

**CONFLITOS E A IMPORTÂNCIA DA CULTURA DA PAZ**  
**LOS CONFLICTOS Y LA IMPORTANCIA DE LA CULTURA DE PAZ**  
**CONFLICTS AND THE IMPORTANCE OF THE CULTURE OF PEACE**

**Sheila Lyrio Cruz Zelma**

Centro Universitário de Barra Mansa

Mestre em Direito pela UNIFLU-RJ

Professora responsável pela pesquisa do Direito do UBM – NUPED

Mediadora do Centro Judiciário de Solução de Conflitos-CEJUSC-RJ

<https://orcid.org/0000-0009-4285-0567>

sheilazelma@yahoo.com.br

Artigo Científico

Submetido em: 09.12.2024

Aprovado em: 18.12.2024

**RESUMO**

O presente artigo tem como objetivo discutir a concepção dos conflitos, demonstrar como estes surgem na sociedade. Além disso, promover uma reflexão sobre a possibilidade de os conflitos terem um lado positivo, como um amadurecimento entre pessoas ao ouvir e debater os temas conflitantes. Para tanto, realiza um percurso sobre o conflito e a construção da Cultura de Paz, trazendo valores sobre a paz que pode influenciar a organização da vida em sociedade. Assim, num primeiro momento deve-se demonstrar até que ponto os conflitos de interesses são prejudiciais para as pessoas em geral. A contemporaneidade está inclinada a disseminação dos litígios, aos términos dos conflitos, sejam eles de ordem pessoal ou de pessoas jurídicas, até mesmo de ordem internacional. Vive-se uma nova era, a era do “saber ouvir”, saber se posicionar sem contornos agressivos. Num segundo momento, deve-se demonstrar o que é a cultura da paz, e qual seria o objetivo dentro do contexto jurídico.

**Palavras-chave:** Conflito, Cultura da Paz

**RESUMEN**

Este artículo tiene como objetivo discutir el concepto de conflictos, demostrando cómo surgen en la sociedad. Además, promover la reflexión sobre la posibilidad de que los conflictos tengan un lado positivo, como la madurez entre las personas a la hora de escuchar y debatir temas conflictivos. Para ello, realiza un recorrido conceptual sobre el conflicto y la construcción de una Cultura de Paz, acercando valores sobre la paz que pueden influir en la organización de la vida en sociedad. Por tanto, en primer lugar hay que demostrar hasta qué punto los conflictos de intereses son perjudiciales para las personas en general. Los tiempos contemporáneos son propensos a la ampliación de las disputas, al fin de los enfrentamientos, ya sean personales o jurídicos, incluso de carácter internacional. Vivimos una nueva era, la era del “saber escuchar”, del saber posicionarse sin contornos agresivos. En segundo lugar, hay que demostrar qué es la cultura de paz y cuál sería el objetivo dentro del contexto jurídico.

**Palabras clave:** Conflicto, Cultura de Paz

**ABSTRACT**

This article aims to discuss the concept of conflict of interests, demonstrating how they arise in society. Furthermore, promote reflection on the possibility of conflicts having a positive side, such as maturity between people when listening to and debating conflicting topics. To this end, it carries out a conceptual journey on conflict and the construction of a Culture of Peace, bringing values about peace that can influence the organization of life in society. Therefore, firstly, it must be demonstrated to what extent conflicts of interest are harmful to people in general. Contemporary times are prone to the spread of disputes, to the end of confrontations, whether personal or legal entities, even of an international nature. We are living in a new era, the era of “knowing how to listen”, knowing how to position yourself without aggressive contours. Secondly, it must be demonstrated what the culture of peace is, and what the objective would be within the legal context.

**Keywords:** Conflict, Culture of Peace

## 1 INTRODUÇÃO

Os conflitos nascem na sociedade a todo instante, as pessoas estão sempre envolvidas a um conflito, seja ele de ordem material, moral, social... e estes problemas, as vezes momentâneos, acabam se transformando em maiores insatisfações quando acolhidos e fomentados. Mas de onde surgem os conflitos e porque eles surgem é uma ideia inicial da presente pesquisa.

