

CONFLITOS NA IGREJA: NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O QUE FAZER E O QUE NÃO FAZER

CONFLICTS IN THE CHURCH: INTRODUCTORY NOTIONS ABOUT
WHAT TO DO AND WHAT NOT TO DO

Frederico Costa Greco¹⁶

RESUMO

O presente trabalho visa apresentar para o leitor a metodologia de pesquisa da entrevista compreensiva, bem como a temática da resolução de pacificação de conflitos na igreja e pela igreja. Pela experiência que obtivemos com a referida metodologia, foi possível constatar que a teoria pode ser elaborada a partir de fatos e que, portanto, os fatos não são apenas instâncias exclusivas de verificação da teoria. Detalhes específicos e concretos dos fatos constituem informações ricas para uma elaboração teórica real e verdadeira. Por outro lado, foi possível constatar que a igreja, em especial os seus líderes que foram entrevistados, confirmaram dificuldades e facilidades específicas na lida com os conflitos no contexto da igreja onde se situam.

Palavras-chave: entrevista, resolução, conflitos pacificação, igreja.

ABSTRACT

The present work aims to present to the reader a comprehensive interview research methodology, as well as the theme of conflict resolution and pacification in the church and by the church. From the experience we obtained with the aforementioned methodology, it was possible to verify that the theory can be elaborated from facts and that, therefore, facts are not just exclusive instances of verifying the theory. Specific and concrete details of specific facts, rich information for a real and true theoretical elaboration. On the other hand, it was possible to verify that the church, especially its leaders who were interviewed, confirmed specific difficulties and facilities in dealing with conflicts in the context of the church where they are located.

Keywords: interview, resolution, conflicts, pacification, church.

16 Frederico Costa Greco, Mestre em Direito e Justiça. Professor da FBMG. E-mail: frederico.costa@fbmg.edu.br

INTRODUÇÃO

Conflitos fazem parte do dia-a-dia. Diante do conflito, existe uma tendência normal para atacar, fugir ou evitar o próprio conflito. Porém, atacar, fugir ou evitar não resolvem o conflito e muito menos proporcionam pacificação das relações. As igrejas não estão imunes ao conflito, pelo contrário, na comunhão dos irmãos os conflitos podem ocorrer como em qualquer outro lugar. Todavia, existe uma maneira correta para lidar com os conflitos, que passa por uma autoanálise de como cada um dos envolvidos podem ter contribuído para o mesmo e como um diálogo humilde e respeitoso sobre o que de fato aconteceu pode reparar possíveis danos e sanar as pendências entre os envolvidos.

MÉTODO DE PESQUISA UTILIZADO

Este texto é o resultado de uma pesquisa baseada na entrevista compreensiva, bem como nos conhecimentos teóricos relativos ao assunto. A entrevista compreensiva é uma entrevista no formato de diálogo. Nesse sentido, Kaufmann

Coloca a entrevista num patamar da maior importância para a pesquisa social e ataca mitos insistentemente recorrentes, como a pretensa neutralidade do entrevistador como ideal científico; desconstrói hierarquias nas etapas de uma pesquisa e destaca a relação dialógica com o entrevistado e a interação global do cientista com o universo nativo como algo a se considerar para termos melhores chances na obtenção de respostas não superficiais dos pesquisados (2013, p. 8).

A entrevista compreensiva visa a produção teórica a partir de dados, “o propósito é que o trabalho de campo deixe de ser abordado majoritariamente como uma instância de verificação da teoria para se tornar o *locus* de seu nascedouro, o ponto de partida da problematização teórica sugerida pelos fatos” (KAUFMANN, 2013, p. 14). É uma forma de produzir teoria artesanalmente, em confronto com a realidade dos fatos e ou relatos, como ensina-nos Kaufmann. Diferentemente das pesquisas por entrevistas padronizadas, a entrevista compreensiva visa revelar “as camadas mais profundas de verdade” ou de realidade, a partir de um diálogo entre entrevistador e entrevistado.

A entrevista compreensiva visa o atuar de um artesão intelectual que constrói sua própria teoria e seu método (KAUFMANN, 2013), mas a grande característica da entrevista compreensiva é “a sua forte coerência interna” (KAUFMANN, 2013, p. 27), ou seja, a cientificidade do conhecimento produzido através dela “está na arquitetura conceitual que estrutura o objeto em construção; isso é que sustenta o conjunto e evita as derivas e as dispersões” (KAUFMANN, 2013, p. 60). Sendo assim, para que esse método de pesquisa

seja bem empregado, importante que se tenha domínio teórico do assunto que está sendo pesquisado.

A ideia da entrevista compreensiva é que o “conhecimento comum e o conhecimento científico estariam conectados em uma continuidade perfeita” (KAUFMANN, 2013, p. 44), o que significa que não são vistos como conhecimentos antagônicos. “O subjetivo não se opõe ao objetivo, ao real, ele é um momento na construção da realidade, o único onde o indivíduo tem uma margem de invenção” (KAUFMANN, 2013, p. 98).

Outro ponto relevante a se destacar é sobre a amostra do material, ou seja, o número de entrevistas que deve ser feito para se atingir um montante capaz de sustentar um conhecimento que se pretenda científico e o que esse número significa para se afirmar a construção de uma teoria real e verdadeira, com pretensões de generalização. Tratando-se de entrevista compreensiva, essa amostra não é tão importante, “o importante é que se situe o entrevistado durante a análise do material” (KAUFMANN, 2013, p. 71), ou seja, “toda investigação do material deve dobrar-se diante da permanência de uma análise das condições de produção do discurso; quem é aquele que pronuncia essas frases e por que ele as pronuncia dessa forma? (KAUFMANN, 2013, p. 71-72).

