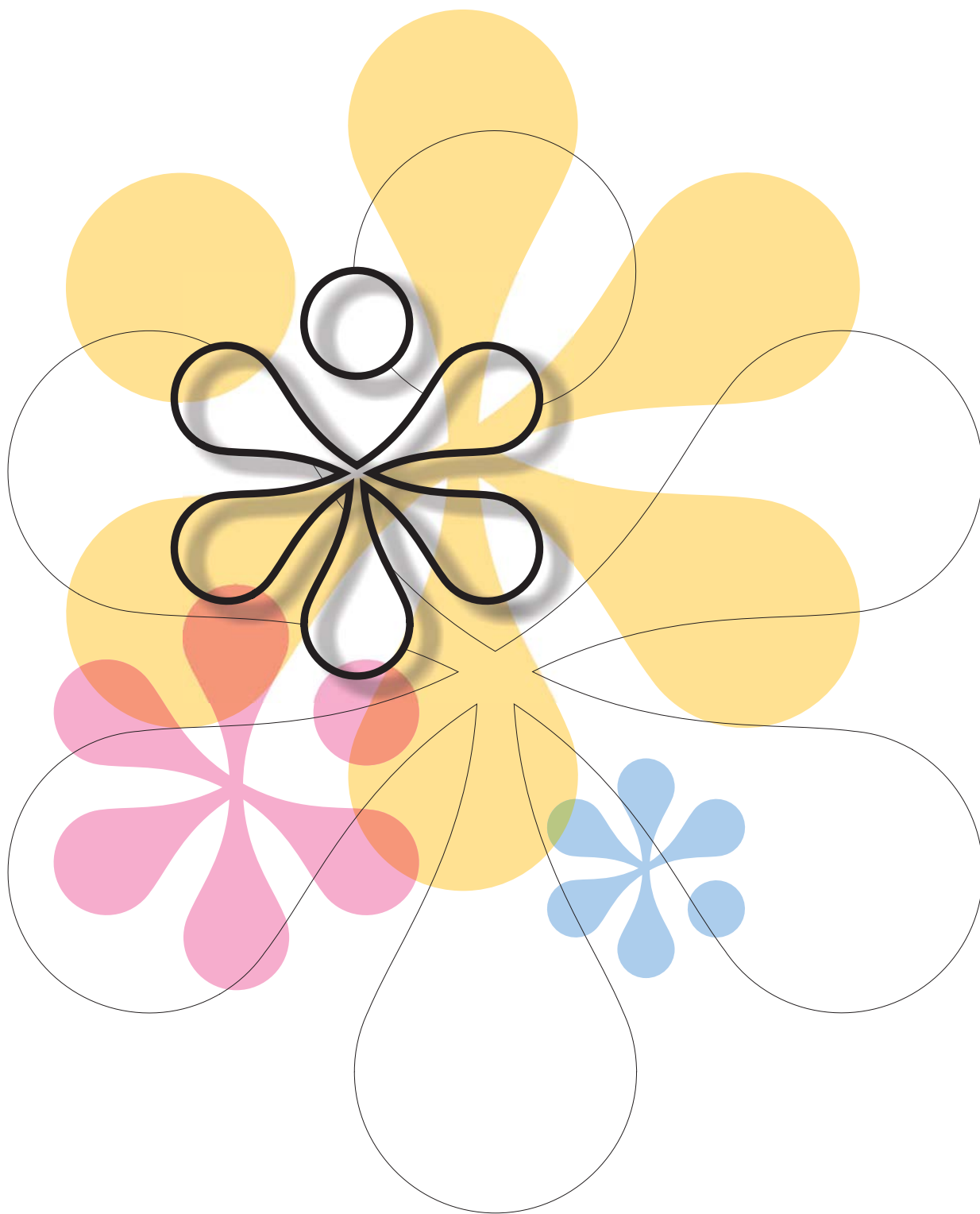


# MANUAL DE FORMAÇÃO

# Liderança e Cidadania



# Índice

<b>Objectivos Gerais</b>	<b>3</b>
<b>Valores e Princípios</b>	<b>3</b>
<b>Resultados esperados</b>	<b>4</b>
<b>Referências bibliográficas</b>	<b>5</b>
<b>Bibliografia recomendada</b>	<b>5</b>
<b>MÓDULO 1</b>	
<b>História dos Movimentos Sociais para a Auto-Representação / Defesa Social</b>	<b>9</b>
Conceito de Movimento Social	10
História dos Movimentos Sociais - Minorias Étnicas	11
O Movimento das Mulheres	13
História dos Serviços para Pessoas com Deficiência	17
Movimento das Pessoas com Doença Mental	20
Referências bibliográficas	26
<b>MÓDULO 2</b>	
<b>Direitos Humanos e Cidadania</b>	<b>29</b>
Direitos Humanos e Cidadania	30
Referências bibliográficas	34
<b>MÓDULO 3</b>	
<b>Igualdade de Oportunidades</b>	<b>35</b>
Introdução	36
Mitos e Realidade sobre a igualdade	37
Legislação sobre igualdade de oportunidades entre mulheres e homens	38
Situação das mulheres no mercado de trabalho - Indicadores de Portugal	39
Exemplos de práticas discriminatórias frequentes	40
Assédio sexual no local de trabalho	41
Conciliação da vida profissional e familiar	42
Maternidade e Paternidade: Direitos das/os trabalhadoras/res	43
Estratégias para a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho	44
Exercício prático “Inquérito Nacional sobre Assédio Sexual no mercado de trabalho”	45
Referências bibliográficas	46
<b>MÓDULO 4</b>	
<b>Empowerment, Organização e Liderança Comunitária</b>	<b>47</b>
Liderança Comunitária	48
Grupos Comunitários	51
Auto-Representação	54
Referências bibliográficas	58
<b>MÓDULO 5</b>	
<b>Exercício da Liderança e Cidadania</b>	<b>59</b>
Competências de Facilitação	60
Trabalho conjunto	63
Planeamento e Tomada de Decisão	68
Avaliar uma Sessão	70
A Resolução de Conflitos em Contextos Comunitários: Estratégias de Negociação e Mediação	73
Referências bibliográficas	80
<b>MÓDULO 6</b>	
<b>Estratégias para a Mudança</b>	<b>81</b>
<b>ANEXO</b>	
<b>Manual de Activismo junto dos Meios de Comunicação</b>	<b>83</b>

## FICHA TÉCNICA

---

### **Editor**

APEA – Associação Portuguesa de Emprego Apoiado

### **Autores**

Fátima Monteiro – *AEIPS - Associação para o Estudo e Integração Psicossocial*

Inês Almas – *AEIPS - Associação para o Estudo e Integração Psicossocial*

Isabel Lopes - *RUMO*

Liliana Azevedo - *Associação de Mulheres Contra a Violência*

Mónica Araújo Albuquerque - *Associação de Mulheres Contra a Violência*

Rute Marques - *RUMO*

### **Design**

Filipe Bianchi

### **Local de Edição**

Lisboa

### **1ª Edição**

Outubro 2005

***Este curso surge no âmbito do Projecto “Emprego Apoiado” da Iniciativa Comunitária EQUAL e foi desenvolvido no sentido de aumentar competências e o conhecimento dos/das participantes acerca de Liderança Comunitária e estruturas/organizações comunitárias.***

## **Objectivos Gerais**

O curso **Liderança e Cidadania** tem como objectivos o aprofundamento do conhecimento sobre a filosofia do *empowerment*; a identificação dos contributos mais significativos dos movimentos sócio-políticos para a auto-representação, a aquisição de conhecimentos e competências específicas para a organização comunitária e a promoção de atitudes dirigidas para a acção e mudança social.

Para se alcançarem estes objectivos de liderança comunitária e auto-representação consideramos importante conhecer a legislação e diversa documentação sobre Direitos Humanos e Igualdade de Oportunidades, assim como a História dos Movimentos das mulheres, das minorias, de pessoas com doença mental e pessoas com deficiência. Pretende-se também apoiar a criação e o estabelecimento de núcleos/grupos/associações, desenvolver estratégias e competências de facilitação, negociação e comunicação, identificar recursos, conceber e planear estratégias, envolver e mobilizar participantes, estabelecer e manter parcerias com outros núcleos e/ou grupos e promover debates/campanhas públicas.

## **Valores e Princípios**

A participação comunitária estando relacionada com a liderança e a auto-representação é um processo que, segundo Heller et al. (1984), os indivíduos tomam parte dos processos de decisão que as afectam. A participação, pode assumir uma variedade de formas, através de processos de consulta, grupos de auto-representantes ou movimentos sociais a favor de uma causa. Segundo Florin e Wandersman, citados por Ornelas (1997), as iniciativas de base comunitária devem conter um processo, uma estrutura, um sistema de valores e um domínio.

Estabelecendo um paralelismo com este curso, podemos referir-nos à participação dos cidadãos, à criação de organizações, à filosofia de *empowerment* e cidadania e ao desenvolvimento comunitário através da liderança como dimensões constituintes desta acção.

Podemos, pois, dizer que os valores subjacentes a este curso em “Liderança e Cidadania”, são aqueles que estão associados à filosofia do *empowerment* e ao exercício da cidadania.

Inerentes a estas perspectivas encontramos valores tais como:

- A inclusão, que implica a conjunção entre a integração e a inserção;
- O respeito pela diversidade, promovendo a adopção da competência cultural, a

compreensão e apreciação das diferenças e similaridades culturais intra e entre comunidades.

- A igualdade de oportunidades, no sentido de que todos devem ter o direito às mesmas oportunidades, tanto a nível profissional, como habitacional, educacional etc.

Há uma necessidade de criar espaço para o diálogo, onde assuntos como a igualdade de direitos, a inclusão e o *empowerment* possam ser discutidos na forma de não confrontação aceitando a diversidade de forma construtiva e positiva.

Em relação à filosofia de *empowerment*, diversos autores têm procurado aprofundar o conceito. Segundo Rappaport, citado por Zimmerman (2000), o *empowerment* é o mecanismo/processo pelo qual pessoas, organizações e comunidades ganham poder sobre as suas próprias vidas.

Segundo o National Extension Force on Community Leadership (Amaro, 2000), refere que a Liderança Comunitária envolve influência, poder e intervenção nas tomadas de decisão públicas, numa ou mais esferas de actividade. As esferas de actividade podem incluir uma organização, uma área de interesse, uma instituição, uma cidade, uma localidade ou uma região. A capacidade de Liderança estende-se para além das capacidades necessárias para manter um serviço social e/ou actividades organizativas. As capacidades de liderança incluem aquelas necessárias para a tomada de decisão pública, desenvolvimento de políticas, implementação de programas e manutenção organizacional.

Em relação ao conceito de Cidadania podemos dizer que do ponto de vista comunitário, esta não se refere apenas à aquisição de um título ou determinado *status*, mas à prática de um compromisso orientado para a participação de âmbito público, encarando a comunidade como fonte de valores, deveres e virtudes sociais. O exercício da cidadania não é o mero cumprimento de deveres e direitos mas também a participação comunitária nos processos que a envolvem (Bárcena, F., 1997).

## **Resultados Esperados (Objectivos Específicos)**

- Criação de organizações de auto-representação nomeadamente a formação e liderança de grupos de ajuda mútua e criação de núcleos;
- Desempenho de Funções de Representação;
- Estabelecimento e manutenção de parcerias;
- Aquisição de competências que permitam enquadrar, dirigir, manter, controlar e desenvolver organizações comunitárias;
- Identificação de Recursos;
- Promoção de Debates e Campanhas.

## Referências Bibliográficas

Bárcena, F. (1997). El Oficio de la Ciudadanía – Introducción a la Educación Política. *Papeles de Pedagogia – Paidós*. Barcelona

Cova, A. (1999). Género e História das Mulheres. *Centro de Estudos das Migrações e das Relações Interculturais – Igualdade de Oportunidades Género e Educação*. Lisboa: Universidade Aberta..

Evans, J. (2002). Direitos Humanos e Vida Autónoma. *Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência – Da Utopia á Realidade*. Lisboa: Associação Portuguesa de Deficientes.

Ornelas, J. (1996). Sistema de Suporte Comunitário. *Análise Psicológica*, 2 – 3 (XIV).

Angelique, H. L.; Reischl, T. M.; Davidson II, W. S. (2002). Promoting Political Empowerment: Evaluation of an Intervention with University Students. *American Journal of Community Psychology* (vol.30, n.º 6).

Heller, K., Price, R., Reinharz, S., Riger, S., D'Aunno, T. A., (1984). Psychology and Community Change. (2ª ed.). Brooks/ Cole Publishing

Hurst, R. (2002). Direitos Cívicos e Direitos Humanos. *Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência – Da Utopia á Realidade*. Lisboa: Associação Portuguesa de Deficientes.

Leitão, J. (2000). Multiculturalidade , Diálogo Intercultural e Cidadania. *2ª Conferência de Desenvolvimento Comunitário e Saúde Mental – Diversidade e Multiculturalidade*. Lisboa: ISPA.

Amaro, J. P. (2000). Liderança Comunitária: Da Margem ao centro. *2ª Conferência de Desenvolvimento Comunitário e Saúde Mental – Diversidade e Multiculturalidade*. Lisboa: ISPA.

Zimmerman M. (2000). Empowerment Theory: Psychological, Organizational and Community levels of Analysis in Rappaport, J. & Seidman, E. (Eds.) *Handbook of Community Psychology*. Kluwer Academic/ Plenum Publishers. New York

## Bibliografia Recomendada

Advocacy Institute (1990). The elements of a successful public interest advocacy campaign. Washington, DC: Author.

Amidei, N. (1992). So you want to make a difference: Advocacy is the Key. Washington, DC: OMB Watch.

Associação Portuguesa de Deficientes (2002). Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência – Da Utopia à Realidade. *Livro Branco*.

Association of Retarded Citizens (ARC) (1991). Protection and advocacy (position statement). Arlington, TX: Author.

Bailey, D. & Koney, K. M. (1996). Interorganizational community-based collaboratives: A strategic response to shape the social work agenda. *Social Work*, 41 (6), 602-611.

Bailey, D., & Koney, K. M. (1996). Interorganizational community-based collaboratives: A strategic response to shape the social work agenda. In P. L. Ewalt, E. M. Freeman, S. A. Kirk, & D. L. Poole (Eds.), *Social Policy: Reform, research and practice* (1997). Washington, DC: NASW Press.

Berger, E. M. (1997). The complete advocate. *Policy Sciences*, 8 (1), 69-78.

Bersani, H., Jr. (1996). Leadership in developmental disabilities: Where we've been, where we are, and where we are going. In G. Dybwad & H. Bersani, Jr. (Eds.), *New Voices: Self-advocacy by people with disabilities* (pp. 265-269). Cambridge, MA: Brookline Books.

- Bobo, K., Kendal, J., & Max, S. (1996). Organizing for social change. A manual for activists in the 90s (2d Ed.). Santa Ana, CA: Seven Locks Press.
- Bridgam, G. (1992). Does advocacy work? Community mental health in New Zealand, 7(1), 23-38.
- Briggs, H.E., & Koroloff, N.M. (1995). Enhancing family advocacy networks: An analysis of the roles of sponsoring organizations. Community Mental Health Journal, 31, 327-333.
- Brown, P. (1981). The mental patients' rights movement and mental health institutional change. International Journal of Health Services, 11(4), 523-540.
- Bryer, D., & Magrath, J. (1999). New dimensions of global advocacy. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 28 (4<sup>th</sup> Supp.), 168-177.
- Checkoway, B. (1995). Six strategies of community change. Community Development Journal, 30 (1), 2-20.
- Cruz Vermelha Portuguesa. Actas do Seminário Educação para a Paz – Valores e Metodologias de Intervenção. Instituto de defesa Nacional, Lisboa
- Dluhy, M.J. (1981). Changing the system: Political advocacy for disadvantaged groups. Beverly Hills, CA: Sage.
- Dorn, S., Teitlebaum, M., & Cortez, C. (1998). Advocate's tool kit. Washington, DC: Children's Defense Fund.
- Fox, P. (1989). From sensibility to Alzheimer's disease: The rise of the Alzheimer's disease movement. Milbank Quarterly, 67, 58-102.
- Freddolino, P.P. (1990). Mental Health rights protection and advocacy. Research in Community and Mental Health, 6, 379-407.
- Freddolino, P.P., & Moxley, D.P. (1992). Redifining an advocacy model for homeless people coping with psychiatric disabilities. Community Mental Health Journal, 28(4), 337-352.
- Freddolino, P.P., Moxley, D.P., & Fleishman, J.A. (1989). An advocacy model for people with long-term psychiatric disabilities. Hospital and Community Psychiatry, 40 (11), 1169-1174.
- Gutierrez, L., Alvarez, A.R., Nemon, H., & Lewis, E.A. (1996). Multicultural community organizing: A strategy for change. Social Work, 41 (9), 501-508.
- Jenkins-Smith, H.C., Sabatier, P.A. (1994). Evaluating the advocacy coalition frame work. Journal of Public Policy, 14(2), 175-203.
- Kahn, S. (1991). Organizing: A guide for grassroot leaders (Rev. ed.). Washington, DC: NASW Press.
- Kahn, S. (1995). Community organization. In Social Work Encyclopedia (19th ed., pp. 569-576). Washington, DC: NASW Press.
- Mondros, J.B., Wilson, S.M. (1994). Organizing for power and empowerment. New York: Columbia University Press.
- Neilsen, G.A., & Young, F.J. (1994). HIV/AIDS, advocacy, and antidiscrimination legislation – The Australian response. International Journal of STD & AIDS, 5, 13-17.
- O'Connell, B. (1978). From service to advocacy to empowerment. Social Casework, 59 (4), 195-202.
- Ornelas, J. & Maria, S. (1999). Desenvolvimento Comunitário e Saúde Mental. Actas da I Conferência de Desenvolvimento Comunitário e Saúde Mental. Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa.

Ornelas, J. & Maria, S. (2000). Diversidade e Multiculturalidade. Actas da II Conferência de Desenvolvimento Comunitário e Saúde Mental. Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa.

