

*Construindo a paz*  
dentro das nossas  
comunidades





# 4

## **Construindo a paz dentro das nossas comunidades**

Escrito por Rachel Blackman

Traduzido por: Miriam Machado, João Martinez da Cruz e Marjorie Allan

Design: Wingfinger

A autora gostaria de agradecer a Martin Jennings, Liz Angell, Ian Wallace, Dewi Hughes, Bob Hansford, João Martinez da Cruz, Isabel Carter, Simon Larkin e Sheila Melot por sua colaboração. Muito obrigada também a todos os parceiros da Tearfund que contribuíram com estudos de casos.

Saber como os recursos da Tearfund são utilizados pelos parceiros e por outras organizações ajuda-nos a melhorar a qualidade dos futuros recursos. Se desejar fazer comentários sobre este recurso, por favor, escreva para a Tearfund ou envie um e-mail para [roots@tearfund.org](mailto:roots@tearfund.org).

Outras publicações da série ROOTS:

- **ROOTS 1 e 2 – *Kit de ferramentas para a defesa de direitos***  
Um conjunto de dois manuais separados: *Compreensão da defesa de direitos* (ROOTS 1) e *Ação prática na defesa de direitos* (ROOTS 2). Só podem ser obtidos em conjunto.
- **ROOTS 3 – *Avaliando a capacidade da sua organização***. Uma ferramenta de avaliação organizacional para permitir às organizações identificar as necessidades de desenvolvimento de suas capacidades.

Todos podem ser obtidos em inglês, e a maioria também pode ser obtida em francês, espanhol e português.

Para obter mais informações, escreva para Resources Development, PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire, WV16 4QP, Inglaterra, ou envie um e-mail para [roots@tearfund.org](mailto:roots@tearfund.org)

© Tearfund 2002

ISBN 1 904364 10 1

Publicado pela Tearfund. Uma companhia limitada. Registrada na Inglaterra sob o no. 994339. Organização sem fins lucrativos registrada sob o no. 265464.

A Tearfund é uma agência cristã evangélica de assistência e desenvolvimento, que trabalha através de parceiros locais, procurando trazer auxílio e esperança às comunidades carentes por todo o mundo.

Tearfund, 100 Church Road, Teddington, TW11 8QE, Reino Unido

Tel: +44 20 8977 9144

E-mail: [roots@tearfund.org](mailto:roots@tearfund.org)

Web: [www.tilz.info](http://www.tilz.info)

# Construindo a paz dentro das nossas comunidades

Escrito por Rachel Blackman



# Conteúdo

Introdução	5
Para quem é este manual ROOTS?	5
Como utilizar este manual	6
Glossário	7
<b>Seção 1 O que é conflito?</b>	<b>9</b>
Tipos de conflito	10
Causas dos conflitos	10
Estágios dos conflitos	12
Como as pessoas respondem aos conflitos	14
Reconciliação	15
<b>Seção 2 O que a Bíblia diz sobre a reconciliação?</b>	<b>17</b>
Reconciliação com Deus	17
Reconciliação com os outros	18
PRINCÍPIO 1 Bem-aventurados os pacificadores	18
PRINCÍPIO 2 Identidade e unidade	19
PRINCÍPIO 3 Amar o próximo	20
PRINCÍPIO 4 Amar os inimigos	21
PRINCÍPIO 5 Perdoar uns aos outros	21
<b>Seção 3 Pontos de aprendizagem</b>	<b>25</b>
PONTO DE APRENDIZAGEM 1 Analise o conflito	25
PONTO DE APRENDIZAGEM 2 Examine a identidade	29
PONTO DE APRENDIZAGEM 3 A reconciliação requer tempo e não dinheiro	35

PONTO DE APRENDIZAGEM 4	Estimule a comunicação e a compreensão	36
PONTO DE APRENDIZAGEM 5	Desenvolva uma visão para a paz sustentável	40
PONTO DE APRENDIZAGEM 6	Elabore indicadores de paz e reconciliação	41
PONTO DE APRENDIZAGEM 7	Valorize a liderança servil	43
PONTO DE APRENDIZAGEM 8	Encontre pontos em comum	44
PONTO DE APRENDIZAGEM 9	Crie confiança	47
PONTO DE APRENDIZAGEM 10	Trabalhe em rede	51
Seção 4	Recapitulação da aprendizagem e plano de ação	55
Seção 5	Recursos e contatos	57

# Introdução

Nos últimos anos, tem-se dado uma atenção cada vez maior ao valor de se incentivarem a paz e a reconciliação a nível comunitário. *Construindo a paz dentro das nossas comunidades* examina questões fundamentais, que devem ser consideradas ao se incentivarem a paz e a reconciliação. Estas questões surgiram a partir da experiência de parceiros da Tearfund envolvidos em atividades de construção da paz com comunidades. Os estudos de casos são provenientes de parceiros em Ruanda, na África do Sul, na Irlanda do Norte, no Sudão, em Bangladesh, na Índia, no Peru, na Serra Leoa e na Colômbia.

O objetivo deste manual é incentivar e inspirar organizações a ver o valor do desenvolvimento que leva em consideração os conflitos. Muitos dos estudos de casos são exemplos de um trabalho eficaz, com enfoque nos conflitos, em que as organizações parceiras estabeleceram iniciativas de construção da paz em resposta ao conflito generalizado. O trabalho destes parceiros enfocou a situação de conflito e foi de vital importância. Entretanto, também é importante que todas as organizações, estejam elas ou não trabalhando atualmente no contexto de um conflito generalizado, não ignorem sua função de pacificação. No sentido secular, a pacificação pode referir-se a uma área de negociação política. Entretanto, a Bíblia diz que todos os cristãos são pacificadores, portanto, a construção da paz e a reconciliação devem fazer parte do nosso ministério diário. É disto que se trata o desenvolvimento que leva em consideração os conflitos – incorporar a construção da paz em qualquer tipo de trabalho de desenvolvimento que façamos. Os pontos de aprendizagem provenientes da experiência dos parceiros são tão úteis para as organizações que desejam levar em consideração os conflitos quanto para as que se encontram numa situação que exige um trabalho que os enfoque.

O manual primeiramente examina a teoria de conflito e reconciliação e mostra a base bíblica para o envolvimento na construção da paz. Depois, resume os pontos de aprendizagem provenientes da experiência dos parceiros da Tearfund que deveriam ser considerados ao se incentivarem a paz e a reconciliação. Ele também contém muitas idéias práticas de iniciativas de paz e reconciliação.

## Para quem é este manual ROOTS?

*Construindo a paz dentro das nossas comunidades* é para qualquer pessoa interessada em ler e refletir sobre os pontos de aprendizagem que surgiram a partir da experiência dos parceiros da Tearfund ao incentivarem a paz e a reconciliação.

### Pontos a serem considerados

- Se a sua organização já estiver incentivando a paz e a reconciliação, pode ser útil pensar sobre outras questões que possam receber atenção ou outras atividades a serem realizadas.

- Se sua organização tiver identificado oportunidades para incentivar a paz e a reconciliação, mas não tiver certeza de como se envolver, este manual ajudará a começar a pensar sobre as questões a que vocês podem precisar dar atenção e as opções que poderiam considerar.
- Se sua organização ainda não tiver identificado a necessidade de incorporar a paz e a reconciliação em seu trabalho, este manual ajudará a pensar sobre a importância do desenvolvimento que leva em consideração os conflitos. É provável que você enfrente situações de conflito no futuro. Estes podem ser violentos ou podem consistir em tensões de pequena escala quanto a um projeto comunitário. Os pontos de aprendizagem neste manual aplicam-se tanto a estes tipos de tensões quanto a situações de conflito maiores.

## Como utilizar este manual

Você poderia simplesmente ler *Construindo a paz dentro das nossas comunidades*, sem trabalhar com as questões para reflexão. Entretanto, acreditamos que trabalhar com elas juntamente com outras pessoas e passar algum tempo refletindo sobre as questões seria mais útil. Este manual foi dividido em seções curtas, para que você possa trabalhar com ele ao longo de várias sessões:

- A SEÇÃO 1 e a SEÇÃO 2 examinam a teoria de conflito e reconciliação. Sugerimos que você leia estas seções individualmente e trabalhe com elas juntamente com outras pessoas, a fim de compreender a teoria. Na SEÇÃO 2, incluímos estudos bíblicos em grupo, para ajudá-lo a pensar sobre os princípios bíblicos. Talvez você queira usar estes estudos bíblicos em seminários de conscientização, para incentivar a reconciliação.
- Na SEÇÃO 3, há estudos de casos dos parceiros da Tearfund, para ajudá-lo a ver como os pontos de aprendizagem funcionam na prática. Esperamos que estes estudos de casos proporcionem idéias para iniciativas, que talvez você queira desenvolver. Após os estudos de casos, você encontrará questões para reflexão, para ajudá-lo a pensar sobre como cada ponto de aprendizagem está relacionado com a sua própria situação local.
- É importante reservar algum tempo para a SEÇÃO 4. A recapitulação da aprendizagem ajuda a considerar a possibilidade de sua organização se envolver no trabalho de incentivo à reconciliação. O plano de ação ajuda a pensar sobre como colocá-lo em prática.
- Na SEÇÃO 5, fornecemos uma lista de algumas publicações e websites que talvez lhe sejam úteis, se estiver interessado em descobrir mais sobre a construção da paz e a reconciliação.



# Glossário

Este glossário explica o significado de palavras difíceis, conforme foram usadas neste manual.

<b>atrocidades</b>	atos de violência
<b>confrontação</b>	quando dois ou mais grupos se encontram face-a-face, muitas vezes, de uma forma agressiva
<b>credibilidade</b>	integridade de caráter
<b>desmobilização</b>	passar de uma situação de guerra para uma de paz (por exemplo, mandar as tropas embora)
<b>diversidade</b>	uma grande variedade de diferenças
<b>estado</b>	uma área governada por um governo, que geralmente consiste em várias nações
<b>explosão de idéias</b>	relatar o que vem imediatamente à mente quanto a uma questão
<b>genocídio</b>	matança em massa organizada de um grupo étnico, racial ou religioso
<b>guerrilheiro</b>	pessoa numa força de resistência armada independente
<b>incêndio premeditado</b>	quando uma propriedade é incendiada de propósito
<b>incompatíveis</b>	que não concordam entre si, de tal forma que não podem coexistir
<b>indiferença</b>	falta de interesse, preocupação ou importância
<b>jogo de damas</b>	um jogo de tabuleiro
<b>linha cronológica</b>	ferramenta usada para ajudar as comunidades a resumir o que aconteceu ao longo de um período de tempo
<b>litígio</b>	discórdia ou controvérsia
<b>nação</b>	um povo com um nome, uma origem, uma história, uma cultura, costumes e um território comum
<b>perda de entes queridos</b>	perda resultante da morte de uma pessoa a quem se ama
<b>perpetrador</b>	pessoa responsável por um crime
<b>psicológico</b>	relativo à mente
<b>rebelião</b>	recusa em aceitar ou ser suscetível à autoridade

<b>reconciliação</b>	quando as relações são restauradas ou o processo de restauração
<b>reconstrução</b>	construir novamente
<b>reintegração</b>	incluir alguém novamente num agrupamento social
<b>trauma</b>	uma ferida física ou emocional que causa danos permanentes
<b>violações</b>	quando os direitos são ignorados

## Acrônimos

<b>AEE</b>	African Evangelistic Enterprise
<b>CHASL</b>	Christian Health Association of Sierra Leone (Associação Cristã de Saúde da Serra Leoa)
<b>CVR</b>	Comissão da Verdade e Reconciliação
<b>EFSL</b>	Evangelical Fellowship of Sierra Leone (Comunidade Evangélica da Serra Leoa)
<b>MOUCECORE</b>	MOUvement Chrétien pour l'Evangelisation, le COunselling et la REconciliation
<b>MPC</b>	Mocidade para Cristo
<b>NSCC</b>	New Sudan Council of Churches (Conselho das Igrejas do Novo Sudão)
<b>RDIS</b>	Rural Development Interdiocesan Service (Serviço Interdiocesano de Desenvolvimento Rural)
<b>RURCON</b>	Rural and Urban Resources: Counselling, Outreach and Networking
<b>SPLA</b>	Sudan People's Liberation Army (Exército de Libertação do Povo Sudanês)
<b>TEASA</b>	The Evangelical Alliance of South Africa (Aliança Evangélica da África do Sul)

# O que é conflito?

Quando as pessoas pensam na palavra conflito, elas, muitas vezes, pensam em guerras ou violência. Entretanto, existe conflito em todos os níveis da sociedade, em qualquer tipo de situação. É fácil esquecer que passamos por conflitos todos os dias de nossas vidas.

**Os conflitos ocorrem quando duas pessoas, dois grupos ou mais possuem ou acreditam que possuem metas incompatíveis.**

## Reflexão

- Faça uma explosão de idéias com a palavra *conflito*. Que palavras vêm à sua cabeça?
- Escreva todos os diferentes exemplos de conflito que lhe vierem à cabeça.
- Agrupe estes exemplos de acordo com o nível em que o conflito ocorre (por exemplo: pessoal, familiar, relativo à igreja, comunitário, étnico, estatal, internacional).

O conflito é um fato da vida. Deus criou-nos à Sua imagem, mas também nos fez únicos. Assim, alguns dos nossos pontos de vista e opiniões diferem das das outras pessoas. Muitas vezes, o conflito ocorre devido à falta de respeito pelas necessidades e pontos de vista uns dos outros.

Entretanto, na maioria dos casos, podemos resolver os conflitos. Desde o nível pessoal até o nível internacional, geralmente se usa a boa comunicação para se superarem as divergências e se chegar a um acordo, antes que a violência comece. A nível pessoal, muitas vezes, não nos damos conta de que estamos superando as divergências.

É importante lembrar que o conflito pode ser criativo. O conflito, às vezes, é necessário para se trazer justiça onde há injustiça. Ele pode oferecer uma oportunidade para que sejam estabelecidos novos sistemas políticos e sociais e pode ajudar a modelar o futuro. Entretanto, quando o conflito se torna violento, ele geralmente causa mais mal do que bem. Após o conflito violento, freqüentemente é difícil ver oportunidades para um futuro melhor devido à destruição generalizada da infra-estrutura e dos meios de sobrevivência, à perda de confiança e ao sofrimento causado pela perda de entes queridos, pelo trauma, pelo luto e pela ira. Também é possível que a mudança social já tenha ocorrido antes que o conflito se torne violento.

## Reflexão

- Pense numa época em que você tenha passado por um conflito. Por exemplo, quando teve uma discórdia com um colega ou um vizinho.
- Como você lidou com ele?
- O conflito teve um resultado positivo?
- Se teve, o resultado positivo teria sido alcançado, se não tivesse havido conflito?

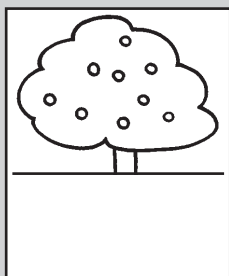
## Tipos de conflito

Há vários tipos diferentes de conflito ocorrendo nas comunidades por todo o mundo. Sugerimos quatro categorias em que a maioria deles se dividem:

Quatro tipos de conflito

### 1 Nenhum conflito

Qualquer comunidade pacífica provavelmente passa por conflitos ocasionalmente, embora as comunidades desta categoria sejam boas em resolvê-los antes que eles se criem.



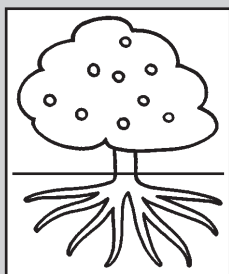
### 2 Conflito superficial

Este possui raízes superficiais ou não possui raiz alguma. Ele pode ocorrer devido a metas mal entendidas, o que pode ser resolvido através de uma melhor comunicação e da tentativa consciente dos grupos oponentes de compreenderem as necessidades e opiniões mútuas.



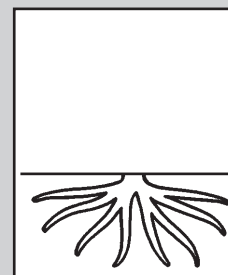
### 3 Conflito latente

Este é o conflito abaixo da superfície. Ele pode precisar ser trazido à tona antes de poder ser resolvido com eficácia.



### 4 Conflito aberto

Este conflito é bem visível e possui raízes profundas, às vezes, ao longo de várias gerações. Tanto as causas quanto os efeitos precisam ser resolvidos.



Adaptado da publicação de *Working with Conflict*, página 5

Nas comunidades que passam por conflitos superficiais ou latentes, a discórdia pode transformar-se rapidamente em conflito aberto. O conflito aberto pode causar mais danos físicos, sociais, psicológicos e ambientais que os outros tipos. Ele afeta pessoas que não estão envolvidas no conflito da mesma forma que afeta as que estão.

## Causas dos conflitos

O conflito começa, porque as pessoas não concordam sobre uma questão. Entre as questões de discórdia nos conflitos de grande escala recentes estão: território, língua, religião, recursos naturais, etnia ou raça, migração e poder político. Às vezes, há mais de uma questão de discórdia. Um conflito a nível comunitário poderia ser quanto a qualquer uma destas questões.

Embora o conflito comece por causa de uma questão de discórdia, geralmente há antecedentes que o influenciam, intensificando-o. A influência mais importante é o poder. Outras são a cultura, a identidade e os direitos.