Sendo assim, mais importante do que um quantitativo elevado de entrevistas, é situar cada entrevistado dentro de um contexto maior que revela as condições de produção do conhecimento, ou seja, quem é esse entrevistado, onde ele se situa e quando no tempo (em que condições sociais, políticas, econômicas, etc.).

Por outro lado, quando se levanta a hipótese de construir teoria a partir dos fatos, fica a questão se devemos confiar ou não nos relatos obtidos através das entrevistas como relatos verdadeiros. Nesse sentido,

É preciso delimitar as zonas de incerteza e ser prudente nas generalizações. As pessoas interrogadas não estão mentindo mais do que nas conversas cotidianas, até muito menos sem dúvida, a partir do momento em que se veem envolvidas no processo. O deslocamento em relação à verdade dos fatos objetivos está em outro lugar, não na mentira. Por vezes, as pessoas nos contam histórias distantes da realidade, não porque estejam mentindo para o investigador, mas porque elas inventam essas histórias às quais creem sinceramente e as contam a outras pessoas que não o investigador, histórias que dão sentido à sua própria vida. Mas o pesquisador não se deve deixar enganar; ele deve desconfiar das histórias que lhe são contadas, sobretudo das mais bonitas, construídas como verdadeiros contos de fada (KAUFMANN, 2013, p. 108).

Por fim, vale frisar que a teoria produzida através desse método de entrevista elabora-se progressivamente no vai e vem entre fatos e hipóteses. Nesse sentido,

A problematização fundada sobre os fatos não resulta nem de um esquema conceitual preestabelecido e rígido nem de uma pura escuta do material. A teoria elabora-se progressivamente no vai e vem entre fatos e hipóteses. Isso pressupõe uma postura particular para a formulação das hipóteses. Elas devem intervir para condensar o material (KAUFMANN, 2013, p. 121-122).

Sendo assim, importante é destacar o papel das hipóteses para a entrevista compreensiva e como ela se relaciona com os relatos obtidos. A hipótese é uma explicação prévia para um fato que ainda não pode ser considerada uma explicação científica, ou seja, algo que não alcançou o nível de generalidade universal que a ciência exige, que é o início de um conceito ou o início de uma teoria. Nesse sentido, as hipóteses devem intervir para condensar o material, isto é, elas são friccionadas com os fatos advindos dos relatos, e elas devem ser reutilizadas constantemente, em permanente confrontação com os fatos obtidos pelos relatos. As hipóteses devem ser formuladas através de sua fricção com os fatos (KAUFMANN, 2013).

Tal característica da entrevista compreensiva se afasta totalmente da ideia amplamente divulgada na área da pesquisa de que uma entrevista serve exclusivamente para confirmar ou não uma ou mais hipóteses. Não é a confirmação de hipóteses que a entrevista compreensiva visa, pelo contrário, ela visa a descoberta de hipóteses nos fatos e relatos ou a reformulação das hipóteses que norteiam a própria entrevista a partir de pequenos detalhes ou variações (não há pesquisa fora de toda e qualquer hipótese). Por todo o exposto, passemos a exposição da temática pesquisada.

O TEMA “RESOLUÇÃO DE CONFLITOS”

A presente pesquisa visou a temática sobre a resolução e pacificação de conflitos a partir de relatos de líderes de igrejas evangélicas de Belo Horizonte, Minas Gerais. Os estudantes do curso de bacharelado em Teologia da Faculdade Batista de Minas Gerais, componentes do Núcleo de Iniciação Científica, Grupo de Estudos “Conflitos, Instituições e Sociedade (NIC – GECOIN), Isabel Cleonice Diniz da Silva, Engel Alessandra de Miranda Bazilio Andrade, Neuza Moreira de Oliveira Souza, Marcus de Oliveira dos Santos e Mariana Eugênia Castro Miranda Paiva fizeram entrevistas com lideranças de cinco igrejas evangélicas localizadas em Belo Horizonte e região metropolitana. Eu, Frederico Costa Greco, fiz uma entrevista com um dos estudantes do curso de bacharelado que também é uma liderança de uma igreja em Belo Horizonte, Lucas Mattos.

As entrevistas seguiram uma grade previamente elaborada por mim, com as seguintes perguntas: Como você percebe que a igreja que você faz parte lida com os seus próprios conflitos? Existe um procedimento padrão ou uma diretriz? Como se dá esse procedimento

ou diretriz? Procure detalhar. Existe alguma orientação específica que é repassada pela liderança ou fica a cargo daquele que atuará na resolução de acordo com o caso? Qual é o papel da inspiração divina nisso? Quais são as características dessa inspiração? Como ela se dá na prática (passo a passo)? A forma de lidar com os conflitos na sua igreja tem gerado quais efeitos ou resultados? Você pode citar um ou mais casos específicos e seus resultados sem citar nomes, para exemplificar quais são esses resultados? Como você percebe que esses resultados têm repercutido na igreja como um todo? Você entende que é preciso alguma mudança na forma de lidar com os conflitos na sua igreja? Em caso positivo, por qual motivo? Se você fosse sugerir alguma mudança na forma de resolução de conflitos na sua igreja, qual seria e por qual motivo?