Ornelas, J. & Maria, S. (2002). Participação, Empowerment e Liderança Comunitária. Actas da III Conferência de Desenvolvimento Comunitário e Saúde Mental. Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa.

Payne, J.E., & Pezzoli, J. (1997). Citizen advocacy. *Arete*, 4, 153-159.

Peled, E., & Edleson, J.L. (1994). Advocacy for battered women: A national survey. *Journal of Family Violence*, 9(3), 285-296.

Presidência do Conselho de Ministros. Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – Legislação. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa.

Presidência do Conselho de Ministros. Colóquio Internacional – Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego/ Conselho Económico e Social, Lisboa.

Richmond, M.E. (1910). The interrelationship of social movements. In M.E. Richmond. *The long view: Papers and addresses*. New York: Russell Sage Foundation.

Roberts-DeGennaro, M. (1986a). Building coalitions for political advocacy. *Social Work*, 31, 308-311.

Roberts-DeGennaro, M. (1986b). Factors contributing to coalition maintenance. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 13 (2), 248-264.

Rothman, J., Erlich, J.L., Tropman, J.E., & Cox, F.M. (Eds.) (1995). Strategies of community intervention (5<sup>th</sup> ed., pp. 26-53). Itasca, IL: F.E. Peacock.

Schloss, C. N., & Jayne, D. (1994). Models and methods of advocacy. In S. Alper, P.J. Schloss, & C. N. Schloss (Eds.), *Families of students with disabilities: Consultation and advocacy*. Needham Heights, M.A.: Allyn & Bacon.

Sommer, R. (1990). Family advocacy and the mental health system: The recent rise of the Alliance for the Mentally Ill. *Psychiatric Quarterly*, 61 (3), 205-221.

Tropman, J.E. (1997). Successful community leadership: A skills guide for volunteers and professionals. Washington, DC: NASW Press.





## MÓDULO I

# História dos Movimentos Sociais para a Auto-Representação / Defesa Social

## Objectivos

Este módulo foi estruturado de forma a aumentar o nível de conhecimento acerca da história dos movimentos de pessoas que pertencem a minorias étnicas, o movimento das mulheres, movimentos sociais de pessoas com deficiência e de pessoas com experiência de doença mental.

## Programa

- Movimento para a Auto-Representação de Pessoas pertencentes a Minorias Étnicas
- Movimento para a Auto-Representação das Mulheres
- Movimento para a Auto-Representação de Pessoas/Famílias de Pessoas portadoras de Deficiência
- Movimento para a Auto-Representação de Pessoas com Doença Mental

## Resultados Esperados

- Os/As participantes deverão ser capazes de descrever a evolução histórica dos movimentos sociais para a auto-representação dos diferentes grupos sociais
- Os/As participantes deverão conhecer a evolução e desenvolvimento das intervenções destinadas à promoção da participação comunitária e defesa de direitos sociais e cívicos das pessoas com doença mental, das pessoas com deficiência, das mulheres sobreviventes de violência e das pessoas pertencentes a minorias étnicas

## Metodologia

- Seminário presencial: Expositivo

## Actividade(s) Sugerida(s)

- Visita a uma Organização de Auto-Representação

# **Conceito de Movimento Social**

- **Movimento social enquanto acção colectiva**

- O movimento social enquanto acção colectiva orientada visando o controle ou as transformações do sistema da acção histórica, o que implica violar e pôr em causa o modelo cultural vigente.
- O movimento social enquanto conflito entre quem “domina” e quem “é dominado”
- Movimento social na produção da sociedade e contribuição para a dinâmica e desenvolvimento da sociedade – dar voz a novos grupos, classe e pessoas
- O sistema institucional é um conjunto de mecanismos pelos quais o campo da historicidade é transformado num conjunto de regras da vida social que determina por sua vez o funcionamento das organizações
- Organização social – unidades particulares formadas pela procura de fins específicos dirigidos por um poder, estabelecendo formas de autoridade e determinando estatutos e papéis dos membros da organização.

- **Movimento social enquanto contra-movimento a algo, na perspectiva da reivindicação positiva**

- O movimento social é sempre um contra movimento a algo (poder legitimado)
- O movimento social reorganiza a sociedade (caso do movimento operário dos sindicatos)
- Para que se forme um movimento social é necessário uma reivindicação positiva, ou seja que existam objectivos concretos e não somente a crítica ao sistema sem qualquer solução para o modificar. A aceitação pela sociedade desses objectivos é muito importante.

- **Movimento social na perspectiva dos sujeitos e o seu projecto (identidade, liberdade, acção histórica...)**

- É a partir do sofrimento do indivíduo e da relação entre sujeitos que o desejo de ser sujeito pode transformar-se em capacidade de ser um actor social.
- Um actor social é aquele que se projecta na realidade através dos seus sentimentos, identidade, valores, cultura, ou seja, produz-se a ele próprio enquanto projecto de vida.
- A capacidade de ser actor social passa necessariamente pelo acesso à informação e conhecimento que nos dão domínio e controle social. Exemplo do caso de França em 1995 com os estudantes, que impuseram os seus interesses na educação contra conhecimentos impostos (reprodução sócio-cultural) que não estavam de acordo com os seus próprios interesses – É o sentido da escola para o seu projecto de vida.

- **Movimento sociais clássicos e novos movimentos sociais (culturais)**

- Movimentos sociais clássicos e direitos sociais – condições de trabalho.
- Movimentos sociais novos (década de 80) – Culturais e visam reconhecer direitos culturais.
- Defesa de direitos culturais que se deve à formação de novos actores: minorias étnicas,

homossexuais, movimentos SIDA e das mulheres. São movimentos que lutam pelo direito a uma existência livre e humana, o direito à igualdade cultural.

- Hoje, a fraca existência de novos actores sociais deve-se à dificuldade das pessoas com menos poder se poderem constituir em novos movimentos sociais, uma vez que eles são definidos pela exclusão, pela privação do trabalho ou de documentos.
  - A passagem da exclusão ao protesto, do isolamento ao apelo aos direitos reconhecidos por todos.
  - A dependência de apoios e violência como principais inimigos à formação de novos movimentos sociais.
- **Tipos de movimento sociais**
    - Movimento social migratório – essencialmente o descontentamento com a situação na sociedade de origem.
    - Movimento social regressivo – é o caso do Ku Klux Klan que nega as liberdades e os direitos civis conquistados pelos negros, desejando fazê-los retornar à situação anterior.
    - Movimento social reformista – tentativa de introduzir melhoramentos em alguns aspectos na sociedade (mais nas democráticas que nas autoritárias). É o caso dos movimentos sociais dos negros nos EUA, dos movimentos feministas pelo direito à igualdade e dos movimentos homossexuais.

## **História dos Movimentos Sociais - Minorias Étnicas**

- **Os termos minoria e grupo étnico**
  - **Minoria**

São segmentos subordinados de sociedades estatais complexas. As minorias têm traços físicos ou culturais especiais que são tomados em pouca consideração pelo segmento dominante da sociedade. São unidades auto-conscientes ligadas pelos traços especiais que os seus membros partilham pelas restrições que os mesmos produzem. A qualidade de membro de uma minoria é transmitida por regra de descendência a qual é capaz afiliar gerações sucessivas mesmo na ausência de prontamente aparentes traços físicos ou culturais. Os povos minoritários, por escolha ou por necessidade tendem a casar dentro do grupo.
  - **Grupo étnico**

O termo grupo étnico é utilizado geralmente na literatura antropológica para designar uma comunidade que em grande medida se autoperpetua biologicamente, compartilha valores culturais fundamentais realizados com uma unidade manifestada em formas culturais; integra um campo de comunicação e interacção; conta com membros que se identificam a si mesmos e são identificados pelos outros e que constituem uma categoria distinguível de outras categorias da mesma ordem.

Exemplos de movimentos sociais das minorias étnicas, relativamente a populações originárias do continente africano, para a defesa dos direitos civis e culturais.

- ***Martin Luther King nos EUA***

- Os EUA como pioneiros dos movimentos para os direitos das minorias (essencialmente pela luta travada pelos negros).
- Breve caracterização do contexto social dos EUA na época de Martin Luther King.
- Martin Luther King e a defesa pelos direitos civis das minorias.
- Sendo o movimento social uma forma de ascender de status, ou estar no mesmo patamar, as maiores resistências às manifestações lideradas por Martin nos EUA, encontravam-se entre os elementos das classes trabalhadoras que tinham conseguido fugir dos bairros mistos para se estabelecerem em casas de bairros “impermeáveis” aos residentes negros. O seu receio era que a igualdade reivindicada pelos negros baixasse o seu estatuto habitacional.

- ***Movimentos anti-racistas na Europa***

- A Europa e os movimentos migratórios e consequentes influências sociais, culturais e económicas.
- A influência hitleriana nos movimentos racistas e xenófobos nas décadas de 80 e 90.
- A emergência do ultranacionalismo da extrema direita.
- Os movimentos anti-racistas: França-SOS Racismo enquanto movimento que luta pelo reconhecimento e identidade cultural dos imigrados; o direito à identidade individual; a influência nas políticas.

- ***Nelson Mandela e o movimento de libertação (ANC) contra o Apartheid na África do Sul***

- A luta contra o Apartheid
- O Congresso Nacional Africano (ANC)
- Nelson Mandela após 30 anos de prisão

- ***Movimentos anti-colonialistas africanos***

- Alguns exemplos
- Amílcar Cabral

# O Movimento das Mulheres

A história tem demonstrado que muitas vezes as transformações sociais, políticas, económicas e religiosas são conseguidas com o contributo de uma única pessoa, que consegue juntar outras que a sigam.

As transformações sociais não costumam ocorrer na sequência de decisões políticas dos governos mas sim através de movimentos sociais (Vicente, 2000).

Foi assim também com as mudanças ocorridas nos últimos 150 anos em várias zonas do mundo, no que diz respeito ao estatuto das mulheres.

Essas mudanças devem-se sobretudo a grupos e associações de mulheres que, com muita energia e vontade, procuraram um determinado objectivo, entre eles o direito a voto, direito à saúde sexual, direito à participação nos lugares de decisão na esfera política, religiosa, cívica ou empresarial.

O movimento das mulheres é exemplo desta mobilização em massa com o objectivo de algumas reformas/mudanças sociais.

## **Quais foram as primeiras reivindicações das mulheres?**

As primeiras reivindicações das mulheres tinham a ver com: a independência económica, a educação e a formação, o direito e a violência contra as mulheres.

## **Independência Económica**

Um das primeiras lutas das mulheres relativamente à independência económica e que contava com o apoio de juristas e de políticos masculinos, foi a luta pelo direito à liberdade da gestão dos bens da mulher casada. Desta forma, as mulheres começam a dar muito mais valor ao trabalho não só no que diz respeito ao direito ao trabalho, como também, a exploração dos trabalhadores que está no centro da luta dos operários: a proibição do trabalho nocturno, a introdução do dia de trabalho de oito horas, a luta contra o trabalho infantil, a exploração das criadas, a luta contra a prostituição, etc.

## **Educação e Formação**

As mulheres compreendem que o acesso à independência económica passa pela aquisição e pelo reconhecimento de conhecimentos profissionais.

Na primeira metade do séc. XIX, a educação é encarada em relação à função social da mulher e, na segunda metade do séc., a educação superior das raparigas e o acesso à Universidade, assim como a formação profissional, tornam-se um objectivo da batalha travada pelas mulheres.

As mulheres não ficam à espera que o Estado lhes dê algum tipo de justificação, e fundam instituições privadas por sua própria iniciativa e com programas de estudos autónomos. Exploram assim, o poder que lhes é conferido “por natureza” e fazem da educação o primeiro trabalho profissional. A professora primária celibatária que chega a viver sem depender economicamente de um homem torna-se uma espécie de perfil feminista ideal.

## **O Direito**

O direito ao sufrágio (voto) torna-se na viragem do século o eixo principal da luta das mulheres feministas.

Para as feministas mais radicais não se tratava apenas de um princípio de igualdade, mas de uma condição básica para a realização da igualdade dos direitos na vida privada e pública.

Para as feministas mais moderadas, o sufrágio permanecia um objectivo longínquo, que seria a coroação dos seus esforços, que deviam merecê-lo através de uma melhor formação e dar provas por meio de um trabalho de utilidade pública.

Carolina Beatriz Ângelo (médica) foi a primeira mulher na Península Ibérica a exercer o direito de voto (não aprovado), a 28 de Maio de 1911, invocando a sua qualidade de “chefe de família” (mãe e viúva).

Uma vez tomada a consciência da emancipação das mulheres tornou-se indispensável que os homens e as mulheres se agrupassem em associações para desenvolverem estratégias e modelos que permitissem resolver a questão social das mulheres.

Os dois pólos principais da luta feminista – o sufrágio feminino e a prostituição regulamentada – constituem os pontos de partida essenciais do progresso de numerosas associações e jornais e mobilizam milhares de mulheres em vários países ocidentais, como os Estados Unidos, a Inglaterra, a França e a Alemanha.

Excluídas do sufrágio, as feministas utilizam as associações para conferirem a si próprias uma identidade pública. Em nome das suas organizações, elas empregam todo o arsenal da expressão democrática: imprensa, petições, conferências, reuniões, desfiles, banquetes, exposições e congressos, através dos quais se intensificam as trocas e se cria uma rede europeia do feminismo.

## **A Violência Contra as Mulheres**

Foi durante a década de 60, com a união das experiências de vida das mulheres que a violência doméstica rompe com o seu “estatuto desconhecido”. As mulheres tomam consciência da discriminação a que estão sujeitas quer ao nível familiar quer ao nível social, e tornam este fenómeno distinto.

Foi esta descoberta de problemas e sentimentos comuns que conduziu à criação dos grupos de mulheres, cujo principal objectivo seria analisar e articular o papel da mulher na sociedade.

O crescimento da consciência de que a mulher é alvo frequente de violência, produziu uma mobilização de serviços especializados e humanizados para dar respostas às necessidades das vítimas de violência.

Este movimento explorou o conceito de violência como uma forma particular de dominação nas relações sociais assimétricas, isto é, entendem que o próprio sistema da nossa sociedade reforça a ideia de violência no contexto das relações familiares/intimas é aceitável culpabilizando, em simultâneo, as mulheres por serem vítimas de violência doméstica.

Considera ainda, que a violência contra as mulheres é a utilização do poder e controlo e está associado a muitas outras formas de opressão incluindo o racismo e o sexismo.

As feministas foram as primeiras a perceberem que a violência exercida contra as mulheres tem uma forma de controlo, dos homens sobre as mulheres, que utiliza diferentes métodos que

conduzem a uma distorção da realidade e também, que a mulher se questione acerca do seu verdadeiro valor enquanto ser humano (Schechter, 1998).

As estratégias utilizadas no contexto da violência doméstica são as mesmas utilizadas noutras formas de opressão: a crença de que um indivíduo ou grupo tem o direito de controlar outro indivíduo/grupo agindo de forma a assegurar essa submissão seja alcançada e mantida.

Estes valores culturais requerem uma mudança social – não apenas uma mudança individual de pensamentos e comportamentos, mas sim uma reestruturação da sociedade e mudanças institucionais.

Tendo por base estes pressupostos, o movimento considera que o trabalho com melhores resultados é baseado no trabalho de suporte e ajuda mútua que encoraja as mulheres a partilharem experiências e informações permitindo que tomem as suas próprias decisões.

À medida que as mulheres definiam e abordavam os seus problemas (salários mais baixos, trabalhos precários, oportunidades limitadas, injustiças sociais, discriminação e violência) como questões políticas, eram inspiradas a agir. A violência passa a ser vista como um problema social, comum a todas as mulheres independentemente do seu país ou estrato social, e não como uma separação da esfera pública e da esfera privada da violência. Assim, foi possível criar uma atmosfera na qual as mulheres podiam, finalmente, falar da violência a que sobreviveram e dos sentimentos de isolamento e necessidade de segurança que partilhavam, sem se sentirem intimidadas pelos seus agressores.

Na década de 70, feministas, líderes comunitários e mulheres vítimas de violência doméstica e violação respondem com novas formas de apoio facultando suporte emocional, refúgios e novas definições sociais da realidade da violência doméstica. Deste modo, a violência no contexto familiar passou a ser entendida em termos universais e não como um episódio particular e isolado. É no seguimento deste entendimento sócio-político, e devido às novas perspectivas sobre as relações masculino-feminino, que surge a primeira interpretação das situações de violação como um acto de poder e não como um acto relacionado com a sexualidade.

Os programas comunitários que vão surgindo, no início da década de 70, variavam quanto às filosofias de intervenção mas partilhavam uma crença comum: as mulheres eram vítimas de agressões violentas por parte dos companheiros, nas suas próprias casas e assistiam a uma atitude de indiferença por parte das instituições e da sociedade.

As forças policiais contribuíam para o isolamento e estigmatização das mulheres, reforçando a posição dos homens. Os tribunais, de um modo geral, ignoravam o crime com as suas atitudes “*laissez-faire*”, considerando-o um “problema familiar” comum e socialmente aceitável.

Os anos 80 e 90 caracterizam-se pela institucionalização das mudanças nas políticas da generalidade dos países, devido à influência das perspectivas adoptadas pelos organismos internacionais de promoção de Direitos Humanos.

A IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as mulheres, realizada em Pequim, na China, em Setembro de 1995, é exemplo desta influência. Nesse momento, a esmagadora maioria dos governos dos países membros, incluindo o português, aprovaram uma **Declaração** e uma **Plataforma de Acção**.



Um dos vários objectivos desta Declaração e Plataforma é: “Adoptar medidas integradas para prevenir e eliminar a violência contra as mulheres.” (Objectivo estratégico D1). Uma das medidas a adoptar, “pelos Governos, incluindo os governos locais, as organizações comunitárias, as ONG’s (...)” para responder ao objectivo acima mencionado é: “Criar centro de acolhimento e serviços de apoio dotados dos recursos necessários para as raparigas e mulheres vítimas de violência e prestar-lhes serviços médicos, psicológicos e de aconselhamento, apoio jurídico gratuito ou de custo reduzido, quando necessário, bem como apoio adequado a permitir-lhes encontrar meios de subsistência.” (Medida 125 a).

