento comum e regulamentado a seu respeito.

A fim de identificar e sistematizar o percurso legal da mediação em Portugal, elabora-se uma linha temporal representativa da sequência e evolução legislativa da mediação e diferentes campos de atuação desde o início da sua implementação até à atualidade (cf. figura 1).

Figura 1. Linha de tempo representativa da evolução legislativa portuguesa da mediação e seus campos de atuação



3.1. Evolução da regulamentação da mediação em Portugal

Numa primeira análise da linha de tempo (cf. figura 1) é possível identificar quatro momentos principais em que a mediação ganhou destaque no ordenamento jurídico português: o final da década de 1990-2000; entre 2001 e 2010; de 2011 a 2020; e no ano de 2021. São produzidos vários diplomas legais nas duas primeiras décadas, no entanto, só a partir de 2011 começam a ser significativos os avanços na regulamentação jurídica da mediação.

Para tornar mais clara a leitura desta linha de tempo e para evidenciar os principais marcos da mediação em Portugal, organiza-se a leitura deste subtópico em três períodos. O primeiro destaca os diplomas legais no âmbito da mediação nas duas primeiras décadas representadas (1990-2000 e 2001-2010), em especial, os efeitos da regulamentação da competência, organização e funcionamento dos Julgados de Paz por meio da implementação da Lei n.º 78/2001, de 13 de julho, na mediação⁷. O segundo período centra-se na terceira década (2011-2020) e no marco mais expressivo da mediação em Portugal até então, isto é, a regulamentação da mediação pública e privada através da Lei n.º 29/2013, de 19 de abril, também comumente conhecida por “Lei da Mediação”. Por fim, o terceiro período referência é relativo à década de 2021-2030 e aborda os últimos esforços mobilizados por diversos profissionais, investigadores, mediadores e entidades representativas dos mediadores em prol da regulamentação de uma Lei de Mediação mais ampla e atualizada, concretizando os princípios e pressupostos subjacentes à aplicabilidade e qualidade da prática da mediação.

São diversos os desafios, controvérsias e divergências que a mediação tem trazido para discussão. A sua regulamentação divide opiniões, e as próprias leis têm mostrado vulnerabilidades que sugerem entendimentos variados e, por vezes, díspares. Neste sentido, considera-se importante apresentar estas disparidades e documentar os passos percorridos no que diz respeito à produção legal sobre mediação em Portugal e antecipar etapas que ainda faltam estabelecer.

Primeiro período: décadas de 1990-2000 e 2001-2010

Foram vários os diplomas legais publicados no final do século XX que visavam a integração da mediação nos contextos de litígio familiar (Despacho n.º 12368/97, de 9 de dezembro), de intervenção nas escolas (Despacho Conjunto n.º 304/98, de 24 de abril, e Despacho Conjunto n.º 1165/2000, de 18 de dezembro) e nos processos tutelares educativos (Lei n.º 166/99, de 14 de

⁷ “Os Julgados de Paz constituem uma rede de tribunais de proximidade, instalados e funcionando em estreita cooperação entre o Estado e os Municípios, vocacionados para a maximização da participação dos cidadãos na justa composição dos litígios que lhes respeitam, mediante procedimentos caracterizados pela simplicidade, adequação, informalidade, oralidade e absoluta economia processual” (Conselho dos Julgados de Paz, 2021).

setembro). Porém, o reconhecimento legal da mediação data de 2001, com a publicação da Lei n.º 78/2001, de 13 de julho. Este foi o momento em que foi regulamentada a competência, organização e funcionamento dos Julgados de Paz e estabelecido o primeiro serviço público de mediação de conflitos:

1 – Em cada julgado de paz existe um serviço de Mediação que disponibiliza a qualquer interessado a Mediação, como forma de resolução alternativa de litígios.

2 – O serviço tem como objetivo estimular a resolução, com carácter preliminar, de litígios por acordo das partes. (Artigo 16.º da Lei n.º 78/2001, de 13 de julho).

Esta lei foi um dos primeiros passos dados no sentido do reconhecimento endógeno da mediação em Portugal, especificando a prática da mediação:

1 – A Mediação é uma modalidade extrajudicial de resolução de litígios, de carácter privado, informal, confidencial, voluntário e natureza não contenciosa, em que as partes, com a sua participação ativa e direta, são auxiliadas por um mediador a encontrar, por si próprias, uma solução negociada e amigável para o conflito que as opõe. (Artigo 35.º da Lei n.º 78/2001, de 13 de julho)

No entanto, esta lei não dá conta das especificidades da prática da mediação, sendo ainda vagos os princípios e pouco concretos os respetivos campos de atuação. Nesse sentido, nos anos subsequentes, foram organizados esforços e implementada legislação conexa que determinava e robustecia a importância do recurso à mediação em vários contextos.

Considerando a importância e o sucesso da aplicabilidade de uma justiça de proximidade por via da mediação, a título experimental, foi criado um Protocolo de Acordo entre o Ministério da Justiça e vários parceiros sociais (Protocolo de Acordo entre MJ, CAP; CCP; CGTP-IN; CIP; CTP; UGT, 2006). Este documento visava a criação de um Sistema de Mediação Laboral que tinha como objetivo mediar conflitos em matéria laboral com vista a “contribuir para o crescimento do número de litígios resolvidos extrajudicialmente e, conseqüentemente, para a libertação de um considerável número de acções dos tribunais de trabalho” (Protocolo de Acordo entre MJ, CAP; CCP; CGTP-IN; CIP; CTP; UGT, 2006, p. 3).

Esta iniciativa e o seu impacto positivo na resolução de conflitos levaram à reestruturação da justiça nas instituições administrativas; por isso, no mesmo ano surge, integrado na Lei Orgânica do Ministério da Justiça (Decreto-Lei n.º 206/2006, de 27 de outubro), o Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios (GRAL). Este visa a promoção do acesso ao direito, aos meios extrajudiciais de resolução de litígios, aos tribunais arbitrais e aos Julgados de Paz, entre os quais, a mediação e os sistemas de mediação.

O objetivo do Governo de fornecer meios de resolução de litígios mais céleres, baseados numa lógica de proximidade, permitiu expandir a mediação. A criação do Sistema de Mediação Laboral (SML) e do GRAL foram uma alavanca para a expansão da mediação a outros campos extrajudiciais, nomeadamente a mediação penal e a mediação familiar. A primeira foi criada para, nos casos de processo penal, aproximar o arguido e o ofendido e apoiar a busca de um acordo mutuamente satisfatório, capaz de reparar os danos causados pelo facto ilícito e contribuir para a restauração da paz (Lei n.º 21/2007, de 12 de junho). A segunda surge, primordialmente, com vista a alargar as matérias de conflitos familiares suscetíveis de serem resolvidos por via da mediação e a reconfigurar o serviço público de mediação familiar, através do Sistema de Mediação Familiar (SMF) (Despacho n.º 18 778/2007, de 22 de agosto).

Até ao final da década de 2001-2010 estes foram avanços significativos na regulamentação da mediação em Portugal. Todavia, estas regulamentações referem-se ao conjunto de MARL, fazendo com que a mediação seja frequentemente confundida com outros métodos alternativos de resolução de conflitos, seja pelas pessoas em geral, seja por profissionais que a implementam.

Segundo período: década de 2011-2020

Depois de vários avanços e do estabelecimento de normativas, em 2013 é promulgada a lei que define a mediação em Portugal – Lei n.º 29/2013, de 19 de abril –, que estabelece os princípios gerais aplicáveis à mediação realizada no país, à mediação em matéria civil e comercial, aos mediadores e aos sistemas públicos e privados de mediação. Ao longo da análise, centrámo-nos exclusivamente no escrutínio desta lei, uma vez que foi, na década em questão, a mais relevante e significativa para a mediação. Neste documento aparece, pela primeira vez, uma definição geral de mediação pública e privada como resolução de conflitos: “a) <<Mediação>> a forma de resolução alternativa de litígios, realizada por entidades públicas ou privadas, através da qual duas ou mais partes em litígio procuram voluntariamente alcançar um acordo com assistência de um mediador de conflitos” (artigo 2.º da Lei n.º 29/2013, de 19 de abril).

De forma a compreender-se mais especificamente as informações presentes na vigente Lei e, conscientes das diferenças que este diploma apresenta quando comparado com a Lei n.º 78/2001, de 13 de julho, evidenciam-se (tabela 1) as principais similaridades entre a lei de 2001 e a lei de 2013, bem como as novidades que esta última traz ao estatuto da mediação em Portugal.

Tabela 1. Comparação entre a Lei n.º 78/2001, de 13 de julho, e a Lei n.º 29/2013, de 19 de abril, e especificidades desta última

	Lei n.º 78/2001, de 13 de julho	Lei n.º 29/2013, de 19 de abril
Objetivo	Regula o serviço público de mediação na organização e funcionamento dos Julgados de Paz.	Estabelece os princípios gerais aplicáveis à mediação em Portugal e os regimes jurídicos da mediação civil e comercial, mediadores e mediação pública e privada.
Respostas	Serviço público de mediação.	Serviço de mediação pública; Mediação privada.
Profissional	Funções, requisitos e seleção dos mediadores e inscrição na lista de mediadores dos Julgados de Paz.	Estatuto, formação, direitos e deveres do mediador de conflitos e inscrição nas listas dos sistemas públicos de mediação.
Princípios	Princípio da confidencialidade.	Princípio da voluntariedade. Princípio da confidencialidade. Princípio da igualdade e da imparcialidade. Princípio da independência. Princípio da competência e da responsabilidade. Princípio da executoriedade.
Procedimento	Pré-mediação; escolha do mediador; processo da mediação; desistência; acordo.	Pré-mediação; escolha do mediador; fim do procedimento; acordo; duração; suspensão do procedimento.
Outros	-	Convenção de mediação; Mediação pré-judicial.

É possível verificar, numa primeira análise, que na lei de 2013 foram incluídos novos entendimentos e especificidades da mediação, para além dos já definidos em 2001, bem como foram reforçados aspetos já vigentes.

Esta comparação entre a lei de 2001 e a lei de 2013 permite compreender serem muito idênticos os enfoques do serviço público de mediação (regulamentado na Lei n.º 78/2001, de 13 de julho) e a prática da mediação em Portugal (regulamentada na Lei n.º 29/2013, de 19 de abril). Porém, apesar de serem bastantes as similaridades, a Lei n.º 29/2013 é mais abrangente, tanto no que respeita ao reconhecimento da mediação pública e privada realizada em Portugal, quanto na inclusão dos princípios essenciais da mediação e dos direitos e deveres dos mediadores incorporando os primeiros entendimentos teóricos, práticos e legais em torno da atividade mediadora. Embora esta lei tenha constituído um importante avanço para o reconhecimento da mediação em Portugal, ao longo de quase uma década, foram significativos os avanços teóricos e praxiológicos da mediação em Portugal, e a nível internacional emergiram novas necessidades e desafios da sociedade contemporânea e novas áreas de atuação pela mediação, o que requer a atualização das normas legais em vigor.

Terceiro período: década de 2021–2030

Os desafios sociais, a complexidade inerente às relações interpessoais e a necessidade de implementar uma justiça de proximidade fez surgir, no século XXI, respostas que permitissem ir ao encontro dos fundamentos

previstos na democracia e no novo cenário global. A mediação, oferecendo uma visão positiva, inclusiva e pacífica da sociedade, das relações e da vida, tem sido uma dessas respostas.

Nesse sentido, o impacto da mediação em diversos contextos de atuação, ora extrajudiciais (mais desenvolvidos e reconhecidos legalmente), ora não judiciais (sem reconhecimento legal), leva a um conjunto de reflexões e debates partilhados entre mediadores, representantes de associações de mediadores, investigadores e académicos. Estas reflexões e debates conduziram à elaboração de uma proposta de reformulação da Lei da Mediação e legislação conexa⁸. A proposta foi apresentada e submetida à Assembleia da República pela Comissão Nacional de Mediação (CNM) e pela Federação Nacional de Mediadores (FMC) e subscrita por diversos profissionais e entidades cujos esforços ao longo dos últimos anos se têm concentrado na construção de um entendimento e reconhecimento atualizado e dignificador da prática da mediação em Portugal. Esta proposta surge fundamentada por diversos motivos, os quais estão diretamente associados aos efeitos e impactos da prática da mediação ao longo das últimas décadas. Assim, salienta-se: a necessidade e importância, a nível europeu (Diretiva 2008/52/CE) e nacional (Plano Justiça+ Próxima 16/19 e 20/23 do Ministério da Justiça), de estabelecer uma justiça de proximidade com os cidadãos; a necessidade de intervir no desenvolvimento de um mundo pacífico e sustentável, inclusivo, colaborativo e centrado em lógicas positivas de desenvolvimento mútuo; a importância de reconhecer a diversidade dos campos de atuação pela mediação e de integrar, nesses contextos, um profissional devidamente formado e habilitado; a importância de estabelecer e alicerçar a formação de qualidade (com exigências e critérios teóricos, técnicos, práticos, relacionais e éticos comuns) para o exercício autêntico da mediação (fundamentação da proposta de alteração à lei apresentada pela CNM, 2021).

Neste sentido, a proposta de lei visa apresentar uma adequada e atualizada terminologia no que respeita à definição de mediação e ao perfil dos mediadores. Ao contrário do que está definido na legislação precedente, esta proposta sustenta uma abordagem da mediação mais ampla e transdisciplinar. Para além de integrar todos os âmbitos e campos de intervenção pela mediação, seja de natureza pública ou privada, também oferece uma proposta concreta no que concerne à especificidade e supervisão do procedimento da mediação e à formação, estatuto e reconhecimento profissional formal dos mediadores.

Acompanhando a evolução da mediação e da sua regulamentação a nível europeu, a proposta de lei sobre a mediação em Portugal tem como

8 Documento não publicado, submetido pela Comissão Nacional de Mediação (CNM) à Assembleia da República em março de 2021.

propósito consolidar e regular a mediação exercida no contexto nacional, com vista a assegurar não só a qualidade da sua prática, como também o reconhecimento profissional dos mediadores. Existe, por isso, uma grande expectativa face à evolução da mediação ao longo desta década de modo a cumprir a sua missão na construção de sociedades sustentáveis e pacíficas.

4. Consolidando o percurso e o reconhecimento da mediação em Portugal

A mediação é uma prática com mais de quatro décadas em Portugal e vem sendo desenvolvida e aprofundada a nível prático e teórico-metodológico. A sua evolução tem sido considerada essencial para responder com qualidade à sua expansão e a uma nova visão da sociedade contemporânea, relevando uma justiça universal mais próxima dos cidadãos e o desenvolvimento de sociedades pacíficas.

Ao longo do texto abordou-se a trajetória da mediação refletindo sobre o seu progressivo alargamento e aprofundamento em Portugal, nos campos extrajudiciais e não judiciais. No entanto, embora esta expansão seja evidente, nomeadamente em áreas de atuação como a escolar, comunitária, intercultural e ambiental, a mediação ainda não se encontra regulamentada nestes âmbitos. O desenvolvimento e abrangência dos campos da mediação, para além dos campos extrajudiciais, e o seu reconhecimento não se encontram refletidos em produção legislativa, o que dificulta o enquadramento formal dos mediadores que atuam em âmbitos não judiciais. Este é um dos aspetos reconhecidos e integrados na proposta de Lei de Mediação apresentada à Assembleia da República em 2021 e que se considera essencial para dar conta do que efetivamente ocorre na prática e para a consolidação desta atividade.

É fundamental garantir padrões de qualidade na formação dos mediadores. Para alcançar este objetivo, importa promover uma formação sólida dos profissionais que atuam como mediadores em diferentes campos, bem como realizar o acompanhamento e supervisão das práticas de mediação. Estas condições são essenciais para o exercício da mediação com qualidade e para o seu reconhecimento social e formal. Essas condições, assim como os procedimentos necessários para se caminhar nesta direção, são identificados na proposta de lei precedentemente identificada.

A ampliação da prática da mediação a diversos campos de ação tem resultado na sua fragmentação, tornando complexa e difícil a sua consolidação, ora como profissão, ora como disciplina científica. Porém, o seu papel construtivo e socioeducativo na prevenção, gestão e resolução cooperativa de conflitos, em diferentes âmbitos, é essencial para responder às

exigências da sociedade contemporânea. Por isso, é crucial que a mediação seja valorizada e reconhecida formalmente e que sejam implementadas as condições indispensáveis à sua consolidação a nível do conhecimento, da formação e da prática, bem como à sua integração no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ).

Agradecimentos

As autoras agradecem os contributos partilhados para a redação deste texto às colegas Ana Paula Caetano, da Universidade de Lisboa, Anabela Quintanilha, da MediarMais, Elisabete Pinto da Costa, da Universidade Lusófona do Porto, Maria João Castelo-Branco, da MediarMais, e aos colegas Pedro Cunha, da Universidade Fernando Pessoa, e Tiago Neves, da Universidade do Porto.

Financiamento

Este trabalho foi financiado por fundos europeus, através do Programa ERASMUS+, no âmbito do projeto europeu 2020-1-FR01-KA203-079934 e apoiado por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto UIDB/00736/2020.

