



UnB

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Dissertação de Mestrado

Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional em Mediação e Conciliação Judiciais

Isa Albuquerque Barbosa

Orientador: Prof. Dr. Jairo Eduardo Borges-Andrade

Brasília, DF

Abril de 2023



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional em Mediação e Conciliação Judiciais

Isa Albuquerque Barbosa

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Orientador: Prof. Dr. Jairo Eduardo Borges-Andrade

Brasília, DF

Maio de 2023

Dissertação de Mestrado defendida diante e avaliada pela Banca Examinadora constituída por:

Prof. Dr. Jairo Eduardo Borges-Andrade (Orientador)

Instituto de Psicologia

Universidade de Brasília

Profa. Dra. Juliana Barreiros Porto (Membro)

Instituto de Psicologia

Universidade de Brasília

Profa. Dra. Luciana Mourão Cerqueira (Membro)

Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO

Profa. Dra. Gardênia da Silva Abbad (Suplente)

Instituto de Psicologia

Universidade de Brasília

Agradecimentos

A Deus, por ser fonte de esperança e amparo.

Ao professor Jairo Eduardo Borges-Andrade, pela generosidade em compartilhar seu conhecimento, seu tempo, sua energia, seus finais de semana e feriados. Por tanto apoio, disponibilidade, educação, respeito e amabilidade.

Aos demais professores, com quem tive a oportunidade de ampliar meu repertório acadêmico e, também, de aprender a respeitar a ciência.

Aos mediadores e conciliadores que, ao responderem a pesquisa, me permitiram alcançar os objetivos a que me propus neste Mestrado.

Aos colegas do grupo de pesquisa Aprendizagem no Trabalho, pelo conhecimento compartilhado, pelo suporte e pelo *feedback* cuidadoso, que certamente aprimoraram o trabalho.

Aos meus pais, Sudevaldo e Fátima; irmãs, Ilka e Dani; e sobrinho Heitor, pelo afeto e por serem porto seguro, sempre.

Ao meu esposo Rafael, pelo amor, companheirismo, bom humor e apoio incondicional, ainda que nossas metas e motivações não sejam sempre coincidentes. À sua família, pelo suporte e presença.

Aos meus filhos, por me amarem e me apoiarem nesta jornada do conhecimento, mesmo que isso implique em eventuais ausências e indisponibilidades, em fase de vida cujo afeto e presença materna são tão estruturantes da personalidade.

Sumário

Agradecimentos	4
Lista de Tabelas.....	7
Lista de Figuras	8
Lista de Abreviações	9
Lista de Anexos	10
Resumo	11
Abstract	12
Referencial Teórico	18
Desenvolvimento Profissional	18
Aprendizagem no Ambiente de Trabalho.....	20
Método	24
Procedimento de Coleta de Dados.....	24
Participantes	25
Instrumentos.....	26
Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais.....	27
Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judiciais.....	28
Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional - EPEDP.....	30
Medidas das Variáveis Sociodemográficas	30
Procedimentos de Análise de Dados	30
Análises Fatoriais Exploratórias, Semiconfirmatórias e Confirmatórias	30

Regressões Múltiplas	32
Resultados	32
A Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais.....	32
A Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judiciais	35
A Escala Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional - EPEDP	38
A Escala Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional – EPEDP – “Preparo Atual”.....	39
A Predição da Variável Critério – Desenvolvimento Profissional	41
Discussão	45
Referências	55
Anexos	62

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Estrutura fatorial resultante da AFE da Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais.....	33
Tabela 2 - Estrutura fatorial padronizada resultante da AFE da Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judiciais para dois fatores.....	37
Tabela 3 - Estrutura fatorial e Fidedignidade Composta resultante da AFC dos escores subtraídos entre as Escalas Percepção de “Preparo Atual” e de “Quando Começou a Atuar” da EPEDP	39
Tabela 4 - Estrutura fatorial resultante da AFC da Escala de Percepção de “Preparo Atual” da EPEDP	40
Tabela 5 - Resumo do Modelo resultante da Regressão Múltipla com as variáveis sociodemográficas, as antecedentes Impacto e Aprendizagem Informal - F1 e F2 – e a critério Percepção de “Preparo Atual” da EPEDP.....	42
Tabela 6 - Coeficientes de Regressão para os preditores resultantes da Regressão Múltipla com a variável critério Percepção de “Preparo Atual” da EPEDP	42

Lista de Figuras

Figura 1 - Modelo das variáveis e das relações a serem testadas no estudo	16
Figura 2 - Modelo de medidas do estudo após AFEs e AFCs	44
Figura 3 - Modelo das relações entre as variáveis do estudo resultante da Regressão Múltipla com a variável critério Percepção de “Preparo Atual” da EPEDP	50

Lista de Abreviações

AFC - Análise Fatorial Confirmatória

AFE - Análise Fatorial Exploratória

AP - Análise Paralela

APA - American Psychological Association

Cejuscs ou Cejucs - Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania

CHA – Conhecimento, habilidade e atitude

COVID-19 - Coronavírus

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CPC – Código de Processo Civil

EAI - Estratégias de Aprendizagem Informal

Enfam - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados

EPEDP – Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional

DP – Desenvolvimento Profissional

FDI – Índice de Determinação do Fator

Pepsic – Periódicos Eletrônicos em Psicologia

SJDF - Seção Judiciária do Distrito Federal

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TD&E - Treinamento, desenvolvimento e educação

TRF - Tribunal Regional Federal

RDWLS - *Robust Diagonally Weighted Least Squares*

RMSEA - *Root Mean Square Error of Approximation*

CFI - *Comparative Fit Index*

TLI - *Tucker-Lewis Index*

Lista de Anexos

Anexo A - Perfil e Curso de Graduação dos Participantes	62
Anexo B - Conteúdo Programático Básico para o Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais.....	64
Anexo C - Instrumento Completo.....	68
Anexo D - Competências (CHAs) para atuação em Mediação e Conciliação Judiciais.....	74
Anexo E - Resultados da Análise Fatorial Exploratória e Semiconfirmatória da Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais.....	79
Anexo F - Resultados da Análise Fatorial Exploratória e Semiconfirmatória da Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judiciais.....	82
Anexo G - Resultados das Análises Fatoriais Confirmatórias da Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional – EPEDP.....	88
Anexo H - Resultados das Análises Fatoriais Confirmatórias da Escala de Percepção de “Preparo Atual” da EPEDP.....	89

Resumo

O respeito aos direitos humanos e a paz social dependem parcialmente de uma eficiente resolução de litígios, o que pode não ocorrer quando há um volume crescente de processos judiciais. Para enfrentá-lo, existem opções autocompositivas – apoiadas em mediadores ou conciliadores judiciais capacitados. Hipotetizou-se que o desenvolvimento profissional (DP) dessas pessoas está positivamente associado a singularidades formais e informais de aprendizagem. Participaram da pesquisa egressos de cursos de formação em mediação e conciliação judiciais, que responderam perguntas sobre variáveis demográficas e três escalas de medida referentes ao impacto desses cursos e a como seus egressos utilizam estratégias para aprender enquanto atuam e a sua percepção de DP. Evidências de validade foram verificadas para essas escalas. As de impacto e de DP são unifatoriais e a de estratégias tem dois fatores, relativos às buscas de ajuda externa (social, com pares) e interna (cognitiva e solitária). Análises de Regressão Múltipla não foram significativas para a variável critério Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional (PEDP); mas o foram com os escores de Percepção de “Preparo atual” da mesma escala. Essa percepção é predita por escolaridade, sexo, tempo após o curso e seu impacto e estratégias de aprendizagem de busca de ajuda interna. Ofereceram-se contribuições teóricas, metodológicas e subsídios para decisões sobre o desenvolvimento de competências visando à melhoria na qualidade dos serviços realizados. Essas decisões devem considerar que a aprendizagem que apoia essa qualidade não está somente baseada no curso obrigatório inicial. Ela ocorre e deve ser promovida durante a subsequente atuação de seus egressos.

Palavras-chave: aprendizagem formal e informal, estratégias de aprendizagem no trabalho, treinamento e desenvolvimento, desenvolvimento profissional, mediação e conciliação judiciais.

Abstract

Respect for human rights and social peace partially depend on efficient dispute resolution, which may not occur when there is an increasing volume of lawsuits. To face it, there are self-compositional options – supported by trained mediators or judicial conciliators. It was hypothesized that the professional development (PD) of these people is positively associated with formal and informal learning singularities. Graduates of training courses in mediation and judicial conciliation participated in the survey, who answered questions about demographic variables and three measurement scales referring to the impact of these courses and how their graduates use strategies to learn while acting and their perception of PD. Validity evidence was verified for these scales. Impact and PD are unifactorial and learning strategies have two factors, related to the search for outer help (social, with peers) and inner help (cognitive and solitary). Multiple Regression Analyzes were not significant for the criterion variable Evolutionary Perception of Professional Development; but so were the “Current Preparedness” Perception scores on the same scale. This perception is predicted by schooling, gender, time after the course and its impact, and seeking inner help learning strategies. Theoretical and methodological contributions were offered, as well as subsidies for decisions on the development of skills aimed at improving the quality of services provided. These decisions must consider that the learning that supports this quality is not based solely on the initial mandatory course. It occurs and must be promoted during the subsequent performance of its graduates.

Keywords: formal and informal learning, on-the-job learning strategies, training and development, professional development, judicial mediation and conciliation.

Aprendizagem e Desenvolvimento Profissional em Conciliação e Mediação Judiciais

O Poder Judiciário nacional tem enfrentado um volume crescente de processos. Ao final de dezembro de 2021, possuía um estoque de 77,3 milhões de processos em tramitação, conforme relatório anual elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2022). Uma parte substancial desses processos abrange conflitos que foram judicializados e as partes envolvidas esperam por uma resolução judicial. O respeito aos direitos dessas pessoas pode ser dificultado por aquele crescente volume, que poderia ser reduzido por uma eficiente resolução desses litígios.

Opções de resolução de conflitos adquiriram importância estratégica com a promulgação do novo Código de Processo Civil – CPC (2015), em contraposição ao tradicional modelo de contencioso jurisdicional. A mediação e a conciliação judicial são alternativas autocompositivas que primam pela garantia dos princípios da razoável duração do processo (CPC, 2015) e do acesso à Justiça (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988). Na *autocomposição*, as partes envolvidas em uma controvérsia resolvem o conflito entre si, sem a imposição da vontade de terceira pessoa, mas com o apoio de um mediador ou conciliador judicial.

O mediador ou conciliador judicial atua nas audiências como terceiro imparcial – sem poder decisório - como auxiliar da Justiça. Auxilia e estimula as partes a identificarem ou a desenvolverem soluções consensuais para a resolução de conflitos (Lei nº 13.140, 2015). O conciliador atuará, preferencialmente, nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes e pode sugerir soluções para o litígio. O mediador deverá atuar, preferencialmente, nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes. Por meio do restabelecimento da comunicação, os envolvidos poderão identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos (CPC, 2015).

A implementação eficiente e eficaz dos mecanismos de *autocomposição* dentro do sistema de justiça brasileiro depende diretamente do desenvolvimento de competências em mediação e conciliação judicial (Sales & Chaves, 2014). A política nacional de tratamento adequado dos conflitos de

interesse e as diretrizes para o treinamento, a capacitação e as atualizações de conciliadores e mediadores judiciais foram instituídas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) por meio da Resolução n. 125 (2010). O Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais é precedido de processo seletivo e tem cargas horárias mínimas de 40 horas para o módulo teórico e 60 horas para o módulo prático (estágio supervisionado). Após esse período, o egresso pode prestar serviço voluntário nas audiências realizadas pelos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejuscs ou Cejucs). O período de atuação voluntária em conciliação e mediação é considerado atividade jurídica (prática forense) para fins de concursos públicos. Consiste em atividade que não gera vínculo empregatício, e em algumas Unidades da Federação já foi regulamentada sua remuneração, exceto no âmbito da Justiça Federal. O conciliador e mediador atuam em escala, conforme as pautas das audiências dos Centros de Conciliação de cada local.

Que impacto aquele Curso tem na atuação desses seus egressos? Durante esse serviço voluntário, também ocorre aprendizagem informal? O desenvolvimento de competências profissionais é baseado na aprendizagem, que pode decorrer tanto de ações formalmente estruturadas pelas organizações quanto de comportamentos informais de aprendizagem adotados pelos próprios trabalhadores (Brandão & Borges-Andrade, 2007; Chang et al., 2015; Mourão, et al., 2014). O desenvolvimento profissional (DP) compreende o processo longitudinal e individual de aquisição de competências e seu uso nas situações profissionais vivenciadas pelos trabalhadores (Fernandes & Mourão, 2019; Mourão, et al., 2014; Pimentel, 2007).

O desempenho individual do egresso - no contexto daquele serviço - pode ser efeito posterior de transferência de competências adquiridas naquele Curso. Transferências de treinamento podem ser verificadas por medidas de impacto em 1) largura (ou amplitude) e 2) profundidade. A primeira destaca os efeitos indiretos e mais gerais de ações de treinamento sobre o desempenho global do egresso. A segunda salienta os efeitos diretos e específicos dessas ações no subsequente comportamento do

indivíduo no trabalho. Esses efeitos são extraídos diretamente dos objetivos de aprendizagem formulados para treinamentos (Zerbini et al., 2012).

Os comportamentos informais de aprendizagem no trabalho são emitidos fora de situações de aprendizagem formalmente designadas pela organização - como cursos e treinamentos. São autoiniciados, intencionais, controlados individualmente e voltados para o alcance de objetivos definidos pelo trabalhador e não por um instrutor ou pela organização. Por exemplo, observar um colega, discutir um problema com um supervisor, fazer perguntas durante o trabalho (Cerasoli, et al., 2018; Haemer & Borges-Andrade, 2018).

Apesar da importância da aprendizagem e do DP no contexto da conciliação e da mediação judiciais, há pouco conhecimento acumulado e sistematizado sobre essas efetivas relações, nesse serviço ou mesmo em outros que ocorrem em modalidade de trabalho voluntário. Nessa modalidade existem valores que podem ser diferentes dos valores que fundamentam motivações no trabalho remunerado (Nascimento, Porto & Kwantes, 2018). Esses valores, no serviço voluntário, podem se associar a um agenciamento diferenciado da aprendizagem no trabalho (Chang, Huang & Kuo, 2015). O presente estudo se propôs a investigar a predição daquele DP, por meio de ações formais de promoção da aprendizagem - transferência de treinamento / impacto em profundidade - e de comportamentos de aprendizagem informal no serviço de mediação e conciliação judiciais.

Para mensurar essa variável critério, propõe-se utilizar a Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional – PEDP. A Escala de Estratégias de Aprendizagem no Trabalho será utilizada para medir a variável antecedente comportamentos informais de aprendizagem. Ambas necessitaram de ajustes nos itens e posterior obtenção de novas evidências de validade, para se adequarem ao contexto da Mediação e da Conciliação Judiciais. Será necessária a construção e obtenção de evidências de validade de uma Escala para avaliar a outra variável antecedente: Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais, em profundidade.

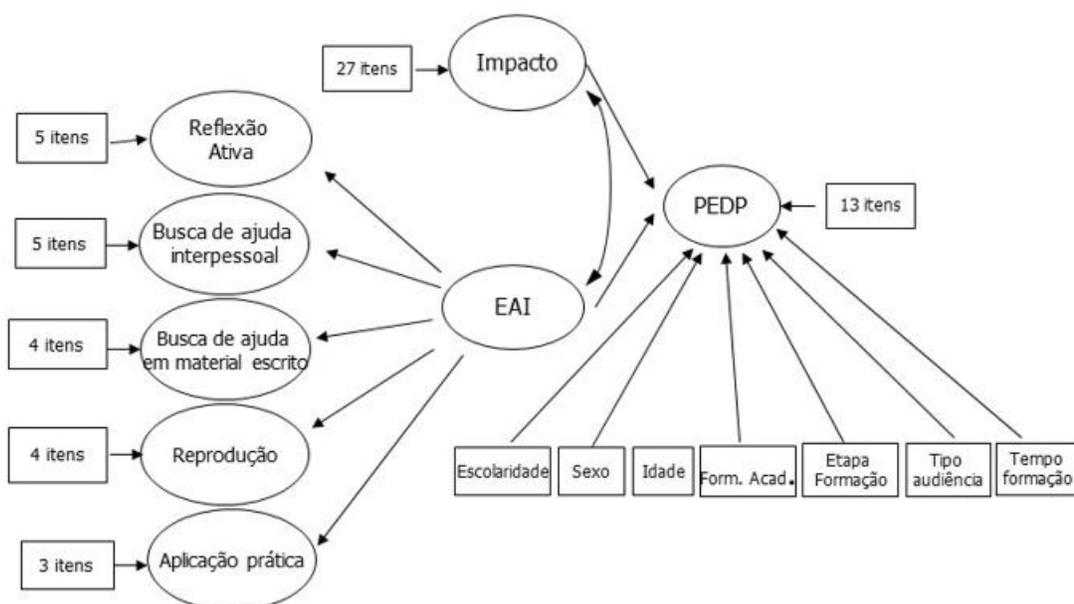
Os objetivos específicos do presente estudo consistem em:

- 1) construir e obter evidências de validade de uma Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais, a partir dos seus objetivos instrucionais;
- 2) obter evidências de validade das escalas de Estratégias de Aprendizagem no Trabalho e de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional, no contexto da Mediação e da Conciliação Judiciais;
- 3) descrever aquele impacto e essas estratégias adotadas pelo mediador e conciliador judiciais e a sua percepção de DP;
- 4) verificar as relações entre aquele impacto e aquelas estratégias e essa percepção, controlando as características demográficas dos participantes.

O modelo a ser testado é apresentado na Figura 1. Ele propõe associações entre “Impacto em Profundidade do Curso” e “Estratégias de Aprendizagem Informal (EAI)” e entre essas variáveis supostamente antecedentes e a variável critério “Desenvolvimento Profissional (PEDP)”.