# História dos Serviços para Pessoas com Deficiência

Na história recente do Movimento das Pessoas com Deficiência surgiram três questões fundamentais que começam a ser conhecidas: o Modelo Social das pessoas com deficiência; a Vida Independente; os Direitos Humanos para as pessoas com deficiência.

O seu conjunto tem tido um impacto considerável na vida das pessoas com deficiência potenciando o controlo e a escolha das suas vidas e a sua luta contra a discriminação.

Pela primeira vez, em 1948, os quarenta e oito membros das Nações Unidas reconheceram na Declaração Universal dos Direitos Humanos “*a dignidade intrínseca de todos os membros da família humana e o da igualdade e inalienabilidade dos seus direitos*” como “*o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo*”. Declararam que “*todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e, dotados como são de razão e consciência, têm de comportar-se uns com os outros com espírito fraterno*”.

Com base nos princípios expressos na Declaração Universal dos Direitos do Homem, a humanidade reconheceu em 1975, que “*as pessoas com deficiência... têm os mesmos direitos fundamentais que os seus concidadãos da mesma idade*”, tal como se encontra expresso na Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

Nos anos 80, as organizações de Auto-Representação e as pessoas com deficiência colaboraram em conjunto, na promoção de novos programas, políticas, medidas e práticas relacionadas com a discriminação no emprego, o acesso a edifícios públicos, aos transportes, a acessibilidade das telecomunicações para surdos, e práticas de não – discriminação no acesso à habitação.

“*Somos seres humanos e queremos decidir as nossas próprias vidas*”. Foi assim que a *Disabled Peoples’ International* – DPI expressou a exigência comum de todas as pessoas com deficiência, desde que a organização foi fundada em 1981. Na altura, uma resolução das Nações Unidas proclamava o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, destinado a promover a sua “*total participação e igualdade*”. Hoje, o que se pretende é que 500 milhões de pessoas com deficiência em todo o mundo possam encarar um novo futuro.

Historicamente a sociedade tem tentado isolar e segregar as pessoas com deficiência e, apesar dos avanços, a discriminação contra as pessoas com deficiência continua a ser um sério problema social.

Esta história de discriminação significa que muitas pessoas cresceram sem conhecer pessoas com deficiência, ou o que é ter uma deficiência, ou ser tratado como diferente. Elas não podiam perceber o que é sentir ser-lhe negado o acesso a uma grande variedade de oportunidades. A segregação manteve as pessoas com deficiência afastadas das outras pessoas. A segregação significou que as pessoas com deficiência eram vistas como “outra espécie de pessoas”.

A discriminação, o isolamento e a segregação ainda existem hoje, afectam a forma como nos vemos, o que esperamos de nós e dos outros. Se queremos mudar o futuro, é importante que compreendamos um pouco sobre o passado e de que forma ele nos afecta.

Precisamos também de desenvolver visões de inclusão – como queremos que os serviços sejam o futuro e como queremos que as nossas comunidades se desenvolvam. A compreensão do passado ajudar-nos-á a caminhar sem repetirmos os erros do passado ou sem esquecer as suas lições.

Nas últimas duas décadas do século 20 ocorreram mudanças importantes nos serviços e nas atitudes. As pessoas com deficiência tendem cada vez mais a ser vistas como pessoas com potencial, com competências e como cidadãos de pleno direito.

A sociedade e os serviços começam a reconhecer que cada pessoa é um indivíduo com a sua própria personalidade, preferências, forças e necessidades, talentos e fraquezas.

## **História Internacional**

- **1850 – 1890**

Início dos serviços centralizados em Instituições. A ideia era proteger as pessoas com deficiência da sociedade pelo que as pessoas eram colocadas em instituições.

- **1900**

As pessoas com deficiência são segregadas. As leis impedem-nos de casar. Continua a colocação das pessoas em asilos.

- **1910**

As pessoas com deficiência são esterilizadas para não poderem ter filhos, o que é permitido por lei. As instituições não fazem qualquer tipo de reabilitação. A não humanização e estigmatização continua.

- **1940**

Na Alemanha as pessoas com deficiência são mortas lado a lado com: os Judeus, os criminosos, os políticos, os ciganos e com pessoas ditas anti-sociais.

- **1950**

O número de pessoas com deficiência em asilos/instituições é enorme. A igreja começa a desenvolver serviços, embora não hajam fundos públicos para o efeito.

- **1960**

Início do movimento associativo de pais em mais de 60 países. A maior parte dos Estados oferece alguma forma de educação especial. São iniciadas algumas reformas nas instituições. Nos Estados Unidos da América, os direitos civis das pessoas com deficiência começam a estar em foco. É introduzido o conceito de normalização.

- **1970**

A descentralização e a desinstitucionalização tornam-se foco de todas as atenções. A

lei permite fechar instituições, o que se torna frequente.

A lei e os serviços reconhecem ideias como: “ambientes o menos restritivos possível”, “modelos de desenvolvimento e de modificação do comportamento”. A auto-representação começa a emergir. Aparecem os primeiros Movimentos de Vida Independente.

- **1980**

Inicia-se o subsídio e apoio às famílias. Nos Estados Unidos da América, os programas de intervenção precoce tornam-se obrigatórios, começam a aparecer residências comunitárias. O encerramento de instituições segregadas aumenta consideravelmente. Por volta de 1986 fazem-se grandes investimentos em programas de emprego, apartamentos de vida semi-independente são comuns. As metas da inclusão, escolha e auto-representação são perseguidas com vigor.

- **1990**

Poucas são as pessoas com deficiência em instituições, o objectivo é: até 2000 o encerramento de todas as estruturas segregadas nos EUA. As famílias recebem subsídios para “comprarem os serviços que considerem úteis”. A Vida Independente com apoio é o objectivo, o movimento de desinstitucionalização torna-se um movimento de programas baseados na comunidade e nas famílias. Aparecem legislações muito claras que asseguram às pessoas com deficiência a proibição de ambientes restritivos.

Existiram e ainda existem muitas forças que não permitiam as pessoas com deficiência falarem por elas próprias, muitas viviam em instituições, não eram encaradas como pessoas com valor, os pais e os serviços frequentemente tomavam decisões que diziam respeito às pessoas com deficiência directamente. O aparecimento de grupos de auto-representação ajudou na construção da mudança quer ao nível dos serviços como também ao nível das atitudes.

# Movimento das Pessoas com Doença Mental

## Evolução do Movimento de Ajuda Mútua

A ajuda-mútua tem sido considerada um dos mais significativos movimentos sociais contemporâneos. A grande riqueza deste movimento de ajuda interpessoal está no facto de ser constituído e liderado pelos próprios interessados e pela abordagem inovadora aos problemas.

Como sistema de ajuda, distingue-se da generalidade dos grupos de suporte facilitados pelos/as profissionais. Estas organizações têm uma raiz voluntária embora também não se confundam com a ajuda natural que surge espontaneamente na comunidade.

A cada vez maior proximidade às pessoas e à comunidade local, por parte da prestação de serviços sociais e de saúde, tem subjacente motivos de diversidade sócio-cultural, de uma multiplicidade de interesses e necessidades individuais e, principalmente, uma compreensão ecológica do comportamento humano que implica o desenvolvimento de novos paradigmas, valores, papéis e um novo tipo de relacionamento profissional e de colaboração.

Consideramos que a resolução de grande parte das dificuldades das pessoas e das comunidades por elas constituídas passa por mudanças e processos de adaptação individual mas, principalmente, pela mudança nos próprios contextos sociais e culturais onde os indivíduos estão e participam, e pela flexibilização das respostas às necessidades particulares de uma pessoa ou grupo de pessoas.

Através do aparecimento de novos contextos de suporte (como sejam os grupos de ajuda mútua), os/as cidadãos/ãs organizam-se de acordo com a sua diversidade situacional (grupo a que pertencem ou aderem) e, deste modo, conseguem conceber e implementar soluções e decisões que estão directamente relacionadas com a sua própria vida. Esta visão e abordagem aos problemas possibilita a acção, e abre perspectivas à reabilitação e ao *recovery* pessoal ao deslocar do indivíduo a responsabilidade exclusiva pela mudança de vida, colocando essa responsabilidade ao nível das sinergias geradas pela reorganização dos recursos e do suporte existente.

Se observarmos a literatura científica, os autores têm evoluído no seu pensamento acerca das organizações de suporte mútuo. Em meados dos anos 70, época em que surgem os primeiros trabalhos escritos sobre este assunto, os autores tinham destes grupos uma visão de estigmatização ou, tendiam a confundi-los com a terapia de grupo. Na actualidade (década de 90 até ao momento), existem duas tendências dominantes. Uma é considerar os grupos de ajuda mútua como um suporte específico e complementar (segundo Reissman) com vantagens e benefícios próprios e que, por isso, deveria ser integrada no sistema de prestação de serviços. Esta tendência tem sido criticada por ser uma perspectiva muito profissionalizante da ajuda mútua (segundo Rappaport) e que desse modo (a participação e utilização por prescrição), o movimento tenderia a perder a sua essência de comunidade de interesse voluntária baseada na sua independência.

Globalmente, como movimento social, a ajuda mútua tem tido um percurso próprio caracterizado por etapas de «aprofundamento da consciência da sua própria identidade», e por uma forte participação social e activismo na defesa dos direitos dos/as cidadãos/ãs (Zola, 1987).

Inicialmente, o aparecimento de grupos de suporte mútuo estava relacionado com a noção de que “conhecimento é poder” levando as pessoas a juntarem-se em organizações de acordo com os seus interesses ou necessidades. Para alcançarem esses objectivos, promoveram a partilha

das suas experiências pessoais como método para, e em conjunto, encontrarem mecanismos de resolução. Estes debates e campanhas permitiram constatar que diferentes pessoas tinham sentimentos e problemas comuns. Por seu turno, este facto observável permitiu compreender que muitos dos problemas individuais têm causas sociais e de poder entre os diferentes agrupamentos ou grupos da população.

Concluiu-se também que certo tipo de estigma e de opressão eram semelhantes, não na sua expressão, mas na sua origem (ex: atitudes que todas as pessoas diferentes enfrentam das outras pessoas em geral).

Um segundo estágio de desenvolvimento sócio-político do movimento da ajuda mútua é mais actuante e envolve, numa primeira fase, algumas formas de *advocacy* individual, ou seja, implica uma defesa dos direitos dos indivíduos no âmbito dos seus esforços para progredirem, lidarem e lutarem por oportunidades de acesso aos recursos e oportunidades. Os grupos de ajuda mútua de pessoas em desvantagem adoptaram e forneceram assistência concreta e protecção aos seus membros na utilização dos serviços sociais, educacionais e de saúde, por exemplo.

Progressivamente, e com o crescimento do número de organizações, assistiu-se a alguns segmentos deste movimento social que começaram a afastar-se da perspectiva convencional de prestação de serviços (especialmente no caso dos grupos relacionados com problemas de saúde).

Este conjunto de organizações veio a desenvolver e a implementar serviços alternativos baseadas em abordagens consideradas inovadoras na época do seu aparecimento e que resultavam da experiência dos seus membros.

A etapa mais recente na evolução do movimento da ajuda mútua é a ligação aos estudos académicos. Esta ligação pretende provocar uma mudança da localização das pessoas em desvantagem ao nível dos domínios científicos passando a existir como agentes e sujeitos do conhecimento. São alguns exemplos, algumas unidades de investigação como o Empowerment Center desenvolvido por Patricia Deegan que se tem realizado pesquisas sobre o processo de *recovery* e a colaboração de Judi Chamberlin com o Centro de Reabilitação Psiquiátrica da Universidade de Boston na realização de investigação sobre ajuda mútua e empowerment.

Contudo, cronologicamente, o desenvolvimento dos grupos de ajuda mútua deu-se, principalmente nos últimos 40 anos, embora existam grupos mais antigos (como por exemplo, os alcoólicos anónimos, muito conhecidos e que pertencem a uma tipologia específica de 12 passos). A primeira referência de um centro de recursos para a ajuda mútua data também de 1950, quando uma líder comunitária decidiu disseminar informação e pôr em contacto pessoas com interesses semelhantes. Outro marco importante mais recente, foi o Workshop sobre ajuda mútua e saúde pública realizado em 1987 em Los Angeles com a participação de líderes de grupos, profissionais de saúde e directores de serviços para debater os limites e responsabilidades entre os grupos de ajuda mútua e o sistema de cuidados formal. Deste encontro, nasceu um conjunto de 16 recomendações para tornar mais efectiva a interligação dos dois sistemas de suporte.

Para finalizar, em termos individuais, a participação numa organização comunitária torna possível um processo de desenvolvimento pessoal onde os participantes beneficiam da passagem do seu estatuto de “vítimas isoladas sem esperança” a cidadãos organizados e capazes (Kieffer,

1984). Participar na ajuda mútua expande a recuperação (aliando os mecanismos de *empowerment* à tecnologia da reabilitação) porque os grupos «constroem» sobre as potencialidades de cada membro do grupo e convertem os problemas e as necessidades em oportunidades de crescimento e participação social.

## **Colaboração entre os profissionais, os voluntários e os grupos de ajuda mútua**

Existem muitos e diversos motivos para aprender e estudar sobre grupos de ajuda mútua. Esses motivos dependem de quem é o/a destinatário/a e do que se pretende alcançar com essa formação em ajuda mútua.

De qualquer modo, à medida que cada vez mais pessoas se juntam com objectivos de suporte mútuo, desenvolvendo a capacidade de resposta às necessidades individuais e das comunidades, aumenta também o número de profissionais e voluntários que contactam, virão a contactar ou até poderão facilitar o aparecimento de organizações com estas características.

Sendo a colaboração entre os profissionais e os grupos de ajuda –mútua considerada desejável por ambas as partes, devido às vantagens e benefícios que pode gerar em termos de suporte, recursos e fortalecimento, a sua implementação *de facto*, implica um esforço de aproximação para ambos colaboradores. Por profissionais estamos a referir-nos preferencialmente aos profissionais ligados às áreas de saúde e de saúde mental.

Este esforço de aproximação deve-se, sobretudo, ao facto da intervenção profissional usual e a ajuda mútua serem constituídas por características dominantes muito diferenciadas.

Por definição, os grupos de ajuda mútua, são agrupamentos de pessoas partilhando uma mesma situação de ruptura de vida, não exigem pagamento pela participação no grupo, e detêm a gestão e controlo sobre os trabalhos do grupo (Levy, 1976 in Lotery e Jacobs, 1994). Segundo algumas opiniões, tal autonomia e liderança e pontos de vista diferentes, deixa já espaço suficiente para o aparecimento natural de alguma tensão entre os membros dos grupos e os/as profissionais de saúde e saúde mental.

Em geral, os/as profissionais, valorizam a objectividade e utilizam o conhecimento científico especializado, os grupos organizados por (voluntários) não-profissionais de saúde mental, valorizam a resolução de problemas através da partilha em igualdade de circunstâncias, a informalidade, a participação, o suporte «in vivo», contactos fora do grupo para a manutenção da ligação entre os membros, a privacidade sobre tudo o que se passa no grupo e consideram que a ajuda mútua é uma modalidade que pode ser generalizada a todas as circunstâncias de vida e não apenas a algumas situações específicas.

Estas diferenças básicas que, muitas vezes se revelam nos contactos entre as duas modalidades de ajuda, podem ser impeditivas de uma colaboração efectiva e duradoura.

Contudo, os poucos dados disponíveis de forma sistemática, não são indicadores desta perspectiva de antagonismo permanente.

Pesquisas realizadas sobre este assunto (Meissen, 1991), permitiram perceber que as melhores experiências de articulação e as atitudes mais favoráveis por parte dos/das profissionais estavam

relacionadas com **o contacto pessoal e directo** com os grupos, bem como, com a sua **formação escolar ou profissional** sobre este domínio. Os dois factores em conjunto (o contacto directo e a formação) contribuíam significativamente para bons resultados em termos de perspectivas de colaboração futura.

No caso, dos membros dos grupos, existem dois tipos de atitudes dominantes (Lenrow, Burch, 1981): uma, moderada, onde os participantes estão abertos a trabalhar com os/as profissionais mas considerando que é necessário clareza de procedimentos para não serem vulneráveis às perspectivas e intervenção dos/das profissionais; outra, que não encontra qualquer necessidade de actuação dos profissionais junto do grupo a não ser, no caso da formulação de um parecer técnico especializado (opinião jurídica, certificado de saúde, etc....). Neste caso, encontram-se as organizações com maior auto determinação e com experiências de co-orientação anteriores negativas.

Um trabalho relativamente recente (Lotery e Jacobs, 1994), aprofundou o conhecimento sobre as atitudes e percepção dos/das participantes nos grupos de ajuda mútua sobre a colaboração com os profissionais. Os resultados foram bastante surpreendentes. Cerca de 83% dos participantes confirmaram o envolvimento dos/das profissionais numa grande variedade de papéis junto dos grupos. No entanto, a média de contacto era menos de 2 horas por mês, o que indica que essa colaboração é de natureza limitada e não uma colaboração intensiva na gestão do grupo e dos encontros.

Quanto ao tipo de profissionais envolvidos, este também é muito diversificado. Obviamente, os grupos relacionados com questões médicas e de saúde tinham por principais colaboradores médicos/as, enfermeiros/as e assistentes sociais (conselheiros/as, psicólogos/as eram mais frequentes noutro tipo de grupos).

Este trabalho revelou também um inesperado nível de mutualidade. Entre os membros e profissionais existem trocas frequentes ao nível do fornecimento de referências mútuas, como formadores e co-liderando as acções levadas a cabo.