Na verdade, verificar também sobre a diferenciação dos conflitos, e, demonstrar se o confronto é o mesmo que conflito, é necessário, tendo em vista que muitos confundem tais nomenclaturas.

Portanto, a pesquisa deve demonstrar tais pontos controversos para após adentrar na tentativa de expansão da cultura da paz no Brasil.

Uma grande questão hoje em dia é a discussão sobre a cultura da paz, a necessidade de ser implementada e articulada em vários meios sociais, desde a família, como também nas relações sociais, de trabalho, empresarias...

Acredita-se que, difundindo a cultura da paz, a sociedade viverá em melhores condições de vida, ter qualidade de vida é essencial nas perspectivas do “viver em paz”.

Hoje, meios de resoluções dos conflitos se equiparam nas tentativas das resoluções amigáveis, nas tentativas de resgatar a paz entre indivíduos, nossas Leis estão direcionando para as soluções amigáveis de soluções destes embates, como é o caso do surgimento das legislações que amparam os acordos judiciais no Judiciário ou fora dele.

Então, no primeiro momento, a pesquisa descortinará sobre os conflitos, num segundo momento será dada a vez ao desenvolvimento de uma cultura de paz, e num terceiro momento e último, verificará medidas para atenuar o conflito.

Acredita-se que as insatisfações poderão contribuir com os conflitos das pessoas e isso poderá incidir com as situações de violência em sociedade.

A pretensão, portanto, é demonstrar que a cultura da paz é uma necessidade social e faz parte da evolução humana as mudanças comportamentais.

Os conflitos podem ser necessários? Em que medida? Quais medidas podem-se adotar para atenuar os conflitos? São essas perguntas que se pretende responder ao logo da pesquisa. Para tanto, ampara-se nos posicionamentos filosóficos necessários ao bom entendimento do conteúdo da pesquisa.

## 2 CONFLITOS

Acredita-se que uma das questões que leva aos conflitos sociais ou interindividuais são as insatisfações geradas pelo mal comportamento humano, este descontentamento, este estado de espírito não satisfatório, conduz a situação de conflito, que pode nascer na individualidade de cada um e refletir, por vezes, em outras pessoas. Pode-se dizer, portanto, que essa insatisfação gera conflito de interesses na sociedade.

Mas a grande questão é justamente demonstrar até que ponto os conflitos de interesses são maléficos, até que ponto um conflito pode prejudicar a evolução das pessoas?

Hoje vive-se a era das resoluções de conflitos de forma amigável restabelecendo o convívio entre partes que vivem insatisfeitas. Devido a este ou aquele conflito que negam a paz interior, as pessoas sofrem, se contorcem na expectativa de verem sua vida com qualidade sem as rupturas dos conflitos.

Vive-se a era das resoluções amigáveis na tentativa de resgatar a paz entre indivíduos, haja vista a Codificação Processual Civil brasileira<sup>1</sup>(Brasil, 2015) fazer reverência as soluções amigáveis nas resoluções destes embates, como é o caso da conciliação e mediação de conflitos.

Mas nem sempre os conflitos são resolvidos num contexto do direito, que na verdade “visa regular as necessidades sociais de cooperação e atribuições de bens”. (Santana, Sanches. 2024).

Denota-se que o conflito pode ser de várias naturezas como: pessoal, comercial, política, acadêmica ou até mesmo financeira. Os conflitos de interesses surgem em qualquer estágio de um problema familiar também, e, em todas estas questões podem gerar processos judiciais.

É bom portanto, ressaltar, que muitos destes embates não tem necessidade de gerar ações judiciais se tiverem maneiras de evitar e entender como estão surgindo, e principalmente, como a pessoa lida com aquele problema.