Essa grade serve como um norte para a realização das entrevistas, para ajudar no diálogo e não sair do tema proposto. Ela não deve ser seguida como numa entrevista estruturada, ela é simples guia para a temática proposta. As perguntas foram pensadas como perguntas capazes de proporcionarem um diálogo profundo com os entrevistados sobre a temática da resolução de conflitos nas suas igrejas. Nesse sentido,

A grade de perguntas é um guia muito flexível no quadro da entrevista compreensiva. É raro que o investigador tenha que lê-las ou ordená-las uma após a outra. É um simples guia para fazer os informantes falarem em torno de um tema, sendo que seu ideal é o de estabelecer uma dinâmica de conversação mais rica do que a simples resposta às perguntas, evitando que se fuja do tema e, de certa forma, se esqueça da grade. Mas para alcançar isso é necessário que ela tenha sido anteriormente redigida com atenção, totalmente assimilada, praticamente decorada (KAUFMANN, 2013, p. 74-75).

Paralelamente à elaboração da grade de perguntas para as entrevistas, foi elaborado um plano de escrita para nortear o trabalho de escrita do resultado da pesquisa, bem como para delinear a ideia inicial em torno das hipóteses previamente traçadas sobre o tema. A ideia do plano de escrita é de servir de norte para a escrita posterior, mas sempre como um norte que pode e deve ser modificado à medida em que as entrevistas acontecem e os dados trazidos por elas “obrigam” a reformulação das hipóteses trazidas originalmente no plano de escrita, ao desvendar um traço da realidade do tema até então desconhecido. Nesse sentido, explica Kaufmann sobre o plano de escrita:

O essencial está no interior, no grupo de idéias [sic] em torno do qual tudo vai tomar forma. É necessário um fio para juntar as pérolas. Eu desenho um plano de escrita com partes e subdivisões, articulado, trabalhado como se ele fosse ser apresentado a um júri, como se não pudesse mais ser modificado. Na verdade, ele é modificado, inclusive não para de se modificar a cada dia: às vezes com verdadeiras revoluções quando uma hipótese central é

questionada (para se ter uma idéia [sic] menos de 10% ou 20% de meu plano inicial preservam-se ao final) (KAUFMANN, 2013, p. 68-69).

O conteúdo do plano originalmente traçado trazia, em resumo, a ideia de que a igreja tem se mostrado inábil para lidar com a resolução e pacificação dos conflitos. O plano trouxe hipóteses no sentido de que a igreja não tem seguido a pacificação de conflitos contida no evangelho, especialmente a ideia de que o evangelho orienta as pessoas em conflito para que elas se voltem para uma autoanálise sobre seus próprios erros e contribuições para o conflito e para um diálogo sincero e verdadeiro com o outro com quem se conflitou, para que esse outro tenha a oportunidade de reconhecer as suas possíveis contribuições, e assim possa haver confissão dos erros, pedidos mútuos de perdão, arrependimento e reconciliação plena e prática.

As hipóteses centrais contidas no plano original de escrita trouxeram a ideia de que a igreja adotou e adota, com frequência, um padrão punitivo para lidar com os conflitos, ou mesmo um padrão de fuga, ataque ou evitação do conflito, abandonando a ideia de reflexão, confissão, diálogo e perdão entre os envolvidos, visando a restauração das relações.

Vale destacar que a punição é conceituada como a imposição de dor e sofrimento aquele que agiu mal ou com maldade, a fim de que pelo sofrimento a pessoa punida sofra e se arrependa do mal sofrido. A punição é precedida por um sentimento de raiva e essa, por um julgamento. Nesse sentido, explica Rosenberg: “a raiva é gerada quando escolhemos brincar de Deus julgando ou culpando a outra pessoa por estar errada ou merecer uma punição” (2006, p. 200). “A raiva nos rouba energia ao dirigi-la para ações punitivas” (ROSENBERG, 2006, p. 202).

Logicamente, o plano de escrita foi modificado após as transcrições das gravações das entrevistas e a elaboração de várias fichas para cada entrevista realizada. As entrevistas realizadas foram gravadas e as gravações foram ouvidas e transcritas nas suas principais partes, naquilo que tinha relação com a temática através de fichas, que nada mais são do que documentos escritos com as transcrições das gravações das entrevistas, a partir dos trechos mais importantes, considerados importantes por essa perspectiva de que o entrevistado contribui para a elaboração de hipóteses e de teoria a partir do que fala, a partir de sua perspectiva privilegiada de quem vivencia o assunto na realidade dos fatos.

E as fichas foram usadas, posteriormente, para modificar o plano de escrita original que se tornou, portanto, um plano evolutivo de escrita. Nesse sentido, ensina Kaufmann:

É bom fazer as fichas a partir da oralidade (e não de textos transcritos da oralidade). Fazer as fichas significa atacar o trabalho de elaboração teórica desde o primeiro áudio, escutar, reescutar quantas vezes forem necessárias; se deixe levar pela história a qual se vai entrando pelas

hipóteses em movimento na cabeça. Deve-se dar a mesma importância para uma anedota e para um conceito; anota-se tudo o que vem à cabeça. A base da maioria das fichas é constituída de frases pronunciadas pelos informantes. Transcreve-se novamente as entrevistas de modo fragmentado, mas só é transcrito novamente aquilo que se julga digno de interesse; isto é, belas frases, com imagens sugestivas, situações interessantes, episódios intrigantes, categorias de pensamento nativos bem argumentadas, elementos muito próximos das hipóteses em elaboração” (KAUFMANN, 2013, p. 125-126).

Assim sendo, como resultado da aplicação do método de pesquisa da entrevista compreensiva e o esforço teórico de concatenação dos fatos, relatos e hipóteses, temos o texto que segue.