#### Atitudes dos membros dos grupos de ajuda mútua perante a colaboração com os profissionais

Item	%
Os profissionais podem ser úteis aos grupos através do fornecimento de informação	93
É uma boa ideia os profissionais aprenderem sobre os GAM assistindo a encontros	92
Os profissionais podem ser úteis para ajudar a iniciar um grupo	80
Os profissionais vêm os GAM como úteis	63
Os GAM são mais eficazes quando têm o apoio de profissionais do que quando não têm	58
O nosso grupo apareceu porque os serviços profissionais não ajudavam o suficiente	58
Em geral, os profissionais não sabem muito sobre os grupos de ajuda mútua	45
A única maneira de ter ajuda de forma útil é falar com outros que têm o mesmo problema	40
Os GAM são mais eficazes para lidar com a maioria das necessidades do que os serviços de saúde mental	37
Os membros do grupo perdem o controlo do grupo se os profissionais estiverem envolvidos	23
O envolvimento dos profissionais não tem utilidade a não ser que tenham o mesmo problema ou necessidade dos outros membros do grupo	19
O modo de pensar e fazer dos profissionais e dos membros do GAM são demasiado diferentes para que possam trabalhar bem em conjunto	11

Adaptado de Lotery, J., Jacobs, M. (1994).



Podemos, pois afirmar que a dificuldade de colaboração é antes de mais o resultado de estereótipos, falta de informação e receios infundados de ambas as partes. Precisamente, e com o objectivo de se ultrapassar as dificuldades de articulação, têm vindo a ser debatidas as necessidades mútuas e implementadas estratégias que promovam a colaboração positiva tanto para os/as profissionais como para os membros dos grupos.

Estas estratégias incluem, predominantemente:

- meios de educação e formação sobre ajuda mútua,
- estreitamento da ligação com estes grupos de voluntários e,
- através da criação de agências de recursos em ajuda mútua que podem fazer a mediação da colaboração.

Em termos de necessidades de educação ou formação, por exemplo, os/as profissionais revelam maiores preocupações ao nível da comunicação (ex: diferenças de linguagem, ambiguidade de papéis). Por seu turno, os membros dos grupos manifestam maior interesse sobre as barreiras de atitudes no âmbito da articulação.

Podemos pois afirmar que, a maior responsabilidade para os/as profissionais, em termos de cooperação, está no aumento do conhecimento e em aprender sobre os objectivos, cultura e filosofia dos contextos de suporte não-profissionais. Para os/as profissionais, esta cooperação implica sobretudo, capacidade de adaptação, criatividade e flexibilidade perante a diversidade de respostas da comunidade.

A formação é importante porque as oportunidades de articulação aumentam também com o desenvolvimento de competências em consultoria em ajuda mútua (criação de grupos, satisfação organizacional, patrocínio e obtenção de recursos, por exemplo).

Outra característica fundamental, é a existência de uma **prática sistemática e longitudinal** com a finalidade de promover e dar visibilidade ao conhecimento “vivencial” dos membros dos grupos. Esta visibilidade e valorização do conhecimento adquirido pela experiência de uma determinada condição física, social, mental ou situacional, é crucial e extremamente enriquecedora para a planificação e organização de apoios mais dirigidos aos interesses e necessidades dos participantes ou utilizadores dos serviços com quem trabalhamos.

Acerca da promoção da visibilidade da ajuda mútua: muitas associações e centros de reabilitação, educacionais e de saúde, no nosso país, são entidades que resultaram do voluntariado dos cidadãos que procuraram respostas e, serviços profissionais que faziam falta mas que não existiam ou que eram insuficientes para determinadas necessidades locais. No entanto, poucos serviços deste tipo vêem o suporte mutual como um dos objectivos a prosseguir – seja na própria organização, seja facilitando o seu florescimento na comunidade com vista a uma colaboração posterior.

Mesmo assim, muitos sócios ou utentes desses serviços oferecem a sua disponibilidade para apoiar pessoas em igualdade de circunstâncias, por vezes até, com a finalidade de dar continuidade a estratégias profissionais (manter a ligação e trazer até ao serviço, acompanhamento para tratar de burocracias, alojamento em deslocações devido a tratamentos,...). Estes exemplos são muitas

vezes testemunhados com orgulho por esses colaboradores. No entanto, esta actividade tem pouca visibilidade social e também dentro das próprias organizações e serviços.

Os profissionais sensíveis à ajuda mútua podem ter um papel significativo para identificar e organizar processos formais para o seu crescimento e fortalecimento e esta é mais uma das necessidades e motivos para se promover e disponibilizar formação sobre ajuda mútua junto dos/das profissionais de saúde e saúde mental.

Tendo em consideração, ambas as perspectivas, dos/das profissionais e dos membros dos grupos, sobre a interacção positiva entre as duas modalidades de suporte, podemos afirmar que as características determinantes são prioritariamente:

- a construção de relações de confiança baseadas numa perspectiva de *empowerment*, identificação de objectivos comuns a alcançar, o conhecimento acerca do funcionamento típico e dos valores inerentes a cada um dos domínios de actuação, a flexibilidade de atitudes perante as abordagens diferentes ou alternativas, prática reflectida e continuada e partilha de responsabilidades numa relação de parceria.

Para finalizar, e sobre a formação dos actuais e futuros/as profissionais, muitos grupos e centros de recursos têm desenvolvido uma grande variedade de manuais em resultado do seu trabalho os quais contêm instruções específicas. A formação deve também ser complementada com o contacto directo com membros de grupos existentes que transmitem a sua própria visão e experiência e exemplos práticos.

Consideramos que o tipo e a formação que os/as profissionais receberem sobre ajuda mútua pode ser um elemento chave na determinação do alcance e solidez da aliança construída entre os sistemas formais de ajuda e os grupos de suporte mútuo.

## Referências Bibliográficas

- Chamberlim, J.; Rogers, S.; Ellison, L. (1996). Self-Help Programs: Description of their Characteristics and their Members. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 19 (3), 33-42.
- Deegan, P. (1992). The Independent Living Movement and People with Psychiatric Disabilities: Taking Back Control over Our Own Lives, *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 15 (3), 3-19
- Evans, J. (2002). Direitos Humanos e Vida Autônoma. Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência – Da Utopia à Realidade. Lisboa: Associação Portuguesa de Deficientes.
- Hurst, R. (2002). Direitos Cívicos e Direitos Humanos. Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência – Da Utopia à Realidade. Lisboa: Associação Portuguesa de Deficientes.
- Kieffer, C. (1987). Citizen Empowerment: A developmental perspective, *Prevention in Human Services*, 3, (2/3), 9-36.
- Lotery, J., Jacobs, M. (1994). The Involvement of Self-Help Groups with Mental Health and Medical Professionals: The Self-Helpers Perspective, in Lavoie, F., Boorkman, T., Gidron, B. (Eds). *Self-Help and Mutual Aid Groups. International and Multicultural Perspectives*, New York: Haworth Press.
- Meissen, G. J., Gleason, D. F., Embree, M. G. (1991). Assesment of the needs of mutual help groups, *American Journal of Community Psychology*, 19, 427-422.
- Monteiro, F.J. (2000). Colaboração entre profissionais e grupos de ajuda mútua. *Actas do II Congresso Europeu de Psicologia Comunitária*, Lisboa: ISPA.
- Humphreys K. , Rappaport, J. (1994). Researching self-help/mutual aid groups and organisations: Many roads, one journey, *Applied & Preventive Psychology*, 3, 217-231.
- Kieffer, C. (1987). Citizen Empowerment: A developmental perspective, *Prevention in Human Services*, 3, (2/3), 9-36.
- Lakatos, Eva Maria. Sociologia Geral, 6ª Edição. São Paulo, Editora Atlas, 1991.
- Rappaport J. (1977). Training for a Community Psychology: professional and non-professional, *Community Psychology: Values, Research and Action* , Reinhart and Winston
- Reissman, F. (1990). Reestructuring Help : a Human Services Paradigm for the 1990's *American Journal of Community Psychology*, 18, (2), 221-230.
- Rocher, Guy. Sociologia Geral. Vol. 3– Mudança Social e Acção Histórica. Lisboa, Editorial Presença, 1989.
- Touraine, Alain. Como sair do liberalismo? 1ª edição. Lisboa, Terramar, 1999.
- Vicente, A. (2000). Direitos das Mulheres e Direitos Humanos. Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres – CIDM, Lisboa.
- Zola, I. (1987). Self-help as Political Movement, *Social Policy*.

## Links Internet Úteis

Patricia Deegan – [National Empowerment Center](http://www.power2u.org) – [www.power2u.org](http://www.power2u.org)

Judi Chamberlin – [Psychiatric Rehabilitation Center](http://www.bu.edu/cpr) – [www.bu.edu/cpr](http://www.bu.edu/cpr)

[Organização Mundial de Saúde \(OMS\)](http://www.who.int) – [www.who.int](http://www.who.int)

<http://www.historiaonline.pro.br/historia/apartheid.htm>

<http://archives.obs-us.com/obs/english/books/Mandela/portugal/portl.html>

[http://www.mulheresnegras.org/afri\\_sul.html](http://www.mulheresnegras.org/afri_sul.html)

[Fhttp://www.coladaweb.hpg.ig.com.br/historia/apartheid.htm](http://www.coladaweb.hpg.ig.com.br/historia/apartheid.htm)

[http://www.feranet21.com.br/biografias/biografias/nelson\\_mandela.htm](http://www.feranet21.com.br/biografias/biografias/nelson_mandela.htm)

[http://www.geocities.com/SouthBeach/Tidepool/5136/html/tributos/martin\\_luther\\_king.htm](http://www.geocities.com/SouthBeach/Tidepool/5136/html/tributos/martin_luther_king.htm)

<http://www.conhecimentosgerais.com.br/historia-geral/tendencias-contemporaneas.html>

<http://africadebate.iscte.pt/tolentino>

<http://www.geocities.com/anpgbr/texto1GTMS.doc>

MAIA, Luciano Mariz. *O Direito das Minorias Étnicas*. (LLM/Londres) - <http://www2.mre.gov.br/ipri/Rodrigo/RACIS-MO/SAOPAULO%5CPapers%5C1-Luciano%20Mariz%20Maia.rtf>



## MÓDULO 2

# Direitos Humanos e Cidadania

### Objectivos

Este módulo foi estruturado com o intuito de abordar temas relativos aos direitos humanos assim como, direitos e deveres de cidadania.

### Programa

- Valores Fundamentais e Direitos Humanos
- Cidadania: Os Desafios Contemporâneos da Democracia
- Liberdade e Igualdade

### Resultados Esperados

- Os/As participantes deverão aprofundar o seu conhecimento acerca dos Direitos Humanos de Cidadania
- Os/As participantes deverão aprofundar o seu conhecimento acerca de valores fundamentais como a Liberdade e Igualdade
- Os/As participantes deverão identificar domínios específicos de limitações do exercício da cidadania

### Metodologia

- Seminário presencial: Expositivo
- Exercício prático

### Actividade (s) Sugerida (s)

- Realização de uma visita à Comissão para a Igualdade dos Direitos Humanos, na Assembleia da República / Organização das Nações Unidas / Amnistia Internacional – Portugal / Fórum para a Justiça e Liberdade

### Avaliação

- Descrição da(s) visitas de estudo realizadas

# Direitos Humanos e Cidadania

O termo cidadania, define desde finais do séc. XVII o vínculo que liga os indivíduos a um Estado, trata-se de um estatuto jurídico-político, que confere aos indivíduos um conjunto de direitos e deveres.

Entre os deveres de qualquer cidadão/ã, aquele que possui uma dada cidadania, está o dever de participar na vida da sua comunidade contribuindo por todas as formas ao seu alcance para a manter e melhorar. Este dever é simultaneamente um direito, o de participar nas tomadas de decisão que afectem a comunidade no seu conjunto.

As questões da cidadania centram-se, sobretudo ao nível da forma como são ou não assegurados os direitos dos/das cidadãos/ãs, assim como, de todos aqueles que vivem e trabalham nos diferentes estados.

A cidadania é o património fundamental de qualquer cidadão/ã, pois é a mesma que lhe garante o acesso a um conjunto de bens que colectivamente foram sendo criados e acumulados, em termos económicos, culturais, sociais, etc.

No actual contexto português, a questão da cidadania tem já uma dupla dimensão – a nacional e a comunitária. Outras dimensões são igualmente importantes e não podem ser descuradas, como o facto de qualquer cidadão/ã português/portuguesa ser simultaneamente cidadão/ã do mundo, a casa comum de toda a humanidade.

As questões da cidadania centram-se sobretudo, ao nível do acesso aos direitos que estão consagrados num dado estado-nação. Viver num país, não garante só por si o acesso aos direitos inerentes a qualquer cidadão. Por dois motivos fundamentais que iremos dar o devido relevo:

- a) Nem todos os/as cidadãos/ãs estão em condições de desfrutarem os seus direitos, nomeadamente por falta de conhecimento ou carências pessoais.
- b) Nem todos aqueles que vivem e/ou trabalham num país, têm os mesmos direitos que os naturais desse mesmo país, facto que implica muitas vezes, a sua consequente discriminação.

Cidadania é um conceito fundamental para uma sociedade democrática, isto é, uma sociedade que garante os direitos fundamentais dos/das cidadãos/ãs, como a liberdade e a igualdade, mas também necessita da participação activa dos mesmos.

## **Declaração Universal dos Direitos do Homem**

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela ONU, em 1948, consagrou no plano mundial um conjunto de valores reputados de essenciais, não apenas para servirem de ideal à acção humana, mas também para definirem o enquadramento legal dentro do qual os Estados podem legislar, julgar e actuar.

Estes valores são assumidos como universais. Neste sentido, apesar da diversidade das culturas e das sociedades, esta diversidade não pode ir contra estes valores. A Declaração serve não apenas para julgar os actos humanos (plano ético), mas também para avaliar e julgar a acção dos diferentes

Estados em relação aos seus cidadãos, configurando também um modelo de uma sociedade global livre e democrática.

Entre os valores da Declaração destacamos os seguintes:

- A Pessoa como um valor em si
- A Dignidade Humana
- A Liberdade
- A Igualdade
- A Fraternidade

A necessidade destes “valores universais”, fez-se particularmente sentir desde o séc. XVI. A crescente mundialização e interdependências das sociedades humanas tornou imperioso que fosse encontrado um conjunto de referências que, numa escala mundial, fossem capazes de proteger os seres humanos dos abusos daqueles que têm o poder ou dos que estão numa posição de superioridade em relação a outros.

No século XVII, Jonh Locke defendeu um conjunto de direitos naturais que deveriam ser garantidos. Estes direitos pressupunham um conjunto de valores assumidos como universais como a Liberdade, a Igualdade, a Tolerância ou a Dignidade.

No século XVIII deram-se passos fundamentais da consagração destes valores. A filosofia das luzes propôs-se fundar o direito na razão universal, anunciando o aparecimento de uma cultura jurídica laica e universal.

O filósofo E. Kant numa perspectiva filosófica proclamou a pessoa humana como um valor absoluto. Este valor acabou por se tornar o elemento central em torno do qual se passaram a desenvolver todos os valores, normas e leis que reputamos de universais.

Desta forma, a Declaração da ONU, datada de 1948, representa a consagração de um conjunto de valores que levaram séculos a elaborar e a obter consenso alargado a nível mundial.

Estes valores fundamentam hoje um conjunto de direitos que são reconhecidos a todos os seres humanos, independentemente da sua etnia, nacionalidade, religião, sexo, idade ou condição social.

Apesar de ser reconhecido o direito à diferença a cada estado, as diferenças nas suas legislações internas não podem contudo contrariar o que está consignado na Declaração.

Todos os Estados do mundo são obrigados a tê-los em conta, e não apenas aqueles que até ao momento tenham subscrito esta Declaração. É com base nos valores nela consagrados que avaliamos a sua actuação quer no plano nacional, quer no plano internacional.

Vejamos 5 valores dos principais valores que estão presentes ao longo de toda a Declaração:

- A “Pessoa” – Este valor é relativamente recente no pensamento ocidental. Foi E. Kant o primeiro filósofo a teorizar este valor absoluto. Este valor implica: assumir que todo o ser humano é distinto das coisas que o rodeiam, dado que tem uma natureza própria, fundamentada numa identidade própria. Cada ser humano é único e irrepetível. É um ser dotado de consciência e liberdade de decisão e deve ser tratado como tal.



- A “Dignidade Humana” – A dignidade identifica-se para muitos autores com a própria noção de direitos humanos. A dignidade que atribuímos a qualquer outro ser humano decorre do facto de o reconhecermos como igual a nós próprios e, por conseguinte, dele nos suscitar igual respeito pela sua singularidade individual, de não o considerarmos como coisa, como simples meio, como mercadoria. De lhe reconhecermos também a capacidade para definir as suas próprias acções com consciência e com a noção das consequências que os seus actos podem provocar. Este valor desdobra-se nos seguintes direitos:
  - a) Integridade moral do ser humano: direito ao bom nome, à imagem, à intimidade, abolição dos maus tratos ou situações degradantes;
  - b) Integridade física do ser humano: direito à vida, garantias face à tortura, abusos do Estado, etc.
  
- A “Liberdade” – É um dos valores fundamentais que esteve ligado à modernidade europeia. Este valor desdobra-se numa série de direitos:
  - a) Liberdade Pessoal: Liberdade em matéria de religião, de política, de residência e circulação, de expressão, de reunião, de manifestação, de associação, de ensino, etc.
  - b) Liberdade Civil: garantias jurídicas e penais.
  - c) Liberdade Política: direitos de participação política, de representação política nos vários órgãos de decisão do Estado, etc.
  
- A “Igualdade” – Este valor desdobra-se numa série de direitos económicos, sociais e culturais que implicam a recusa de todo o tipo de discriminações entre seres humanos.
  
- A “Solidariedade” – Este valor talvez mais do que nenhum outro coloca em evidência a interdependência de todos os seres humanos e a necessidade de harmonizarem as suas relações de forma a evitar ou minorar o sofrimento. Recusa-se desta forma o princípio da força ou do egoísmo como norma nas suas relações. Este valor impele-nos a que assumamos a solidariedade como dever que visa criar, por contacto, uma associação livremente consentida, mútua e solidária entre todos os seres humanos, que os proteja dos riscos comuns.

A Declaração aponta para uma outra noção extremamente importante, a de que os crimes contra a humanidade são crimes imprescritíveis. Para os julgar foi criado um Tribunal Penal Internacional com sede em Haia.