---

<sup>1</sup> O código de processo civil de 2015, contemplou os meios de resoluções de conflitos, chamado sistema multiportas. É considerada norma fundamental a prioridade na utilização das técnicas para facilitar a resolução dos conflitos de forma amigável.

Alguns chegam a defender os conflitos como uma forma de crescimento de ampliação da argumentação, de dar condições de pensar diferente e evoluir como pessoa.

Como assevera (Leandro Karnal, 2024) “O conflito ajuda a ampliar a riqueza dos Argumentos”. Na verdade, ele quando diferencia os conceitos de conflito e confronto deixa uma margem de contemplação entre os dois, que até então não parecia tão nítida.

Mas a natureza filosófica, potencializa o conflito de forma a demonstrar sua necessidade na vida social.

Estamos na era de “lacrar” e de confundir conflito com confronto. “Lacrar” é gíria recente e, provavelmente, quem nunca a usa fechou um envelope clássico de carta com lacre derretido. O confronto é a guerra declarada, a ideia de triunfar um argumento com a eliminação do adversário. É um duelo de pistolas à maneira antiga: um sairá morto, por vezes, ambos. Com raízes filosóficas, o conflito é algo saudável, que comporta mais de uma visão sobre a realidade (que, por natureza, é múltipla). (Karnal, 2024).

O então filósofo, descortina argumentos fiéis à filosofia, determinando que “o confronto não é o mesmo que conflito, enquanto o confronto é o jogo bélico de narcisos. Conflitos tem origem da filosofia: confronto é termo militar e ecoa a violência da guerra”.

Assevera então o filósofo em seu texto, que se sabe que “dar espaço ao contraditório e refletir sobre pontos antagônicos nos causa um certo desconforto”. A questão é que apenas saindo da zona de conforto, da bolha digital, consegue-se entender melhor o mundo que existe, com toda a sua diversidade.

Mas como ressalta (Ferreira Júnior, 2006) os conflitos existentes derivam da própria natureza humana, estes poderiam ser estudados e compreendidos, por meio da pesquisa do comportamento humano, para após ser estabelecido modelos de tratamentos.

Nesta esteira, denota-se que os acordos judiciais ou extrajudiciais vem a colocar em xeque o modo do tratamento dado ao conflito.

Mas que tipo de insatisfações geram na verdade? Divergências geram discussões, conflitos surgem, dissolvem laços, rompem amizades... para alguns os conflitos são essenciais para evolução de uma sociedade. Os embates podem ser essenciais para evolução humana? Se os conflitos desagregam e perturbam as pessoas porque preservá-los?

As divergências são essenciais para uma sociedade livre? As diversas concepções morais e políticas podem entrar em choque, mas podem definir a convivência como seres humanos.

Se os embates são essenciais para evolução é necessário avaliar quais conflitos contribuem ou não para esta evolução humana.

O ser humano muitas das vezes necessita evoluir, assim pode-se supor que estes embates fazem parte da natureza humana.

As situações de conflitos, muitas das vezes, podem fazer parte desta evolução, principalmente quando geridos da forma correta. São situações de conflitos antagônicas, mas nem por isso formam um posicionamento de superioridade de um argumento sobre outro, ou de fazer valer a vontade a “ferro e fogo”. Este tipo de situação pode confundir-lo com o próprio confronto, que comporta a condição de sobrepor a ideia do outro a qualquer custo. (João.2016)

Nesta vertente, pode-se ver que as insatisfações quando geradas em conflitos, de um modo geral, contribuem para evolução humana, mas para isso é necessário que as pessoas não se confrontem, mas saibam ouvir umas às outras, demonstrando interesse pelo que é dito, e a discussão deverá ser um debate de ideias e não um complô de gigantes versus o “mais fraco”.

