

# ZINE CONSCIENTE

#72



# A PAZ É PLURAL

O potencial do conflito para a transformação das relações e promoção da cultura de paz

# A PAZ EM SUAS DIFERENTES FORMAS

Feche os olhos por um instante e pense: o que te traz paz? Quem sabe um lugar, uma paisagem, uma atividade ou uma experiência... Quais são os recursos que você usa para experimentar a paz?

Agora responda racionalmente: Qual a definição oficial de paz que você aprendeu?

Não é estranho que essas duas perguntas tragam respostas tão diferentes? Aquilo que é sentido e percebido individual ou culturalmente como paz, desde uma experiência subjetiva, pouco se parece com o que recebemos como definição para a paz na escola ou o que se discute a nível de Estados e Nações Unidas da perspectiva política, econômica e social.

## Mas, o que é paz afinal?

É muito comum ouvir definições de paz pelo que ela “não é”, pela “ausência de guerra” ou violência direta. Nos Estudos de Paz e Conflito, enquanto campo acadêmico inaugurado por **Johan Galtung**, isso foi chamado de “**paz negativa**”. Já a “**Paz Positiva**” para o autor é a aquela capaz de responder à **violência estrutural** - causada por uma estrutura desigual, e mecanismos sistêmicos de injustiça e sofrimento





como, por exemplo, de exploração econômica, repressão política ou qualquer estrutura que “impeça os indivíduos de alcançarem todo o seu potencial”, e o acesso à satisfação de necessidades básicas de bens e serviços - e à **violência cultural** - valores, padrões subjacentes, produção de ideias e modelos que legitimem as demais formas de violência. Martin Luther King, na famosa “Carta da Prisão de Birmingham”, em 1963, diferenciou a “paz negativa, que é a ausência de tensão” da “paz positiva, que é a presença de justiça”.

## Muitas Pazes

Antes de escolher uma versão “certa” entre essas vertentes, vale a pena considerar que existam “Muitas Pazes”<sup>1</sup>, cuja percepção e reconhecimento diferem ao longo da história, conforme a cultura e visões de mundo. O austríaco PhD. Wolfgang Dietrich, responsável pela teoria das Muitas Pazes (1997), investigou diferentes compreensões de paz ao longo da história e da cultura e sugeriu cinco “famílias de paz”, que funcionam como “cinco lentes”, presentes no modo como vemos e nos relacionamos com a experiência de vida até os dias de hoje:

### 1. A Paz que vem da Harmonia

Conhecida como paz energética -  
Assemelha-se à reflexão do início

do texto (“o que te traz paz?”), pois parte da percepção interna da paz, em relação com o mundo externo. Nessa concepção, a paz poderia ser representada pela imagem de um “lago da montanha interior”, fazendo referência à harmonização de opostos, integrando forças femininas, divinas e da natureza. Em sociedades antigas e de matrizes matriarcais, estava associada com a presença da fertilidade e da abundância em um povo. Essa visão foi descrita por culturas antigas, predominantemente em filosofias orientais, e pode ser identificada na maior parte das culturas ancestrais e povos tradicionais, embora esteja presente até hoje, seja no remanescente dessas culturas, seja em novas filosofias de vida que resgatam esse cultivo de uma relação harmoniosa consigo e com o mundo e a integração das polaridades masculino e feminino.

### 2. A Paz que vem da Justiça

A Paz Moral - É caracterizada por padrões fixos de “certo e errado” e, como o nome diz, vem definida com base em normas e estruturas morais de pensamento de um dado contexto cultural/religioso. A Igreja como instituição pode ser a imagem que melhor a caracteriza. Você já deve ter ouvido expressões como “foi em paz”, “paz de Deus” ou ainda “o sono dos justos”, como algo que se alcança apenas após a morte. Nessa visão os

<sup>1</sup> No próprio idioma português não existe o plural para a palavra paz, a não ser na expressão idiomática “fazer as pazes”. Apenas este fato já se mostra revelador de como um idioma molda nosso olhar para o mundo e contribui para moldar a cultura que, neste caso, não abarca a possibilidade de um conceito plural para a paz.

conflitos dividem “bons e maus” e a paz é vinculada à ideia de justiça pelas lentes de uma verdade única, que está assegurada para “alguns” mediante obediência de determinados preceitos morais. Nessa concepção, guerras e atos violentos podem ser justificados quando tomados contra aqueles considerados “injustos” ou “infiéis” a tais preceitos, considerados divinos, a exemplo de “guerras santas” e “caça às bruxas”.