A Declaração tem também como grande objectivo, que através da cooperação entre os povos seja criado um estado de felicidade entre os seres humanos, e que no futuro todos sejam iguais em dignidade e em direitos.

Todo o ser humano tem direito a conhecer os seus direitos e a saber o modo como exercê-los. Assim, consideramos que uma das formas de o fazer será através da educação.

A educação em matéria de Direitos Humanos promove os princípios democráticos, através de diversas práticas educativas, permite analisar, de uma forma imparcial, as várias perspectivas respeitantes à problemática dos direitos humanos; ajuda a desenvolver as capacidades de comunicação e um pensamento crítico e lúdico, essencial para o desenvolvimento da democracia e tem um enfoque multicultural e histórico promovendo a luta universal pela justiça e dignidade humana.

Dada a sua natureza, os direitos humanos são universais e aplicam-se a todas as pessoas independentemente da sua cultura ou crenças, garantindo o direito ao pleno exercício e à defesa e aceitação das diferenças.

Tendo em conta aquilo que foi referido anteriormente, quais as estratégias de intervenção que a sociedade civil pode adoptar na defesa dos direitos?

Destacamos as seguintes:

- a) Aproximar o sistema de decisões públicas dos cidadãos, nomeadamente descentralizando o Estado, partilhando as decisões, e melhorando o acesso dos/das cidadãos/ãs à informação. Em muitas cidades do mundo estão a ser postos em prática sistemas muito abertos de participação permanente dos cidadãos, assim como, o seu acesso à informação, utilizando as possibilidades criadas também pelas novas tecnologias.
- b) Incentivar a participação cívica como um dever de qualquer cidadão/ã, nomeadamente através do sistema educativo controlado pelo Estado.
- c) Estimular a criação de associações de cidadãos/ãs que possam funcionar como escolas de educação cívica e meios de pressão sobre os decisores públicos.

## **Referências Bibliográficas**

Moura, José Barros (1998) Repensar a Cidadania. Edições Diário de Notícias, Lisboa.

Nogueira, C. & Silva, I. (2001) Construção de Novas Práticas em Contexto Educativo. Edições Asa, Porto.

Soromenho Marques, V. (1996) A Era da Cidadania: De Maquiavel a Jefferson. Edições Europa-América, Mem-Martins.

## MÓDULO 3

# Igualdade de Oportunidades

### Objectivos

Com este módulo pretendemos dotar as/os participantes de conhecimentos sobre a temática da igualdade de oportunidades.

### Programa

- Introdução
- Mitos e Realidade sobre a igualdade
- Legislação sobre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens
- Situação das mulheres no mercado de trabalho – Indicadores de Portugal
- Exemplos de práticas discriminatórias frequentes no trabalho e no emprego
  - Assédio Sexual no Local de Trabalho
- Conciliação da vida profissional e familiar
  - Maternidade e Paternidade: Direitos das/os trabalhadoras/res
- Estratégias para a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho
  - Estratégias Europeias

### Resultados Esperados

- Os/As participantes deverão identificar as desigualdades entre as mulheres e os homens e estratégias para a superação das mesmas.
- Os/As participantes deverão adquirir competências necessárias para a intervenção em situações de desigualdade/ discriminação

### Metodologia

- Seminário presencial: Expositivo
- Brainstorming
- Visionamento de vídeos temáticos
- Exercício prático
- Visita a uma Organização de defesa dos direitos das mulheres

# Introdução

O conceito de igualdade está em constante evolução. As áreas por ele abrangidas foram-se alargando ao ritmo da conquista dos direitos sociais e individuais (voto, educação, trabalho, saúde, segurança social, habitação, etc.). Nos dias de hoje, o ideal de igualdade traduz-se pela ausência de assimetrias em todas as áreas da organização social, o que significa uma participação equilibrada de todos/as cidadãos/cidadãs nas esferas económica, política, social e na vida familiar, por outro lado, implica “*a liberdade que todos os seres humanos têm de desenvolver as suas capacidades e de fazer as suas escolhas sem as limitações impostas pelos papéis sociais de género*” (CITE, 2003).

O debate sobre a igualdade iniciou-se no século XVIII com os filósofos do Iluminismo. Tendo como pano de fundo a Revolução Francesa, a *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão* (1789), consagra a igualdade “perante a lei e a justiça”, proclamando a uniformidade dos direitos e afirmando que a lei era igual para todos os cidadãos independentemente das suas condições de origem. Todavia excluiu as mulheres da cidadania, elas terão de esperar até ao século XX para que lhes sejam reconhecidos direitos enquanto cidadãs e o acesso ao estatuto de “iguais”.

Contudo, a igualdade reconhecida na lei (igualdade jurídica) não resultou numa igualdade real (igualdade de facto). Uma legislação igualitária, só por si, não permite ultrapassar as desigualdades sociais. Por outro lado, a igualdade de tratamento nem sempre conduz a uma igualdade de resultados, sendo que a aplicação de uma mesma lei para todos/as pode mesmo aumentar as desigualdades, beneficiando quem tem melhores condições de partida e penalizando quem se encontra em situações de desvantagem. Para resolver esta tensão entre igualdade jurídica e igualdade de facto, surge, na segunda metade do século XX, o conceito de igualdade de oportunidades.

A igualdade de oportunidades é mais do que a igualdade de tratamento, visa combater as discriminações de acesso, à educação, ao mercado do trabalho, etc. Igualdade de oportunidades não significa igualitarismo, antes pelo contrário, significa ter em conta as diferenças existentes entre os indivíduos. Consiste em lutar contra os determinismos, de modo a quebrar a reprodução social das desigualdades, proporcionando aos indivíduos oportunidades de escolha, que circunstâncias externas (localidade, heranças, etc.) ou características pessoais (idade, sexo, etnia, capacidades físicas ou mentais, etc.) reduziram. É a multiplicação das desigualdades (face à saúde, ao alojamento, à educação, ao emprego, à mobilidade, etc.) e sobretudo a probabilidade que certos grupos de pessoas, devido às suas características pessoais, têm de cumular desvantagens que constituem o nó do problema. A tensão entre inserção e exclusão está no centro do debate.

A igualdade de oportunidades contém em si os princípios de justiça, liberdade, auto-determinação e empowerment. O indivíduo só pode melhorar as suas oportunidades se tiver poder suficiente para controlar a sua trajectória de vida, isto é, se possuir uma capacidade real de escolha. Olhando para a história das mulheres e dos movimentos sociais, por exemplo, observamos que a luta pela igualdade foi sempre movida pelo sentimento de injustiça, de falta de liberdade e de falta auto-determinação, e que o empowerment foi o propulsor da mudança social e legislativa.

# Mitos e Realidade sobre a igualdade

O princípio de igualdade pode ser definido como a “ausência de assimetrias nomeadamente no exercício de direitos e de responsabilidades” e pressupõe a “participação equilibrada em todas as esferas da vida, incluindo a participação económica, política, social e na vida familiar” (CITE, 2003). Todavia, a realidade de muitos indivíduos contrasta com este princípio.

Um dos passos fundamentais no caminho da igualdade, é a tomada de consciência das desigualdades persistentes entre mulheres e homens e a desmistificação de alguns mitos tenazes.

MITOS	REALIDADE
As mulheres já são socialmente iguais aos homens, tal como pressupõe a lei.	<b>FALSO!</b> A igualdade de direitos (jurídica) não equivale à igualdade de facto (real).
A igualdade de tratamento conduz a uma igualdade de resultados.	<b>FALSO!</b> Tratar todas e todos de idêntico modo nem sempre resulta numa situação de igualdade.
A conciliação da vida profissional e familiar é um problema das mulheres.	<b>FALSO!</b> A conciliação é um assunto que diz respeito tanto às mulheres como aos homens.

*“A promoção da igualdade entre as mulheres e os homens é parte integrante da promoção dos direitos humanos que incluem, para umas e para outros, o direito de participarem plenamente, como parceiros iguais, em todos os aspectos da vida. Sem igualdade entre os homens e as mulheres nunca teremos uma sociedade plenamente justa, democrática, desenvolvida e respeitadora dos seres humanos. Com efeito, estes não nascem neutros, nascem homens ou mulheres, são diferentes, pelo que o caminho para a igualdade implica o respeito por essas mesmas diferenças e não a sua hierarquização.”* (CIDM, 2004)

Verificou-se que a aplicação de uma lei igual para todas/os aumenta as desigualdades em vez de as diminuir, sendo que os indivíduos não partilham situações de partida idênticas. As medidas de igualdade de oportunidades visam a contrariar essas desigualdades, tendo em conta as diferenças entre os indivíduos (sexo, etnia, idade, cultura, condição social, etc.).

# Legislação sobre igualdade de oportunidades entre mulheres e homens

A Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens está consagrada na **lei Nacional** (*Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei nº 35/2004, de 29 de Julho*), **Internacional** (*Convenção Sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adoptada pela Assembleia das Nações Unidas, 1979*) e **Comunitária** (*Tratado de Amesterdão, 1999*).

“O *Tratado de Amesterdão* consagra a promoção da igualdade entre as mulheres e os homens como uma das missões da Comunidade (artigo 2), constituindo um objectivo transversal (artigo 3). O artigo 13 atribui à Comissão o direito de tomar iniciativas tendo em vista combater todas as formas de discriminação, entre as quais as baseadas no sexo, constituindo o artigo 141 a base legal para as medidas comunitárias a favor da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre mulheres e homens em matéria de emprego.” (CIDM, 2004)

Na legislação nacional vigente, as mulheres e os homens devem ter direitos e condições de trabalho iguais e ser tratados de igual forma pelas entidades patronais no recrutamento e admissão de pessoal; pelos centros de emprego no atendimento para a colocação, orientação e formação profissional; pelas empresas de selecção e recrutamento na prestação dos seus serviços; nos anúncios de oferta de emprego; nos concursos e no acto de admissão.

“A *igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no emprego não é só um imperativo de justiça social, é também uma necessidade económica. A igualdade de remuneração, o devido reconhecimento das competências e das aptidões das mulheres e as políticas que ajudam os trabalhadores a conciliar a vida profissional e familiar constituem factores propícios ao ingresso de mais mulheres no mercado de trabalho, sendo dinamizadores da actividade económica (...). A evolução ascendente da taxa de actividade económica das mulheres tem constituído um significativo factor de crescimento económico na Europa. (...) Embora tendam a diminuir, as desigualdades são ainda muito acentuadas.*”<sup>i</sup>

i - Comissão Europeia, Emprego e Assuntos Sociais. *As Políticas Sociais e de Emprego na UE, 1999-2001*. Luxemburgo, 2001

# Situação das mulheres no mercado de trabalho

## Indicadores de Portugal

De entre os indicadores (INE, 2002) que reflectem a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, ressaltamos os seguintes:

A taxa de emprego das mulheres na U. E. continua 18,2% abaixo da dos homens.

A taxa de desemprego feminino situa-se, em média, 3% acima da homóloga masculina.

As disparidades salariais entre os géneros colocam as mulheres em desvantagem – atingem ainda quase 25% no sector privado nalguns países.

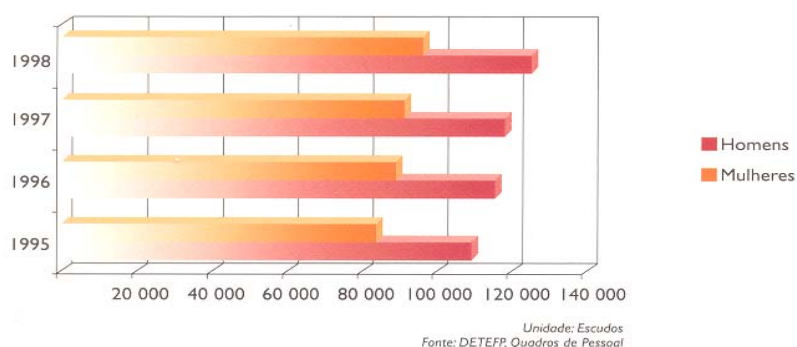
O mercado de trabalho está segregado em função do género, com as mulheres concentradas em certas actividades e indústrias e os homens noutras.

Taxa de actividade feminina	45,9%
Taxa de actividade masculina	58,2%
Taxa de desemprego feminina	6,1%
Taxa de desemprego masculina	4,2%
Taxa de feminização da população activa	45,7%
Taxa de feminização do emprego	45,2%
Taxa de feminização do desemprego	55,2%

(INE - média anual 2002)

No período em análise, em média, as mulheres auferem apenas cerca de 77% da remuneração base dos homens.

### Evolução da Remuneração Média Mensal de Base





# Exemplos de práticas discriminatórias frequentes

VISUALIZAÇÃO DO VÍDEO DA CITE “IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO”: *OFERTA DE EMPREGO*

VISUALIZAÇÃO DO VÍDEO DA CITE “UMA FAMÍLIA NORMAL”: *QUEM LEVA AS CRIANÇAS AO PEDIATRA; ACESSO À FORMAÇÃO; APOIO A IDOSOS DEPENDENTES.*

Segundo dados da CITE a inserção das mulheres em mercado de trabalho é significativa mas persistem condições de desigualdade entre mulheres e homens, quer sobre a forma de discriminação directa quer indirecta, nomeadamente no acesso ao emprego, na retribuição, nas condições de trabalho e na progressão da carreira.

*“Com efeito o mercado de trabalho rege-se ainda por um padrão marcadamente masculino, pressupondo uma disponibilidade integral dos homens para a vida profissional, a que corresponderia a disponibilidade integral das mulheres para as tarefas inerentes aos cuidados da família e do espaço doméstico.”*  
(CITE, 2003)

## **No acesso ao emprego:**

- Publicação de ofertas de emprego dirigidas apenas a trabalhadores de um dos sexos.
- Enquadramento Jurídico<sup>ii</sup> – Decreto-lei 392/79 de 20 Setembro, art. 3º e 7º e Decreto-lei 426/88 de 18 de Novembro, art. 9º.
- Perguntas sobre a vida pessoal das/os candidatas/os. Como p.ex., se é casada/o, se tem ou pensa ter filhos, são questões que poderão condicionar a selecção.

## **Nas condições de Trabalho:**

- Precariedade dos vínculos de trabalho. As mulheres são mais frequentemente contratadas a termo, recibos verdes ou, até mesmo, sem contrato de trabalho. Imposição de horários laborais a tempo parcial.

## **Na retribuição:**

- Critérios de atribuição de ordenados/regalias. Como p. ex., os prémios são baseados na assiduidade e produtividade o que conduz a que as mulheres, pela tradicional divisão sexual do trabalho, percam estas regalias, pois são a elas incumbidas as tarefas de cuidados à família (consultas médicas das crianças/idosos, reuniões escolares...)

## **Na progressão na Carreira:**

- Critérios de avaliação de desempenho que condicionam a ascensão na carreira. Mais uma vez, as faltas por assistência à família penalizam fortemente as mulheres.  
“Sendo as chefias que avaliam com base em valores masculinos como, a disponibilidade “total”, capacidades de liderança, etc., minimizam por vezes a qualidade do trabalho, a

ii - Anúncios de Emprego e outras formas de publicidade: Discriminação em função do sexo, CITE, Edição IEPF, Lisboa, 1999

- capacidade de organização de trabalho, e até as habilitações escolares” (CITE, 2003)
- Acesso limitado a formação profissional/ reciclagem. A selecção de candidatas/os, para formações em horário laboral, feita pelas chefias tende a privilegiar os homens; Os horários pós-laborais dificultam a frequência das mulheres na formação devido à acumulação das tarefas de cuidados à família, como demonstram as estatísticas abaixo apresentadas.  
*“As mulheres ficam em desvantagem, porque normalmente são excluídas ou se auto-excluem dada a realização das referidas acções em locais e/ou horários que lhes são inacessíveis dadas as exigências da esfera privada que quase em exclusivo continuam a recair sobre elas.”* (CITE, 2003).

## Assédio sexual no local de trabalho

EXERCÍCIO PRÁTICO: “INQUÉRITO NACIONAL SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO” (L. AMÂNCIO & M. LIMA, 1992, CIES-ISCTE)

Segundo a classificação da CIDM<sup>iii</sup> (1999) considera-se “assédio sexual no local de trabalho a qualquer comportamento ou manifestação, por palavras, gestos ou acções de natureza sexual, não desejado pela pessoa a quem se destina e que se considera, portanto ofensivo.”

Sempre que, no local de trabalho, uma mulher é obrigada a suportar, contra a sua vontade: olhares ofensivos; alusões grosseira, humilhantes, embaraçosas; convites constrangedores; graçolas ou conversas de segundo sentido; comentários (de mau gosto) à sua aparência física; exibição de fotografias pornográficas; exibição de objectos ofensivos; telefonemas, mensagens ou e-mails ofensivos; perguntas indiscretas sobre a sua vida privada; toques, gestos, contactos físicos não desejados; abusos de autoridade para obter favores sexuais, agressões, violação; está a ser alvo de assédio ou de perseguição sexual.

As consequências para quem sofre o assédio sexual têm repercussões, quer na saúde (ansiedade, insónia, incapacidade de concentração, etc.), quer no trabalho (a trabalhadora pode sentir-se forçada a abandonar o trabalho temporária ou definitivamente ou podendo perder o direito a indemnização/ subsídio de desemprego). Também são observadas consequências para as entidades empregadoras (no ambiente de trabalho, em termos de eficácia económica, publicidade negativa e eventuais incidências jurídicas).

Nas situações de assédio sexual no local de trabalho, poderemos recorrer aos seguintes serviços especializados:

- Para aconselhamento, dirigir-se à *Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres* (CIDM), Serviço de Informação Jurídica, Avenida da República, nº32, 1º, Lisboa, telefone: 217 983 000, fax: 217 983 099, ou ao *Gabinete de Consulta Jurídica do Ministério da Justiça*, Avenida Infante Santo, nº42, 9º, Lisboa, Telefone: 21 3960586.
- Para apresentação de queixa, dirigir-se à *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego* (CITE), Avenida da Republica, nº44, 5º, Lisboa, Telefone: 21 7964027, Fax: 21 7960332.
- Sindicatos.