A IGREJA E SUA (IN)HABILIDADE NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

O título acima traz a ideia de que a igreja é, ao mesmo tempo, hábil e inábil para lidar com os seus conflitos, isso porque, como veremos na sequência, podemos afirmar que existiram relatos específicos da atuação da igreja na lida com os seus conflitos que mostraram suas falhas e pontos específicos que mostraram seus acertos.

Sendo assim, vamos dividir essas falhas e acertos em partes específicas do texto a seguir para, ao final, concluir sobre pontos de habilidade e pontos de inabilidade ou de dificuldades na lida com conflitos por parte dos entrevistados e, conseqüentemente, da igreja a qual eles pertencem.

Dificuldades específicas para lidar com conflitos

Pelas entrevistas, obtivemos vários relatos que diziam que o tempo resolveria os conflitos. Foi relativamente comum falas que davam a entender que com o tempo o conflito ocorrido entre pessoas seria resolvido. Realmente, em situações de conflitos, as pessoas precisam de tempo. Muitas vezes o conflito, por ser conflito, provoca medo, raiva, e outros sentimentos que geram dor e sofrimento. O conflito requer tempo para assimilar o que aconteceu, afinal o conflito é um choque, é literalmente um choque de ações (CECCON, 2009) e, muitas vezes, assimilar o baque que esse choque provoca exige tempo.

Por outro lado, o tempo requerido varia de pessoa para pessoa. Existem aqueles que absorvem o golpe do conflito com menos dificuldade e precisam de menos tempo, e aqueles que precisam de mais tempo e aqueles que nunca querem encarar o conflito. O conflito horroriza a muitos, traz medos profundos e dificuldade extrema em dialogar sem ser tomado por fortes emoções.

Contudo, mesmo considerando a necessidade de tempo para assimilar o embate ou choque provocado pelo conflito, ainda assim, o conflito não se resolve pelo tempo. O tempo por si só não é suficiente para resolver conflitos e pacificá-los, mas pode ser importante para a assimilação, como demonstraram alguns dos relatos obtidos.

O conflito precisa de uma solução que passe pela decisão das pessoas envolvidas direta e indiretamente nele. Isto quer dizer que as pessoas precisam decidir o que fazer, se vão dialogar umas com as outras e como esse diálogo transcorrerá ou se vão usar a força para resolvê-lo (uso da punição ou outro tipo de força). O uso da força em situações de conflitos passa pela aplicação de normas e de sanções/consequências (ou punições) pelas mãos de autoridades formalmente constituídas ou não. Nesse sentido,

Quando duas partes em disputa tiveram cada uma a oportunidade de expressar plenamente o que estão observando, sentindo, precisando e pedindo, e quando cada uma entrou em empatia com a outra, geralmente se pode chegar a uma solução que atenda às necessidades de ambos os lados. No mínimo, os dois lados podem concordar de boa vontade em discordar. Em algumas situações, porém, a oportunidade para um diálogo desses pode não existir, e o uso da força pode ser necessário para proteger a vida ou os direitos individuais [...]. Nessas situações, pode ser que precisemos recorrer à força (ROSENBERG, 2006, p. 223).

Voltando à questão do tempo, é um engano a igreja pensar que o conflito será resolvido pelo tempo. O conflito é como uma poeira debaixo do tapete. Com o tempo, a poeira não some, pior, acumula, portanto, é preciso retirá-la de lá. Com o tempo, os próprios membros da igreja passam a notar que existe um conflito mal resolvido entre determinadas pessoas, pois elas passam a se evitar, relatos trouxeram situações que uma pessoa não ficava onde a outra estava quando o conflito fica pendente de solução, e esse mal-estar contaminava a igreja como um todo. Foi peculiar ouvir falas nesse sentido pois é possível imaginar pessoas se evitando em programações de igreja por causa de conflitos não resolvidos ou mal resolvidos. O conflito mal resolvido é motivo de separação e divisão na igreja, faz com que a igreja viva de aparência ou meio que hipocritamente. Não é o conflito em si que é motivo de separação ou divisão, mas a maneira como se lida com o conflito que faz com que a igreja se fragmente. Igreja aqui no sentido das pessoas que a compõem.

Outro ponto importante que apareceu nas falas colhidas através da entrevista foi a questão que chamarei de “pregações raivosas”. Hoje em dia, muitos líderes pregam em seus púlpitos com palavras e mensagens cheias de raiva e ódio. Pregações que traduzem alguma ou várias indignações com determinadas pautas, sejam elas morais, políticas, econômicas, etc. Tais pregações tendem a armar os fiéis para insuflar conflitos.

Uma pregação permeada pelo sentimento de raiva procede de julgamentos prévios, o que vai colaborar para que aqueles que se sentem julgados tenham uma reação igual ou parecida, ou seja, aqueles que se sentem julgados por uma pregação julgadora e raivosa vão repetir esse padrão de comportamento, o que vai acirrar o conflito seja dentro da igreja, seja fora. Um conflito acirrado pode passar a conter ações violentas, o que não resolve o conflito, pelo contrário, o leva para um cenário de lutas, violências, agressões e morte.

E aqui vale situar esse contexto maior de “pregações raivosas”. Vivemos num contexto político maior de divisão. O Brasil e mesmo o mundo passa por uma polarização política nunca vista antes, e essa polarização acaba por se refletir em algumas das pregações que sofrem com essa influência. A sociedade como um todo se vê tomada por violências, crimes e todo tipo de ações reprováveis. O que esse cenário provoca em muitas pessoas é julgamento e raiva. Logicamente, julgamento e raiva inflam conflitos, acirrando-os e tornando difícil ou mesmo impossível, em muitos casos, a sua solução.