**Poder** Poder é a habilidade ou capacidade de se fazer algo ou de se controlar e influenciar o que os outros fazem. Ele determina quem toma as decisões e que decisões são tomadas. O poder freqüentemente se mostra, quando duas ou mais pessoas interagem. Tendemos a pensar no poder como algo que pertence às pessoas que ocupam cargos públicos e tomam decisões, tais como políticos e diretores de empresas comerciais. Estas pessoas freqüentemente possuem muito poder em comparação com as pessoas que representam ou que trabalham para elas e compram seus produtos. Há também diferenças no poder nas relações diárias. Por exemplo, idade, sexo, instrução, alfabetização e localização, tudo isto influencia a quantidade de poder que possuímos ou que os outros reconhecem.

Há muitas fontes de poder. O poder não é apenas a força militar. Ele pode ser o dinheiro, as redes, as informações, a autoridade, o conhecimento, a segurança e o acesso aos recursos.

Todos possuem um certo grau de poder. A situação de falta de poder ocorre, quando as pessoas não acham que possuem poder, quando não conseguem usá-lo ou quando os outros não o reconhecem. Muitas pessoas não possuem confiança para influenciar as situações que acreditam estar fora de seu alcance. Ajudar as pessoas a adquirir um sentido de valor e confiança própria é o primeiro passo vital no processo do empoderamento. À medida que as pessoas adquirem esta confiança, elas se tornam motivadas a agir e trabalhar juntas para desafiar os desequilíbrios do poder.

O conflito é estimulado, quando o equilíbrio do poder entre os diferentes grupos muda ou é muito desigual. Talvez um grupo esteja abusando de seu poder, queira mais poder ou tenha medo de perdê-lo. Talvez um outro grupo esteja querendo desafiar os que estão no poder, para que este seja mais equilibrado.

É importante observar que a maneira como o poder é usado varia. Numa situação de conflito, o poder pode ser usado tanto para estimular o conflito como para ajudar a construir a paz.

**Dois tipos de poder** É útil distinguir entre dois tipos diferentes de poder:

Fonte: *Working with Conflict*, página 39

- **O PODER PESADO** é a habilidade de comandar e coagir. O poder pesado geralmente representa o poder físico ou militar. Ele é dominante nos conflitos violentos, à medida que os grupos oponentes lutam pela vitória.
- **O PODER LEVE** é a habilidade de fazer com que haja cooperação. Este tipo de poder é vital para a construção da paz.

Reflexão

- Em quantas fontes diferentes de poder você consegue pensar?
- Pense sobre sua região. Que tipos de pessoas ou grupos possuem poder?
- Que fontes de poder você possui?
- É possível para alguém possuir tanto o poder pesado quanto o leve?

## Estágios dos conflitos

### 1 Pré-conflito

**DIFERENÇAS** As discussões e as diferenças podem ser saudáveis e produtivas, se tratadas com tolerância.

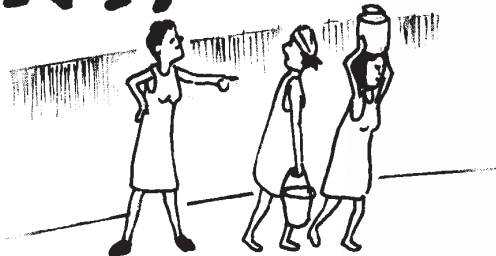
**TENSÕES** Os pontos de vista ficam inflexíveis, e as pessoas começam a criticar seus oponentes e vê-los como inimigos. As diferenças entre os grupos ficam piores. Os grupos ficam mais divididos.



Quando as diferenças se transformam em tensões, é improvável que haja um atalho para o entendimento. Uma vez que se chega a um ponto de crise, não há soluções rápidas.

### 2 Confrontação

**LITÍGIOS** Nenhum dos lados admite que cometeu erros. Eles se tornam resolutos. São assumidas posições mais extremas. São feitas ameaças, mas estas não são realizadas. Os partidários podem fazer demonstrações ou comportar-se de outras maneiras confrontantes.



### 3 Crise

Auge do conflito, com hostilidade aberta e/ou violência. A comunicação entre os lados, muitas vezes, cessa.

**HOSTILIDADES** As pessoas ficam convencidas de que os seus pontos de vista estão certos. Os oponentes são ridicularizados, desprezados e isolados. Algumas das ameaças são colocadas em prática.

**VIOLÊNCIA** "Não há volta." "Eles têm de perder." É usada a força, talvez até a violência física.



### 4 Resultado

A força pode correr seu curso até que um partido "vença", outro se renda, haja um acordo de cessar-fogo ou todos estejam exaustos. As pessoas de fora podem intervir com a força, para dar fim à violência.



Adaptado da revista *Passo a Passo* 36, páginas 8–9, usando-se a publicação *Working with Conflict*, página 19

Os grupos oponentes devem abrir canais de comunicação e trabalhar para chegarem a um entendimento total.

### 9 Entendimento

Todos concordam. Eles podem concordar em manter pontos de vista diferentes, mas sempre aceitam os pontos de vista alheios. Pode ser útil ter um acordo escrito e assinado para futura referência.



### 8 Encontrando soluções

É encontrada uma abordagem com que todos concordam, seja através da lei, de métodos costumeiros ou de parcerias. Entra-se em acordo quanto às soluções, e estas são postas em prática.



### 7 Compreensão mútua

As pessoas começam a compreender os pontos de vista dos outros e a respeitá-los. O conflito é descrito (às vezes, mapeado), para ajudar a encontrar possíveis soluções.



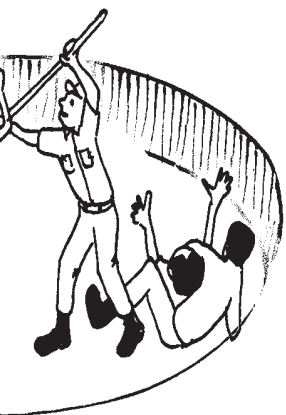
### 6 Canais de comunicação abertos

Ambos os lados concordam que é necessária uma solução. As pessoas de fora podem ajudar ambos os lados a se comunicarem. São estabelecidas formas de se seguir adiante.

### 5 Pós-conflito

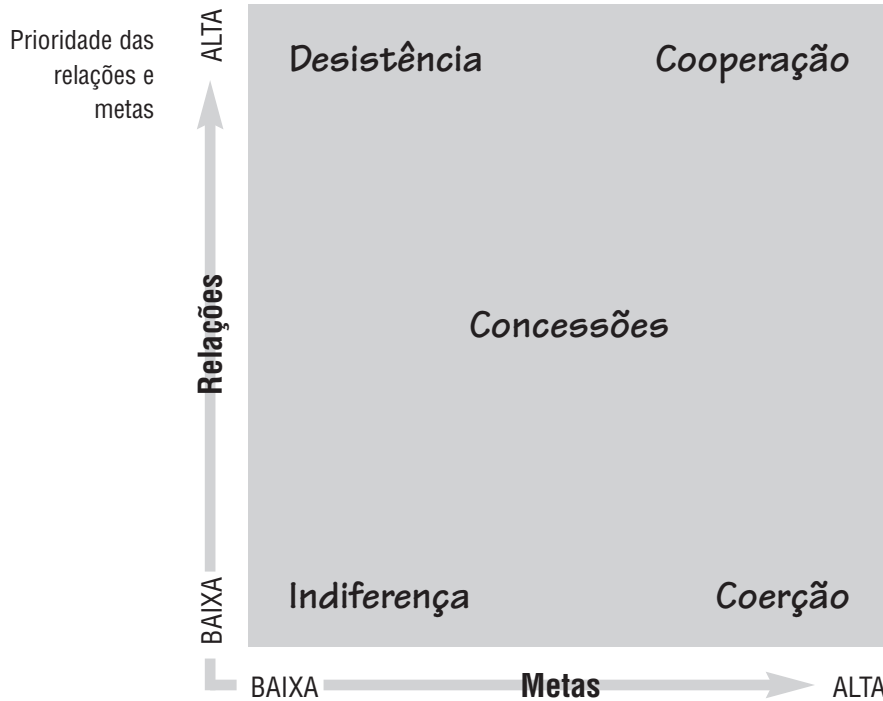
Fim da confrontação violenta.

*O fato de um lado "vencer" pode não levar a uma mudança positiva e pode criar novas injustiças, as quais poderiam resultar em confrontação (Estágio 2) novamente.*



## Como as pessoas respondem aos conflitos

As pessoas respondem ao conflito de diferentes maneiras, dependendo da importância que dão a manter uma relação com o grupo oponente e dependendo da quantidade de poder que acreditam possuir. Isto pode ser representado por um gráfico:



### Aspectos bons e ruins de cada resposta

**INDIFERENÇA** Se as pessoas acharem que suas metas e relações não são importantes, elas podem simplesmente ficar fora do conflito. Elas podem achar que o conflito não é da sua conta. Também podem achar que seu envolvimento não fará nenhuma diferença.

**DESISTÊNCIA** As pessoas desistem, quando dão muita importância às suas relações com os outros e pouca às suas metas. Elas querem a paz a qualquer custo. Serem aceitas e benquistas pelas outras pessoa é o mais importante. Os conflitos podem desaparecer, simplesmente porque a pessoa mantém relações amistosas. Porém, desistir pode também significar manter-se calado sobre as verdadeiras questões e mágoas.

**COERÇÃO** As pessoas que usam de poder excessivo sobre seus oponentes possuem pouca consideração pelas outras pessoas. Elas não valorizam muito as relações com os outros. Vencer faz parte da meta. Algumas pessoas usam a força porque estão acostumadas a dominar e não querem admitir que podem estar erradas. O que elas não vêem é que, ao vencerem, podem estar coagindo os outros a perder e que podem estar interrompendo o conflito apenas por um período curto de tempo.

**CONCESSÕES** As pessoas fazem concessões, quando sabem que não alcançarão todas as suas metas. Elas negociam, entram em acordo e promovem relações, sem que isto custe muito a qualquer um dos lados. Elas vêem a necessidade de que ambos os lados ganhem algo. Porém, às vezes, o resultado é que todos acham que o resultado é insatisfatório ou que nenhum lado está comprometido com a solução.



**COOPERAÇÃO** Para estas pessoas, as relações e as metas são importantes. Elas acreditam que as pessoas podem encontrar soluções novas e imaginativas para o conflito, em que ambos os lados ganhem. Quando os grupos em conflito se sentam juntos para discutir suas metas, freqüentemente se dão conta de que estas mudaram. Talvez não as tenham considerado a longo prazo. Ou, talvez, tenham visto que todos ganham mais trabalhando como parceiros do que como oponentes.

## Reconciliação

As questões de discórdia que começaram o conflito, muitas vezes, escondem um problema mais profundo. Observe que cada estágio do conflito, identificados nas páginas 12 e 13, está ligado à maneira como as pessoas se relacionam umas com as outras. Os cristãos acreditam que as relações rotas formam as raízes dos conflitos. Uma relação rota com Deus por causa do pecado leva às relações rotas entre as pessoas. Na SEÇÃO 2, examinaremos isto em maiores detalhes.

Se as relações rotas formam as raízes dos conflitos, a construção da paz deve envolver a reconciliação, assim como a resolução da questão de discórdia.

### Por que as boas relações são importantes

- Se não lidarmos com a questão e as relações, o conflito pode facilmente começar novamente no futuro.
- Assim como noutros tipos de trabalho de desenvolvimento, é importante lidar com a causa fundamental do problema da mesma forma que com os sintomas, para que a mudança seja sustentável.
- A restauração das relações também pode evitar o conflito sobre outras questões no futuro, pois haveria uma melhor compreensão e experiência entre os grupos oponentes.

As organizações que estão procurando trabalhar na reconciliação das comunidades precisam lembrar-se de que não podem elas próprias resolver o conflito ou restaurar as relações. Nossa função como organizações é oferecer a oportunidade para que os lados oponentes se comuniquem um com o outro, a fim de resolverem o conflito e reconciliarem-se entre si.

Os parceiros da Tearfund têm estado envolvidos em incentivar a paz e a reconciliação por vários anos. Eles possuem muita experiência com a qual podemos aprender. Na SEÇÃO 3, resumimos os pontos de aprendizagem das experiências dos parceiros da Tearfund na criação de oportunidades para a reconciliação.

O diagrama abaixo mostra a função que a reconciliação desempenha na transformação do conflito. Sem que nos concentremos na comunicação e nas relações, é provável que haja um círculo vicioso de conflito. A reconciliação é a chave para a paz sustentável.



# O que a Bíblia diz sobre a reconciliação?

É importante examinarmos cuidadosamente o que a Bíblia diz sobre a reconciliação. Isto ajuda a formar uma base para o trabalho de desenvolvimento que fazemos. Esta seção examina alguns princípios bíblicos, a fim de nos ajudar a pensar sobre os motivos pelos quais os cristãos deveriam se envolver no incentivo à reconciliação. Estes princípios também podem ser compartilhados com os cristãos afetados pelo conflito, de forma que eles possam ser piedosos em suas atitudes e ações durante ou após o conflito.

## Reconciliação com Deus

Nosso modelo para a reconciliação é a reconciliação com Deus através de Jesus Cristo.

O primeiro capítulo do Gênesis fala sobre a criação de Deus. Deus criou os céus e a terra. Deus viu que o que estava criando era “bom”. Ele, então, criou o homem e a mulher e os declarou “muito bons”. Adão e Eva viviam na terra de Deus sob a benção de Deus (versículo 28). As pessoas tinham shalom (paz) com Deus, umas com as outras e com o meio ambiente.

Shalom

A palavra hebraica *shalom* é usada em muitas passagens da Bíblia. Ela é traduzida para o português como *paz*. A definição portuguesa moderna de *paz* é a ausência de tensão ou guerra. Porém, a palavra *shalom* significa mais do que isto. Ela significa integridade e totalidade com Deus, com os outros e com a criação.

Entretanto, em Gênesis 3, nos é dito que a criação de Deus foi danificada pelo pecado. O shalom do jardim do Éden foi destruído. As relações das pessoas com Deus foram rompidas. Isto resultou no rompimento das relações entre as pessoas e entre as pessoas e o meio ambiente.

O resto da Bíblia é um relato do plano de Deus para restaurar Sua criação – trazer sua criação de volta para a relação certa com Ele. Isaías 9 profetiza a vinda de Jesus. O versículo 6 descreve-o como o “Príncipe da Paz”. O Novo Testamento adota a idéia hebraica de shalom como a totalidade na presença de Deus. Shalom, ou paz, vem através da morte de Jesus na cruz. Colossenses 1:19-20 diz “Porque foi do agrado do Pai que toda a plenitude nele [em Cristo] habitasse e que, havendo por ele feito a paz pelo sangue da sua cruz, por meio dele reconciliasse consigo mesmo todas as coisas, tanto as que estão na terra como as que estão nos céus.” Jesus traz as pessoas de volta à relação certa com Deus, umas com as outras e com a criação como um todo. Apocalipse 21:3-4 diz que Deus habitará com o seu povo e “não haverá mais morte, nem pranto, nem clamor, nem dor”.

## Reconciliação com os outros

Os cristãos devem comprometer-se com a reconciliação das pessoas com Deus. Em Coríntios 5:18-20, Paulo diz que Deus nos deu a todos o ministério da reconciliação. Ele nos chama de “embaixadores de Cristo” para compartilharmos a mensagem de reconciliação com os outros. Este é o nosso chamado para testemunharmos para os que ainda não estão reconciliados com Deus através da cruz. Na Bíblia, a reconciliação com os outros acompanha a reconciliação com Deus. Nossa resposta à graça redentora de Deus é expressa através da nossa resposta aos outros.

A Bíblia mostra que as relações rotas são as raízes da pobreza, da marginalização e do conflito. Estamos vivendo num mundo em que a rebelião humana contra Deus levou ao egocentrismo, o qual, por sua vez, resulta na exclusão, na desconfiança, na ganância e na injustiça. A intenção de Deus é a reconciliação e a comunidade. Há muitas passagens no Novo Testamento em que a união cristã é enfatizada e são dadas diretrizes sobre como vivermos em paz uns com os outros.

No resto desta seção, examinaremos alguns princípios bíblicos, a fim de chegarmos a uma compreensão de por que os cristãos deveriam se envolver no incentivo à reconciliação.

### PRINCÍPIO 1 Bem-aventurados os pacificadores

Em Mateus 5:9, Jesus diz a seus discípulos: “Bem-aventurados os pacificadores, porque eles serão chamados filhos de Deus.” A pacificação é um aspecto essencial do caráter cristão. Observe a palavra *pacificadores*. É necessário fazer as pazes; isto não é algo que simplesmente acontece. É interessante que nossa natureza pecadora nos torna perturbadores da paz. Isto é visto no mundo de hoje tanto quanto na época de Jesus. Por causa do pecado, as pessoas perturbam a paz com demasiada facilidade. Isto pode ocorrer através de guerras em grande escala, conflitos destrutivos entre indivíduos e, infelizmente, conflitos entre as igrejas.

A relação das pessoas com Deus é restaurada através do sangue de Cristo. Porém, nestes versículos de Mateus 5, Jesus também mostra preocupação com a cicatrização das feridas dentro da sociedade. Ele quer ver as relações entre as pessoas restauradas e pressupõe que os cristãos sejam pacificadores. Isto significa que os cristãos deveriam fazer as pazes entre si. Os cristãos também possuem um papel na criação de oportunidades para que os não cristãos em conflito se encontrem e se reconciliem.

