

## Capítulo 8

# **A diferença de gênero na prática da mediação familiar**

Ana Spranger, Maria Teresa Ribeiro e Rita Francisco

Cada vez é mais premente a necessidade de clarificação e mentalização do surgimento de novas formas de organização familiar (e conseqüente distanciamento do conceito tradicional de “família”) para todos os profissionais que trabalham com, nas e para as famílias, sendo o mediador familiar um dos agentes que se confrontará com novos desafios. A estrutura familiar contemporânea pode estar modificada nos seus contornos, ou na forma como se apresenta, mas nunca na sua base, nos seus fundamentos. A sua base partirá sempre da junção de duas pessoas que partilham a vontade de construir um projeto comum que pode, ou não, incluir filhos. Por isso a família se constitui como o fulcro do desenvolvimento social. Atualmente, as famílias têm vindo a ser chamadas a pôr em prática as suas competências, as suas forças.

A gestão das relações interpessoais integra cada vez mais as semelhanças e diferenças entre as pessoas, independentemente dos laços que as unam. Conseqüentemente, haverá sempre momentos na vida em que os sentimentos, pensamentos, interesses, objetivos e ações de cada um acabem por colidir com os dos outros<sup>5</sup>. As investigações concluem que a diferença é mais significativa na aplicação da gestão do que propriamente na posição face ao conflito e na diferença dos estilos de abordagem ao conflito entre homens e mulheres.

Na tentativa de considerar o conflito de forma construtiva, positiva e integradora é necessário um esforço de entendimento das diferenças que lhe estão subjacentes. Esta consciencialização de que a resolução de conflitos pode ser mais positiva e causar menos danos que as práticas de confrontação começa a ser defendido por vários autores, que veem o conflito como motor de desenvolvimento social, considerando que os seus efeitos positivos se manifestarão sempre que saibamos geri-lo adequadamente, estabelecendo relações cada vez mais cooperativas<sup>4,19</sup>.

A Mediação Familiar, como fruto da interdisciplinaridade da sua génese, constitui-se precisamente como “um processo no qual uma terceira pessoa – mediador – auxilia os participantes na resolução de uma disputa. O acordo final resolve o problema com a solução mutuamente aceitável e será estruturado de modo a manter a continuidade das relações das pessoas envolvidas no conflito” (p. 11)<sup>10</sup>. Por outro lado, Farinha e Lavadinho<sup>8</sup> definem-na como um contributo para que um casal, em separação, defina um conjunto de decisões, inerentes à mesma, através da negociação dos pontos de desacordo, tendo em vista facilitar a sua resolução de uma forma não conflituosa.

### ***Sexo, Género e Mediação Familiar***

Estudos de género no processo de mediação familiar são muito importantes pois representam mudanças paradigmáticas em relação à posição da mulher e do homem e quanto à forma de abordar os conflitos familiares<sup>3</sup>, dado que homens e mulheres têm maneiras diferentes de abordar um conflito<sup>5,24</sup>. As mulheres terão mais propensão para utilizar uma resolução de conflito colaboradora enquanto os homens terão mais propensão para evitar o conflito<sup>2</sup>.

Stuhlmacher e Morrissett<sup>23</sup> analisaram quantitativamente as perceções dos mediados relativamente ao sexo dos mediadores, concluindo que, no seu papel de mediadores, os homens eram entendidos de melhor forma do que as mulheres. Os resultados sugeriram que existem mais barreiras e desafios para as mulheres mediadoras, em comparação com os homens. Por outro lado, Nelson e colaboradores<sup>14</sup> tentaram aferir num estudo empírico a perceção dos mediadores, homens e mulheres, particularmente em relação à variável estilo de mediador, retratando as mulheres como mais interpessoais e algo menos orientadas para tarefas do que os homens. Os autores concluíram que as mulheres mediadoras se demonstraram mais transformativas mas não menos instrumentais na sua visão dos objetivos e orientações da Mediação. As mulheres também se revelaram mais facilitadoras no seu estilo, enquanto os homens mediadores se mostraram mais diretivos. Uma conclusão também importante foi o facto das mulheres se terem descrito como mais satisfeitas profissionalmente. Por outro lado, os homens mediadores demonstraram uma maior preparação para se aperceberem das falhas da Mediação.

