

DIVERSIDADE CULTURAL, CONVIVÊNCIA, CONFLITO E MEDIAÇÃO

Elisabete Pinto da Costa¹ & João de Almeida Santos²

1 Universidade Lusófona do Porto, CeIED, IMULP

2 Universidade Lusófona do Porto, CICPRIS

RESUMO

A principal marca das sociedades atuais é a diversidade cultural e civilizacional, fruto da globalização e dos fluxos migratórios a que assistimos desde o século passado. Qualquer sociedade apresenta-se, por isso, cada vez mais plural e multicultural.

A relação entre culturas tem-se desenvolvido em contexto de tensão e, nessa medida, torna-se cada vez mais necessário construir e implementar dispositivos e dinâmicas de interação e de inclusão. Nesse sentido, a interculturalidade é algo a construir socialmente, indo além do reconhecimento da diferença e promovendo-se a convivência e a interação na diversidade.

Num espaço social, relacional e cultural diverso, onde coabitam diversas pessoas ou culturas, com as suas identidades, princípios, valores, representações, necessidades e até patamares civilizacionais diferenciados, conviver ou viver juntos em interação harmoniosa é bem mais exigente do que partilhar simplesmente o mesmo território na mesma temporalidade.

Os conflitos interculturais resultam da oposição entre indivíduos e grupos por razões de território, de pertença religiosa, de valores, de normas culturais e de dimensões civilizacionais, consubstanciando-se muitas vezes em incompatibilidade de interesses, de necessidades e de posições desejadas e manifestadas. Duas ilações fundamentais têm derivado do pluralismo cultural e civilizacional: o receio de um choque de civilizações (Huntington) e o desafio de uma vivência plural e interativa. O desconhecimento e a intolerância contribuem para exacerbar os conflitos interculturais. Nesse sentido, e inspirando-nos nos trabalhos de Carlos Giménez, não partimos da opção entre a convivência e a violência, mas da relação entre convivência e não convivência, onde se inscrevem também situações de conflito.

A convivência multicultural deve acontecer num ambiente de diálogo que absorva os conflitos (ocultos, latentes ou manifestos). Nesse sentido, a convivência é uma construção partilhada. Por consequência, a gestão das relações interpessoais e grupais para a gestão e resolução de conflitos, interculturais e interpessoais, deve guiar-se pelas regras próprias do diálogo e pelos princípios do reconhecimento da diferença e da promoção da empatia. Passar da *coexistência, num mesmo espaço físico*, para a

convivência, num espaço simbólico aberto, implica colocar a descoberto diferenças e dissenções, que podem tender para a divisão, se não mesmo para a rutura e exclusão, ou podem evoluir para a compreensividade e resultar em integração e coesão. Na aceção crítica, o conflito, enquanto crise larvar, pode constituir uma oportunidade de mudança, de aperfeiçoamento e de desenvolvimento humano, obrigando os indivíduos a definir-se, a contextualizar-se e a interagir no espaço relacional, social, cultural e civilizacional.

A aposta na *valorização do conflito* e na sua *reapropriação pelos indivíduos e grupos*, numa lógica de *socialização, integração e coesão*, é-nos proposta pela mediação. Porque a mediação de conflitos não se encaixa apenas nos referenciais instrumentais e tecnicistas, assumindo objetivos mais amplos em termos sociais. Através do tratamento do conflito num nível micro projeta-se um impacto de nível macro, visando gerar uma cultura crítica assente nos princípios da reflexividade, da alteridade, da não-adversariedade e da participação.

Assim, a mediação de conflitos propõe uma forma própria de entender as relações humanas. Promove o reconhecimento da singularidade de cada indivíduo ou grupo e possibilita a construção de *lugares sociais de cidadania*, gerando *espaços simbólicos abertos e partilhados*. Pode-se então sintetizar duas vocações e dois grandes objetivos a alcançar pela mediação de conflitos: a nível interpessoal, uma vocação capacitadora, pelo empoderamento dos sujeitos; e a nível intercultural e societal, uma vocação emancipadora, pelo sentido da vivência em comunidade, inscrevendo nela a igualdade e a justiça social. A mediação de conflitos baseia-se no respeito pela dignidade e pelos direitos da Pessoa Humana e assume-se como metodologia de construção de convivência intercultural e civilizacional.

Palavras-chave: diversidade cultural, convivência, conflito e mediação.