### 3. A Paz que vem da Segurança

A Paz Moderna - Influenciada pelos principais pensadores do Iluminismo, a visão moderna nasce do paradigma da ciência, substituindo a supremacia de um “Deus” pela da “Razão” nas sociedades modernas. Representada pelas instituições, assegurada por meio de sistemas sociais e de proteção organizados, em especial o Estado Moderno, essa é a visão predominantemente aceita hoje. Um exemplo é a própria constituição das Nações Unidas e seus esforços em busca de uma “Paz Universal”, pelo viés da segurança internacional. Em geral, a atuação internacional dos Estados modernos se vale de um aparato militar, jurídico e tem como principal objetivo garantir a **segurança global** através de leis e acordos multilaterais. A paz aqui pode ser alcançada como um produto de passos calculados e acordos de resultados previsíveis.

Mas, o fato de resumimos a paz em acordos e períodos de “trégua” entre guerras te incomoda? O fato desse

padrão de paz ser ditado por uma visão de mundo eurocêntrica e mecanicista também?

### 4. A Paz que vem da(s) verdade(s)

A Paz Pós-Moderna - É aquela que questiona, problematiza e aponta os paradoxos e injustiças que podem ser produzidos pelo sistema moderno, conforme ele evolui e vai ficando obsoleto.

A Pós-modernidade não é um período de tempo após a modernidade, mas é uma estrutura de pensamento que quebra com os padrões modernos e morais ao mesmo tempo. Parte de um entendimento de **pluralidade**, em que a paz - assim como as ideias moral e moderna de “verdade” - é vista como um **conceito plural**.

O fato de estarmos hoje questionando injustiças, desigualdades e advogando por novos direitos e condições de vida é reflexo dessa estrutura de pensamento. No entanto, uma sombra da pós-modernidade tende a ser a desorientação, a angústia e a confusão que o seu relativismo pode provocar.

Quando nos percebemos “ativistas de sofá” que apenas criticamos e problematizamos uma dada realidade, mas não reconhecemos o nosso envolvimento nem nos engajamos em propor soluções, isso pode ser um efeito colateral da pós-modernidade.

Por isso, a Paz Pós-Moderna é aquela que está constantemente em **disputa**

**pela verdade** e um risco pode ser nunca encontrá-la.

(A essa altura você já pode ter notado sua preferência pessoal por uma ou outra vertente).

## 5. A Paz Transracional

A paz que vem do **equilíbrio dinâmico entre a Harmonia, Justiça, Segurança e Verdade** - Proposta por Dietrich (2017, 2019), trata-se justamente de reconhecer a importância de cada uma delas e de todas juntas. Ela traz uma visão sistêmica do contexto e partes envolvidas - incluindo a parte que media ou facilita o conflito - e envolve intencionalidade e prática.

Entendendo que “a dissociação ou omissão de qualquer aspecto da realidade humana da questão da paz leva à falta de paz, à violência” (Dietrich, 2019 p.321), essa abordagem nos lembra que qualquer visão de paz imposta e que desconsidere a visão e a experiência de paz de outras culturas

seria em si violenta e assume que não é possível pensar em uma “Paz Universal” que não respeite a diversidade de formas de vivenciar a paz. Por isso, nessa concepção a paz nunca permanecerá estática, ou seja, não pode ser alcançada de forma definitiva, mas pressupõe movimento e ajustes, como qualquer movimento de equilíbrio dinâmico, que afeta e é afetado pela dinâmica das relações.