Assim sendo, pregações raivosas acabam se tornando um traço característica de parte da realidade de algumas igrejas como um elemento que vai fermentar conflitos, que vai gerar conflitos, não apenas com “os de fora”, mas também com os de dentro. Não há como ficar imune aos conflitos quando a linguagem usada com frequência pelas pessoas de um determinado grupo é de julgamento, avaliações e raiva.

Outra questão importante que apareceu em falas dos entrevistados foi a seguinte: “é muito difícil para o pastor reconhecer o seu pecado perante a igreja, e também para a igreja aceitar que o pastor pecou”. Essa questão é uma questão interessante para lida com conflitos na igreja, porque o conflito, numa perspectiva cristã, se origina no pecado. Nesse sentido,

Em Tiago 4, o autor se dirige explicitamente aos conflitos interpessoais. Ele o faz de forma penetrante, examinando a fonte dos conflitos: “De onde vêm as guerras e contendas que há entre vocês? (v.1) (...) O apóstolo entende que o comportamento pecaminoso vem do coração. Os desejos pecaminosos provocam conflitos, discussões e contendas (JONES, 2014, p. 91-92).

O autor cristão sobre a temática de resolução e pacificação de conflitos descreve tal ligação entre os pecados e os conflitos como “a progressão de um ídolo” (SANDE, 2010). Nesse sentido,

Em Tiago 4.1-3: Donde vêm as guerras e pelejas entre vós? Porventura, não vêm disto, a saber, dos vossos deleites, que nos vossos membros guerreiam? Cobiçais e nada tendes; sois invejosos e cobiçosos e não podeis alcançar; combateis e guerreais e nada tendes, porque não pedis.

Pedis e não recebeis, porque pedis mal, para o gastardes em vossos deleites. Tiago está fazendo uma aplicação específica do princípio fundamental que Jesus ensinou em Mateus 15:19: “Porque do coração procedem os maus pensamentos, mortes, adultérios, prostituição, furtos, falso testemunhos e blasfêmias”. O nosso coração é a fonte de todos os nossos pensamentos, desejos, palavras e ações. Portanto, também, é a fonte dos nossos conflitos (Lc 12.13-15). Essas passagens descrevem a raiz dos conflitos: desejos não satisfeitos em nossos corações. Quando queremos alguma coisa e sentimos que não ficaremos satisfeitos até que obtenhamos o que é desejado, esse desejo começa a nos controlar. Se os outros deixam de satisfazer os nossos desejos, às vezes nós o condenamos em nossos corações e lutamos mais duramente para consegui-los à nossa maneira (SANDE, 2010, p. 110-111).

Se o pastor da igreja não reconhece ou admite o seu pecado em um determinado conflito, se o membro da igreja não admite o seu pecado em um determinado conflito, o que vai acontecer é que ele vai conflitar com outros membros ou líderes e o conflito não vai ser devidamente solucionado. E isso vale para todos os membros de uma igreja. Se um membro não admite o seu pecado, o conflito permanecerá sem solução.

A realidade sobre isso parece querer nos dizer sobre uma grande dificuldade sobre lidar com a confissão de erros e, conseqüentemente, trato de conflitos em meio a comunhão dos irmãos na igreja. Se as pessoas não sabem confessar, se as pessoas não sabem suportar uma confissão, se não se sabe o que fazer após confissões genuínas e autênticas, a tendência é que os erros e conflitos permaneçam, e a vida na igreja se torna de fachada.

Sabemos que o conflito para ser solucionado, numa perspectiva cristã, precisa de um processo de reconhecimento de pecados (ou erros) e de conversas visando o arrependimento. O processo é confissão, arrependimento e perdão através do diálogo. Sem que os pecados “apareçam”, isso se torna impossível. Nesse exato sentido:

Quando ouvimos falar em relacionamentos rompidos, costumamos presumir que a culpa é principalmente daquele que deixa de perdoar (...). Presumimos que se um rompimento persiste, deve ser então devido à falta de perdão pela parte ofendida (...). Por que isso é um erro? Certamente não é porque o perdão não seja importante (...). O fracasso em perdoar manterá o conflito vivo. O erro está em presumir que todos os pedidos de desculpas são de igual valor. Nós nos esquecemos de que uma confissão robusta é necessária para o início de uma vigorosa dinâmica de confissão-perdão. Ou seja, a confissão tem uma prioridade lógica sobre o perdão. Nenhum relacionamento – entre marido e esposa, pais e filhos ou outro – prosperará se a parte ofendida duvidar do arrependimento do ofensor ou de sua disposição para assumir a responsabilidade por suas ações. Para reconciliar um relacionamento ferido,

necessitamos tanto de uma robusta confissão de pecado quanto de uma inequívoca declaração de perdão (JONES, 2014, p. 112-113).

Outro ponto importante que apareceu nas falas colhidas foi sobre conflitos específicos entre membros da igreja que mostraram uma certa falta de conhecimento sobre o procedimento bíblico para lidar com conflitos, ou seja, o que fazer em termos procedimentais para facilitar a confissão, o perdão e o arrependimento eficaz.

Um caso trazido relata sobre um líder que estaria olhando para os seios de algumas irmãs. Segundo o relato, o caso foi levado para o pastor que confrontou o referido líder, que por sua vez negou que estaria fazendo o que disseram. Algum tempo após, esse líder saiu da igreja. Outro caso foi semelhante quanto ao procedimento adotado, procedimento de “confrontação”. Um líder de “célula” (pequenos grupos que se reúnem em casas para desfrutar de comunhão) estaria incentivando os membros da igreja a não irem aos cultos no templo aos domingos, dizendo que bastaria os encontros da “célula”. Ele foi confrontado pela liderança e saiu da igreja logo após a confrontação.