A triangulação entre as variáveis género, estilo de mediador e sucesso da mediação desenvolvida por Maxwell<sup>13</sup> concluiu que o estilo do mediador pode estar refletido no género e que esta relação tem impacto na eficácia da mediação. Os mediadores podem ser treinados para estarem alerta quanto a

determinadas situações e elementos da relação das partes, o que pode requerer maior atenção do mediador de forma a aumentar as probabilidades de produzir um acordo que integre as vontades de ambas as partes. Outros autores descrevem uma diferença na maneira como os mediadores – homens ou mulheres – concebem os seus papéis de neutralidade, diferença essa que se apoia na forma como encaram os objetivos da mediação<sup>28</sup>.

Cunha e colaboradores<sup>5</sup> investigaram 197 sujeitos (110 mulheres e 87 homens) analisando as diferentes formas de gestão de conflito e cruzando-as com outras variáveis. De interesse para a nossa investigação, é a sua interseção com a variável sexo. Apesar da amostra do estudo não incluir mediadores, é possível extrapolar os resultados para a mediação, uma vez que, antes de mediadores, estes são pessoas comuns com os seus estilos de gestão de conflito – ainda mais importante, terão de gerir o conflito das partes, os seus conflitos interiores e eventuais triangulações conflituais. Os investigadores verificaram, então, que as mulheres apresentavam valores médios superiores aos homens nos estilos integração, domínio e compromisso. Por outro lado, nos estilos servilismo e evitamento eram os homens quem apresentava valores superiores. Os autores só encontraram uma diferença estatisticamente significativa no estilo compromisso e não verificaram diferenças significativas nos resultados relativamente ao estilo servilismo. Concluem então que homens e mulheres partilham de uma posição semelhante face à gestão de conflitos acentuando-se as diferenças na forma como empregam/aplicam os estilos de gestão dos mesmos.

### ***O mediador***

Independentemente da sua formação de base, o mediador tem de ter uma formação específica pois, como consagra a Recomendação R (98)<sup>20</sup>, “deve haver mecanismos adequados que garantam procedimentos para a seleção, formação e qualificação dos mediadores” (p. 59)<sup>12</sup>. O papel do mediador consiste em promover a comunicação entre as partes em conflito, ajudando-as a identificar necessidades e bases comuns, capacitando-as a criar opções para o conflito. A neutralidade do mediador é uma das características centrais da teoria e prática da mediação. No entanto, o mediador funciona também como um agente da realidade e objetividade, que identifica os problemas e os coloca em perspetiva, ajudando os intervenientes a compreender os conflitos subjetivos que perturbam a comunicação e impedem o entendimento<sup>16</sup>. A sua neutralidade tem de ser total. É preciso que o mediador esteja bem consciente

e seguro de si mesmo, não permitindo que os seus preconceitos e/ou interesses interfiram. Os autores que defendem a comediação, associam-na também geralmente às diferenças de género que originam desequilíbrios de poder<sup>1,17</sup>, referindo como vantagens o apoio mútuo, a complementaridade de técnicas e estilos e um equilíbrio de interação com as partes. Aliás, Parkinson<sup>17</sup> defende que se os mediadores forem homem e mulher restabelecer-se-á o equilíbrio, sustentando ainda que “alguma pesquisa mostrou que equipas de mediação constituídas por homem e mulher facilitam a chegada a acordos mais justos e mais equilibrados” (p. 55).

A questão da confidencialidade é condição essencial da mediação familiar. Deve ser explicada aos mediados logo na primeira sessão. O mediador mantém em sigilo todas as informações de que tenha conhecimento em sede de Mediação, salvo se houver informações que comportem ameaças de vida e a integridade física ou psicológica de terceiros, especialmente menores.