O convite para conhecermos essas diferentes visões não é escolher uma correta (isso seria um julgamento moral), nem estabelecer uma norma padrão (isso seria um recurso moderno), tampouco só causar problematização (muito pós-moderno isso!), mas, ao reconhecer todas como válidas dentro da liberdade de cada povo ou indivíduo de expressar suas crenças e culturas, em seu contexto, resgatando ainda a percepção subjetiva e interna da paz energética que ficou esquecida no paradigma racionalista. A Transracionalidade é uma visão inclusiva e contextual.



**Wolfgang Dietrich**

Pesquisador da paz austríaco e cientista político.

# A NÃO-VIOLÊNCIA

Se falamos que a paz não é meramente a ausência ou a trégua de guerra e conflitos, por que então falar de uma “Não-Violência”?

A Não-Violência é um conceito abrangente e é assim chamada para caracterizar um modo de vida que visa “não causar sofrimento a si próprio ou a outros seres”. Longe de ser uma atitude passiva, ela propõe um tipo de intervenção que não utilize de violência de qualquer tipo - verbal, física, estrutural, institucional - para enfrentar os conflitos. Mahatma Gandhi, Nelson Mandela e Martin Luther King são ícones dessa não-violência, pois conseguiram romper paradigmas e liderar a transformação de estruturas sociais sem pegar em armas.

Com estratégias pacíficas de muita inteligência, diálogo e atos simbólicos, mobilizaram a opinião pública, o senso de agência e empoderamento de populações inteiras e ações que resultaram em mudanças políticas importantes. Mas nem só de expoentes como eles se faz a cultura da Não-Violência. Na verdade, este pode ser um voto de qualquer pessoa que busque ações orientadas para não prejudicar ninguém, pessoas ou outros seres vivos, o máximo que puderem. Essa é a premissa de filosofias como a yoga e o veganismo.



# Como a minha organização pode contribuir para a Cultura de Paz?

Usando aqui os diversos conceitos e compreensões de Paz de que falamos, poderíamos sugerir:

## 1. Coerência com o Propósito: Cultive Paz Interior

Desde uma perspectiva pessoal, qualquer pessoa pode refletir seu propósito e papel numa organização, assim como a organização pode refletir seu propósito de contribuição e impacto na sociedade. Trazendo para a ideia da paz ou “pazes”, o primeiro passo é perceber o quanto o seu propósito e suas ações estão alinhados e contribuem para a cultura de paz - a começar pela sua!

A primeira pergunta a refletir é: *Você está em paz? (com aquilo que está fazendo, como está fazendo?) Como aplicar seus talentos, tempo e recursos ajudam você a expressar seus valores mais importantes e enriquecer a sua vida em todos os aspectos?*

Na experiência de paz interior, costuma ser muito custoso trabalhar com aquilo que diverge dos nossos valores e propósito. Além disso, trabalhar com alto senso de propósito, mas sem prestar atenção em cultivar momentos de paz interior, na forma de descanso, nutrição, regeneração e prazer, pode ser uma armadilha.

Em segundo lugar: *Aquilo que te move*

*e pelo que se engaja no dia a dia tem o potencial de trazer mais experiência de paz para outras pessoas?*

Seja pela natureza do negócio ou pela cultura e forma de atuar, uma liderança pode ainda se perguntar: *As pessoas da organização têm experiências de paz aqui? Como posso contribuir para fortalecer isso?*

O livro **Empresas que Curam** está cheio de exemplos de como as empresas podem agir para transformar contextos de sofrimento de formas criativas e audaciosas, protagonizando ações efetivas de transformação. **O Voto da Empresa que Cura** é pura inspiração para uma liderança consciente (e pacífica no mais amplo sentido).

## 2. Liderança e Cultura Conscientes: Conflito como caminho

Falando em criar ambientes organizacionais em que a paz possa ser experimentada pelas pessoas, o que poderia ser traduzido por um espaço seguro, de cuidado e “segurança psicológica”, nesse tópico vale abordar o aspecto relacional da paz e exercitar um novo olhar sobre os - temidos e pouco tocados - conflitos!

