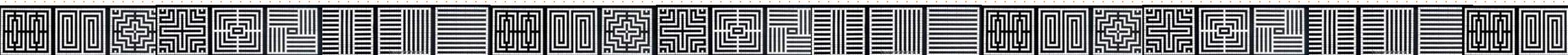


“The Resolution of Conflict” por Morton Deutsch

Curso de Mediação em Conflitos de Justiça,
Cultura da Paz e Promoção dos Direitos
Humanos I, Professor Associado Antonio
Rodrigues de Freitas Júnior

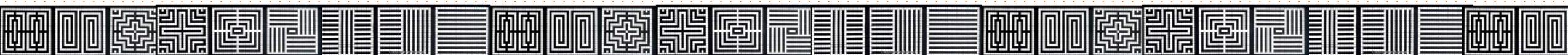
Sobre o autor

O professor Deutsch nasceu em 1920 e faleceu em 2017, aos 97 anos. Foi um psicólogo social e um dos maior importantes pesquisadores em resolução de conflitos. Foi Professor Emérito da Columbia University e se doutorou em Psicologia Social pelo Massachusetts Institute of Technology em 1948. Sua tese abordou produtividade e cooperação entre grupos em conflito.

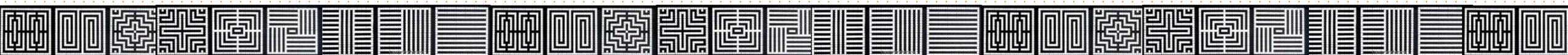


O que é um grupo?

Um grupo consiste de duas ou mais pessoas que...



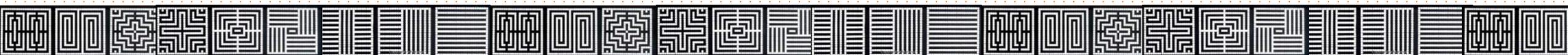
têm uma ou mais
características
em comum



têm uma ou mais
características
em comum



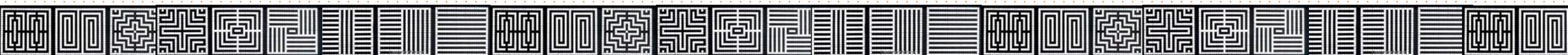
entendem
que juntos
formam
uma outra
entidade



têm uma ou mais
características
em comum

entendem
que juntos
formam
uma outra
entidade

compreendem
ter objetivos
ou interesses
interdependentes



têm uma ou mais
características
em comum



entendem
que juntos
formam
uma outra
entidade

compreendem
ter objetivos
ou interesses
interdependentes

interagem uns com os outros



têm uma ou mais características em comum

entendem que juntos formam uma outra entidade

compreendem ter objetivos ou interesses interdependentes



interagem uns com os outros

buscam juntos alcançar os objetivos interdependentes



têm uma ou mais características em comum



entendem que juntos formam uma outra entidade

(possuem normas que regem as interações internas)

compreendem ter objetivos ou interesses interdependentes

interagem uns com os outros

buscam juntos alcançar os objetivos interdependentes



têm uma ou mais características em comum

entendem que juntos formam uma outra entidade

compreendem ter objetivos ou interesses interdependentes



interagem uns com os outros

(possuem papéis, atividades específicas de cada membro)

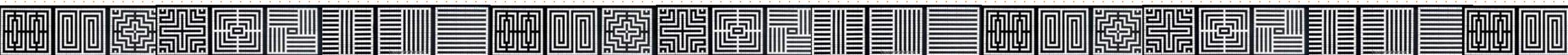
(possuem normas que regem as interações internas)

buscam juntos alcançar os objetivos interdependentes



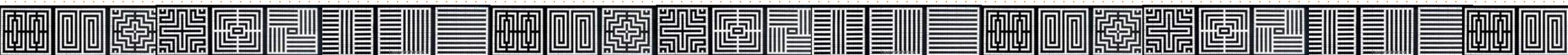
Formação de um grupo

- para alcançar um objetivo;
- espontaneamente;
- devido à forma como outras pessoas o percebem (desde que membros também o reconheçam);
- proximidade, estrato social, idade, deficiências.