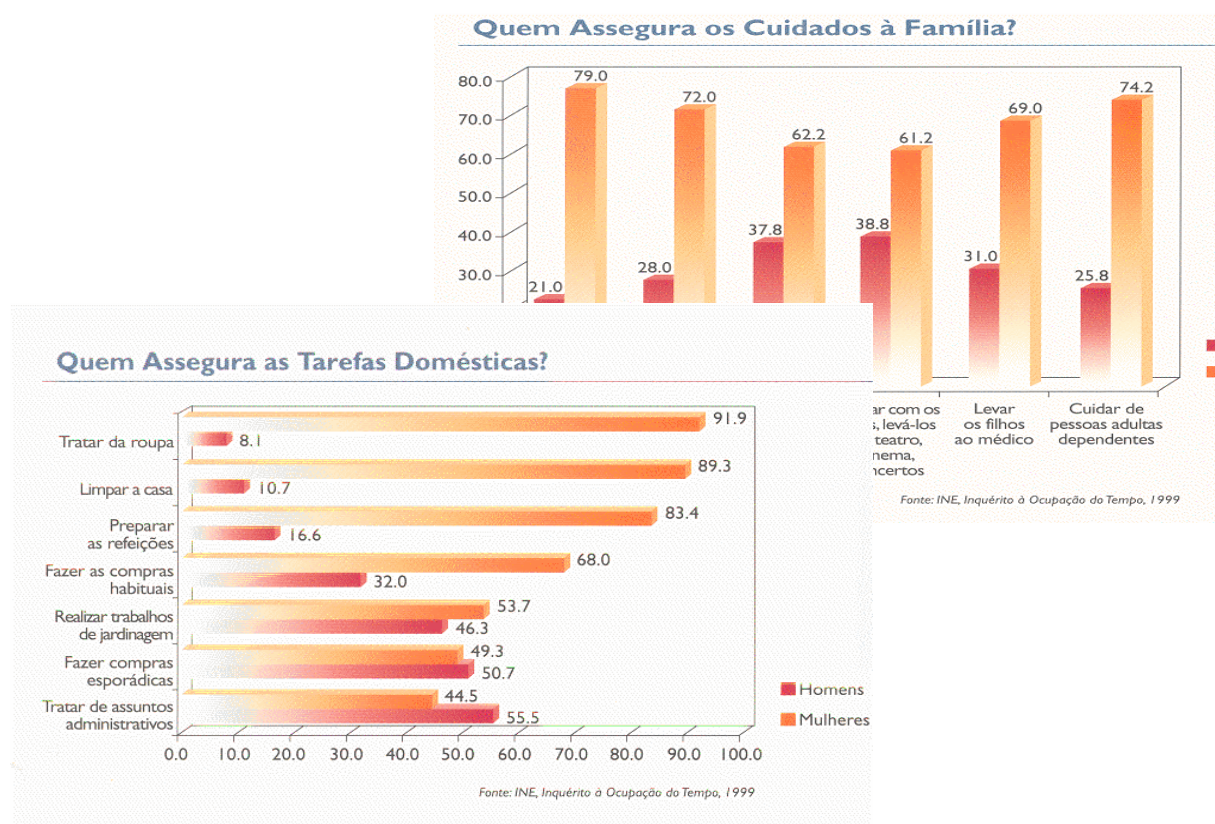
iii - Assédio Sexual no Local de Trabalho, Colecção Informar as Mulheres, nº 11, pag. 5, CIDM, 1999

# Conciliação da vida profissional e familiar

Graças à luta pelos direitos das mulheres, à sua participação crescente no mercado de trabalho, ao direito ao voto, ao uso generalizado da contracepção – que permite às mulheres escolher se e quando querem ter filhos – as mulheres puderam sair da esfera estritamente privada e familiar à qual durante muito tempo estiveram confinadas.

As mulheres romperam o contrato social implícito que durante centenas de anos as limitou a estar em casa, a criar os filhos, a realizar trabalhos domésticos, enquanto os homens trabalhavam fora de casa.

Contudo, apesar de as mulheres terem ganho o direito de ser cidadãs e trabalhadoras, a divisão tradicional de tarefas no trabalho e em casa ainda subsiste.



# Maternidade e Paternidade:

## Direitos das/os trabalhadoras/res

A partir de 29/08/2004, entrou em vigor a nova legislação sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens e sobre a protecção da maternidade e da paternidade: o *Código do Trabalho*, aprovado pela Lei nº99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei nº35/2004, de 29 de Julho, que revoga a legislação anterior.

### **Principais direitos das trabalhadoras grávidas:**

- Direito a dispensa para consultas pré-natais e preparação para o parto;
- Direito a dispensa do trabalho nocturno;
- Direito das trabalhadoras grávidas ou que se encontrem nos 98 dias imediatamente posteriores ao parto ou que amamentem os filhos, à protecção no despedimento.

### **Principais direitos das trabalhadoras mães e dos trabalhadores pais:**

- Direito à licença por maternidade e por paternidade;
- Direito a dispensa para aleitação durante o primeiro ano de vida da criança;
- Direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível;
- Direito a faltar para assistência na doença a filhos/as, menores de 10 anos;
- Licença Especial para assistência a filhos/as com deficiência e a doentes crónicos.

# **Estratégias para a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho**

## **Estratégias Europeias**

A legislação europeia em matéria de igualdade entre mulheres e homens teve importantes repercussões na evolução dos quadros jurídicos dos Estados-Membros, nomeadamente em termos de igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego, na educação, na segurança social, na vida política, e na vida familiar. A União Europeia contribuiu para o reconhecimento do princípio de igualdade como pilar substancial dos direitos individuais dos/das cidadãos/ãs, através de dois instrumentos vinculativos – os tratados e as directivas – devendo ser os tratados ratificados por todos os Estados e as directivas obrigatoriamente transpostas para as legislações nacionais.<sup>iv</sup>

A igualdade entre as mulheres e os homens é uma das prioridades da *Estratégia Europeia para o Emprego* (EEE): “ (...) os Estados-Membros deverão, encorajar a participação das mulheres no mercado de trabalho e alcançar uma diminuição substancial das disparidades existentes entre homens e mulheres em matéria de emprego, desemprego e remuneração até 2010”.

Para realizar os objectivos assentes na Estratégia Europeia para o Emprego até 2010, a Comissão Europeia reforça como fundamental o empenho dos Estados-Membros em “fomentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e de reduzir os intervalos entre os sexos nos diferentes domínios” da sociedade. (Comissão Europeia: *Relatório sobre as mulheres e os homens 2004*).

iv - Para um levantamento exaustivo dos compromissos internacionais na área da igualdade de direitos e de oportunidades entre mulheres e homens, consultar: *A igualdade de género em Portugal 2003*, CIDM, Lisboa, 2004.

# Exercício prático “Inquérito Nacional sobre Assédio Sexual no Mercado de Trabalho”

## Sondagem de opinião

Dos seguintes comportamentos quais, na sua opinião, podem ser classificados como assédio sexual?

Comentário ordinário à maneira de vestir	
Comentário ordinário à beleza física	
Comentário ordinário a uma parte do corpo	
Olhar, como se despisse com os olhos	
Propostas com segundas intenções	
Propostas de natureza sexual	
Tocar/mexer	
Apalpar	
Agarrar/beijar	

RESULTADOS do “Inquérito nacional sobre o assédio sexual no mercado do trabalho” (L. Amâncio & M. Lima, 1992, CIES – ISCTE). Percentagem de inquiridas que classificam os seguintes comportamentos como assédio sexual:

Comentário ordinário à maneira de vestir	30,7%
Comentário ordinário à beleza física	37,1%
Comentário ordinário a uma parte do corpo	50%
Olhar, como se despisse com os olhos	49,5%
Propostas com segundas intenções	76,5%
Propostas de natureza sexual	> 90%
Tocar/mexer	> 90%
Apalpar	> 90%
Agarrar/beijar	> 90%

## Referências Bibliográficas

Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei nº35/2004, de 29 de Julho

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Assédio Sexual no Local de Trabalho, Coleção Informar as Mulheres, nº 11, CIDM, Lisboa, 1999

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, A Igualdade de Género em Portugal 2003, CIDM, Lisboa, 2004

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no trabalho, no emprego e formação profissional: Legislação, CITE, Lisboa, 2000

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Manual de formação de formadores/as em igualdade entre mulheres e homens, CITE, Lisboa, 2003

Comissão Europeia, Emprego e Assuntos Sociais, As Políticas Sociais e de Emprego na UE, 1999-2001. Luxemburgo, 2001

Glória Rebelo, Trabalho e igualdade: mulheres, tele-trabalho e trabalho a tempo parcial, Oeiras, Celta Editora, 2002

## Links Internet Úteis

[www.cidm.pt](http://www.cidm.pt)

[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

[www.cite.gov.pt/cite/Legisnac.htm](http://www.cite.gov.pt/cite/Legisnac.htm)

[www.ine.pt/PI/gennero/Principal.aspx](http://www.ine.pt/PI/gennero/Principal.aspx)

[www.eurostat.eu.int](http://www.eurostat.eu.int)

[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)

## MÓDULO 4

# Empowerment, Organização e Liderança Comunitária

### Objectivos

Este módulo foi estruturado com o intuito de promover e aprofundar o conhecimento dos/ das participantes acerca dos processos de *empowerment* e liderança comunitária.

Pretende-se também que os/as participantes adquiram conhecimento acerca das estratégias e formas organizativas de participação e representação comunitária mais frequentes.

### Programa

- Liderança Comunitária
- Tipos e Formas de Organização Comunitária
- Auto-Representação e Defesa Cívica

### Resultados Esperados

- Os/As participantes deverão aprofundar o seu conhecimento em temas como o Empowerment e a Liderança Comunitária
- Os/As participantes deverão articular conceitos aprendidos anteriormente (ex: Cidadania e Igualdade de Oportunidades) com teorias inovadoras como a Liderança Comunitária e a Auto-Representação
- Os/As participantes deverão contactar com Organizações da Comunidade
- Os/As participantes deverão saber implementar Formas de Organização Comunitária

### Metodologia

- Seminário presencial: Expositivo

### Actividade(s) Sugerida(s)

- Visitar uma Organização de Ajuda-Mútua (Ex: Associação Positivo/Associação Portuguesa de Familiares e Amigos de Doentes de Alzheimer ou outras organizações similares)

### Avaliação

- Descrição da Organização visitada



# Liderança Comunitária

A liderança comunitária tem assumido, ao longo dos tempos, um papel fulcral, decisivo e eficaz na criação e promoção de comunidades saudáveis.

Segundo, “National Extension Task Force on Community Leadership” (in Amaro, 2000) a liderança comunitária caracteriza-se por envolver influência, poder e intervenção nas tomadas de decisão públicas, numa ou mais esferas de actividade.

Este conceito encontra-se, directa ou indirectamente, ligado aos conceitos de empowerment e de participação comunitária, na medida em que, por um lado, a participação comunitária torna os indivíduos *empowered* e, por outro, os indivíduos ao sentirem-se *empowered* tendem a participar mais activamente em actividades de âmbito comunitário.

Este processo de envolvimento comunitário permite aos/às cidadãos/ãs assumirem posições de liderança comunitária, sendo que a sua raiz cresce das acções de envolvimento de grupos de pessoas, grupos esses que providenciam o contexto através do qual as pessoas influenciam e são influenciadas pela comunidade (Amaro, 2000).

Deste modo, a liderança comunitária e os líderes em si, têm a capacidade de incentivar outros membros da comunidade à participação, levá-los a terem a percepção de que podem controlar e melhorar a sua qualidade de vida e da comunidade, ajudando também os membros, enquanto grupo, a alcançarem objectivos entretanto estabelecidos, como o bem-estar comum, a justiça social, a equidade, entre outros.

Ambos têm uma acção de mediação, dinamização, recondução e apoio às comunidades onde estão inseridos/as, promovendo a potenciação humana, prevenindo problemas psicossociais ou visando a resolução de problemas já existentes (Garcia, 1998).

Adicionalmente, é de referir que a liderança comunitária apresenta características intrínsecas ao seu próprio processo de desenvolvimento, características essas que foram identificadas por Ramsay, Reed, Vandeberg & CLIMB (1998) e que são, fundamentais para a criação de comunidades saudáveis. De seguida são abordadas as mais importantes.

“A abordagem ao desenvolvimento da liderança deve ser um trabalho com um segmento amplo dos membros da comunidade, nos seus contextos comunitários e, durante um período de tempo largo, ligando assuntos identificados pelos participantes através da acção e reflexão” (Amaro, 2000, p.253).

A liderança comunitária deve valorizar a diversidade, sendo esta considerada um bem, um recurso e um ideal a ser atingido, pela multiplicidade e riqueza de ideias e perspectivas que oferece, pela diversidade de interesses e valores e, pela luta pela justiça, equidade e inclusão que dela resultam e que poderão convergir em iniciativas comunitárias mais informadas, inclusivas e mais eficazes e que facilitarão a promoção de comunidades saudáveis.

A liderança comunitária partilha a responsabilidade. Esta característica é essencial, dado que encoraja todos os membros de uma comunidade a partilharem a liderança e a responsabilidade da tomada de decisão, reconhecendo o potencial de liderança em cada pessoa e o seu contributo para essa mesma comunidade. A liderança e a responsabilidade encontram-se entre o todo

(comunidade) e não entre um grupo limitado de membros, perspectivados como líderes.

A liderança comunitária promove a colaboração, a colaboração entre os diversos membros de uma comunidade, entre entidades diversas, identificando e criando parcerias e/ou redes de suporte dentro e fora da comunidade. Outra característica, remete para o facto de a liderança comunitária ser orientada para a acção e como tal, deve ser exercida na sua plenitude e ser localmente relevante, quer no sentido de mobilizar as pessoas e os recursos da comunidade, quer no sentido de desenvolver relações entre os membros e organismos dessa mesma comunidade.

A liderança comunitária deve focalizar-se no desenvolvimento da sua comunidade, construindo e desenvolvendo as capacidades locais para a resolução de problemas e fortalecimento de organizações e, para um trabalho mais eficaz dentro da comunidade, com o governo local e com a sociedade em geral.

Para terminar, a última característica considerada pertinente refere-se ao lugar de realização de potencial humano que a liderança comunitária proporciona, o qual possibilita os membros de uma comunidade de aprenderem e crescerem em comunidade e, enquanto uma comunidade.

Estas características permitem concluir que, de facto, a liderança é o mecanismo mais eficaz para a criação de comunidades saudáveis. Primeiro, porque rege-se por princípios chave que são baseados em três elementos: comunidade, liderança e desenvolvimento (Ramsey, Reed, Vandenberg & CLIMB, 1998).

<b>Elementos</b>	<b>Princípios</b>
Comunidade	<ul style="list-style-type: none"><li>• Honrar as suas heranças e cuidar dos seus membros</li><li>• Identificar e construir valores e interesses comuns</li><li>• Valorizar a diversidade</li></ul>
Liderança	<ul style="list-style-type: none"><li>• Partilhar a responsabilidade</li><li>• Promover a colaboração</li><li>• Tencionar a acção</li></ul>
Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Impulsionar as actividades locais</li><li>• Fortalecer o conhecimento em assuntos de partilha de interesses, mas não limitá-lo apenas a temas específicos</li><li>• Oferecer um contexto de aprendizagem</li></ul>

Segundo, porque comunidades saudáveis, são comunidades que encontram o seu equilíbrio no honrar a sua herança, cuidar dos seus membros, abraçar o futuro e, incluir os outros no processo (Ramsay, Reed, Vandenberg & CLIMB, 1998). São também comunidades que recriam e melhoram permanentemente os recursos e/ou contextos físicos, sociais e comunitários maximizando as potencialidades das pessoas, o que se coaduna inteiramente com os princípios e características mencionadas anteriormente.

Terceiro, porque o desenvolvimento de uma comunidade saudável é um produto eminentemente local, contendo temáticas, estratégias e/ou processos que deverão não só ser determinadas pelos/as que são mais afectados/as pelas questões seleccionadas, como também resolvidas com a participação dos mesmos (Nagy e Fawcett, 2001), aspectos estes que se coadunam com os princípios e características enunciados anteriormente.

Quarto, considera-se que a liderança comunitária fomenta uma participação comunitária mais activa e assertiva, levando a um envolvimento comunitário e, como tal, a uma maior coesão social e sentimento de comunidade. Considera-se ainda que, de uma forma já mais abrangente, este processo conduz ao exercício da cidadania e que faz pressão sobre assuntos que lhes dizem directamente respeito, como sendo, as agendas políticas locais. Ou seja, através da liderança comunitária (respeitando os seus princípios e afins), as comunidades irão “lutar”, enquanto um todo e não como indivíduos isolados, pelos seus interesses, valores, direitos e pelo respeito pela diversidade, confiança, histórias de vida, etc., para que olhem pelo futuro com tranquilidade e esperança. Estas comunidades serão comunidades saudáveis e competentes <sup>i</sup>.

Por último, porque “uma liderança comunitária eficaz transforma a comunidade num movimento, num estado mental colectivo, numa compreensão pública e comum de que o futuro pode ser criado, não apenas experienciado, onde pertencer é uma forma de vida e de trabalho em comum” (De Pree, 1997 *in* Amaro, 2002).

i - Uma comunidade competente é aquela que se caracteriza pela relação de interdependência das comunidades que a constituem e que estabelecem redes de trabalho conjunto para identificar de forma eficaz as necessidades e construir acções que vão de encontro a essas mesmas necessidades (Zimmerman, 1998).

A construção de comunidades competentes deve-se fundamentalmente à partilha e ao desenvolvimento do papel de liderança, à participação e mobilização dos indivíduos, bem como, ao estabelecimento de parcerias e trabalho em rede entre várias organizações e agências comunitárias existentes.

# Grupos Comunitários

Existem vários trabalhos descrevendo alguns tipos de organizações criadas para realizar o bem comum (Zander, 1990). Isto inclui, movimentos sociais alargados, associações, grupos de pressão, comités de aconselhamento, sindicatos, etc..