### Conflito como motor de transformações

O conflito está aí, e vai continuar aparecendo onde quer que haja relações. Enquanto vivermos numa cultura em que ou se nega ou se suprime os conflitos, haverá seu

escalonamento até que ganhe proporções violentas. Tampouco assim aprendemos sobre a importância de prestar atenção e aprender com as tensões de forma criativa, em vez de destrutiva, observando e desenvolvendo habilidades para lidar com a faísca antes da chama.

Outro estudioso do campo dos Estudos de Paz e Conflito, John Paul Lederach, propõe a abordagem da Transformação de Conflitos (em vez de resolução ou gestão). Partindo da visão de que o conflito é inerente à experiência humana, Lederach considera o conflito como *“a dinâmica normal e contínua dos relacionamentos humanos”*, e o visualiza como um *“potencial catalisador de crescimento”*, uma oportunidade para *“aumentar a compreensão sobre nós mesmos, os outros e a estrutura social”*. Nessa visão, o conflito pode ser entendido como o *“motor da mudança”*, *“aquilo que mantém os relacionamentos e as estruturas sociais honestas, vivas e dinamicamente sensíveis às necessidades, aspirações e ao crescimento do ser humano”*.

Não que isso seja fácil, nem simples, como tudo que envolve transformação de cultura! Lederach defende que a transformação de conflitos *“exige a capacidade de ver através e além dos problemas presentes para enxergar padrões mais profundos, enquanto busca respostas criativas que tratem dos problemas da vida real em tempo real.”* (LEDERACH, 2012).

Você já tinha parado para pensar que o conflito - que tanto queremos exterminar

- talvez seja um instrumento para se chegar a novos acordos, relações e transformações necessárias?

Pense no seu time ou nas equipes da sua organização! Quantas vezes um conflito possibilitou que olhássemos com novos olhos para um acordo, um padrão de operação ou relação que já não estavam equilibrados, harmônicos, justos, atuais ou seguros para as pessoas envolvidas?

O conflito nesses casos poderia ser visto com mais naturalidade e curiosidade, à medida que ele sinaliza as transformações necessárias nas relações. Em vez de fugir de um conflito, ou então se armar para exterminá-lo (junto com a pessoa que o traz), da próxima vez se pergunte: **“O que essa situação está mostrando de importante?”**. Sempre a situação, a relação, o contexto e nunca as pessoas isoladamente, são as responsáveis por um conflito.

A partir dessa pergunta, busque respostas genuínas, abertas e escute diferentes visões, isso enriquecerá o caminho. Sobretudo, lembre-se que todos nós buscamos satisfazer internamente algumas daquelas necessidades básicas que trazem de volta a sensação de paz e satisfação.

- A **“simples” escuta ativa e empática** é a base para qualquer intervenção nesse sentido.
- **Novos modelos de gestão**, como a Holocracia e a Sociocracia, são exemplos que trazem métodos



e propõem práticas simples que endereçam as tensões criativas nas organizações.

- Além disso, **busque inspirações de outras áreas** - A Facilitação Elicítiva de Conflitos (Lederach), os Círculos de Paz (Key Pranis), a Justiça Restaurativa e a Comunicação Não-Violenta (Rosemberg, 2006), são inspirações de abordagens que têm gerado impacto em diferentes setores, promovendo a Transformação de Conflitos em diversos âmbitos.

### 3. Orientação a Stakeholders: Construindo uma Paz Sustentável

O ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes - aborda especificamente o tema, a fim de *“Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis”*.

Com metas que envolvem combate à corrupção, abusos, exploração, terrorismo, crime organizado, todas as formas de violência e discriminação de todos os tipos, defende o Estado de Direito, protege as liberdades fundamentais, promove a garantia de acesso público à informação e de igualdade de acesso à justiça para todos, a fim de **“desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis” (16.6)**, garantindo a **“tomada de decisão**

**responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis” (16.7)**. Instrumentos de **Governança** se fazem essenciais, pois deles dependem todas as outras ações de futuro previstas na **Agenda 2030**. Ou seja, não é possível pensar um **Desenvolvimento Sustentável** sem assegurar a paz.

Nas **organizações**, é papel da governança assegurar **instituições eficazes e transparentes** em sua tomada de decisão, que devem refletir os compromissos e posturas da organização frente aos desafios.