Referências

- ÁLAMO, Manuel Rosales; VILLALUENGA, Letícia Garcia (eds.) – *Las competencias para la formación de la persona mediadora*. Santiago de Compostela: CUEMYC, 2020. ISBN 9788412150964.
- ALMEIDA, Helena Neves – Um panorama das mediações nas sociedades. Na senda da construção de sentido da mediação em contexto educativo. In CAETANO, Ana Paula; SIMÃO, Ana M. Veiga; FREIRE, Isabel (eds.) – *Tutoria e Mediação em Educação*. Lisboa: Educa, 2009. ISBN 9789898272034. p. 115-128.
- BONAFÉ-SCHMITT, Jean-Pierre – Mediação, conciliação, arbitragem: Técnicas ou um novo modelo de regulação social. In SILVA, Ana Maria Costa; MOREIRA, Maria Alfredo (eds.) – *Formação e Mediação Sócio-Educativa. Perspetivas teóricas e práticas*. Porto: Areal Editores, 2009. ISBN 9789896470395. p. 15-40.
- BORDONI, Carlo; BAUMAN, Zygmunt – *Estado de Crise*. Lisboa: Relógio D'Água, 2016. ISBN 9789896416300.
- BUSH, Robert Baruch; FOLGER, Josph – *La promesa de la mediación. Cómo afrontar el conflicto a través del fortalecimiento y el reconocimiento de los otros*. España: Ediciones Granica, SA, 1996. ISBN 9788475774008.
- CEBOLA, Cátia Marques; CASER, Úrsula; LOPES, Dulce; VASCONCELOS, Lia – *Mediação Ambiental: Da lei à prática. À luz dos princípios da Lei N.º 29/2013*. Coimbra: Gestlegal, 2020. ISBN 9789898951342.
- CENTRO DE ARBITRAGEM DA UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA – Centro de Arbitragem da Universidade Autónoma de Lisboa [Em linha]. Lisboa: CAUAL, 2021. [Consult. 07 ag. 2021]. Disponível em: <https://arbitragem.autonoma.pt>.

- CONSELHO DOS JULGADOS DE PAZ – Conselho dos Julgados de Paz [Em linha]. Lisboa: CJP, 2021. [Consult. 15 jul. 2021]. Disponível em: <http://www.conselho-dosjulgadosdepaz.com.pt>.
- COSTA, Elisabete Pinto – *Mediação de Conflitos na Escola: Da teoria à prática*. Porto: Edições Universitárias Lusófonas, 2019. ISBN 9789897571022.
- COSTA, Elisabete Pinto – Novos espaços de intervenção: A mediação de conflitos em contexto escolar. In VASCONCELOS-SOUSA, José (ed.) – *Mediação e Criação de Consensos: Os novos instrumentos de empoderamento do cidadão na União Europeia*. Estoril: Mediarcom/Minerva, 2010. ISBN 9789727982899. p. 155-166.
- COSTA, Elisabete Pinto; TORREGO, Juan Carlos; MARTINS, Alcina – A investigação qualitativa como metodologia compreensiva da dimensão interpessoal/social de um projeto de mediação de conflitos. In COSTA, António Pedro; TUZZO, Simone; BRANDÃO, Catarina (eds.) – *Atas do 6.º Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa*. Salamanca: CIAIQ, 2017. ISBN 9789728914776. p. 683-691.
- CUNHA, Pedro; LEITÃO, Sofia – *Manual de Gestão Construtiva de Conflitos*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa, 2016. ISBN 9789896431402.
- CUNHA, Pedro; MONTEIRO, Ana Paula – *Gestão de Conflitos na Escola*. Lisboa: Factor, 2018. ISBN 9789896930844.
- DECRETO-LEI N.º 146/99. *Diário da República I Série-A*. 103 (99-04-05) 2352-2354.
- DECRETO-LEI N.º 206/2006. *Diário da República I Série*. 208 (06-27-10) 7463-7473.
- DESPACHO 12368/97. *Diário da República II Série*. 283 (97-09-12) 15039-15040.
- DESPACHO 18778/2007. *Diário da República II Série*. 161 (07-22-08) 24051-24052.
- DESPACHO CONJUNTO 304/98. *Diário da República II Série*. 96 (98-24-04) 5454.
- DESPACHO CONJUNTO N.º 1165/2000. *Diário da República II Série*. 290 (00-18-12) 20186.
- DIREÇÃO-GERAL DA POLÍTICA DE JUSTIÇA – Direção-Geral da Política de Justiça [Em linha]. Lisboa: DGPJ, 2021a [Consult. 07 ag. 2021]. Disponível em: <https://dgpj.justica.gov.pt>.
- DIREÇÃO-GERAL DA POLÍTICA DE JUSTIÇA – Direção-Geral da Política de Justiça [Em linha]. Lisboa: DGPJ, 2021b [Consult. 07 ag. 2021]. Disponível em: <https://dgpj.justica.gov.pt/Resolucao-de-Litigios/Mediacao/Sistemas-Publicos-de-Mediacao>.
- DIRETIVA 2008/52/CE. C.E. (24.05.08). 3-8. [Consult. 04 ag. 2021]. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2008.136.01.0003.01.POR.
- FREIRE, Isabel – Mediação e formação: Em busca de novas profissões e de novos perfis profissionais. In SILVA, Ana Maria Costa; MOREIRA, Maria Alfredo (eds.) – *Formação e Mediação Sócio-Educativa. Perspetivas teóricas e práticas*. Porto: Areal Editores, 2009. ISBN 9789896470395. p. 41-46.
- FREIRE, Isabel; CAETANO, Ana Paula – Mediação sócio-educativa: A emergência de um novo perfil profissional. *Arquipélago: Revista da Universidade dos Açores*. Açores. ISSN 0873-8165. 9 (2008) 169-194.
- GIMÉNEZ ROMERO, Carlos – La mediación y las metodologías participativas de resolución de conflictos como vía para el fortalecimiento de la democracia. *Anuario CEIPAZ 2019-2020*. Madrid. ISSN 2174-3665. 12 (2020) 127-144.

- GIMÉNEZ ROMERO, Carlos – *Teoría y práctica de la mediación intercultural: Diversidad, conflicto y comunidad*. Madrid: Editorial REUS, 2019. ISBN 9788429021622.
- GUILLAUME-HOFNUNG, Michèle – Le Point de vue de la juriste sur la médiation. *Psycho-Droit: Revue Internationale de Psychologie Juridique* [Em linha]. 3 (2018) 17-24. Disponível em: <https://psycho-droit.com/wp-content/uploads/2019/04/Psycho-Droit.3.2018.pdf>.
- GUIX, Xavier – *Nem Eu me Explico, Nem Tu me Entendes*. Lisboa: Lua de Papel, 2008. ISBN 9789892300672.d
- Justiça + próxima 20|23. Justiça + próxima | Plano de modernização da Justiça [Em linha]. Lisboa: J+P, 2020. [Consult. 20 jan. 2021]. Disponível em: <https://justica-maisproxima.justica.gov.pt/sobre-o-plano/>.
- LEDERACH, John Paul – *Mediación*. España: Centro de investigación por la Paz Genika Gogoratz, 1996.
- LEI N.º 21/2007. *Diário da República I Série*. 112 (07-12-06) 3798-3801.
- LEI N.º 29/2013. *Diário da República I Série*. 77 (13-19-04) 2278-2284.
- LEI N.º 34/2004. *Diário da República I Série*. 177 (04-29-07) 4802-4810.
- LEI N.º 74/2013. *Diário da República I Série*. 172 (13-06-09) 5628-5640.
- LEI N.º 78/2001. *Diário da República I Série*. 161 (01-13-07) 4267-4274.
- LEI N.º 166/99. *Diário da República I Série*. 215 (99-14-09) 6320-6351.
- MALDONADO, Maria Tereza – *O Bom Conflito*. Lisboa: Guerra e Paz, 2010. ISBN 9789898174635.
- OLIVEIRA, Ana; FREIRE, Isabel – *Sobre... a Mediação Socio-Cultural*. Lisboa: Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas, 2009. ISBN 9789898000606.
- OLIVEIRA, Ana; GALEGO, Carla; GODINHO, Laura – *A Mediação Socio-Cultural: Um puzzle em construção*. Lisboa: Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas, 2005. ISBN 9898000023.
- UNITED NATIONS/Department of Economic and Social Affairs – *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development* [Em linha]. Nova Iorque: UN, 2015. [Consult. 10 jul. 2021]. Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>.
- PARKINSON, Lisa – *Mediação Familiar*. Lisboa: Ministério da Justiça, GRAL, 2008. ISBN 9789898024107.
- Protocolo de Acordo entre o Ministério da Justiça (MJ), a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-In), a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), a Confederação do Turismo Português (CTP) e a União Geral de Trabalhadores (UGT) [Em linha] (06-05-05). [Consult. 3 jul. 2021]. Disponível em: https://dgpj.justica.gov.pt/Portals/31/GRAL_Media%E7%E3o/Protocolo_Mediacao_Laboral.pdf.
- REGULAMENTO 628/2015. *Diário da República II Série*. 182 (15-17-09) 26873-26876.
- SHAILOR, Jonathan – Desenvolvendo uma abordagem transformacional à prática da mediação: Considerações teóricas e práticas. In SCHNITMAN, Dora F.; LITTLEJOHN, Stephen (eds.) – *Novos Paradigmas em Mediação*. São Paulo: Editora Artes Médicas Sul Ltda, 1999. ISBN 8573074787. p. 71-84.

- SILVA, Ana Maria Costa – O que é mediação? Da conceptualização aos desafios sociais e educativos. In FLORES, Maria Assunção; SILVA, Ana Maria Costa; FERNANDES, Sandra (eds.) – *Contextos de Mediação e de Desenvolvimento Profissional*. Santo Tirso: De Facto Editores, 2018. ISBN 9789898557896. p. 17-34.
- SILVA, Ana Maria Costa – Formação, investigação e práticas de Mediação para a Inclusão Social (MIS) em Portugal. In SILVA, Ana Maria Costa; CARVALHO, Maria Lurdes; OLIVEIRA, L. Raquel (eds.) – *Sustentabilidade da Mediação Social: Processos e práticas*. Braga: CECS/ Universidade do Minho, 2016. ISBN 9789898600530. p. 35-51.
- SILVA, Ana Maria Costa – *Assistentes Sociais e Mediadores: Construindo identidades profissionais*. Lisboa: Chiado Editores, 2015. ISBN 9789895132478.
- SILVA, Ana Maria Costa – Mediação em Portugal: Uma trajetória em construção. *La Trama: Revista Interdisciplinar de Mediação e Resolução de Conflitos*. Argentina. ISSN 1853-6832. 41 (2014) 1-13.
- SILVA, Ana Maria Costa; CAETANO, Ana Paula; FREIRE, Isabel; MOREIRA, Maria Alfredo; FREIRE, Teresa; FERREIRA, Ana Sousa – Novos actores no trabalho em educação: Os mediadores socioeducativos. *Revista Portuguesa de Educação*. Portugal. ISSN 0871-9187. 23 (2010) 119-151.
- SILVA, Ana Maria Costa; PIEDADE, Ana; MORGADO, Margarida; RIBEIRO, Maria Carmo Arau – Mediação Intercultural e Território: Estratégias e desafios. In *I Jornadas da Rede de Ensino Superior para a Mediação Intercultural*. Lisboa, 2016 [Atas]. Lisboa: Alto Comissariado para as Migrações, 2016. p. 9-29.
- SIX, Jean-François – *Le Temps des médiateurs*. Paris: Editions du Seuil, 1990. ISBN 2846700508.
- TORREMORELL, Mari Carme – *Cultura de Mediação e Mudança Social*. Porto: Porto Editora, 2008. ISBN 9789720341747.
- VASCONCELOS-SOUSA, José – Arbitragem e mediação: Complementares ou distintas?. In VASCONCELOS-SOUSA, José – *Mediação em Ação*. Lisboa: Mediarcom/Minerva, 2009. ISBN 9789727892639. p. 113-166.

- Receção: 30.05.2022

- Aprovação: 20.07.2022

A Maiêutica como Técnica na Mediação de Conflitos

JOÃO TIAGO GOUVEIA*

Escola de Letras, Artes e Ciências Humanas da Universidade do Minho (ELACH);
Centro de Ética, Política e Sociedade (CEPS).

Resumo

Partindo da analogia entre maiêutica socrática e mediação, o presente artigo, num primeiro momento, procurará evidenciar as aproximações e distanciamentos entre as duas, para, posteriormente, avançar com uma proposta de aplicação da primeira como ferramenta da segunda. É pois uma primeira tentativa de construir um conjunto de perguntas baseadas no método maiêutico no interior da mediação. Conclui-se que este método, através da perscrutação dos pontos de vista das partes, poderá ser útil quer no processo reflexivo com vista ao entendimento, quer no reconhecimento de princípios atinentes à prática da mediação; ao mesmo tempo, promove a autonomia das partes envolvidas num determinado conflito.

Palavras-chave: Resolução Alternativa de Conflitos, Mediação, Mediador, Maiêutica, Método Socrático.

Abstract

Maieutics as a Technique in Conflict Mediation

Starting with the analogy between Socratic maieutics and mediation, this article will first attempt to show the points that bring them together and set them apart, so as to then present a proposal for the application of the first as a tool for the second. This is a first attempt at building a set of questions based on the maieutic method within mediation. It is concluded that the maieutic method, by means of the perscrutation of the parties' points of view, might be useful both in the process of reflection with the goal of reaching an understanding, and in the recognition of principles concerning the practice of mediation, whilst it also promotes the autonomy of the parties involved in a given conflict.

Keywords: Alternative Dispute Resolution, Mediation, Mediator, Maieutics, Socratic Method.

Resumé

La Maïeutique comme Technique de Médiation de Conflits

En partant de l'analogie entre maïeutique socratique et médiation, cet article visera, dans un premier temps, à mettre en évidence les rapprochements et les éloignements entre les deux, pour, ensuite, formuler une proposition d'application de la première en tant qu'outil de la seconde. C'est donc une première tentative de construire un ensemble de questions basées sur la méthode maïeutique au sein de la médiation. Nous concluons que cette méthode, à travers l'analyse des points de vue des parties, pourra être utile que ce soit lors du processus de réflexion en vue de la compréhension ou de la reconnaissance de principes liés à la pratique de la médiation, tout en favorisant l'autonomie des parties impliquées dans un conflit déterminé.

Mots-clés: Règlement extrajudiciaire des litiges, Médiation, Médiateur, Maïeutique, Méthode Socratique.

Introdução

O que distinguia a atividade de Sócrates era o seu desejo de não ensinar os homens. Ele próprio alegava não possuir competência para realizar tal proeza (Kenny, 2003; Cordón e Martínez, 2016; Grayling, 2020). Com efeito, é famosa a sua afirmação de que a única coisa que sabia era que nada sabia, uma máxima frequentemente associada à sua ironia, mas que lhe servia de pretexto para cultivar diálogos profícuos e cativar o interesse do seu interlocutor, afirmando assim simultaneamente o seu posicionamento.

Sócrates não deixou obra escrita: "Tudo o que sabemos acerca dele está contido nos escritos de Xenófanes e Platão" (Kenny, 2003), o que tem representado um desafio para os historiadores. Como nota Russell (2017, p. 94): "é muito difícil saber até onde Platão retrata o Sócrates histórico, e até onde a pessoa chamada 'Sócrates' é nos diálogos simples intérprete das opiniões platónicas". A posição mais consensual entre os historiadores é a de que o Sócrates histórico seria aquele presente na obra de Xenofonte e nos diálogos de juventude de Platão e o Sócrates platónico o dos diálogos ditos de transição de Platão (Ghiraldelli, 2018; Azevedo, 2003). Este é um debate que continua em aberto, mas que não deixa de ser importante quando se trata de compreender a evolução do método socrático.

O método socrático começou por ser apresentado como método de *elenchos*, uma forma de diálogo direto e cooperativo entre indivíduos, no qual cada interlocutor podia replicar ao outro e argumentar em defesa das próprias posições. O objetivo era estimular o pensamento crítico e extrair ideias e implicações subjacentes. Consistia em abordar pessoas e fazer-lhes perguntas acerca da natureza de algum conceito, qualidade ou propriedade aparentemente abstrata, como, por exemplo: o que é a Virtude?

(cf. *Ménone* de Platão), levando o interlocutor a levantar várias hipóteses para depois as rebater: “O que ele [Sócrates] fazia bem era expor os pontos fracos das pretensões das outras pessoas ao conhecimento. Processar bem os pensamentos consiste em ser capaz de evitar confusões, detetar ambiguidades, pensar numa coisa de cada vez, apresentar argumentos de confiança, ter consciência das alternativas, etc.” (Blackburn, 2001, p. 15). Quando posto em contradição, o interlocutor admitia então, contrariamente àquilo que inicialmente supunha, que não sabia a resposta à questão colocada (Stangroom, 2012; Brisson, 2010). Por outras palavras, o método *elenchos* assenta na refutação e no reconhecimento de que não se sabe, conduzindo, inevitavelmente, à aporia – ausência de caminho. Um impasse que testemunha o pensamento crítico de Sócrates, “que não propõe qualquer doutrina pessoal e que detém apenas uma *sabedoria puramente negativa*, a consciência da sua ignorância” (Baraquini e Laffitte, 2007, p. 365).