Ao oferecermos oportunidades para a reconciliação, podemos mostrar o poder reconciliatório do Evangelho de uma forma visível. Isto requer que nós próprios estejamos reconciliados com Deus. Significa também que o conflito nas igrejas seja resolvido. Há muitas passagens no Novo Testamento que lidam com a questão do conflito nas igrejas. Este problema existiu no início da igreja assim como ainda existe hoje em dia. O conflito nas igrejas não será visto neste livro, mas é uma questão importante. Assim, oferecemos passagens úteis da Bíblia e recursos na SEÇÃO 5.

Resolver os conflitos entre os cristãos assegura que:

- estejamos agindo da forma que Deus deseja
- possamos nos identificar com outras pessoas em conflito, porque sabemos que nós próprios passamos por ele
- não sejamos acusados de sermos hipócritas
- os não cristãos vejam como os cristãos trabalham juntos em harmonia
- guiemos as pessoas para Jesus, de maneira que elas se possam reconciliar com Deus.

## PRINCÍPIO 2 **Identidade e unidade**

As pessoas com quem nos relacionamos melhor geralmente são as com quem temos algo em comum. Deus criou o homem e a mulher à Sua imagem, mas nos fez a todos únicos. Não existem duas pessoas completamente iguais no mundo. Todos possuímos uma identidade diferente. Isto deve-se, em parte, às características herdadas, tais como nossa etnia. Ela também pode ser moldada pelas pessoas com quem convivemos ou por onde trabalhamos. Achamos mais fácil nos relacionarmos com pessoas do mesmo grupo étnico, familiar, lingüístico, etário ou do mesmo sexo, ou com pessoas que possuem interesses semelhantes, tais como esporte ou música.

### Reflexão

- Pense sobre os diferentes elementos da sua identidade (por exemplo: etnia, religião, sexo, classe social, idade).
- Pense sobre os seus melhores amigos e colegas. Que aspecto da identidade deles permite que vocês se relacionem bem entre si?

Deus adora a idéia de grupos, tais como a família e os grupos étnicos. O desejo de pertencer a um grupo faz parte da natureza humana, criada por Deus. Infelizmente, a identidade grupal é, muitas vezes, abusada, ao invés de celebrada. Quando dois grupos entram em contato, freqüentemente são as suas diferenças que são enfatizadas. A identidade grupal também é, com freqüência, usada como desculpa para o conflito ou para esconder outras questões.

Contudo, a Bíblia diz que Jesus é capaz de unir pessoas de diferentes grupos e dar-lhes uma identidade comum. Os termos *família*, *comunidade* e *nação* são todos usados na Bíblia para descrever o grupo de cristãos (veja Gálatas 6:10, Hebreus 2:11, 1 Pedro 4:17, Gênesis 28:3, Gênesis 12:2, Gênesis 18:18, Deuteronômio 26:19, 1 Pedro 2:9-10).

ESTUDO BÍBLICO  
**Unidade em Cristo**

E cantavam um novo cântico, dizendo: “Digno és de tomar o livro e de abrir os seus selos, porque foste morto e com o teu sangue compraste para Deus homens de toda tribo, e língua, e povo, e nação.”  
**Apocalipse 5:9**

- Leia Romanos 10:12-13.
  - *O que estes versículos nos dizem sobre a atitude de Deus em relação a grupos diferentes?*
- Leia Efésios 2:11-22. Esta passagem enfatiza o fato de que todas as pessoas podem ter acesso igual a Deus e que Sua paz afeta nossas relações com as outras pessoas. O povo judeu tinha orgulho de sua circuncisão, que era um sinal da aliança de Deus com Israel. Os cristãos efésios não eram judeus de nascença.
  - *Que garantia Paulo oferece aos efésios nos versículos 11-13?*
  - *O que os versículos 14-18 dizem sobre a hostilidade entre os gentios e Deus e os gentios e os judeus? Qual foi a força unificadora?*
  - *Nos versículos 19-22, como os cristãos efésios são descritos? Que papel vital é desempenhado por Jesus?*
  - *Como esta passagem o desafia em sua relação com outros cristãos? Como esta passagem o desafia em sua relação com cristãos de uma cultura diferente?*
- Leia Colossenses 3:11 e 1 Coríntios 12:12-13.
  - *O que estes versículos significam para nós hoje em dia?*
  - *Substitua palavras tais como “gregos” e “judeus” por nomes de grupos da comunidade com a qual você trabalha.*
- Leia Romanos 15:5-6. Por que Paulo enfatiza a necessidade de unidade?
  - *Muitos parceiros usam a frase “Unidade na diversidade, ao invés de uniformidade.” Discuta esta frase, considerando as passagens bíblicas que acabou de ler.*

PRINCÍPIO 3 **Amar o próximo**

Muitas vezes, na Bíblia, somos chamados a amar nosso próximo. Conforme mostra o estudo bíblico abaixo, nosso próximo não é apenas a pessoa ao lado ou mesmo alguém do mesmo país.

ESTUDO BÍBLICO  
**Amando o nosso próximo**

- Veja Levítico 19:18, Mateus 19:19, Marcos 12:28-34 e Romanos 13:9.
  - *O que todos estes versículos têm em comum?*
- A parábola do Bom Samaritano explica o mandamento “amarás o teu próximo”. Leia Lucas 10:25-37. A mensagem importante que Jesus está transmitindo é que nos devemos amar uns aos outros sem nos limitarmos pelas fronteiras culturais e sociais. Quando o advogado pergunta a Jesus “quem é o meu próximo?”, ele talvez estivesse esperando que Jesus respondesse “os outros judeus”. Porém, Jesus responde de forma diferente.

Não nos é dito nada sobre o homem que é atacado, embora os que estivessem ouvindo fossem judeus e teriam presumido que ele era judeu. Entretanto, um sacerdote e um levita, que eram ambos membros da elite religiosa de Israel na época, passaram pelo homem ferido. Na época de Jesus, os samaritanos eram desprezados pelos judeus. Entretanto, nesta parábola, é um samaritano viajante quem vê o homem ferido e sente compaixão por ele.

- *Quem é o seu próximo?*
- *Pense nas vezes em que você achou difícil amar o próximo. Por que você achou difícil?*
- *De que forma a sua atitude em relação aos outros mudará à luz desta passagem?*

## PRINCÍPIO 4 **Amar os inimigos**

Muitas vezes, é difícil mostrar compaixão para com as pessoas que não conhecemos ou com quem achamos difícil nos relacionar. É ainda mais difícil, quando somos odiados ou ameaçados pelas pessoas que poderíamos ajudar devido à nossa situação. O ensinamento bíblico sobre a questão de como abordar nossos inimigos é bastante clara.

### ESTUDO BÍBLICO **Amando nossos inimigos**

- Leia Mateus 5:43-48. Jesus pede a seus ouvintes que amem seus inimigos. Ele usa o exemplo de Deus, que faz com que o sol se levante e a chuva desça igualmente sobre justos e injustos. Ele está falando do amor incondicional. A maior mostra de amor incondicional é a graça de Deus através de Jesus Cristo. Ele nos ama apesar do nosso pecado.
- É muito fácil amar e estar com aqueles que nos amam.
  - *O que Jesus nos desafia a fazer no versículo 46?*
  - *O que ele também nos desafia a fazer no versículo 47?*
  - *Que implicações isto tem para nossas relações com as pessoas que nos ferem?*
- A passagem termina com o versículo 48 incentivando-nos a procurar a perfeição ou a integralidade – uma idéia que está bem próxima da plenitude da paz. Embora nunca venhamos a ser perfeitos nesta terra, devemos procurar seguir o exemplo de Deus, mostrando graça para com nossos inimigos. Isto significa chegar até eles com o amor de Deus, apesar de suas injustiças contra os outros e contra nós.
- Outras passagens para estudo: Lucas 6:27-3 e Romanos 12:14-21.

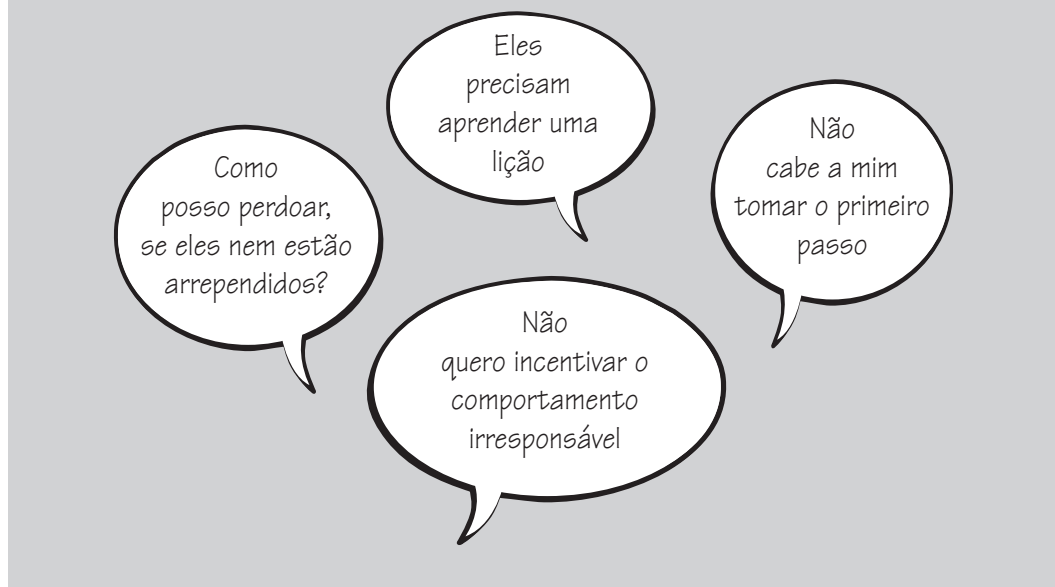
## PRINCÍPIO 5 **Perdoar uns aos outros**

O perdão é um elemento importante da reconciliação. Para a vítima, o perdão significa “desprender-se” do ressentimento resultante da dor que lhe foi causada. Isto consiste em encontrar alívio em Cristo, como aquele que suporta a nossa dor. Na Bíblia, muitas vezes, somos chamados a perdoarmos uns aos outros (por exemplo: Mateus 6:15, Mateus 18:21-22 e Colossenses 3:13).

Philip Yancey, em seu livro, *What's so Amazing about Grace?*, mostra como o perdão é necessário para romper a cadeia da falta de graça que existe no mundo. A falta de graça é um estado humano natural, enquanto que o perdão é um ato desnatural. Assim como a graça, não há nada de justo sobre o perdão. Perdoar é uma coisa muito difícil de se fazer.

Emoções, quando somos injustiçados

Quando somos injustiçados, freqüentemente sentimos as seguintes emoções:



Yancey explica **por que** devemos perdoar:

- A graça e o perdão fazem parte do caráter de Deus, e somos chamados a sermos como Deus.
- Uma das frases da oração do Pai Nosso é: “Perdoai as nossas ofensas assim como perdoamos a quem nos tem ofendido.” Jesus pede que perdoemos neste mundo onde há falta de graça (veja também Mateus 18:21-35; a parte fundamental desta parábola é o versículo 33). Ao não perdoarmos uns aos outros, estamos, na verdade, sugerindo que as outras pessoas não sejam dignas do perdão de Deus.
- O perdão rompe o círculo de dor e culpa. Ao desprender-se do ressentimento, a pessoa que perdoa cicatriza suas feridas. Há também a possibilidade de que o transgressor possa se transformar.

**Como** vemos que somos capazes de perdoar?

- Nossa experiência de sermos perdoados por Deus ajuda-nos a achar cada vez mais fácil perdoar os outros.
- O perdão é um ato desnatural. Portanto, precisamos da força e da graça de Deus para sermos capazes de perdoar os outros.

### Justiça

Onde a justiça se enquadra neste princípio de perdão? Romanos 12:17-21 ajuda-nos a compreender isto. Depois de ler essa passagem, Yancey deu-se conta de que “Ao perdoar o outro, estou confiando no fato de que Deus sabe melhor do que eu como fazer justiça. Ao perdoar, largo mão do meu próprio direito de vingança e deixo todas as questões de justiça para que Deus as resolva” (página 93).



É importante lembrar que o perdão não absolve um ato de maldade. Como Yancey observa, “Embora a injustiça não desapareça, quando eu perdôo, ela se desprende de mim e passa para as mãos de Deus, que sabe o que fazer” (página 93).

Após esta passagem em Romanos, Paulo passa a falar sobre a autoridade que Deus deu às autoridades governantes para proteger a sociedade. Uma das funções das autoridades governantes é “castigar o que mal faz” (Romanos 13:4). Portanto, mesmo que uma vítima tenha perdoado um transgressor por um crime cometido contra ela, há um mecanismo para fazer justiça. Este mecanismo pode ser útil, quando não há perdão, porque pode evitar um ciclo de vingança. Entretanto, por causa da natureza pecaminosa dos seres humanos, nenhuma autoridade governante é perfeita. Nem todos os governantes são “servos de Deus”, e eles freqüentemente abusam de seu poder.

Os sistemas de justiça atuais não reconhecem que os crimes magoam as pessoas, além de quebrarem a lei da terra. Cada vez mais cristãos têm argumentado que a justiça deveria procurar ajudar a restaurar a relação entre o transgressor e a vítima. Este tipo de justiça é chamada de “justiça restaurativa”. É uma tentativa de personalizar o processo judiciário. A justiça restaurativa examina as necessidades das vítimas, das comunidades e dos transgressores, a fim de promover o reparo do dano causado pelo crime e trazer a reconciliação.

Muitas vezes, a restituição ocorre durante o processo de justiça restaurativa. A restituição é o ato de compensar a vítima pela perda, pelo dano ou pelo ferimento. Não é um elemento necessário no processo de reconciliação, mas é uma resposta adequada para o perdão e o arrependimento. A história de Zaqueu, o publicano, em Lucas 19:1-10, conta como ele reconheceu Jesus como Senhor. Ele se deu conta de que sua prática anterior de defraudar os contribuintes estava errada e quis que sua vida mudasse. Ele, assim, restituiu o dinheiro que ganhara através da fraude, como resposta ao perdão que havia recebido de Jesus.

### **Perdão e reconciliação**

O perdão leva à reconciliação, se a vítima e o transgressor se colocarem frente-a-frente para conversar sobre a maneira como se sentem. Deve haver perdão por parte da vítima e arrependimento por parte do transgressor. Na Bíblia, não está claro se é o perdão ou o arrependimento que deve vir primeiro, mas eles geralmente ocorrem muito próximos um ao outro.

Seja qual for o que vier primeiro, o perdão da vítima é crucial para quebrar o ciclo da falta de graça. O transgressor talvez não peça perdão à vítima primeiro. Pode ser que a vítima primeiro precise dizer ao transgressor que o perdoa. A injustiça do perdão pode, então, fazer com que o transgressor pense sobre suas ações e se arrependa do que fez. O transgressor e a vítima podem, então, encontrar-se para se reconciliarem um com o outro.



# Pontos de aprendizagem

Esta seção resume os pontos de aprendizagem que surgiram da experiência dos parceiros da Tearfund ao incentivarem a reconciliação. Alguns destes parceiros têm trabalhado durante conflitos. Outros têm trabalhado em situações pós-conflito, tentando restaurar as relações dentro das comunidades.

## PONTO DE APRENDIZAGEM 1

### Analise o conflito

Após um conflito, frequentemente há necessidades estruturais muito claras com as quais se deve lidar, tais como reconstruir a infra-estrutura e ajudar a restaurar os meios de sobrevivência. Entretanto, para que a paz seja sustentável, também é necessário examinar o que deu início ao conflito em primeiro lugar. É importante se distanciar e analisar o conflito, para que possam ser identificadas estratégias apropriadas e sustentáveis.

#### Análise do conflito

A análise do conflito pode ser realizada durante ou após o conflito:

- Reunir um grupo ou até mesmo ambos os grupos **durante o conflito** para analisá-lo pode ajudá-los a ter em vista a paz e encontrar soluções. Entretanto, este processo deve ser realizado de forma adequada, com regras básicas claras, para que esta reunião não resulte num conflito ainda maior.
- Analisar o conflito com grupos oponentes ou as comunidades afetadas **após o conflito** pode ajudá-los a pensar sobre formas de lidar com algumas das causas fundamentais do conflito. Também pode ajudar a reduzir a tensão. Os participantes começam a ver as coisas do ponto de vista dos outros e perceber que todos foram afetados de forma semelhante.

A análise do conflito ajuda a:

- compreender a história e os antecedentes do conflitos
- identificar todas as partes interessadas, suas perspectivas e como elas se relacionam umas com as outras
- identificar as questões de discórdia.

Embora possa ser útil que a análise do conflito visando encontrar formas de contribuir para com a reconciliação seja realizada por uma organização de fora, o melhor é que ela seja realizada dentro da comunidade. A comunidade, então, começa a apropriar-se da iniciativa para trazer a paz.

Várias ferramentas podem ser usadas, tais como uma linha cronológica e uma árvore do conflito, as quais são explicadas nas páginas 26–27.

Perguntas fundamentais para a análise de um conflito

#### Durante ou após o conflito

- Qual é/foi a questão de discórdia?
- Quem (indivíduos e grupos) está/esteve envolvido?  
Não se esqueça de incluir as pessoas que se possam ter retirado ou cujas vozes não estão sendo ouvidas. Também é útil identificar outras partes interessadas que não estejam diretamente envolvidas (por exemplo, crianças que ficaram órfãs). Identificá-las ajuda com o desenvolvimento de uma estratégia para a ação.
- Qual é/era o ponto de vista de cada grupo?
- Quais são/eram os valores, as necessidades, as esperanças e as preocupações de cada grupo? Quais destes diferem e quais são os mesmos?
- Qual é o histórico do conflito, dos mal-entendidos e das relações?
- Que tipo de poder cada grupo possui?

