

Autor: Jeraldo Heiderich

# DEFINIÇÕES DE CONFLITO

---

---

PROJETO  
TIMÓTEO

---

Estudo disponível no site: [projetotimoteo.org.br](http://projetotimoteo.org.br)

## Definições de Conflito

+Conflitos são baseados em percepções, não em fatos.

++Nós somos predispostos a certos estilos de conflito (situacionais).

+++O estilo de conflito de nossos pais deixou um impacto significativo no nosso estilo de conflito.

### 1. O Fugão (Medo do conflito, Fugir para se proteger)

- a. Silêncio
- b. Piadas
- c. Reprimir (não falamos nisso)
- d. Evitar o conflito a qualquer custo
- e. Pouca consideração por si mesmo ou outros

### 2. O Acomodador (Falta de auto-confiança)

- a. Parecido com o fujão.
- b. Suprimir discussões sobre conflito. Dirige o conflito ao subterrâneo.
- c. Proteger-se por se entregar as demandas de outros
- d. “Eu evito, mas quando sou pressionado para entrar em conflito, eu sempre acabo me rendendo.”
- e. Sair da situação o mais rápido possível.
- f. Paz a qualquer custo.
- g. Pouca consideração por si mesmo, alta consideração pelos outros.

### 3. O Controlador (Competindo, Forçando o conflito)

- a. Alta consideração pelo seu próprio objetivo, pouca consideração pelos outros.
- b. Eu acho que sei mais do que os outros.
- c. Eu vou ganhar, conseguirei as coisas do jeito que eu quero.

### 4. O Conciliador

- a. Agradar todos, ninguém, a qualquer custo
- b. (Perder, perder)
- c. Cada um entregar uma porção de suas próprias necessidades.
- d. Ninguém se agrada no final.
- e. Alta consideração para satisfazer à todos.

### 5. O Colaborador

- a. Alta consideração pelas próprias necessidades e as necessidades de todas as pessoas envolvidas.
- b. (Ganhar, ganhar)
- c. Ganhar seus próprios interesses mas de uma forma diferente da primeira forma proposta.

## I. Definição de conflito:

“Conflito é uma situação aonde um ou mais seres humanos desejam objetivos que eles percebem como alcançáveis por um ou pelo outro, mas não pelos dois.”

“Conflito ocorre a qualquer hora que acontece alguma perturbação no equilíbrio e segurança de um ambiente protegido.”

“Conflito acontece quando as ações de um grupo ameaça os valores, objetivos ou comportamentos de algum outro grupo.”

“Conflito é quando um ou mais objetos estão agressivamente tentando ocupar o mesmo espaço na mesma hora...duas pessoas tentando conseguir as coisas do jeito que elas mesmo querem ao tratar de uma decisão importante.

Hocker e Wilmot:

“Conflito é uma dificuldade expressada entre pelo menos dois grupos interdependentes que discernem dois objetivos incompatíveis, recursos escassos, e interferência de outros em realizar seus objetivos.”

Putnam e Poole:

“Conflito é definido como a interação de pessoas interdependentes que percebem a oposição de seus objetivos, alvos, e valores, e que vêem a outra pessoa como um interferente em potencial nas realizações de seus objetivos.”

Brenton:

A oposição entre duas ou mais pessoas sobre suas percepções de

- Recursos escassos
- Incompatibilidade relacional ou de objetivos
- Necessidades não preenchidas
- Poder desequilibrado ou
- Humilhação

Estas oposições entre pessoas são guiadas por regras informais que podem ou não ser compartilhados pelos dois indivíduos.

## II. A Inevitabilidade de Conflito

A. O povo de Deus tem tido experiências com isso por toda a história.

1. O conflito começou com a desobediência do homem e a sua queda em Gen. 3.
2. Grandes homens de Deus já experimentaram o conflito.
3. Jesus experimentou conflito e até iniciou conflito.
4. Satanás procura tirar vantagem de Cristãos em conflito.
5. Deus as vezes permite conflito dentro da vontade dEle.

B. Conflito não precisa ser uma coisa ruim.

1. Nesta vida, todos nós vamos ter experiências com conflito.
2. Precisamos superar a idéia de que todo conflito é pecado e que precisa ser evitado.
3. O conflito em si não é pecado.

“Não é um pecado as pessoas na igreja estarem em conflito, mas muitas vezes quando os conflitos são ignorados ou mal administrados, o resultado pode ser um comportamento pecador. Quando o conflito se transforma em assassinato de caráter (a mulher me obrigo a fazer), destruição psicológica ou física (como Davi de Urias), mentira (como Ananias e Safira para Pedro), vira pecado. Quando o amor é perdido para o ódio a gentileza para a malícia, a verdade para mentira, a humildade para egoísmo; é pecado. Mas o conflito sem esse comportamento não é pecado. Pode ser assustador, criar vergonha, causar perigo, mas não é pecado.”