Se o método *elenchos* parece possuir alguns elementos de conexão com a mediação, tal é ainda mais patente em *Teeteto*, de Platão, obra em que Sócrates associa este método literalmente à maiêutica – do grego *maieutiké*, o que age como uma parteira; arte de dar à luz; arte de iluminar os espíritos¹. Sócrates passa, então, a pressupor que o conhecimento já se encontra nos próprios interlocutores, cabendo-lhe apenas a tarefa de os auxiliar a tornarem-se capazes de o dar à luz. Daí comparar o seu ofício ao das parteiras. Aqui existe já a possibilidade de alcançar a verdade a partir do interior de cada interlocutor, não se tratando, como no método *elenchos*, de pôr à prova os próprios interlocutores, confrontando-os com a impossibilidade de alcançarem a verdade. Esta ideia não é muito diferente daquilo que se espera de um terceiro que, tal como refere Helena Almeida, se apresente como um “Ator desarmado e sem poder” (citado em Ferreira, 2006, p. 80), isto é, o mediador.

A mediação é uma forma de resolução de conflitos, em que os medianos, com o auxílio de um mediador, procuram alcançar uma solução² para o problema que os impede de se entenderem. Ao contrário de um árbitro ou de um juiz, o mediador não decide sobre o caso, nem se pronuncia sobre quem tem razão³. A sua função é proporcionar um diálogo livre e construtivo

1 Apesar de ser designada nominalmente apenas no *Teeteto*, a maiêutica surge já descrita em *Ménone*, de Platão (cf. Platão, 1945, pp. 35 e ss).

2 Disse solução e não acordo, porque poderá acontecer que a solução do conflito não se traduza necessariamente num acordo. Mais do que alcançar um acordo, a mediação procura encontrar uma forma de comunicação positiva, capaz de promover a pacificação e o apaziguamento entre as partes, sendo, portanto, possível atender a necessidades sem a existência de um acordo propriamente dito. Subjacente a isto está a ideia de que existe qualquer coisa de proveitoso no ato de participar num diálogo. O processo é, em certo sentido, o próprio produto. Tal remete-nos para a defesa de um Modelo Transformativo de mediação, segundo o qual o mais importante não é atingir um acordo, mas antes garantir os vários momentos encadeados que abrem a oportunidade de (re)estabelecimento dos laços sociais quebrados pelo conflito.

3 Sobre a diferença entre arbitragem, mediação e conciliação, cf. Ferreira (2006, p. 110).

entre as partes envolvidas num determinado conflito. E é precisamente por isso que podemos dizer que o mediador é o elo entre os mediandos, sem o qual a comunicação seria mais difícil, senão mesmo impossível. Neste sentido, pode ser-lhe reconhecida a qualidade de facilitador de todo o processo de mediação, motivo pelo qual a mediação constitui um processo ternário (devendo incluir na sua estrutura um terceiro elemento que exerça um papel tão relevante quanto o das outras partes) e nunca um processo binário (considerando apenas o contributo ativo das partes e os seus pontos de vista) (Ferreira, 2006, pp. 70-80).

Para que as motivações sejam aprofundadas e entendidas de forma clara pelos mediandos, é importante que o mediador elabore perguntas-chave a serem feitas aos mesmos. Daqui resulta o seu papel de inquiridor, na tentativa de aproximar as partes para que possam construir conjuntamente uma solução, de forma ativa e colaborativa.

Nesse sentido, o exercício do mediador assemelha-se ao método socrático: consiste num processo dialético de perguntas e respostas, a que se sucedem mais perguntas para aprofundar os valores e crenças dos sujeitos, ajudando-os a identificar contradições e inconsistências, de maneira a apontar problemas e eventuais soluções⁴.

O processo de trazer à consciência as ideias das partes para as ajudar a aprofundar a sua compreensão sobre determinado objeto é uma das principais tarefas do mediador. É nesse sentido que podemos dizer que a sua intervenção passa, necessariamente, por um método maiêutico de aprofundamento dos pontos de vista dos interlocutores.

Comparativamente com as partes diretamente envolvidas num conflito, um mediador está mais apto a separar as pessoas dos problemas e a orientar a discussão para as suas necessidades. Além disso, está também mais apto a separar o processo de invenção do processo decisório, a diminuir o número de decisões necessárias para chegar a um acordo (ou não) e a ajudar as partes a descobrir o que uma determinada decisão lhes pode trazer. Tudo isso graças a perguntas que ele tece e que, de certa maneira, moldam e orientam o diálogo entre as partes. Este exercício será tão mais eficaz quanto mais as partes participarem ativamente no processo: "Se os outros não se envolverem no processo, dificilmente poderão estar de acordo com o resultado" (Fisher, Ury e Patton, 2019, p. 46). Deste modo, qualquer "direção" ou resultado terá de vir de dentro dos próprios mediandos e não pode ser adicionado por um terceiro. Daí o papel maiêutico do mediador como parceiro dos pensamentos já existentes nos seus interlocutores.

4 A dialética, isto é, o método de procurar o conhecimento através de pergunta e resposta, tem sido frequentemente associada a Sócrates. No entanto, segundo Russell (2017, p. 100), não foi inventada por ele: "Parece que Zenão, discípulo de Parménides, foi o primeiro a praticá-la sistematicamente". Ainda assim, tudo leva a crer que só a partir de Sócrates é que ela atingiu o nível máximo do seu desenvolvimento.

1. A metáfora da maiêutica

Diz-se que Sócrates comparava a sua atividade ao ofício da sua mãe, Fenárete, uma das parteiras de Atenas. Afinal, não é a parteira que dá à luz os corpos, ela apenas está presente e ajuda a mãe. Da mesma forma, Sócrates compreendeu que a sua tarefa era ajudar a dar à luz o Conhecimento (com maiúscula) dos outros, porque o verdadeiro saber, universal, tem de vir de dentro e jamais pode ser introduzido:

S. [Sócrates] – Pois isto é o que justamente a minha arte partilha com a das parteiras: sou incapaz de produzir saberes. Mas disso já muitos me criticaram, pois faço perguntas aos outros, enquanto eu próprio não presto declarações sobre nada, porque nada tenho de sábio; e o que criticam é verdade. A causa disso é a seguinte: o deus que me obriga a fazer nascer impediu-me de produzir. (Platão, 2015, p. 202)

As parteiras definiam-se como mulheres que, tendo já dado à luz, tinham ultrapassado todavia a idade de gerar, podendo apenas realizar os partos das outras mulheres; assim também seria com Sócrates que, alegadamente estéril em matéria de conhecimento, ajudava os seus interlocutores a dar à luz um resultado que só a eles devia pertencer. “A imagem é a de que as ideias já existem na mente grávida do sujeito, mas precisam de um parto para se tornarem manifestas” (Blackburn, 2007, p. 280).

Sócrates surge, assim, como aquele que, através de perguntas, faz as ideias emergirem do interior dos Homens, não acrescentando nada do seu próprio conhecimento para o efeito. Subjacente está a ideia de que todos possuem as respostas, apenas necessitam de ser orientados. Esta noção surge pela primeira em *Ménone*:

Sócrates – Portanto, quem não sabe tem em si opiniões verdadeiras acerca daquilo que ignora. [...] Por consequência, poderá saber sem que ninguém o ensine, mediante um simples interrogatório, encontrando em si mesmo a ciência, no seu próprio interior? (Platão, 1945, p. 43)

A maiêutica designa a forma como a interrogação conduz o interlocutor a encontrar a verdade através das suas próprias faculdades naturais, sem que lhe seja ensinada ou transmitida. A fórmula é aparentemente simples: as ideias já existem na mente grávida do sujeito, mas precisam de um parto para se tornarem manifestas: “devemos tentar que Teeteto, através da maiêutica, dê à luz o que tem dentro acerca do saber” (Platão, 2015, p. 265). Tal pode ser entendido como um método complementar da teoria da reminiscência (também chamada anamnese), que afirma que o conhecimento é

uma recordação do que aprendemos numa existência anterior: “Com efeito, o que se chama investigar e aprender não é mais que recordar” (Platão, 1945, p. 34)⁵.

O que diferenciava, de facto, a atividade de Sócrates era a sua intenção de não ensinar, mas apenas de ser parteiro daquilo que cada um é capaz de desenvolver por si mesmo, através da sua própria interioridade. Segundo ele, o verdadeiro saber não pode ser transmitido ou ensinado a partir do exterior. Daqui decorre que a arte do diálogo não pode consistir em exposições de conteúdo doutrinal, mas sim num espaço de questionamento que conduz o interlocutor a extrair a verdade de si mesmo através das suas próprias capacidades racionais, uma vez que ela não pode ser transmitida ou ensinada a partir do exterior.

Sócrates podia simular ignorância ou parecer mais ingénuo do que na realidade era: através da conhecida ironia socrática, mostrava as contradições dos seus interlocutores, levando-os a produzir um juízo a partir de uma reflexão mais profunda. Este é um sentido bastante diferente da ironia com vista a ridicularizar. Trata-se, aqui, de estimular a emergência das ideias que de forma não consciente já se encontram nos próprios interlocutores – eis o lado positivo do método.

Por outro lado, frente à impossibilidade de alcançar uma conclusão definitiva sobre o assunto em questão (aporia), enfatiza os limites humanos na apreensão do verdadeiro conhecimento. Eis a vertente negativa do método que, a par da refutação, tem a função de evidenciar ao interlocutor os seus limites. Tal não significa que não haja no final o reconhecimento do progresso conseguido ao longo do processo dialético (Azevedo, 2004).

O Sócrates do *Teeteto* seria *como a parteira*; quer dizer, tendo adquirido o conhecimento, mas sendo incapaz de o produzir – provavelmente por ausência de estímulos –, a sua tarefa consistiria em extrair o conhecimento do seu interlocutor, tal qual a parteira traz ao mundo um novo ser. Deste modo, tudo o que está ao seu alcance é estimular o parceiro de diálogo “na tarefa de dar à luz os frutos do seu próprio espírito” (Azevedo, 2003, p. 279). A maiêutica radica, assim, numa perspetiva de conhecimento como interioridade: o conhecimento é essencialmente refletivo, ação de se concentrar em si mesmo, para então descobrir o universal que há em nós.

Este último aspeto pode, no entanto, levantar dúvidas, quando se trata de o associar à mediação. Ao ter como objetivo alcançar a verdade universal, independentemente do sujeito, o método maiêutico acaba por distanciar-se da verdade que se constrói na intersubjetividade pelo processo da mediação,

⁵ Há um aceso debate entre os estudiosos acerca da possibilidade de aproximar a conceção de Sócrates, como parteiro do saber, à teoria da reminiscência, como é exposta em *Ménone*, apesar da evidente diferença que as separa: a maiêutica é essencialmente uma caracterização metafórica de um processo, ao passo que a reminiscência tem o carácter de uma teoria.

no qual a verdade não é tomada como universal. Cada parte é convidada a reconstruir a situação-problema, dentro do seu próprio olhar. Ainda assim, se entendemos, como Habermas (1981/2014), que o diálogo com vista ao entendimento deduz uma ação comunicativa, a noção de verdade não poderá ser inteiramente relativa. Desde logo porque a comunicação deve reger-se por determinadas condições. Quer isto dizer que o diálogo entre as partes deve, num discurso racional, ser sustentada por boas razões, isto é, pela correção normativa, a sinceridade expressiva e a lógica sobre aquilo que é dito (Habermas, 1981/2014, p. 66). Além disso, há que ter em consideração os direitos fundamentais universais de ambas as partes e, no caso da mediação penal, as exigências de prevenção gerais e especiais (Leite, 2009, p. 52; Santos, 2006, p. 90). Portanto, não é totalmente indevida a relação entre a ideia de alcançar uma verdade universal patente no método maiêutico e o reconhecimento pelas partes de determinadas verdades universais para o processo em si e, conseqüentemente, o possível resultado da mediação.

2. Do Papel do Mediador

Para entender o papel do mediador, podemos compará-lo à metáfora da parteira supra exposta: da mesma forma que é a mulher quem dá à luz a seu próprio filho, o consenso deve ser alcançado pelo esforço de ambas as partes, para que adquiram consciência e possam reagir da melhor maneira ao conflito: “O papel do mediador não é o de impor um acordo entre os intervenientes, mas sim o de promover a interação [...] de modo a que cada um assuma um papel ativo na construção de uma solução tida como justa por ambos” (Marques, 2011, p. 284).

Assim, o papel do mediador é apenas ajudar a encontrar uma solução sem interferir na decisão. Isso significa que não lhe cabe sugerir opções e muito menos o acordo, como sucede com o conciliador, mas utilizar instrumentos para facilitar o exercício dialógico entre as partes envolvidas, que pode resultar ou não em opções ou em acordo (cf. Costa e Araújo, 2021, p. 662; Leite, 2008, pp. 124 ss).

Compreende-se que devam ser as partes diretamente envolvidas, e nunca um terceiro, a alcançar uma solução, caso ela exista, uma vez que, em primeiro lugar, importa que o conteúdo da solução proceda da participação das mesmas e não da de outra pessoa exterior ao conflito. Só se partir do envolvimento das partes é que terá sentido e significado válidos.

Assim, nunca é demais reiterar que o mediador é responsável por que sejam os próprios mediandos a construir a solução de forma inteiramente autónoma.

Para isso, em primeiro lugar, deverá libertar-se o mais possível da sua visão pessoal e pedagógica. Não cabe aqui fazer uma lista exaustiva dos

requisitos do mediador⁶, mas a sua isenção é fundamental para promover o diálogo a partir do ponto de vista das partes. Segundo Almeida (2014, p. 87), “Visitar o lugar do outro significa entender o seu ponto de vista, incluindo a sua perspetiva em relação ao ocorrido e a sua visão de mundo. Quando essa possibilidade é alcançada, pode ocorrer o entendimento de uma linha de raciocínio, das motivações que determinaram uma atitude ou postura, de outros parâmetros norteadores de necessidades e interesses”. O simples facto de as partes serem capazes de admitir que a multiplicidade de percepções é subsequente da divergência de perspetivas já pode abrir espaço para valiosas reflexões. Por outro lado, não se verifica uma verdadeira mediação se o mediador estiver sujeito “a pressões de ordem política, ideológica, material, espiritual ou emocional” (Ferreira, 2006, p. 80). Só estando isento de pressões poderá oferecer garantias de neutralidade e imparcialidade. Ser-lhe-á pedido também uma sensibilidade empática para com os problemas e dificuldades sentidos pelas partes e uma postura de serenidade, reflexão, racionalidade e concentração, de modo a poder modificar favoravelmente a intranquilidade e o nervosismo que não raras vezes acompanham as sessões de mediação. O objetivo é proporcionar um ambiente pacífico de diálogo e de decisão.

Promover esse espaço de conexão é o primeiro passo para fomentar a autonomia dos mediandos. O segundo será o de fazer bom uso da percepção, da compreensão e da escuta ativa, de modo a transformá-las em perguntas. “Também as perguntas advindas das ideias geradas pelo mediador devem genuinamente provocar reflexões que mantenham com os mediandos a autoria” (Almeida, 2014, p. 301). Além da reflexão, as perguntas promovem também a capacidade de os mediandos criarem opções que podem ser úteis para um eventual acordo. Segundo Fisher, Ury e Patton (2019, p. 759), esta é uma das qualidades mais úteis da mediação. Todavia, como alerta Almeida (2014, p. 303), ao transformar proposições em perguntas, os mediadores necessitam de ser cautelosos para não mascararem sugestões em perguntas, colocando em causa a proclamada autonomia das partes. Como veremos *infra*, esta será uma questão especialmente relevante quando se trata de operacionalizar o método maiêutico no âmbito da mediação. A ideia é de que as perguntas devem provir sempre do discurso das partes, por forma a respeitar e conservar a autoria das partes em eventuais soluções. O objetivo é ajudá-las a *caminharem pelos seus próprios pés*, questionando-as de forma que elas próprias ampliem a visão e encontrem as suas verdadeiras motivações, dando-lhes assim, idealmente, a oportunidade de alcançar uma solução adequada às suas necessidades.

⁶ Para uma lista mais completa dos requisitos do mediador, cf. a Lei n.º 29/2013, de 19 de abril, que estabelece os princípios gerais aplicáveis à mediação realizada em Portugal, bem como os regimes jurídicos da mediação civil e comercial, dos mediadores e da mediação pública.

Tal implica amiúde trabalhar, não apenas as questões materiais e objetivas do conflito, mas também os aspetos subjetivos: as emoções, as mágoas, as preocupações, as necessidades, o sentir gerado no relacionamento de ambas as partes

Saber traduzir tudo isso em perguntas é útil para organizar as diferentes posições e motivações⁷ das partes: “Imersos em postura adversarial ou em processo de construção de entendimento, [...] os mediandos não apreendem todos os dados e informações gerados nas conversas coordenadas pelo mediador [...], cabendo ao mediador o resgaste dessas informações” (Almeida, 2014, p. 101). A intervenção do mediador faz-se através de uma abordagem inquiridora, que permita identificar as posições e motivações de cada uma das partes. Intervenções com esse objetivo estimulam a excursão ao lugar do outro, na medida em que as respostas de cada uma das partes se constituem em informações a serem interpretadas pelo outro. De vez em quando, a simples compreensão da perspectiva do outro representa uma abertura suficiente para o mediador oferecer reflexões que conduzam ao apaziguamento.

Como conector entre as partes envolvidas, o mediador também tem um papel de relação com o coletivo; isto é, ele representa valores da consciência coletiva. Por exemplo, quando informa sobre o processo de mediação, da sua confidencialidade e neutralidade, quando foca o respeito mútuo durante todo o processo, e até mesmo enquanto “factor de equilíbrio de poder” entre as partes (Ferreira, 2006, p. 94), não está senão a construir uma ponte entre as partes com o universal. Isto sucede sobretudo na fase de pré-mediação, em que as partes são esclarecidas previamente sobre os princípios, o procedimento e as consequências da mediação. Por outras palavras, o mediador confere um valor normativo à mediação através de certos princípios comunitários, com implicações no comportamento das partes. Este valor, no entanto, é perfeitamente explicável, se pensarmos que, para estabelecer um modelo cooperativo de diálogo, é necessário que as partes reconheçam certos princípios como válidos, a começar pela dignidade e o valor de cada ser humano na sua individualidade. Caso contrário, o respeito mútuo, condição fundamental para a cooperação, seria substituído pela intolerância e, por conseguinte, a posição adversarial das partes sobrepor-se-ia a qualquer possível entendimento.