#### Durante o conflito

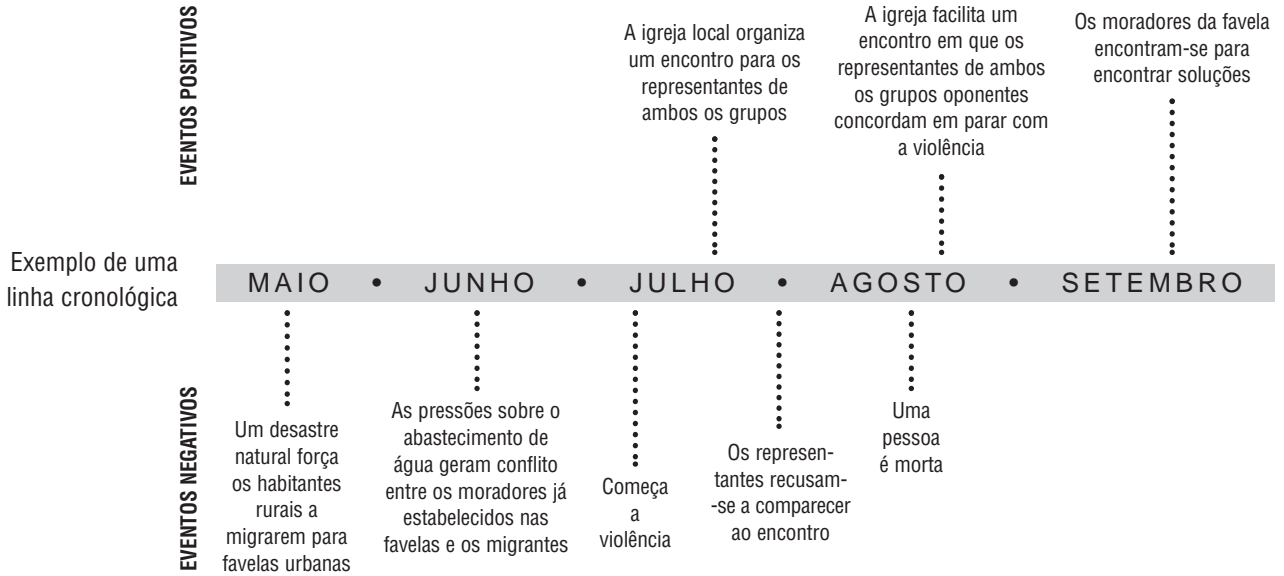
- Que soluções cada grupo possui para o conflito?
- Por que algumas destas soluções poderiam ser inaceitáveis para os grupos oponentes?
- Que soluções podem ser aceitáveis para todos?

## Desenho de uma linha cronológica

- A linha cronológica ajuda as pessoas afetadas pelo conflito a fazerem um resumo dos principais eventos em torno do conflito.
- Ela permite que as pessoas que estão vindo de fora compreendam melhor o conflito.
- Ela ajuda as pessoas afetadas pelo conflito a identificarem algumas das causas.
- Ela pode ser realizada durante o conflito como uma forma de analisá-lo antes de identificar soluções.
- Ela também pode ser realizada após o conflito, no planejamento de iniciativas de reconciliação.

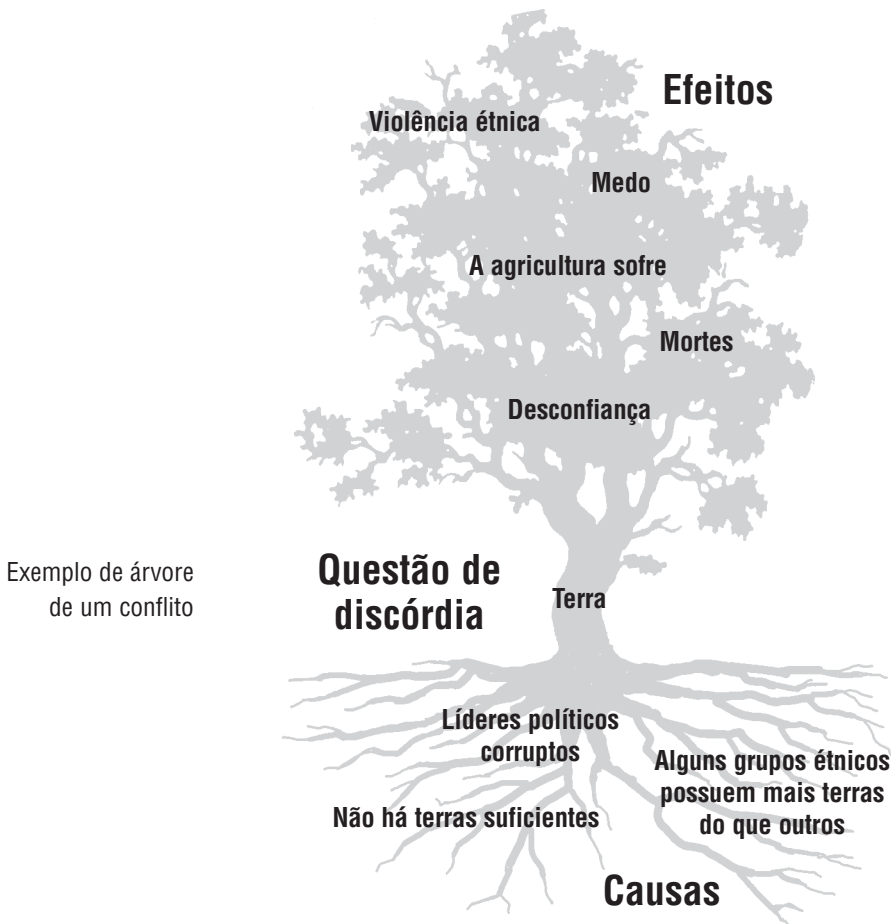
### Método

Desenhe uma linha cronológica que cubra um certo número de anos, meses ou dias, parecida com a que se encontra na página a seguir. Peça às pessoas afetadas pelo conflito para que entrem em acordo sobre quais foram os principais eventos que o influenciaram. Se houve algum evento positivo, tal como um cessar-fogo ou um acordo, escreva-o acima desta linha. Se houve algum evento negativo, como demonstrações de violência, escreva-o abaixo da linha.



## A árvore do conflito

Pode ser útil desenhar a árvore do conflito, para ajudá-lo a pensar sobre algumas das causas e dos efeitos fundamentais de um conflito em particular. O exemplo abaixo é da árvore de um conflito resultante de um litígio relativo a terras.



Adaptado da publicação *Working with Conflict*, página 29

### ESTUDO DE CASO Análise e solução de um conflito no Sudão

O estudo de caso abaixo resume um processo de construção da paz e reconciliação realizado no sul do Sudão. Cada estágio ajudou os participantes do encontro de treinamento a analisar o conflito e encontrar soluções juntos.

Quando o governo em Khartoum impôs a lei islâmica em todo o Sudão, alguns líderes do sul não muçulmano formaram o Exército Popular de Libertação do Sudão (EPLS). Em agosto de 1991, o EPLS dividiu-se devido a lutas pelo poder entre um dirigente do povo nuer e o líder do povo dinka. Os combatentes dos dois povos começaram a matar-se uns aos outros e às suas famílias. Em 1998, o **New Sudan Council of Churches (NSCC)** decidiu que algo precisava ser feito para acabar com a luta. O NSCC possuía vínculos com ambos os lados da divisão e, assim, sua situação permitia-lhe reunir os dois grupos.



Foto: Richard Hanson

*Os líderes do povo nuer e do povo dinka analisaram o conflito juntos para poderem identificar soluções e construir a paz.*

#### A conferência de paz

O NSCC primeiro realizou uma conferência de paz para 35 participantes em Lokichoggio, no Quênia. Houve várias atividades:

- Os participantes desenharam um mapa da região local e colocaram-no na parede. Depois, copiaram o mapa, colocando uma corda no chão para representar o rio, e cada participante colocou sua cadeira no local em que vivia. Os participantes viram onde seus vizinhos estavam e, quem eram as pessoas com quem era mais necessário criar relações para criar uma paz sustentável. O mapa da parede tornou-se útil mais tarde, pois alguns participantes usaram-no para falar de suas experiências do conflito e para mostrar onde os vários eventos haviam ocorrido.
- Os participantes discutiram como haviam resolvido os conflitos no passado, o que os incentivou a usar seu conhecimento e seus valores nativos para decidir como fazer as pazes. Eles também examinaram práticas modernas de resolução de conflitos.
- Eles analisaram o conflito, identificando as causas e as partes interessadas.
- Os participantes escreveram uma lista de questões e algumas propostas de soluções. As questões foram divididas em seis categorias, tais como pessoas desaparecidas ou reivindicação de terras. Os participantes foram, então, divididos em grupos de trabalho – um para cada categoria – e desenvolveram propostas de paz. As propostas foram, então, apresentadas numa sessão plenária, onde foram discutidas por todos os representantes e onde foram feitas correções.

Foram colocadas assinaturas ou impressões digitais dos polegares no acordo de paz. Cada participante teve a oportunidade de expressar oralmente seu comprometimento com a paz. Eles também concordaram em ajudar com outras conferências de paz para outras pessoas dos povos nuer e dinka no sul do Sudão, para assegurar que todos estivessem comprometidos com a paz na região.

**Reflexão**

- Por que é importante que as comunidades reflitam sobre as causas dos conflitos, ao invés de só olharem para o futuro?
- Como a análise do conflito pode ser feita de forma participativa, assegurando que os pontos de vista de todas as partes interessadas sejam ouvidas?
- O estudo de caso mostra como os participantes usaram a análise do conflito para encontrar soluções. Como isto foi feito de maneira que todos fossem envolvidos?
- Que problemas poderiam surgir, quando as comunidades se reúnem para analisar um conflito? Como eles poderiam ser evitados?

## PONTO DE APRENDIZAGEM 2

**Examine a identidade**

A SEÇÃO 2, sobre os princípios bíblicos para a reconciliação, examinou a questão da identidade, em particular:

- como Deus nos criou a todos como seres únicos
- que esta unicidade é, muitas vezes, abusada, ao invés de celebrada
- que todos os cristãos possuem uma identidade unificada em Cristo, que enriquece todas as suas outras identidades, tais como a etnia, a família, o sexo e a idade.

Identifique categorias

As pessoas afetadas pelo conflito precisam examinar sua própria identidade e sua identidade em relação aos outros. Elas precisam de uma oportunidade para se afastarem e pensar sobre quem são. Após o conflito, algumas pessoas podem enquadrar-se numa destas categorias:

- 1 Elas querem permanecer fiéis ao seu grupo, sem se disporem a olhar além dele.
- 2 Elas sentem pressão de seu grupo para se agarrarem à identidade grupal, por medo de serem rejeitadas por eles, embora não sejam aceitas por outros.
- 3 Elas se sentem tão magoadas pelo grupo oponente, que não estão dispostas a perdoar.
- 4 Elas se sentem culpadas por seu envolvimento no conflito violento.
- 5 Elas se sentem culpadas pela mágoa causada por seu grupo durante o conflito, mesmo que não estivessem elas próprias envolvidas.
- 6 Elas se sentem descontentes com o fato de serem rotuladas como membros de um grupo e de serem associadas com as atrocidades que ele cometeu.

Esta seção examinará como os parceiros da Tearfund passaram por algumas destas situações e lidaram com elas.

Os estudos de caso da Irlanda do Norte e da África do Sul lidam com as duas primeiras categorias, que consistem em se sentir ainda fiel ao grupo e sentir a pressão dele para se agarrar à identidade grupal. Como resultado do trabalho dos parceiros, as pessoas pararam de ver a identidade grupal como um obstáculo para a reconciliação e, ao invés disso, preferem considerar questões comuns.

ESTUDO  
DE CASO  
**Irlanda do Norte**  
– histórico dos  
antecedentes

Os problemas atuais da Irlanda do Norte são antigos. A Inglaterra assumiu o controle da maior parte da Irlanda entre os anos 1200 e 1600. A população irlandesa do norte da Irlanda foi forçada a viver separada, para manter sua própria cultura e religião (católica romana). No anos 1800, houve várias insurreições por parte dos nacionalistas católicos, que queriam mais direitos e a independência da Grã-bretanha, e dos unionistas protestantes, que queriam uma integração maior com a Grã-bretanha.

Em 1921, o governo britânico dividiu a Irlanda em República da Irlanda e Irlanda do Norte. Os britânicos mantiveram o controle da Irlanda do Norte, onde a maior parte da população estava a favor da união com a Grã-bretanha. A minoria católica viu que tinha pouco poder político e, assim, nos anos 60, começou a luta pelos direitos civis e pela separação completa da Grã-bretanha. Durante os próximos 30 anos, houve tumultos entre os católicos e os protestantes, lutas entre o IRA (Exército Republicano Irlandês) e o exército britânico, greves de fome e atividades terroristas dentro da Irlanda do Norte e no resto da Grã-bretanha. Muitos bairros de Belfast, a capital da Irlanda do Norte, construíram muros para separar as comunidades como proteção contra o “outro lado”. Durante os anos 90, houve vários períodos de cessar-fogo e conversações, com pouco sucesso, até a Sexta-feira Santa de 1998, quando foi assinado um acordo.

O acordo de paz, que consiste em dividir o poder entre os políticos nacionalistas e unionistas, trouxe alguma paz para a Irlanda do Norte a nível político, embora frágil. Entretanto, muitos civis protestantes e católicos ainda vivem em bairros segregados. Os dois grupos mantiveram suas identidades separadas, com passeatas por Belfast todos os anos em datas históricas importantes para ambos os grupos. Isto frequentemente causa tensão. Tem havido também ataques terroristas e pequenos tumultos desde o acordo de paz. Assim, apesar de um vago comprometimento com a paz a nível de estado, a falta de disposição dos católicos e dos protestantes para se comunicarem a nível de base poderia ameaçar a busca pela paz sustentável.

As perspectivas  
dos jovens

A parceira da Tearfund, a Springfield Road Methodist Church (a Igreja Metodista da Rua Springfield), tem trabalhado no centro decadente do oeste de Belfast desde os anos 80. A área de Springfield é uma das mais pobres da Irlanda do Norte, com um alto índice de desemprego, violência doméstica, suicídio de jovens do sexo masculino, crimes comuns e educação precária. As comunidades estão claramente divididas em áreas protestantes e católicas. Entretanto, apesar desta separação, a área possui um histórico de trabalho para tentar derrubar as barreiras. A Springfield Road Methodist Church está trabalhando juntamente com outras organizações para realizar isto através do projeto **Forthspring**.

Uma das atividades do Fortspring para jovens foi um projeto de fotografia e vídeo, que permitiu aos jovens de ambos os lados mostrarem suas perspectivas de vida para as pessoas do outro lado e para as outras gerações. Os jovens foram empoderados ao receberem as câmeras, ao aprenderem novas habilidades e ao serem incentivados com os comentários positivos que receberam das pessoas presentes na exposição. O interessante foi que os residentes acharam que a exposição mostrava a área de forma desfavorável, o que os incentivou a pensar em fazer algo para melhorar a qualidade de vida no local.



ESTUDO DE CASO  
**Vendo a vida de uma perspectiva diferente na África do Sul**

A **Mocidade para Cristo (MPC)**, em KwaZulu-Natal, na África do Sul, organizou um acampamento para jovens de todas as raças. O acampamento foi realizado durante o apartheid, quando as crianças eram educadas em escolas segregadas e, assim, raramente se misturavam com crianças de outras raças. A MPC obteve a permissão das autoridades da educação para realizar um fim de semana de treinamento em Liderança Estudantil para líderes jovens. Nos acampamentos organizados pela MPC, uma das atividades incentivava-os a examinar suas identidades. Cada estudante fez um desenho de seu lar e de sua família e, então, todos fizeram perguntas uns aos outros. Este exercício ajudou-os a compreender mais sobre seus diferentes contextos pessoais e de vida. Isto ajudou-os a aprender como se apreciarem e aceitar as diferenças uns dos outros.

**Retorno para casa**

Às vezes, é difícil para os jovens se lembrarem de tudo que aprenderam com os acampamentos, as conferências ou outras atividades ao retornarem para casa. Frequentemente é tentador ceder à pressão dos outros jovens e tentar se enquadrar na identidade do grupo mais uma vez. Esta é a desvantagem de se organizarem atividades para pessoas específicas longe de suas regiões.

- O projeto Forthspring, na Irlanda do Norte, organizou um clube juvenil para crianças de ambos os lados. À medida que o período de verão, de desfiles e tensão se aproximava, as pessoas começaram a jogar pedras contra a parede da paz. Os jovens do Programa Juvenil do Forthspring estavam envolvidos nisso. Eles queriam mostrar que não eram menos protestantes ou católicos, só porque frequentavam o clube juvenil conjunto.
- A MPC, KwaZulu-Natal, na África do Sul, pensou sobre como superar este tipo de problema e deu-se conta de que as novas amizades formadas nos acampamentos de estudantes pareciam estranhas para as famílias e os amigos de escola no retorno para casa. Assim, foi elaborado um plano de “reingresso”, que consistia num programa de intercâmbio, em que os jovens visitavam as escolas uns dos outros por um dia. O grupo também se encontrava socialmente nas casas uns dos outros. Isto permitiu que os estudantes se apoiassem mutuamente e mostrou os benefícios das amizades inter-raciais para as pessoas ao redor.