Figura 1

Modelo das variáveis e das relações a serem testadas no estudo



A Dissertação foi estruturada em quatro partes: referencial teórico, método, resultados e discussão geral . A primeira parte fornece a base teórica relativa a treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E, comportamentos de aprendizagem no trabalho e DP. A segunda parte descreve o método adotado para alcançar os objetivos específicos e na terceira os resultados são apresentados. Em seguida, a discussão geral interpreta os achados à luz do referencial teórico, apresenta as contribuições e limitações da Dissertação e propõe uma futura agenda de pesquisa.

Referencial Teórico

Desenvolvimento Profissional

O DP é indicador de crescimento e amadurecimento das competências adquiridas ao longo da vida dos trabalhadores. Embora esteja diretamente relacionado às trajetórias na carreira, não necessariamente está associado à promoção ou à ocupação de novos postos de trabalho (Fernandes & Mourão, 2019; Mourão, et al., 2014). Compreende o processo individual de aquisição de competências e seu uso nas situações profissionais. Inclui, ainda, sentimentos e postura ética relativos à profissão (Fernandes & Mourão, 2019; Mourão, et al., 2014; Pimentel, 2007). Para que haja DP é preciso haver aprendizagem. Isso implica em algumas condições internas (motivação, cognições, atitudes, valores e afetos) e externas, a exemplo do suporte oferecido pela organização à aprendizagem. Assim, o DP depende tanto de aspectos relativos ao indivíduo quanto do apoio e das oportunidades de capacitação que as organizações de trabalho oferecem (Abbad, et al., 2013).

O conceito de DP está relacionado com o de aprendizagem no trabalho, mas não se confunde com ele. Está mais voltado aos resultados de um conjunto de aprendizagens, com foco na experiência (Pimentel, 2007). Esse conjunto agrega modalidades formais e informais de aprendizagem e pode incluir aspectos cognitivos, comportamentais e/ou afetivos (Haemer, et al., 2017; Monteiro & Mourão, 2017). Pode variar, dependendo da ocupação da pessoa e do ambiente organizacional. O DP pode resultar de quaisquer ações que permitam às pessoas ampliar suas competências para a atuação no mundo do trabalho (Monteiro & Mourão, 2017; Mourão, et al., 2014; Noe, et al., 2014; Roe, 2015).

Os artigos científicos sobre DP, aprendizagem experiencial e seus correspondentes, publicados de 1994 a 2014 e existentes nas bases Google Scholar, SciELO, PePSIC e American Psychological Association – APA, foram revistos por Monteiro e Mourão (2017). As autoras excluíram os artigos que apresentavam isoladamente as palavras desenvolvimento, profissional, experiencial e aprendizagem e os artigos empíricos sem os descritores citados. A amostra final ficou composta de 154 artigos nacionais

e 360 artigos estrangeiros, cujos resumos foram lidos e, quando necessária, a leitura completa dos textos ocorreu. Nessas publicações, elas encontraram, para o descritor desenvolvimento profissional, respectivamente: maior número de publicações na área da educação (69,6% e 68%), com professores (89% e 79%) e métodos de pesquisa qualitativo (89% e 81%), quantitativo (4% e 13%) ou misto (7% e 6%). As variáveis relacionadas ao DP divergiram, tanto nos estudos nacionais quanto nos estrangeiros. As variáveis antecedentes incluíram grande diversidade. Por exemplo, *mentoring / coaching*, grupos de estudos colaborativos, programas formativos, pesquisa-ação, conhecimento do conteúdo, crenças e atitudes. Variáveis consequentes foram encontradas em menor número: autoeficácia, prática de sala de aula e liderança do professor.

Um modelo dos processos de DP, que abrange variáveis nos níveis individual e social, foi proposto por Fernandes e Mourão (2019). O individual inclui o conteúdo (conhecimento e habilidades) e a dinâmica (motivações, atitudes e estratégias individuais) da aprendizagem. O social inclui os ambientes técnico-organizacional e sociocultural de aprendizagem. A identidade do trabalho atua como moderadora entre os dois níveis. Esse modelo baseia-se na concepção teórica experiencial: o processo de aprendizagem ocorre em ciclos contínuos de internalização e socialização (Kolb, 1984). É ainda fundamentado em um modelo de aprendizagem que pressupõe três dimensões para compreender a aprendizagem: conteúdo, incentivo e contexto (Illeris, 2011). Hipotetiza o desenvolvimento de competências a partir da interação entre a prática no local de trabalho e a identidade de trabalho do sujeito.

Cinco dimensões do DP foram identificadas nas profissões investigadas: elementos psicológicos, relacionais e contextuais; e aprendizagens experiencial e intencional (Fernandes & Mourão, 2019). Mas a ênfase atribuída foi distinta. Por exemplo, advogados e empresários frequentemente mencionaram os contextuais, psicológicos e relacionais. Engenheiros apontaram os contextuais e psicológicos. Entre psicólogos e médicos predominaram os contextuais e relacionais. As cinco dimensões - analisadas em

conjunto - denotam propulsores e barreiras do DP. Os achados fortalecem a suposição de que DP funda-se em processo complexo e longitudinal de aprendizagem (Gondim et al. 2013, Pimentel, 2007). Além disso, contribuem com evidências de que as dimensões relacionadas ao DP variam conforme distintas profissões sejam investigadas, o que não se espera seja diferente no caso de mediadores e conciliadores judiciais.

Uma medida da percepção da evolução do DP foi desenvolvida e foram obtidas evidências de validade entre 674 profissionais do Distrito Federal, Rio de Janeiro e Minas Gerais, de diferentes setores de organizações públicas e privadas (Mourão, et al., 2014). As respostas são obtidas com 13 itens - associados a uma escala de 11 pontos (0 = “nenhum preparo”; 10 = “totalmente preparado”). Duas respostas devem ser dadas para cada item: uma para a percepção de preparo quando o respondente começou a trabalhar e outra para o grau de seu preparo atual. Um escore de cada item é calculado a partir da subtração dos valores das duas respostas. Os 13 itens permaneceram na estrutura fatorial sugerida para a Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional – EPEDP. Suas cargas fatoriais variaram de 0,62 a 0,84 e os coeficientes de precisão foram de 0,94 (alfa de Cronbach e lambda 2 de Guttman) (Mourão, et al., 2014).

O DP provém de processos de aprendizagem que, no ambiente de trabalho, podem decorrer tanto de estratégias formais - de iniciativa da organização -, quanto informais - de iniciativa do próprio indivíduo. Ambas consistem nas variáveis antecedentes da presente pesquisa, para as quais está dedicada a próxima seção.

Aprendizagem no Ambiente de Trabalho

No processo de aprendizagem, ocorrem mudanças nos domínios cognitivo, psicomotor e/ou atitudinal. Pode responder a necessidades atuais ou futuras de trabalho (Abbad & Borges-Andrade,

2014). Esse processo pode ocorrer em modalidades formal e informal e ter impactos no sucesso das organizações (Cerasoli et al, 2018). Ambas as modalidades envolvem atividades explícitas e conscientes.

As oportunidades formais de aprendizagem, embora possam ser estruturadas em diferentes formatos e envolver ampla variedade, geralmente incluem ações de treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E (Vargas & Abbad, 2006). Um treinamento bem elaborado pode impulsionar o aprendizado e o desempenho (Aguinis & Kraiger, 2009; Cerasoli et al., 2018). A maioria das iniciativas de TD&E são estratégicas no sentido de promoverem a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) necessários para ajudar as organizações a aumentarem sua capacidade de detectar mudanças, adaptar e antecipar tendências (Kraiger & Ford, 2006).

Os programas de TD&E em organizações visam produzir resultados sob a forma de novas competências – ou combinações sinérgicas de CHAs - expressas no trabalho, em termos do desempenho do egresso valorizado pelas organizações e mensurável no ambiente de trabalho. Esse efeito posterior consiste na transferência, que pode ser avaliada por meio do impacto em largura (ou amplitude) e/ou em profundidade. O primeiro mede os efeitos indiretos e mais gerais de TD&E sobre o desempenho global do egresso. O segundo mede os efeitos diretos e específicos de um evento de TD&E - expressos nos seus objetivos de aprendizagem - sobre o comportamento subsequente do indivíduo no trabalho (Zerbini et al., 2012). Esses são efeitos de longa duração e, se eficazes, podem ter impactos nos processos de trabalho e nos resultados da organização. A avaliação do impacto é aplicável a todos os tipos de ações de TD&E, independentemente da modalidade (a distância, híbrida ou presencial), que objetivam o desenvolvimento de CHAs (Bloom et al., 1972a, 1972b; Zerbini, et al, 2012).

Entre as pesquisas relacionadas a aprendizagem no ambiente de trabalho, há também aquelas com foco nas práticas informais que os indivíduos utilizam para auxiliar a aquisição de conhecimentos e habilidades em seu próprio local de trabalho (Brandão & Borges-Andrade, 2012; Pantoja & Borges-Andrade, 2009). Essas práticas têm sido descritas, por distintos autores, como a utilização de estratégias

e/ou a emissão de comportamentos de aprendizagem como conceitos equivalentes. Estima-se que essas práticas sejam responsáveis por até 75% da aprendizagem dentro das organizações (Noe, et al., 2014).

Isso ocorre dada a necessidade de contínua aquisição - por parte dos trabalhadores - de novas competências, por meios informais e não curriculares, como forma estratégica de preparação e adaptação a cenários futuros possíveis (Cerasoli et al., 2018).

As práticas informais de aprendizagem foram inicialmente descritas como nove estratégias categorizadas em: cognitivas (reprodução, organização e elaboração de estruturas mentais), comportamentais (buscas de ajuda interpessoal e em material escrito e aplicação prática) e autorregulação (controle de emoções, motivações e compreensão) (Warr & Allan, 1998). Testes empíricos posteriores com trabalhadores britânicos sugeriram a fusão das estratégias cognitivas de organização e elaboração, no fator reflexão ativa (Warr & Downing, 2000). Também sugeriram a exclusão das estratégias de autorregulação, por inconsistências sobre seus efeitos na aprendizagem (Holman, et al., 2001). As alterações resultaram em uma estrutura de seis fatores, que separou o componente de reflexão ativa em reflexão extrínseca e intrínseca.

No Brasil, uma versão da escala foi respondida por trabalhadores de variadas ocupações e diferentes níveis de escolaridade, mas apresentou problemas de validade de construto (Pantoja & Borges-Andrade, 2009). Novo estudo objetivou obter evidências de validade com uma amostra de 926 gestores, com pelo menos bacharelado, de diferentes agências bancárias, em todas as regiões do País. A escala resultante ficou composta por 26 itens distribuídos em cinco fatores: reflexão ativa ($\alpha = 0,92$); buscas de ajuda interpessoal ($\alpha = 0,88$) e em material escrito ($\alpha = 0,79$); reprodução ($\alpha = 0,79$); e aplicação prática ($\alpha = 0,82$) (Brandão & Borges-Andrade, 2012).

A reflexão ativa é caracterizada por associações entre situações de trabalho atuais e a própria experiência de trabalho anterior ou observações de outras áreas da organização. A repetição mental é o processo de repetir informações privadamente sem qualquer esforço adicional. A busca de ajuda

interpessoal consiste em comportamento proativo – direcionado aos colegas - com a intenção de obter ajuda. Investigar e localizar informações em documentos, manuais e outras fontes não sociais definem a busca de ajuda em material escrito. Por fim, a aplicação prática diz respeito à aprendizagem por meio de tentativa de erro, de forma que o conhecimento individual seja testado enquanto se aprende (Brandão & Borges-Andrade, 2012; Haemer & Borges-Andrade, 2018).

O uso dessas estratégias ou a emissão de comportamentos de aprendizagem informal pode variar entre ocupações com características distintas de desenho de trabalho e tem efeitos sobre o DP (Haemer & Borges-Andrade, 2018; Haemer, et al., 2017; Manuti, et al., 2015; Noe, et al., 2014). A estratégia “reflexão” está associada ao desenvolvimento de competências em gestores (Brandão, et al., 2012; Moraes & Borges-Andrade, 2015). Em um contexto não gerencial estável, buscar *feedback* e conselhos de colegas pode ser mais eficaz para promover o conhecimento (Anagnou & Fragoulis, 2014). A associação de comportamentos de aprendizagem informal ao DP foi relatada: (a) em um banco (Brandão, et al, 2012), (b) em três hospitais (Isidro-Filho, et al., 2013), (c) entre funcionários públicos em nível municipal (Moraes & Borges-Andrade, 2015); e (d) entre organizações (Haemer, et al., 2017).

As aprendizagens formal e informal não são antagônicas, mas processos articulados que contribuem para o DP dos trabalhadores (Antonello, 2005). Possivelmente em função dessa distinção encontrada na literatura, há poucas pesquisas que estudam o DP de forma mais ampla, argumentam Mourão, et al., (2014). Apesar do aumento dos investimentos públicos e privados em ações de TD&E, ainda há muitas lacunas na literatura científica nacional e internacional sobre o DP de trabalhadores, segundo essas autoras. Com base nos modelos e resultados de pesquisa anteriormente apresentados, as hipóteses do presente estudo são de que o DP de mediadores e conciliadores judiciais esteja positivamente associado ao impacto do curso que fizeram e às estratégias de aprendizagem que utilizam para aprender durante o seu trabalho.

O presente estudo primeiramente pretende construir e obter evidências de validade de uma Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judicial; e obter evidências de validade das escalas de Estratégias de Aprendizagem no Trabalho e de Percepção Evolutiva do DP, nesse contexto da mediação ou conciliação. Com essas escalas, intenciona descrever aquele impacto, essas estratégias e percepções, durante o período daquela Formação. Finalmente, objetiva verificar as relações entre esse impacto e essas estratégias e o DP do mediador e do conciliador judicial, controlando as características demográficas dos participantes (escolaridade, sexo, idade, formação acadêmica, etapa da formação em que se encontra, tempo de formação e tipo de audiência realizada).

Método

Procedimento de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada em 2022, por um questionário hospedado em <https://www.unipark.com/en/survey-software/>. Incluía um texto convite, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, três escalas de medida e perguntas acerca de variáveis sociodemográficas. O acesso ao questionário era liberado somente após a anuência com o TCLE.

O convite contendo *link* que direcionava o participante para o questionário foi divulgado via aplicativo *Whatsapp* em grupos de egressos de Cursos de Formação promovidos pela Seção Judiciária do Distrito Federal (SJDF). Foi também enviado ao grupo de Dirigentes dos Cejucs das Seções e Subseções Judiciárias vinculadas ao Tribunal Regional Federal – TRF da 1ª Região (Acre, Amapá, Amazonas, Bahia, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Piauí, Rondônia, Roraima e Tocantins). À época da pesquisa, até o final de 2022, Minas Gerais também integrava o TRF1. O *link* foi ainda enviado ao grupo de Instrutores de Conciliação vinculados ao CNJ. Dada a baixa taxa de retorno, foi reiterada a mensagem ao grupo de Dirigentes, sem aumento significativo das respostas. Em razão disso, foram enviados e-mails à Conciliação do CNJ e à Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam),

instituição responsável pelo reconhecimento daqueles Cursos. Essa Escola encaminhou, também por e-mail, o *link* do questionário à algumas instituições reconhecidas como formadoras em mediação, para coleta de dados junto a seus egressos.

Participantes

Egressos de Cursos de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais que tivessem cumprido a parte teórica (40h) do curso e, ao menos, iniciado o estágio supervisionado, participaram da pesquisa. O questionário teve um total de 724 acessos e 173 respostas completas. A página que disponibilizava o TCLE teve o maior número de desistências (n=374). A Escala Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais - primeiro instrumento disponibilizado para os respondentes no questionário - apresentou o segundo maior número de desistências (n=97). Com a exclusão dos casos com dados omissos, obtive o número amostral de 258 respostas válidas. Na sequência, a Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judiciais obteve 209 respostas válidas (41 desistências). Por último, a Escala Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional alcançou 181 respostas válidas (27 desistências).

O perfil dos participantes é apresentado na Tabela 1A (Anexo A) e consistiu em adultos, com idade entre 23 e 77 anos [$M=43,88$ (10,99)], a maior parte do sexo feminino (67,6%) e o maior número com pós-graduação – grande maioria somente especialização - completa (73,4%). A maioria é Bacharel em Direito (n=126, 72,8%). Dentro deste percentual, há participantes (n=23, 18,25%) com dupla formação, sendo uma delas necessariamente em Direito (segunda formação). Os outros 27,2% (n=47) têm outra formação - o maior número de Administradores (n=9). A Tabela 2A (Anexo A) lista as formações identificadas.

O Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais inclui módulo teórico e estágio supervisionado e um período opcional de voluntariado. Alguns participantes escolheram mais de uma opção, por terem passado por todas as etapas. Entretanto, foi considerada a última etapa escolhida.

Além disso, em algumas UFs já há previsão de remuneração dos mediadores e 4 respondentes diferenciaram o período em que atuaram como voluntários e o período de atuação atual remunerada. Na esfera Federal está em trâmite a regulamentação dessa remuneração. Cinco informaram serem servidores públicos, dentre os quais um respondente ressaltou não existir a opção do voluntariado onde trabalha. Seis informaram não atuarem mais, sendo que um parou após o início da Pandemia da COVID-19 e o outro em agosto de 2017. Um respondente relatou não ter realizado a etapa do estágio supervisionado, mas que atuou como conciliador quando lotado em Vara com competência previdenciária. Um respondente informou que concluiu as etapas há anos, mas voltou para “revalidação e voluntariado”.

O tempo médio de atuação foi de 22 meses. O maior número (n=16, 9,45%) de participantes tem doze meses de atuação, 12 (6,94%) tem 36 meses, dez (5,78%) tem 24 e dez (5,78%) tem 48 meses de atuação. O maior tempo de atuação é de nove anos.. Dos respondentes, 45,41% informaram já terem atuado em audiências na área familiar, 4,37% na área trabalhista e 50,22% previdenciária, danos morais e/outra no âmbito da esfera Federal. Já participaram de mais de um tipo de audiência (principalmente familiar e previdenciária/danos concomitantemente), 19,21% das pessoas. A Tabela 1A (Anexo A) apresenta, ainda, a UF onde o questionário foi respondido – a maioria (39,9%) no Paraná, seguido por Distrito Federal (15,6%) e Rio Grande do Sul (12,7%).