Nesta esteira, pode-se dizer que os conflitos podem ser positivos ou negativos e o confronto sempre será negativo. No caso da positividade dos conflitos eles sempre irão contribuir com a evolução humana, ao contrário do conflito negativo que sempre provoca o ressentimento ou até mesmo destruição de um relacionamento. Já o confronto, equipara-se ao poder soberano, impõe sua vontade sobre as pessoas, sem que dê a elas outra opção, pairando em grau máximo em uma situação de guerra.

E como pode-se ver, mais do que necessário, colocar em foco a cultura da paz, criar mecanismos para que as pessoas passem a dar valor a tranquilidade de viver bem, mas para isso, necessário uma construção de ambientes propícios e a construção de novas mentalidades.

Segundo, Coen ( 2017, p 15) o “não medo” é um dos caminhos. Ao responder uma pergunta sobre educação no Brasil ela ressalta que:

... a proposta de uma cultura de paz é de uma revolução muito grande, uma grande transformação individual e social. Porque é necessário modificar todo o sistema educacional, dentro de escolas, universidades, famílias... quando digo “famílias”, não são apenas pai, mãe e filhos. Famílias são pessoas que convivem em um mesmo ambiente e o compartilham. São pessoas que se respeitam e se cuidam, são pessoas que compartilham alimentos, sonhos e realidades. (Coen, 2017).

Neste aspecto, com a multiplicidade de famílias hoje em dia, com as variedades de funções que se modificam, criados numa estrutura violenta, como trazer para essa realidade a cultura da paz?

### **3 A CULTURA DA PAZ.**

A construção cultural da paz em todos os ambientes de conflitos são metas de interesses sociais que incentivam até mesmo a iniciativa privada na tentativa de harmonizar os locais de trabalho e de uma forma geral harmonizar a convivência humana.

Verifica-se, que nenhuma mudança será estabelecida se não estiverem acompanhadas de mudanças culturais, de comportamento e de mentalidade. (Gabay, 2013).

Esta mudança necessita de organização, e, a organização de qualquer ambiente, deve-se, de início, não permitir as insatisfações para que as pessoas permaneçam em estado de tranquilidade e paz.

Portanto, para os estudos que busquem uma cultura apaziguadora, necessário alternativas para a construção das relações humanas.

Quais seriam essas alternativas?

Diante das evoluções pós-industriais, tecnologias e da globalização, o mundo organizacional passou a ter contínuas transformações para alcançar com eficiência seus objetivos. Ocorre, que dentre essas mudanças, surge também um novo conceito de pessoas, no qual um estudo sociológico fez e faz frente ao entendimento cultural, comportamental e interpessoal das pessoas envolvidas nas organizações. (Ferreira Júnior, 2019).

O que tem sido notado é que a preocupação com o bem-estar das pessoas é crescente em todos os setores, assim esclarece o autor, “os profissionais, por intermédio da Administração, estabelecem planos estratégicos dentro do contexto da Gestão de Conflitos, através do entendimento do problema e do planejamento para sua solução.” Ferreira Júnior, (2019, p 5).

Verifica-se que estratégias seria uma alternativa para solucionar possíveis conflitos em uma empresa, assim como um planejamento adequado para possíveis ajustes interpessoais.

Como constata o Rabino “a impossibilidade é uma condição momentânea, e quem sabe disso não desiste. E nenhuma outra postura é tão instigadora de criatividade e intuição quanto o não desistir” Bonder (1995. p 10).

O interessante é que pensar no assunto e estruturar estratégias são questões que devem ser idealizadas como um planejamento estratégico para se chegar a tão necessária paz nos ambientes interpessoais.

Deve-se colocar em prática, logo q se instale um conflito, medidas para atenuá-los não deixando que o ambiente se contamine pelo mal-estar.

#### **4 MEDIDAS PARA ATENUAR UM CONFLITO.**

A comunicação é a base para resolução de conflito, principalmente nas questões que levam as pessoas ao mal-entendido ou falhas na comunicação. Assim, a primeira situação que se deve pensar é priorizar uma conversa aberta e empática.