Por conseguinte, o papel do mediador apresenta um duplo sentido: além de mediar o conteúdo mais particular do conflito em questão, também

⁷ As posições geralmente surgem numa fase inicial do processo, apesar de se poderem manter até ao fim, e dizem respeito àquilo que a parte quer ou pretende; por seu lado, a motivação – alguns autores, como Fisher, Ury e Patton (2019), optam pelo termo *interesse* – diz respeito às razões que estão por detrás da posição e que traduzem o que convém às partes. Aqui optei pelo termo *motivação* por entender que o interesse nem sempre corresponde às verdadeiras necessidades das partes.

medeia certos aspetos da consciência coletiva e, portanto, princípios universais. Se pensarmos que a maiêutica socrática parte do interior para alcançar o que há de universal nas vivências individuais, podemos entender o exercício do mediador como algo semelhante: para o diálogo ser possível, há princípios que devem ser preservados – antes de mais, a dignidade e o respeito mútuo entre os mediandos.

Assim, é possível alcançar um entendimento através do diálogo, mas convém que a motivação de cada parte reflita também sobre valores universais inegociáveis. O método maiêutico, ao radicar numa perspetiva de conhecimento como interioridade, na medida em que o conhecimento é encarado como fundamentalmente refletivo, além de fomentar a criação de opções e soluções particulares, também pode contribuir para o reconhecimento de determinados princípios; isto é, pode contribuir para que se alheiem da sua situação histórica e particular, pensando acerca dos princípios que seriam racionalmente aceites fora dessa situação.

Ora, considerando o mediador como a ponte entre as partes daquilo que é universalizável pela consciência coletiva, cabe-lhe num primeiro momento elucidar as partes sobre determinados princípios e aspetos normativos, mais não seja para as consciencializar acerca do processo em si e dos seus direitos e deveres enquanto mediandos. A pré-mediação é, por excelência, a fase idónea para isso, com consequências práticas nas sessões posteriores. Se assumirmos que o reconhecimento de determinados princípios depende de um processo de aprovação, convém que cada parte compreenda a sua justificação. Para isso, é importante que as partes em algum momento se abstraiam da sua situação pessoal, supondo-se, portanto, que reconheçam o que as une enquanto seres humanos. Esta posição pode ser equiparável ao conceito de *véu da ignorância* inventiva – conceito que Rawls (2021, pp. 37 e ss) utiliza para definir o desconhecimento face à posição que cada membro ocupa, ou ocupará, na sociedade. Podemos considerar que é uma metáfora para explicar que, quando o indivíduo não sabe nada acerca do seu papel social, vai ser imparcial e apto a formular regras universais justas para todos, deliberando até sobre os princípios que seriam racionalmente aceites em determinada situação negocial, e quem sabe com isso facilitar a solução para o caso.

3. Técnica de maiêutica

“Sócrates pretendia que as suas perguntas levassem os seus interlocutores a *parir* ideias próprias. Que nada fosse afirmado por ser norma ou usual, sem que a reflexão provocasse uma análise crítica” (Almeida, 2014, p. 150, ênfase minha).

Assim, o processo estruturado de diálogo maiêutico tem por objetivo primordial a reflexão acerca das crenças e presunções particulares das partes, levando-as a questionar e a pensar criticamente sobre esses mesmos pressupostos, de modo a defendê-los ou a reavaliá-los; neste sentido, constitui-se como uma ferramenta útil para os mediadores.

A ideia passa por criar um certo *desconforto*, desafiando as partes a utilizar o pensamento crítico para analisar situações e desafiar determinados pressupostos; contudo, sem nunca embaraçar ou ridicularizar – não percamos de vista que o objetivo é encorajar o diálogo e apurar o que realmente as partes acreditam e porquê. Portanto, em todo o caso, deve ser um desconforto proveitoso no sentido de incentivar as partes a adotarem um diálogo com vista ao entendimento. Para que funcione, o mediador terá de confiar na capacidade de ambas as partes de participarem nesse esforço colaborativo. Essa confiança pode ser adquirida na fase de pré-mediação, por viabilizar um conhecimento mais direto sobre a preparação de cada uma das partes para a sessão (ou sessões) de mediação propriamente dita. Daqui resulta também o entendimento de que o mediador busca, a partir de uma perspectiva de cooperação e empatia, reunir elementos para mitigar a posição adversarial das partes que, amiúde, impede a comunicação com vista ao entendimento mútuo.

Estando a reflexão presente em todas as fases da mediação, o método maiêutico poderá ser usado antes, durante e depois⁸. Em conformidade, a proposta de categorias de perguntas que se segue terá em consideração todo esse processo. Para o efeito, adaptarei as seis categorias de perguntas de Paul e Elder (2006), enfatizando os pontos mais significativos para o âmbito da mediação.

Assim sendo, as perguntas podem estar em qualquer uma das seguintes categorias, frisando que os exemplos não são exaustivos; o propósito é apenas ajudar a focar o diálogo em pontos fundamentais:

(1) **Esclarecimento.** Predominam perguntas que visam obter uma explicação por parte dos mediandos: “Por que razão refere isso?” ou “Como é que isso se relaciona com X ou Y?”. O objetivo é essencialmente compreender o que as partes querem dizer. Se as afirmações não forem clarificadas, dificilmente se compreenderão os interesses e motivações dos mediandos.

(2) **Exploração do que se assume como verdadeiro.** As perguntas conducentes à exploração do que os mediandos aceitam como verdadeiro

⁸ Entende-se por fases da mediação: “O atendimento, geralmente sistematizado em três momentos – o antes (reunião da equipe, prévia à reunião com os mediandos), o durante (reunião com os mediandos) e o depois (reunião da equipe, pós-reunião com os mediandos)” (Almeida, 2014, p. 149).

têm a intenção de promover o pensamento crítico sobre pressupostos e crenças sobre os quais as partes se baseiam para afirmar as suas proposições. Por exemplo: “Em que se apoia para dizer X?” ou “Como pode confirmar ou refutar X?”.

(3) **As razões por detrás das posições.** Esta categoria de perguntas pretende aferir acerca das razões subjacentes àquilo que as partes pretendem quando aceitam participar num processo como a mediação. As partes assumem frequentemente posições rígidas que têm como objetivo determinado resultado, sem que tivessem sido analisadas as causas que as levaram a posicionar-se daquela forma. Esta categoria de perguntas visa suscitar a reflexão em torno das razões que suportam posições ou interesses aparentes: “Como é que sabe que X é X?”, “Pode dar um exemplo?”, “O que acha que causa X?”, “Por que razão X está a acontecer?”. Por vezes, a solução pode surgir precisamente porque as perguntas identificaram as motivações reais de determinadas posições.

(4) **Pontos de vista e perspetivas.** Aqui o principal objetivo é ampliar a visão das partes sobre a situação, mostrando que existem outros pontos de vista, igualmente válidos, possibilitando que sejam adquiridas novas visões a respeito dos problemas levantados pelo conflito. Perguntas como “Quais são as formas alternativas de entender X?”, “Quais são os pontos fortes e fracos de X e Y?”, “Como poderia olhar para X de outra forma?”, podem contribuir para uma visão mais ampla dos conflitos e, por conseguinte, das eventuais opções de resolução.

(5) **Implicações e consequências.** Neste ponto, traça-se um cenário prospetivo, perguntando quais as implicações das razões apresentadas. Por exemplo: “Como será que isto faz sentido?”, “O que aconteceria se...?”, “Quais são as consequências dessa forma de pensar?”, “Como poderia X ser usado para Y? “Quais são as implicações de...?”, “Como é que X afeta Y?”.

Finalmente, (6) **Questões sobre perguntas.** Aqui trata-se de promover a capacidade de compreender e refletir sobre as interrogações que vão sendo realizadas no decurso do processo dialógico. Isto permite que os mediados pensem sobre o sentido e significado das perguntas que vão sendo lançadas durante o processo, como, por exemplo: “Qual foi o objetivo de fazer essa pergunta?”, “Que mais poderia X perguntar?”, “Porque pensa que X fez esta pergunta?”, “Porque pensa que foi questionado sobre isso?”.

Como reconhece o mediador Rosenberg (2021, p. 200): “Muitos têm dificuldade em expressar as próprias necessidades [...]. Num qualquer conflito, ambos os lados gastam em geral muito tempo a tentar provar que estão do lado da razão, em vez de prestarem atenção às suas próprias necessidades e às dos outros”. À medida que o mediador se conecta com as partes envolvidas num determinado conflito e obtém mais esclarecimentos sobre o problema, é mais fácil para as partes entenderem as necessidades por trás das suas posições. A utilização do método socrático proporciona um diálogo mais profundo e produtivo entre as partes do que uma discussão apoiada nas suas posições. Mais do que encontrar um compromisso no qual as partes abdicam de qualquer coisa e nenhuma delas se satisfaz totalmente, desenvolver uma conexão apoiada pelo método socrático parece aumentar as hipóteses de atender às necessidades de todos, na medida em que aponta o foco da mediação para a criação de uma ligação entre as pessoas.

Ajudar cada parte a compreender a perspectiva do outro é o cerne e objetivo final de uma mediação bem-sucedida, porque, “quando se forma a conexão, o problema resolve-se na maior parte das vezes” (Rosenberg, 2021, p. 198).

Conclusão

Sócrates assume ante o interlocutor uma posição distanciada relativamente ao saber que se pretende alcançar; por princípio ou por impossibilidade, fá-lo através de um sistema de pergunta/resposta. Aqui, o método desenvolve-se essencialmente pela ironia e por levar os interlocutores à contradição: se no início coloca apenas questões, no decurso do diálogo leva frequentemente os interlocutores a reconhecerem as suas limitações e, por fim, a refutarem-se – evidentemente que seria desadequado transpor literalmente a forma como Sócrates lidava com os seus interlocutores para o âmbito da mediação, por se tratar de um método que desarmaria intelectualmente as partes. O mediador deve criar um ambiente de confiança, sem o qual a cooperação não será possível. Mas quando Sócrates introduz a noção de maiêutica no seu método, aquela transposição adquire um novo sentido.

A maiêutica surge como um método socrático de perguntas e respostas, capaz de auxiliar o interlocutor a gerar definições gerais mais próximas da verdade, cujas fundamentações já se encontram no próprio. Para tanto, precisará de um terceiro, metaforicamente o parteiro, que o ajudará no processo. Foi nesse sentido que se estabeleceu uma analogia entre a maiêutica e a mediação. Apesar de a mediação promover uma noção de verdade (acerca do conflito) que muda de acordo com a visão das partes sobre determinado objeto, a condução da mesma está estabelecida por diversos princípios que, no essencial, não dependem diretamente das partes. São,

portanto, critérios gerais, abstratos e imutáveis, dispostos pela própria ética inerente à prática da mediação, mas também pelo coletivo, como, por exemplo, o respeito mútuo, a dignidade da pessoa humana, a igualdade entre as partes, a liberdade. Estas suscetibilidades aumentam consideravelmente na mediação penal, vítima-agressor, a que se acrescentam as exigências de prevenção geral e especial. Ora, na impossibilidade de reconhecimento de tais princípios, é difícil prosseguir com a mediação. Todos nós podemos compreender os princípios na sua componente linguística, mas não necessariamente, por exemplo, na dimensão ética. Só examinando o seu sentido e significado é que estes podem conferir uma referência diretiva ao nosso próprio comportamento: de nada serve exigir um compromisso de igualdade entre as partes se estas não tomarem consciência da importância desse compromisso para o sucesso da mediação.

Quando um mediador se envolve em questionamentos socráticos, no fundo está a pedir que as partes partilhem a sua visão e aprofundem mais a justificação dos seus princípios, mas também o objeto do conflito em questão. E aqui a maiêutica pode ser útil para conhecer sobretudo factos que remetem para o passado: o porquê de as coisas terem acontecido daquela forma específica. Nesse sentido, conclui-se que a abordagem maiêutica pode ser proveitosa para alcançar aspetos mais subjetivos, e por isso talvez tivesse mais eficácia na pré-mediação, em entrevistas privadas com cada uma das partes, já que a ausência do outro pode viabilizar uma maior transparência e abertura de reflexão. No entanto, ao promover demasiado a reflexão, a maiêutica poderá ser menos diretiva; daí que a sua intervenção deva ser complementada por perguntas que ajudem a pensar em soluções particulares. A sua pertinência dependerá efetivamente do estilo do mediador e também dos objetivos específicos da cada mediação em particular.

A mediação apoiada na construção lógica do processo maiêutico que abordámos aqui assentou num modelo reflexivo e transformador de resolução alternativa de conflitos, que pretende desconstruir posições inflexíveis e potenciar, assim, a oportunidade de alcançar a pacificação pretendida com a mediação. E se, por acaso, chegar à aporia – entenda-se, a nenhuma solução –, isso não significa que o seu recurso foi em vão e que nada ficou: o seu processo está no centro da possibilidade de construção de uma consciência, além dos limites daquele conflito específico, sem o qual, não se pode atingir a humanidade.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, Tania – *Caixa de Ferramentas em Mediação: Aportes práticos e teóricos*. São Paulo: Dasheditora, 2014. ISBN 978-85-65056-35-9.

- AZEVEDO, Maria Teresa Schiappa de – Da maiêutica socrática à maiêutica platônica. *Humanitas* [Em linha]. (2003) 265-281. [Consult. 29 maio 2022]. Disponível em: <https://digitalis-dsp.uc.pt/handle/10316.2/28154>. ISSN 2183-1718.
- BARAQUIN, Noella; LAFFITTE, Jacqueline – *Dicionário dos Filósofos*. Coimbra: Edições 70, 2007. ISBN 978-972-44-1407-2.
- BLACKBURN, Simon – Método maiêutico. In *Dicionário de Filosofia*. Lisboa: Gradiva, 2007. ISBN 978-972-662-532-2.
- BLACKBURN, Simon – *Pensa: Uma introdução à filosofia*. Lisboa: Gradiva, 2001. ISBN 972-662-790-7.
- BRISSON, Luc – Platão. In PRADEAU, Jean-François – *História da Filosofia*. Lisboa: D. Quixote, 2010. ISBN 978-972-20-4008-2. p. 35-49.
- CORDÓN, Juan Navarro; MARTÍNEZ, Tomás Calvo – *História da Filosofia: Dos pré-socráticos à filosofia contemporânea*. Coimbra: Edições 70, 2016. ISBN 978-972-44-1753-0.
- COSTA, Daniela Carvalho Almeida da; ARAÚJO, Luciana Leonardo Ribeiro Silva de – Justiça restaurativa como ação comunicativa: equilíbrio entre sistema e mundo da vida. *Revista Brasileira de Políticas Públicas* [Em linha]. 11:3 (2021) 649-666. [Consult. 30 maio 2022]. Disponível em: <https://www.uhumanas.uniceub.br/RBPP/article/view/7386/pdf>. ISSN 2236-1677.
- FERREIRA, Francisco Amado – *Justiça Restaurativa: Natureza, finalidades e instrumentos*. Coimbra: Coimbra Editora, 2006. ISBN 978-972-32-1415-6.
- FISHER, Roger; URY, William; PATTON, Bruce – *Como Conduzir uma Negociação*. Lisboa: Lua de Papel, 2019. ISBN 978-989-23-1993-3.
- GHIRALDELLI, Paulo – *História da Filosofia: dos pré-socráticos a Santo Agostinho* [Em linha]. São Paulo: CEFA Editorial, 2018. [Consult. 27 maio 2020]. Disponível em: <https://www.pdfdrive.com/hist%C3%B3ria-da-filosofia-dos-pr%C3%A9-socr%C3%A1ticos-a-santo-agostinho-e191434573.html>. ISBN 978-85-54986-00-1.
- GRAYLING, Anthony Clifford – *Uma História da Filosofia*. Coimbra: Edições 70, 2020. ISBN 978-972-44-2353-1.
- HABERMAS, Jürgen – *Teoria de la Acción Comunicativa* (Tomo I e Tomo II). Madrid: Editorial Trotta, 2014. ISBN 978-84-9879-072-6.
- KENNY, Anthony – *História Concisa da Filosofia Ocidental*. Lisboa: Temas & Debates, 2003. ISBN 972-759-653-3.
- LEITE, André – *A Mediação Penal de Adultos: Um novo «paradigma» de justiça? Análise Crítica da Lei n.º 21/2007, de 12 de Junho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2008. ISBN 978-972-32-1606-6.
- LEITE, André – Mediação penal e finalidades do sancionamento: Esboço de uma relatio. In *Ciências Penais: Revista da Associação Brasileira de Professores de Ciências Penais* [Em linha]. 8:11 (2009) 49-96. [Consult. 29 set. 2022]. Disponível em <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/83457>. ISSN 1679-673X.
- MARQUES, Frederico Moyano – Justiça restaurativa. In SANI, Ana Isabel – *Temas de Vitimologia: Realidades emergentes na vitimação e respostas sociais*. Coimbra: Almedina, 2011. ISBN 978-972-40-4548-1.
- PAUL, Richard; ELDER, Linda – *The Thinker's Guide to the Art of Socratic Questioning*. The Foundation for Critical Thinking, 2006. ISBN 978-0944583319.