Instrumentos

O instrumento completo encontra-se disponível no Anexo C. Durante a elaboração do instrumento, foram realizadas duas validações por juízes: a primeira relativa aos objetivos instrucionais redigidos durante a elaboração da Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais; e a segunda, do questionário completo, com todas as escalas e o TCLE.

As validações por juízes objetivaram a identificação e correção de possíveis falhas, além da avaliação quanto à precisão, clareza e objetividade dos itens e quanto à adequação das instruções das

escalas. Participaram duas instrutoras do Curso de Formação no Distrito Federal. Requereu-se, pelo menos, 80% de concordância acerca da precisão e representatividade do conteúdo dos itens. As contribuições foram registradas e as modificações pertinentes adotadas e inseridas na versão final do instrumento.

Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais

A Escala foi construída no contexto desta pesquisa, para medir a variável antecedente associada à aprendizagem formal. As três etapas dessa construção são descritas a seguir.

Etapa 1 - Identificação dos objetivos instrucionais do Curso.

O Curso de Formação a ser avaliado consiste em requisito obrigatório para atuação nas sessões de mediação e conciliação dos Cejuscs/Cejucs, bem como nos demais órgãos judiciários. É um Curso que objetiva o desenvolvimento de habilidades complexas - pelo menos no nível de aplicação - e que são mensuráveis no nível de comportamento do egresso durante essa atuação. Entretanto, os objetivos instrucionais do Curso não estavam formulados nesses termos, o que demandou a realização de uma análise de conteúdo.

Para a consecução da primeira etapa, procedeu-se a uma análise de conteúdo que incluiu: conteúdo programático disposto nas diretrizes curriculares da Resolução CNJ n. 125 (2010) (Anexo B); legislação vigente na área: Lei n. 13.105 (2015), Lei n. 13.140 (2015), e em manuais (Azevedo, 2016; Takahashi et al, 2019). A análise de conteúdo resultou na identificação dos CHAs necessários para atuação em mediação e conciliação judicial (Anexo D). Em seguida, a redação dos objetivos instrucionais foi realizada elencando quais resultados de aprendizagem se espera que os participantes apresentem, após o uso das estratégias de ensino-aprendizagem do Curso. Essa redação foi baseada nas taxonomias e sistemas de classificação de resultados de aprendizagem de Bloom e colaboradores (1972a, 1972b). O procedimento para desenvolvê-la foi descrito por Zerbini et al (2012).

Etapa 2 – Validação por juízes.

Os objetivos instrucionais redigidos foram submetidos a validação por juízes para analisar a representatividade, a clareza e a precisão dos itens. Duas instrutoras do Curso, no DF, participaram desta etapa.

Etapa 3 - Transformação dos objetivos instrucionais de aprendizagem em objetivos de desempenho ou itens do instrumento.

De todos os objetivos instrucionais formulados e validados nas etapas anteriores, foram selecionados para esta etapa aqueles relevantes para a concretização das atividades de condução da sessão de mediação ou conciliação. Esta etapa consistiu na identificação dos comportamentos que se espera sejam emitidos no desempenho das atividades como mediador e conciliador, após o Curso. A estrutura e as regras de construção dos objetivos de desempenho seguiram as mesmas utilizadas para a redação dos objetivos de aprendizagem, tendo como parâmetro a complexidade e a natureza da competência a ser desenvolvida (Zerbini et al, 2012). Os objetivos de desempenho obtidos constituíram os 27 itens do instrumento, associados a uma escala de respostas de 11 pontos, que avalia a ocorrência, na atuação em mediação ou conciliação, do desempenho descrito nos itens: 0 (nunca) a 10 (sempre).

Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judiciais

A Escala de Estratégias de Aprendizagem no Trabalho foi originalmente desenvolvida por Brandão & Borges-Andrade (2011). Esse instrumento descreve 26 práticas utilizadas para aprender informalmente, por meio de uma escala que varia de 0 (nunca faço) a 10 (sempre faço). São agrupadas em cinco fatores: reflexão ativa ($\alpha = 0,92$); busca de ajuda interpessoal ($\alpha = 0,88$); busca de ajuda em material escrito ($\alpha = 0,79$); reprodução ($\alpha = 0,79$); e aplicação prática ($\alpha = 0,82$). Essa escala foi escolhida para medir a variável antecedente associada à aprendizagem informal.

A escala passou por alterações, visando adequação ao contexto da mediação e da conciliação judiciais. As principais modificações referem-se à substituição dos termos “no/do meu trabalho” para

“na/da minha atuação como mediador/conciliador”, considerando que a citada atuação, no Brasil, não gera vínculo formal de trabalho. Como exemplo, o item 1 *“busco entender como diferentes aspectos do meu trabalho estão relacionados entre si”* foi alterado para *“busco entender como diferentes aspectos da atuação do(a) conciliador(a) estão relacionados entre si”*. Alguns itens sofreram alterações de conteúdo. Por exemplo, o item *“para melhor execução do meu trabalho, reflito sobre como ele contribui para atender as expectativas dos clientes”* foi substituído por *“para melhor execução da minha atuação, reflito sobre como ela contribui para atender as expectativas das partes”*, no caso, das partes em litígio. O item *“quando faço meu trabalho, penso em como ele está relacionado ao negócio e às estratégias da organização”* foi substituído por *“quando faço meu trabalho, penso em como ele está relacionado às estratégias do CEJUC/CEJUSC e ao que nele é realizado”*.

Na etapa de validação por juízes do instrumento completo, realizada pelas mesmas duas instrutoras da validação anterior, dois itens foram sugeridos e acrescentados à escala: *“participo das supervisões coletivas promovidas pelo CEJUSC/CEJUC visando aperfeiçoar a minha atuação”* e *“realizo auto supervisão ao final das audiências buscando avaliar o meu próprio desempenho”*. Nessa etapa de validações por juízes foi, ainda, sugerida a exclusão de quatro itens do Fator 1 – Reflexão Ativa (restando, ainda, cinco itens para o Fator). Os itens excluídos foram: *“procuro compreender como o meu trabalho está relacionado aos resultados obtidos nas diferentes áreas da organização”*, *“tento conhecer como as diferentes áreas da organização estão relacionadas entre si”*, *“busco compreender as relações entre as demandas feitas por outras áreas da organização e a finalidade do meu trabalho”* e *“tento compreender como a atuação das diferentes áreas da organização influencia a execução do meu trabalho”*. A exclusão se justificou dado que o mediador e o conciliador judiciais não integram o quadro funcional do Poder Judiciário nacional e, em sua formação, não estão previstas instruções acerca da estruturação interna dos órgãos integrantes desse Poder. Após a realização das alterações sugeridas na etapa de validação por juízes, a escala resultou em 21 itens.

Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional – EPEDP

Para mensurar a variável critério do estudo, foi utilizada a Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional – EPEDP de Mourão, et. al, (2014). Consiste em estrutura unifatorial (Alfa de Cronbach e Lambda 2 de Guttman = 0,94), composta por 13 itens associados a uma escala de respostas de 11 pontos, na qual zero significa “nenhum preparo” e 10 “totalmente preparado”. O respondente é solicitado a oferecer duas respostas a cada item: uma para a sua percepção de preparo quando começou a atuar e outra para o grau de preparo atual. O escore de cada item é calculado a partir da subtração dos valores registrados para “preparo atual” daqueles valores relativos à percepção de DP no momento de início da atuação (valores atuais menos valores iniciais). Dessa forma, os escores resultantes podem variar de -10 (percepção de desenvolvimento atual=0 e percepção de desenvolvimento inicial = 10) a +10 (percepção de desenvolvimento atual=10 e percepção de desenvolvimento inicial=0). Antes da aplicação e após a validação do instrumento completo por juízes, realizada pelas mesmas duas instrutoras da validação anterior, dois itens foram ajustados para se adequarem ao contexto da mediação e da conciliação: “ter atitudes adequadas ao ambiente de trabalho” foi alterado para “ter atitudes adequadas ao ambiente da sessão de conciliação” e “interagir com a chefia” para “interagir com a equipe de supervisão”.

Medidas das Variáveis Sociodemográficas

As variáveis sociodemográficas incluídas foram: escolaridade, sexo, idade, formação acadêmica, etapa do curso de formação em que se encontra, tipo de audiência que já conduziu como mediador ou conciliador e tempo de formação em mediação ou conciliação. Elas foram usadas como controle.

Procedimentos de Análises dos Dados

Análises Fatoriais Exploratórias, Semiconfirmatórias e Confirmatórias

Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) e semiconfirmatórias foram realizadas - precedidas da verificação de atendimento dos seus pressupostos, visando investigar as estruturas fatoriais de duas

escalas de mensuração anteriormente descritas: Impacto do Curso e Estratégias de Aprendizagem. A última, apesar das evidências de validade no Brasil, passou por alterações nos itens que justificaram nova AFE. Os dados violam o pressuposto de normalidade, mas a AFE é relativamente robusta (Laros, 2012). Foi utilizado o software Factor versão 12.01.02 x64bits. Para a escala Percepção do DP foram realizadas AFCs, pelo software Jasp v.0.14.1.0.

Para as AFEs das escalas Estratégias de Aprendizagem e de Impacto do Curso foi utilizada a rotação Robust Promin (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019b). Todas as análises – AFEs, Semiconfirmatórias e AFCs -, utilizaram uma matriz policórica e o método de extração Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS) (Asparouhov & Muthen, 2010). Os fatores foram retidos com base na Análise Paralela (AP) com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman, & Lorenzo-Seva, 2011).

O índice H foi obtido para os escores dos fatores das escalas de Estratégias e Impacto - valores >0,80 sugerem uma variável latente bem definida e estável em outros estudos (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). A fidedignidade composta desses escores foi calculada em <https://www.thestatisticalmind.com/composite-reliability/>. Para essas duas escalas, foi calculado o índice de determinação do fator (FDI) - indica a precisão na estimativa do traço latente. Valores >0,80 são aceitáveis em pesquisa (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2016). A fidedignidade da Escala de Impacto foi ainda obtida pelo α de Cronbach, Ômega de McDonald e pelo Greatest Lower Bound (GLB) - valores > 0,70 são satisfatórios (Field, 2020). A confirmação da unidimensionalidade das soluções fatoriais foi obtida pela avaliação de aproximação de unidimensionalidade. Valores de UniCo >0,95, ECV >0,85; e MIREAL <0,30 sugerem tratamento essencialmente unidimensional de dados (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

A adequação dos modelos das Análises Fatoriais foi avaliada pelo Teste do Qui-Quadrado (não significativos) e dos índices de ajuste Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA, valores menores que 0,08), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI). Para esses, valores maiores

que 0,90 (Brown, 2006). Escores de médias e desvios-padrão foram obtidos para os fatores extraídos das três escalas.

Regressões Múltiplas

Preliminarmente, as variáveis de controle - escolaridade, sexo, idade, formação acadêmica, etapa do CFMCJ finalizada e tempo desde então e tipo de audiência conduzida - foram inseridas na análise de regressão múltipla, em que DP era variável critério (Modelo 1). Em seguida, foram inseridas as variáveis antecedentes (Modelo 2), Impacto e Estratégias de Aprendizagem F1 e F2. Foi utilizado o método ENTER no *software* IBM SPSS Statistics 25 e Jamovi 2.2.5.

O resumo dos resultados do Modelo 2 foi analisado, por meio das estatísticas R^2 , F e Durbin-Watson, para verificar seu poder explicativo e a variação nele ocorrida com a inserção das variáveis antecedentes (Hair et al. 2018). Visando testar a hipótese nula de que os resultados ocorreriam ao acaso, obteve-se os resultados da ANOVA, que identificaram em que medida o acréscimo das variáveis antecedentes prediria significativamente a variabilidade de DP. Os coeficientes de regressão de cada um dos preditores também foram obtidos. Os pressupostos foram confirmados pela análise de resíduos.

Resultados

Esta seção apresenta os resultados obtidos, por meio das análises anteriormente descritas. O objetivo preliminar foi obter evidências de validade das escalas do estudo. Com base nesses resultados, foram estimados o DP dos mediadores e conciliadores judiciais, o Impacto do Curso de Formação que realizaram e as Estratégias de Aprendizagem empregadas por eles no trabalho. Finalmente, objetivou-se analisar as relações entre esse impacto e essas estratégias e a variável critério – DP.

A Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais

Na AFE e na análise fatorial semiconfirmatória, realizadas no *software* Factor versão 12.01.02 x64bits, os testes de esfericidade de Bartlett (2845,6, $df = 351$, $p < 0,001$) e KMO (0,90) indicaram que a matriz de dados é passível de fatoração e que os itens apresentam uma boa correlação. Apenas um fator

foi representativo dos dados, já que apenas ele teve variância de dados reais maior do que as variâncias geradas pelos bancos simulados pelo procedimento de reamostragem criado pela AP (Tabela 1E).

A Tabela 2E (Anexo E) apresenta as cargas fatoriais dos itens e os correspondentes intervalos de confiança obtidos na AFE. Apresenta ainda os índices de Fidedignidade Composta e as estimativas de replicabilidade dos escores fatoriais (H-index) (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas, todas acima de 0,48 (item 2; “requeiro os documentos de identificação das partes”). O item de maior carga (0,87) foi o n. 19, descrito como: “Utilizo da comunicação clara e conciliatória na interação com as partes” (Tabela 1). Não foi encontrado padrão de cargas cruzadas – itens com carga fatorial acima de 0,30 em mais de um fator. Tampouco houve indicação de exclusão de itens. Sua fidedignidade composta foi adequada (0,97), semelhante ao α de Cronbach (0,96), Ômega de McDonald (0,94) e GLB (0,97). A medida H-index apresentou-se adequada, o que sugere replicabilidade dos resultados do fator em estudos futuros ($>0,80$) (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018)

O resultado para o índice de determinação do fator (FDI) foi de 0,98 e se enquadra ao esperado para fins de pesquisa. Os índices de ajuste do modelo também foram adequados ($\chi^2(324) = 372,66$, $p = 0,03$, $\chi^2/df = 1,15$, $RMSEA(90\% IC) = 0,024 [0,00;0,024]$, $CFI = 0,997$ e $TLI = 0,99$). Os resultados para avaliação de aproximação de unidimensionalidade foram: UniCo = 0,981, ECV = 0,901 e MIREAL = 0,197 (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Todos confirmam a sugestão de um fator da AP.

Tabela 1

Estrutura fatorial resultante da AFE da Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e

Conciliação Judiciais

Item	Fator 1
1. Estabeleço <i>rapport</i> com as partes logo no início da audiência	0,64
2. Requeiro os documentos de identificação das partes.	0,48
3. Conduzo as sessões de audiências seguindo as etapas da conciliação/mediação.	0,71

4. Na declaração de abertura, explico para as partes os principais princípios e as regras gerais a serem observadas durante a sessão.	0,76
5. Antes da narrativa das partes, explico o critério para a ordem das falas.	0,67
6. Equilibro o tempo das narrativas das partes.	0,63
7. Incentivo a escuta e o respeito aos momentos de narrativa das partes.	0,82
8. Demonstro atenção ao ouvir as narrativas, mantendo contato visual.	0,75
9. Identifico os interesses individuais e relaciono-os às questões.	0,77
10. Valido os sentimentos expressos pelas partes.	0,71
11. Identifico o desenvolvimento de espirais de conflito, na interação entre as partes.	0,72
12. Conduzo as partes para negociações baseadas em interesses, quando percebo que estão posicionadas.	0,70
13. Incentivo as partes a utilizarem critérios objetivos em suas negociações.	0,75
14. Promovo reuniões privadas, em caso de impasses e situações de escalada do conflito.	0,50
15. Utilizo as técnicas e as ferramentas da conciliação/mediação para que promovam mudanças de percepções e atitudes.	0,77
16. Utilizo as técnicas e as ferramentas da conciliação/mediação como instrumentos para contornar incidentes críticos em audiência (situações de desequilíbrio, descontrole emocional, embriaguez, desrespeito, outros).	0,78
17. Aplico as técnicas e ferramentas nas sessões de conciliação.	0,79
18. Mantenho linguagem verbal e não verbal neutras.	0,71
19. Utilizo da comunicação clara e conciliatória na interação com as partes.	0,87
20. Incentivo as partes a comunicarem-se de modo conciliatório.	0,85
21. Identifico a comunicação não-verbal na interação entre as partes.	0,73
22. Redijo o termo de acordo de forma clara e objetiva, contendo os elementos essenciais para sua execução.	0,77
23. Esclareço os efeitos do acordo/não acordo para as partes.	0,77
24. Leio o texto do termo de acordo para as partes antes de oferecê-lo para assinatura.	0,68
25. Encaminho o termo de acordo para assinatura das partes, imediatamente após o término da sessão.	0,51

26. Em caso de não acordo, valido o esforço das partes e encerro a sessão.	0,70
27. Atuo nas audiências em conformidade com o código de ética de conciliadores e mediadores (Código de Ética – Resolução CNJ 125/2010 - anexo).	0,81
Fidedignidade composta	0,97

Em síntese, a AFE e análise fatorial semiconfirmatória da Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais resultou na retenção de um fator e os 27 itens iniciais foram mantidos. A média do fator foi elevada, com desvio padrão muito baixo [$M=10,1$ (0,76)].

A Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judicial

A primeira AFE foi realizada com indicação de cinco fatores na seção “*Factor Model – Number of factors/componets*”, no *software* Factor versão 12.01.02 x64bits, conforme a quantidade de dimensões prevista para a Escala de Estratégias de Aprendizagem no Trabalho (Brandão & Borges-Andrade, 2012). A AP sugeriu a retenção de dois fatores com variância de dados reais maior do que as variâncias geradas pelos bancos simulados, pelo procedimento de reamostragem criado pela AP, quando a média é considerada. Se acatado o resultado da AP pelo percentil 95, apenas um fator é sugerido. Procedeu-se, então, à nova AFE, com indicação de dois fatores, no *software* Factor versão 12.01.02 x64bits. Os testes de esfericidade de Bartlett (2304,5, $df = 210$, $p < 0,001$) e KMO (0,87) indicaram que a matriz de dados é passível de fatoração e que os itens apresentam uma boa correlação. A AP sugeriu a retenção de dois fatores. Se respeitado o resultado da AP pelo percentil 95, apenas um fator é indicado, conforme demonstra a Tabela 1F (Anexo F).