Também quando assumimos compromissos e tomamos medidas no **enfrentamento à desigualdades, injustiças, violências e suas causas culturais e estruturais**, dentro e fora das organizações, através de relações e processos **orientados a múltiplos stakeholders**, estamos contribuindo para a construção de uma cultura de **paz sustentável**.

A **Agenda 2030, a Década da Ação** e os princípios do **Pacto Global** são exemplos de plataformas que nos convidam a imaginar e protagonizar esse futuro em que a paz, as pessoas e o planeta coexistem de forma sustentável. Como vimos, objetivos, metas e compromissos públicos são estratégias modernas para assegurar direitos e responsabilidades.

Acordos, como os tratados na **COP27**, podem não ser suficientes para garantir a urgente transição climática, mas são passos extremamente necessários e importantes para assegurar

possibilidades de um Desenvolvimento Sustentável em 2030 e para pensarmos num futuro possível como vida, planeta, sociedade e economia. Sabemos, no entanto, que para construir uma

Cultura em que Paz seja possível, ensinada, aprendida e cultivada, novas bases, novas capacidades e novas consciências são demandadas.

## O JURAMENTO DA EMPRESA QUE CURA

Coloque a mão esquerda sobre o coração,  
erga a mão direita e proclame:

***Primum non nocere*** (Primeiro, não prejudique).

Vou administrar minha empresa de modo a não prejudicar os outros ou a terra.

***Malus eradicare*** (Erradique o mal).

Nunca permitirei ou pactuarei com abuso e exploração. Serei um herói diário que defende a justiça, a verdade, a beleza, a integridade e a simples bondade.

***Amor vincit omnia*** (O amor conquista tudo).

Vou funcionar com amor. Medirei o sucesso pela realização, abundância e alegria que eu proporcionar aos outros.



Retirado do livro:

**Empresas que curam**

Raj Sisodia e Michael J. Gelb

**SAIBA MAIS**

# “REIMAGINAR O FUTURO PELAS LENTES DE PAZ”

Para concluir, trago uma das pioneiras das pesquisas de paz entre as poucas mulheres do campo: Elise Boulding. Precursora do que se tornaria uma rede global de pesquisa e educação para a paz, foi socióloga, serviu como secretária-geral da International Peace Research Association (IPRA), e como presidente da Liga Internacional Feminina pela Paz e Liberdade, cofundadora do Consórcio sobre Paz, Pesquisa e Educação (COPRED), em 1970 (atual Associação de Estudos sobre Paz e Justiça). Mãe de cinco filhos, sua maior contribuição foi incluir no campo dos estudos de paz e de conflitos contemporâneos a perspectiva das mulheres e crianças como agentes de mudança e pacificadores. Seu estudo sobre as mulheres na história, *The Underside of History* (1976), apresentou o caso de um projeto feminista para abolir a agressão estrutural e comportamental contra as mulheres e estabelecer a equidade de gênero.

Como principal legado de seus estudos, Elise propôs uma “comunidade global inclusiva e cosmopolita”, pela construção de uma “cultura global pacífica e tolerante”. Usando o método de “imaginar o futuro” (do sociólogo holandês Fred Polak), em 2001, aos 81 anos, ela se imaginou 100 anos no



futuro e escreveu o que viu. Veja um trecho:

*“Em 2050, a população havia caído para menos de cinco bilhões, tanto por desastre quanto por projeto: a vida humana na Terra tornou-se viável novamente. A educação para a paz baseada na escola, aliada à saúde e à educação social, leva à solução mútua de problemas dentro e entre as comunidades e religiões. A industrialização desacelerou, tecnologias e habilidades mais antigas foram revitalizadas, economias estáveis foram alcançadas. Começou o desmantelamento dos militares e de suas instituições. As organizações populares (ONGs) agora forneciam redes de comunicação vitais em todo o mundo, conectando as crescentes milhares de comunidades administradas localmente, compartilhando informações, habilidades, problemas e soluções. Em 2100, a biosfera estava começando a se recuperar da destruição do século XX, embora os recursos esgotados tivessem desaparecido para sempre. Fronteiras nacionais ainda existiam por conveniência administrativa, mas órgãos intergovernamentais regionais*