No ambiente em que se teve um conflito ou em que ele está se formando, deve ser reservado um momento para ouvir atentamente a perspectiva da pessoa. A demonstração de empatia mostra que o interlocutor está com intenção de solucionar a questão, interessado em compreender o problema, e isso pode diminuir a intensidade do conflito. (Rosenberg, 2006).

A expressão dos próprios sentimentos e pensamentos deve ser de forma clara e objetiva. Deve-se evitar acusar ou culpar, desta forma cria-se um clima de respeito mútuo e uma base sólida para resolução do conflito.

Verifica-se que a comunicação portanto, é um fator preponderante que irá estimular ou a violência ou a empatia, ressalta o autor que:

Um tipo de comunicação alienante da vida é o uso de julgamentos moralizadores que subentendem uma natureza errada ou maligna nas pessoas que não agem em consonância com nossos valores. Tais julgamentos aparecem em frases como: ... “Isso é impróprio”. Culpa, insulto, depreciação, rotulação, crítica, comparação e diagnósticos são todas formas de julgamento. (Rosenberg, 2006).

Assim, deve-se entender que uma comunicação alienante contribui, consideravelmente, com uma violência exercida por todos que exercem este tipo de julgamento, subentendendo que as pessoas em julgamento são erradas, prendendo-as numa situação trágica.

Nesta situação, os julgamentos considerados moralizadores, implicam que aqueles que não agem de acordo com os valores de outrem, estão errados ou são maus, o que não é uma verdade.



Considera-se também uma forma violenta de comunicação alienante, comunicar os desejos como exigências. “É uma forma de comunicação comum em nossa cultura, especialmente entre aqueles que detêm posições de autoridade.” Rosenberg. (2006,p 46). Não existe tarefa que obrigue mudar outras pessoas e fazê-las se comportar, ainda que sejam administradores, professores...no máximo, pode-se por meio da punição, fazer com que a pessoa deseje ter feito o que foi determinado.

Na verdade, a comunicação alienante também se associa ao conceito de que:

...certos atos merecem recompensa e outros punição. Tal forma de pensar se expressa pelo verbo merecer, como em “João merece ser punido pelo que fez”. Ela presume “maldade” da parte das pessoas que se comportam de determinadas maneiras e demanda alguma punição para fazê-las se arrependem e se emendem. (Rosenberg, 2006).

Desta forma, seria do interesse de todos, um dos requisitos para alcançar uma cultura da paz, que as pessoas mudem não para evitarem punições, mas por perceberem que a mudança em si mesmas só trará benefícios.

A grande maioria cresce usando uma linguagem que em vez de encorajar a perceber o que está sentindo e do que necessita, estimula-se a “rotular, comparar, exigir e proferir julgamentos.” Rosenberg (2006, p 47).

Assim, verifica-se que a violência poderá vir pela comunicação estabelecida pelas pessoas, reações que vão gerando as insatisfações constantes, estas ocasionam o mal estar nas relações interindividuais.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Denota-se que a pesquisa encontrou suas respostas, mas ainda se tem muito a caminhar na esteira da cultura da paz. Os conflitos, no cotidiano, tem urgência de soluções, deve-se criar mecanismos na prevenção destes ou até mesmo de permear os rastros das insatisfações.

Muitas das vezes, os conflitos são necessários para evolução humana, o convite a um debate entre pessoas pode se tornar um aprendizado para ambas as partes, mas isso se dá quando se verifica que aquele litígio, ou discussão, é positiva, o que não acontece com um conflito negativo.

Portanto, quando as discussões não utilizam uma linguagem agressiva, a comunicação se torna mais tênue revelando possibilidades de uma convivência harmônica.

Verifica-se, que medidas deverão ser tomadas em caso de os conflitos serem negativos, sem a possibilidade de um debate saldável.

A comunicação não violenta como um mecanismo da cultura da paz, é um caminho a percorrer.