A Tabela 2F (Anexo F) apresenta as cargas fatoriais dos itens, os índices de fidedignidade composta e as estimativas de replicabilidade dos escores fatoriais (H-index). Os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas acima de 0,30. Foi encontrado padrão de cargas cruzadas: os itens 1, 4, 5 e 13 apresentaram cargas fatoriais acima de 0,30 em mais de um fator e com uma diferença de 0,10 entre os valores absolutos das cargas entre os fatores (Laros, 2012). A fidedignidade composta do Fator 1 foi

de 0,90 e a do Fator 2 de 0,89, também, adequadas - já que acima de 0,70. As medidas de H-index apresentaram-se adequadas, o que sugere replicabilidade dos resultados do fator em estudos futuros (>0,80). O índice de determinação do fator (FDI), tanto para o Fator 1 quanto para o Fator 2, foi de 0,97 – sendo recomendado para fins de pesquisa e avaliação psicológica. Além disso, os resultados referentes aos índices de ajuste do modelo foram adequados [$\chi^2(169) = 452,07, p < 0,001, \chi^2/df = 2,67, RMSEA (90\% IC) = 0,09 [0,080, 0,10], CFI = 0,97$ e $TLI = 0,96$].

Uma terceira AFE foi realizada, com exclusão dos itens 1, 4, 5 e 13. Além disso, para avaliar a sugestão de unidimensionalidade da solução fatorial da AP, quando o percentil 95 é considerado, foi requerida a *closeness to unidimensionality assessment* (avaliação de aproximação de unidimensionalidade). Os testes de esfericidade de Bartlett (2319,9, $df = 136, p < 0,001$) e KMO (0,89) indicaram que uma matriz fatorável de dados e que os itens apresentam uma boa correlação. Dois fatores foram retidos com variância de dados reais maior do que as variâncias geradas pelos bancos simulados, pelo procedimento de reamostragem criado pela AP, quando a média é levada em conta (Tabela 3F, Anexo F). Se tomado o resultado pelo percentil 95, apenas um fator foi indicado.

A Tabela 4F (Anexo F) apresenta as cargas fatoriais dos itens, os índices de fidedignidade composta e as estimativas de H-index. Os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas acima de 0,38 (v.2) e aquele com maior carga foi o n. 8 (0,93). A fidedignidade composta de ambos os fatores foi adequada - acima de 0,89. As medidas de H-index apresentaram-se adequadas, o que sugere replicabilidade dos resultados do fator em estudos futuros (>0,80). O índice de determinação do fator (FDI) resultou em 0,96 - para o Fator 1 e 0,97 - para o Fator 2, o que se enquadra aos padrões tanto para fins de pesquisa quanto avaliação psicológica. Os resultados referentes aos índices de ajuste do modelo foram adequados [$\chi^2(103) = 309,13, p < 0,001, \chi^2/df = 3,00, RMSEA (90\% IC) = 0,09 (0,07;0,11), CFI = 0,97$ e $TLI = 0,96$]. Os resultados para avaliação de aproximação de unidimensionalidade foram: UniCo = 0,95, ECV = 0,82 e MIREAL = 0,27 (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Apesar de os resultados para UniCo e

MIREAL sugerirem que os dados podem ser tratados como unidimensionais, o mesmo não ocorre para o valor de ECV. A Tabela 2 apresenta as variáveis divididas por fator.

Tabela 2

Estrutura fatorial padronizada resultante da AFE da Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judicial para dois fatores

Variável	F1	F2
3-Quando faço meu trabalho, penso em como ele está relacionado às estratégias do CEJUC/CEJUSC e ao que nele é realizado.	0,48	
6-Consulto colegas conciliadores(as) mais experientes, quando tenho dúvidas sobre algum assunto relacionado a atuação como conciliador(a).	0,92	
7-Busco ajuda dos(as) meus/minhas colegas conciliadores(as) quando necessito de informações mais detalhadas sobre a sessão de conciliação.	0,87	
8-Peço ajuda à equipe do CEJUSC/CEJUC quando necessito aprender algo sobre a minha atuação.	0,93	
9-Procurro obter novos conhecimentos e informações consultando a equipe de supervisão.	0,82	
10-Consultando informações disponíveis nas redes sociais do CEJUSC/CEJUC, busco compreender melhor as atividades que executo na minha atuação.	0,55	
11-Quando tenho dúvidas sobre algo na atuação, procuro ajuda em publicações, como o Manual de Mediação do CNJ e/ou Manual de Mediação e Conciliação na JF.	0,52	
12-Participo das supervisões coletivas promovidas pelo CEJUSC/CEJUC visando aperfeiçoar a minha atuação.	0,46	
14-Quando estou em dúvida sobre algo na atuação como conciliador(a), consulto a bibliografia indicada no Curso de Formação	0,44	
2-Para melhor execução da minha atuação, reflito sobre como ela contribui para atender as expectativas das partes.		0,38
15- Visando executar melhor minhas atividades, busco repetir automaticamente ações e procedimentos memorizados.		0,84

16-Para melhor execução da minha atuação, procuro seguir sempre os mesmos procedimentos	0,88
17-Para executar melhor a minha atuação como conciliador(a), procuro repetir mentalmente informações e conhecimentos recém-adquiridos.	0,88
18-Para aprimorar a execução do meu trabalho, busco memorizar informações essenciais (conteúdos da declaração de abertura, modelos de atas, etc).	0,71
19-Experimento na prática novas formas de executar minha atuação.	0,74
20-Procuro aprimorar algum procedimento, experimentando na prática novas maneiras de executá-lo.	0,82
21-Testo novos conhecimentos aplicando-os na prática da minha atuação.	0,76
Fidedignidade composta	0,90 0,89

Em síntese, para a Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judiciais, optou-se pela manutenção de dois fatores: 1 – “Busca de Ajuda Externa” [$M=9,35$ (1,61)] e 2 - “Busca de Ajuda Interna” [$M=9,88$ (1,19)]. Quatro itens foram excluídos (v. 1, 4,5 e 13). Remanesceram 17 itens na versão da escala proposta.

A Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional – EPEDP

A AFC foi realizada, inicialmente, com os escores subtraídos item a item - de cada participante - das Escalas Percepção de “Preparo Atual” e de quando “Começou a Atuar” da EPEDP. Foi utilizado o *software* Jasp 0.14.1, com indicação de um fator - conforme Escala de Percepção de Desenvolvimento Profissional escolhida (Mourão, et al., 2014). As estatísticas de ajustes do modelo apresentaram valores adequados: $\chi^2(65) = 55,87$ e $p = 0,78$, RMSEA (90% IC) = 0,00 (0,0;0,30), SRMR = 0,09, CFI = 1,00, TLI = 1,00, NFI= 0,97. Os itens apresentaram cargas fatoriais acima de 0,62 e aquele com maior carga foi o n. 8 (0,89). A Tabela 3 apresenta a estrutura fatorial da escala, por itens. A fidedignidade composta do fator foi 0,94 – aceita como adequada. Os carregamentos fatoriais e respectivos intervalos de confiança são apresentados na Tabela 1G (Anexo G).

Tabela 3

Estrutura fatorial e Fidedignidade Composta resultante da AFC dos escores subtraídos entre as Escalas Percepção de “Preparo Atual” e de “Quando Começou a Atuar” da EPEDP

Variáveis	F 1
1. Realizar as atividades de forma autônoma.	0,70
2. Planejar o trabalho.	0,79
3. Executar as atividades demandadas.	0,82
4. Tomar decisão na realização das atividades.	0,82
5. Trabalhar em equipe.	0,66
6. Fazer autoavaliação do meu desempenho.	0,76
7. Propor melhorias.	0,73
8. Demonstrar conhecimento técnico.	0,88
9. Trabalhar sozinho.	0,66
10. Interagir com os/as colegas.	0,66
11. Atuar nos diferentes processos de trabalho.	0,84
12. Ter atitudes adequadas ao ambiente da sessão de conciliação.	0,69
13. Interagir com a equipe de supervisão.	0,62
Fidedignidade composta	0,94

Em síntese, após AFC, manteve-se uma solução unifatorial [$M=2,02 (1,81)$], conforme observado na escala original (Mourão, et al., 2014). Remanesceram os 13 itens inicialmente propostos.

A Escala de Percepção Atual de Desenvolvimento Profissional

A AFC foi realizada com indicação de um fator. As estatísticas de ajustes do modelo apresentaram valores adequados ($\chi^2(65) = 22,31$ e $p = 1,00$, RMSEA (90% IC) = 0,00 [0,0;0,00], SRMR = 0,07, CFI = 1,00, TLI = 1,04, NFI = 0,98). Os itens apresentaram cargas fatoriais acima de 0,59 (v.5) e aquele com maior carga foi o n. 4 (0,87). A Tabela 4 apresenta a estrutura fatorial da escala, por itens. A fidedignidade composta do fator (0,93) é adequada. Os carregamentos fatoriais e os intervalos de confiança encontram-se na Tabela 1H (Anexo H).

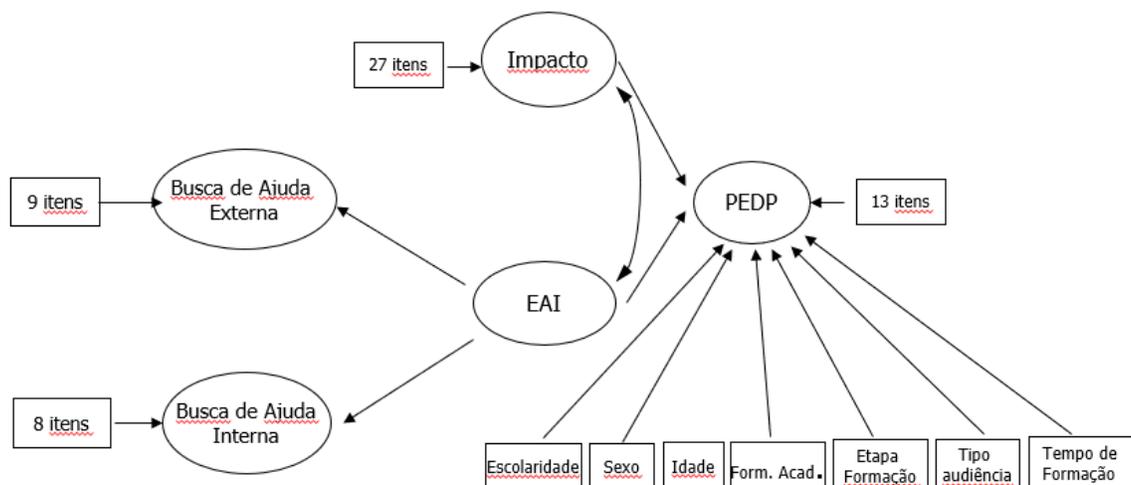
Tabela 4*Estrutura fatorial resultante da AFC da Escala de “Preparo Atual” da EPEDP*

Variáveis	F 1
1. Realizar as atividades de forma autônoma.	0,79
2. Planejar o trabalho.	0,74
3. Executar as atividades demandadas.	0,76
4. Tomar decisão na realização das atividades.	0,87
5. Trabalhar em equipe.	0,59
6. Fazer autoavaliação do meu desempenho.	0,66
7. Propor melhorias.	0,65
8. Demonstrar conhecimento técnico.	0,78
9. Trabalhar sozinho.	0,52
10. Interagir com os/as colegas.	0,72
11. Atuar nos diferentes processos de trabalho.	0,85
12. Ter atitudes adequadas ao ambiente da sessão de conciliação.	0,79
13. Interagir com a equipe de supervisão.	0,64
Fidedignidade composta	0,93

Em síntese, a AFC da medida de “Preparo Atual” da EPEDP confirmou a retenção de um fator [M=9,96 (1,10)]. Nenhum item foi excluído, remanescendo os 13 inicialmente propostos. O modelo de medidas resultante das AFEs, análises fatoriais semiconfirmatórias e AFCs, com as três escalas, é representado na Figura 2.

Figura 2

Modelo a ser testado no estudo após AFEs e AFCs



A Predição da Variável Critério – Desenvolvimento Profissional

Esta seção apresenta os resultados da Análise de Regressão Múltipla. Inicialmente utilizou-se a medida da subtração entre as percepções de “Preparo atual” e de quando “Começou a atuar”, como indicador de DP. Entretanto, ao proceder-se à Regressão Múltipla, o modelo completo obteve um poder de predição não significativo ($R^2 = 0,15$, $p = 0,10$). Procedeu-se, então, à nova Regressão Múltipla para teste de modelo em que Percepção de “Preparo Atual” – da escala EPEDP - era variável critério.

Os pressupostos das análises foram testados pela análise dos resíduos. Os resíduos foram avaliados em termos de distribuição normal, autocorrelação e homocedasticidade. No Modelo 1 da regressão – com todas as variáveis de controle - o poder explicativo foi de 17% ($F = 3,32$, $p < 0,001$). Quando as variáveis antecedentes – Impacto e Aprendizagem Informal F1 e F2 - foram inseridas (Modelo 2), o poder explicativo aumentou para 34,5% ($F = 6,43$, $p < 0,001$) (Tabela 5).

Os resultados para a ANOVA ($F=6,43$, $p = 0,00$) sugerem que as variáveis antecedentes predisseram significativamente a variabilidade de DP, afastando a hipótese nula. A Tabela 6 indica os

coeficientes de regressão de cada um dos preditores. Eles são significativos, no Modelo 2, para Escolaridade (superior completa/incompleta), Sexo, Tempo de Formação no Voluntariado, Impacto e para o Fator 2 de Estratégias de Aprendizagem. Não há indicativo de multicolinearidade, pois Tolerância $>0,1$ e VIF < 4 . Também, não há autocorrelação entre os erros, conforme Estatísticas de Durbin-Watson = 1,65 ($p = 0,01$).

Tabela 5

Resumo do Modelo resultante da Regressão Múltipla com as variáveis sociodemográficas, as antecedentes Impacto e Aprendizagem Informal - F1 e F2 – e a critério Percepção de “Preparo Atual” da EPEDP

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	RMSEA	F	df1	df2	p
1	0,41	0,17	0,12	0,99	3,32	10	162	$< 0,001$
2	0,59	0,34	0,29	0,88	6,43	13	159	$< 0,001$

Os testes de Kolmogorov Smirnof (K-S) e de Shapiro-Wilk para os resíduos resultaram $p < 0,001$. Ademais os resíduos padronizados não se ajustam ao longo da reta, no gráfico *Q-Q Plot*. Esse conjunto de evidências sugere que os pressupostos de normalidade e linearidade dos resíduos não foram atendidos. Os Testes de Levene para Sexo, $F(1,171) = 3,39$, $p = 0,07$ e Escolaridade, $F(1,171) = 0,60$, $p = 0,44$, não indicaram violação do pressuposto de homogeneidade de variâncias.

Tabela 6

Coefficientes de Regressão para os preditores resultantes da Regressão Múltipla com a variável critério Percepção de “Preparo Atual” da EPEDP

Modelo	Coeficientes			t	Sig.
	Coeficientes não padronizados		padronizados		
	B	Erro	Beta		
1 (Constante)	9,26	0,55		16,88	0,00
Escolaridade (pós- graduação)	-0,20	0,19	-0,08	-1,05	0,29
Sexo	-0,46	0,18	-0,20	-2,61	0,01
Idade	-0,01	0,01	-0,08	-0,99	0,32
Formação Acadêmica	0,28	0,19	0,11	1,46	0,15
Etapa da Formação-	-0,01	0,31	-0,00	-0,03	0,97
Módulo Teórico					
Etapa da Formação -	0,58	0,25	0,25	2,34	0,02
Estágio					
Etapa Formação-	0,52	0,27	0,21	1,91	0,06
Voluntariado					
Tipo de Audiência - Família	0,21	0,20	0,09	1,07	0,28
Tipo de Audiência Previdenciário	0,26	0,20	0,11	1,26	0,21
Tempo de Formação	0,01	0,00	0,24	3,01	0,00
2 (Constante)	4,2	0,99		4,27	0,00
Escolaridade (pós- graduação)	-0,35	0,17	-0,14	-2,04	0,04
Sexo	-0,37	0,16	-0,16	-2,36	0,02
Idade	-0,01	0,01	-0,12	-1,67	0,10
Formação Acadêmica	0,15	0,17	0,06	0,83	0,40

Etapa da Formação- Módulo Teórico	-0,13	0,28	-0,03	-0,46	0,64
Etapa da Formação - Estágio	0,36	0,23	0,15	1,57	0,12
Etapa Formação- Voluntariado	0,33	0,25	0,13	1,31	0,19
Tipo de Audiência - Família	0,05	0,18	0,02	0,28	0,78
Tipo de Audiência Previdenciário	0,09	0,19	0,04	0,48	0,63
Tempo Formação	0,01	0,00	0,20	2,77	0,01
Impacto	0,39	0,13	0,27	3,11	0,00
Aprendizagem Informal -F1	-0,03	0,06	-0,04	-0,55	0,59
Aprendizagem Informal -F2	0,22	0,08	0,24	2,78	0,01

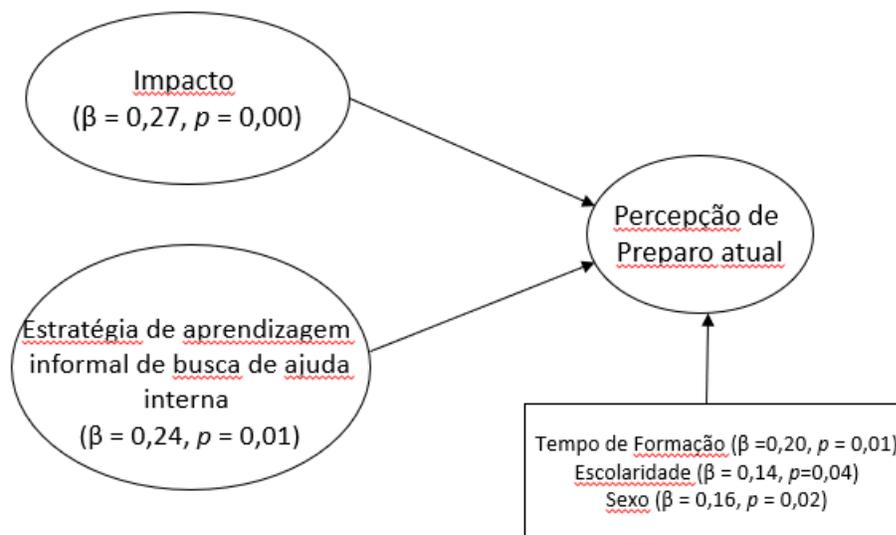
Correlações de Pearson e Testes-T de *Student* foram realizados com os valores das variáveis da Escala de Percepção de Preparo Atual do Desenvolvimento Profissional e os resultados são apresentados nas Tabelas 1I e 2I.