- PLATÃO – *Ménone e Parménides*. Lisboa: Inquérito, 1945.
- PLATÃO – *Teeteto*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2015. ISBN 978-972-31-1108-8.
- RAWLS, John – *Uma Teoria da Justiça*. Lisboa: Editorial Presença, 2021. ISBN 978-972-23-1715-3.
- RODRIGUES, Bruno de Andrade – *A Medicina Socrática da Alma*. Rio de Janeiro: Inquietações Filosóficas, 2020, atual. 12 de maio de 2020. [Consult. 02 jun. 2022]. Disponível em: <https://escritosdobar.blogspot.com/2020/05/existe- apenas-um-bem-o-saber-e- apenas.html>
- ROSENBERG, Marshall – *Comunicação Não-Violenta*. Lisboa: Alma dos Livros, 2021. ISBN 978-989-9054-19-6.
- RUSSEL, Bertrand – *História da Filosofia Ocidental*. Lisboa: Relógio D'Água, 2017. ISBN 978-989-641-597-6.
- SANTOS, Cláudia – A mediação penal, a justiça restaurativa e o sistema criminal: algumas reflexões suscitadas pelo anteprojecto que introduz a mediação penal “de adultos” em Portugal. *Revista Portuguesa de Ciências Criminais*. Portugal. ISSN 0871-8563. 16:1 (2006), 85-113.
- STANGROOM, Jeremy – *Filosofia*. Maia: Círculo de Leitores, 2012. ISBN 978-972-42-4792-2.

- Receção: 13.06.2022

- Aprovação: 05.11.2022

LENCASTRE, Marina Prieto Afonso; CUNHA, Pedro; SARAIVA, Rodrigo de Sá-Nogueira – Liderança carismática e mediação política para a paz. Alguns fatores biológicos, antropológicos e psicológicos do carisma e do populismo. *Configurações* [Em linha]. 30 (2022) 129-148. ISSN 2182-7419.

Liderança carismática e mediação política para a paz. Alguns fatores biológicos, antropológicos e psicológicos do carisma e do populismo

MARINA PRIETO AFONSO LENCASTRE*
Universidade Fernando Pessoa (UFP)

PEDRO CUNHA**
Universidade Fernando Pessoa (UFP)

RODRIGO DE SÁ-NOGUEIRA SARAIVA***
Universidade de Lisboa (ULisboa)

Resumo

A situação política atual parece conciliar-se com a existência de líderes carismáticos e populistas, que aparecem dando voz a várias dificuldades da sociedade. Abordaremos neste artigo o carisma e o populismo nas suas manifestações públicas e examinaremos a sua relação com as personalidades psicopática e esquizotípica. A nossa época impõe uma abordagem integrada destas realidades, não somente para impedir que voltem a associar-se a manifestações coletivas e afetivas extremas como no séc. XX, mas também porque a psicologia dos líderes carismáticos precisa de se enriquecer com os conhecimentos da biologia evolutiva, da antropologia e da psicopatologia. Só assim poderemos conceber formas eficazes de mediação política e construção durável da paz.

Palavras-chave: Carisma, populismo, biologia evolutiva, psicopatologia, mediação, paz

* E-mail: mlencast@ufp.edu.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1879-1077>

** E-mail: pcunha@ufp.edu.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3219-4543>

*** E-mail: rsns@fpce.ul.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000000331243956>

Abstract**Charismatic leadership and political mediation for peace. Some biological, anthropological, and psychological factors of charisma and populism**

The current political situation seems to be reconciled with the existence of charismatic and populist leaders, who appear to give a voice to various difficulties of society. We will approach charisma and populism in their public manifestations and examine their relationship with psychopathic and schizotypal personalities. Our time requires an integrated approach to these realities, not only to prevent them from re-associating themselves with extreme collective and affective manifestations as in the 20th century, but also because the psychology of charismatic leaders needs to be enriched with the knowledge of evolutionary biology, anthropology, and psychopathology. Only in this way will we be able to devise effective forms of political mediation and sustainable peace building.

Keywords: Charisma, populism, evolutionary biology, psychopathology, mediation, peace

Résumé**Leadership charismatique et médiation politique pour la paix. Quelques facteurs biologiques, anthropologiques et psychologiques du charisme et du populisme**

La situation politique actuelle semble se concilier avec l'existence de leaders charismatiques et populistes qui apparaissent pour donner une voix aux différentes difficultés de la société. Dans cet article, nous aborderons le charisme et le populisme dans leurs manifestations publiques et examinerons leur relation avec les personnalités psychopathiques et schizotypiques. Notre époque exige une approche intégrée de ces réalités, non seulement pour éviter qu'elles ne se réassocient à des manifestations collectives et affectives extrêmes comme au XXe siècle, mais également parce que la psychologie des leaders charismatiques a besoin d'être enrichie des connaissances de la biologie évolutive, de l'anthropologie et de la psychopathologie. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrions concevoir des formes efficaces de médiation politique et de construction durable de la paix.

Mots-clés: Charisme, populisme, biologie évolutive, psychopathologie, médiation, paix

Introdução

O momento especial da democracia ocidental em que vivemos parece compatibilizar-se com o aparecimento, em diversos países, de líderes de formato carismático, aqueles que autores como Max Weber (2004) chamaram líderes "naturais", figuras que aparecem historicamente em situações de dificuldades psíquicas, económicas, éticas, religiosas ou políticas. Para Weber, estas pessoas seriam portadoras de dons físicos e espirituais específicos, considerados sobrenaturais por alguns (no sentido de não serem acessíveis a toda a gente); este carisma conheceria apenas determinações e limites imanentes ao próprio líder, não sendo por isso ditados pelos sistemas da

lei, pelos seus seguidores ou pela sociedade. Nestas situações, verifica-se a suspensão da confiança nas instituições tradicionais em que só conta a vontade do líder, que se apresenta como o representante legítimo do povo (Pappas, 2019). Uma das características da liderança carismática consiste na concentração do carisma numa única pessoa, considerada excepcional, tanto por si mesma como pelos outros. Outras características são o espírito de missão e a promessa de redenção da condição de sofrimento ou de submissão a que o grupo está votado, nessa altura. O portador do carisma exige obediência e adesão à sua visão particular do problema e à solução, geralmente grandiosa, que propõe; sem essa submissão, a solução poderá fracassar.

Este quadro psicossocial e político é-nos bastante familiar quando pensamos nos regimes totalitários e nos seus líderes todo-poderosos que marcaram dramaticamente o século XX e que, aparentemente, marcam ainda algumas lideranças do século XXI; e, se é verdade que acreditamos que, através da democracia participativa nos livramos desse tipo de servidão psicológica e social a chefes e regimes totalitários, é também verdade que as condições subjetivas para a sua emergência histórica continuam ativas em nós. Elas marcam o que possuímos de mais sublime, que é a nossa capacidade de entrega a um bem maior; mas marcam também a nossa tendência para a submissão e para a dominação em cadeia, a qual, em tempos incertos, substitui as relações de reciprocidade geridas pelo contrato social, bem como por relações de sedução, de agressão e de poder. O estado agêntico é a condição em que a pessoa entra num sistema de autoridade regido por outros e se comporta como agente executivo das suas vontades, abdicando da própria autonomia (Milgram, 1974).

Vivemos hoje tempos incertos a muitos níveis: incertezas sociais e políticas, incertezas económicas e ambientais, incertezas demográficas, incertezas na intimidade afetiva e na educação dos filhos. A investigação sobre as sociedades ocidentais contemporâneas mostra que as pessoas se sentem ameaçadas por perigos não inteiramente visíveis, habitando o que Beck (1992) chamou a *sociedade de risco*. Para este autor, as alterações climáticas introduzem mudanças geo-históricas de tal magnitude, que só o conceito de metamorfose do mundo as pode simbolizar (Beck, 2019). Esta configuração é fecunda para a emergência dos líderes carismáticos, e temos assistido, tanto nos países europeus como na América e na Ásia, à preferência por mensagens políticas simplificadas, a fechamentos nacionalistas e identitários e a populismos diversos.

As vagas de imigração, paralelamente às atuações terroristas religiosas e à guerra, acentuam sentimentos excludentes dos outros que são percebidos como diferentes de nós, e opõem-se aos movimentos inclusivos fomentados pelas sociedades cosmopolitas mais integradas. Por estas

razões históricas e sociais, mas também porque importa clarificar a psicologia que se encontra ativa nestas situações turbulentas, abordaremos neste artigo o carisma nas suas relações profundas com a religiosidade humana, a sedução e a dominação, e também com o amor, o medo e a afiliação. Será ocasião para expormos as suas raízes etológicas e as formas como estas são moduladas no seio das histórias individuais e familiares, e nas culturas; seguiremos as propostas de autores que mostraram a relação de tipos de personalidade, como a personalidade psicopática e esquizotípica, com o carisma social e a religião. Faremos considerações sobre o papel adaptativo destas personalidades nas sociedades antigas, assim como sobre a psicopatologia delas derivada.

Consideramos que a época em que vivemos impõe uma abordagem integrada destas realidades, não somente para impedir que voltem a associar-se a manifestações coletivas e afetivas extremas, mas também porque a psicologia dos líderes carismáticos precisa de se enriquecer com os conhecimentos oriundos da biologia evolutiva, da antropologia e da psicopatologia. Só assim poderemos conceber formas eficazes de mediação política e de construção durável da paz nas sociedades contemporâneas.

1. Carisma, poder e religiosidade

Segundo Stevens e Price (2000), o verdadeiro carisma possui uma qualidade extática, dionisíaca, que se exerce para lá das categorias sociais e morais comuns, podendo revolucionar a vida social através da libertação de forças de vida que se opõem à tradição e às regras do quotidiano. Esta força elementar confere muitas vezes ao líder uma especial ligação com o transcendente, legitimando a sua autoridade de modo religioso através de visões e profecias sobre o futuro do grupo. Outras culturas não ocidentais utilizam palavras diferentes para designar essa força sobrenatural: na África central usa-se o termo *evu*, ou *evur*, para falar de uma substância corporal suplementar e misteriosa que torna os seus detentores aptos a evitar o infortúnio, a enriquecer, a praticar a feitiçaria e a cantar epopeias (de Heusch, 2006). Em África, este *evu* é ambivalente; caracteriza os “homens da noite”, ou seja, os feiticeiros, e apresenta-se sob diferentes formas: o *evu* da prosperidade, da riqueza, do amor, da palavra e do comando, da habilidade. Na língua árabe, a força vital é chamada *baraka* e é sempre um poder positivo, próximo da aceção ocidental de graça e de benção (*Ibidem*). Clifford Geertz (1983) atribuiu à *baraka* a energia excecional de Moulay Hassan, sultão marroquino do século XIX que reforçou o sistema político e conduziu importantes reformas administrativas e militares numa época em que o Norte de África estava sob o controle de forças estrangeiras.

Mas o carisma não se associa necessariamente a ações benéficas para o grupo; Hitler, que foi um líder carismático, levou a Alemanha e outros países e povos à destruição, porque nesse difícil momento da história alemã muitos viram nele o profeta messiânico destinado a regenerar a nação. Os seus discursos levantaram multidões e suscitaram paixões arrebatadas e sofridas nas mulheres do seu tempo, apesar da notória mediocridade cultural e política do personagem (Ducret, 2011). As paixões que estes líderes suscitam tanto em homens como em mulheres, o arrebatamento amoroso e ideológico que inspiram, são características marcantes dos líderes carismáticos, as mesmas que levaram Luc de Heusch a relacionar, na sua obra de 2006, o carisma com o transe mediúnico, a feitiçaria, a dança e o teatro, o êxtase místico e a hipnose coletiva.

Estamos, portanto, perante um fenómeno real, apesar de raro, com raízes diversas na psicologia humana, e cujos efeitos pessoais e coletivos pautam a história da humanidade. Moscovici tratou deste assunto na sua obra de 1985, *L'Âge des foules*, comparando os chefes carismáticos a verdadeiros hipnotizadores; nessa obra, distingue entre líderes carismáticos bons (como Moisés) e maus (como Estaline), identificando simbolicamente estes últimos com os descendentes da linhagem dos líderes totémicos, aqueles que, segundo Freud, cometeram o parricídio original, na origem das religiões e da cultura (Freud, 1912). Para Freud, o totem religioso corresponderia à figuração simbólica do pai primordial assassinado a quem se deve prestar tributo para aplacar a culpabilidade e manter a paz entre os filhos. Mas, para Moscovici (1985), o mau chefe carismático, em vez de se submeter à lei do pai totémico, reencarna o pai primordial, autoelegendo-se como chefe original e beneficiando de todos os privilégios, para lá da lei e da moral do grupo.

2. Raízes etológicas, antropológicas e psicológicas do domínio social e do carisma. A etologia da agressão e da dominância

Freud nunca rejeitou a sua tese sobre a origem das religiões e das hierarquias sociais expostas em *Totem e Tabu* (1912), mas a etologia, a antropologia e a história mostraram o carácter mítico desta narrativa¹. Na verdade, mais do que um parricídio original, justificado por todo o mal imposto pelos chefes violentos e vingativos, devemos encontrar a raiz da violência individual na biologia evolutiva do comportamento e na neuroquímica, estreitamente articuladas com as dinâmicas culturais e familiares da agressão. A etologia diz-nos que a agressão é um comportamento ostensivo, em geral mais característico dos machos, para prejudicar os rivais e atrair parceiras sexuais,

¹ A narrativa freudiana de *Totem e Tabu* (1912) pode ser interpretada como a condensação, com inversão cronológica, da problemática judaica do Deus da Lei e da obediência (o deus totémico) com a acusação milenar do assassinato de Deus, na figura de Jesus.

ou ainda para adquirir ou manter o estatuto no grupo e defender recursos, filhos e territórios.

Segundo Wrangham (2017), a agressão humana pode ser reativa, quando se trata de responder a um comportamento sentido como ameaçador, ou pode ser proativa, quando é, ela própria, ameaçadora ou violenta. Estes dois tipos de agressão são distintos na sua expressão, no seu desenvolvimento e função, nas vias neuroquímicas utilizadas e nos fatores desencadeadores. Tal como nos chimpanzés comuns (*Pan troglodytes*), nos humanos a agressão proativa e violenta parece ser mais frequente do que a agressão reativa (Wrangham, 2017). Nos chimpanzés pigmeus (*Pan paniscus*), a agressão é rara, e os comportamentos de dominância conduzem a formas mais brandas de ritualização agonista e de hierarquização, sobretudo nas fêmeas. A diferenciação entre as duas espécies terá ocorrido há cerca de um a dois milhões de anos, e prendeu-se com a adaptação a ecologias alimentares diferentes que exigiram taxas também elas diferentes de competição social, permitindo um processo de autodomesticação e de diminuição da agressão nos bonobos (Hare *et al.*, 2012).

Heinrich e Gil-White (2001) distinguem dois tipos de hierarquias nos humanos: a que é baseada na agressão e na dominância, e a que é baseada no prestígio e na competência. Correspondem a duas formas contrastadas de adquirir e de manter o poder dentro dos grupos: a primeira assenta no medo dos superiores, na subordinação e no evitamento, a segunda assenta nas interações diádicas e públicas, com muito tempo útil passado na proximidade do líder. Os líderes humanos agressivos e carismáticos, tais como foram definidos por Moscovici (1985), parecem recorrer a tipos de hierarquias alicerçadas no medo, no afastamento físico e na humilhação dos subordinados. Foi o caso de Estaline, de Mao, de Saddam Hussein e de D. Trump, ao contrário de Barack Obama ou de Nelson Mandela, que encarnam o típico líder carismático de prestígio.

Os comportamentos agressivos dos animais não humanos relacionam-se essencialmente com a reprodução e estão sob controle sazonal e também hormonal. Nos humanos, há evidência de que o estatuto social elevado, sobretudo dos homens, aumenta o acesso ao sexo oposto, o que é visível nas biografias de reis, imperadores e outros homens poderosos, transculturalmente (Buss, 1989). Nos humanos, a abordagem neuro-androgénica do crime (Ellis, 2008) mostrou que a testosterona alta está ligada nos homens, e também nas mulheres, a alta competitividade. Quando age em conjunto com níveis baixos de serotonina, que se associam a sentimentos de baixo estatuto, e com dopamina alta, que por sua vez se associa a comportamentos apetitivos, aumenta a resposta agressiva e relaciona-se com baixo controle executivo, alta impulsividade e violência. É o que acontece quando sentimentos de grandiosidade pessoal combinados com intensa busca de

recompensa são denegridos pela situação de humilhação ou de exclusão social: a busca de poder usando comportamentos violentos torna-se provável, do mesmo modo que a obediência a líderes poderosos e agressivos. Segundo Zehndorfer (2019), a adesão a líderes populistas tem efeitos sobre a fisiologia da testosterona e da dopamina dos seguidores. Aumentando os seus níveis fisiológicos, aumentam dramaticamente os sentimentos de prazer, de sucesso e de competitividade. Este fenómeno é condicionado pela etologia da dominância para a maximização reprodutiva e mostra como a política é um processo essencialmente comportamental e emocional intimamente ligado ao sexo (DeLoire e Dubois, 2006); nos dias de hoje, está estrategicamente condicionado por técnicas comunicacionais tornadas omnipresentes através das tecnologias (rádio, televisão, redes sociais, etc.). É esta intersecção entre tecnologia, etologia e fisiologia que, segundo a autora, permitiu o ressurgimento recente de líderes e movimentos populistas, no Ocidente.