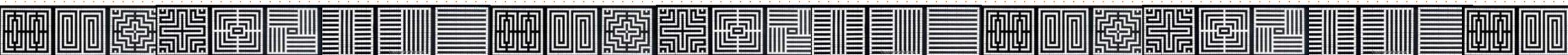
Escolhendo cooperar

- confiança (confiança generalizada e empresas);
- negociação (como resolver diferenças na cooperação);
- coordenação (especialmente por meio de comunicação);
- percepção positiva do grupo sobre si (família, racial etc.)
fundamental para a cooperação.



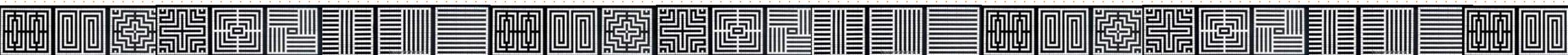
Percepção do membro sobre si

- aprende-se a agir de acordo com características do outro;
- também se aprende como esses outros devem agir em resposta;
- sub-identidades ficam mais evidentes ou latentes de acordo com o (s) grupo (s) à nossa volta a cada momento;
- ficam mais presentes e mais evidentes as mais centrais para a autoestima.



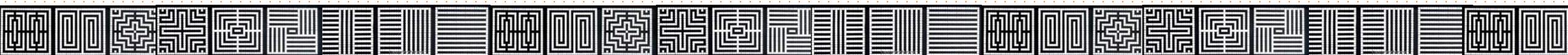
Tipos de laços

- ascribed: laços exclusivos;
- commitment: romper causaria desapontamento;
- investment: de tempo, energia, dinheiro. Rompido quando muito custoso ou quando encontrado laço mais valioso;
- attachment: ganhos pessoais supridos pelo grupo;
- instrumental: grupo como instrumento para se alcançar outro ganho pessoal almejado.



Percepção do grupo sobre si

- grupos em vantagem, poder e regras do jogo;
- percepção sobre as injustiças, conflitos intergrupos e mudanças sociais;
- novas ideologias, novos modelos e novos grupos;



Conflitos Entre Grupos



ARE YOU

THE BEATLES

OR

the Rolling
Stones

Para compreendermos os Conflitos Entre Grupos:

Condições Externas que favorecem o conflito

Características Internas dos Grupos e sua relação com os conflitos entre Grupos

Conflitos de Classe e de Raça como exemplos na tentativa de descobrir proposições gerais acerca da solução de conflitos

Condições Externas que favorecem o conflito

➤ Contato:

- “It takes two to tangle!” (“Quando um não quer, dois não brigam”): Deve existir “o outro”
- Oportunidade de Interação: seja para as relações conflituosas, seja para as relações harmoniosas
- ❖ Relações de cooperação , em razão do elevado potencial de contato e interação, possuem muito mais chances de gerar conflitos do que as relações com ausência de interação

Obs.: Contudo, o ambiente cooperativo contribui para que os conflitos sejam resolvidos de forma produtiva, ao invés de destrutiva.

Condições Externas que favorecem o conflito

➤ **Visibilidade:**

- “ingroup” x “outgroup”: condição necessária para existência de relação entre Grupos
 - Distinção por Critérios Sociais e Psicológicos
 - A distinção observada sob um critério (inicial) leva à distinção por outros critérios que acredita-se estarem relacionados
- ❖ O “tipo” de diferença e seu significado e importância para os envolvidos é o que determina o pertencimento ou não ao Grupo:
- Diferenças Complementares X Semelhanças Opostas

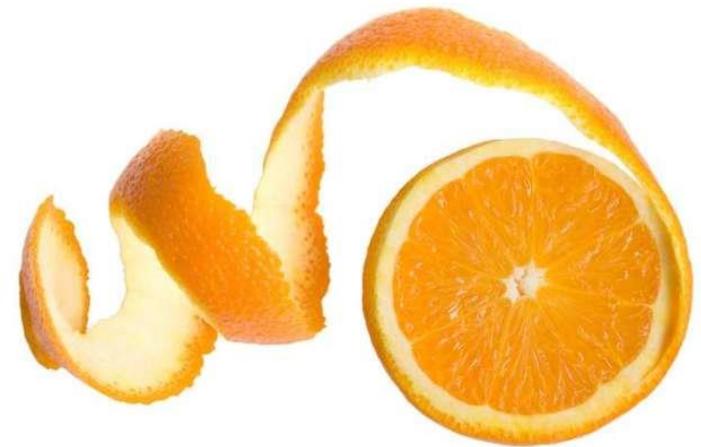
Condições Externas que favorecem o conflito