Em síntese, esta seção apresentou a análise das relações entre as variáveis propostas no estudo. Inicialmente, utilizou-se como variável critério a medida da subtração entre as percepções de “Preparo atual” e de quando “Começou a atuar”, como indicador de DP. Entretanto, ao proceder-se à regressão múltipla, o Modelo completo obteve um poder de predição não significativo. Procedeu-se a análise com a variável critério percepção de “Preparo atual” da EPEDP. Como resultado, foram significativos os valores para as variáveis controle Escolaridade, Sexo, Tempo após o curso e as antecedentes Impacto e Estratégias de aprendizagem de busca de ajuda interna. Com isso, o Modelo encontrado no estudo é apresentado na

Figura 3.

Figura 3

Modelo das relações entre as variáveis do estudo resultante da Regressão Múltipla com a variável critério Percepção de “Preparo Atual” da EPEDP

**Discussão**

Esta seção tem por finalidade discutir os resultados encontrados, em face da literatura da área e das implicações acadêmicas e profissionais do estudo. A pesquisa atingiu os objetivos específicos de construir e obter evidências de validade de uma Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais e de obter evidências de validade das Escalas de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judiciais e de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional. Aquele impacto, os comportamentos de aprendizagem informal adotados e a percepção de DP do mediador e do conciliador judiciais, durante os períodos de estágio supervisionado e de serviço voluntário, foram descritos (terceiro objetivo). O último objetivo, de verificar as relações entre esse

impacto e esses comportamentos e o DP do mediador e do conciliador judiciais - controlando as características demográficas dos participantes – foi igualmente atingido.

As evidências de validade da Escala de Impacto sugeriram uma estrutura unifatorial, que engloba os 27 itens inicialmente incluídos na escala. Isto é, ocorreu aproveitamento integral dos objetivos instrucionais formulados para o Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais – a partir das análises documentais e consultas a *experts*. A média das respostas - a todos esses itens - pode ser calculada e as evidências obtidas apoiam a suposição de que essa é uma medida bastante fidedigna que pode ser usada para pesquisa e avaliação desse Curso. A avaliação da qualidade e da eficácia de ações educacionais promovidas pelas organizações visam garantir que os objetivos instrucionais inicialmente propostos sejam efetivamente alcançados (Zerbini et al, 2012). Isso se aplicaria ao caso do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais, que consiste em requisito obrigatório tanto para o registro do egresso no Cadastro Nacional de Mediadores Judiciais e Conciliadores – ConciliaJud quanto para atuação no Brasil. A Escala de Impacto proposta neste estudo preenche uma lacuna existente para avaliar transferência desse Curso na atuação prática da mediação e da conciliação judiciais. Espera-se que o seu uso promova retroalimentação em todo o sistema instrucional do sistema judicial de autocomposição de conflitos.

Há dificuldades e custos associados à construção e à validação de escalas de Impacto em Profundidade. Grande parte das pesquisas brasileiras adotam instrumentos de avaliação de impacto em amplitude, pois a avaliação em profundidade requer construção customizada, para cada curso. A inexistência de planejamento instrucional com objetivos claros, precisos e bem sequenciados, na maioria das organizações de trabalho, dificulta essa construção (Zerbini et al, 2012). Isso não foi diferente, no contexto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais, pois há somente uma definição do conteúdo programático padrão. A partir dele, cada Tribunal, cada Cejud/Cejudsc e cada Escola autorizada a ministrá-lo elabora seus próprios objetivos instrucionais, inspirados no conteúdo

programático. Não há uma padronização dos objetivos do curso e, portanto, há uma variação nas estratégias utilizadas e no nível de domínio a ser alcançado. Isso dificultou a formulação dos itens da Escala de Impacto do presente estudo, mas aparentemente ocorreu uma padronização adequada dos objetivos instrucionais formulados para todos os cursos que foram avaliados em várias UFs – especialmente das Regiões Sul e Centro-Oeste do Brasil. A verificação de evidências de validade de instrumentos de impacto em profundidade de treinamento é acontecimento “raro”, por serem poucos os eventos oferecidos a uma quantidade suficiente de participantes que possibilite uma AFE (Borges-Andrade; 2002).

A obtenção de evidências de validade da Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judiciais consistiu em etapa necessária, decorrente das alterações qualitativas e quantitativas realizadas nos itens da escala original descrita por Brandão e Borges Andrade (2011). O desenvolvimento de escalas de medida sobre as estratégias de aprendizagem informal é importante para que seu uso possa ser associado ao desenvolvimento de competências, ao desempenho no trabalho e a outras medidas do comportamento organizacional (Brandão & Borges-Andrade, 2012). Mas essas estratégias podem ser bastante diferenciadas, em distintas ocupações profissionais (Pantoja & Borges-Andrade, 2009). Isso já foi entrevisto, quando a escala original passou pela validação de juízes, e ratificado pelos resultados quantitativos das AFEs e Análises Semiconfirmatórias. Itens foram excluídos e os fatores ficaram reduzidos a dois.

Dos nove itens provenientes do fator reflexão ativa, quatro foram excluídos, na etapa de validações por juízes, e mais três após as análises fatoriais. Restaram somente dois itens que migraram para fatores distintos. A reflexão ativa é caracterizada por associações - feitas pela pessoa - entre situações atuais de seu trabalho e de suas experiências anteriores de trabalho ou de situações de trabalho observadas em outras áreas da organização (Brandão & Borges-Andrade, 2012; Haemer & Borges-Andrade, 2018). A exclusão completa do fator pode ter ocorrido porque a atividade realizada em

Mediação e Conciliação não gera vínculo de trabalho e o mediador e o conciliador não interagem funcionalmente com outras áreas da organização. Além disso, são profissionais que tem suas carreiras fora do âmbito da mediação e conciliação e atuam nessa área apenas de modo esporádico. Entretanto, é preciso acautelar para a possibilidade de que ampliar o conhecimento de seu papel e entender as consequências de sua atuação - para o sistema de justiça - ampliaria o comprometimento desse mediador e conciliador com o serviço prestado. Portanto, a ausência de condições facilitadoras dessa reflexão ativa, como estratégia de aprendizagem no trabalho, poderia ter efeitos deletérios – de médio ou longo prazo – para a prestação desse serviço.

Dois outros fatores da escala original foram aglutinados no primeiro fator que emergiu no presente estudo (F1): buscas “de ajuda interpessoal” e “em material escrito”. A primeira consiste em comportamento proativo junto a colegas e a segunda em investigar e localizar informações em documentos, manuais e outras fontes não sociais – ambas com a intenção de obter ajuda visando realizar o trabalho (Brandão & Borges-Andrade, 2012; Haemer & Borges-Andrade, 2018). O segundo fator (F2) agrupou dois outros fatores da escala original: “repetição mental” - processo de repetir informações privadamente sem esforço cognitivo adicional - e “aplicação prática” – processo de tentativa e erro, testando o conhecimento individual já adquirido, em ensaios subsequentes.

Os itens do primeiro fator (F1) aludem a comportamentos de natureza social, dependentes de terceiros e de consultas externas ao indivíduo (publicações, bibliografias, manuais, redes sociais). Supõem um processo de aprendizagem informal conectado a apoio ou a suporte externo. Portanto, F1 pode ser denominado “Busca de ajuda externa”. O segundo fator (F2) congregou itens que supõem um processo de natureza cognitiva, no qual o mediador e o conciliador não estariam tão expostos a contingências sociais. Salientam esforço mais individual e solitário de aprendizagem informal, dependente de regras e normas prescritas e de aplicação delas no serviço prestado. Desse modo, F2 pode ser denominado “Busca de ajuda interna”. Esse resultado está em linha com os elementos de

destaque na teoria de aprendizagem experiencial – base do modelo de DP, que propõe que o processo de aprendizagem ocorre em ciclos contínuos de internalização e socialização do que foi adquirido pela pessoa (Kolb, 1984). O Fator 1 alude à dimensão “Elementos relacionais”, que destaca os diversos atores com quem as pessoas interagem em sua prática profissional e que influenciam, direta ou indiretamente, no seu processo de DP (Fernandes & Mourão, 2019). Remete ainda à subdimensão pesquisa, leitura e estudo de materiais da dimensão “Aprendizagem Intencional”, mencionada por essas autoras. O Fator 2 parece referir-se à dimensão “Elementos Psicológicos”, mais concatenada ao conteúdo e à dinâmica da aprendizagem, tal como elas propõem.

Este estudo também cumpriu o objetivo de obter evidências de validade das escalas de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional (objetivo 2). Essa etapa foi necessária em razão das alterações sugeridas nas validações por juízes, nos itens da escala, para se ajustarem ao contexto da Mediação e da Conciliação Judicial. Primeiramente, foram realizadas AFCs a partir dos escores subtraídos item a item, de cada participante, entre as Escalas Percepção de “Preparo Atual” e de quando “Começou a Atuar”. A solução unifatorial foi confirmada após a realização da AFC, com bons índices de ajuste do modelo, além de coincidir com achados anteriores de Mourão, et al. (2014).

Remanesceram os 13 itens inicialmente propostos, os quais apresentaram cargas fatoriais adequadas, com estrutura bem definida, com cargas elevadas em seus respectivos fatores, sem identificação de cargas cruzadas. Em seguida, foi realizada AFC a partir dos escores da Escala Percepção de “Preparo Atual” da EPEDP. Com o resultado, obteve-se bons índices de ajuste do modelo, além de todos os itens com cargas fatoriais adequadas para a solução unifatorial.

Há um *déficit* na construção e validação de escalas que permitam mensurar o grau de DP em que se encontram os trabalhadores. Avaliações de amplo escopo e a investigação do DP, em longo prazo, assim como dos aspectos que favorecem esse desenvolvimento, são lacunas no campo da Psicologia das Organizações e do Trabalho (Mourão, et al., 2014). O presente estudo, por meio do

alcance do objetivo 2 - de busca de evidências de validade de uma escala que mede o DP adaptada ao contexto da mediação e da conciliação - contribui com a construção de instrumentos de medidas válidas e confiáveis que permitam o avanço dos estudos sobre o tema.

Os resultados indicaram que os cursos tiveram muito impacto em profundidade – com baixa variabilidade, na atuação de egressos. Isso sugere que há intensa e ampla transferência, para a atuação prática em Mediação ou Conciliação, das competências desenvolvidas no Curso de Formação. Ao ingressarem no Curso, os participantes não têm experiência prévia com mediação e conciliação, a não ser que tenham sido parte em algum processo judicial. Alguns Bacharéis em Direito podem ter cursado a disciplina na Universidade/Faculdade, e ainda, podem ter assistido a alguma audiência no estágio obrigatório. Como o Curso de Formação prevê conteúdos acerca das etapas das audiências e das técnicas e ferramentas a serem empregadas, além de um conteúdo teórico inicial, esperava-se que o egresso aplicasse esse conteúdo nas sessões.

As médias também foram altas para os dois fatores de Estratégias de Aprendizagem Informal na atuação do mediador/conciliador (Fator 1 – “Busca de Ajuda Externa” e Fator 2 - “Busca de Ajuda Interna”). Durante o estágio supervisionado, o participante deve aplicar o que adquiriu em casos reais, acompanhado por 1 (um) membro da equipe docente (supervisor), desempenhando, necessariamente, 3 (três) funções: a) observador, b) co-conciliador ou co-mediador, e c) conciliador ou mediador. Esse é um momento de aprendizado em grupo, no qual espera-se que o conteúdo teórico passe a ser aplicado. Está em linha com os elementos da teoria de aprendizagem experiencial, que propõe que esse processo ocorre em ciclos contínuos de internalização e socialização do que foi adquirido pela pessoa (Kolb, 1984). Todavia, ao término do estágio, aqueles mediadores/conciliadores - que continuam atuando nos Cejucs/Cejuscs - passam a atuar conforme horários disponíveis e frequentemente sozinhos nas audiências. Como não tem vínculo empregatício com a Justiça, desenvolvendo a atividade de

mediação/conciliação como uma atividade voluntária (na maioria dos Cejucs), compreende-se que o Fator 1, no decorrer do tempo, possa perder a capacidade de prever o DP.

Os baixos resultados encontrados para a média (DP) do fator Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional, dos escores subtraídos item a item - entre as Escalas Percepção de “Preparo Atual” e de quando “Começou a Atuar” da EPEDP - sugerem que os mediadores/conciliadores não perceberam uma diferença no DP desde que começaram a atuar (estágio supervisionado) até o momento de preenchimento da escala. Esse resultado pode estar relacionado ao fato de que a realização de cursos de atualização constantes efetivamente não ocorra, apesar de estar prevista nas normas relativas à mediação/conciliação. Muitos Cejucs/Cejuscs - que ministram o curso de modo gratuito a todos os interessados que passarem no processo seletivo - não tem estrutura de pessoal para oferecer cursos distintos daquele voltado para à Formação inicial. Pode existir a necessidade de uma estratégia voltada à formação continuada, em formatos mais dinâmicos, e que considerem o contexto voluntário atual da prestação do serviço.

Quando considerados apenas os escores de Percepção de Preparo Atual da EPEDP, a média foi elevada, o que sugere que os mediadores/conciliadores percebem preparo para atuar, desde o início do estágio supervisionado. Deve-se considerar que foram realizadas apenas medidas de autoavaliação, o que caracteriza uma limitação da presente pesquisa. No futuro, sugere-se a utilização de auto e heteroavaliação, o que permitiria a verificação de diferenças e coincidências de opiniões. A combinação dessas fontes de informação exige mais recursos e esforços de coordenação na coleta de dados, para que a correspondência entre eles não seja perdida - no momento da análise - e para não ser interpretada como desconfiança do avaliador (Borges-Andrade, 2002).

O teste de predição da variável critério – DP resultou em um Modelo composto por duas variáveis antecedentes (Impacto do Curso e Estratégia de Aprendizagem de Busca de Ajuda Interna) e três de controle (Escolaridade, Sexo, Tempo Após a Formação). O resultado está em linha com o

conceito de Desenvolvimento Profissional que compreende um processo individual de aquisição e uso de competências em situações profissionais como resultado de um conjunto de aprendizagens formais e informais (Haemer, et al., 2017; Monteiro & Mourão, 2017, Mourão, et al., 2014). O Impacto do Curso de Formação apresentou relação positiva e significativa com o DP. Quando ele foi relatado como mais elevado, durante o trabalho, os participantes perceberam ter alcançado maior desenvolvimento profissional.

A relação positiva e significativa entre essa “Busca de Ajuda Interna” e a Percepção de Preparo Atual de Desenvolvimento Profissional do Mediador e do Conciliador pode ser uma consequência de repertório comportamental adquirido durante a formação acadêmica/jurídica anterior – Bacharelado em Direito, da maioria dos participantes da pesquisa. O Fator 2 tem uma natureza cognitiva - enfatiza um esforço mais individual e solitário de aprendizagem informal, dependente de regras e normas prescritas e de aplicação delas no serviço prestado. Na formação acadêmica desse Bacharelado predomina uma visão positivista-legalista do fenômeno jurídico, cuja postura pedagógica é marcada por uma normatividade excessiva, com pouco enfoque crítico-reflexivo (Sales & Chaves, 2014).

A formação do mediador e do conciliador enfatiza proposta interdisciplinar, que fortalece as pessoas na solução do conflito, aposta no diálogo e incentiva a cooperação e a ressignificação dos conflitos (Sales & Chaves, 2014). Deve-se, portanto, desenvolver currículos em mediação e conciliação voltados ao desenvolvimento de competências especialmente no domínio socioafetivo (Bloom, et al., 1972a, 1972b). Isso implica na necessidade de uma gestão da aprendizagem, por parte da organização, que leve em conta essas características.

O Fator 1 - “Busca de Ajuda Externa” não apresentou relação significativa com a Percepção de Preparo Atual de DP, o que pode ser explicado pelo fato de o Mediador/Conciliador não ter uma rotina de trabalho conjunta com outros pares. A prestação de seu serviço ocorre de modo esporádico, a depender da pauta de audiências do local onde atua e a depender de sua disponibilidade para a atuação

voluntária. Há locais em que a atuação ocorre uma vez na semana, com uma dupla ou isolada. Pode ser que, com essa periodicidade, “comunidades de aprendizagem” não se estabeleçam.

Além disso, a coleta de dados ocorreu durante o período da pandemia do Covid-19 e isso pode ter sido uma limitação da pesquisa. Nesse período, as audiências estavam ocorrendo de modo virtual e, ainda, muitos mediadores/conciliadores estavam afastados das atividades de mediação/conciliação. Muitas Escolas estavam com as Formações suspensas e as que permaneceram ativas precisaram adaptar o conteúdo para o formato virtual. Dentre os participantes, há uma parte formada de modo presencial e outra que fez o curso a distância. Essa variável não foi controlada no estudo, mas pode ter produzido efeito nos resultados e deveria ser investigada. Um dos possíveis efeitos pode ter sido na inexistência de predição por parte de “Busca de Ajuda Externa”.