Estas organizações são interessantes porque os cidadãos criam grupos por eles próprios para resolver problemas que identificam como importantes. Estas pequenas organizações são independentes, não pertencem a outras maiores ou a organismos estatais e procuram criar, gerar mudança. São o caso das comissões de vizinhos e outras que procuram criar mudança na cidade, (por exemplo, obras que vão abater árvores centenárias).

Muitas vezes os críticos sociais referem-se a estas organizações como grupos de protesto, porque consideram-nos agressivos mas o que se passa é que estas acções confrontam a ordem social instituída, acham que a estabilidade é um bem que tem de ser preservado (Zander, 1990).

É por isso importante perceber porque é que uns grupos usam uns métodos em detrimento de outros e qual é a utilidade de uns e outros.

Existem um conjunto de questões/aspectos que os membros das organizações respondem de forma mais ou menos firme:

- O que está errado?
- Quem é afectado por esta situação?
- Quem deveríamos ajudar?
- O que pensamos que deveria ser mudado? E como?
- Quem deveremos alcançar/abordar para ajudar a construir esta mudança?
- Quem são as pessoas alvo?
- Como é que podemos convencer estas pessoas?
- Que processos devemos utilizar na nossa acção social? Porquê?
- Como nos devemos organizar? Quem fará o quê?
- Como nos devemos preparar para a acção e manter elevada a nossa moral?

Pressupostos que estão na base da Criação de Grupos Comunitários

1. As pessoas formam um grupo activista se acreditarem que uma situação específica pode ser modificada e que as pessoas individualmente não conseguem atingir esse fim.
2. O método que os/as participantes planeiam utilizar na acção social determina a formalidade das características que pretendem para o seu grupo.
3. Todas as motivações são boas para os membros de um grupo comunitário que trabalha para a mudança local.
4. A predisposição dos membros para participar nas actividades do grupo é influenciada pela força da sua motivação.
5. Os líderes num grupo promovem a disponibilidade para encetar a acção através do fortalecimento de um ou vários dos 3 itens seguintes: o motivo (desejo) de cada um

- dos membros, valorização dos incentivos e de que a finalidade pode ser alcançada.
6. A eficácia dos/das activistas para atingir determinados grupos de pessoas pode ficar enfraquecida se o esforço criar resistências ou oposição dos alvos da acção.
  7. Os/As activistas devem escolher o método de actuação de acordo com três considerações: qual o seu impacto para influenciar os/as ouvintes, como é que ele se adequa com os respectivos valores culturais, que tipo de insatisfação vai produzir.
  8. Os/As agentes de mudança devem utilizar métodos permissivos (não limitados) quando pretendam que os grupos a que dirigem tenham orgulho nas mudanças que conseguem alcançar.
  9. Se os/as destinatários/as tiverem ideias prévias sobre aquilo que apenas querem mudar numa dada situação e que não aceitam outra, devem optar por métodos mais rigorosos (de pressão).
  10. Para serem bem sucedidos, os agentes de mudança precisam de contra atacar as razões prioritárias apresentadas pelos/as destinatários/as que se relacionam com aquilo em que acreditam, e têm fazer com que eles abandonem essas crenças. Caso contrário, os/as destinatários/as serão inclinados a oporem-se à mudança proposta.
  11. Quando os grupos alvo são muito pressionados para apoiar a mudança, obtêm menos resistência se convencerem os/as agentes de mudança a envolverem-se construtivamente na resolução de conflitos.
  12. Os /As activistas semeiam resistências se procurarem restringir a liberdade dos decisores ou se usarem duplicidade de critérios ao procurarem alcançar os seus objectivos.
  13. Quando os/as destinatários/as resistem, as suas posições promovem igual resistência nos/nas agentes de mudança. Os membros de cada facção reagem então desfavoravelmente contra o outro e desenvolve-se a resistência nos dois sentidos.
  14. Os/As agentes de mudança trabalham pelo orgulho que sentirão quando uma inovação que pretendem acontece mas as pessoas alvo tentam evitar o embaraço que se segue a uma mudança não prevista.
  15. Quando os agentes de mudança não aceitam uma resposta negativa, o grupo alvo procura diminuir a eficácia do grupo activista.

Existem diversos tipos de organizações que os cidadãos podem desenvolver para promover a mudança social e têm finalidades diferentes, dimensões diferentes e são, por exemplo: movimentos sociais, associações, grupos de pressão, comités de cidadãos, grupos comunitários para a acção social,...

## **Movimentos Sociais**

Um movimento social é composto por pessoas que defendam a mudança de atitudes ou práticas e abrange uma vasta área geográfica. Os membros frequentemente pretendem alargar o número dos/das participantes. Os movimentos não têm uma estrutura formal, nem corpos sociais. Existem um conjunto de considerandos e por vezes propostas de adesão mas não é essencial.

Outras podem ser associações (ex: movimentos a favor contra o aborto, movimentos sobre a investigação na genética, minorias e imigrantes).

Os assuntos que orientam os movimentos têm sempre por base valores culturais e lidam mais frequentemente com ideias do que com actuações. Dedicam-se muitas vezes a métodos como a influência junto de legisladores, organizar demonstrações públicas,...

## **Associações**

A maioria das associações pretendem a melhoria e evolução de práticas, das suas actividades profissionais, actividades patriotas,...

As associações maiores têm profissionais pagos. Normalmente têm um boletim para informar e formar os seus membros, realizam conferências e participam nos meios de comunicação. Por vezes, exercem a sua influência, junto de advogados.

As preocupações centrais de cada uma destas organizações podem ir variando ao longo do tempo (ex: associações de defesa de consumidores, de utentes,...).

## **Grupos de Pressão**

Esta forma de organização refere-se defesa de mudança social em relação a um único tema legislativo ou administrativo. São normalmente de dimensão mais pequena do que os movimentos sociais. Alguns têm poucos membros e apenas um profissional especializado em causas públicas. São por vezes, suportados por patrocinadores (ex: empresas cujos produtos ou opções estão sobre ataque). Os tópicos principais destes grupos de pressão são redução de taxas, a protecção das empresas nacionais, cuidados para os idosos, aumento do financiamento para a investigação científica, comparticipação de medicamentos,...

Algumas vezes os grupos de pressão captam fundos para financiar as candidaturas de políticos que defendam as suas causas.

## **Comité de Cidadãos**

Normalmente, esta forma de participação social está prevista por lei e tem por finalidade influenciar (*lobbying*) e contribuir para as práticas e políticas de unidades e serviços locais ou regionais estatais.

Esta participação não é uma actividade remunerada nem são especializados num dado campo mas são convidados a dar a sua opinião, os membros pertencem ao universo de pessoas que são utentes desse serviço (saúde, sociais,...).

## **Grupos Comunitários para a acção social**

São um outro tipo de grupos que procura melhorar as situações locais e pessoais, neste caso os cidadãos desenvolvem um desejo de mudança específica.

Estes grupos podem assumir várias formas, uma das que destacamos são os grupos de ajuda mútua.

# Auto-Representação

O conceito de auto-representação é um princípio ou conceito universal que se aplica a qualquer pessoa.

Entende-se por auto-representação a capacidade de argumentação em defesa própria e de exercício de plena cidadania (Martin & Corrigan, 1998).

Este conceito pode ser definido como, o reconhecimento da capacitação (reconhecimento dos direitos/capacidades para) de cada pessoa, para individualmente tomarem decisões e fazerem opções que são ou serão importantes e que estão, directa ou indirectamente, relacionadas com as suas vidas (Martin & Corrigan, 1998).

Cada pessoa, independentemente das suas capacidades ou dificuldades, deve participar e ter voz activa na tomada de decisões que afectam as suas vidas. As pessoas têm o direito à informação que necessitam para poderem tomar decisões e fazer escolhas. Tem direito ao conhecimento das possíveis consequências dos seus actos, dado que independentemente da sua condição, qualquer pessoa, desde que bem informada e apoiada, pode tomar decisões bem avaliadas.

O que difere de pessoa para pessoa é o apoio que necessitam para tomarem decisões e fazerem escolhas, devido à sua idade, conhecimentos, estado de saúde, experiências ou capacidades.

A auto-representação é então, um processo que envolve a identificação de obstáculos e o desenvolvimento de estratégias para ultrapassar esses mesmos obstáculos, tais como capacidades, as quais facilitam a resolução de problemas que possam surgir (National Mental Health Consumers' Self-Help Clearinghouse, 2000).

Este processo implica uma participação activa, sendo que facilita a obtenção de algo que se quer alcançar, seja a mudança, ou aspectos mais pontuais. Também a este nível é de referir que este processo requer responsabilidade para se alcançar o que se pretende, sendo que se deve ter em consideração os sistemas de suporte existentes. Consequentemente, torna-se necessário trabalhar no sentido de se desenvolverem atitudes que visem e potencializem a auto-representação (National Mental Health Consumers' Self-Help Clearinghouse, 2000).

Segundo a National Mental Health Consumers' Self-Help Clearinghouse (2000) para o indivíduo se auto-representar, são necessárias as seguintes atitudes:

## **Acreditar em si próprio(a)**

A auto-representação requer que uma pessoa acredite em si própria. As atitudes e crenças são tão importantes como qualquer outra competência, dado o papel influente que assumem sobre a forma como as coisas decorrem. A pessoa acreditando em si própria, permite-lhe mais facilmente desenvolver outras competências no âmbito da auto-representação, tais como, adquirir conhecimentos acerca dos seus direitos e benefícios sobre os quais tem legitimidade de reclamar, aprender a realizar cartas (Anexo A) e, aprender a realizar o registo de um telefonema realizado (Anexo B) e, também a manter uma conversa telefónica no sentido de procurar alcançar aquilo que pretende.

## **Ser Assertivo(a)**

Uma vez que comece a acreditar em si e no seu valor, a pessoa começa também a ser mais assertiva. A assertividade tem a ver com a forma como se lida com os outros. Esta é uma capacidade importante a ser desenvolvida, uma vez que a ausência desta pode constituir um primeiro obstáculo à obtenção de serviços e recursos desejados e necessários.

A assertividade é, segundo alguns autores, uma atitude necessária para o desenvolvimento do processo de auto-representação, constituindo-se como uma capacidade que, segundo Rogers (*in* National Mental Health Consumers' Self-Help Clearinghouse, 2000), deverá ser treinada.

## **Saber controlar-se**

A assertividade passa pela pessoa ser capaz de dizer o que pretende transmitir, fazendo-o de forma digna e respeitosa (Stephenson *in* National Mental Health Consumers' Self-Help Clearinghouse, 2000).

Um indivíduo deve saber controlar a sua ira, de modo a transmitir os seus ideias e ideias sem que para isso entre em conflito/confronto ou falte ao respeito às outras pessoas, e também, de modo a prevenir que essas pessoas não usem esse comportamento como uma desculpa para negarem à outra o que esta pretendia transmitir ou alcançar.

No processo de controlo, um bom sistema de suporte e a pertença a grupos de ajuda-mútua são facilitadores, dado que permitem falar abertamente e difundir a ira antes da tomada de qualquer decisão (National Mental Health Consumers' Self-Help Clearinghouse, 2000).

O processo de auto-representação permite então, que as pessoas assumam controlo sobre as suas próprias vidas, que tomem decisões que lhes dizem, directa ou indirectamente respeito e, desta forma, tornarem-se mais *empowered* (Schneider & Lester, 2000).

Este processo é também caracterizado pelo facto da questão dos direitos ser um aspecto central para este conceito. Por um lado, enfatizam-se os direitos legais ou de estatuto aplicados aos cidadãos através de leis ou regulamentações delineadas politicamente, e por outro, enfatizam-se os direitos humanos ou pessoais que são aplicados, por acordo comum, a todas as pessoas (Gould, 1986).

Assim, o processo de auto-representação abarca uma série de questões que deverão ser tidas em conta, nomeadamente: a) definição dos direitos; b) identificação dos direitos humanos; c) direitos legais ou civis; d) compreender o modo de elaboração das leis e perceber como é que os cidadãos podem ser envolvidos nessa elaboração; e) o que é que se aplica nos casos de limitação de direitos; f) forma como os direitos são defendidos e por quem; e, g) como agir quando os direitos são violados (Gould, 1986).

O conceito e processo de auto-representação engloba ainda, uma série de valores e princípios que reflectem atitudes democráticas (International League of Societies for Persons with Mental Handicap, 1994):



## **Valores**

### **Dignidade e Direitos do Indivíduo**

Qualquer pessoa é primeiro uma pessoa com direitos sociais e humanos que derivam da especificidade única de cada pessoa e, como tal, deve ser tratada com dignidade e respeito, devendo ser aceite tal como é.

### **Ter Identidade Própria**

Qualquer pessoa deve ser reconhecida como a pessoa que é, ou seja, tendo em conta a sua personalidade, a sua condição.

### **Auto-Determinação (tomar as suas próprias decisões)**

Cada pessoa tem de compreender e tomar consciência das suas próprias necessidades, tomando as suas próprias decisões (devendo estas serem respeitadas) e definido o que se pretende fazer para satisfazer essas necessidades e objectivos.

### **Ter pessoas a seu lado que acreditem nelas enquanto pessoas**

Todas as pessoas têm o direito de ser valorizadas de forma igual nas suas comunidades, isto é, as pessoas não deverão ser discriminadas devido à sua condição. As pessoas têm que assimilar que devem tratar todas as pessoas de igual modo e que, qualquer pessoa tem o direito de escolher os seus próprios amigos na sua comunidade.

### **Acreditar no seu valor enquanto pessoa**

Qualquer pessoa tem o seu próprio valor e tem de ser tratada como tal, sendo que as pessoas devem ser apoiadas no desenvolvimento do seu processo de auto-representação.

## **Princípios**

### ***Empowerment***

*Empowerment* é um processo em que os indivíduos, grupos ou comunidades assumem controlo sobre as suas próprias vidas.

### **Igualdade de oportunidades**

Todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades de apoio e acesso a recursos e serviços, enquanto membros de uma comunidade, independentemente da sua etnia, cultura, religião etc., sendo que toda e qualquer pessoa deve ser tratada de igual modo, assegurando assim a justiça social.

## **Participação comunitária**

Qualquer pessoa tem o direito de participar nas suas comunidades, dado que uma vez inseridas têm a oportunidade de fazer as mesmas coisas e partilhar as suas vivências.

## **Agir (partir para a acção)**

A auto-representação implica progredir, fazer, responder e ir mais além, sendo uma forma de acção dos indivíduos, grupos ou comunidades na defesa dos seus direitos (Schneider & Lester, 2000).

## **Mudança**

As pessoas devem agir no sentido de promover a mudança, melhorando e transformando as comunidades, em função do indivíduo ou grupo (Schneider & Lester, 2000)

Finalmente são de referir os benefícios que se encontram subjacentes ao processo de auto-representação (Disabled in Action of Baltimore, 1984 in Gould, 1986). Estes benefícios são:

- Melhor comunicação entre as pessoas e os serviços existentes na comunidade;
- Melhor integração comunitária e mais normalizada;
- Sentimentos de maior auto-estima e auto-eficácia em executar tarefas;
- Oportunidade para os indivíduos construírem relações sociais significantes numa estrutura de suporte;
- Oportunidades para as pessoas participarem em grupos organizados e que se propõem a atingir determinados objectivos;
- Promover a participação das pessoas no planeamento de actividades, identificação de necessidades, defesa do seu ponto de vista e autonomia;
- Maior preocupação relativamente às necessidades e problemas das outras pessoas, criando soluções para essas mesmas necessidades e problemas;
- Aumentar as oportunidades para que as pessoas possam exercer e desenvolver capacidades de liderança;
- Criar oportunidades para que as pessoas possam desenvolver novas relações na sua comunidade e com os seus pares.

## Referências Bibliográficas

- Amaro, J. (2002, Maio). Liderança Comunitária: encontrar a esperança servindo a comunidade. In J. Ornelas & S. Maria (Ed.), Comunicação apresentada na III Conferência de Desenvolvimento Comunitário e Saúde Mental (pp. 29-34). Lisboa: ISPA.
- Amaro, J. (2000, Maio). Liderança Comunitária: da margem ao centro. In J. Ornelas & S. Maria (Ed.), Comunicação apresentada na II Conferência de Desenvolvimento Comunitário e Saúde Mental (pp. 247-257). Lisboa: ISPA.
- Garcia, J. (1998, Julho). Líderes Comunitários. In J. Ornelas (Ed.), Comunicação apresentada no II Congresso Europeu de Psicologia Aplicada (pp. 67-76). Lisboa: ISPA.
- Gould, M. (1986). Self-advocacy: consumer leadership for the transition years. Journal of Rehabilitation, pp.39-42.
- International League of Societies for Persons with Mental Handicap (1994). The Beliefs, values and principles of self-advocacy. Inclusion International, pp. 5-26).
- Martin, R. & Corrigan, D. (1998). Auto-advocacia como movimento generalizado.
- Nagy, J. & Fawcett, S. (2001). Our model of practice: building capacity for community and systems change (online). Available: [http://ctb.lsi.ukans.edu/tools/EN/sub\\_section\\_main\\_1002.htm](http://ctb.lsi.ukans.edu/tools/EN/sub_section_main_1002.htm)
- National Mental Health Consumers' Self-Help Clearinghouse (2000). Technical Assistance Guide: Self-advocacy (online). Available: [www.mhselfhelp.org/freedom/pubsa.pdf](http://www.mhselfhelp.org/freedom/pubsa.pdf)
- Ramsay, K.; Reed, B.; Vandenberg, L. & CLIMB Partners (1998). Community leadership development: a guide for people who want to make a difference. Michigan State University.
- Schneider & Lester (2000). Social Work Advocacy: a new framework for action. Brooks/Cole. Thomson Learning. USA.
- Zimmerman (1998). Model of community change: a brief analysis. In J. Ornelas (Ed.), Comunicação apresentada no II Congresso Europeu de Psicologia Aplicada (pp. 9-16). Lisboa: ISPA.

## MÓDULO 5

# Exercício da Liderança e Cidadania

### Objectivos

Este módulo incide sobre a aprendizagem e o desenvolvimento de competências ao nível do exercício da cidadania e organização comunitária, da manutenção organizacional e do desenvolvimento de competências ao nível da resolução de conflitos e facilitação.