Quando há ameaça ao estatuto ou um sentimento de descarte social, zonas cerebrais como o córtex cingulado anterior dorsal são ativadas, processando o que é sentido como uma experiência de angústia provocada por condições de exclusão social. Estas zonas cerebrais são as mesmas que se associam ao desprazer da dor física (Rainville *et al.*, 1997). A experiência de angústia social está, assim, diretamente ligada a uma experiência de dor física, e este afeto concreto, físico, da dor leva em algumas pessoas a uma resposta também ela concreta, e física, do mal-estar. Esta resposta pode ser então a destruição violenta dos outros humanos que impedem a satisfação pessoal, são humilhantes ou considerados como ameaças. Num trabalho de 2004, Sapolsky mostrou a relação entre o estatuto social, o *stress* social e o funcionamento do sistema imunitário, reprodutivo, cardiovascular e adreno-cortical, nos primatas não humanos. Segundo este autor, o baixo estatuto socioeconómico nos humanos está relacionado com um conjunto de doenças somáticas envolvendo estes mesmos sistemas. Os humanos podem mobilizar a resposta fisiológica ao *stress* por razões puramente sociais ou psicológicas, sem que exista um perigo real contra o qual se proteger; este fenómeno poderá explicar tanto a tendência dos líderes carismáticos para desenvolverem características paranoides e de máxima desconfiança em relação aos seus próximos colaboradores, nomeadamente os oficiais de alta patente e até os seus médicos, como a sua tendência para esconder problemas de saúde física que os poderiam diminuir aos olhos dos outros. Vargas Llosa (2022) relata a forma como o ditador populista da República Dominicana Rafael Trujillo mandou assassinar o seu médico após ter recebido dele uma má notícia sobre a sua saúde. No seu livro de 2000 *La Fiesta del Chivo*, mostra como a política desse ditador consistiu em manter o poder através de assassinatos e manipulação. O sentimento de falta de controle e

de previsibilidade, a ausência de alvos inimigos e o isolamento social aumentam a probabilidade de resposta violenta nestes indivíduos.

3. Antropologia do carisma e do poder

Todas as sociedades pré-industriais apresentam algum tipo de *medicine men*, feiticeiros (sobretudo em África) ou xamãs (Norte da Europa e América, por exemplo), que são um misto de médico e de religioso que pratica magias e rituais de adivinhação e de cura. Experimentam visões e alucinações, comunicando com o sobrenatural e recebendo deste modo as orientações para as questões importantes do grupo. Em todas estas sociedades existe a distinção entre o louco e o especialista, e a este último são creditados os feitos mais extraordinários para a vida simbólica e religiosa do grupo, como o acesso aos grandes mitos fundadores e o diálogo com as suas figuras lendárias. São estas personalidades de exceção que continuamos a encontrar nas nossas sociedades, fortemente relacionadas com os âmbitos do conhecimento e da criação e, por vezes, com a liderança política e religiosa, ou ambas (Lencastre, 2017).

Em termos antropológicos, a ausência de dominância do hemisfério esquerdo² em certos indivíduos peculiares, a par da estimulação de outras partes do cérebro, permitiu provavelmente o processamento seminal de experiências incomuns, interpretadas como religiosas e carismáticas, originalmente associadas às experiências catatónicas ou convulsivas da posseção pelos espíritos, ao xamanismo e a papéis sociais de exceção. Estas experiências extraordinárias incluíam visões e alucinações sintónicas com as cosmogonias locais e beneficiaram os grupos paleolíticos de variadas maneiras, organizando as práticas sobre o social e o ecológico. Os xamãs, com as suas alucinações míticas e rituais de cura, foram especialistas em várias vertentes das sociedades de caçadores-coletores animistas. O xamã vê e sente, tem um controle ativo sobre a sua viagem ao mundo sobrenatural, de que se lembra perfeitamente. O seu objetivo é encontrar os espíritos, depois de ter sido preparado para isso pelos xamãs mais experientes (Eliade, 1968). O xamã conhece pessoalmente a morte, a doença, as várias ameaças para o grupo, a vida mundana e o depois da vida. O xamanismo é uma prática de grupo, em que apenas o xamã entra no estado de transe de uma forma mentalmente ativa. Nas sociedades mais complexas, o xamanismo evoluiu

2 O hemisfério esquerdo é responsável por funções como o processamento da fala, o pensamento racional, verbal e analítico, o processamento gramatical e da figura-fundo, a percepção temporal, a precisão e velocidade, entre outras. O hemisfério direito é responsável por funções como o processamento de tarefas espaciais e não verbais, o esquema corporal, o processamento das notas musicais, dos sons de animais e do ritmo (andar, dançar e falar), o processamento holístico das informações, o reconhecimento de expressões faciais, entre outras.

para os papéis sociais de curandeiro, adivinho, feiticeiro e médium (Polimeni e Reiss, 2002).

As alucinações são genericamente abordadas pela psiquiatria ocidental como um sintoma de psicopatologia e, quando acompanhadas de outros sinais como bizarria do pensamento, desorganização do comportamento, sintomas catatônicos, afeto inapropriado, narrativas de autorreferência, de perseguição etc., são classificadas como esquizofrenia. A esquizofrenia corresponde a um grupo heterogêneo de sintomas clínicos com uma prevalência de cerca de 1% na população total, mesmo se há variações locais no diagnóstico, muitas vezes em função de valores culturais. A influência da identidade étnica e da classe social são fatores importantes no reconhecimento da patologia. Por exemplo, nas sociedades coletivistas, membros da família são associados à decisão diagnóstica, à avaliação da extensão da doença, à decisão sobre se a pessoa deve ou não ser tratada e por quem (Versola-Russo, 2006).

Existe um corpo importante de literatura mostrando que os xamãs não são psicóticos e que, mesmo nas culturas animistas em que as alucinações xamânicas são consideradas normais, há a distinção clara entre uma manifestação patológica e outra não patológica da experiência mental (de Heusch, 2006). Para Silverman (1967), a grande diferença entre a religião xamânica e a psicose consiste na aceitação cultural dos comportamentos do xamã; para este autor, o transe, os estados dissociados, as alucinações e a atividade mitológica típicas do xamanismo e de outras religiões são universais humanos que a cultura ocidental estigmatizou e futiliza. Para a nossa cultura racional e utilitária, os fenômenos religiosos e a perturbação mental são considerados atividades ilusórias e erradas da mente. Qual a relação destes fenômenos com o carisma político na atualidade, com o poder e o populismo?

4. Carisma e psicopatologia

Os maus líderes carismáticos são frequentemente considerados como provocatórios, mal-educados e politicamente perturbadores, mas também suscitam admiração e adesão, principalmente por parte daqueles que estão insatisfeitos com a situação política, econômica e social. O carisma populista consiste na capacidade de persuadir e motivar através de discursos que simplificam a complexidade do real e incentivam a ação imediata. Uma investigação que analisou a personalidade de 152 candidatos às eleições, incluindo 33 candidatos populistas, mostrou que estes últimos apresentavam valores baixos na agradabilidade, estabilidade emocional e conscienciosidade, e valores altos na extraversão, narcisismo, psicopatia e maquiavelismo (Nai e Coma, 2019), típicos das personalidades psicopáticas e também narcísicas perversas (Racamier, 2012; Bouchoux, 2021). Não é

incomum encontrarmos experiências de violência e/ou abuso nas biografias dos maus líderes carismáticos, e são também estes que geralmente respondem com violência e destrutividade aos desafios da vida. O sofrimento precoce, frequentemente no seio de famílias abusivas, abandonadas ou desestruturadas, condiciona uma falha nas identificações, o que gera um Eu mal estruturado, com refúgio no narcisismo grandioso, e um funcionamento em processo primário (Itzkowitz, 2018). Este caracteriza-se pela satisfação imediata das necessidades, falha na internalização dos interditos e oscilação permanente entre estados de megalomania e profundo aniquilamento e desvalorização (Haycock, 2019). Já em 1964, E. Fromm identificara um tipo de agressão maligna, muitas vezes resultante de uma infância de maus-tratos ou de ausência paterna, que pode produzir a personalidade psicopática. Em 1971, Fromm aplicou esse conceito a militares nazis responsáveis pela tortura e morte de inúmeras pessoas que o regime considerava sub-humanas ou traidoras. Por vezes acompanhada de perversão e narcisismo grandioso, a psicopatia compele estas pessoas para a aquisição absoluta de poder e para extensas teorias da conspiração, muito perigosas para a estabilidade política, tanto nacional quanto internacional (Thiers e Wehner, 2022). Quando, em janeiro de 2021, uma multidão enfurecida de apoiantes de Donald Trump invadiu o Capitólio em Washington DC, acreditava na teoria conspiradora, fomentada pelo próprio Trump, de que as eleições presidenciais do país lhes haviam sido roubadas pelos oponentes políticos do então presidente. A ideia era simplesmente encobrir os resultados eleitorais através da aceitação da especial iluminação do chefe e da revolução do povo que o apoiava. Como é típico dos líderes populistas, os restantes votantes não encarnavam o povo (Müller, 2019).

Ao contrário da psicopatia, que mantém o sentido da realidade intacto e se caracteriza pela manipulação consciente dos outros, há outras formas de psicopatologia relacionadas com a liderança carismática e o populismo. Para Stevens e Price (2000), as formas mais severas de perturbações do humor podem levar até à ocorrência de alucinações e delírios, ou seja, a convicções absolutas sobre determinadas realidades invisíveis ao comum dos mortais, mas que, em momentos particulares da história do grupo, podem tomar proporções escatológicas e denotar sentimentos mais gerais sobre a vida e a morte do todo. Tornam-se então em inspiração para o grupo social e estabelecem um tipo de liderança carismática agonista, que define as fronteiras entre o *nós* e os *outros* e avança para a violência legitimada. Este foi o cenário que, na Alemanha hitleriana, encontrou nos judeus, ciganos e doentes mentais o bode expiatório para a projeção de tudo o que era mau, sujo e contaminado, mantendo intacto o grupo ariano (Girard, 1982). Mas este cenário só foi possível porque a Alemanha pré-hitleriana se encontrava numa situação de sofrimento e de humilhação históricas que permitiu a eclosão

do chefe-redentor, com a sua panóplia de visões e linguagem simplificadas, a clivagem paranoide entre os bons e os maus, as exibições de força pelos hinos e paradas militares, a mitologia antiga revisitada. Numa situação política e histórica mais estável, Hitler provavelmente não teria tido o apoio da nação. Mas só a história nos poderia dar essa resposta com certeza; e os tempos de incerteza e populismos que vivemos nos dias de hoje levam-nos a ser prudentes sobre esta possibilidade e a tornar obrigatório conhecer o fenómeno para o poder prevenir.

A maioria dos líderes visionários, profetas e gurus não apresenta sinais de perturbação bipolar do humor, e os seus sinais e sintomas aproximam-se mais de um diagnóstico de perturbação esquizoafetiva e de psicose, especificamente de esquizofrenia (Stevens e Price, 2000). Importa ressaltar que a fronteira entre a loucura e a genialidade, ou a proximidade com o sobrenatural, é muitas vezes ténue e sujeita a normas e significados culturais (Fischer, 1979).

Não existe uma teoria englobante sobre a esquizofrenia, e diversas descobertas clínicas, comportamentais, neuroanatômicas, fisiológicas e genéticas são incompatíveis entre si. Muitas destas descobertas assentam na ideia não provada de que a doença corresponde a uma entidade nosológica homogênea e é causada por poucos genes ou polimorfismos de poucos genes, com efeitos de largo espectro. Havendo uma clara desvantagem reprodutiva dos esquizofrénicos, porque é que a doença persiste nas populações humanas de modo transcultural?

Há várias hipóteses para tentar explicar a prevalência da esquizofrenia. Desde a maior resistência física e criatividade mental dos parentes heterozigóticos ao efeito da aquisição evolutiva da linguagem (Crow, 2000) e à evolução da mente religiosa (Polimeni e Reiss, 2002). A especiação de *Homo sapiens* levou à lateralização do cérebro com significativa expansão na região temporo-occipital esquerda que permitiu o uso da linguagem simbólica. É provável que estas mudanças de lateralidade, e as suas variações, sejam controladas por alguns genes reguladores, e o polimorfismo destes genes pode ter efeitos ao nível da organização cerebral da dominância dos hemisférios (Crow, 2000). Uma das características da esquizofrenia, e também das personalidades criativas e místicas, parece ser a maior equivalência funcional dos dois hemisférios. Estas pessoas têm maior propensão para pensamentos inovadores, criativos e, por vezes, bizarros. Podem ser líderes carismáticos de seitas, de cultos ou de partidos, e o sucesso na liderança pode diminuir os sentimentos de bizarria e de desajuste grupal, evitando o desenvolvimento de psicopatologia. Pyotr Kuznetsov foi um líder de seita que desenvolveu um culto apocalíptico na cidade de Penza, na Rússia. A 14 de dezembro de 2007, mais de 30 membros desse culto barricaram-se numa caverna remota para aguardar o fim do mundo, ameaçando suicidar-se. A

polícia interveio e Kuznetsov foi detido e diagnosticado com esquizofrenia (Ward, 2008).

Este e outros exemplos permitem-nos compreender melhor os mecanismos psicológicos da liderança carismática. Nos dias de hoje, em que as incertezas sociais e ambientais nos confrontam diariamente com um mundo em profunda transformação, as condições para a emergência destes líderes estão aí. Só a confiança nos mecanismos de regulação democrática das sociedades, assim como o conhecimento sobre as poderosas emoções pessoais e coletivas que sustentam estes fenómenos, nos podem ajudar a evitá-los e a transformá-los. Uma mediação política assim informada pode ser um dos caminhos para a pacificação social e a construção participada do futuro.

5. Liderança carismática e mediação política no século XXI

Atendendo ao que foi apresentado até aqui, iremos analisar de seguida como é que os caminhos propostos, no âmbito das modernas democracias, para a construção da pacificação social podem constituir uma mais-valia no sentido de protegerem os sistemas democráticos face aos desafios que as personalidades carismáticas lhes trazem.

Desde os anos 1980, com o omnipresente método da negociação direta entre as partes envolvidas num conflito político, temos vindo a assistir ao destacado crescimento de outras metodologias como a mediação ou a conciliação. Múltiplas questões se colocam a estes procedimentos, algumas alavancando o seu desenvolvimento com ênfase na sua função global de regulação democrática das sociedades, outras procurando contrariá-los em virtude, talvez, do facto de apostarem todas num maior protagonismo dos cidadãos na vida das sociedades a que pertencem e na construção da paz consigo e com os outros (possivelmente porque, implicando já um maior amadurecimento emocional e político por parte dos cidadãos, signifiquem uma cidadania mais ativa e participada).

Os últimos tempos no mundo ocidental fizeram-nos voltar a pensar na paz, no que a mesma significa e como pode ser alcançada. Num mundo paupado pela superficialidade dos contactos e das relações interpessoais, ou "pela falta de sensibilidade" (Hicks, 2013), onde as vidas são vividas a uma cadência tecnológica, onde o afeto é referido como se se tratasse de algo alheio ao humano, podemos admitir que este seria um território fecundo para que personalidades visionárias, autoritárias e imbuídas de algum cariz profético pudessem progredir através da promessa da recuperação da segurança e paz "perdidas" com as "vacilações" dos sistemas democráticos.

O desejo de paz é universal e transversal à vida humana, desde o contexto tão-somente intrapessoal até ao cenário da política internacional,

constituindo a paz, como refere Hicks (2013), um abrigo seguro e mais humano para todos. No atual contexto das democracias em que vivemos, e para as quais a negociação constitui um pilar fundamental, há uma nítida separação entre os líderes que se afirmam democraticamente e aqueles que exercem lideranças de outra categoria: a não hesitação na defesa da diplomacia, da paz e da não proliferação de armas nucleares (ElBaradei, 2011).

No entanto, quando falamos de paz, temos de ter presente que culturas e correntes políticas distintas combinam valores de diferentes formas para nos dar dela uma definição. De forma sintética, há uma perspectiva que sempre identificou a paz com a ausência de guerra ("paz negativa"). Na esteira de São Tomás de Aquino, Martin Luther King e muitos outros, outra perspectiva considera que a ocorrência da paz exige a presença de outros valores ("paz positiva"). Desde a década de 1960 têm sido propostos diferentes valores para preencher a ausência de violência física, como a equidade ou bem-estar (ausência de violência estrutural), a liberdade (ausência de opressão) e a identidade (ausência de alienação ou de violência cultural) (Wiberg, 2005). Desse modo, uma concepção multidimensional de paz parece mais consensual; ou seja, a ausência de guerra (ou de ameaça de guerra) não constitui senão um aspeto a considerar entre outras dimensões, como, por exemplo, a não violência nos processos de transformação política (Galtung, 2007; Ferreira, 2017; Richmond, 2014, 2022).

Entre os métodos de prevenção, gestão e resolução de conflitos que melhores resultados têm conseguido obter no que concerne a dar protagonismo aos conflitantes como construtores da sua própria paz, surge a mediação – uma forma específica de negociação assistida por uma terceira parte neutra e imparcial que, pelo seu prestígio social, se torna um facilitador do encontro entre os litigantes (o mediador). Entre os pressupostos da cultura da mediação destacamos, entre outros, o de que os conflitos, mais do que prevenidos ou resolvidos, podem ser sobretudo geridos, sendo o conflito intrínseco à vida social. Também há que assinalar que os conflitos não são percebidos apenas como uma ameaça, mas como podendo conter efeitos benéficos, dado que os envolvidos podem tirar partido do cenário conturbado e desafiante em que se encontram inseridos.