Houve uma relação positiva e significativa entre Tempo Após a Formação e DP. Os participantes que já estariam com mais tempo de atuação – já passaram do estágio e se encontram em período de atuação voluntária – percebem maior DP atual. Esse resultado deve ser analisado juntamente ao achado significativo referente à Busca de Ajuda Interna, que provavelmente foi intensificada quando houve ampliação desse tempo de atuação, já que poderiam ser acumuladas mais participações em audiências. Isso está em conformidade com o conceito de desenvolvimento profissional (DP) como um processo longitudinal e individual de aquisição de competências com foco na experiência (Mourão, et al., 2014; Pimentel, 2007).

A variável sociodemográfica Sexo também emergiu com relação significativa: mulheres relataram níveis mais elevados de DP. Elas podem ter sido socialmente preparadas para atuarem como cuidadoras e mitigadoras de conflitos e, portanto, têm um perfil que melhor se ajusta aos processos judiciais de mediação e conciliação. Ademais, participantes da pesquisa com nível de escolaridade superior (incompleto e completo) perceberam maior DP do que com nível de pós-graduação (incompleta e completa). Esse resultado pode estar associado ao efeito Dunning-Kruger. Ele consiste em

viés cognitivo frequentemente observado em medidas de autorrelato, no qual pessoas com baixa habilidade em uma tarefa superestimam sua habilidade. O efeito oposto também pode ser observado, para as pessoas de alto desempenho tenderem a subestimar as suas habilidades. Esse efeito é geralmente medido comparando a autoavaliação com o desempenho objetivo (Dunning, 2011).

Este estudo abordou o DP com um método predominantemente quantitativo, o que é uma lacuna apontada por Monteiro e Mourão (2017). Além disso, precisou adaptar uma medida de percepção de DP, específica para o contexto de mediação e conciliação judiciais, em situação de trabalho voluntário prevalente e que não necessariamente preenche tempo equivalente ao de trabalho remunerado. Isso possibilita a ampliação da pesquisa sobre DP em distintas ocupações. Outro aporte metodológico foi a construção de um instrumento para avaliar impacto em profundidade de TD&E. Contribuiu teoricamente, ao testar variáveis antecedentes relativas à aprendizagem nesse contexto ocupacional, alargando assim a agenda sugerida por essas autoras e por Mourão et al. (2014). Concorreu para a práxis da qualificação de pessoas no Poder Judiciário nacional, que é uma das estratégias adotadas para enfrentar um volume crescente de dezenas de milhões de processos em tramitação. Com isso, espera-se ter corroborado ou coadjuvado na busca de eficácia das ações de TD&E e de promoção da aprendizagem informal naquele contexto.

O DP não envolve apenas ações educacionais, vai além disso, incorporando as ações de aprendizagem informal e a interação com o contexto (Gondim, Souza, & Peixoto, 2013). Assim, o DP do Mediador e do Conciliador deve ser abordado a partir de um leque amplo de opções, fundamentado nos achados de pesquisas empíricas. O Curso de Formação proposto na legislação vigente é apenas uma dessas opções e é preciso avaliar seus diversos possíveis efeitos. Todos esses esforços de capacitação visam o florescimento de meios consensuais de solução de conflitos e seus objetivos - com foco na resolução de controvérsias e no fortalecimento dos vínculos individuais e coletivos - precisam redundar em sentimento de justiça e paz (Sales & Chaves, 2014).

Referências

- Abbad, G., & Borges-Andrade, J. E. (2014). Aprendizagem humana em organizações de trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2nd ed., pp.244-284). Artmed.
- Abbad, G. S., Loiola, E., Zerbini, T., & Borges-Andrade, J. E. (2013). Aprendizagem em organizações e no trabalho. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia* (pp. 497-527). Artmed.
- Abbad, G., & Mourão, L. (2012). Avaliação de necessidades de TD&E: proposição de um novo modelo. *Revista de Administração Mackenzie*, 13(6), 107-137. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712012000600006>
- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Anagnou, E., & Fragoulis, I. (2014). The Contribution of Mentoring and Action Research to Teachers' Professional Development in the Context of Informal Learning. *Review of European Studies*, 6(1), 133–142. <http://dx.doi.org/10.5539/res.v6n1p133>
- Antonello, C. S. (2005). Articulação da aprendizagem formal e informal: seu impacto no desenvolvimento de competências gerenciais. *Alcance*, 12(2), 183-209. <https://www.redalyc.org/pdf/4777/477748619004.pdf>
- Asparouhov, T., & Muthen, B. (2010). *Simple second order chi-square correction* (Unpublished manuscript). https://www.statmodel.com/download/WLSMV_new_chi21.pdf
- Azevedo, A. G. (Org.). (2016). *Manual de Mediação Judicial* (6ª ed.). CNJ. <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>

- Bloom, B. S., Krathwohl, D. R., & Masia, B. B. (1972a). *Taxonomia de objetivos educacionais: Domínio afetivo*. Globo.
- Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. (1972b). *Taxonomia dos objetivos educacionais: Domínio cognitivo*. Globo.
- Borges-Andrade, J.E. (2002). Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento. *Estudos de Psicologia*, 7 (Número Especial), 31-43. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300005>
- Brandão, H.P., & Borges-Andrade, J.E. (2007). Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: Para entender melhor a noção de competência. *Revista de Administração Mackenzie*, 8(3), 32-49. <https://doi.org/10.1590/1678-69712007/administracao.v8n3p32-49>
- Brandão, H. P., Borges-Andrade, J. E., Puente-Palacios, K., & Laros, J. A. (2012). Relationships between learning, context and competency: A multilevel study. *Brazilian Administration Review*, 9(1), 1–22. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922012000100002>
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory factor analyses for applied research*. The Guilford Press.
- CNJ (2010). *Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010*.
<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado160204202007225f1862fcc81a3.pdf>
- Código de Processo Civil*. (2015). Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015.
https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/587896/CPC_normas_correlatas_14ed.p
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. (1988).
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Cerasoli, C. P., Alliger, G.M., Donsbach, J.S., Mathieu, J.E., Tannenbaum, S.I., & Orvis, K.A. (2018). Antecedents and outcomes of informal learning behaviors: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 33, 203–230. DOI 10.1007/s10869-017-9492-y.

- Chang, W. W., Huang, C. M., & Kuo, Y. C. (2015). Design of employee training in Taiwanese nonprofits. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 44(1), 25–46.
<https://doi.org/10.1177/0899764013502878>
- CNJ (2010). *Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010*.
<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado160204202007225f1862fcc81a3.pdf>
- CNJ. (2022). *Justiça em Números 2022 (ano-base 2021)*. <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022-1.pdf>
- Damáσιο, B. F., & Borsa, J. C. (2017). *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos*. Vetor.
- Dunning, D. (2011). The Dunning–Kruger Effect: On Being Ignorant of One's Own Ignorance. *Advances in Experimental Social Psychology*, 44, 247–296. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-385522-0.00005-6>
- Fernandes, H. A., & Mourão, L. (2019). Processos de desenvolvimento profissional: A proposição de um modelo para diferentes carreiras. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(2), 71-83.
<http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n2p71>
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78(5), 762-780. <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>
- Field, A. (2020). *Descobrimo a estatística usando o SPSS* (5ª ed.). Penso.
- Gondim, S. M. G., Souza, J. J., & Peixoto, A. L. A. (2013). Gestão de pessoas. In L.O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia* (pp. 343-374). Artmed.
- Haemer, H.D., & Borges-Andrade, J.E. (2018). Learning strategies at work scale: A confirmatory factor analysis. *Psico-USF*, 23(4), 609-620. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712018230402>

- Haemer, H. D., Borges-Andrade, J. E., & Cassiano, S. K. (2017). Learning strategies at work and professional development. *Journal of Workplace Learning*, 29(6), 490-506.
<https://doi.org/10.1108/JWL-05-2016-0037>.
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. (2018). *Multivariate data analysis* (8ª ed.). Cengage Learning.
- Hogan, T. P. (2006). *Introdução à prática de testes psicológicos*. LTC.
- Holman, D., Epitropaki, O., & Fernie, S. (2001). Understanding learning strategies in the workplace: A factor analytic investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(5), 675-682. <https://doi.org/10.1348/096317901167587>
- Isidro-Filho, A., Guimarães, T. D. A., Perin, M. G., & Leung, R. C. (2013). Workplace learning strategies and professional competencies in innovation contexts in Brazilian hospitals. *Brazilian Administration Review*, 10(2), 121–134. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922013000200002>
- Kraiger, K. & Cavanagh, T.M. (2015). Training and personal development. In K. Kraiger, J. Passmore, N. R. Santos & S. Malvezzi (Eds), *The wiley blackwell handbook of the psychology of training, development and performance improvement* (Vol.1, 227-246). John Wiley & Sons, Ltd.
- Kraiger, K., & Ford, J. K. (2021). The science of workplace instruction: Learning and development applied to work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 45-72.
- Laros, J. A. (2012). O uso da análise fatorial: Algumas diretrizes para pesquisadores. In L. Pasquali (Ed.), *Análise fatorial para pesquisadores* (pp. 147-170). Vozes.
- Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015* (2015). Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm

- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P.J. (2019). Robust promin: a method for diagonally weighted factor rotation. *Liberabit*, 25(1), 99-106. <http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n1.08>
- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A. F., Giancaspro, M. L., & Morciano, D. (2015). Formal and informal learning in the workplace: A research review. *International Journal of Training and Development*, 19(1), 1–17. <http://doi.org/10.1111/ijtd.12044>
- Monteiro, A.C.F., & Mourão, L. (2017). Desenvolvimento profissional: a produção científica nacional e estrangeira. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(1), 39-45. doi: <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12246>
- Moraes, V. V., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Individual and contextual variables in municipal officers' workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 27(2), 95–111. <https://doi.org/10.1108/JWL-02-2014-0020>
- Mourão, L., Puente-Palacios, K., & Porto, J. B. (2014). Construção e evidências de validade de duas escalas de percepção de desenvolvimento profissional. *Psico-USF*, 19(1), 73- 86. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712014000100008>
- Nascimento, T. T., Porto, J. P., & Kwantes, C. T. (2018). Transformational leadership and follower proactivity in a volunteer workforce. *Nonprofit Management and Leadership*, 28, 565-576. <https://doi.org/10.1002/nml.21308>.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology Organizational Behavior*, 1, 4.1-4.31. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
- Pantoja, M. J., & Borges-Andrade, J. E. (2009). Estratégias de aprendizagem no trabalho em diferentes ocupações profissionais. *Revista de Administração Contemporânea (Eletrônica)*, 3(1), 41-62. https://arquivo.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_833.pdf

- Paquay, L., Wouters, P., & Van Nieuwenhoven, C. (2012). A avaliação, freio ou alavanca do desenvolvimento profissional? In L. Paquay, P. Wouters, & C. Van Nieuwenhoven (Eds.), *A avaliação como ferramenta do desenvolvimento profissional de educadores* (pp.13-39). Penso.
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*. Artmed.
- Pimentel, A. (2007). A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional. *Estudos de Psicologia*, 12(2), 159-168.
<https://doi.org/10.1590/S1413-294X2007000200008>
- Pinho, A. (2021). *Necessidades de Aprendizagem no Trabalho: Relações com Variáveis do Indivíduo e do Contexto* (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade de Brasília.
- Roe, R. A. (2015). Using competences in employee development. In K. Kraiger, J. Passmore, N.R. Santos & S. Malvezzi (Eds.), *The wiley blackwell handbook of the psychology of training, development and performance improvement* (Vol. 01, pp. 303-335). John Wiley & Sons, Ltd.
- Sales, L. M.M., & Chaves, E.C.C. (2014). Mediação e conciliação judicial – A importância da capacitação e de seus desafios. *Sequência*, 69, 255-280. <http://dx.doi.org/10.5007/2177-7055.2014v35n69p255>
- Takahashi, T., Almeida, D.M.S, Gabbay, D.M., & Asperti, M.C.A. (2019). *Manual de mediação e conciliação da Justiça Federal*. Conselho da Justiça Federal.
<https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/outras-publicacoes/manual-de-mediacao-e-conciliacao-na-jf-versao-online.pdf>
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods*, 16, 209-220. <https://doi.org/10.1037/a0023353>
- Vargas, M.R.M., & Abbad, G.S. (2006). Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E. Em J.E. Borges-Andrade, G. Abbad & L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e*

educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas (137–158).

Artmed.

Warr, P., & Allan, C. (1998). Learning strategies and occupational training. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 13, 83-121.

Warr, P., & Downing, J. (2000). Learning strategies, learning anxiety and knowledge acquisition. *British Journal of Psychology*, 91(3), 311-333.

Zerbini, T., Coelho-Jr, F. A., Abbad, G., Mourão, L., Alvim, S., & Loiola, E. (2012). Transferência de treinamento e impacto do treinamento em profundidade. In G. S. Abbad, L. Mourão, P. P. M. Meneses, T. Zerbini, J. E. Borges-Andrade & R. Vilas-Boas (Orgs.), *Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação: ferramentas para gestão de pessoas* (Vol. 1, 127-144). Artmed.

Anexo A

Perfil e Curso de Graduação dos Participantes

Tabela 1A

Perfil dos participantes

Variável		Frequência	% Válida
Sexo	Feminino	117	67,6
	Masculino	56	32,4
Escolaridade	Superior Incompleto	2	1,2
	Superior Completo	31	17,9
	Pós-graduação Incompleta	13	7,5
	Pós-graduação Completa	127	73,4
Formação acadêmica	Direito	126	72,8
	Outra exclusivamente	47	27,2
Qual etapa da Formação se encontra	Módulo teórico	7	4,04
	Estágio Supervisionado	40	23,12
	Voluntariado (ou após)	126	72,83
Tempo de estágio	1 a 3 meses	2	5
	4 a 7 meses	21	52,5
	11 a 12 meses	8	20
	Não informou	9	22,5
Tempo de voluntariado	1 a 4 meses	10	5,78
	5 a 8 meses	12	6,94
	9 a 12 meses	19	10,98
	13 a 24 meses	16	9,23
	25 a 36 meses	17	9,83
	37 a 48 meses	14	8,09
	49 a 60 meses	7	4,05
	61 a 91 meses	11	6,36
	Mais de 91 meses	4	2,31
Não informou	63	36,42	
Unidades da Federação	Distrito Federal	27	15,6
	Goiás	5	2,9
	Maranhão	4	2,3
	Mato Grosso	4	2,3

	Mato Grosso do Sul	2	1,2
	Minas Gerais	10	5,8
	Pará	2	1,2
	Paraná	69	39,9
	Pernambuco	1	0,6
	Piauí	2	1,2
	Rio de Janeiro	2	1,2
	Rio Grande do Norte	1	0,6
	Rio Grande do Sul	22	12,7
	Santa Catarina	12	6,9
	São Paulo	9	5,2
Outro	Lisboa	1	0,6

Tabela 2A

Curso de graduação dos participantes

Curso de Formação	N
Bacharelado em Direito	126
Administração	9
Engenharia (civil 4 - química 1 - agrícola 1)	6
Pedagogia	5
Psicologia	4
Serviço Social	3
Gestão Pública	3
História	3
Educação Física	2
Teologia	2
Ciências Contábeis	2
Farmácia	2
Outros	17

Anexo B

Conteúdo Programático Básico para o Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais

A presente orientação tem como referência o conteúdo estabelecido no Anexo I da Resolução n. 125/2010, do Conselho Nacional de Justiça, e o disposto no § 2º do art. 5º da Resolução Enfam n. 6 de 21 de novembro de 2016, alterada pela Resolução n. 3 de 7 de junho de 2017.

2.1. 1 Fundamentação – 40 horas

a) Panorama histórico dos métodos consensuais de solução de conflitos. Deontologia do mediador. Psicologia e tratamento das pessoas com relação aos aspectos da ética, do humanismo e da espiritualidade. Legislação brasileira. Projetos de Lei. Lei dos Juizados Especiais. Resolução CNJ n. 125/2010. Novo Código de Processo Civil. Lei de Mediação.

b) A Política Judiciária Nacional de tratamento adequado de conflitos.

Objetivos: acesso à justiça, mudança de mentalidade, qualidade do serviço de conciliadores e mediadores. Estruturação – CNJ, Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos e Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania. A audiência de conciliação e mediação do novo Código de Processo Civil. Capacitação e remuneração de conciliadores e mediadores.

c) Cultura da Paz e Métodos de Solução de Conflitos.

Panorama nacional e internacional. Autocomposição e Heterocomposição. Prisma (ou espectro) de processos de resolução de disputas: negociação, conciliação, mediação, arbitragem, processo judicial e processos híbridos.

d) Teoria da comunicação/Teoria dos jogos.

Axiomas da comunicação. Comunicação verbal e não verbal. Escuta ativa. Comunicação nas pautas de interação e no estudo do inter-relacionamento humano: aspectos sociológicos e aspectos psicológicos. Premissas conceituais da autocomposição.

e) Moderna Teoria do Conflito.

Conceito e estrutura. Aspectos objetivos e subjetivos.

f) Negociação.

Conceito: integração e distribuição do valor das negociações. Técnicas básicas de negociação (a barganha de posições; a separação de pessoas de problemas; concentração em interesses; desenvolvimento de opções de ganho mútuo; critérios objetivos; melhor alternativa para acordos negociados).

Técnicas intermediárias de negociação (estratégias de estabelecimento de rapport; transformação de adversários em parceiros; comunicação efetiva).

g) Conciliação.

Conceito e filosofia. Conciliação judicial e extrajudicial. Técnicas (recontextualização, identificação das propostas implícitas, afago, escuta ativa, espelhamento, produção de opção, condicionamento das questões e interesses das partes, teste de realidade).

Finalização da conciliação. Formalização do acordo. Dados essenciais do termo de conciliação (qualificação das partes, número de identificação, natureza do conflito). Redação do acordo: requisitos mínimos e exequibilidade. Encaminhamentos e estatística.