➤ **Competição:**

- “sense of opposition” : os verdadeiros conflitos de interesse que surgem da competição por recursos escassos como riqueza, poder, prestígio, território, diferenças culturais, ideológicas

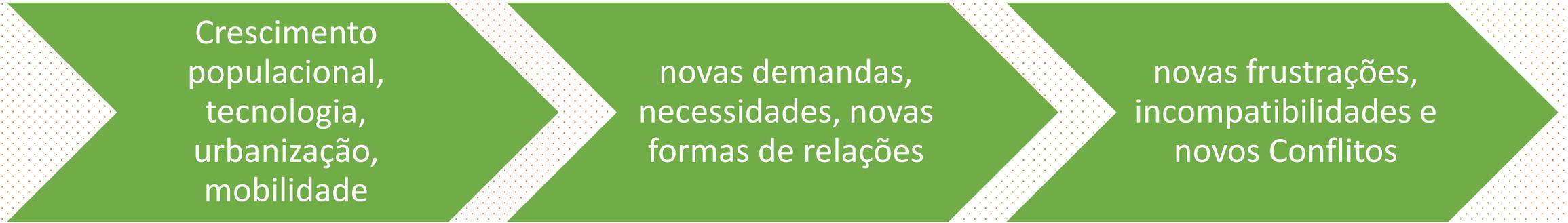
+

- “perception”: não há oposição real de interesses, mas, sim a percepção de que a oposição existe



Condições Externas que favorecem o conflito

➤ Mudança Social:



- A natureza dos conflitos se transforma, bem como sua instrumentalidade e formas de solução
- “generation gap”: conflito entre gerações – Desafios e Incompatibilidades

Características Internas dos Grupos e sua relação com os conflitos entre Grupos

➤ Coesão:

- Força e espécies de vínculos que mantêm os membros do Grupo unidos
- Boa comunicação entre os membros
- Disponibilidade
- Influência
- Consenso em relação a atitudes
- Crenças comuns
- Responsabilidade entre os membros e perante os não membros
- Atitudes positivas em relação ao funcionamento do grupo

Características Internas dos Grupos e sua relação com os conflitos entre Grupos

➤ Coesão:

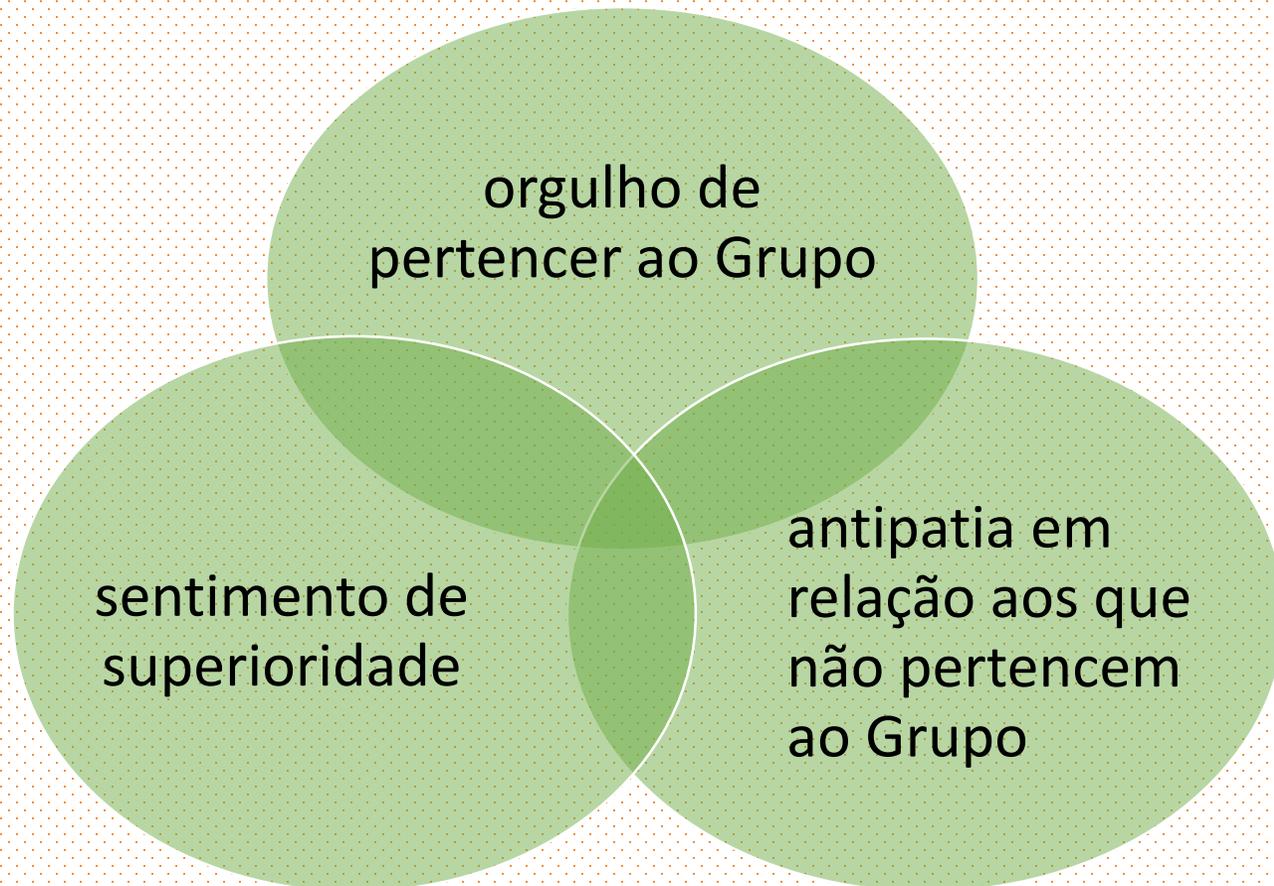
▪ Causa bidirecional:



Características Internas dos Grupos e sua relação com os conflitos entre Grupos

➤ Coesão:

- “ethnocentrism” (*Folkways*. SUMNER, William Graham. 1906):



Características Internas dos Grupos e sua relação com os conflitos entre Grupos

➤ Coesão:

- Coesão no Grupo e hostilidade entre grupos como fatores que se influenciam:
 - ❖ Coesão no Grupo como causa da hostilidade entre grupos:
“displacement” como tática de líderes para manter a lealdade dos membros
 - ❖ Conflito entre grupos como causa da coesão interna no Grupo: ameaças externas geram solidariedade interna

Características Internas dos Grupos e sua relação com os conflitos entre Grupos

➤ Estrutura / Organização:

O tipo de relação dentro de um Grupo provavelmente afetará ou será afetado pelo caráter das relações do Grupo com outros grupos

- Liderança Democrática x Liderança Autoritária

Obs.: em condições extremas (FIEDLER, Fred E. 1964)

- Desequilíbrio estrutural

- Estrutura piramidal x Transversal

Características Internas dos Grupos e sua relação com os conflitos entre Grupos

➤ Poder:

- Conceito que se traduz conforme a situação imposta (“situational power”)
- Não reside no indivíduo, mas, sim, na relação estabelecida entre o indivíduo e o contexto
- “Ingredients of power”: recursos que permitem uma atuação importante em uma relação de poder.
 - Ex.: riqueza, força física, armas, saúde, inteligência, conhecimento, habilidades de organização, respeito e simpatia

Características Internas dos Grupos e sua relação com os conflitos entre Grupos

➤ Poder:

- Coercitivo – incentivos negativos
- De troca ou Recompensa – incentivos positivos
- Ecológico / Ambiental – controle sobre ambiente físico ou social
- Normativo – regras que determinam a relação
- De Referência – o exemplo como forma de influência
- De Especialidade – uso de conhecimento ou habilidade tida como superior

Características Internas dos Grupos e sua relação com os conflitos entre Grupos

➤ Poder:

- Mecanismos de defesa para lidar com a condução de conflitos por insatisfações de membros do Grupo:
 - *Avoidance* – evitar ao máximo o contato e estabelecer distâncias sociais
 - *Denial* – negar ou ignorar as insatisfações
 - *Repression* – reprimir os desejos dos reclamantes
 - *Agression* – forçar a aceitar as condições
 - *Displacement* – transferir a responsabilidade da insatisfação para outro grupo
 - *Reaction-formation* – preocupação e culpa substituem e aliviam a insatisfação
 - *Tokenism* – apaziguar por meio de benefícios ou vantagens
 - *Sublimation* – buscar soluções alternativas

Conflitos de Classe e Raciais



- É preciso mais do que infelicidade ou insatisfação para haver incômodo ativo em relação à condição social.
- Deve haver um reconhecimento de que a mudança é possível e que essa mudança não seria uma violação da ordem natural.