Quanto à variável estilo do mediador, consideramos que se refere à maneira como cada mediador incorpora e gere as premissas da Mediação e as suas características enquanto terceiro neutral e imparcial com a sua própria personalidade. O mediador deve manter-se atualizado, desenvolvendo a sua formação na resolução de conflitos, tendo sempre consciência das suas premissas fundamentais, cujo eixo de referência rompe com a lógica do “ganhar para não perder” ou mesmo das “concessões mútuas”, para atingir o reenquadramento da questão e todos ganharem com a sua resolução e o método utilizado<sup>15</sup>.

O objetivo geral do presente estudo consiste em compreender se as variáveis sexo e género dos mediadores influenciam o processo de mediação familiar, para além da forma e momentos em que essa influência ocorre.

## Metodologia

Os dados foram recolhidos com recurso à metodologia *focus group*, procurando-se informação detalhada em dois pequenos grupos de mediadores familiares, com o objetivo de saber como pensam, como se comportam e que significado dão às suas ações, relativamente à temática em causa.

Participaram no estudo oito mediadores familiares do concelho de Lisboa, com atividade no sistema público e privado. Com idades compreendidas entre os 33 e os 61 anos, apresentavam um mínimo de 3 anos de experiência e um máximo de 10. Todos os mediadores tinham formação superior, em Direito ou Psicologia.

A análise dos dados foi tendencialmente indutiva ou abductiva, procurando-se basear nas palavras dos entrevistados, sem esquecer a teoria existente sobre a temática<sup>6</sup>, com recurso ao *software* QSR NVIVO 8®.

## Resultados e discussão

Da análise dos resultados surgiram claramente duas grandes categorias centrais no estudo: género e mediação familiar. A primeira é constituída por quatro subcategorias – papéis de género, estereótipo, poder e tentativa de aliança com mediador – e a segunda por cinco subcategorias – motivação, estilo do mediador, características do mediador, comediação e sucesso da mediação familiar.

### *As questões de género são relações de poder?*

Relativamente à subcategoria *poder* foi consensual a existência de uma dinâmica de poder inerente à rutura conjugal que é trazida para a Mediação Familiar.

“A maior parte das vezes apanhamos casais em que a diferença de força de género aparece. [...] Homens e mulheres têm poderes diferentes. Esse é o problema.” (Mediador Familiar, 61 anos, formação em Direito)

Sociologicamente, o poder pode ser explicado por diferentes padrões de estratificação social como classe, etnia ou género, podendo ser definido como uma capacidade de exercer força ou influenciar o comportamento dos outros<sup>9</sup>.

Por outro lado, foi também salientado que a força do desequilíbrio de poder não pode ser superior à força das técnicas de formação do mediador, sendo que a prática de comediação adveio em grande parte desta questão.

“A questão de género, se está presente no casamento, com mais razão está e aparece mais quando há rutura. Porque quando há rutura a cumplicidade deixa de existir e então vem a concorrência, a competitividade, *agora eu quero ganhar mais do que tu!*, portanto é uma dificuldade acrescida [...] É assim que entram na mediação e o nosso trabalho é muito difícil.” (Mediadora Familiar, 54 anos, formação em Direito)

Bouché e Hidalgo<sup>1</sup> corroboram esta leitura de que, às vezes, a própria relação do casal já se converteu numa interação de luta de domínio, pelo que equilibrar o poder entre as partes numa altura de decisões será talvez garantir acordos mais justos. Também Fuentes<sup>9</sup> considera que os mediadores familiares devem reconhecer que o desequilíbrio de poderes é real entre homens e mulheres enquanto grupo social, criticando que a prática é reconhecê-lo apenas no plano individual de cada um. Na mesma linha, Parkinson<sup>17</sup> defende que a “formação dos mediadores deve desenvolver o conhecimento de desequilíbrios e aptidões especiais para os gerir” (p. 197), devendo os mediadores estar despertos para os desequilíbrios de poder. A mesma autora sustenta que “as preocupações sobre os desequilíbrios de poder em Mediação Familiar estão normalmente ligadas às diferenças entre sexos” (p. 184).

