

Vida Judiciária

Este suplemento faz parte integrante da Vida Económica nº 1942, de 29 de julho 2022



Rui Coimbra
presidente da Federação das Associações
Portuguesas de Paralisia Cerebral e arquiteto de
soluções IT (no setor privado)

Não nos discriminem ainda mais. Sff!

Por norma leio na imprensa diária/semanal o que me interessa. Por “necessidade”, também, acompanho inúmeros assuntos que classifico como relevantes. Raramente me manifesto – na “qualidade” de pessoa com deficiência – sobre certas coisas que vou lendo e vendo... Mas, desta vez, não consigo deixar de ter opinião. E de a escrever.

E neste caso tenho opinião sobre um artigo de opinião – devidamente assinado e publicado na edição de 22 de julho do jornal “Vida Económica”.

Faço três pontos prévios para “matar” logo o assunto:

1. Tenho paralisia cerebral. Podem-me considerar, como atualmente é “aceite”, uma pessoa com deficiência.

2. Tenho emprego, responsabilidades e objetivos a cumprir. E de tal sou constantemente avaliado, num sistema de quotas, com todos os meus colegas, como não podia deixar de ser. Ao fim do dia, só queremos ter os mesmos direitos, e, claro, os mesmos deveres.

3. Julgo que a minha carreira profissional se deverá às minhas capacidades – mas não é a mim que compete avaliar tal. Ser “deficiente” e ao mesmo tempo “consultor” de cliente em cliente, mas áreas das telecomunicações, serviços financeiros e banca, não é fácil. E sou ainda um dos maiores especialistas (ideia minha) sobre a real implementação do artigo 10.º da nossa Constituição, que não é respeitado em cada ato eleitoral, e que nenhum jurista resolve.

Tendo estes pontos prévios em consideração, foi com imensa inquietação que li o «Casos da Vida Judiciária» na página 18 da vossa última edição, porque “... há sempre qualquer coisa que está

para acontecer, qualquer coisa que eu devia perceber, porquê, não sei ainda...”

Senti-me menosprezado por parte do texto – aquela que, pelo menos, não se centrava nas questões legais, artigos, parágrafos e especificidades da empregabilidade das pessoas com deficiência. Mas se esquecermos toda essa parte “legal”, quase todo o restante texto mais não faz que dar voz a uma profusão de erros, “paternalismos” e evidentes discriminações – casuais ou assumidas, mas que estão lá.

A autora deste artigo de opinião consegue em alguns parágrafos defender ideias “démodé”, que desconsideram as pessoas com deficiência e, principalmente, menosprezar o seu [pessoas com deficiência] papel na sociedade e no mercado de trabalho.

Torna-se cansativo ler um artigo que por cinco vezes se refere às pessoas “portadoras de”... Em tempos – anos 80, 90... – quando se começou a aplicar uma linguagem mais inclusiva em relação aos “deficientes”, esta coisa do “portador de” tornou-se moda. Sempre seria preferível ao “deficiente”, mas mesmo assim era redutor. E já há algumas décadas que a nomenclatura destes assuntos tem vindo a mudar. Ou seja, há já umas décadas que eu não sou “portador de” nada!... Aliás, desde que nasci (com paralisia cerebral) que nunca fui “portador de” nada! Quando muito, sou portador da “minha loucura”, como no cântico negro do José Régio.

Mas a cereja no topo do bolo vem logo a seguir. A autora do artigo assume que as pessoas com deficiência “só” conseguirão emprego porque tal decisão (de as empregar) trará uma boa “imagem pública” à entidade que as contrata.

Ou, ainda, porque proporcionando tal “benesse” a uma pessoa com deficiência as empresas/organismos podem ser consideradas e usar a designação de “entidade empregadora inclusiva”...

Ora bolas!

Se uma qualquer empresa contrata um trabalhador com deficiência apenas para ter um benefício fiscal, ou então para ter umas quaisquer fotos para as redes sociais, dizendo que é inclusiva por causa disso, então posso assegurar que tem tudo – mas mesmo tudo! – para vir a correr muito mal.

A participação das pessoas com deficiência numa determinada empresa, tem de ser encarada de uma forma natural, de um processo que pode ser até um pouco mais complexo, mas que no final do dia seja um ato “win-2-win” para ambas as partes. E todos são chamados neste processo de participação, que é muito mais do que apenas inclusão. Inclusão sem participação tende para zero.

Sempre quis acreditar – até no meu caso pessoal – que a empregabilidade das pessoas com deficiência, ou de qualquer outra, se deveria à sua competência, à sua formação, ao seu desempenho ou adequação às funções a realizar...

Mas não. Pelos vistos, alguém poderá ter-me “dado” emprego porque ficava com “boa imagem”. Ou porque iria colar um selo “não-sei-quê-de-inclusivo” na porta da entrada.