Do ponto de vista bíblico, o correto a se fazer, em ambos os casos, seria o procedimento “cisco x trave/viga”, previsto no evangelho de Mateus, capítulo 7, versículos 3 a 5, especialmente: “Por que é que você vê o cisco que está no olho do seu irmão e não repara na trave de madeira que está no seu próprio olho? Como é que você pode dizer ao seu irmão: “Me deixe tirar esse cisco do seu olho”, quando você está com uma trave no seu próprio olho? Hipócrita! Tire primeiro a trave que está no seu olho e então poderá ver bem para tirar o cisco que está no olho do seu irmão”.

Tal procedimento bíblico exige que o conflito seja tratado a partir de um reconhecimento mútuo de contribuições para o mesmo, ou seja, que os envolvidos no conflito, direta e indiretamente, contribuíram para o mesmo, em alguma medida e que, portanto, eles mesmo devem dialogar sobre o ocorrido para resolver e pacificar a relação. E que a medida maior de contribuição é sempre da pessoa, ou seja, a trave é sempre minha, enquanto a contribuição do outro é um cisco.

O início da solução do conflito passa pelo reconhecimento desses erros e a continuidade da solução passa por uma conversa honesta, humilde, delicada e mansa, assumindo cada um o seu possível erro e falando do erro do outro de modo humilde e manso, para que o outro também reconheça o seu erro, e assim possam obter a confissão adequada, o arrependimento seja obtido, juntamente com o perdão. A confrontação (repreensão) é necessária, mas o modo como ela deve ser feita é que vai fazer toda a diferença para uma resolução consensual do conflito que preserve ou recupere a unidade da igreja e previna futuros conflitos. Nesse sentido,

Mateus 7.5 termina mostrando por que devemos confessar nossas vigas. Jesus nos ordena que lidemos em primeiro lugar com nossas vigas “e então você verá claramente para tirar o cisco do olho do seu irmão”. Em outras palavras, a confissão não é útil apenas para você, ela serve também para ajudar a outra pessoa. Como isso acontece? Como a confissão humilde de meus pecados ajuda a outra pessoa? Sugiro três maneiras: minha confissão é um exemplo de humildade e pode encorajar a outra pessoa a fazer o mesmo. Humildade gera humildade. Minha confissão pode diminuir a postura defensiva da outra pessoa. Quando assumo a responsabilidade pelos meus pecados e paro de culpar a outra pessoa, começo a demolir o muro de defesa que ela ergueu. Minha confissão pode remover aquilo que provocou o pecado da outra pessoa. Quando confesso o meu pecado, lido com aquilo que a ofendeu. No final das contas, embora essas não sejam as razões principais para que confessemos nosso pecado – devemos confessar porque o Senhor assim ordenou – elas acrescentam um forte incentivo ao nosso processo de buscar a paz nos relacionamentos (JONES, 2014, p. 123-124).

Sendo assim, quando da confrontação que a igreja faz resulta afastamento ou exclusão, algo saiu errado no procedimento. É bem sabido que quando a pessoa não admite o seu pecado e como ele contribuiu para o conflito, o resultado é o afastamento. Muitas vezes, a pessoa confrontada que se afasta ou sai da igreja é vista como quem não aceitou a confrontação. Porém, isso precisa ser considerado dentro da perspectiva do relacionamento e não como algo individual. É preciso considerar que confrontações podem acontecer de maneira adequada ou não, confrontações podem seguir a orientação contida em Mateus 7: 3 a 5, ou não. Então, o problema pode ser tanto da igreja ou de determinadas pessoas da igreja que confrontaram de maneira inadequada, quanto da pessoa que decidiu sair porque de fato não experimentou confissão, arrependimento e perdão mútuos.

Contudo, quando esse procedimento é feito da forma correta, seguindo o exposto no capítulo 7 do evangelho de Mateus, e mesmo assim o conflito não é devidamente pacificado, é preciso observar o procedimento previsto no capítulo 18, versículos 15 a 20, do mesmo evangelho de Mateus. Nesse exato sentido,

O processo de Mateus 18. Um princípio geral ensinado nessa passagem é o de que devemos tentar manter o círculo de pessoas envolvidas em um conflito tão pequeno quanto possível, pelo máximo de tempo possível. Se pudermos resolver uma disputa de modo pessoal e privado, devemos fazê-lo. Mas se não conseguirmos solucionar as coisas sozinhos, devemos buscar ajuda de outras pessoas, expandindo o círculo somente o quanto seja necessário para propiciar arrependimento e reconciliação. Esta é uma das grandes bênçãos de pertencer à igreja: sempre que você não puder lidar sozinho com um problema ou conflito, pode recorrer ao Corpo de Cristo, em busca de orientação e ajuda (SANDE, 2010, p. 198).

Existe um pensamento relativamente comum de que o indivíduo que sai da igreja é quem está errado, ele “está em pecado”, diriam, porém, a questão é que membros da igreja que “ficaram” na igreja podem estar tão ou mais comprometidos com erros no conflito do que quem saiu, ou igualmente comprometidos, melhor dizendo. Não seria abusivo que “a igreja também está em pecado”. Não dá para sair de um padrão pecaminoso em conflitos sem o processo de confissão, arrependimento, perdão e reconciliação. Novamente, voltamos na dinâmica do “cisco e trave” que é tão elucidativa para lidar com conflitos cristãos.