Fala-se de um novo conceito de pessoas, já que mudanças acontecem nas legislações, e os profissionais de setores administrativos, estabelecem planos estratégicos dentro do contexto da Gestão de Conflitos por meio do entendimento do problema e do planejamento para solucioná-lo.

Deve-se criar possibilidades de amadurecimento pessoal e levar em consideração a necessidade de mudança pessoal, sem julgamentos. Nenhuma mudança se dará se não vierem acompanhadas de mudanças culturais e mudanças de comportamentos e a comunicação não violenta faz parte deste percurso. A comunicação alienante, no entanto, é considerada violenta, portanto, deve-se evitá-la.

Acredita-se que com essas medidas de prevenção, pode-se atenuar os conflitos na sociedade.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código de Processo Civil**: Lei 13.105. Brasília: Senado Federal, Secretaria de Editoração e Publicações. 2015.

BONDER, Nilton. **O segredo Judaico de resolução de problemas**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Imago, 1995.

COEN, Monja; KANAL, Leandro. **O inferno somos nós: Do ódio a cultura de paz**. Campinas: 7 Mares. 2018.

FERREIRA JUNIOR, Roberto Rodney. **Os conflitos nas organizações contemporâneas**. Faculdades Unidas do Norte de Minas – FUNORTE. 2019.

Disponível em:

[https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1196\\_Artigo%20Cientifico%20-%20Os%20Conflitos%20nas%20Organizacoes%20Contemporaneas.pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1196_Artigo%20Cientifico%20-%20Os%20Conflitos%20nas%20Organizacoes%20Contemporaneas.pdf). Acesso em 01 nov. 2024.

GABAY, Daniela Monteiro. **Mediação e Judiciário no Brasil e nos Estados Unidos: condições, desafios e limites para institucionalização da mediação no judiciário**. Coord. Ada Peregrini Grinover, Kazuo Watanabe. Brasília: Gazeta Jurídica, 2013.

JOÃO, Adriano Arthur. **Importância da ONU na solução de conflitos internacionais: críticas e perspectivas**. Faculdade de Direito, Universidade nova de Lisboa. CEDIS Working-paper. 2016.V. n°36. Disponível em:

[https://cedis.novalaw.unl.pt/wp-content/uploads/2017/10/CEDIS-working-paper\\_DSD\\_import%C3%A2ncia-da-ONU-na-solu%C3%A7%C3%A3o-de-conflitos-internacionais\\_cr%C3%ADticas-e-perspetivas.docx\\_.pdf](https://cedis.novalaw.unl.pt/wp-content/uploads/2017/10/CEDIS-working-paper_DSD_import%C3%A2ncia-da-ONU-na-solu%C3%A7%C3%A3o-de-conflitos-internacionais_cr%C3%ADticas-e-perspetivas.docx_.pdf) Acesso em 05 de nov. 2024.

KARNAL, Leandro. **Confronto ou Conflito?** LinkedIn: 2024. Disponível em: [https://pt.linkedin.com/posts/leandro-karnal-ab841b232\\_confronto-ou-conflito-estamos-na-era-de-activity-6945460472368246784-gTUE#:~:text=%C3%89%20um%20duelo%20de%20pistolas.por%20natureza%2C%20%C3%A9%20m%C3%BAltipla\). Acesso em 25 Nov.](https://pt.linkedin.com/posts/leandro-karnal-ab841b232_confronto-ou-conflito-estamos-na-era-de-activity-6945460472368246784-gTUE#:~:text=%C3%89%20um%20duelo%20de%20pistolas.por%20natureza%2C%20%C3%A9%20m%C3%BAltipla).)

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação não violenta: Técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais.**São Paulo: Agora, 2006.

SANTANA, Alexandre Bicalho; SANCHES, André Luis. **Conflitos e insatisfações e a autotutela à jurisdição.** FADAP- Revista Jurídica. 2024 Disponível em: <https://revistas.fadap.br/rejur/article/view/71/65>