Etapas (planejamento da sessão, apresentação ou abertura, esclarecimentos ou investigação das propostas das partes, criação de opções, escolha da opção, lavratura do acordo).

h) Mediação.

Definição e conceitualização. Conceito e filosofia. Mediação judicial e extrajudicial, prévia e incidental; Mediação (acolhida, declaração inicial das partes, planejamento, esclarecimentos dos interesses ocultos e negociação do acordo). Técnicas ou ferramentas (comediação, recontextualização, identificação das propostas implícitas, formas de perguntas, escuta ativa, produção de opção, condicionamento das questões e interesses das partes, teste de realidade ou reflexão).

i) Áreas de utilização da conciliação/mediação.

Empresarial, familiar, civil (consumerista, trabalhista, previdenciária etc.), penal e justiça restaurativa; o envolvimento com outras áreas do conhecimento.

j) Interdisciplinaridade da mediação.

Conceitos das diferentes áreas do conhecimento que sustentam a prática: sociologia, psicologia, antropologia e direito.

k) O papel do conciliador/mediador e sua relação com os envolvidos (ou agentes) na conciliação e na mediação.

Os operadores do direito (o magistrado, o promotor, o advogado, o defensor público etc.) e a conciliação/mediação. Técnicas para estimular advogados a atuarem de forma eficiente na conciliação/mediação. Contornando as dificuldades: situações de desequilíbrio, descontrole emocional, embriaguez, desrespeito.

l) Ética de conciliadores e mediadores. Deontologia.

O terceiro facilitador; funções, postura, atribuições, limites de atuação. Código de Ética – Resolução CNJ n. 125/2010.

2.2 Conteúdo programático complementar para o curso de formação em mediação judicial

A orientação tem como referência o conteúdo estabelecido em ato próprio dos tribunais. No caso de solicitação de reconhecimento oriunda de escola judicial ou órgão de tribunal, também deverá ser apresentado o respectivo normativo que instituiu o conteúdo complementar.

2.3 Estágio Supervisionado

Aplicação do aprendizado teórico em casos reais, supervisionado por 1 (um) membro da equipe docente, garantido o desempenho, necessariamente, nas 3 (três) funções de: a) Observador; b) Comediador; c) Mediador.

Ao final de cada sessão, o aluno deverá apresentar relatório sistematizado da prática desenvolvida relatando sobre as técnicas utilizadas, os resultados das aplicações e desenvolvendo análise sobre a experiência vivenciada.

Anexo C

Instrumento Completo

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Convidamos você a participar de uma pesquisa científica objetivando avaliar o desenvolvimento de pessoas que atuam em conciliação judicial. Os resultados poderão contribuir para aperfeiçoar a futura formação de novos conciliadores.

Se aceitar o convite, responderá a um questionário *online*, em aproximadamente 4 (quatro) minutos. A precisão das respostas é determinante para a qualidade da pesquisa.

Garantimos sigilo e confidencialidade de todos os dados fornecidos por você. O tratamento deles seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei 13.709/18) e os resultados só serão divulgados de modo agrupado, via email, aos participantes.

Caso existam dúvidas ou sugestões, contactar a Pesquisadora Responsável, Isa Albuquerque Barbosa / isa.barbosa@trf1.jus.br ou isa.albuquerque@gmail.com.

Concordo em participar voluntariamente do presente estudo. Estou ciente do seu objetivo e de que minhas respostas não serão individualmente analisadas. Sei que poderei abandonar a pesquisa a qualquer momento e que esta decisão não resultará em qualquer penalidade.

ACEITO PARTICIPAR

NÃO ACEITO PARTICIPAR

CURSO: FORMAÇÃO DE CONCILIADORES E MEDIADORES JUDICIAIS

O questionário a seguir trata do uso do conteúdo do curso em sua atuação como conciliador(a)/mediador(a). Por favor, leia atentamente os itens listados abaixo e responda utilizando uma escala de Frequência que varia de 0 (nunca) a 10 (sempre). Escolha o ponto da escala que melhor representa o quanto a situação descrita em cada item ocorre durante a mencionada atuação. Não deixe questões sem respostas, todas elas são de suma importância.

Frequência:

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Nunca Sempre

1. Estabeleço *rapport* com as partes logo no início da audiência.
2. Requeiro os documentos de identificação das partes.
3. Conduzo as sessões de audiências seguindo as etapas da conciliação.
4. Na declaração de abertura, explico para as partes os principais princípios e as regras gerais a serem observadas durante a sessão.
5. Antes da narrativa das partes, explico o critério para a ordem das falas.
6. Equilibro o tempo das narrativas das partes.
7. Incentivo a escuta e o respeito aos momentos de narrativa das partes.
8. Demonstro atenção ao ouvir as narrativas, mantendo contato visual.
9. Identifico os interesses individuais e relaciono-os às questões.
10. Valido os sentimentos expressos pelas partes.
11. Identifico o desenvolvimento de espirais de conflito, na interação entre as partes.
12. Conduzo as partes para negociações baseadas em interesses, quando percebo que estão posicionadas.
13. Incentivo as partes a utilizarem critérios objetivos em suas negociações.
14. Promovo reuniões privadas em caso de impasses e situações de escalada do conflito.
15. Utilizo as técnicas e as ferramentas da conciliação/mediação para que promovam mudanças de percepções e atitudes.

16. Utilizo as técnicas e as ferramentas da conciliação/mediação como instrumentos para contornar incidentes críticos em audiência (situações de desequilíbrio, descontrole emocional, embriaguez, desrespeito, outros).
17. Aplico as técnicas e ferramentas nas sessões de conciliação.
18. Mantenho linguagem verbal e não verbal neutras.
19. Utilizo da comunicação clara e conciliatória na interação com as partes.
20. Incentivo as partes a comunicarem-se de modo conciliatório.
21. Identifico a comunicação não-verbal na interação entre as partes.
22. Redijo o termo de acordo de forma clara e objetiva, contendo os elementos essenciais para sua execução.
23. Esclareço os efeitos do acordo/não acordo para as partes.
24. Leio o texto do termo de acordo para as partes antes de oferecê-lo para assinatura.
25. Encaminho o termo de acordo para assinatura das partes, imediatamente após o término da sessão.
26. Em caso de não acordo, valido o esforço das partes e encerro a sessão.
27. Atuo nas audiências em conformidade com o código de ética de conciliadores e mediadores (Código de Ética – Resolução CNJ 125/2010 - anexo).

Além do que você adquiriu no curso acima citado, você pode ter aprendido outras coisas durante sua atuação como conciliador(a)/mediador(a). O questionário a seguir lista diferentes estratégias que você pode ter utilizado para aprender durante essa atuação. Por favor, assinale a frequência com que você utiliza cada uma delas, conforme a escala a seguir:

Frequência

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nunca faço

Sempre faço

1. Busco entender como diferentes aspectos da atuação do conciliador estão relacionados entre si.
2. Para melhor execução da minha atuação, reflito sobre como ela contribui para atender as expectativas das partes.
3. Quando faço meu trabalho, penso em como ele está relacionado às estratégias do CEJUC/CEJUSC e ao que nele é realizado.

4. Para aprimorar a execução de minhas atividades, procuro compreender melhor cada procedimento e tarefa da minha atuação.
5. Analisando criticamente a execução da minha atuação, tento compreendê-la melhor.
6. Consulto colegas conciliadores mais experientes, quando tenho dúvidas sobre algum assunto relacionado a atuação como conciliador.
7. Busco ajuda dos meus colegas conciliadores quando necessito de informações mais detalhadas sobre a sessão de conciliação.
8. Peço ajuda à equipe do CEJUSC/CEJUC quando necessito aprender algo sobre a minha atuação.
9. Procuro obter novos conhecimentos e informações consultando a equipe de supervisão.
10. Consultando informações disponíveis nas redes sociais do CEJUSC/CEJUC, busco compreender melhor as atividades que executo na minha atuação.
11. Quando tenho dúvidas sobre algo na atuação, procuro ajuda em publicações, como o Manual de Mediação do CNJ e/ou Manual de Mediação e Conciliação da JF.
12. Participo das supervisões coletivas promovidas pelo CEJUSC/CEJUC visando aperfeiçoar a minha atuação.
13. Realizo autossupervisão ao final das audiências buscando avaliar o meu próprio desempenho.
14. Quando estou em dúvida sobre algo na atuação como conciliador(a), consulto a bibliografia indicada no Curso de Formação.
15. Visando executar melhor minhas atividades, busco repetir automaticamente ações e procedimentos memorizados.
16. Para melhor execução da minha atuação, procuro seguir sempre os mesmos procedimentos
17. Para executar melhor a minha atuação como conciliador, procuro repetir mentalmente informações e conhecimentos recém-adquiridos.
18. Para aprimorar a execução do meu trabalho, busco memorizar informações essenciais (conteúdos da declaração de abertura, modelos de atas, etc).
19. Experimento na prática novas formas de executar minha atuação.
20. Procuro aprimorar algum procedimento, experimentando na prática novas maneiras de executá-lo.
21. Testo novos conhecimentos aplicando-os na prática da minha atuação.

O questionário a seguir trata da sua preparação para atuar como conciliador(a)/mediador(a) nas situações apresentadas por treze itens. Para cada um deles, por favor responda sobre seu preparo quando **começou a atuar**, na coluna **A**, e seu **preparo atual**, na coluna **B**, conforme a escala apresentada abaixo.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

“nenhum preparo”

“totalmente preparado(a)”

1. Realizar as atividades de forma autônoma.
2. Planejar o trabalho.
3. Executar as atividades demandadas.
4. Tomar decisão na realização das atividades.
5. Trabalhar em equipe.
6. Fazer autoavaliação do meu desempenho.
7. Propor melhorias.
8. Demonstrar conhecimento técnico.
9. Trabalhar sozinho.
10. Interagir com os colegas.
11. Atuar nos diferentes processos de trabalho.
12. Ter atitudes adequadas ao ambiente da sessão de conciliação.
13. Interagir com a equipe de supervisão.

VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Escolaridade:
 - () superior incompleto
 - () superior completo
 - () pós-graduação incompleta
 - () pós-graduação completa
2. Sexo:
 - () Feminino

Masculino

3. Idade: ____ anos

4. Formação superior:

Bacharel em direito:

outro (especificar): _____

5. Em qual etapa da formação se encontra:

módulo teórico

estágio supervisionado – número de meses: _____

voluntariado – número de meses: _____

Anexo D

Competências (CHAs) para atuação em Mediação e Conciliação Judiciais

1. Comunicar-se de forma clara e eficiente durante as etapas da audiência, seguindo os parâmetros da norma culta da língua portuguesa, de modo a garantir o princípio da decisão informada. (princípio da oralidade + decisão informada).
 - a. Conhecimentos:
 - i. Norma culta da língua portuguesa.
 - ii. Princípios da comunicação.
 - iii. Princípios que regem a conciliação/mediação elencados nas normas jurídicas.
 - iv. Conceitos e técnicas de negociação.
 - v. Código de ética de conciliadores e mediadores judiciais.
 - b. Habilidades:
 - i. Comunicar-se assertivamente.
 - ii. Utilizar-se de recursos de projeção e entonação adequada de voz.
 - iii. Empregar vocabulário adequado ao ambiente da conciliação. Evitar a utilização de linguagem excessivamente rebuscada, redundante, e o uso desnecessário de gerúndio e de termos inapropriados. Preferir linguagem direta e objetiva.
 - iv. Promover habilidades sociais em si mesmo e nos outros.
 - v. Manter o jurisdicionado plenamente informado quanto aos seus direitos e ao contexto fático no qual está inserido (art. 1º, II, anexo III, Resolução 125/2010).
 - vi. Utilizar recursos para avaliar o entendimento das partes durante todo o processo.
 - c. Atitudes:
 - i. Interagir com as partes de modo cortês.
 - ii. Receber abertamente a diferença.
 - iii. Demonstrar autoconfiança.
 - iv. Agir com autocontrole.
 - v. Certificar-se de que as partes estão entendendo todo o processo.
2. Redigir a Ata ou Termo de Audiência com clareza, objetividade, sem erros e em tempo adequado.
 - a. Conhecimentos:
 - i. Norma culta da língua portuguesa.
 - ii. Pacote Office – word : nível intermediário; excel: nível básico.
 - b. Habilidades:
 - i. Editar textos, sem erro, utilizando o aplicativo word (nível intermediário).
 - ii. Utilizar o excel para acesso às pautas de audiência (nível básico).
 - iii. Digitação.

- iv. Anotar pontos importantes da audiência, sem perder contato visual com as pessoas envolvidas.

c. Atitudes:

- i. Digitar com atenção, revisando o texto após o seu término.
- ii. Exercitar atenção difusa e concentrada.
- iii. Resistir a pressão das partes para que finalize apressadamente a redação da Ata/Termo de acordo.
- iv. Resistência à frustração.

3. Respeitar a autonomia de vontade das partes na elaboração do acordo.

a. Conhecimentos:

- i. Documentos oficiais pertinentes à função de conciliador (Leis, resoluções, manuais),
- ii. Princípios que regem a conciliação/mediação elencados nas normas jurídicas.
- iii. Tecnologias e sistemas adequados à elaboração da Ata ou Termo de acordo (word, excel).

b. Habilidades:

- i. Comunicar-se assertivamente,
- ii. Criar um clima propício à expressão de todos.
- iii. Respeitar o desejo das partes de não entrarem em acordo.
- iv. Acessar expectativas e interesses reais das partes.
- v. Habilidades sociais e de relações humanas.
- vi. Digitar a Ata/ Termo de acordo em tempo e sem erros.
- vii. Editar textos, sem erro, utilizando o aplicativo word (nível intermediário).
- viii. Utilizar o excel para acesso às pautas de audiência (nível básico).
- ix. Estimular a autonomia nos interessados de modo a aprenderem a melhor resolverem seus conflitos futuros em função da experiência de justiça vivenciada na autocomposição (art. 1º, VII, anexo III, da Res CNJ n º 125/2010).

c. Atitude:

- i. Ser cortês no trato com as partes.
- ii. Receber abertamente a diferença.
- iii. Exercer a empatia e a escuta ativa.
- iv. Resistir adequadamente a frustração.
- v. Manter o equilíbrio em situações de atendimento conflituoso.
- vi. Respeitar opiniões diversas.

- vii. Velar para que eventual acordo entre os envolvidos não viole a ordem pública, nem contrarie as leis vigentes (art. 1º, IV, Anexo III, Res nº125/2010)
4. Conduzir as etapas da audiência proporcionando tratamento equânime entre partes (p. imparcialidade e isonomia entre as partes).
- a. Conhecimentos:
 - i. Princípios que regem a conciliação/mediação elencados nas normas jurídicas.
 - ii. Etapas da conciliação/mediação.
 - iii. Técnicas e ferramentas da conciliação/mediação.
 - iv. Conceitos e técnicas de negociação.

 - b. Habilidades:
 - i. Comunicar-se assertivamente.
 - ii. Gerenciar o tempo da sessão de modo a cumprir a pauta programada para o dia.
 - iii. Gerenciar as falas das partes de modo proporcional e equânime.
 - iv. Criar um clima propício à expressão de todos.
 - v. Administrar conflitos e crises.
 - vi. Utilizar contextualizadamente as técnicas e ferramentas da conciliação, mediação e negociação.

 - c. Atitudes:
 - i. Exercer a empatia e a escuta ativa.
 - ii. Manter o equilíbrio em situações de atendimento conflituoso.
 - iii. Respeitar opiniões diversas.
 - iv. Ser atencioso durante o atendimento.
 - v. Encorajar a participação de todos.
 - vi. Promover um clima favorável durante todo o atendimento, considerando que o conciliador é quem dá o modelo de comportamento a ser seguido pelos envolvidos na audiência.
 - vii. Agir sem favoritismo, preferência ou preconceito para com os envolvidos.
5. Estabelecer acordos e consensos com pessoas e grupos, acessando os interesses reais das partes, gerindo adequadamente os conflitos de interesses e tentando chegar a resultados positivos para todas as partes envolvidas. (busca do consenso)
- a. Conhecimentos:
 - i. Princípios da norma culta da língua portuguesa.
 - ii. Princípios da comunicação.

- iii. Técnicas de comunicação assertiva.
- iv. Conceitos e técnicas de conciliação, mediação e negociação.

b. Habilidades:

- i. Comunicar-se assertivamente.
- ii. Dominar técnicas de entrevista.
- iii. Criar clima propício à expressão dos outros.
- iv. Gerenciar os tempos de fala proporcional e equanimemente.
- v. Captar o ponto de vista alheio.
- vi. Elaborar argumentos eficazes para influenciar as partes.
- vii. Analisar as informações relevantes nos diálogos estabelecidos entre as partes.
- viii. Appreciar diversas alternativas.
- ix. Evidenciar pontos de concordância para chegar a decisões de ganhos mútuos.
- x. Estabelecer consensos e acordos através da negociação.

c. Atitudes:

- i. Escutar ativamente.
- ii. Ser persistente e flexível.
- iii. Exercitar a tolerância.
- iv. Respeitar os princípios éticos.
- v. Exercitar a perseverança.
- vi. Exercer a empatia e a escuta ativa.
- vii. Manter o equilíbrio em situações de atendimento conflituoso.
- viii. Respeitar opiniões diversas.
- ix. Encorajar a participação de todos.
- x. Promover um clima favorável durante todo o atendimento, considerando que o conciliador é quem dá o modelo de comportamento a ser seguido pelos envolvidos na audiência.
- xi. Atuar proativamente.

6. Garantir um ambiente seguro e acolhedor, confiável e confidencial, demonstrando boa-fé, de modo a favorecer a plena expressão dos interesses pelas partes.

a. Conhecimentos:

- i. Princípios que regem a conciliação e a mediação.
- ii. Código de ética de conciliadores e mediadores judiciais.
- iii. Princípios de comunicação.

b. Habilidades:

- i. Comunicar-se assertivamente.
- ii. Expressar na declaração de abertura a garantia de que será mantida a confidencialidade durante todo o processo.
- iii. Criar clima propício à expressão das partes.