*especializados em gerenciamento de conflitos lidavam com disputas pacificamente... Os humanos aprenderam a ouvir uns aos outros e ao planeta.”* (BOULDING, 2000 p.1)

Elise Boulding faleceu em 2010, não chegou a acompanhar a construção da Agenda 2030, mas suas palavras pioneiras mostram a importância de preenchermos nossa imaginação com essas referências de futuros desejáveis e pacíficos. Só assim teremos repertório, narrativas - e ações - que contribuam com a construção de um futuro diferente do presente, como o da Cultura de Paz ■

---

## Sobre a autora



**Amanda Malucelli**, além de Head de Educação do ICCB é estudante de Estudos de Paz e Transformação de Conflitos, com ênfase em Equilíbrio Emocional, pelo Instituto Paz & Mente.



# PARA SABER+



Para quem se interessar em se aprofundar nesse estudo, no Brasil, a instituição que trouxe em primeira mão a abordagem das Muitas Pazes (Dietrich, 2019) e da Transformação de Conflitos (Lederach, 2012) é o Instituto Paz & Mente, tendo o próprio prof. PhD Wolfgang Dietrich em seu corpo docente.

[SAIBA MAIS](#)



**Artigo:** Para além de uma “paz” no singular: conheça a teoria das “Muitas Pazes” desenvolvida por Wolfgang Dietrich.

[LER](#)



**Talk Consciente:** Cultivando equilíbrio emocional em tempos turbulentos.

[ASSISTIR](#)



**Artigo:** Pacto Global das Nações Unidas lança SDG 16 Business Framework para inspirar governança transformacional.

[LER](#)



**Ebook:** Global peace index 2020. Measuring peace in a complex world.

[BAIXAR](#)



**Artigo:** Uma breve introdução à pesquisa sobre paz transracional e transformação elicítiva de conflito.

[BAIXAR](#)



**Livro:** Interpretações de Paz na História e na Cultura. Wolfgang Dietrich.

[SAIBA MAIS](#)

# Referências

- BOULDING, Elise. Building a Global Civic Culture: Education for an Interdependent World. Syracuse: Syracuse University Press. 1990.
- BOULDING, Elise. Cultures of Peace: The Hidden Side of History. Syracuse: Syracuse University Press. 2000.
- DIETRICH, Wolfgang; SÜTZL, Wolfgang. A call for many peaces. Stadtschlaining: Peace Center Burg Schlaining, 1997.
- DIETRICH, Wolfgang. Interpretações de Paz na História e na Cultura. Florianópolis: Editora Paz & Mente, 2019.
- GALTUNG, Johan. Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization. Oslo: Sage Publications Ltd, 1996.
- KING, Martin Luther Jr. (1963). "Letter from Birmingham Jail". Liberation: An Independent Monthly. Vol. 8, no. 4. pp. 10–16, 23. ISSN 0024-189X.
- LEDERACH, John Paul. Transformação de conflitos. Howard Zehr. Tradução: Tônia Van Acker – São Paulo: Palas Atenas, 2012.
- ONU BR – NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL – ONU BR. A Agenda 2030. 2015.
- PRANIS, Kay. Processos circulares de construção de Paz. São Paulo: Palas Athena, 2010.
- ROSENBERG, Marshall B. Comunicação não-violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. Editora Agora, 2006.
- SANTIAGO, Irene M.; WOODHOUSE, Tom (2012). "Elise Boulding: New Voices in Conflict Resolution" [online article]. Journal of Conflictology. Vol. 3, Iss. 2, pp. 4-12. Campus for Peace, UOC



## APP CONSCIENTE

Associados do Capitalismo Consciente têm acesso ao App Consciente! Faça o download e tenha nossos **conteúdos** e  **cursos** na palma de sua mão!

[SAIBA MAIS](#)



## AGORA FICOU MAIS FÁCIL ACOMPANHAR TUDO O QUE ACONTECE NO ICCB!

Clique no botão e **SALVE** nosso número na agenda do seu celular

[SALVAR](#)