A mediação constitui assim uma via prestigiada para, com dignidade, conferir paz àqueles que se veem envolvidos em conflitos (Hicks, 2013). Mais especificamente, a mediação política pode ser um enorme apoio no frágil equilíbrio entre o desejo de estabilidade e o desejo de mudança porque permite que, face aos instintos de autoproteção, mesmo quando a democracia está em risco, saibamos criar alternativas que permitam manter a liberdade de pensamento e de ação num contexto de não violência. A mediação pode atuar como mais um processo de preservação da democracia e da paz, permitindo prevenir fenómenos extremos de populismo e rutura.

Aos mediados é conferido o poder de decisão sobre a construção da paz, e esta possibilidade de autodeterminação faz com que as pessoas sejam verdadeiras “coconstrutoras” dos acordos que estabelecem. Mais ainda: parece-nos essencial, quando pensamos em formas de fazer frente às lideranças carismáticas e aos populismos que as acompanham, equacionar a possibilidade de os mediadores desempenharem um papel importante para combater o perigo que as mesmas constituem para as democracias.

De facto, o mediador político pode ser um indivíduo (ou organismo) que aplica os seus conhecimentos e competências ao serviço dos oponentes num processo voluntário e confidencial, cujo resultado se pretende que seja imparcial, fruto da exigência da sua neutralidade tanto em relação às partes como aos assuntos em contenda. A visão do mediador como alguém confiável vem do seu compromisso com o processo de paz, alcançado mediante o diálogo e de forma não violenta. É por isso que mesmo indivíduos, ONG e organizações regionais sem poder material também podem ser olhados como mediadores neutros e possíveis (Freitas e Lacerda, 2016).

Existem alguns bons exemplos de como a mediação política tem proporcionado melhores perspectivas no sentido de controlar o uso da força nas tensões internacionais, particularmente pelo facto de o mediador atuar como facilitador e/ou comunicador (que ajuda a restabelecer as relações entre os envolvidos e a compreender a importância das mensagens para a gestão do conflito) ou por desempenhar um papel essencialmente processual (no qual desenvolve tarefas formais, como recolha de informações e definição da agenda entre as partes ou possibilita o conhecimento mútuo dos interesses e reivindicações dos envolvidos) (Gallucio, 2015). Os conflitantes podem beneficiar, assim, deste tipo de mediação pois obtêm uma vantagem comparativa em relação à incerteza, concentrando-se no controle da partilha das suas informações ou no aumento da partilha de informações dos seus oponentes (Chen, 2019).

Conclusão: carisma, populismo e mediação política para a paz

Constatamos que a mediação política pode constituir um caminho relevante para a paz, no que concerne a gerir os desafios decorrentes dos populismos que ameaçam os nossos dias. Na verdade, através do seu compromisso com a paz e da colocação daqueles que não têm voz (e que através dos populismos apenas ficam com a ilusão de que a têm) no centro da sua atenção, a mediação pode ter um impacto real na regulação e na coesão social (Costa, 2018; Cunha e Leitão, 2021). O mediador pode dar voz às franjas da população que se encontram descontentes com o sistema, que se consideram dele excluídas, que almejam por uma nova justiça, que sentem as desigualdades

sociais de muito perto, desempenhando um papel construtivo e socioeducativo na prevenção, gestão e resolução cooperativa dos conflitos que daí eclodem, o que é essencial para responder às exigências da sociedade contemporânea e garantir o respeito pelos direitos humanos. É fundamental que as pessoas que estão no centro de um conflito vislumbrem no gestor desse processo a segurança de uma pessoa experiente, capaz de ver e propor novas opções. Isso está entre as mais importantes funções de um mediador.

Os mediadores diplomáticos, políticos e internacionais, podem constituir esse elo que liga os “descontentes” com o sistema democrático e que precisam de ser escutados, desconectando-os dos populismos fáceis que lhes são propostos pelos líderes carismáticos e autoritários. Na prática, o mediador pode concretizar isso porque escuta as pessoas, identifica interesses subjacentes às posições das partes, procura incessantemente soluções de ganhos mútuos, mantém os envolvidos com foco na solução dos problemas e com um tratamento de respeito mútuo, impede que qualquer parte se sinta secundarizada e formaliza os acordos que por elas foram construídos. Um bom exemplo disto pode ser encontrado entre muitos diplomatas que atuam como mediadores políticos imbuídos de firmeza, mas também de uma dinâmica flexível que pode conduzir a resultados eficazes em contextos onde a negociação entre as partes não é tão aconselhável.

Desse modo, diplomatas com conhecimentos sobre emoções pessoais e coletivas que sustentam os populismos podem intervir no sentido de os obstar e redirecionar. Uma mediação política assim informada pode ser um dos caminhos mais profícuos para a pacificação social no futuro. Não apenas uma gestão preventiva ou resolutive de conflitos, mas uma gestão positiva e transformadora das pessoas, das relações e das situações (Cunha e Leitão, 2021).

O mediador político, juntamente com muitas outras instâncias existentes na sociedade, entre as quais a escola é incontornável, pode ter, portanto, um papel essencial no que toca a educar para a não violência, para a paz e para a cidadania, ajudando a formar cidadãos democráticos e, sobretudo, com espírito crítico para combater os perigos totalitários que nos assolam novamente.

Para concluir, a mediação é uma cultura de paz e de cidadania, essencial para o desenvolvimento de sociedades sustentáveis, humanistas e críticas, razão pela qual a sua cultura própria é fundamental para o desenvolvimento de lideranças democráticas e também solidárias, assim como para a educação de pessoas autónomas e autodeterminadas e para o desenvolvimento de processos de evolução pessoal e coletiva assentes na responsabilidade (Silva, 2018).

Nota: O presente artigo foi escrito no contexto do projeto “Compor Mundos. Humanidades, Bem-Estar e Saúde” suportado pela Fundação Fernando Pessoa (FFP).

Referências bibliográficas

- BECK, Ulrich – *The Metamorphosis of the World: How climate change is transforming our concept of the world*. Nova Iorque: Wiley Publications, 2019. ISBN 9780745690216.
- BECK, Ulrich – *Risk Society. Towards a new modernity*. Londres: Sage Publications, 1992. ISBN 080398343.
- BOUCHOUX, Jean-Charles – *Les Violences Invisibles*. Paris: Le Courrier du Livre, 2021. ISBN 102702920551.
- BUSS, David – Sex differences in human mate preferences: evolutionary hypothesis tested in 37 cultures. *Behavioural and Brain Sciences* [Em linha]. 12:1 (1989) 1-49. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/S0140525X00023992>. ISSN 1469-1825.
- CHEN, Yiyi – Why appoint a weak mediator? A strategic choice to reduce uncertainty in international mediation. *The Chinese Journal of International Politics* [Em linha]. 12:3 (2019) 427-466. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/cjip/poz008>. ISSN 1750-8916.
- CROW, Timothy John – Schizophrenia as the price that Homo sapiens pays for language: a resolution of the central paradox in the origin of the species. *Brain Research Reviews* [Em linha]. 31:2-3 (2000) 118-129. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0165-0173\(99\)00029-6](https://doi.org/10.1016/S0165-0173(99)00029-6). ISSN 1872-6321.
- CUNHA, Pedro; LEITÃO, Sofia – *Manual de Gestão Construtiva de Conflitos*. Porto: Publicações Fundação Fernando Pessoa, 2021. ISBN 9789896431686.
- DELOIRE, Christophe; DUBOIS, Christophe – *Sexus Politicus*. Paris: Albin Michel, 2006. ISBN 102226172556.
- DUCRET, Diane – *Femmes de dictateur*. Paris: Perrin Pocket, 2011. ISBN 102262034915.
- ELBARADEI, Mohamed – *A Era da Mentira*. Lisboa: Matéria-Prima, 2011. ISBN 9789898461070.
- ELIADE, Mircea – *Le Chamanisme et les techniques archaïques de l'extase*. Paris: Payot, 1968. ISBN 9782228913126.
- ELLIS, Lee – Reducing crime evolutionary. In DUNTLEY, Joshua; SHAKELFORD, Todd (eds.) – *Evolutionary Forensic Psychology*. Oxford: Oxford University Press, 2008. ISBN 9780195325188. p. 249-267.
- FERREIRA, Marcos – Estudos críticos da paz e crime organizado transnacional. *Revista Crítica de Ciências Sociais* [Em linha]. 113 (2017) 29-50. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/rccs.6643>. ISSN 2182-7435.
- FISCHER, Roland – Acerca de los estados creativo, psicótico e extático. In WHITE, John (ed.) – *La Experiencia Mística y los Estados de Conciencia*. Barcelona: Kairós, 1979. ISBN 108472451178. pp. 147-164.
- FREITAS, Jeane Silva de; LACERDA, Jan Marcel de Almeida Freitas – A mediação facilitadora das organizações internacionais na resolução de conflitos: Uma análise da atuação da ONU da UA no conflito entre o Sudão e o Sudão do Sul.

- Relações Internacionais* [Em linha]. 51 (2016) 89-106. Disponível em:http://www.ipri.pt/images/publicacoes/revista_ri/pdf/ri51/RI51_07JSF_JMAFL.pdf. ISSN 1645-9199.
- FREUD, Sigmund – Totem and taboo. In STRACHEY, James (Trad.) – *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud - Vol. 13*. Londres: Hogarth Press, 1912-1913. ISBN 9780701200677.
- FROMM, Erich – *The Anatomy of Human Destructiveness*. Nova Iorque: Holt McDougal, 1973. ISBN 10080501604X.
- FROMM, Erich – *The Heart of Man: Its genius and evil*. Nova Iorque: Harper and Row, 1964. ISBN 9781590561867.
- GALTUNG, Johan – Introduction: peace by peaceful conflict transformation – The TRANSCEND approach. In WEBEL, Charles; GALTUNG, Johan (eds.) – *Handbook of Peace and Conflict Studies*. London: Routledge, 2007. ISBN 9780203089162.
- GALLUCIO, Mauro – Preface. In GALLUCIO, Mauro (ed.) – *Handbook of International Negotiation – Interpersonal, intercultural, and diplomatic perspectives* [Em linha]. Cham: Springer, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-10687-8>. ISBN 9783319106878.
- GEERTZ, Clifford – Centers, kings, and charisma: Reflections on the symbolics of power. In GEERTZ, Clifford (ed.) – *Local Knowledge: Further essays in interpretive anthropology*. Nova Iorque: Basic Books, 1983. ISBN 9780465041620. pp. 121-46.
- GIMÉNEZ, Carlos – La mediación y las metodologías participativas de resolución de conflictos como vía para el fortalecimiento de la democracia. *Anuario CEIPAZ 2019-2020*. Espanha. ISSN 2174-3665. (2020) 127-144.
- GIRARD, René – *Le Bouc émissaire*. Paris: Grasset, 1982. ISBN 9782246267812.
- HAYCOCK, Dean – *Tyrannical Minds: Psychological profiling, narcissism, and dictatorship*. Nova Iorque: Pegasus Books, 2019. ISBN 9781643130224.
- HARE, Brian; WOBBER, Victoria; WRANGHAM, Richard – The self-domestication hypothesis: evolution of bonobo psychology is due to selection against aggression. *Animal Behaviour* [Em linha]. 83:3 (2012) 573-585. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.anbehav.2011.12.007>. ISSN 0003-3472.
- HEINRICH, Joseph; GIL-WHITE, Francisco José – The evolution of prestige. Freely conferred deference as a mechanism for enhancing the benefits of cultural transmission. *Evolution and Human Behaviour* [Em linha]. 22:3 (2001) 165-196. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S1090-5138\(00\)00071-4](https://doi.org/10.1016/S1090-5138(00)00071-4). ISSN 1090-5138.
- HEUSCH, Luc de – *La Transe et ses entours. La sorcellerie, l'amour fou, saint Jean de la Croix, etc.* Bruxelas: Éditions Complexe, 2006. ISBN 9782804800598.
- HICKS, Donna – Dignidade – *O papel que desempenha na resolução de conflitos*. Lisboa: Editorial Bizâncio, 2013. ISBN 978972535256.
- ITZKOWITZ, Sheldon – Psychopathy and human evil: an overview. *Contemporary Psychoanalysis* [Em linha]. 54:1 (2018) 40-63. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/00107530.2017.1418557>. ISSN 0010-7530.
- LENCASTRE, Marina Prieto Afonso – Técnicas do corpo, mentes religiosas e o cérebro social. Observações da antropologia estrutural para a psicologia evolutiva. *Trabalhos de Antropologia e Etnologia*. Portugal. ISSN 2183-0266. 57 (2017) 29-43.

- MILGRAM, Stanley – *Obedience to Authority: An experimental view*. Nova Iorque: Harper Collins, 1974. ISBN 9780062930828.
- MOSCOVICI, Serge – *L'Âge des foules. Un traité historique de psychologie des masses*. Bruxelas: Éditions Complexes, 1985. ISBN 9782870271549.
- MÜLLER, Jan-Werner – *How to Fight Against Populism*. IIEA, 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=QMcdgAriqy0>.
- NAI, Alessandro; COMA, Fernán Martínez – The personality of populists: provocateurs, charismatic leaders, or drunken dinner guests? *West European Politics* [Em linha]. 42:7 (2019) 1337-1367. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/01402382.2019.1599570>. ISSN 1743-9655.
- PAPPAS, Takis – Populists in power. *Journal of Democracy* [Em linha]. 30:2 (2019) 70-84. Disponível em: <https://doi.org/10.1353/jod.2019.0026>. ISSN 1086-3214.
- POLIMENI, Joseph; REISS, Jeffrey – How shamanism and group selection may reveal the origins of schizophrenia. *Medical Hypotheses* [Em linha]. 58:3 (2002) 244-248. Disponível em: <https://doi.org/10.1054/mehy.2001.1504>. ISSN 0306-9877.
- RACAMIER, Paul-Claude – *Les Perversions narcissiques*. Paris: Payot, 2012. ISBN 9782228907798.
- RAINVILLE, Pierre; DUNCAN, Gary; PRICE, Donald; CARRIER, Benoît; BUSHNELL, Catherine – Pain affect encoded in human anterior cingulate but not somatosensory cortex. *Science* [Em linha]. 15:277 (1997) 968-971. Disponível em: <https://www.science.org/doi/10.1126/science.277.5328.968>. ISSN 1095-9203.
- RICHMOND, Oliver – *Peace. A very short introduction*. Oxford: Oxford University Press, 2014. ISBN 9780199656004.
- RICHMOND, Oliver – Actor-centered peacebuilding. In RICHMOND, Oliver; VISOKA, Gezim (eds.) – *The Palgrave Encyclopedia of Peace and Conflict Studies*. Cham: Palgrave Macmillan, 2022. ISBN 9783030779542. pp. 249-262.
- SAPOLSKY, Robert – Social status and health in humans and other animals. *Annual Review of Anthropology* [Em linha]. 33 (2004) 393-418. Disponível em: https://www.reed.edu/biology/professors/srenn/pages/teaching/2008_syllabus/2008_readings/9_sapolsky_2004_stress.pdf. ISSN 1545-4290.
- SILVA, Ana Maria Costa – O que é mediação? Da conceptualização aos desafios sociais e educativos. In FLORES, Maria Assunção; SILVA, Ana Maria Costa; FERNANDES, Sandra (eds.) – *Contextos de Mediação e de Desenvolvimento Profissional*. Santo Tirso: De Facto Editores, 2018. ISBN 9789898557896. pp. 17-34.
- SILVERMAN, Julian – Shamans and acute schizophrenia. *American Anthropologist* [Em linha]. 69 (1967) 21-31. Disponível em: <https://doi.org/10.1525/aa.1967.69.1.02a00030>. ISSN 1548-1433.
- STEVENS, Anthony; Price, John – *Evolutionary Psychiatry: A new beginning*. Oxfordshire: Routledge/Taylor & Francis Group, 2000. ISBN 9780415219792.
- THIERS, Consuelo; WEHNER, Leslie – The personality traits of populist leaders and their foreign policies: Hugo Chávez and Donald Trump. *International Studies Quarterly* [Em linha]. 66 (2022) 1-11. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/isq/sqab083>. ISSN 1468-2478.
- VARGAS-LLOSA, Mario; GALLO, Ruben – *Conversas em Princeton*. Lisboa: Quetzal Editora, 2022. ISBN 9789897224669.

VERSOLA-RUSSO, Judy – Cultural and demographic factors of schizophrenia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Reino Unido. ISSN 1475-7192. 10:2 (2006) 89-102.

WARD, Clarissa – *Russian doomsday cult sparks mass suicide fears. Group is holed up in a cave and believes world will end in May 2008* [Em linha]. Nova Iorque: ABC News, 2008, atual. 01 jul. Disponível em: <https://abcnews.go.com/International/story?id=3875210&page=1>.

WEBER, Max – *The Vocation Lectures*. Cambridge: Hackett Books, 2004. ISBN 100872206661.

WIBERG, Håkan – Investigação para a paz: passado, presente e futuro. *Revista Crítica de Ciências Sociais* [Em linha]. 71 (2005) 21-42. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/rccs.1013>. ISSN 2182-7435.