A subcategoria *tentativa de aliança com o mediador* foi referida pela maioria dos participantes, dizendo que há quase sempre uma correlação entre desequilíbrios de poder e tentativa de aliança abordada pelos participantes. Bouché e Hidalgo<sup>1</sup> designam por “triangulação” as alianças entre os atores de um conflito frente a um terceiro, neste caso o mediador, não deixando de referir que a tentativa de aliança nem sempre é um processo consciente da parte dos mediados.

“[...] acho que alianças tentam sempre fazer, sejam homens, mulheres, mediadores, mediados, etc... na Mediação Familiar o tipo de aliança, eu acho que muitas das vezes é inconsciente, na maior parte dos casos eu penso que sim.” (Mediadora Familiar, 37 anos, formação em Direito)

“A questão da tentativa de aliança até pode ser usada para criar mais ambiente entre os três, que muitas vezes é o objetivo, portanto se se criar uma aliança com um, temos de criá-la com o outro para balançar, equilibrar.” (Mediadora Familiar, 33 anos, formação em Psicologia)

Foi ainda referido que o próprio mediador tem de estar muito autoconsciente para não fazer ele próprio qualquer tipo de identificação com nenhuma das partes.

Também a comediação, que vai sendo referida pelos participantes ao longo do discurso, surge nesta subcategoria como forma de evitar alianças:

“[...] essa relação de poder de género eles levam-na para a mediação e, de facto, nós temos que estar atentos e que controlar. Mas as formas que nós temos de controlar, isto é, fazemos comediação quando realmente é muito evidente,

quando a diferença de género é muito evidente, nada melhor que... *então calma aí! Se vocês vêm para fazer aliança connosco, pomos aqui um homem e uma mulher.*" (Mediadora Familiar, 54 anos, formação em Direito)

### ***Os mediadores têm consciência das diferenças sociais ou estereotipadas relativamente a cada género?***

Considerando que sexo se refere às diferenças evidentes e biológicas entre homens e mulheres, e género se refere a crenças e comportamentos, do masculino e feminino nas suas dimensões culturais, psicológicas e sociais<sup>21</sup>, teremos dois conceitos em constante relação, na qual *papéis* se reportam ao campo social e *estereótipos* a crenças que dele advêm.

Todas as subcategorias de género foram muito referidas em ambos os *focus group* mas geralmente sempre em associação umas com as outras. Ou seja, a categoria principal *género* só existe porque há papéis e estereótipos definidos e inerentes à vida social, sendo que o desempenho de papéis sociais diz respeito a ações concretas que são legitimadas socialmente, ou não, com base em crenças e estereótipos. Assim, a legitimação social torna-se norma de conduta feminina ou masculina relativamente ao que é esperado ou associado a cada género socialmente.

"[...] há perigo de homem e mulher mediadores deixarem levar-se e reproduzirem o mesmo modelo dos mediados e isso é estragar a mediação toda" (Mediadora Familiar, 54 anos, formação em Direito)

Se a personalidade é orientada pelo desempenho dos papéis, e considerando que há uma hierarquia assimétrica nos papéis desempenhados por homens e mulheres, surgindo os homens mais instrumentalistas e as mulheres mais expressivas<sup>18,21</sup>, então, esse desempenho que é legitimado, ou não, pela sociedade, torna-se na norma de conduta relativamente ao que é esperado, ou associado, ao masculino e feminino. Se o desempenho se refere a ações concretas (de papel social), a sua aprovação ou rejeição baseia-se em crenças (estereótipos).

Deaux<sup>7</sup> sugere que a atenção deve ser dada sobretudo às escolhas que mulheres e homens fazem nos processos de interação. Deste modo o género não é apenas algo que a sociedade impõe aos indivíduos sendo que, por vezes, quer homens quer mulheres se comportam de formas contraditórias relativamente às normas para o seu sexo. Considerando que mulheres e homens "fazem o género"<sup>11</sup>, então escolhem certas opções comportamentais e ignoram outras.

Apesar de a maioria dos participantes neste estudo terem partilhado as diferenças relativamente aos “papéis” e “estereótipos”, sociais e culturais, não se pode de todo descurar o outro lado da questão. Há resultados empíricos de que mulheres e homens são mais similares que diferentes, pelo que nem sempre se podem prever facilmente as suas diferenças de comportamento<sup>21</sup>. Também se assemelham na maioria dos seus traços e competências, residindo o facto de tomarem decisões distintas relativamente às suas opções, nas circunstâncias, constrangimentos ou expectativas.