Alguns relatos trouxeram dificuldades em perdoar por parte de alguns daqueles que se envolviam em conflitos. A grande questão do perdão é que, por mais que o perdão seja necessário e um dever cristão, em situações de conflitos ele deve ser precedido da confissão, como exposto acima. O perdão pode e deve ser dado, mas se não for precedido de confissão genuína, dificilmente ele alcança a restauração da relação afetada pelo conflito. Isso porque o perdão acontece como que em duas fases, uma interna ao coração e outra externalizada em atos concretos em prol do reestabelecimento do relacionamento de amizade e irmandade. Nesse exato sentido,

Ao considerar o chamado de Deus para perdoarmos aos outros, iniciaremos por um dilema comum com que o cristão se defronta: devemos perdoar aos ofensores que não se arrependem? Deus ordena que eu perdoe àquela pessoa que pecou contra mim, ainda que ela não se arrependa? Os autores e pregadores evangélicos dão respostas diversas a essa pergunta. Alguns argumentam que devemos perdoar aos ofensores incondicionalmente, mesmo que não se arrependam. Outros afirmam que os ofensores devem se arrepender antes que nós lhe perdoemos. Tomando algum cuidado com minhas palavras, quero sugerir uma resposta clara, inequívoca e final: sim e não! Por que uma resposta dupla? Porque tudo depende de como definimos perdão. A figura 5 propõe dois tipos de perdão. Podemos descrever o primeiro nível – o nível de baixo – como um perdão aparente em nossas atitudes, em nossa disposição, em nosso coração. O segundo nível – o nível de cima – pode ser descrito como um perdão decidido, concedido, ligado aos nossos relacionamentos. O nível 1 é fundamental e pré-requisito para o nível 2. O nível 2 procede do nível 1 e o segue. Sempre começamos pelo nível 1 (JONES, 2014, p. 193).

Assim sendo, muitos dos perdões não concedidos se devem a ausência ou deficiência de confissões. Por outro lado, muitos dos perdões não concedidos se devem sim à própria incapacidade daquele que deve perdoar, mas não consegue, se apegando ao ressentimento e mágoa.

Um relato trazido durante as entrevistas disse de uma certa característica de membros de igrejas, relativamente comum, uma característica de soberba e falta de humildade. Como a sociedade onde a igreja está inserida vive em extrema competitividade, onde não é admitido perder, os membros da igreja acabam por repetir esse padrão de

comportamento, passando a ter dificuldade para assumir o erro (ou pecado) e assim não o confessar perante o outro e pedir o perdão necessário para a reconciliação no conflito. Tal padrão comportamental também se revela em atitudes de frieza e distanciamento.

Um traço característico da sociedade atual é o que a psicologia chama de “narcisismo”. O narcisismo se caracteriza por ser um traço de personalidade que não consegue reconhecer seus erros, defeitos ou falhas. Uma pessoa que tem esse traço não consegue admitir que tenha falhando, e isso é um sério problema para a lida com conflitos.

Por fim, um traço relativamente comum trazido em alguns relatos é sobre a facilidade com que as pessoas apontam o erro do outro e não conseguem refletir sobre o próprio erro. Novamente, tal traço característico se relaciona com a dinâmica “cisco x trave” contida no evangelho de Mateus, e mais precisamente no início do capítulo 7 do referido evangelho. “Não julguem os outros para vocês não serem julgados por Deus. Porque Deus julgará vocês do mesmo modo que vocês julgarem os outros e usará com vocês a mesma medida que vocês usarem para medir os outros”.

“Atacar os outros somente convida contra-ataques. É por isso que Jesus nos ensina a enfrentar as nossas próprias contribuições para um conflito antes de nos concentrarmos no que os outros tenham feito” (SANDE, 2010, p. 9). É relativamente fácil encontrar o erro na conduta do outro, e relativamente difícil encontrar o erro na nossa própria conduta.

Por fim, vale destacar que a atuação divina é essencial para que se obtenha uma adequada lida com conflitos, de acordo com a perspectiva cristã. Não é humanamente possível o procedimento de confissão, perdão, arrependimento e pacificação.

HABILIDADES DA IGREJA PARA LIDAR COM CONFLITOS

Muitos dos relatos trazidos pelas entrevistas mostraram capacidade e maturidade da igreja para lidar com determinadas situações de conflitos. Um ponto importante que foi trazido foi sobre a importância da escuta para lidar com conflitos. Quando a pessoa que está em conflito se sente ouvida, ela tende a desabafar e a elaborar a situação com mais clareza, e assim o conflito tende a se resolver consensualmente. Nesse sentido,

Nosso Redentor nos ouve com muita atenção. Isso nos conduz à terceira verdade sobre o ouvir. Deus nos chama a ouvir os outros a exemplo Dele. Dietrich Bonhoeffer, em sua clássica obra, *Vida em Comunhão*, constrói uma ponte entre o ouvir de Deus e o nosso: “Os cristãos, porém, esqueceram que o ministério do ouvir lhes foi ordenado por aquele que é o maior ouvinte e em cuja obra devem participar.” O que deve caracterizar um ouvir igual ao ouvir de Deus? Primeiro, Deus nos chama a ouvir atentamente e com atenção, a nos engajar na conversa, mantendo

contato visual direto, esforçando-nos para entender aquilo que a pessoa está dizendo e não apenas aturar suas divagações (JONES, 2014, p. 259).