ESTUDO DE CASO  
**Genocídio em Ruanda – histórico dos antecedentes**

Este estudo de caso lida com as categorias 3–6 da página 29, que consistem em se sentir magoado ou culpado.

A população de Ruanda é formada por três povos – twa (1%), hutu (85–90%) e tutsi (10–14%).

A sociedade possui a mesma língua, religião e costumes, mas costumava haver uma distinção de classe, em que os tutsis formavam a classe dominante. Antes da colonização, os hutus e os tutsis viviam em harmonia, e havia um número considerável de matrimônios entre os dois grupos. Quando os colonizadores belgas chegaram, eles criaram carteiras de identidade para os dois grupos, o que enfatizou suas diferenças étnicas. As autoridades belgas apoiavam o poder dos tutsis e deu-lhes vantagens em termos de educação e empregos. Em 1959, houve massacres, quando os hutus se revoltaram contra o domínio dos tutsis. Quando os hutus finalmente assumiram o poder na independência do país, em 1962, eles se vingaram dos tutsis, matando muitos deles e levando um grande número ao exílio. Embora o segundo presidente, General Habyarimana, quisesse a “pacificação étnica”, um grupo poderoso ligado à família de sua esposa criou uma estratégia de genocídio para eliminar a população tutsi.

Durante muitas gerações, a população ruandesa aprendera a obedecer ordens sem questionar. Infelizmente isto fez com que o genocídio de junho de 1994 não fosse questionado pela população de Ruanda.

Muitas pessoas comuns envolveram-se na matança. Calcula-se que cerca de 800.000 pessoas tenham sido mortas durante o genocídio. Milhares de pessoas tiveram de se deslocar para outras regiões do país e muitas fugiram para o exterior como refugiados. O genocídio deixou muitas cicatrizes profundas em Ruanda e nos países vizinhos. Os sistemas político, agrícola, econômico, de saúde e de educação de Ruanda foram destruídos. A infra-estrutura física havia sido danificada, e funcionários fundamentais também haviam sido mortos. Houve um grande trauma devido às mortes, à culpa, ao medo, à traição e à perda de propriedade. As pessoas achavam muito difícil confiar umas nas outras, o que levou ao rompimento das relações, mesmo dentro das famílias e das comunidades.

#### Cicatrização das feridas em Ruanda

Após o genocídio em Ruanda, a Igreja precisou reconhecer que, mesmo não tendo falado contra o genocídio, possuía um papel como agente de Deus na cicatrização das feridas e na reconciliação. Não havia ninguém, em Ruanda, que não tivesse sido afetado pelo genocídio. Até as pessoas que não se haviam envolvido diretamente possuíam um parente ou amigo que havia sido morto. Os cristãos precisavam cicatrizar suas próprias feridas antes de estarem prontos a ajudar os outros a se reconciliarem.

A Tearfund patrocinou alguns encontros de treinamento para a cicatrização de feridas, organizados pela **African Evangelistic Enterprise (AEE)**, para cristãos em Ruanda, facilitados por Rhiannon Lloyd. Os encontros de treinamento lidavam com várias preocupações:

- Muitos cristãos haviam sido tão magoados que achavam difícil perdoar. Eles precisavam compreender o que Deus queria.
- Muitas pessoas precisavam superar barreiras culturais para expressar suas emoções. Na cultura ruandesa, há pouca expressão de emoções, e derramar lágrimas é visto como um sinal de fraqueza.
- Muitas pessoas acreditavam que falar sobre as experiências traumáticas traumatiza as pessoas ainda mais.

Os encontros de treinamento enfocaram Jesus como a pessoa que sofre as dores. Eles examinaram o que a Bíblia diz sobre o perdão e a identidade dos cristãos como membros da nação sagrada de Deus. Foi introduzida a idéia de arrependimento identificacional, em que as pessoas se arrependem em nome das ações pecaminosas de sua nação, a fim de trazer a reconciliação.

Nos encontros de treinamento, as pessoas foram incentivadas a serem muito abertas umas com as outras e a compartilharem suas mágoas. Foi-lhes dada a oportunidade de levar sua dor para a cruz. Isto foi simbolizado através de uma grande cruz de madeira em que as pessoas podiam pregar sua dor, a qual estava escrita num pedaço de papel. Os papéis eram, então, retirados da cruz e queimados.

Exemplos de como os encontros de treinamento ajudaram em Ruanda

*Os seguintes testemunhos mostram como os encontros de treinamento para cristãos em Ruanda resultaram na reconciliação a nível de família e comunidade:*

Perdi meu marido durante o conflito. Como resultado, senti que Deus era inútil em minha vida, porque Ele não evitou a morte do meu amado. Eu também odiava os hutus e não conseguia confiar neles. Quando fui ao seminário, um dos facilitadores era hutu, e eu não estava interessada em ouvi-lo. Arrependi-me de ir ao seminário. Porém, fiquei surpresa, quando o facilitador hutu confessou as atrocidades dos hutus contra os tutsis. Minha alma cicatrizou-se, e eu perdoei os hutus. Agora ele é um dos meus melhores amigos.



Sou evangélico desde que me tornei cristão, em 1983. Pertencço ao grupo étnico tutsi, mas casei com uma hutu em 1986. Vivíamos no Congo, em 1994, quando os refugiados ruandeses vieram para a nossa região. O conflito entre os dois grupos étnicos foi ruim no Congo também. A matança começou, e eu fui forçado a me refugiar em Ruanda. Minha esposa ficou para trás com nossos quatro filhos e dois dos meus irmãos. Ela e meus filhos fugiram para a floresta.

Em Ruanda, minha família maldizia-me por eu ter casado com uma hutu, e alguns recomendaram que me casasse novamente com uma mulher que também fosse tutsi. Porém, como pastor, eu estava muito relutante em fazer isto. Uma vez, voltei ao Congo para encontrar minha esposa, mas não consegui. Finalmente ela veio para Ruanda. Quando ela me contou que um dos meus irmãos tinha sido morto e que nossa propriedade tinha sido saqueada, fiquei furioso e achei que ela estava envolvida no que tinha acontecido. Sempre que olhava para ela, vi-a como uma assassina e comecei a isolar-me dela. Como pastor, tentei fingir que a amava, para que a comunidade não percebesse.

Em dezembro de 1996, fui a um encontro de treinamento da AEE junto com pastores da minha região. No segundo dia, examinamos o coração paterno de Deus e a relação entre as pessoas casadas. Comecei a gritar as palavras "Eu a amo, eu a amo." Como parte do encontro de treinamento, escrevemos nosso sofrimento num pedaço de papel, o qual pregamos a uma cruz. Fiz isto, e minhas feridas se cicatrizaram. Quando voltei para casa, comecei a acertar as coisas novamente, dizendo a minha esposa que a amava. Agora somos uma família feliz, e é minha responsabilidade ajudar os outros a passar por este processo de cicatrização.



## Trabalhando juntos

A liderança através do exemplo é importante para que os outros na comunidade se reconciliem uns com os outros (veja o PONTO DE APRENDIZAGEM 7, na página 43). Alguns parceiros, portanto, fazem questão de ter representantes de identidades diferentes incentivando a reconciliação:

- Em Ruanda, a pessoa que fundou a MOUCECORE e um de seus empregados da época da fundação eram de grupos étnicos diferentes. Isto deu um bom exemplo para as organizações, igrejas e comunidades com que a MOUCECORE trabalhava.
- A MOUCECORE tem incentivado cristãos de várias denominações a reconhecerem sua identidade comum, fazendo questão de que os encontros de treinamento sejam feitos com várias denominações diferentes, ao invés de com denominações específicas. O corpo de Cristo foi, portanto, incentivado a trabalhar em conjunto, ao invés de em partes, competindo umas com as outras.
- A African Evangelistic Enterprise (AEE), em Ruanda, ganhou credibilidade entre os cristãos, porque trabalha com várias denominações diferentes. Como resultado, eles agora começaram a aceitar-se uns aos outros e trabalhar em conjunto.
- Um dos programas de construção da paz do parceiro da Tearfund, Christian Health Association of Sierra Leone (CHASL), treinou 150 voluntários como promotores da paz. Alguns dos voluntários são, eles próprios, ex-combatentes e vítimas da guerra. Isto faz com que seja mais fácil para que eles se identifiquem com as pessoas a quem ministram.

### Celebrando a reconciliação

Os parceiros acharam útil simbolizar ou celebrar as novas relações entre os membros dos grupos oponentes:

- Uma vez que o acordo de paz foi assinado pelos grupos oponentes na conferência organizada pelo New Sudan Council of Churches, houve um banquete. O fato de que os participantes foram capazes de sentar e comer juntos foi um sinal de perdão. O banquete foi uma atividade importante, pois deu aos participantes a sensação de unidade.
- No final dos encontros de treinamento para a cicatrização das feridas criados por Rhiannon Lloyd em Ruanda, os participantes participaram de um banquete. Pediu-se a cada grupo étnico para que se levantasse, um de cada vez. Os outros participantes, então, dizem o que apreciam neles, compartilham as Escrituras, oram por eles e abraçam-nos.

### Reflexão

- Que iniciativas você poderia usar para assegurar que a identidade seja celebrada, ao invés de abusada?
- A identidade é uma questão profunda. Que providências precisam ser tomadas para se assegurar que o enfoque na identidade, o qual é essencial para a reconciliação, afaste e não aproxime as pessoas do conflito?

## PONTO DE APRENDIZAGEM 3

**A reconciliação requer tempo e não dinheiro**

As pessoas raramente se reconciliam rapidamente. As relações levam tempo para se estabelecerem e se fortalecerem. A maior parte do trabalho dos parceiros da Tearfund que visa incentivar a reconciliação ocorre ao longo de vários anos, e o impacto completo ainda está por vir em alguns casos.

A reconciliação não pode ser feita por grupos oponentes. Eles devem querer reconstruir suas relações. As organizações, portanto, podem acabar tendo de investir muito tempo para oferecer oportunidades para a reconciliação.

É importante considerar que atividades realizar com a comunidade. Se as atividades forem caras ou a longo prazo, poderá ser difícil encontrar financiamento externo, porque o impacto não ocorrerá rapidamente ou não será fácil de ser medido. Entretanto, muitas iniciativas de reconciliação podem custar pouco.

Um dia, os financiamentos terminam. Porém, existem muitos recursos sem limites que as organizações e as comunidades possuem e que são úteis e até mesmo vitais para incentivar a reconciliação. Estes recursos não terminam, à medida que são usados:

**AMOR** A Bíblia diz que amemos nosso próximo e nosso inimigo. Há muitas formas diferentes de mostrar amor para com os outros – até mesmo simplesmente passando algum tempo com outras pessoas.

**ORAÇÃO** A oração deve formar a base de qualquer trabalho de desenvolvimento que façamos, porque dependemos de Deus.

**HABILIDADES** Além de usadas, as habilidades também podem ser compartilhadas através de treinamento – as pessoas treinadas podem passar o que aprenderam aos outros, e nada se perde com isto.

**CONHECIMENTO** As organizações ou igrejas locais podem compartilhar seus conhecimentos sobre uma situação ou sobre como resolver um problema. Muitas vezes, estes conhecimentos são obtidos através de experiências ou projetos anteriores.

ESTUDO DE CASO  
**Reunindo-se para orar no nordeste da Índia**

O nordeste da Índia tem passado por muitos anos de conflito. O conflito está relacionado com a identidade étnica, mas também envolve a questão da posse da terra. No final dos anos 90, ele se tornou violento. Muitas pessoas inocentes foram mortas e povoados, incendiados. Os parceiros da Tearfund, a **Evangelical Fellowship of India (EFI)** e o **North East India Committee On Relief and Development (NEICORD)**, estabeleceram um processo de reconciliação. Foram realizados Encontros de Oração pela Paz para grupos de línguas diferentes. Estes encontros duravam por volta de dois dias. No início, eles envolviam só um grupo tribal, mas, depois, vários grupos tribais compareceram juntos aos encontros. Depois de um encontro numa comunidade, era organizada uma passeata pela paz.

Os pastores criaram um Fórum de Pastores pela Paz, onde podiam discutir os problemas. O Fórum organizou um acampamento, ao qual compareceram pastores de diferentes denominações. Os pastores fizeram jejum, oraram e discutiram formas de trazer a paz.

A reconciliação é um processo contínuo no nordeste da Índia. Já houve muito progresso, mas os parceiros continuam trabalhando.

**Reflexão**

Pense em todos os diferentes recursos (humanos, financeiros, sociais, físicos, fé) que a sua organização possui:

- Há algum que vocês usem mais do que os outros?
- Há algum recurso que vocês nunca usam?
- Algum destes recursos poderia ser usado com mais frequência ou de forma mais eficaz?
- Vocês poderiam incentivar as comunidades a identificarem os recursos que possuem e que poderiam usar para atividades de reconciliação?
- Como vocês facilitariam isto?

## PONTO DE APRENDIZAGEM 4

**Estimule a comunicação e a compreensão**

Conforme mostra o diagrama da página 12, o desentendimento pode transformar-se em conflito, se a comunicação for interrompida. Quando há conflito, é necessário estabelecer comunicação para trazer a reconciliação.

Para que a comunicação seja eficaz, é necessário que os grupos oponentes tenham uma oportunidade para conversar e que cada grupo ouça o que os outros estão dizendo. Entretanto, é mais fácil falar e dar o nosso ponto de vista do que ouvir. Ouvir é mais do que simplesmente escutar. É prestar atenção no que está sendo dito.

Esta é uma questão importante no incentivo à reconciliação. Para que as pessoas se reconciliem, cada pessoa precisa ser capaz de conversar sobre como foi magoada pelo outro. Isto ajuda a cicatrizar as feridas e ajuda a criar compreensão dentro da comunidade. As pessoas ficam mais dispostas a conversar com os outros, uma vez que tiveram a oportunidade de falar de seus sentimentos e sabem que seus pontos de vista foram ouvidos.

## Observação sobre o trauma

É importante reconhecer que, após um conflito violento, algumas pessoas podem estar sofrendo de trauma. Trauma é uma doença psicológica resultante do choque de se testemunhar ou de se sofrerem ferimentos físicos, a morte de um ente querido, a destruição do lar ou das colheitas. Ele pode ocorrer imediatamente após o evento, ou meses mais tarde. As crianças principalmente correm este risco.

É importante que as pessoas traumatizadas sejam ajudadas assim que os sintomas se manifestarem. Se não for tratado, o trauma pode levar à depressão, ao alcoolismo, ao vício das drogas, à esquizofrenia ou ao suicídio.

Procure observar:

- dificuldades para dormir
- pesadelos
- nervosismo
- memórias repentinas de um fato do passado
- se a pessoa fica brava facilmente ou mesmo violenta.

Deve-se procurar ajuda profissional para as pessoas traumatizadas.

ESTUDO DE CASO  
**Ouvindo os outros no Sudão**

A conferência que foi realizada para líderes das tribos oponentes dinka e nuer, no sul do Sudão, foi resultado de um processo de pacificação, que consistiu em ouvir muito os outros.

Para trazer à tona as mágoas escondidas causadas pelo conflito, os participantes disseram, um de cada vez, o que um haviam feito uns aos outros. Eles foram capazes de falar abertamente da dor que se haviam causado. Isto mostrou aos participantes que todos eles haviam sofrido como resultado do conflito e ajudou os chefes a se compreenderem melhor.

Durante estes relatos, as pessoas foram incentivadas a escutar. Foram combinadas regras:

- Cada pessoa podia falar por quanto tempo quisesse.
- Ninguém podia interromper ou discutir.
- No final, todos teriam uma oportunidade para falar e poderiam, então, esperar que todos os ouvissem.

Este exercício ajudou os participantes a analisar o conflito e também incentivou-os a encontrar uma forma de construir a paz e trazer a reconciliação.

ESTUDO DE CASO  
**Encontros comunitários e grupos de discussão na Irlanda do Norte**

O projeto **Forthspring** oferece um espaço para a comunidade discutir questões controversas. Todos os anos, os protestantes realizam desfiles por ela para manter sua identidade. Este é um período de tensão para a comunidade.

O projeto Forthspring, portanto, organiza encontros antes dos desfiles, para que os membros comunitários de ambos os lados expressem suas preocupações para os políticos locais. A idéia não é resolver se deveria haver desfiles ou não, mas ajudar a comunidade a lidar com a tensão que eles criam.

## Comissões da verdade e reconciliação

As Comissões da Verdade e Reconciliação (CVRs) foram estabelecidas pelos governos após conflitos em alguns países, tais como a África do Sul, o Peru e a Serra Leoa. O propósito das Comissões é revelar a verdade sobre a causa da violência e dos abusos dos direitos humanos que ocorreram durante os conflitos. Uma vez que a verdade é revelada, as comunidades podem partir para a reconciliação. As Comissões geralmente concordam em não processar as pessoas em troca da verdade. Elas ajudam as vítimas e promovem a cicatrização das feridas e a reconciliação, a fim de assegurar que os abusos nunca ocorram novamente. Alguns parceiros da Tearfund têm estado envolvidos nestas Comissões.