WRANGHAM, Richard – Two types of aggression in human evolution. *Proceedings of the National Academy of Science* [Em linha]. 115:2 (2017) 245-253. Disponível em: <https://doi.org/10.1073/pnas.1713611111>. ISSN 0027-8424.

ZEHNENDORFER, Elesa – *Evolution, Politics and Charisma: Why do populists win?* Londres: Routledge Edition, 2019. ISBN 9781138625044.

- Receção: 15.07.2022

- Aprovação: 25.09.2022

COSTA, Elisabete Pinto da - Recensão de GALTUNG, Johan - Peace by *Peaceful Means: Peace and conflict, development, and civilization*. Londres: Sage Publications, 1996. ISBN 0803975104. *Configurações* [Em linha]. 30 (2022) 149-152. ISSN 2182-7419.

Recensões | Recensions

GALTUNG, Johan - *Peace by peaceful means. Peace and conflict, development, and civilization*. Londres: Sage Publications, 1996. ISBN 0803975104.

ELISABETE PINTO DA COSTA*
Universidade Lusófona do Porto, CeIED, Portugal

A paz é mais do que a ausência de guerra. Sobre esta premissa fundaram-se os Estudos para a Paz, que têm Johan Galtung como teórico fundador. Entre as inúmeras obras e artigos científicos escritos pelo autor destaca-se *Peace by Peaceful Means: Peace and conflict, development, and civilization*, onde expõe argumentações de natureza epistemológica, ontológica e metodológica, com vista a conceber um novo paradigma em que a paz poderá tornar-se uma realidade integral.

A obra está dividida em quatro partes, através das quais, e numa abordagem crítica, o autor apresenta diversas teses acerca da teoria da paz (Parte I), da teoria do conflito (Parte II), da teoria do desenvolvimento (Parte III) e da teoria da civilização (Parte IV). Cada parte é precedida por um texto introdutório referente à paz ou pazes e termina com um texto conclusivo, em que se faz a articulação entre paz e conflito, desenvolvimento e civilização, numa perspetiva sistémica, estruturalista, libertadora, curativa, preventiva e empoderadora.

A proposta de rutura paradigmática que perpassa toda a obra é sustentada numa lógica interdisciplinar e de revisão teórica acerca da paz. Neste contexto, o autor refere-se aos estudos empíricos da paz, que se

*E-mail: elisabete.pinto.costa@ulp.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6255-4135>

inserir nas ciências sociais clássicas (aquelas que advogam que os dados prevalecem); os estudos críticos da paz, no âmbito dos quais se assumem posições explícitas baseadas em valores (os valores prevalecem sobre os dados); os estudos construtivistas da paz, que acrescentam uma dimensão de inter(ação)venção (em que os valores se vão construindo). Nesta visão ampla dos estudos da paz, o autor advoga então uma abordagem epistemológica não positivista, imbuída de valores humanistas e materializada em intervenções explícitas. Concretamente, a construção da paz deve, por um lado, assentar num processo de diagnóstico-prognóstico-terapia, onde o passado, o presente e o futuro são tempos essenciais para a sua construção e, por outro, atender aos diversos contextos: Natureza, Homem, Social, Mundo, Tempo, Cultura. Nesta perspetiva, o objetivo principal dos Estudos para a Paz reside em prosseguir com a paz e não apenas estudá-la.

No que se refere à paz e à violência, Galtung recomenda que estes fenómenos sejam vistos na sua totalidade e em todos os níveis da organização da vida. A paz não é a ausência de guerra, considerada uma paz negativa. A paz é a transformação não violenta e criativa dos conflitos e é a ausência de qualquer tipo de violência, atestada na presença da simbiose e da equidade nas relações humanas, sendo então considerada uma paz positiva. Segundo o autor, para melhor compreendermos os significados da paz, é importante escrutinar os significados da violência. A violência direta pode ser verbal e física, o que prejudica o corpo, a mente ou o espírito. A violência estrutural pode manifestar-se na política, na economia e na sociedade, apoiada por uma inserção estrutural e silenciada na segmentação, fragmentação e marginalização. A violência cultural é revelada pelo conteúdo: religião, ideologia, linguagem, arte, ciência, cosmologia (cultura profunda); e por diferentes portadores, como escolas, universidades, meios de comunicação social, etc. É na análise de cada um destes tipos de violência e nos vários níveis da vida humana que Galtung defende uma ação revolucionária, por ser emancipatória, de mudança da estrutura e da sua dinâmica. O grande desiderato é tomar consciência da presença da violência na cosmologia social, que é coletiva e subconsciente, para a transcender através de subcoletivos que se educam e treinam, adquirem competências, criam redes de diálogo e de cooperação, numa lógica local, nacional e transnacional, de igualdade de género, de reconhecimento de culturas, de desenvolvimento, onde a paz global pode ser construída.

Partindo do princípio de que não existem realidades irreversíveis, Galtung aponta a paz como um processo dinâmico que deve impregnar a estrutura e a cultura através de desenvolvimento e de civilização. O otimismo, se não mesmo a utopia, das teses apresentadas na obra é equilibrado pelo realismo e pragmatismo associados à imperfeição dos seres humanos. O autor destaca ainda a criatividade e afirma que a paz é o

objetivo de uma teoria ampla e profunda, apresentando-se extremamente útil para a civilização humana (para além de Estados, sistemas económicos e políticos e culturas dissociativas).

Em suma, a leitura da obra possibilita compreender melhor o complexo processo de construção da paz no mundo, através da transcendência de uma síndrome triangular da violência, impregnada durante séculos no subconsciente coletivo, para uma síndrome triangular da paz.

- Receção: 03.09.2022

- Aprovação: 06.09.2022

CARIA, Telmo Humberto - Recensão de SILVA, Manuel Carlos; RODRIGUES, Fernando Matos; LOPES, João Teixeira; FONTES, António Cerejeira; MORA, Teresa - *Por uma habitação básica - cidadania, democracia associativa e metodologias participativas*. Porto: Edições Afrontamento, 2020. ISBN 9789723618464. *Configurações* [Em linha]. 30 (2022) 153-158. ISSN 2182-7419.

VÁRIA | DEZ 2022

Recensões | Recensions

SILVA, Manuel Carlos; RODRIGUES, Fernando Matos; LOPES, João Teixeira; FONTES, António Cerejeira; MORA, Teresa - *Por uma habitação básica - cidadania, democracia associativa e metodologias participativas*. Porto: Edições Afrontamento, 2020. ISBN 9789723618464.

TELMO HUMBERTO CARIA*

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD);

Centro de Estudos Transdisciplinares em Desenvolvimento (CETRAD);

Centro em Rede de Investigação em Antropologia (CRIA).

O livro *Por uma habitação básica - Cidadania, democracia associativa e metodologias participativas* é uma obra muito atual, rica e profunda sobre a questão urbana nas metrópoles dos países capitalistas avançados. Toma como objeto de análise Portugal nas últimas quatro décadas, abordando as transformações das suas principais metrópoles-cidades (Lisboa, Porto e Braga), as principais políticas públicas urbanas ocorridas e algumas das mais exemplares intervenções sócio-urbanas com populações das classes populares no âmbito da reabilitação da habitação e dos espaços públicos em bairros urbanos.

*E-mail: tcaria@utad.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4631-1440>

A riqueza e profundidade deste livro deve-se à grande diversidade de autores e de problemas abordados, orientados sempre por uma perspectiva interdisciplinar que reúne contribuições da sociologia, da arquitetura, da ciência política e das metodologias das Ciências Sociais e ainda alguns tópicos onde se pode identificar a antropologia fenomenológica, o trabalho social e a economia política. Assim, e apesar desta diversidade, os vários capítulos estão bem articulados, pois todos eles partilham um mesmo diagnóstico sobre as transformações mais recentes das metrópoles-cidades: (i) a cada vez maior gentrificação, turistificação e patrimonialização das zonas mais nobres e prestigiadas das cidades (como são exemplo os centros históricos), (ii) fenómenos que se desenvolvem sob os ditames do capital financeiro global, servido pela aparente ausência de políticas públicas urbanas ou pelo assistencialismo das mesmas; (iii) aumento das desigualdades sociais nas formas de produzir e viver a cidade, atingindo tanto as classes populares, como outros setores da populações com rendimentos económicos insuficientes para viver em espaços urbanos objeto de especulação imobiliária, incluindo frações das classes médias.

Na minha leitura, este diagnóstico negativo sobre o caminho que as cidades estão a seguir faz com que todos os capítulos do livro sejam atravessados, explícita ou implicitamente, por um lema: precisamos de uma cidade-cidadã. Ter este lema supõe que estamos perante uma obra que contém um propósito de implicação com a vida urbana dos cidadãos – especialmente os mais pobres e mais excluídos – e uma intencionalidade de transformação do quotidiano da cidade, procurando saber pensar e saber fazer, sempre melhor, uma cidade em que os movimentos sociais e associativos urbanos (ao lado dos conhecimentos e metodologias protagonizados pelos profissionais) têm uma voz e uma participação plena na produção, construção e apropriação dos espaços. Deste modo, podemos afirmar que, sem quaisquer preconceitos epistémico-metodológicos, este livro desenvolve os seus conteúdos a partir de uma dupla matriz de conhecimento, sendo uma obra científica, simultaneamente, teórico-ideológica e empírico-interventiva.

Atendendo a esta dupla matriz, podemos afirmar que os três primeiros capítulos são aqueles que têm uma orientação mais abstrata, com um maior cunho teórico-ideológico: o primeiro é mais sociológico, o segundo é mais político e o terceiro é mais metodológico-participativo. Os três, no entanto, estão apostados em conceptualizar e refletir sobre os processos, as formas, as mediações, as escalas, as dimensões, etc., que melhor podem servir para transformar a insatisfação com o “mau viver quotidiano cidadão” em mobilização, associativismo e participação dos moradores-cidadãos nas decisões sobre os destinos das cidades.

Os capítulos 5, 7, 8 e 9 são aqueles que estão mais comprometidos com a matriz empírico-interventiva do livro, especialmente os últimos três, onde

se dá especial destaque às interações sociais de terreno entre investigadores, profissionais e moradores-cidadãos, com uso de múltiplos métodos, técnicas e procedimentos, potenciadores da mudança nos bairros e nos espaços públicos das cidades em análise.

Do conjunto do livro destacaria também o capítulo 4, por ser aquele que torna mais claro e explícito o diagnóstico negativo sobre a atualidade e o histórico das cidades, a saber: permite fazer a articulação da ideologia socioarquitetónica, do direito à cidade e da justiça espacial, com a contextualização sócio-histórica do desenvolvimento de uma metrópole urbana, com a denúncia crítica dos efeitos de desigualdade social das políticas públicas de habitação dos últimos anos; permite ainda articular a análise com o exemplo de uma proposta de política de participação cidadã e de metodologias de investigação-ação para a mudança urbana num bairro popular (“ilha”) do Porto.

Os restantes capítulos, 6, 10, 11 e 12, têm conteúdos que complementam ou que potencialmente se podem articular com os principais conteúdos dos capítulos a que me referi atrás, misturando, na sua maioria, conteúdos tanto teórico-ideológicos como empírico-interventivos.

Na tentativa de melhor debater as articulações entre as várias contribuições teóricas, é possível colocar algumas questões para reflexão futura. Vejamos a primeira: (i) A grande maioria dos capítulos que descrevem as intervenções sócio-urbanas com populações das classes populares refere-se a elas como sendo comunidades; no entanto, no capítulo 1, assinala-se com bastante ênfase que há atualmente muitas dificuldades na construção de identidade socioculturais nas classes populares. (ii) Não haverá aqui um paradoxo: como é que se pode, aparentemente, dar como óbvio e garantido, na intervenção sócio-urbana, que estamos perante comunidades e ao mesmo admitir (no capítulo 1) que o não desenvolvimento da partilha generalizada de experiências e vivências comuns que potenciem a construção de uma identidade sociocultural própria nas classes populares é frágil e pouco consistente? (iii) Pergunto: quais são os conceitos de comunidade e de identidade sociocultural que estão a ser considerados pelos vários autores? (iv) O uso diversificado destes conceitos não ganharia com alguma reflexão sobre o desenvolvimento sociocultural do capitalismo avançado, não circunscrevendo, portanto, a caracterização do capitalismo atual apenas à dimensão socioeconómica?

O mesmo tipo de problema pode ser colocado através de uma segunda questão. Vejamos: (i) No capítulo 11 postula-se que o uso de ferramentas digitais de comunicação, rastreamento e mapeamento da vida cidadina (geradoras de fenómenos de liquidificação do espaço urbano) pode ser fundamental para potenciar, consolidar e promover a participação cidadã e associativa nos destinos da cidade. (ii) Pergunto: os processos de liquidificação

e de digitação não envolvem também potenciais riscos e efeitos negativos? Porque é que não são referidos? (iii) Julgo que também aqui, para no futuro se desenvolver uma reflexão mais profunda sobre a digitação da vida social e cidadina, talvez se justificasse alguma reflexão sobre o desenvolvimento sociocultural do capitalismo avançado, incluindo todos os outros fenómenos de liquidificação da vida social. Será?

Vejamos uma terceira questão para reflexão futura: (i) O capítulo 10 lembra o projeto SAAL e o contexto histórico de intercâmbio com o Brasil que esteve na sua origem, e com base neste ponto de partida faz uma análise crítica sobre um programa nacional estatal de reabilitações urbanas localizadas que se desenvolveu a partir de 2005 em Portugal. (ii) A partir desta análise crítica conclui-se que a ação dos profissionais, que atuam no espaço urbano enquadrados por organismos estatais, pode conter algumas virtualidades que deverão ser valorizadas. (iii) Pergunto: este virtuosismo, que se pretende “descobrir” nas intervenções estatais urbanas, não estará em contradição com os principais postulados do capítulo 2, onde se desvaloriza quase totalmente a ação estatal em benefício da democracia associativa? Fica a pergunta.

Regressando à análise dos capítulos empírico-interventivos, julgo que se deverá destacar o contraste que existe entre os capítulos 7 e 9 e o capítulo 8. Nos dois primeiros são apresentados dois processos de intervenção sócio-urbana em que foi preservada e dinamizada a participação pública dos residentes de dois bairros, um do Porto e outro de Lisboa, ainda que com objetos de intervenção diferenciados. Neste contexto, o processo de conhecimento da cultura quotidiana urbana através da interação social com os moradores é sempre associado aos processos de transformação urbana, havendo por isso uma coexistência, total ou parcial, do uso da metodologia etnográfica, da investigação-ação e de outros procedimentos técnico-metodológicos, como inquéritos e histórias de vida. Pelas descrições e análises apresentadas nestes dois capítulos, estes dois processos micro de intervenção sócio-urbana evidenciam ter sido formas coletivas de ação bem ajustadas ao desenvolvimento de uma democracia associativa, dado nestes processos ter sido aparentemente determinante a existência de associações de cidadãos voluntários que, munidos de conhecimento e competências profissionais e científico-ideológicas, foram capazes de recontextualizar formulações gerais, abstratas e formais em ações comuns com os moradores de cocolaboração, cocriação e codecisão, todas promotoras de uma cidade-cidadã.

Em contraste, o capítulo 8, circunscrito a um bairro social de Braga, pretende apenas conhecer as culturas quotidianas da vida social coletiva, ainda sem pensar especificamente em algum tipo de intervenção sócio-urbana. Dá-se, portanto, prioridade ao conhecimento antes de se querer

agir, e para esse efeito é decisiva a metodologia de investigação etnográfica que nos é descrita e interpretada. A grande virtude deste capítulo é a de conter uma reflexão metodológica etnográfica, que julgo exemplar, para que se perceba que as condições de acesso, as condições de permanência e as condições de associativismo e ação coletiva nos bairros populares não são simples, nem óbvias. E, portanto, estão muito longe de apenas dependerem das boas intenções (bons modelos de ação e boas ideologias) dos profissionais e voluntários que se propõem melhor entender que necessidades, prioridades e parcerias se poderão (ou não!) no futuro vir a criar para sustentar uma intervenção urbana democrática, associativa e participada.

A virtude que podemos apontar ao contraste que descrevemos existir entre estes três capítulos empírico-interventivos está numa nova questão, esta de natureza metodológica: (i) Compreende-se que no conteúdo dos capítulos 7 e 9, ao tornar públicas, através deste livro, duas intervenções urbanas com sucesso participativo, haja a tendência para descrever e interpretar (quase apenas) o que de melhor se fez e conseguiu. (ii) Mas pergunto: não haverá aqui o risco de os leitores terem uma visão sobre a agência social na mudança urbana demasiado simplificada e otimista? (iii) Não seria útil, no futuro, a escrita deste tipo de textos, como os capítulos 7 e 9, incluir heterorreflexões metodológicas e etnográficas sobre as intervenções sócio-urbanas participativas, nos mesmos termos em que atrás referi ter sido conseguido no capítulo 8?

Em conclusão, pela minha parte diria que, para termos processos associativos e intervenções sócio-urbanas plenamente participativas, não basta, como faz o capítulo 12, discutir e reformar os conteúdos da educação dos profissionais (incluindo os arquitetos). É preciso que haja uma heterorreflexão metodológica sobre a interação social no terreno, capaz de questionar e relativizar as relações de poder entre a autoridade científica e ideológica, legítimas, dos profissionais e dos voluntários e a cultura de alteridade que, potencialmente, exista nos quotidianos de vida dos bairros populares.

- Receção: 12.07.2022

- Aprovação: 05.09.2022