Taylor<sup>26</sup> considera que as diferenças de gênero advêm da biologia mas também resultam de uma construção social aprendida. Na conceção da autora, cada mediador leva para a mediação a maneira como vê, sente e dá significado à cultura de gênero. São os próprios mediadores que têm de avaliar como é que a identidade de gênero afeta a mediação.

“A nossa sociedade está construída muito nessa base. Ainda hoje, entre nós, a divisão das tarefas entre homem e mulher não são as mesmas, o poder não é o mesmo, as questões, o acesso profissional entre homens e mulheres não são as mesmas, as questões de gênero estão sempre presentes.” (Mediadora Familiar, 54 anos, formação em Direito)

Segundo os mediadores que participaram no presente estudo, a tentativa de aliança é tanto mais evidente quanto maior for ou foi o desequilíbrio de poder durante a relação conjugal, uma vez que estes desequilíbrios se evidenciam durante a escalada do conflito e consequente rutura. No entanto, foi sustentado que a maioria das suas manifestações é inconsciente e que cabe ao mediador não permitir que isso aconteça. Quando tal sucede, deve reequilibrar de forma a evitar uma triangulação. Pensamos poder assumir que os mediadores têm consciência das diferenças sociais ou estereotipadas relativamente a cada gênero e que as questões de gênero são, habitualmente, relações de poder.

***Se a interferência das relações de gênero pode comprometer a imparcialidade dos mediadores, como podem estes manter-se neutros relativamente ao seu par de gênero?***

A imparcialidade vem consagrada no *Model Standards of Practice for Family and Divorce Mediation*, elaborado no ano 2000 pela Ordem dos Advogados Americanos (Secção de Direito de Família e do Conselho Nacional de

Organizações de Resolução de Litígios), também como característica fundamental do mediador ao conduzir um processo de mediação. Então, se a imparcialidade surge como característica pessoal, a neutralidade, por seu lado, surge como característica da mediação familiar aprendida e apreendida pelo mediador no seu processo de formação, e talvez por isso sejam às vezes associadas uma à outra<sup>12</sup>, constituindo uma das características centrais da teoria e prática da mediação<sup>16</sup>.

A *comediação* surge referida pela maioria dos participantes como uma mais-valia na mediação familiar e associada, não só às questões de género, mas também aos desequilíbrios de poder e tentativas de aliança.

“A comediação surge exatamente por via da Mediação Familiar e por essa necessidade de estarem representados os dois géneros.” (Mediadora Familiar, 37 anos, formação em Direito)

Os autores que defendem a comediação associam-na também geralmente às diferenças de género que originam desequilíbrios de poder<sup>17</sup>, referindo como vantagens o apoio mútuo, a complementaridade de técnicas e estilos e um equilíbrio na interação com as partes. No entanto, a comediação não é uma solução absoluta, manifestando também constrangimentos. Os participantes focaram, mais uma vez, a formação na mediação como fundamental pois, só assim, um mediador ultrapassará as questões de género e consequentes desequilíbrios em sede de mediação, mediando sozinho, uma vez que, como referido, no Sistema Público de Mediação Familiar há atualmente apenas dois mediadores do sexo masculino.

“Todos nós temos de dominar as técnicas e fazer o que podemos e o que sabemos, independentemente de sermos homens ou mulheres.” (Mediadora Familiar, 37 anos, formação em Direito)

Considerando o acima descrito, pode concluir-se que a comediação é uma importante estratégia contra as questões que advêm da diferença de género e que originam desequilíbrios de poder, tentativas de aliança ou o comprometimento da imparcialidade do mediador, mas não deve ser considerada como única alternativa. Os mediadores estão capacitados, através da sua formação, para conseguirem gerir estas questões conduzindo sozinhos a mediação. No entanto, a comediação é claramente uma resposta significativa à forma como um mediador se pode manter neutro relativamente ao seu par de género.