Conflitos de Classe

➤ Teoria Marxista:

O conflito de interesses, inerente à distribuição dos frutos da produção, gera classes, à medida que indivíduos de uma categoria se envolvem em uma luta comum contra indivíduos de outra categoria



➤ Proposições:

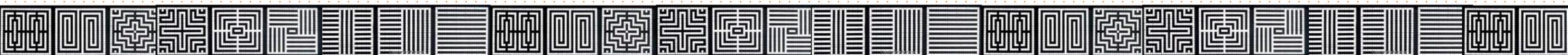
- Qualquer tentativa de introduzir uma mudança no relacionamento existente entre duas partes é mais provável de ser aceita se cada uma espera algum ganho líquido com a mudança do que se um dos lados espera que o outro lado ganhe às suas custas

Conflitos de Classe

- É mais provável que o conflito seja resolvido por um processo competitivo quando cada uma das partes em conflito for internamente homogênea, mas distintamente uma da outra em uma variedade de características, do que quando cada uma é heterogênea internamente e ambas têm características sobrepostas
- Quanto maior o número e mais fortes os vínculos competitivos entre os dois grupos, menor a probabilidade de um conflito ser resolvido cooperativamente; Quanto maior o número e mais fortes os vínculos cooperativos entre os grupos, menor a probabilidade de eles resolverem seus conflitos por processo competitivo
- A institucionalização e regulação do conflito diminui a probabilidade de o conflito seguir um curso destrutivo

Conflito inter-racial

- origem: colonial, resíduos ideológicos de revoluções sociais (americana, francesa);
- interesse dos próprios grupos em se manter identitariamente diferentes (cultura) x utilização pelo grupo dominante de aspectos identitários do grupo dominado para dominação (desejo de mudança no dominado);
- imigrantes x ex-escravos;



ascribed
bond



ascribed
bond

(commitment,
investment,
attachment,
instrumental?)



ascribed
bond

(commitment,
investment,
attachment,
instrumental?)