Outro ponto a ser destacado sobre essa maturidade para lidar com conflitos é a ênfase na importância em construir relacionamentos de confiança e amizade previamente ao conflito. Se os vínculos são fortes, quando os conflitos surgirem, fica menos difícil a sua solução amigável e a restauração da relação. A confiança é tudo, seja antes, seja durante, seja após o conflito.

Além disso, relatos trouxeram a importância do conhecimento sistemático da Bíblia Sagrada, especialmente do Evangelho, para a resolução adequada dos conflitos na igreja. Quando se conhece a fundo a palavra, fica mais fácil orientar e encaminhar os conflitos para um cenário que vai permitir a sua pacificação. Daí a colocação de Sande,

Concentrar-se em Deus é a chave para solucionar conflitos de maneira construtiva. Quando nos lembramos da sua misericórdia e recorremos à sua força, invariavelmente vemos as coisas com mais clareza e reagimos aos conflitos de maneira mais prudente e sábia (SANDE, 2010, p. 19).

Por outro lado, houveram relatos que demonstraram o uso correto da dinâmica “cisco x trave/viga” de Mateus 7, casos em que um dos envolvidos no conflito reconheceu seu erro, se humilhou e assim pode auxiliar o outro a tentar enxergar sua possível contribuição para o conflito e assim tentar obter a restauração do convívio e do relacionamento. Essa foi uma confirmação fática de atuação correta da liderança da igreja, conforme o evangelho, para lidar com conflitos.

Nesses relatos, se mostraram até mesmo a valorização e a importância do conflito para mostrar para igreja o que não estaria de acordo com a vontade de Deus e a Sua Palavra. Relatos que diziam que o conflito é bom pois ele alerta e abre a visão, vieram nesse sentido. O conflito é necessário, sem o conflito nunca poderíamos nos ver, nos enxergar de verdade, para assim poder enxergar o outro, cada qual na sua humanidade. Nesse exato sentido,

Descobri que as pessoas olham para os conflitos mais ou menos da mesma maneira como meus amigos e eu olhamos para aquele riacho. Para alguns, o conflito é um perigo que ameaça tirar o seu apoio e deixá-los feridos. Para outros, é um obstáculo que eles devem conquistar, com rapidez e firmeza, independentemente das consequências. Mas algumas pessoas percebem que o conflito é uma oportunidade para solucionar problemas comuns de uma maneira que honra a Deus e oferece benefícios aos envolvidos (SANDE, 2010, p. 22).

Por fim, vale destacar que determinados autores compreendem que conflitos na igreja podem acontecer sem que pecados (ou erros) sejam cometidos. Nesse sentido, “da perspectiva bíblica, ter um conflito com alguém (ou mesmo iniciar um conflito) não é necessariamente pecado” (PRIOLO, 2020, p. 20). Todavia, tais conflitos, por serem simples conflitos de ideias, não interessam tanto à temática aqui explorada. Os conflitos aqui tratados seguem a linha de conflitos procedentes de erros, sejam eles na forma de ações, omissões ou palavras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A entrevista compreensiva se mostrou um importante método de pesquisa sobre resolução de conflitos. O entrevistador e o entrevistado se envolvem numa dinâmica dialógica que aprofunda a compreensão sobre os fatos que dizem respeito do tema pesquisado, podendo assim trazer traços específicos de realidade que precisam de ser destacados de modo especial. Esse aprofundamento expande o conhecimento e traz consciência sobre pontos ou aspectos do tema que antes não eram conhecidos, fazendo uma justa aproximação entre teoria e realidade, realidade e teoria.

A temática do conflito precisa ser mais explorada no âmbito das igrejas e a entrevista compreensiva pode ser um grande aliado para desvendar a dinâmica sobre como eles ocorrem e como lidamos com eles. A entrevista compreensiva pode ser um grande passo para se encorajar a confissão, muitas vezes é num diálogo honesto e respeitoso que nos sentimos à vontade para confessar nossos erros. Muitos conflitos têm acontecido e não são solucionados a contento nas igrejas, deixando relacionamentos marcados por ressentimentos, mágoas e desfechos de brigas e separações. Por outro lado, lideranças têm mostrado como a correta interpretação da palavra de Deus pode lançar luzes sobre como lidar com conflitos da maneira correta e assim obter a tão sonhada e almejada resolução pacífica dos conflitos.

REFERÊNCIAS

- CECCON, Cláudia. **Conflitos na escola**: modos de transformar: dicas para refletir e exemplos de como lidar; apresentação Rubem Alves; ilustrações Claudius Ceccon. São Paulo: CECIP: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2009.
- JONES, Robert D. **Em busca da paz**: princípios bíblicos para lidar com conflitos e restaurar relacionamentos quebrados; tradução Maria Cecília B. Alfano. São Paulo: Nutra Publicações, 2014.
- KAUFMANN, Jean-Claude. **A entrevista compreensiva**: um guia para pesquisa de campo; tradução de Thiago de Abreu e Lima Florêncio; revisão técnica de Bruno César Cavalcanti. Petrópolis, RJ: Vozes; Maceió, AL: Edufal, 2013.
- PRIOLO, Lou. **Resolução de conflitos**: uma compreensão bíblica e suas implicações para a dinâmica dos relacionamentos; tradução Eloisa Pasquini. São Paulo: Nutra, Publicações, 2020.
- ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação não violenta**. Tradução Mário Vilela. São Paulo: Ágora, 2006.
- SANDE, Ken. **O pacificador**: como solucionar conflitos; traduzido por Degmar Ribas. Rio de Janeiro: CPAD, 2010.