ESTUDO DE CASO  
**Trabalhando com a Comissão da Verdade e Reconciliação na África do Sul**

No auge do conflito racial na África do Sul, nos anos 70 e 80, as igrejas estabeleceram iniciativas de reconciliação que visavam a promoção de uma maior compreensão entre os diferentes grupos raciais. Por exemplo, eles tentavam reunir grupos de raças diferentes para comerem juntos, em seus lares e em conferências. Isto teve um impacto enorme a nível pessoal. O fato de as pessoas poderem passar algum tempo juntas facilitou a criação de confiança e permitiu que as pessoas envolvidas descobrissem novas coisas umas sobre as outras. As histórias de cada grupo foram discutidas sob a luz das histórias dos outros grupos. Os preconceitos raciais foram expostos, e as teologias foram reexaminadas. Estas amizades foram importantes para se manter viva a visão de uma África do Sul reconciliada durante os anos 90.

A **Comissão da Verdade e Reconciliação**, estabelecida pelo governo após o final do apartheid, em 1994, era uma versão maior dos mini-eventos de reconciliação que estavam ocorrendo nas igrejas. A Comissão deu ao povo da África do Sul uma oportunidade para ouvirem as histórias das vítimas, assim como dos perpetradores do abuso racial. A esperança era que aquelas violações dos direitos humanos nunca se repetissem no futuro.

As amizades inter-raciais formadas como resultado do trabalho das igrejas antes do final do apartheid possibilitou o próximo passo do processo. A fim de seguir adiante, era necessário que houvesse uma visão de um futuro unificado e de uma transformação das estruturas da opressão racial.

The Evangelical Alliance of South Africa (TEASA)

A parceira da Tearfund, **The Evangelical Alliance of South Africa (TEASA)**, foi estabelecida em 1995. As igrejas evangélicas começaram a pôr em prática novas formas de envolvimento social. A reconciliação, a defesa de direitos a nível parlamentar, a democracia e a construção da nação encontraram um lugar no trabalho que os evangélicos realizam juntos. Foi estabelecido um fundo para a reconciliação como contribuição evangélica para a reconciliação do país. A renda é usada para financiar o trabalho de reconstrução social entre as vítimas das violações dos direitos humanos. Até agora, este fundo já auxiliou mais de 300 vítimas dos abusos dos direitos humanos. A TEASA também deu seu testemunho numa audiência da Comissão da Verdade e Reconciliação, como representante das igrejas evangélicas na África do Sul, e pediu desculpas pela falta de ação por parte da igreja evangélica para desafiar o apartheid.

ESTUDO DE CASO  
**Trabalhando com a Comissão da Verdade e Reconciliação no Peru**

Nos anos 80 e 90, o Peru passou por violência política e abusos dos direitos humanos devido a uma guerra interna entre as forças armadas e os grupos revolucionários. Durante essa época, 30.000 pessoas foram mortas, 600.000 famílias tiveram de se mudar para outras partes do país, 7.000 pessoas desapareceram e 5.000 pessoas foram ilegalmente detidas como prisioneiros políticos. Centenas de prisioneiros inocentes, órfãos, viúvas e mulheres estupradas sofreram psicologicamente. A igreja evangélica nas regiões rurais sofreu muito, pois tanto o exército quanto os guerrilheiros acusavam-na de participar ao lado da oposição. Centenas de pessoas foram falsamente condenadas sob a severa lei peruana de terrorismo e antiterrorismo.



## Paz e Esperança

A parceira da Tearfund, Paz y Esperanza (Paz e Esperança) examina casos de prisioneiros inocentes e ajuda a tirá-los da prisão. Desde 1996, o serviço jurídico da Paz e Esperança conseguiu libertar 200 prisioneiros inocentes e agora está oficialmente cooperando com a CVR, ajudando a identificar outras condenações falsas.

A Paz e Esperança incentiva as igrejas evangélicas a apoiar o trabalho da CVR. Além de conscientizar a sociedade civil através de publicações e programas de rádio, ela oferece treinamento para pastores. A Paz e Esperança também apóia atos públicos de reconciliação, tais como o perdão comunitário de atos ilegais de seus membros.

A Paz e Esperança e outras organizações têm feito pressão para que o governo indenize financeiramente os prisioneiros inocentes que foram soltos.

Uma vez libertos, muitos prisioneiros inocentes acham difícil retornar e viver uma vida normal em suas comunidades. A Paz e Esperança, assim, oferece apoio para as famílias ao receberem os prisioneiros inocentes que foram soltos. Além disso, os cristãos inocentes soltos, muitas vezes, não são totalmente aceitos por suas igrejas. A Paz e Esperança não começa a defesa de um prisioneiro até ter feito uma investigação completa e estar certa de que o prisioneiro é inocente. Entretanto, muitas igrejas ainda têm dúvida de que os prisioneiros livres sejam completamente inocentes. Ao se ensinar à liderança da Igreja sobre a reconciliação, as atitudes estão começando a mudar. Os pastores agora estão incentivando os prisioneiros livres e as vítimas da violência a compartilharem seus testemunhos em igrejas e na comunidade. Trazendo-se estas questões à tona, as pessoas agora têm uma melhor compreensão dos últimos 20 anos no Peru e estão mais dispostas a aceitar os prisioneiros livres, inocentes ou não, de volta à comunidade.



Foto: Antonio Escurra

*Coleta de assinaturas para a paz em Lima.*

## Reflexão

- Alguém disse “Deus deu-nos dois ouvidos e uma boca para que ouvíssemos duas vezes mais do que falamos.” Por que ouvir é tão importante para a construção da paz?
- Por que é importante que todos tenham a oportunidade de falar e não apenas os líderes dos grupos oponentes?
- Você poderia, de alguma forma, oferecer uma oportunidade para as comunidades discutirem suas mágoas?
- Como você poderia facilitar a discussão, para assegurar que todos tenham a oportunidade de falar e todos ouçam? Há algum outro fator que você precisaria considerar durante uma discussão em que as mágoas estão sendo trazidas à tona?
- Há alguma atividade a nível de estado em que sua organização poderia estar envolvida?

## PONTO DE APRENDIZAGEM 5

**Desenvolva uma visão para a paz sustentável**

O conflito, especialmente quando dura por meses, ou mesmo por anos, pode fazer com que as pessoas afetadas percam as esperanças:

- Elas podem ter esquecido como a vida era antes de o conflito começar.
- Elas podem também ter esquecido que esperanças tinham antes.

É importante que as pessoas tenham esperança no futuro. Após o conflito, a preocupação imediata é, com frequência, lidar com a devastação física, social e psicológica que foi causada. As pessoas geralmente se sentem negativas e nem sempre dão atenção ao futuro até que os efeitos do conflito tenham sido resolvidos. Porém, ter uma visão ajuda a dar uma meta de trabalho e esperança às pessoas.

As organizações envolvidas em oferecer oportunidades para a reconciliação precisam ter uma visão ou meta antes de começarem a pensar sobre que atividades realizar. Após um conflito, é fácil ser reativo e simplesmente tentar resolver as conseqüências. Entretanto, é importante enxergar além das necessidades e dos efeitos imediatos, procurando-se resolver as raízes profundas do conflito, a fim de evitar que ele ocorra novamente. Ter uma visão ajuda as pessoas a se concentrarem numa mudança positiva, ao invés de apenas nos problemas ou nas dificuldades.

As organizações devem incentivar as comunidades com que estão trabalhando a desenvolver uma visão para o futuro. O quadro a seguir dá uma idéia de como isto pode ser feito. Ao identificar uma visão, a comunidade pode decidir o que gostaria de mudar agora e pode também começar a pensar sobre o futuro de uma maneira positiva. Esta visão ajuda-a a ver a si própria como agente de mudança.

Desenvolvendo uma visão com a comunidade

- Assegure-se de que esta atividade seja realizada com a comunidade inteira e não apenas com os líderes.
- Pergunte às pessoas como elas gostariam que sua comunidade fosse em 5, 10, 20 ou mesmo 50 anos. Ela seria pacífica? Como seria fisicamente? Como as pessoas se sentiriam vivendo nela? O que aconteceria na comunidade?
- Depois que os participantes tiverem tido a oportunidade de compartilhar suas idéias, peça-lhes para desenharem sua visão num pedaço grande de papel.
- Os participantes talvez queiram priorizar as idéias de acordo com o que puderem alcançar mais rapidamente ou de acordo com o que considerarem mais importante. Isto oferece-lhes uma meta a ser alcançada. Mesmo que algumas idéias sejam improváveis de serem alcançadas, é importante que a comunidade tenha a oportunidade de expressá-las, pois isto ajuda as pessoas a serem mais positivas quanto ao futuro.
- Exponha ou guarde a visão em algum lugar a que a comunidade tenha acesso e possa até mesmo acrescentar idéias.

**Reflexão**

- Sua organização possui uma visão para a paz e a reconciliação?
- Se não, passem algum tempo trabalhando em grupo com o exercício anterior. Pensem sobre o que gostariam que sua organização tivesse em vista.
- Considerem a possibilidade de fazer este exercício com as comunidades com que trabalham.

## PONTO DE APRENDIZAGEM 6

**Elabore indicadores de paz e reconciliação**

Em qualquer tipo de trabalho de desenvolvimento é importante estabelecer indicadores. Estes ajudam a medir até que ponto as mudanças estão ocorrendo e nossos objetivos estão sendo alcançados.

- Os indicadores fazem a pergunta “como saberemos que alcançamos nossos objetivos?”
- Para que os indicadores sejam bons, eles devem ser claros e compreensíveis. Há dois tipos de indicadores:
  - **QUANTITATIVOS** Quando os resultados podem ser contados.
  - **QUALITATIVOS** Quando são usadas palavras para descrever de que forma as pessoas acham que as coisas mudaram e como se sentem em relação a elas.
- Qualquer um destes tipos de indicadores pode ser usado para medir dois fatores:
  - **RESULTADOS A CURTO PRAZO** O que um projeto realmente produz, o que resulta das atividades concluídas.
  - **IMPACTO** Mudanças sustentáveis a longo prazo (positivas ou negativas) relacionadas com os objetivos do projeto ou com mudanças inesperadas.

É difícil medir o sucesso das iniciativas de reconciliação, porque a reconciliação consiste em relações e mudanças de atitude. Nem sempre é fácil ver os resultados. O impacto das iniciativas de reconciliação precisa ser medido em termos de relações melhores. Os indicadores de impacto, portanto, tendem a ser qualitativos.

Por exemplo, se a atividade for uma série de encontros de reconciliação, um indicador de resultados a curto prazo seria o número de participantes que disseram que seu conhecimento aumentou (quantitativo). Um indicador de impacto poderia ser que as pessoas que tomaram parte nos encontros se sentem mais capazes de se comunicarem com os grupos oponentes (qualitativo). Um resultado disto poderia ser que os membros dos grupos oponentes realizassem atividades conjuntas na comunidade, o que poderia ser medido de forma quantitativa.

Os indicadores devem ser determinados no estágio de planejamento de qualquer trabalho de desenvolvimento. Sempre que possível, eles devem ser determinados pela comunidade.

Usando-se o Forthspring, na Irlanda do Norte, como exemplo

O impacto do trabalho do projeto Forthspring é medido em termos de opções de vida:

- Se os jovens entram para grupos paramilitares ou não
- Se os adultos se acham capazes de expressar, com liberdade, diferenças de opinião com os outros ou não
- Se as pessoas dos lados opostos participam de atividades sociais conjuntas fora dos programas ou não
- Durante os desfiles anuais, há tensão nas relações entre todos os membros da comunidade, assim, um bom teste é ver quanto tempo leva para que elas se normalizem novamente.

Indicadores desenvolvidos por uma comunidade em Wajir, no Quênia, após conflito por causa da questão da posse da terra e de gado

TIPO DE INDICADOR DE PAZ	INDICADORES ESPECÍFICOS
Saúde física e psicológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baixa mortalidade populacional</li> <li>• Poucos ferimentos causados por armas</li> <li>• Boas condições nutricionais</li> <li>• Rejeição de atos de violência</li> <li>• Participação nos assuntos da sociedade</li> </ul>
Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestão intercomunitária dos recursos naturais</li> <li>• Usufruto intercomunitário dos recursos naturais</li> <li>• Padrões de cultivo e criação de gado normais</li> </ul>
Segurança	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recusa em agir violentamente</li> <li>• Encontro livre de pessoas</li> <li>• Criação de estruturas de paz comunitárias</li> </ul>
Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liberdade de pensamento, crença, religião, discurso e mídia</li> <li>• Alto nível e tipos variados de interação social</li> <li>• Casamentos intercomunitários</li> </ul>
Político	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partidos políticos intercomunitários</li> <li>• Eleições justas e livres</li> <li>• Liberdade de movimento</li> </ul>
Econômico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progresso na resolução das queixas financeiras</li> <li>• Diminuição dos níveis de pobreza e desemprego</li> </ul>

Adaptado da publicação *Working with Conflict*, página 164

Talvez seja útil trabalhar com as comunidades para determinar indicadores de paz e reconciliação logo depois de elas terem desenvolvido sua visão (veja o PONTO DE APRENDIZAGEM 5). Isto ajuda-as a medir até que ponto sua visão está sendo alcançada. Os indicadores talvez não respondam a atividades específicas do projeto, mas podem complementar sua visão mais ampla.

### Reflexão

- Você consegue pensar em algum indicador de paz para a sua situação? Procure pensar em indicadores que tenham mais probabilidades de mostrar o resultado de seu trabalho, ao invés de circunstâncias externas.
- Estes indicadores são fáceis de medir?
- Como você medirá estes indicadores? Isto poderia consistir em entrevistar as pessoas envolvidas, examinar as estatísticas governamentais, realizar pesquisas, etc.
- Como você poderia realizar este exercício com uma comunidade?

## PONTO DE APRENDIZAGEM 7

**Valorize a liderança servil**

Todos os tipos de líderes deveriam dar um bom exemplo. Infelizmente, como mostra o estudo de caso sobre Ruanda abaixo, os líderes frequentemente se esquecem desta responsabilidade em situações de conflito. Mesmo quando não estão envolvidos na violência, alguns líderes acham difícil dar um bom exemplo para construir a paz após um conflito. Os líderes são pessoas normais, com responsabilidades especiais. Portanto, eles provavelmente sentem que a reconciliação com os outros é um desafio, assim como é para qualquer outra pessoa. Entretanto, notamos em experiências anteriores que, se os líderes incentivarem a reconciliação, o resto da comunidade seguirá o exemplo.

Por exemplo, a parceira da Tearfund, TEASA, na África do Sul, acredita que os líderes unidos tiveram um papel importante na reconciliação que ocorreu na África do Sul. O negro Nelson Mandela trabalhou juntamente com o branco Joe Slovo, e o teólogo negro Arcebispo Desmond Tutu trabalhou lado a lado com o teólogo africânder branco Beyers Naude.

Para que a reconciliação ocorra, os parceiros da Tearfund enfatizaram a necessidade de liderança servil, como mostram os seguintes estudos de caso.

ESTUDO DE CASO  
**Encontrando bons líderes em Ruanda**

Antes do genocídio, a igreja evangélica em Ruanda não desafiava o impacto que a política tinha sobre as pessoas. Isto ocorria, porque os ruandeses tinham medo de questionar a autoridade política e porque a ênfase, nas igrejas evangélicas, era colocada no evangelismo, ao invés de no engajamento político. Portanto, quando o genocídio estava sendo planejado, a Igreja não se manifestou contra ele. Alguns cristãos desafiaram as autoridades sozinhos, mas, muitas vezes, pagaram por isso com suas próprias vidas. Em muitos casos, os cristãos se envolveram na matança, inclusive líderes de igrejas. Alguns líderes de igrejas até negaram que o genocídio tivesse ocorrido. A credibilidade da igreja evangélica, portanto, foi questionada pelos ruandeses e pela igreja a nível mundial.

**MOUCECORE**

A parceira da Tearfund, **MOUCECORE**, queria encontrar líderes cristão que estivessem dispostos a analisar o genocídio e assumir a responsabilidade por qualquer dano causado pela Igreja. Isto consistia em:

- confrontar o passado: examinando as atitudes culturais, os valores e os padrões de comportamento
- examinar os problemas que levaram ao genocídio: competição e desunião na Igreja, política do poder, o papel do líder e as relações
- esclarecer a missão da Igreja e desenvolver uma visão
- identificar o lado bom do passado: recobrar as histórias de cristãos fiéis durante a guerra e lembrar a presença de Deus durante essa época.

Uma vez que os líderes foram encontrados, a MOUCECORE lhes ofereceu treinamento sobre o modelo bíblico de liderança servil. Como as sessões de treinamento da MOUCECORE eram para líderes de muitas denominações diferentes, nenhuma denominação específica foi levada a acreditar que possuía apenas líderes bons ou maus.

### ESTUDO DE CASO

#### Reunindo líderes no Sudão

Entre os 35 participantes que compareceram à conferência de paz no sul do Sudão, organizada pelo parceiro da Tearfund, **New Sudan Council of Churches**, havia chefes de fronteiras, pastores locais, líderes superiores de igrejas e representantes dos dois grupos faccionários militares principais. O objetivo da conferência era:

- ajudar na reconciliação dos chefes e dos líderes das igrejas
- refletir sobre os padrões tradicionais da pacificação e chegar a uma compreensão da gestão do conflito e da reconciliação no contexto moderno
- formar e desenvolver estratégias para a construção da paz a nível de base e níveis intermediários da sociedade.

A conferência foi um grande sucesso. Os líderes prometeram insistir para que suas tribos comparessem a uma conferência de paz maior na estação seca. Para mostrar a maior confiança entre as duas tribos, um chefe nuer visitou o povoado de origem de um chefe dinka.