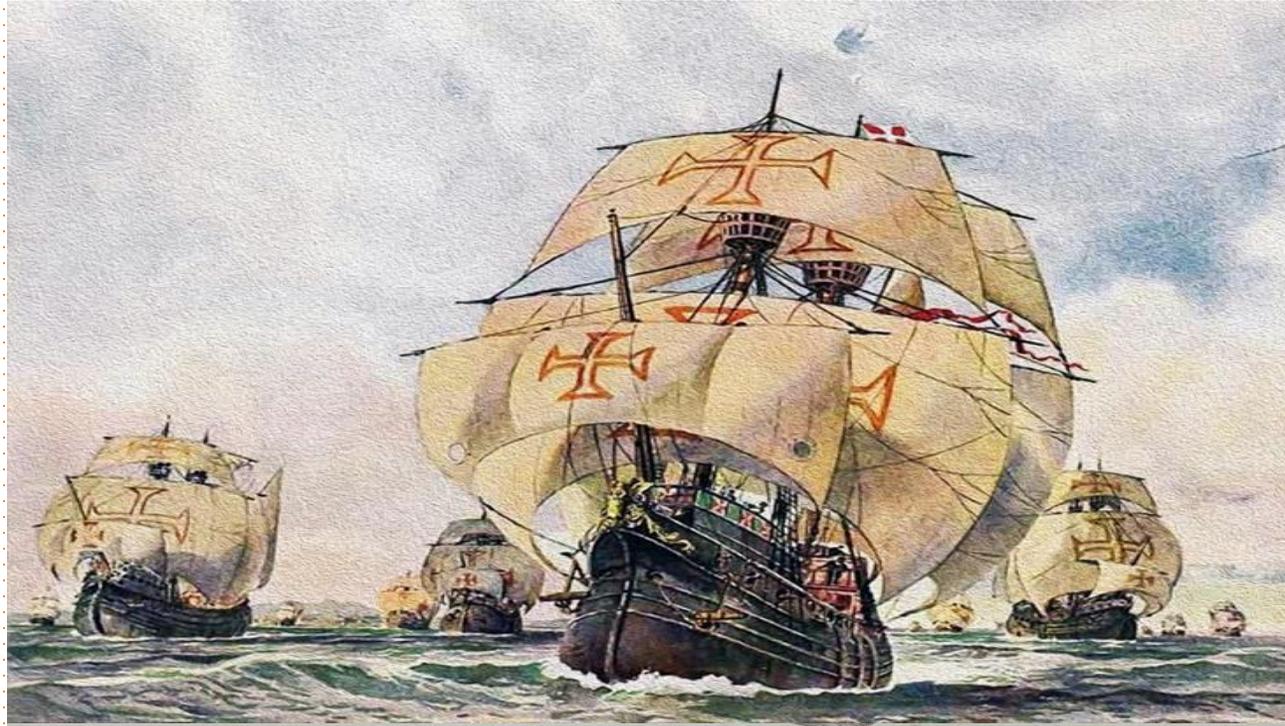


coesos



ascribed
bond

(commitment,
investment,
attachment,
instrumental?)



coesos

preservaram a identidade do grupo



ascribed
bond

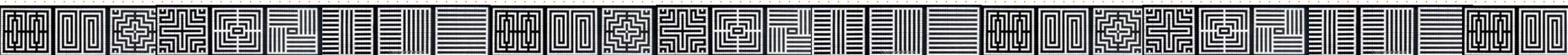
(commitment,
investment,
attachment,
instrumental?)



coesos

preservaram a identidade do grupo

não foram
escravizados



ascribed
bond

(commitment,
investment,
attachment,
instrumental?)

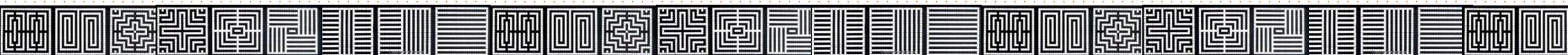


não são tão
numerosos

não foram
escravizados

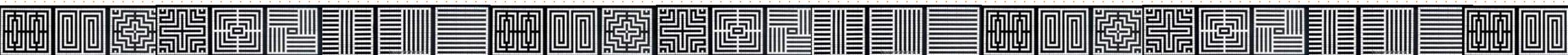
coesos

preservaram a identidade do grupo



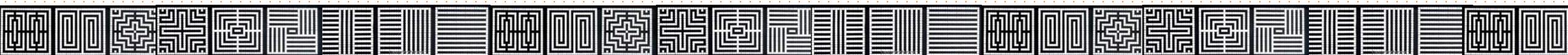
Motivos para a atual polarização

- progresso na questão racial causa tensão racial (abalo no status quo não satisfaz o grupo dominante);
- tensão racial causa progresso na questão racial;
- progresso na questão racial é mínimo ou ilusório e tensão racial é resultado da falta de melhorias (deficits sociais, baixo poder de mudança).

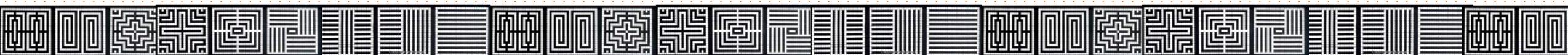


Proposições

- Cooperação advinda de coerção é produtiva, econômica e confiável que uma cooperação escolhida (afeta a prosperidade americana);
- Qualquer forma de relação social tende a moldar seus participantes (relação de superioridade-inferioridade de tratamento);
- Mesmo que haja mudança posterior, a relação entre partes tende a seguir os contornos do início da interação (mesmo que o status social melhore, tensão racial pode persistir);



- Status dos grupos subordinados é medido pela capacidade de se adaptar (e competir com) às práticas do grupo dominante (grupos culturalmente mais elaborados são menos sujeitados a hostilidade);
- A afirmada superioridade de um grupo sobre outro (s) mostra que o conflito não será resolvido por cooperação.



Obrigada (o)!

Henrique Zanin

Luana Soto

Mariana Ramos

Nicole Pinho