### III. As Causas de Conflito

#### A. Território é ameaçado ou disputado.

1. Tipos de conflito territorial:
  - a. Dois ou mais grupos querem ocupar o mesmo espaço no mesmo tempo (posições, ministérios, privilégios).
  - b. Dois ou mais grupos propõe objetivos diferentes ou soluções que não podem ser todas aceitas ou colocadas em ação ao mesmo tempo.
  - c. Um grupo procura impor as suas decisões e objetivos em cima de outro grupo com idéias e objetivos diferentes.
2. Maneiras de reagir à ameaças territoriais:
  - a. Se retirar: “Eu levarei embora comigo o meu território.”
  - b. Trocar: “ Eu trocarei um pouco do meu território por outro”.
  - c. Compartilhar: “Eu darei um pouco do meu território para proteger o resto.”
  - d. Tomar: “Eu vou tomar o território de outro de qualquer jeito”.
  - e. Redefinir: “ Vamos criar novas barreiras aceitáveis a todos.”

#### B. Expectativas não realizadas.

1. Expectativas não são realísticas ou não foram clarificadas antes.
2. Um grupo não age de acordo com as expectativas do outro grupo.
  - a. Casamento: Expectativas diferentes sobre o papel do marido e da esposa.
  - b. Família: Crianças não estão realizando as expectativas de seus pais ou vice-versa.
  - c. Patrão-Empregado: O que o patrão quer que o empregado faça não é o que o empregado acha que deveria estar fazendo, ou inversamente, o patrão falha em guiar e agir de acordo com as expectativas de seus empregados.
  - d. Pastor-Igreja: O pastor não está fazendo o ministério dele de acordo com a expectativa do comitê, e o comitê não está respondendo e agindo de acordo com a expectativa que teve o pastor.
  - e. Missionária-Igreja Nacional: O missionário vê o seu papel de uma forma muito diferente do que a igreja nacional (ou a igreja sustentador) vê.

#### C. Falhas na liderança e administração.

1. Relacionamentos confusos dentro da estrutura da organização.
2. Responsabilidades de trabalho não são bem definidas.
3. O rompimento de comunicação.
4. Planejamento fraco.
5. Liderança que é autocrático demais ou fraco demais.
6. Liderança que é demasiadamente político.

#### D. Atitudes e personalidades opostas.

1. Preconceitos e preferências (consciente ou subconsciente)
2. Diferenças em temperamento, personalidade, estilo.
  - a. Idealista vs. Pragmático (“Ele não tem valores” vs. “Ele tem a cabeça nas nuvens”)

- b. Impulsivo vs. Impassivo (um quer acelerar, o outro quer quebrar)
- c. Sanguíneo vs. Perfeccionista (Feliz da vida vs. Preciso fazer tudo certo)
- d. Organizado vs. Desorganizado (um faz planos antes da hora, e o outro deixa tudo para última hora)
- e. Limpo vs. Bagunçado (tenta colocar esses dois juntos e verá o que é conflito!)

#### IV. Os Assuntos Envolvidos em Conflitos

##### A. Assuntos substantivos.

- 1. Conflitos sobre valores, crenças e tradições.
- 2. Conflitos sobre propósitos e objetivos.
- 3. Conflitos sobre programas e métodos.
- 4. Conflitos sobre os fatos.
- 5. Conflitos sobre liderança.

##### B. Assuntos emocionais.

- 1. Falta de aceitação, reconhecimento ou apreciação.
- 2. Tratamento injusto.

#### V. Os Quatro Tipos de Conflito

##### A. Conflito intrapessoal

- 1. Se culpar
- 2. Culpar outros
- 3. Resultado de estresse, pessoas são capazes de ter sentimentos de frustração, ressentimento e hostilidade que podem causar uma erupção de conflito (sobre um assunto relevante ou irrelevante) ou podem piorar um conflito que já está no ar.

##### B. Conflitos interpessoais

- 1. Idosos vs. Jovens (a famosa lacuna entre as gerações)
- 2. Pessoas de autoridade vs. as pessoas sob esta autoridade
- 3. Conflitos de personalidade (algumas pessoas simplesmente não se dão com outras)
- 4. Passados diferentes, atitudes e preferências, causando os indivíduos a ver o mesmo assunto em maneiras diferentes.

##### C. Conflitos dentro do grupo (entre os membros do grupo).

##### D. Conflitos entre grupos.

#### VI. O Potencial no Conflito

##### A. Resultados positivos do conflito.

- 1. É evidência de vida e vitalidade.
- 2. Pode conduzir a uma motivação renovada.
- 3. Permite o desabafo de frustrações.
- 4. Pode conduzir ao crescimento pessoal e maturidade.

##### B. Perigos em evitar o conflito.

- 1. Mudanças necessárias não são feitas.
- 2. Ressentimento acumula.
- 3. Emoções são desviadas.
- 4. Descontentamento, fofoca e vingança crescem.

##### C. Paradoxos do conflito.

1. Quanto mais as pessoas se importam um com o outro, mais provável será a experiência de conflito entre elas.
2. Quando não reconhecemos honestamente nossos próprio motivos num conflito, o nível do conflito aumentará.
3. Quanto maior o número de conflitos, maior a estabilidade da organização.