Foto: William O Lowrey, SudanInfoNet

*As conferências de paz permitiram aos chefes dos povos nuer e dinka discutir suas diferenças.*

#### Reflexão

- Em que consiste um bom líder?
- Você consegue pensar em exemplos de uma má liderança?
- Até que ponto a boa liderança é importante para o incentivo da paz e da reconciliação?
- O que você pode fazer para incentivar os líderes a liderarem através do exemplo?
- Quais são as desvantagens de se realizarem encontros de treinamento apenas para os líderes? Como estes problemas podem ser superados?

#### PONTO DE APRENDIZAGEM 8

### Encontre pontos em comum

O conflito resulta da diferença de interesses, perspectivas, sistemas de crenças e valores. Após o conflito, muitas vezes, é difícil até mesmo ver como os grupos oponentes podem interagir de forma positiva. Entretanto, os grupos frequentemente possuem pontos em comum.

Por exemplo:

- eles passaram pela mesma experiência
- todos eles sofreram as conseqüências do conflito
- eles têm interesse em resolver o conflito
- eles podem ter amigos em comum
- eles podem usar as mesmas instalações locais, tais como escolas ou centro comunitário
- eles também podem ter de interagir de alguma forma no dia-a-dia, como ao comprar e vender mercadorias entre si.

Estes pontos de concórdia e contato oferecem uma oportunidade – pode-se construir em cima dos pontos em comum, para que o resultado seja a paz sustentável.

### ESTUDO DE CASO Um fim comum no Sudão

Uma das forças motrizes por trás do acordo de paz nuer-dinka era que eles tinham um fim comum. A luta entre os dois grupos fazia com que eles não fossem capazes de resistir aos ataques de fora, que estavam causando uma grande fome na região. Entretanto, eles perceberam que, se pudessem resolver as questões pelas quais estavam lutando, eles poderiam se levantar juntos para refrear os ataques, e ambos os grupos se beneficiariam com o alimento que poderiam manter.

### ESTUDO DE CASO Tendo em vista benefícios para todos em Bangladesh

A parceira da Tearfund, **Koinonia**, ajudou uma comunidade em Bangladesh a resolver um conflito por causa da construção de um canal e uma estrada.

A estratégia da Koinonia é procurar a participação das pessoas. Assim, as pessoas foram incentivadas a participar durante todo o estágio de planejamento do projeto de um canal e uma estrada. O plano era reabrir o canal e desviá-lo, fazendo-o passar pelo povoado, a fim de fornecer água para a irrigação no inverno. Seria construída, então, uma estrada, ao longo do lado leste do canal, com a terra cavada do canal, que se ligaria à estrada principal no local. A comunidade inteira concordou com a idéia. Muitas famílias tinham estado esperando pela estrada por muito tempo, pois, com ela, seria muito mais fácil chegar às escolas e ao mercado do povoado.

Entretanto, quando a escavação do canal começou, seis residências do lado oeste do canal exigiram que a estrada fosse desviada do lado leste, para passar por suas casas, apesar de terem concordado, durante o planejamento, que ela seria construída no lado leste do canal. Porém, outras pessoas do mesmo lado que eles ainda queriam que o trabalho fosse adiante conforme o planejado.



Foto: Koinonia

Abertura do canal.

O litígio agravou-se, quando foram enviadas notificações por um dos moradores que queria que a estrada fosse desviada. As notificações interromperam toda a escavação do canal e a construção da estrada. A notícia espalhou-se rapidamente pelo povoado. Mais de 300 pessoas ficaram furiosas. Elas se reuniram e decidiram desobedecer a ordem judicial e concluir o trabalho elas próprias para o benefício dos moradores do povoado. Elas também decidiram cercar as seis famílias litigantes com armas, para assegurar que o trabalho seria concluído sem interrupções. A situação acabou em violência naquela noite.

A Koinonia precisava agir para resolver o litígio. Ela queria assegurar que o conflito fosse resolvido pelas próprias pessoas. Assim, eles assumiram apenas um papel de facilitação. No dia seguinte, foi organizado um encontro para todos os moradores do povoado. Um funcionário da Koinonia fez uma apresentação no encontro, para lembrar a todos de sua participação no estágio de planejamento e do que haviam decidido de comum acordo. Além das atividades do projeto decididas por todos, tais como onde o canal e a estrada seriam construídos, eles também foram lembrados dos benefícios ambientais e agrícolas que, segundo todos, resultariam do projeto.

Todas as pessoas presentes, então, concordaram que queriam concluir o trabalho conforme o que havia sido inicialmente planejado. Os membros das famílias litigantes apresentaram-se, desculparam-se por seu comportamento e decidiram desistir da ação.

**ESTUDO DE CASO Oferecendo oportunidades para reunir as pessoas na Irlanda do Norte**

Embora muitas questões criem conflito entre as comunidades católica e protestante, estas também compartilham muitos problemas sociais. Um método que o projeto **Forthspring** usa para reunir as comunidades é através de programas sociais. Por exemplo, ele organiza atividades tais como grupos que reúnem crianças de 1–3 anos e as pessoas que tomam conta delas, clubes após as aulas, atividades para cidadãos mais idosos (encontros para almoço, artesanatos), um grupo de discussão de mulheres, um serviço de aconselhamento e um café comunitário. Todas estas atividades são freqüentadas por católicos e protestantes. Os membros da comunidade local são incentivados a participar como voluntários e funcionários, assim como simples usuários dos programas sociais.



Foto: Geoff Crawford

*Estas meninas católicas tomam parte em atividades organizadas pelo Forthspring, que as ajuda a fazer amizades e se manterem fora das brigas nas ruas.*

**ESTUDO DE CASO Lavrando a terra juntos em Ruanda**

O parceiro da Tearfund, o **Rural Development Interdiocesan Service (RDIS)** incentivou e estimulou a formação de grupos agrícolas locais, que trabalham juntos nas terras da igreja. O objetivo é mostrar às pessoas envolvidas que, apesar de suas etnias e experiências diferentes durante o conflito, elas poderiam se unir para alcançar a mesma meta de melhorar suas vidas. O RDIS também organizou seminários de reconciliação. A história a seguir é apenas um dos sucessos do programa.



Foto: RDIS

*Trabalhando juntos para construir uma casa para uma família órfã.*

Uma de muitas histórias de sucesso

Uma mulher confessou que não gostava de trabalhar no mesmo grupo agrícola que um homem suspeito de ter participado do assassinato de seu esposo no genocídio de 1994. No início, ela queria organizar as pessoas para acusar o homem e colocá-lo na prisão. Ela queria que ele fosse morto. Através de um seminário de reconciliação, ela descobriu que Deus é misericordioso e compassivo. Ela aprendeu que, ao invés de nos punir, ele procura ajudar e cicatrizar nossas feridas, reabilitar e reconciliar, restaurar-nos à riqueza de vida para a qual fomos criados. Através de suas atividades diárias, ela percebeu que eles compartilhavam o mesmo sofrimento devido à pobreza e convenceu-se de que sua melhor opção era perdoar.



**Reflexão**

- O líder do Congresso Nacional Africano, Andrew Masondo, disse uma vez: “Compreendam as diferenças: ajam com base no que as pessoas possuem em comum.” Discuta o que esta frase quer dizer.
- Se você estiver trabalhando numa situação de conflito, que pontos em comum existem?
- Isto poderia ser usado de forma positiva para a paz e a reconciliação?
- Que papel a sua organização poderia desempenhar?
- Como você poderia incentivar os membros dos grupos oponentes e outras partes interessadas a desempenharem um papel?

## PONTO DE APRENDIZAGEM 9

**Crie confiança**

Mesmo que os grupos oponentes estejam começando a se comunicar, eles talvez não sejam capazes de confiar um no outro. A confiança é um elemento importante em qualquer relação. Sem confiança, é difícil valorizar e agir conforme o que as outras pessoas dizem. As pessoas talvez achem mais difícil “concordar do que discordar” sobre uma questão difícil e, então, permitem que a questão se torne um obstáculo na relação.

As organizações podem criar confiança dentro das comunidades organizando encontros de treinamento ou começando projetos de desenvolvimento na comunidade que exijam que os grupos trabalhem juntos. O trabalho em conjunto fortalece a compreensão e traz a reconciliação. Os seguintes estudos de caso resumem algumas das maneiras como os parceiros da Tearfund realizaram estas atividades e qual foi o impacto.

ESTUDO DE CASO  
**Jogos para criar confiança na África do Sul**

Quando os jovens se encontraram pela primeira vez para viajarem para o acampamento de treinamento em Liderança Estudantil, eles formaram painelinhas com outros jovens da mesma raça. Um deles disse: “Não podíamos acreditar que estávamos viajando juntos, muito menos parando no mesmo alojamento.”

*Os acampamentos de treinamento de Liderança Estudantil reuniram jovens de diferentes grupos étnicos.*



Foto: Funcionários da MFC/KZN

Entretanto, quando os jovens chegaram ao acampamento, eles começaram a formar grupos mistos. As atividades incentivaram-nos a trabalhar juntos. O resultado foi um sucesso:

- Um jovem negro guiou cuidadosamente um jovem branco de olhos vendados por uma série de obstáculos.
- Um rapaz indiano deixou-se cair para trás, nos braços de seus companheiros de equipe, num jogo de confiança.
- Logo eles estavam se abraçando, para mostrar seu apoio por seu grupo misto e alcançar os objetivos estabelecidos.

**ESTUDO DE CASO**  
**Programas de treinamento em Ruanda**

O impacto considerável destas atividades

A **MOUCECORE** está envolvida em várias atividades de treinamento, inclusive:

- programas a nível nacional, que reúnem cristãos de diferentes denominações, para ajudá-los a se compreenderem e se apoiarem mutuamente – estes programas incluem seminários para pastores e leigos, treinamentos de treinadores e programas especiais para mulheres e o desenvolvimento social
- mobilização comunitária participativa através da igreja local – esta atividade leva à resolução de conflitos e reconciliação e ao desenvolvimento de pequenas empresas.

Estes tipos de programas de treinamento deram início a muitas iniciativas de construção da paz por toda a parte em Ruanda:

- Um pastor, que compareceu a um seminário, decidiu visitar seu vizinho de um outro grupo étnico pela primeira vez.
- Algumas mulheres formaram um grupo chamado “carregadoras de peso”, que se encontra mensalmente para ajudar pessoas necessitadas. Isto pode consistir em oferecer dinheiro para despesas médicas, trabalho físico em jardins para as pessoas incapazes de trabalhar, apoio através de oração, refeições e visitas a pessoas doentes demais para cuidar de suas famílias.
- Após um seminário, os participantes hutus e tutsis começaram uma iniciativa para construir e reabilitar casas de tutsis, cultivar e plantar em campos de tutsis com sementes dos hutus. Os participantes construíram 44 casas com o apoio da Tearfund. Esta mostra de amor serviu como ponte na restauração das relações entre os dois grupos.

**ESTUDO DE CASO**  
**Serra Leoa – histórico dos antecedentes**

A Serra Leoa passava por um conflito armado prolongado desde 1991, quando um grupo invadiu da Libéria, acusando o governo da Serra Leoa de um mau governo e corrupção. O objetivo do grupo era derrubar o partido governante. Outras questões estimularam o conflito, tais como a falta de acesso a recursos minerais para uma grande proporção da população e problemas econômicos, que levaram ao colapso da coesão social.

O conflito afetou todos os civis. Crianças de até seis anos foram recrutadas para lutar, mulheres e meninas foram estupradas, houve destruição de propriedade pública e privada, incêndios premeditados, assassinatos e trabalho forçado. Como resultado, a população teve de mudar-se em massa para outras regiões. Apesar dos acordos de paz em 1996 e 1999, a violência contra os civis continuou. Entretanto, em 2000, o governo e outros partidos tomaram providências para assegurar que todas as pessoas envolvidas estivessem comprometidas com o processo de paz. Em 2001, foi iniciada a desmobilização dos combatentes, com a provisão de treinamento vocacional e técnico, para ajudá-los a se reintegrarem na vida civil.

### Trabalho da EFSL de treinamento de promotores da paz

A *Evangelical Fellowship of Sierra Leone (EFSL)* começou um Programa de Gestão de Conflito e Construção da Paz em 1999, para incentivar a paz entre os combatentes e os civis nas comunidades. Eles identificaram promotores da paz entre líderes comunitários, inclusive líderes tradicionais, religiosos, de mulheres e juvenis. Estes foram treinados em construção da paz e resolução de conflitos. No final do encontro de treinamento, eles elaboraram um plano de ação para promover a paz em suas comunidades. Entre as atividades, estavam campanhas sobre a necessidade de paz, encontros de treinamento para as partes interessadas comunitárias, canções e dramatizações e serviços de aconselhamento para habitantes da comunidade, líderes e ex-combatentes.

O impacto do programa foi o seguinte:

- Houve confissões abertas de violência dos combatentes durante a guerra.
- As pessoas pediram perdão. Um ex-combatente disse, num encontro de treinamento: “Não sou conhecido pela maioria das pessoas desta comunidade, mas alguns de vocês conhecem meus pais. Eles deixaram esta cidade por causa dos maus-tratos que nossa família recebeu. A vida ficou muito difícil para nós. Confesso que comecei a lutar para me vingar por meus pais. Fiz parte do grupo que invadiu esta cidade. Peço o seu perdão e também perdão os seus líderes.”
- O ressentimento contra os ex-combatentes diminuiu muito nas comunidades que compareceram aos encontros de treinamento.
- Os líderes comunitários estão admitindo sua culpa por julgarem injustamente os membros comunitários e cobrarem altas somas para resolver os conflitos. O chefe de uma das comunidades disse: “Incentivei o conflito na minha região, para poder cobrar multas e sustentar minha família. Eu também precisava do dinheiro para pagar o que foi gasto com minhas cerimônias de coroação. O que aprendi no encontro de treinamento trouxe uma mudança de direção completa na minha vida.”

O trabalho da EFSL, de integração dos ex-combatentes nas comunidades, continua. São sugeridas às comunidades atividades como jogos de futebol, edificação de monumentos e realização de desfiles de paz e reconciliação.

### ESTUDO DE CASO Aliviando a tensão

Durante os programas de treinamento da CHASL, os jogos têm sido muito úteis para reunir os grupos. O futebol, o jogo de damas, jogos de tabuleiro e os instrumentos musicais têm ajudado a aliviar a tensão entre as pessoas que estão sendo treinadas.

*A CHASL treinou promotores da paz para incentivá-la em suas comunidades.*



Foto: Melvin Kamara

**Reflexão** Na tentativa de se obter a paz no norte da Índia, tem-se usado este lema: “A paz social é necessária para o desenvolvimento, mas os desenvolvimento também é necessário para a paz.”

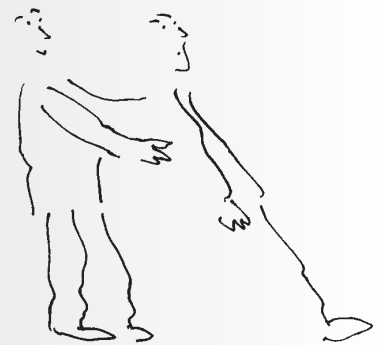
- O que você entende por este lema?
- Você concorda com ele?
- Que implicações ele tem para com o trabalho de incentivo da reconciliação?

## Jogos para gerar maior confiança

### JOGO DE CONFIANÇA 1

Caindo e segurando

- Divida o grupo em duplas.
- A Pessoa “A” de cada dupla fica de pé a menos de um metro em frente da Pessoa “B”, com suas costas voltadas para ela.
- A Pessoa “A”, então, inclina-se para trás com o corpo o mais reto possível.
- O papel da Pessoa “B” é segurá-la antes que ela caia.
- Faça isto pela segunda vez e, então, inverta os papéis, de forma que a Pessoa “A” segure a outra.



Este jogo pode ser usado para quebrar o gelo ou como um exercício eficaz para criar um espírito de equipe. É mais difícil do que parece!

### JOGO DE CONFIANÇA 2

Caminho por obstáculos

- Crie um caminho que passe por obstáculos, usando cadeiras, troncos, baldes ou mesas, por exemplo.
- Divida o grupo em duplas. Uma pessoa é vendada, e a outra tem de guiá-la pelos obstáculos sem tocá-los.
- Este jogo pode ser transformado em corrida. Criam-se caminhos com obstáculos idênticos, ou conta-se o tempo de cada dupla.
- Repita o jogo depois que cada dupla o tiver feito uma vez, de maneira que a pessoa vendada da primeira vez seja a que guie a outra.



Este jogo pode ser ainda mais desafiador, se a pessoa vendada não vir os obstáculos antes de ter de passar por eles.

**Reflexão** Faça os jogos para gerar maior confiança. Converse sobre como as pessoas se sentiram ao desempenharem os dois papéis.