- iv. Manter sigilo sobre todas as informações obtidas na sessão, inclusive nas sessões privadas, salvo autorização expressa das partes, violação à ordem pública ou às leis vigentes, não podendo ser testemunha do caso (art.1º, I, anexo III, Res nº125/2010).

c. Atitudes:

- i. Deixar de atuar como advogado dos envolvidos, em qualquer hipótese (art.1º, I, anexo III, Res nº125/2010).
- ii. Respeitar os princípios éticos.
- iii. Respeitar opiniões diversas.
- iv. Resistir a pressão das partes acerca do interesse em saber do conteúdo das sessões privadas.
- v. Resistência à frustração.

7. Atuar com liberdade garantindo as condições necessárias ao bom desempenho na sessão de audiência (art.1º, I, anexo III, Res nº125/2010).

a. Conhecimentos:

- i. Princípios que regem a conciliação e a mediação.
- ii. Código de ética de conciliadores e mediadores judiciais.
- iii. Princípios de comunicação.

b. Habilidades:

- i. Comunicar-se assertivamente.
- ii. Utilizar contextualizadamente as técnicas e ferramentas da conciliação, mediação e negociação.
- iii. Captar o ponto de vista alheio.
- iv. Relacionar-se interpessoalmente.
- v. Manejar adequadamente as pressões advindas das partes.
- vi. Administrar conflitos e crises.
- vii. Elaborar argumentos eficazes para influenciar as partes.
- viii. Recusar, suspender ou interromper a sessão se ausentes as condições necessárias para seu bom desenvolvimento.
- ix. Redigir acordos em conformidade com a legislação e que sejam exequíveis.

c. Atitudes:

- i. Atuar com independência e autonomia.
- ii. Resistência a frustração.
- iii. Atuar sob pressões internas.
- iv. Atuar com autocontrole
- v. Desenvolver habilidades sociais .
- vi. Atuar proativamente.

Anexo E

**Resultados da Análise Fatorial Exploratória e Semiconfirmatória da Escala de Impacto do
Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais**

Tabela 1E

Resultados da AP gerada pela AFE da Escala de Impacto do Curso de Formação em Mediação e Conciliação Judiciais

Variável	Percentual da variância explicada dos dados reais	Percentual da variância explicada dos dados aleatórios(95%IC)
1	56,18*	8,52
2	6,42	7,77
3	4,41	7,28
4	3,80	6,83
5	3,23	6,46
6	2,96	6,14
7	2,81	5,82
8	2,38	5,51
9	2,33	5,21
10	2,10	4,93
11	2,02	4,68
12	1,58	4,42
13	1,49	4,15
14	1,30	3,92
15	1,17	3,67
16	1,11	3,42
17	1,00	3,18
18	0,81	2,92
19	0,74	2,69
20	0,68	2,45
21	0,56	2,18

22	0,41	1,95
23	0,28	1,68
24	0,14	1,37
25	0,05	1,08
26	0,01	0,73

*Nota: O número de fator a ser retido é um, pois apenas um fator dos dados reais apresenta percentual de variância explicada maior do que os dados aleatórios.

Tabela 2E

Estrutura fatorial, Índices de Fidedignidade Composta e as Estimativas de Replicabilidade dos Escores Fatoriais da Escala de Impacto do Curso de Formação e os Correspondentes Intervalos de Confiança obtidos na AFE

Item	Fator 1	Comunalidade	BCa Intervalo de Confiança
Item 1	0,64	0,41	(0,56 0,72)
Item 2	0,48	0,23	(0,37 0,61)
Item 3	0,71	0,50	(0,63 0,78)
Item 4	0,76	0,58	(0,66 0,86)
Item 5	0,67	0,46	(0,59 0,75)
Item 6	0,63	0,39	(0,54 0,71)
Item 7	0,82	0,68	(0,75 0,88)
Item 8	0,75	0,56	(0,64 0,82)
Item 9	0,77	0,60	(0,71 0,83)
Item 10	0,71	0,51	(0,62 0,78)
Item 11	0,72	0,51	(0,65 0,77)
Item 12	0,70	0,49	(0,61 0,78)
Item 13	0,75	0,56	(0,68 0,81)
Item 14	0,50	0,25	(0,40 0,60)
Item 15	0,77	0,59	(0,66 0,83)
Item 16	0,78	0,61	(0,73 0,83)
Item 17	0,79	0,62	(0,72 0,85)

Item 18	0,71	0,50	(0,62 0,78)
Item 19	0,87	0,76	(0,80 0,91)
Item 20	0,85	0,72	(0,78 0,90)
Item 21	0,73	0,54	(0,66 0,79)
Item 22	0,77	0,59	(0,65 0,84)
Item 23	0,77	0,60	(0,69 0,84)
Item 24	0,68	0,46	(0,56 0,79)
Item 25	0,51	0,26	(0,37 0,66)
Item 26	0,70	0,49	(0,63 0,78)
Item 27	0,81	0,65	(0,71 0,91)
<hr/>			
Fidedignidade composta	0,97		
<hr/>			
H-latente	0,97		
<hr/>			
H-observado	0,78		
<hr/>			

Anexo F

**Resultados da Análise Fatorial Exploratória e Semiconfirmatórias da Escala de Estratégias de
Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judicial**

Tabela 1F

*Resultados da AP da AFE da Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do
Conciliador Judicial*

Variável	Percentual da variância explicada dos dados reais	Percentual da variância explicada dos dados aleatórios(média)	Percentual da variância explicada dos dados aleatórios 95%IC
1	48,73	9,91	10,94
2	9,55	9,07	9,76
3	7,28	8,45	9,18
4	6,71	7,91	8,53
5	5,78	7,40	7,90
6	3,68	6,94	7,41
7	3,25	6,49	6,90
8	2,63	6,03	6,40
9	2,31	5,59	5,97
10	1,79	5,14	5,52
11	1,77	4,71	5,11
12	1,46	4,28	4,67
13	1,41	3,85	4,29
14	0,99	3,40	3,87
15	0,82	2,95	3,46
16	0,60	2,51	2,97
17	0,46	2,05	2,57
18	0,41	1,59	2,14
19	0,23	1,10	1,61
20	0,13	0,61	1,05

Tabela 2F

Estrutura fatorial resultante da AFE da Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judicial

Variáveis	F 1	F 2
1- Busco entender como diferentes aspectos da atuação do(a) conciliador(a) estão relacionados entre si.	0,41	0,31
2- Para melhor execução da minha atuação, reflito sobre como ela contribui para atender as expectativas das partes.	0,43	0,31
3- Quando faço meu trabalho, penso em como ele está relacionado às estratégias do CEJUC/CEJUSC e ao que nele é realizado	0,21	0,55
4- Para aprimorar a execução de minhas atividades, procuro compreender melhor cada procedimento e tarefa da minha atuação.	0,37	0,40
5- Analisando criticamente a execução da minha atuação, tento compreendê-la melhor.	0,31	0,52
6- Consulto colegas conciliadores(as) mais experientes, quando tenho dúvidas sobre algum assunto relacionado a atuação como conciliador(a).	-0,32	0,99
7- Busco ajuda dos(as) meus/minhas colegas conciliadores(as) quando necessito de informações mais detalhadas sobre a sessão de conciliação.	-0,13	0,99
8- Peço ajuda à equipe do CEJUSC/CEJUC quando necessito aprender algo sobre a minha atuação.	-0,29	0,99
9- Procuro obter novos conhecimentos e informações consultando a equipe de supervisão.	-0,06	0,85
10- Consultando informações disponíveis nas redes sociais do CEJUSC/CEJUC, busco compreender melhor as atividades que executo na minha atuação.	0,13	0,55
11- Quando tenho dúvidas sobre algo na atuação, procuro ajuda em publicações, como o Manual de Mediação do CNJ e/ou Manual de Mediação e Conciliação na JF.	0,15 0,12	0,53 0,46
12- Participo das supervisões coletivas promovidas pelo CEJUSC/CEJUC visando aperfeiçoar a minha atuação.	0,36	0,37
13- Realizo autossupervisão ao final das audiências buscando avaliar o meu próprio desempenho.	0,28	0,44

14- Quando estou em dúvida sobre algo na atuação como conciliador(a), consulto a bibliografia indicada no Curso de Formação.	0,88	-0,24
15- Visando executar melhor minhas atividades, busco repetir automaticamente ações e procedimentos memorizados.	0,92	-0,37
16- Para melhor execução da minha atuação, procuro seguir sempre os mesmos procedimentos	0,92	-0,18
17- Para executar melhor a minha atuação como conciliador(a), procuro repetir mentalmente informações e conhecimentos recém-adquiridos.	0,73	-0,02
18- Para aprimorar a execução do meu trabalho, busco memorizar informações essenciais (conteúdos da declaração de abertura, modelos de atas, etc).	0,80	0,04
19- Experimento na prática novas formas de executar minha atuação.	0,89	-0,03
20- Procuro aprimorar algum procedimento, experimentando na prática novas maneiras de executá-lo.	0,80	0,05
21- Testo novos conhecimentos aplicando-os na prática da minha atuação.		
Fidedignidade composta	0,90	0,89
H-latente	0,94	0,94
H-observed	1,04	0,93

Tabela 3F

Resultados da AP da AFE da Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador com Exclusão de Itens

Variável	Percentual da variância explicada dos dados reais	Percentual da variância explicada dos dados aleatórios (média)	Percentual da variância explicada dos dados aleatórios (95%IC)
1	48,93	12,09	13,56
2	12,01	10,97	12,02
3	8,36	10,14	11,09

4	7,36	9,36	10,16
5	4,60	8,63	9,32
6	3,69	7,87	8,48
7	3,08	7,18	7,79
8	2,06	6,50	7,01
9	1,93	5,81	6,39
10	1,85	5,16	5,76
11	1,67	4,47	5,10
12	1,33	3,78	4,57
13	1,29	3,08	3,86
14	0,87	2,36	3,17
15	0,70	1,65	2,47
16	0,28	0,93	1,69

Tabela 4F

Estrutura fatorial, Índice de Fidedignidade Composta e as Estimativas de Replicabilidade da Escala de Estratégias de Aprendizagem na Atuação do Mediador e do Conciliador Judicial

Variável	Fator 1	Fator 2
-----------------	----------------	----------------

2	0,26	0,38
3	0,48	0,25
6	0,92	-0,20
7	0,87	-0,04
8	0,93	-0,17
9	0,82	0,01
10	0,55	0,16
11	0,52	0,17
12	0,46	0,14
14	0,44	0,28
15	-0,16	0,84
16	-0,29	0,88
17	-0,12	0,88
18	-0,00	0,71
19	0,12	0,74
20	0,07	0,82
21	0,14	0,76
<hr/>		
Fidedignidade composta	0,88	0,92
<hr/>		
H-latente	0,93	0,94
<hr/>		
H-observed	0,86	1,02
<hr/>		

Anexo G

**Resultados da Análises Fatoriais Confirmatórias da Escala de Percepção Evolutiva do
Desenvolvimento Profissional – EPEDP (Escores Subtraídos entre “Preparo Atual” e “Quando Começou
a Atuar”)**

Tabela 1G

*Carregamentos fatoriais e Intervalos de Confiança Resultantes da AFC dos escores subtraídos entre as
Escala Percepção de “Preparo Atual” e de “Quando Começou a Atuar” da EPEDP para um fator*

Fator	Indicador	Símbolo	Estimativa	Erro padrão	z-valor	p	95% Intervalo de Confiança		Cargas Fatoriais padronizada(todos)
							Inferior	Superior	
Fator 1	V1	λ_{11}	1,79	0.156	11.480	< .001	1,49	2,10	0,70
	V2	λ_{12}	2,26	0.190	11.893	< .001	1,89	2,63	0,79
	V3	λ_{13}	1,90	0.150	12.681	< .001	1,61	2,19	0,82
	V4	λ_{14}	2,11	0.187	11.300	< .001	1,75	2,48	0,82
	V5	λ_{15}	1,43	0.187	7.661	< .001	1,07	1,80	0,66
	V6	λ_{16}	1,78	0.184	9.650	< .001	1,42	2,14	0,76
	V7	λ_{17}	1,76	0.182	9.697	< .001	1,41	2,12	0,73
	V8	λ_{18}	2,18	0.155	14.073	< .001	1,88	2,49	0,89
	V9	λ_{19}	1,82	0.196	9.272	< .001	1,44	2,21	0,66
	V10	λ_{110}	1,43	0.212	6.764	< .001	1,02	1,85	0,66
	V11	λ_{111}	2,06	0.167	12.354	< .001	1,73	2,39	0,84
	V12	λ_{112}	1,52	0.211	7.236	< .001	1,11	1,94	0,69
	V13	λ_{113}	1,42	0.236	6.034	< .001	0,96	1,89	0,62

Anexo H

**Resultados das Análises Fatoriais Confirmatórias da Escala de Percepção Evolutiva do
Desenvolvimento Profissional – EPEDP - “Preparo Atual”**

Tabela 1H

Carregamentos fatoriais Resultantes da AFC da Escala de Percepção Evolutiva de Desenvolvimento Profissional – “Preparo Atual”

Fator	Indicador	Símbolo	Estimativa	Erro padrão	z-valor	p	95% Intervalo de Confiança		Cargas Fatoriais padronizada(todos)
							Inferior	Superior	
Fator 1	V1	λ_{11}	1,11	0,15	7,58	< .001	0,82	1,40	0,79
	V2	λ_{12}	1,17	0,17	6,73	< .001	0,83	1,51	0,74
	V3	λ_{13}	0,91	0,13	6,85	< .001	0,65	1,17	0,76
	V4	λ_{14}	1,13	0,11	9,88	< .001	0,90	1,35	0,87
	V5	λ_{15}	0,89	0,13	6,60	< .001	0,62	1,15	0,59
	V6	λ_{16}	0,85	0,09	8,92	< .001	0,66	1,03	0,66
	V7	λ_{17}	1,06	0,16	6,77	< .001	0,75	1,36	0,65
	V8	λ_{18}	1,06	0,15	7,24	< .001	0,77	1,35	0,78
	V9	λ_{19}	0,92	0,18	5,02	< .001	0,56	1,28	0,52
	V10	λ_{110}	1,02	0,14	6,99	< .001	0,73	1,30	0,73
	V11	λ_{111}	1,34	0,16	8,59	< .001	1,04	1,65	0,85
	V12	λ_{112}	0,96	0,17	5,78	< .001	0,63	1,28	0,79
	V13	λ_{113}	1,22	0,13	9,35	< .001	0,96	1,47	0,64

Anexo I

Tabela 1I

Correlações de Pearson entre a variável critério Percepção de Preparo Atual e as variáveis antecedentes e as de controle (idade, tempo de formação).

		PrepAtual	Escol	Sexo	Idade	Form	TempoF orm	TipoA udFam	TipoAud Prev	Impa cto	AprInf 1	AprInf 2
Correl ação de Pearso n	PrepAtual	1,00	-0,12	-0,18	-0,10	0,16	0,21	0,06	0,05	0,44	0,26	0,40
	Escol_PG	-0,12	1,00	0,06	-0,21	0,01	-0,16	-0,07	-0,07	0,03	0,05	0,13
	Sexo	-0,18	0,06	1,00	0,16	0,01	0,18	-0,02	0,05	-0,04	-0,09	-0,05
	Idade	-0,10	-0,21	0,16	1,00	-0,33	0,14	-0,12	0,12	0,01	0,05	0,03
	Form	0,16	0,01	0,01	-0,33	1,00	0,08	-0,07	0,06	0,12	-0,02	0,07
	TempoFor m	0,21	-0,16	0,18	0,14	0,08	1,00	0,11	-0,04	0,07	-0,00	0,05
	TipoAudF am	0,06	-0,07	-0,02	-0,12	-0,07	0,11	1,00	-0,55	0,09	0,07	-0,00
	TipoAudP rev	0,05	-0,07	0,05	0,12	0,06	-0,04	-0,55	1,00	0,02	0,13	0,14
	Impacto	0,44	0,03	-0,04	0,01	0,12	0,07	0,09	0,02	1,00	0,51	0,60
	AprInf1	0,26	0,05	-0,09	0,05	-0,02	-0,00	0,07	0,13	0,51	1,00	0,51
	AprInf2	0,40	0,13	-0,05	0,03	0,07	0,05	-0,00	0,14	0,60	0,51	1,00
	Sig. (1 extre midad e)	PrepAtual		0,06	0,01	0,09	0,02	0,00	0,12	0,24	0,00	0,00
Escol_PG		0,06		0,22	0,00	0,42	0,02	0,18	0,17	0,34	0,24	0,05
Sexo		0,01	0,22		0,01	0,47	0,01	0,41	0,27	0,29	0,11	0,27
Idade		0,09	0,00	0,01		0,00	0,03	0,06	0,06	0,43	0,25	0,36
Form		0,02	0,42	0,47	0,00		0,16	0,17	0,21	0,06	0,42	0,17
TempoFor m		0,00	0,02	0,01	0,03	0,16		0,08	0,31	0,17	0,50	0,27
TipoAudF am		0,20	0,18	0,41	0,06	0,17	0,08		0,00	0,11	0,19	0,450
TipoAudP rev		0,24	0,17	0,27	0,06	0,21	0,31	0,00		0,38	0,05	0,04
Impacto		0,00	0,34	0,29	0,43	0,06	0,17	0,11	0,38		0,00	0,00
AprInf1		0,00	0,24	0,11	0,25	0,42	0,20	0,19	0,05	0,00		0,00
AprInf2	0,00	0,05	0,27	0,36	0,17	0,27	0,50	0,04	0,00	0,00		

Tabela 2I

Teste-t de Student para amostras independentes entre Percepção de Preparo Atual e as variáveis sexo e formação superior

		Estatística	df	p
PEDP (PrepAt) -	Student's t Mann-	2.46	171	0.015
sexo	Whitney U	2504		0.012
PEDP (PrepAt) -	Student's t Mann-	-2.15	171	0.033
formação	Whitney U	2230		0.013