O *estilo do mediador* caracteriza o mediador como terceiro neutral do processo de mediação, processo esse que inevitavelmente se interliga e que naturalmente é interdependente. Para além das questões de género *per se*, também encontrou uma relação entre género e estilo de mediador, sublinhando-se mais uma vez que o mediador tem de usar as suas “ferramentas” para não permitir que essa questão interfira<sup>13</sup>, sendo a formação e as técnicas nela aprendidas e desenvolvidas que contribuem para estilos diferentes.

“Mais importante que a variável género é a variável estilo do mediador. Eu tento objetivar muito mais, coisa que as mulheres não fazem, as mulheres têm uma linguagem que eu noto ser muito mais rica a mediar, estão muito mais atentas a questões subjetivas [...]” (Mediador Familiar, 35 anos, formação em Direito)

“Já me aconteceu fazer comediação com uma colega que era muito mais a puxar para o masculino, muito mais objetiva, *straight to the point*, focada na resolução; e já fiz comediação com homens em que não era esse o estilo, portanto depende do estilo das pessoas, do estilo de mediação da pessoa e não tanto do facto de ser homem ou mulher.” (Mediadora Familiar, 33 anos, formação em Relações Internacionais)

Com uma ampla frequência de referências, a subcategoria *gestão do conflito* teve igualmente consonância relativamente ao facto de homens e mulheres terem visões diferentes do conflito e, conseqüentemente, o gerirem de formas diferentes. Cunha e colaboradores<sup>5</sup> referem também diferenças nos estilos de abordagem ao conflito entre homens e mulheres, concluindo que a diferença é mais significativa na aplicação da gestão do que propriamente na posição face ao conflito.

“A própria visão do conflito é diferente de homem para mulher. Seja mediador, seja mediado. Homem e mulher veem o conflito de maneira diferente, portanto esteja na posição de mediado ou mediador veem de maneira diferente.” (Mediadora Familiar, 54 anos, formação em Direito)

São ainda apontadas, como razões que suportam as diferentes visões de homens e mulheres relativamente ao conflito, o facto de o mediador já viver ou não a parentalidade e a conjugalidade. Nessa situação poderá ele próprio estar a atravessar um conflito o que, conseqüentemente, pode levar a uma

triangulação relacional e, na nossa interpretação, claramente comprometendo a sua imparcialidade. Vezzulla<sup>27</sup> defende que o mediador, enquanto profissional, deve posicionar-se de forma a restabelecer o equilíbrio e possibilitar novos padrões relacionais nas partes em conflito.

Relativamente à subcategoria *características do mediador*, ressaltou a concordância entre os participantes quanto ao facto de, mais uma vez, a formação do mediador ser fundamental, no sentido em que também no mediador existe um processo evolutivo de transformação e uma mudança dinâmica de crenças e valores, levando por vezes a uma rutura com o senso comum, que se sobre põe às questões de género.

Na literatura encontramos uma divisão entre as características pessoais e profissionais/éticas do mediador<sup>8</sup>, sendo as primeiras entendidas como um conjunto de habilidades pessoais relevantes para o mediador, uma vez que este tem a sua própria história pessoal e um sistema de valores próprio<sup>10,22</sup>, distinguindo imparcialidade, autocontrolo, atitude conciliadora, originalidade, espontaneidade e sentido de humor.

### ***O número de acordos obtidos nos processos de mediação familiar varia em função do sexo dos mediadores?***

Foi criticado pela maioria dos mediadores participantes o facto de, em Portugal, o sucesso da Mediação Familiar ser medido pelo número de acordos obtidos, alegando que o acordo pode não traduzir o verdadeiro sucesso da mediação familiar.