- **PARA O JOGO 1** Como você se sentiu ao ter de confiar em alguém para segurá-lo? Você achou mais fácil confiar na outra pessoa para segurá-lo pela segunda vez? Por quê? Como você se sentiu ao ter a responsabilidade de segurar a outra pessoa? Você sentiu que a pessoa que estava caindo confiava em você? Como foi trocar de papéis? Foi mais fácil confiar na outra pessoa, quando ela já tinha confiado em você?
- **PARA O JOGO 2** Como você se sentiu ao ser guiado com os olhos vendados em torno dos obstáculos? Você teve medo? Você achou fácil confiar na outra pessoa para que evitasse que você batesse nos obstáculos? Como você se sentiu ao trocar de papéis? Você sentiu que era mais digno de confiança por saber como era estar vendado? Se fizeram a corrida, vocês acharam mais fácil confiar um no outro, para ganhar das outras duplas?
- O que podemos aprender com estes jogos para gerar maior confiança? Considere a possibilidade de usá-los com as comunidades com que você trabalha.
- O que acontece com uma relação, quando se perde a confiança?
- É fácil confiar em alguém novamente, uma vez que se tenha perdido a confiança?
- No encontro de treinamento para os pastores hutus e tutsis em Ruanda, um pastor perguntou: “Por que é que as últimas pessoas em quem confiamos são os outros cristãos?”. Discuta esta pergunta sob a luz do que a Bíblia diz sobre a identidade (veja a SEÇÃO 2, na página 19).
- Você consegue pensar em maneiras de se criar confiança?
- O que a sua organização poderia fazer para ajudar a criar confiança dentro das comunidades? Você poderia criar elementos de confiança em projetos existentes? Há alguma outra iniciativa que você poderia realizar?

## PONTO DE APRENDIZAGEM 10

### Trabalhe em rede

O trabalho em rede consiste em entrar em contato com indivíduos e organizações, a fim de fortalecer a eficácia do seu trabalho.

#### Vantagens

O trabalho em rede possui várias vantagens:

- Troca de informações
- Troca de habilidades
- Troca de recursos
- Trabalho conjunto para evitar a repetição
- Força através do maior número de pessoas ao se lidar com os formuladores das políticas públicas.

O trabalho em rede possui vantagens específicas após um conflito:

- Após um conflito violento generalizado, muitas vezes, recebe-se um financiamento considerável proveniente de fora do país. Isto pode resultar em competição entre as organizações locais e as igrejas. O trabalho em rede ajuda as organizações a obterem acesso a este financiamento em conjunto e a assegurarem que seus projetos não sejam simples repetições de outros projetos.
- Reparar os danos causados geralmente consiste em reavaliar a situação na região afetada. Através do trabalho em rede, as organizações podem planejar uma abordagem unificada, que será mais eficaz a longo prazo.
- As organizações e as igrejas que trabalham com a reconciliação das comunidades não estariam dando um bom exemplo, se não se comunicassem com as outras organizações ou igrejas (veja abaixo o estudo de caso sobre o projeto Forthspring, na Irlanda do Norte).

### ESTUDO DE CASO Trabalhando em rede em Ruanda

Antes do genocídio, a Igreja em Ruanda não estava unificada. Após o genocídio, houve muita competição entre ou até mesmo dentro das igrejas pelos fundos e outros recursos. A maioria das denominações queria controlar seus próprios fundos, para seus próprios propósitos. Havia muito pouca troca de experiências ou informações. Contudo, o enorme impacto do genocídio exigia uma abordagem unificada.

A Tearfund colocou uma grande ênfase no trabalho em rede dos parceiros. Isto permitiu que eles aprendessem com os sucessos e os fracassos uns dos outros e criassem confiança. Eles puderam evitar a repetição e até trabalhar juntos em certas questões. A MOUCECORE e a RDIS realizaram juntas seminários de reconciliação para jovens de Ruanda e do Congo.

Como resultado do trabalho em rede, a Igreja de Ruanda agora está mais unificada que antes do genocídio e tem podido agir de forma eficaz na reconciliação das comunidades.

Trabalho em rede com outros países

Os parceiros da Tearfund também têm estado trabalhando em rede com organizações em outros países. Por exemplo, a MOUCECORE participou de um programa com uma organização semelhante no Quênia. Isto ajudou a melhorar a qualidade de seu trabalho e permitiu-lhe trocar suas experiências com outros grupos. A MOUCECORE também tem trabalhado com a parceira da Tearfund RURCON na Nigéria.

### ESTUDO DE CASO Trabalhando juntos na Irlanda do Norte

O projeto **Forthspring** foi estabelecido por quatro organizações no oeste de Belfast, entre elas a parceira da Tearfund, Springfield Road Methodist Church. As quatro organizações representam ambos os lados: a igreja metodista está localizada no lado católico da parede da paz, há duas comunidades formadas por protestantes e católicos unidos, e a Mid Springfield Road Community Association não é cristã. O Forthspring dedica-se ao trabalho com todas as pessoas dentro da área da Rua Springfield: católicos, protestantes, jovens e velhos. Ele tenta criar um ambiente que crie confiança e boas relações dentro das comunidades e entre elas.

### ESTUDO DE CASO

## O Movimento das Crianças pela Paz na Colômbia

A falta de mobilidade social na Colômbia resultou no apoio cada vez maior aos grupos guerrilheiros de esquerda. No outro extremo do âmbito político, estão os grupos paramilitares de direita, que são, às vezes, apoiados pelos ricos traficantes de drogas e grandes latifundiários, com o auxílio de pessoas do exército e da polícia. Os paramilitares têm como alvo as pessoas que trabalham com os direitos humanos e as pessoas suspeitas de ajudar os guerrilheiros da esquerda. Há também uma grande criminalidade relacionada com as drogas. Mais de 35.000 pessoas foram mortas pela violência política ou relacionada com as drogas na última década. Um relatório estima que haja 100.000 crianças na cidade de Medellín correndo o risco de serem mortas devido aos altos níveis de violência. Acredita-se que 1,8 milhões de pessoas tiveram de se deslocar para outras regiões, entre elas 700.000 crianças.

Em 1996, organizações da sociedade civil colombiana compareceram a uma conferência sobre crianças organizada pela UNICEF. Anteriormente, as organizações trabalhavam separadamente para proteger as crianças nos conflitos armados. Na conferência, elas decidiram juntar seus esforços e formaram o Movimento das Crianças pela Paz. A idéia era trabalharem juntas para aumentar seu impacto e dar às crianças o papel principal em todos os aspectos do movimento.

As crianças foram incentivadas a votar para identificar as prioridades do movimento. Um dos benefícios de se ter uma rede de organizações da sociedade civil apoiando o movimento é que elas cobrem uma vasta área geográfica e trabalham com todas as classes sociais. Como resultado, aproximadamente 2.700.000 crianças de todas as regiões do país e de diferentes classes sociais puderam votar. O processo ajudou a assegurar que o movimento pertencesse às crianças.



Foto: Jim Loring

*Jessica Menesses, que representou os parceiros da Tearfund na Sessão Especial das Nações Unidas sobre as Crianças.*

### O impacto até agora

O movimento já teve um impacto na opinião pública e fez uma contribuição significativa para que houvesse mudanças políticas durante a época do Presidente Pastrana. Espera-se que haja um impacto a longo prazo, quando as crianças crescerem e criarem uma cultura de paz na Colômbia.

Vários líderes infantis do movimento viajaram para diferentes partes do mundo, levando consigo a mensagem de paz e compartilhando suas experiências. O movimento tem servido de modelo para outros movimentos infantis de paz formados em outros países. Em maio de 2002, quatro crianças do movimento, inclusive um representante dos parceiros da Tearfund na Colômbia, compareceram à Sessão Especial das Nações Unidas sobre as Crianças.

**Reflexão**

Pense nas organizações ou nos indivíduos com quem sua organização está em contato:

- Quais são os benefícios desta rede para sua organização, seu projeto ou seu programa?
- Quais são os benefícios deste contato para a outra organização ou indivíduo?
- Há algum obstáculo que esteja evitando que a relação corra tão bem quanto deveria?
- Como estes obstáculos poderiam ser superados?



# Recapitulação da aprendizagem e plano de ação

Agora que você chegou a este estágio do manual, talvez ache útil escrever o que aprendeu. Você poderia fazer isto sozinho e, então, compartilhar seus pensamentos ou talvez prefira fazer uma explosão de idéias em grupo.

Depois, revise os pontos de aprendizagem na SEÇÃO 3 e responda às seguintes perguntas:

- Quais são os mais relevantes para a sua situação? Por quê?
- A sua organização poderia considerar a possibilidade de mandar um funcionário para ser treinado no incentivo à paz e à reconciliação? Se poderia, descubra informações sobre centros de treinamento na sua região.
- Que idéias práticas deste manual você poderia pensar em usar para incentivar a paz e a reconciliação?
- Você tem alguma outra idéia de atividade prática que poderia ser realizada?

Talvez seja útil consultar os recursos e os contatos na SEÇÃO 5, quando você começar a pensar mais cuidadosamente sobre que ação poderá começar.

Se quiser colocar o que aprendeu em ação, você precisará elaborar um plano de ação. Os planos de ação ajudam-nos a pensar na ação que pretendemos começar, da mesma forma que em como e quando ela deve ser realizada. As perguntas abaixo podem ajudar:

## Plano de ação

- O que você aprendeu? Faça uma lista dos principais pontos.
- O que você gostaria de ver sua organização alcançando no futuro? (**VISÃO**)
- Tendo lido os estudos de caso, você agora acredita que seus objetivos precisam mudar? Se precisam, de que forma? (**OBJETIVOS**)
- O que você pode começar a mudar imediatamente?
- O que você pode começar a mudar ao longo de um certo período de tempo?
- Como você fará isto? (**ATIVIDADES**)
- Quais são os pontos fortes, os pontos fracos, as oportunidades e as ameaças de incluir essas atividades em seu trabalho?

Depois de pensar sobre estas perguntas, talvez seja útil desenhar uma tabela como a da página seguinte. Isto guiará suas ações.

**Exemplo de um plano de ação**

AÇÃO	PRIORIDADE (1-5)	ATIVIDADES	INDICADORES	ATÉ QUANDO?	QUEM É O RESPONSÁVEL?	RISCOS

# Recursos e contatos

Estes recursos e contatos podem ser úteis, se você quiser descobrir mais sobre como incentivar a reconciliação. Recomendamos que os encomende através de uma livraria que comercialize seus produtos pela Internet, como a [www.amazon.com](http://www.amazon.com), por exemplo, ou entre em contato com a editora, embora ofereçamos informações específicas sobre como encomendar alguns dos recursos.

## Publicações

- *At Cross Purposes: handling conflict in the church* (2000). Escrito por Martin Eggleton e David Trafford, Foundery Press.
  - Disponível através do Metanoia Book Service, 14 Shepherds Hill, London, N6 5AQ, Inglaterra. Website: [www.menno.org.uk](http://www.menno.org.uk) E-mail: [metanoia@menno.org.uk](mailto:metanoia@menno.org.uk)  
*Este livro é muito prático e dá sugestões sobre como os cristãos e as igrejas deveriam lidar com os conflitos.*
- *Building Peace: sustainable reconciliation in divided societies* (1998). Escrito por John Paul Lederach. United States Institute of Peace.
- *Castrating Culture: a Christian perspective on ethnic identity from the margins* (2001). Escrito por Dewi Hughes. Paternoster Press.  
*Dewi Hughes trabalha como Assessor Teológico da Tearfund. O último capítulo deste livro examina a teologia e o conflito étnico em Ruanda.*
- *Conflict Resolution and Reconciliation: a Bible study guide*. Produzido pelo escritório da África Oriental da MAP International.
  - Escreva para PO Box 21663, Nairobi, Quênia. E-mail: [mapesa@map.org](mailto:mapesa@map.org)
- *Passo a Passo, edição 36: lidando com conflitos* (1998). Publicado pela Tearfund.
  - Grátis. Escreva para Footsteps Office, PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire, WV16 4WQ, Inglaterra. E-mail: [footsteps@tearfund.org](mailto:footsteps@tearfund.org) ou baixe-a através do site [www.tilz.info/footsteps](http://www.tilz.info/footsteps)
- *Forgiveness and Reconciliation: religion, public policy and conflict transformation* (2001). Escrito por Raymond Helmick e Rodney Petersen (editores). Templeton Foundation Press.
- *Healing the Wounds of Ethnic Conflict: the role of the church in healing, forgiveness and reconciliation* (1998). Escrito pela Dra. Rhiannon Lloyd juntamente com Kristine Bresser.
  - Pode ser obtido através de Le Rucher/Mercy Ministries, Suíça.  
E-mail: [reconciliation@lerucher.org](mailto:reconciliation@lerucher.org)  
*Este pequeno livro foi escrito para os participantes de encontros de reconciliação em Ruanda, tendo sido posteriormente modificado para a África do Sul. Não é um manual sobre como organizar um encontro, mas o material é útil para qualquer pessoa que estiver trabalhando na área de conflitos.*

- *Making Peace with Conflict: practical skills for conflict transformation* (1999). Escrito por Caroline Schrock-Shenk e Lawrence Ressler (editores). Herald Press.
  - Pode ser obtido através de MennoLink Books, PO Box 525, Mountain Lake, MN 56159, EUA. E-mail: [books@mennolink.org](mailto:books@mennolink.org) Encomendas pela Internet: [www.menolink.org/books/](http://www.menolink.org/books/)

*Este livro explora como transformar o conflito examinando-se a identidade, a cultura, a comunicação, a tensão e o poder. Ele também inclui a questão do conflito na família e na igreja, além do conflito na comunidade.*
- *The Mediator*, uma revista cristã publicada três vezes por ano em inglês, francês e kiswahili pelo Peacebuilding, Healing and Reconciliation Programme (PHARP).
  - Escreva para PO Box 15324 00100, Nairóbi, Quênia, ou mande um e-mail para [info@pharp.org](mailto:info@pharp.org)
- *What's so Amazing about Grace?* (1997). Escrito por Philip Yancey. Zondervan Publishing House.
 

*Veja os capítulos 7–10 sobre o perdão.*
- *Working with Conflict: skills and strategies for action* (2000). Escrito por Simon Fisher e outros. RTC/Zed Books.
  - Pode ser obtido através da Zed Books, 7 Cynthia Street, London, N1 9JF, Inglaterra. E-mail: [sales@zedbooks.demon.co.uk](mailto:sales@zedbooks.demon.co.uk) Encomendas pela Internet: [www.zedbooks.demon.co.uk](http://www.zedbooks.demon.co.uk)

*Um recurso fundamental para as organizações que procuram construir a paz durante conflitos violentos. Ele examina a teoria do conflito e ferramentas para lidar com ele.*
- Passagens bíblicas que examinam o conflito na Igreja e entre os cristãos:
  - Mateus 5:23-24
  - Mateus 18:15-35
  - 1 Coríntios 1:10-17, 3:1-23, 6:1-11
  - Gálatas 6:1-10
  - Efésios 4:1-16
  - Filipenses 2:1-11
  - Colossenses 3:1-17
  - 1 Tessalonicenses 5:12-15
  - 2 Timóteo 4:1-5
  - Filemom

**Websites** Estes são apenas alguns websites úteis que examinam a questão da construção da paz e reconciliação. Alguns deles possuem links para outros sites úteis. Todos são em inglês, a menos que esteja especificado o contrário.

- [www.colorado.edu/conflict/abstract.htm](http://www.colorado.edu/conflict/abstract.htm)
  - *Extratos que podem ser pesquisados por computador, descrevendo centenas de livros “essenciais” relacionados com a resolução de conflitos em geral, a construção da paz e a solução de problemas ambientais.*
- [www.crinfo.org](http://www.crinfo.org) Conflict Resolution Information Service
  - *Pode-se procurar por websites, livros, materiais de treinamento e organizações envolvidas na resolução de conflitos.*
- [www.desarme.org](http://www.desarme.org)
  - *Contém uma lista de materiais, documentos de pesquisa, links e notícias (em espanhol e português).*
- [www.disarmament.un.org/rcpd](http://www.disarmament.un.org/rcpd)
  - *Centro Regional das Nações Unidas para a Paz e o Desarmamento na Ásia e no Pacífico.*
- [www.incore.ulst.ac.uk/home](http://www.incore.ulst.ac.uk/home) INCORE (Initiative on Conflict Resolution and Ethnicity)
  - *A INCORE foi criada para realizar pesquisas e trabalho em políticas públicas para a resolução de conflitos étnicos, políticos e religiosos. O website inclui o Serviço de Dados sobre Conflitos, onde você pode procurar outros websites ligados a temas relativos aos conflitos, tais como verdade e reconciliação, religião e conflito e crianças e conflito.*
- [www.international-alert.org](http://www.international-alert.org)
  - *A International Alert facilita o diálogo sobre conflitos e iniciativas locais de construção da paz e incentiva a comunidade internacional a procurar resolver as causas estruturais dos conflitos.*
- [www.mcc.org/mcs.html](http://www.mcc.org/mcs.html) Mennonite Conciliation Services, EUA
  - *Este site oferece uma lista de vários recursos impressos que podem ser encomendados. Ele também dá informações sobre como assinar o Conciliation Quarterly, um periódico de resolução de conflitos com uma perspectiva cristã de construção da paz.*
- [www.peacebrigades.org](http://www.peacebrigades.org)
  - *A Peace Brigades International promove a transformação não violenta dos conflitos (em inglês, francês e espanhol).*
- [www.respond.org](http://www.respond.org) Responding to Conflict, Reino Unido
  - *Este site possui uma página detalhada com links para muitas organizações envolvidas na construção da paz.*

- [www.restorativejustice.org](http://www.restorativejustice.org)
  - *Este site dá informações sobre a justiça restaurativa.*
  
- [www.unlirec.org](http://www.unlirec.org)
  - *Centro Regional das Nações Unidas para a Paz, o Desarmamento e o Desenvolvimento na América Latina e no Caribe (em inglês, francês e espanhol).*
  
- [www.unrec.org](http://www.unrec.org) Centro Regional das Nações Unidas para a Paz e o Desarmamento na África
  - *Em inglês e francês.*



**Construindo a paz dentro das nossas comunidades**

Escrito por Rachel Blackman

ISBN 1 904364 10 1

Publicado pela Tearfund

