



OS CONFLITOS DE LIZ

Os Conflitos de Liz

Por Willian Bull

Em um artigo chamado Os Padrões de Comportamento em Nossa Vida, nós apresentamos um padrão como maneiras de se comportar e sentir, “um comportamento disfuncional que causa um problema para nós e para os outros”.

Todos nós temos uma finalidade social e, na realização de nossas conexões, é inevitável a produção de conflitos nos relacionamentos. Tais conflitos podem ser fonte de aprendizado, a depender de nossas crenças e atitudes frente a eles. Portanto, assumimos que não é saudável evitar todos os conflitos.

Vamos ilustrar isso, valendo-nos da nossa personagem Liz¹. Ela possui o padrão de evitar conflitos e, frequentemente, passa por cima ou ignora coisas que a incomodam, ou, quando traz à tona alguma questão faz isso de forma tão suave que as pessoas não conseguem perceber o quanto ela está incomodada ou aborrecida. Ela ainda não aprendeu a “criar e resolver desentendimentos” de uma maneira saudável. No momento ela está com baixa autoestima e a seu julgamento ela não é bem avaliada por seu líder na empresa onde trabalha.

Na tentativa de agradá-lo ela se sobrecarrega aceitando prontamente tudo o que lhe é pedido, sem avaliar a sua capacidade de entrega, os prazos e os demais requisitos exigidos para as tarefas que recebe. Como resultado, frequentemente descumprir os prazos e sente-se envolta em uma ansiedade constante.

Por outro lado seu líder reclama de forma irritada, uma vez que ela não vem prestando contas do que deveria fazer. Nesses momentos a atitude de Liz é desculpar-se, sendo tomada por ressentimentos e pensamentos de que tem que agradar o seu chefe. Mas não possui a menor ideia do que se passa consigo mesma. Inconscientemente ela sente que o seu líder não é justo ao lhe “sobrecarregar” com tanto trabalho. Por outro lado, possui a crença de que não tem o direito de sentir isso em relação ao líder e, por isso, esse sentimento inconsciente sequer vem à tona.

Ao invés de desafiar e colocar limites por meio de uma boa comunicação com o seu líder, inconscientemente, dirige aquela carga de ressentimento em outras direções. Esse ressentimento que ela acumula indica a existência de outro padrão associado que é o de agressividade passiva – envolvendo situações de poder (autonomia e protagonismo).

Liz não consegue ser assertiva e cooperar para o alcance dos resultados e a melhoria do relacionamento interpessoal com o seu líder.

Ao evitar sistematicamente o conflito e abrir mão de ser protagonista nos relacionamentos, Liz deixa de exercer o seu poder pessoal no trabalho, acumulando ressentimentos e agradando aos outros. Assim, nem resolve o conflito interno e nem leva o relacionamento profissional para um patamar mais saudável.

Conhecem algum caso semelhante? Quando surge um conflito como essa pessoa frequentemente responde a ele?

- A pessoa enquadra a situação como um problema seu e não deve importunar a outra?
- Ela muda de assunto ou deixa a situação para não ter que lidar com ela?
- Ela paralisa e é incapaz de se comunicar claramente?
- Ela cede e aceita culpas mesmo não acreditando é culpada, achando assim que o conflito terminará?

Liz procurou ajuda para resolver os seus conflitos. Foi levada a isso porque já não suportava a baixa qualidade do relacionamento e alguns problemas de saúde que, começava a supor, teriam relações com o que passava no trabalho. Ao buscar ajuda médica para lidar com algumas inflamações ele lhe perguntou se ela passava por

algun tipo de situação conflitiva², pois possuía uma visão psicossomática. Ao receber resposta afirmativa, orientou que Liz também procurasse algum tipo de terapia, capaz de lhe ajudar a compreender a natureza dos conflitos que vivia.

O médico tinha uma formação psicossomática e uma filosofia da doença que incluía os sintomas como a expressão simbólica de desarmonias psíquicas. Disse-lhe que os conflitos não resolvidos estavam se manifestando fisicamente.

A partir da relação psicoterapêutica ela concluiu que não lidava bem com os seus sentimentos e isso, por sua vez, se dava pelo seu grau de autoconhecimento ainda baixo. Sendo assim o seu inconsciente encontrou uma justificativa para que seus conflitos aparecessem no seu corpo na forma de inflamações e em locais de menor resistência.

Aprendeu técnicas a serem aplicadas de “dentro para fora” ao compreender o Sistema da Família Interna e o Sistema de Padrões. Foi o impulso que precisava para a compreensão do seu processo de desenvolvimento, a base para sua descoberta pessoal e cura psicológica.

Liz compreendeu que seus padrões de comportamento disfuncionais eram motivados por emoções e sentimentos que passou a conhecer melhor. Por meio de diálogos internos passou a cuidar melhor de si, permitindo que conteúdos inconscientes viessem à consciência, fazendo inclusive com que seus sintomas corporais gradualmente fossem desaparecendo.

Aprendeu a lidar melhor com as situações conflitivas com seu líder, adotando conversas francas e objetivas, passando a exercer sua capacidade dialogar, negociar, de desafiar e colocar limites na sua relação profissional. Com a diminuição do ressentimento, seu padrão de comportamento passivo-agressivo também diminuiu e com ele a sua necessidade inconsciente de frustrar o seu líder.

Aprendeu também que conflitos não resolvidos, lhe acarretaram muitos problemas a médio e longo prazo. Aprendeu que se algo a está incomodando em suas interações com determinada pessoa ela não deve ignorar ou manter isso na forma de um conflito interno ou de “decisão pendente”.

Aprendeu que há uma interligação entre mente e corpo e caso não estivesse disposta a tomar consciência dos conflitos, eles teriam a sua expressão simbólica no corpo.

Aprendeu que cuidar de si não é viver sem conflitos e que, sendo inevitáveis, podem ser compreendidos e resolvidos.

¹ Exemplo adaptado de Conflict, Care and Love – Transforming Your Relationship Patterns. Earley, J. PhD.

² O médico tinha uma formação psicossomática e uma filosofia da doença que incluía os sintomas como a expressão simbólica de desarmonias psíquicas. No caso de Liz, os conflitos não resolvidos estavam se manifestando fisicamente. Ela não lidava bem com os seus sentimentos e isso, por sua vez, se dava pelo grau de autoconhecimento ainda baixo. A carga de ressentimento e de conflitos internos não “explodia” por meio de reações emocionais e a energia não era “descarregada”. O seu inconsciente encontrou, portanto, uma justificativa para que seus conflitos aparecessem no seu corpo na forma de inflamações em locais de menor resistência. Para aprofundar o tema, recomendamos o livro A Doença como Caminho, Ed. Cultrix. Dethlefsen, Thorwald e Dahlke, Rudiger.