“A qualidade da mediação ou o sucesso da mediação não se pode medir como em estatística pelo número de acordos que há. Se pensarmos numa escola transformativa, que dá mais importância à relação do que ao acordo, e à capacidade de aprenderem a gerir pequenos conflitos sozinhos, para mim a mediação ter sucesso ou não ter sucesso não pode ser contabilizado em termos de acordos [...]” (Mediadora Familiar, 54 anos, formação em Direito)

Vezzulla<sup>27</sup> também defende que é frustrante para o mediador enquanto profissional não ver o seu “sucesso” legitimado. Os mediadores participantes valorizaram, assim, tanto a transformação como a responsabilização dos mediados, em detrimento do acordo, como forma de garantir maior eficácia, mas também para garantir que os mediados assumam controlo nas suas decisões<sup>25</sup>.

## Conclusão

Esta investigação teve como objetivo primordial conhecer o modo como a diferença de género se manifesta em sede de mediação familiar, em que fases do processo e em que medida essa manifestação é perceptível para os mediadores. Procurou-se conhecer melhor a representação da realidade, não só no que diz respeito à diferença de género como também às suas implicações na prática da mediação familiar em Portugal. Concluímos que sexo e género dos mediadores influenciam o processo de mediação familiar mas essa relação não é linear, apresentando-se como interdependente e bidirecional entre todos os fatores que contribuem para essa influência: papéis e estereótipos, poder, tentativa de aliança com o mediador, características do mediador (imparcialidade e neutralidade), comediação, estilo do mediador (gestão do conflito) e sucesso da mediação. No entanto, o enfoque vai para as ferramentas de que o mediador dispõe, estratégias que coloca em prática e mecanismos que pode acionar que, concluímos, controlam as influências de género. Destacam-se a comediação, a surgir como estratégia capaz de transformar a influência de género, e das questões que lhe estão associadas, positiva e conscientemente visando melhorar o processo de mediação familiar; e a formação teórico-prática dos mediadores que deverá pressupor a consciencialização dos constrangimentos iniciais inerentes à prática da Mediação Familiar. A formação do mediador deverá ser completa no sentido deste se encontrar consciente das suas limitações para trabalhar a imparcialidade e não permitir que questões de género comprometam ou interfiram no sucesso da sua prática.

O contributo desta, e de outras investigações, numa área que ainda não é específica de nenhuma disciplina científica nem se constitui ainda como área de estudo *per se*, é fulcral para o desenvolvimento, reconhecimento e boa prática da Mediação Familiar.

Apesar de todas as famílias atravessarem crises próprias da evolução da estrutura familiar, ao longo do seu ciclo de vida, com o atual panorama social e económico as famílias têm vindo a ser chamadas a pôr em prática as suas competências e as suas forças pois têm sido alvo de sucessivas crises não normativas que vão claramente aumentar os níveis de stresse e conflito. A abordagem e gestão de conflitos de uma forma estruturada e positiva é fundamental para que o núcleo familiar consiga ultrapassar a crise, criando mecanismos e estratégias para ultrapassar futuras crises e replicar padrões funcionais, através de comportamentos e atitudes, entre gerações. A mediação familiar assume, assim, um papel preponderante na mudança, promovendo a comunicação e autodeterminação.

Para concluir, o ponto forte da mediação familiar que mais se destacou diz respeito à mudança do paradigma comunicacional das partes em conflito que origina, por sua vez, uma mudança na própria relação: “Sai dali algo mais sobre a relação e isso é um dos pontos fortes da Mediação Familiar e da mediação em geral” (Mediador Familiar, 34 anos, formação em Psicologia).