Naquilo que é a minha experiência de 26 anos de carreira – sim, é possível conjugar a palavra carreira com deficiência! – nunca foram estes os “drivers” ou objetivos (primeiros ou últimos, como queira analisar). E, por opção, já trabalhei em várias empresas públicas (âmbito nacional) e privadas

(multinacionais). E passei, portanto, por diversos processos de recrutamento.

Todos nós “vemos, ouvimos e lemos” (como escreveu Sophia) sobre o flagelo que tem sido nos últimos anos a contratação de estagiários para as empresas. As empresas fazem-no por razões financeiras, na maior parte das vezes (ora lá está o mesmo argumento...), mas cada um desses estagiários quer acreditar que foi contratado pelas suas competências e por aquilo que acredita ser capaz de dar à empresa e à sociedade. E, enquanto trabalhador, espera (e deve) merecer por parte da sua chefia e restantes colaboradores o mesmo respeito e tratamento, sabendo que tem também deveres para com os seus pares.

Se isto é assim para os estagiários, tem de ser assim para todos os colaboradores das empresas! E não podemos segregar ou classificar em grupos ou “classes” de trabalhadores, sejam elas quais forem.

Certamente que não acredita que uma qualquer contratação foi apenas para a empresa ser classificada como “boa” na opinião pública, ou para virem a receber o prémio “XPTO” sobre integração de estagiários...

O facto de classificar à partida um conjunto de trabalhadores está, desde logo, a fazer alguma forma de discriminação. E é isso que não pode/deve acontecer. Daí a minha inquietação...

A empregabilidade das pessoas com deficiência não pode ser uma “esmola”. Não pode ser “caridade”. Caridadezinha, já a tivemos, em excelente música do José Barata Moura. Mas estava-se em 1973...

Termino, assim, com as palavras sábias do meu reitor, da minha universidade:

“Não, ... não vamos brincar à caridadezinha...!”

Prevenção e Mediação de Conflitos Férias: ganhar energia e coragem para resolver o tal conflito de vez

Quando falamos sobre mediação, muitas vezes as pessoas perguntam-me qual seria a melhor altura do ano para a sua realização. A seguir às férias! A atitude positiva, o equilíbrio mental, o bom nível de energia e de criatividade e a vontade para a ação são fatores propícios para uma mediação, ou, dito de forma mais simples: pessoas relaxadas e bem-dispostas conseguem ver mais facilmente as vantagens de um conflito resolvido. Durante a mediação conseguem focar-se no que vão ganhar: paz, tempo, segurança, liberdade ... há tantos benefícios que uma mediação bem-sucedida pode trazer. O que é certo é que se ganha sempre e isto é único na mediação: de uma mediação todas as partes saem a ganhar porque encontraram, elas próprias, com a ajuda

do mediador ou da mediadora, uma boa solução para todos.

Como funciona a mediação?

A mediação reativa a capacidade de interpretação realista e de fazer perspectiva: permite uma nova visão da situação de conflito, uma visão ampliada com clareza sobre as necessidades de todas as pessoas envolvidas no conflito. Como? Com as diferentes técnicas de questionamento e de coaching do mediador ou da mediadora, que assim conduz pelas cinco fases da mediação. A nova visão adquirida e a emoção neutralizada, até ao fim da terceira fase, permite às pessoas em conflito encontrarem novas soluções – soluções de consenso para um futuro em paz. Este fenómeno de que todas as pessoas

envolvidas saem do conflito a ganhar torna este método de resolução de conflitos único e o mais sustentável. Por exemplo, em tribunal uma parte interessada ganha e a outra perde – e o conflito continua. Por isso, a mediação é ideal para todas as situações em que as pessoas em conflito querem ou têm de continuar a conviver, em privado ou no trabalho.

A mediação é confidencial, ou seja, tudo o que é falado está sob sigilo. A participação é voluntária. Até pode ser terminada a qualquer altura e sem justificação. Estes e os outros princípios da mediação, bem como o seu procedimento, constam da lei nacional de mediação e são explicados pelo mediador ou pela mediadora no início. A mediação não é um passeio. Como qualquer processamento

emocional, dá mesmo trabalho resolver um conflito. No entanto, é um trabalho enriquecedor em que as pessoas envolvidas crescem e evoluem. Com os conhecimentos adquiridos sobre a causa e o desenvolvimento de conflitos, ficam até preparadas para os evitar no futuro. Parecem-lhe muitos ganhos? São. O retorno pelo tempo e dinheiro investidos é enorme.

Se tiver um conflito, não o arraste. Quanto mais cedo realizar uma mediação, mais fácil e rápida é a resolução. Aproveite a melhor altura daqui a algumas semanas, quando regressar.

Boas férias!

Silke Buss
Mediadora de Conflitos,
Especialista
em Comunicação



Silke Buss 938223762 | sbuss@buss.pt
www.mediacao.buss.pt | BUSS Comunicação