## Referências bibliográficas

1. BOUCHÉ, J., & HIDALGO, F. (2008). *Mediación y Orientación Familiar* (Vol. 2). Madrid: Ed. Dykinson.
2. BRAHNAM, S., MARGAVIO, T., HIGNITE, M., BARRIER, T., & CHIN, J. (2005). A gender-based categorization for conflict resolution. *Journal of Management Development*, 24, 197-208. doi: 10.1108/02621710510584026.
3. BREITMAN, S. (2006). *As Tramas de Género no Processo de Mediação Familiar: um estudo sobre as percepções e atitudes de mediadores e mediadoras*. Dissertação de Mestrado em Psicologia apresentada à Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.
4. CUNHA, P. (2009). A diversidade de práticas na relação entre género, conflito e negociação. *Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da UFP*, 5, 266-279.
5. CUNHA, P., MOREIRA, M., & SILVA, P. (2003). Estilos de gestão de conflito nas organizações: uma contribuição exploratória para a prática construtiva da resolução de conflitos. *Recursos Humanos Magazine*, 29, 42-52.
6. DALY, K. (2007). *Qualitative methods for family studies and human development*. Thousand Oaks: Sage Publications.
7. DEAUX, K. (1984). From individual differences to social categories: analysis of a decade's researcher on gender. *American Psychologist*, 39, 105-116. doi: 10.1037/0003-066X.39.2.105.
8. FARINHA, A., & LAVADINHO, C. (1997). *Mediação Familiar e Responsabilidades Parentais*. Coimbra: Almedina.
9. FUENTES, L. (2005). *Family Mediation: The Impact of the Feminist Critique on its Practice*. Tese de Mestrado submetida à Faculty of Graduate Studies. Department of Law. Carleton University. Ottawa, Ontário.
10. HAYNES, J., & MARODIN, M. (1996). *Fundamentos da Mediação Familiar*. Porto Alegre: Artes Médicas.
11. HOWARD, J., & HOLLANDER, J. (1997). *Gendered situations, gendered selves*. London: Sage Publications.
12. MARTÍN, B. (2001). La mediación familiar: Una intervención para abordar la ruptura de pareja. *MEDIFAM*, 11, 614-618.
13. MAXWELL, D. (1992). Gender differences in mediation style and their impact on mediator effectiveness. *Mediation Quarterly*, 9 (4), 353-364.
14. NELSON, N., ZARANKIN, A., & BEN-ARI, R. (2010). Transformative Women, Problem-Solving Men? Not Quite: Gender and Mediators' Perceptions of Mediation.

- Negotiation Journal*, 26, 287-308. doi: 10.1111/j.1571-9979.2010.00274.x.
15. NETO, A. (2004). Mediação de conflitos e capacitação. *Jornal Valor Económico*. Setembro. São Paulo.
  16. OLIVEIRA, M., ALDENUCCI, L., & Flor, A. (2004). Resolução Alternativa de Conflitos – Mediação. *Ingenium*, 84.
  17. PARKINSON, L. (2008). *Mediação Familiar*. Lisboa: Agora Publicações.
  18. POESCHL, G., MÚRIAS, C., & RIBEIRO, R. (2003). As diferenças entre os sexos: Mito ou Realidade? *Análise Psicológica*, 21 (2), 213-228.
  19. PRUITT, D., & RUBIN, J. (1986). *Social conflict, Escalation, Stalemate, and Settlement*. New York: Random House.
  20. RECOMENDAÇÃO R (98). Recomendação n.º R (98) 1 do Comité de Ministros do Conselho da Europa aos Estados-Membros sobre a Mediação Familiar. Retirado de <http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/GuiaDivorcioRespParent/anexos/anexo38.pdf>.
  21. RIBEIRO, M. T. (2002). *Da Diversidade do Feminino e do Masculino à Singularidade do Casal*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia apresentada à Universidade de Lisboa.
  22. SERRANO, G., LOPES, C., RODRIGUEZ, D., & MIRON, L. (2006). Características de los mediadores y éxito de la mediación. *Anuário de Psicologia Jurídica*, 16, 75-88.
  23. STUHLMACHER, A., & MORRISSETT, M. (2008). Men and Women as Mediators: disputant perceptions. *International Journal of Conflict Management*, 19, 249-261. doi: 10.1108/10444060810875804.
  24. SMITH, H. (2007). Personality and Mediator Style. *Published LEADR Update 5*.
  25. TAN, N. (1998). Developing and testing a family mediation assessment instrument. *Mediation Quarterly*, 19, 53-67.
  26. TAYLOR, A. (2002). *The handbook of family dispute resolution: Mediation theory and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
  27. VEZZULA, J. C. (2001). *Mediação: Teoria e prática da mediação. Guia para usuários e profissionais*. Lisboa: Agora Publicações.
  28. WEINGARTE, H., & DOUVAN, E. (1985). Male and Female Visions of Mediation. *Negotiation Journal*, 1, 349-358.