### Programa

- Competências de facilitação
- Trabalho conjunto
- Planeamento e tomada de decisão
- Avaliação de um sessão
- Resolução de conflitos em contexto comunitário

### Resultados Esperados

- Os/As participantes deverão desenvolver competências de facilitação de reuniões
- Os/As participantes deverão desenvolver competências ao nível do trabalho em equipa
- Os/As participantes deverão ter a capacidade de criar Organizações coesas e focalizadas na equipa
- Os/As participantes deverão treinar a escuta activa, o levantamento de ideias e a identificação de prioridades
- Os/As participantes deverão aprofundar o conhecimento acerca da Mediação e Resolução de Conflitos

### Metodologia

- Seminário presencial: Expositivo
- Exercício prático

### Avaliação

- Participação em pequenos grupos

# Competências de Facilitação

## O que é a Facilitação?

A facilitação é uma forma de desenvolver actividades com grupos. Permite que seja o próprio grupo a desenvolver uma tarefa ou uma acção. O papel do/a facilitador/a não é desenvolver a tarefa ou acção, mas sim usar as suas competências no processo que permite aos indivíduos ou grupos tomar decisões/definir objectivos e desenvolver competências.

A facilitação é um método de desenvolvimento educacional que promove a partilha de ideias, recursos, opiniões e a reflexão crítica de forma a identificar necessidades e formas efectivas de satisfazer essas necessidades.

## Estilos de Facilitação

Existem vários estilos de facilitação ou várias formas de trabalhar com os grupos dependendo da tarefa/actividade, das pessoas envolvidas, do tempo disponível e das necessidades do grupo.

Papel do/a Facilitador/a na Actividade/Tarefa (uma ou a combinação de várias)

- Directivo – informa, explica a forma como se realiza a tarefa etc.
- Exploratório – coloca questões, promove a expressão de ideias e experiências.
- De Delegação – delega tarefas, papéis e funções. Por exemplo, no planeamento de sessões de facilitação com um grupo, algumas tarefas organizacionais têm de ser divididas.
- Participante – toma parte das discussões do grupo, partilha experiências pessoais e encoraja o grupo a fazer o mesmo.

## Papel do/a Facilitador/a no Processo (uma ou a combinação de várias)

- Interpretativo – explicar aquilo que o outro quer dizer por outras palavras ou ajudar alguém a encontrar as palavras que expressem aquilo que pretende dizer.
- Catártico – encoraja e modela a expressão de sentimentos e emoções tal como elas emergem, através de questões como: “essa deve ter sido para si uma altura dolorosa?”
- Avaliador – avalia aquilo que é dito, faz juízos de valor acerca de comportamentos, tais como: “isso parece ter resultado muito bem consigo”.
- De Partilha – promove a partilha de sentimentos do passado, do presente e as expectativas em relação ao futuro, através de questões como: “mais alguém partilha este sentimento?”.
- Directivo – guia o grupo à medida que este explora e expressa os seus sentimentos, por exemplo: “vamos pensar, de que forma este acontecimento pode ter afectado o grupo”.

## Princípios e Valores na Facilitação

O facilitador deve demonstrar, de forma verbal e não verbal, o seu compromisso com os princípios que se seguem:

- Ouvir activamente: a facilitação significa ouvir activamente aquilo que as pessoas dizem, incluindo não só a linguagem verbal como também a linguagem não verbal.
- Confidencialidade: para que a participação seja efectiva, as pessoas devem sentir-se confiantes e à vontade para discutir livremente aquilo que foi discutido ou expressado, seja reportado para fora do grupo de forma inapropriada.
- Respeito: o facilitador deve reconhecer e respeitar cada indivíduo prevenindo assim, o desrespeito entre os membros do grupo e estabelecendo simultaneamente um compromisso de respeito entre os mesmos.
- Valorizar a experiência pessoal de cada indivíduo: o contributo de cada indivíduo num debate, actividade ou tarefa é válido e deve ser valorizado.
- Objectivos partilhados: os membros do grupo devem partilhar um objectivo, desenvolvendo aquilo em que acreditam em função da união do grupo.
- Processo de grupo: a facilitação requer uma atenção especial relativamente à forma como o grupo trabalha, isto inclui a resolução de conflitos ou outras dificuldades que possam surgir.
- Confiança e Segurança: para assegurar a participação máxima, o facilitador deve encorajar o desenvolvimento de confiança e segurança no grupo.
- Inclusão e Apoio: todas as pessoas do grupo devem ser encorajadas a participar, a partilhar ideias, sugestões, soluções e a tomar iniciativa.
- Valorizar uma experiência positiva: o facilitador deve reconhecer o valor de uma experiência positiva no grupo, isto significa que o facilitador deve ir de encontro às necessidades individuais ou do grupo, alertando para as expectativas que podem ser irrealistas.
- Participação: a facilitação sucede quando há uma crença verdadeira no valor da satisfação das necessidades definidas. É vital a consultoria ao grupo, a abertura à mudança, seja ela em termos de conteúdo ou método.

## Comunicar com o Grupo

Quando se interage com o grupo, o facilitador deve ter em conta que o processo de interacção é feito em dois sentidos, ou seja, do transmissor para o receptor e do receptor para o transmissor. Tanto a pessoa que transmite, como a pessoa que recebe, interpretam as mensagens de forma diferente, dependendo de factores como a etnia, o género, a idade etc.

Esta interacção é em simultâneo verbal e não verbal quando se traduz ou transmite algo através da linguagem corporal. Ambas têm um efeito significativo no grupo.

## **Interacções Verbais**

- Comentários
- Juízos de valor e atitudes
- Volume e tom da voz
- Inclusão e/ou exclusão

## **Interacções Não-Verbais:**

- Expressões faciais e postura
- Assunções baseadas no género
- Assunções baseadas na classe social
- Percepção da etnia
- Quando e como uma pessoa se sente, se movimenta etc.

A forma como o/a facilitador/a interage com o grupo influencia significativamente o processo de grupo. Não se trata apenas daquilo que o/a facilitador/a diz mas também a forma como diz e/ou se comporta.

## **Mensagens Verbais**

- Tom da voz
- Volume
- Interpretação
- Linguagem

## **Mensagens Não-Verbais**

- Género
- Classe Social
- Raça e/ou Etnia
- Idade
- Orientação Sexual
- Movimento
- Linguagem Corporal
- Forma de Vestir
- Delimitações/Limites.

# Trabalho conjunto

O trabalho de facilitação passa pela motivação das pessoas em juntar-se ao grupo, participar no desenvolvimento de actividades e de cooperar no sentido de atingir os objectivos definidos. Ao mesmo tempo devem ser determinados e mantidos certos limites, limites esses que têm de ser acordados pelo grupo, e que podem ter a ver com limites de tempo, ou com o alcançar de determinados objectivos. Por exemplo, quando o grupo tem de atingir o objectivo a que se propôs, tem de assegurar que toda a actividade acontece em função desse mesmo objectivo.

Encorajar os indivíduos e estabelecer limites tem como base o princípio da igualdade. Se o reconhecimento, de barreiras pessoais ou institucionais à participação falha, então será difícil que o grupo se sinta num clima de igualdade. Desta forma, cabe ao facilitador motivar o grupo a participar, criando um ambiente em que as pessoas podem escolher livremente se desejam ou não contribuir e onde se sentem seguros para o fazer.

Mas, é importante lembrar que participação não significa que todos têm de dizer ou fazer alguma coisa em todas as reuniões, podem fazê-lo à medida que as reuniões vão decorrendo, sabendo que têm sempre oportunidade de fazê-lo.

## Participação Positiva

Um dos sinais de que a participação é positiva e saudável, é quando todos os membros do grupo têm um papel, uma função ou tarefa a desempenhar. Esta participação é também fácil de reconhecer através do tipo e número de interacções feitas pelos membros do grupo. Para melhor entender a participação feita pelo grupo e exactamente quem participa e em que medida, pode ser feito um sociograma, que indica quem interrompe, quem faz questões e quem trabalha sobre as ideias que são lançadas.

Exemplo de um Sociograma

Nome (todos)	Fala com Quem	Quem dá a Ideia	Quem interrompe	Quem trabalha a Ideia	Quem ouve	Quem encoraja

## Participação Pobre

É conveniente fazer um balanço no sentido de melhorar a participação quando surgem os seguintes comportamentos:

- Pessoas que controlam a discussão



- Pessoas excluídas do processo de decisão
- Facções, subgrupos, comissões
- Interrupções frequentes por alguns membros
- Falha na construção de ideias por parte de algumas pessoas
- Saída de membros insatisfeitos
- Dificuldade de integração por parte de novos membros
- Poucas oportunidades de discussão acerca do funcionamento do grupo
- Forma de comunicação formal que inibe o envolvimento dos membros
- Conversas paralelas
- Falha no registo de informação e história do grupo

## **Barreiras ou Obstáculos à Participação**

Existem barreiras externas à participação positiva, assim como, barreiras na dinâmica do próprio grupo que podem ter como consequência uma participação mais pobre. Assim:

- Barreiras Externas – são as que estão fora do grupo e impedem o acesso ao mesmo.
  - Falta de motivação para uma reunião
  - Existência de medos sobre o que poderá envolver uma sessão de grupo
  - Existência de estereótipos acerca das pessoas
  - Instituições ou organizações podem impor limites sobre quem é que pode participar
- Barreiras Físicas
  - Acessibilidade ao local de encontro
  - Dificuldades de acesso por transporte públicos
  - Dificuldade de acesso para pessoas com deficiência motora, etc.
- Barreiras Encobertas – podem incluir suposições ou ideias que não foram debatidas e que impedem o avanço do grupo.
  - Horários de reuniões que não são compatíveis
  - Falta de apoios para as crianças, etc.

Estas barreiras devem ser ultrapassadas, dando-lhes visibilidade e assegurando que todo o grupo concorda com as condições, com o local, que não tem dificuldades em comparecer ou que não se sente inibido para as colocar.

- Barreiras Sociais – têm a ver com a exclusão de determinados grupos como, pessoas idosas, jovens, mulheres, pessoas de uma determinada religião etc.

## **Dinâmicas Internas que Funcionam como Barreiras**

- Falta de confiança entre os membros do grupo
- Tarefas divididas de forma injusta ou mal distribuídas – faz com os membros não entendam onde é que o seu envolvimento é importante e impede que todos os membros do grupo tenham a possibilidade de desenvolver as suas competências.
- Falta de auto-confiança – pode limitar a participação de alguns membros que por serem mais tímidos ou reservados não expressam a sua opinião, as suas ideias ou sugestões.
- Estruturas Formais de Comunicação – podem tornar a comunicação difícil e complexa.
- Dar prioridade ao cumprimento das tarefas em detrimento do bem-estar individual e do conforto – pode levar à frustração individual e a uma participação cada vez mais pobre dos membros do grupo.
- Os “medos” sentidos pelos membros do grupo – sobre a sua capacidade de participação ou a existência de subgrupos.

## **Como Aumentar a Participação no Grupo**

- Assegurando que todas as pessoas participam, que expressam a sua opinião ou posição.
- Atribuindo tarefas de forma repartida e tendo em conta as competências que cada um tem ou gostaria de desenvolver.
- Formando grupos e distribuindo as pessoas de forma que os grupos de trabalho não sejam constituídos sempre pelas mesmas pessoas.
- Fazendo com que o grupo trabalhe em pares em diferentes momentos de forma que as pessoas possam aprender e participar mais.
- Incluindo exercícios que desenvolvam a confiança e a segurança.
- Incluindo exercícios em que as pessoas possam reflectir sobre a sua participação e a dos outros.
- Usando sugestões e propostas dos participantes para promover a participação de todos.
- Incluindo exercícios de cooperação.
- Tentando eliminar qualquer barreira exterior inibidora da participação.
- Desafiando comportamentos e atitudes que possam inibir a participação.
- Preparando a chegada de novos membros ao grupo.

## **Fronteiras e Limites**

Fronteira é o termo técnico utilizado para uma “linha” divisória que rodeia os vários aspectos do grupo, definindo os limites. As fronteiras afectam a forma como o grupo funciona e os limites dizem respeito às pessoas, ao tempo, ao espaço, ao grupo, ao trabalho do grupo, etc. Assim, é sempre mais fácil identificar a fronteira quando esta é quebrada. Por exemplo, quando alguém fica muito próximo fisicamente, a sensação é de desconforto ou de incómodo. Estes são indicadores de que uma fronteira foi quebrada.

As fronteiras podem surgir em três momentos:

- I. No processo inicial (estruturantes) – sobre se se pode ou não fumar, sobre as presenças, sobre a duração das reuniões, sobre os intervalos etc.

2. Com o desenvolvimento do grupo
3. Ou mantêm-se como assuntos a trabalhar de forma contínua – hora a que termina a reunião, divisão das tarefas etc.

Fronteiras entre as Pessoas – por vezes, os participantes identificam-se com o grupo de forma tão forte que perdem o sentido da sua identidade. O/a facilitador/a deve proporcionar oportunidades para o desenvolvimento pessoal e de grupo de forma que as fronteiras sejam claras e inequívocas.

Fronteiras Particulares – por vezes uma pessoa só se identifica com uma ou duas pessoas num grupo. Da mesma forma que no anterior, o sentido de si próprio é vago. O/a facilitador/a deve intervir de forma a assegurar um leque de opiniões e capacidades variadas de forma a promover uma possibilidade alargada de identificação entre os membros do grupo.

Fronteiras em Processos e Tarefas – muitas vezes os membros envolvem-se de tal forma nalguns processos e tarefas que se perdem, sem que o objectivo seja alcançado e ignorando o grupo. O/a facilitador/a deverá despertar a atenção do grupo para o que está a acontecer de forma a repor as fronteiras e encontrar um equilíbrio entre os membros.

Fronteiras Internas e Externas – são as experiências que cada membro trás para o grupo, quer sejam relacionais ou com a comunidade.

Por exemplo, pode acontecer que o grupo reflecta divisões que existem no exterior do grupo, levando a uma divisão do próprio grupo; ou pode acontecer que os acontecimentos no interior do grupo sejam de tal forma envolventes que o grupo esquece as divisões do exterior.

O/a facilitador/a deverá promover o equilíbrio das fronteiras entre o que é interno e externo ao grupo.

Fronteiras Temporais – as fronteiras de tempo devem ser definidas num grupo. O/a facilitador/a deve manter os tempos acordados de forma que os membros do grupo:

- se preparem para o fim da reunião
- fiquem com uma ideia da evolução do grupo em cada reunião (o que exige a presença dos participantes de forma a possibilitar uma participação plena).

Fronteiras entre o Facilitador e os Membros do Grupo – Cabe ao/à facilitador/a decidir, se quer socializar ou não a seguir às reuniões ou se prefere manter algum afastamento, e se tem ou não contactos com alguns membros do grupo no exterior.

## **Técnicas para Manter as Fronteiras nos Grupos**

- Encorajar que um membro fale com outro
- Fazer com que os membros trabalhem com aqueles que diferem deles de alguma forma
- Demarcar claramente as diferenças entre as tarefas e processos de trabalho
- Encorajar os membros a reconhecer a contribuição, a valorizar o ponto de vista ou a presença de outro grupo, comunidade e diferentes formas de trabalho
- Manter o rigor do tempo. Assegurar que o grupo sabe do tempo limite para cada um dos exercícios, encorajar uma responsabilidade partilhada do tempo entre o facilitador e o grupo
- Monitorizar/supervisionar o material proposto para usar durante cada sessão
- Relembrar o grupo periodicamente do seu acordo sobre as práticas de trabalho e métodos
- Se necessário introduzir regras sobre como ter acesso à palavra
- Analisar o seu próprio comportamento no grupo. Assegurar que não há abuso da sua posição no grupo ou quebra de fronteiras
- Trazer a questão das fronteiras para debate do grupo e pedir aos membros que partilhem a responsabilidade de as manter.

# Planeamento e Tomada de Decisão

## Planeamento

Um plano ou o planeamento são essenciais no trabalho em grupo, de forma a delinear objectivos e elaborar estratégias para atingir os mesmos.

Os planos podem ser de durações diferentes, assim, podem ser a longo-prazo (5 a 10 anos), a médio-prazo (3 a 5 anos) e a curto-prazo (1 a 3 anos). Muitas organizações embora tenham esta base, fazem também planos mensais ou semanais ou ainda planos específicos para eventos, actividades ou programas. Desta forma, é importante verificar:

1. O que foi planeado?
2. Quais os recursos disponíveis?
3. Quem está envolvido no processo?

O objectivo de planear uma sessão é o de estabelecer um plano realista, com limites de tempo definidos e no qual todo o grupo concorde.

Exemplo de uma Sessão de Planeamento:

1. Definir os objectivos das actividades/acções do grupo para o próximo ano – verifique que correspondem aos objectivos gerais do grupo.
2. Recolher da informação/Levantamento das necessidades: Qual o público-alvo? Quem presta o mesmo tipo de serviços ou promove este tipo de iniciativas? Como é que as actividades do grupo se inserem neste contexto?
3. Definir os objectivos específicos da actividade proposta. Concretamente, o que vai fazer o grupo?
4. Verificar o que o projecto implica em termos de: custos, material, espaço e pessoas (recursos financeiros, materiais e humanos).
5. Delinear um plano de acção: Quem faz o quê? Onde terá lugar a actividade? Quando? Etc.
6. Calendarizar as acções: Estabelecer as prioridades com vista à concretização do projecto.
7. Decidir de que forma será feita a avaliação.

Lembre-se que têm de elaborar um plano realista, tendo em conta o tempo disponível.

## Tomada de Decisão

Quando um grupo de pessoas trabalha em conjunto para atingir determinados objectivos, é necessário tomar algumas decisões conjuntas, como por exemplo, a forma como vão angariar fundos, o que fazer com os recursos disponíveis, etc. Existem decisões que têm de ser tomadas por todos, mas existem também decisões em que é apenas necessária a presença de alguns e decisões que podem ser tomadas apenas por uma pessoa.

## **Exemplo de uma Sessão de Tomada de Decisão**

1. Qual o assunto sobre o qual vão tomar uma decisão? No início da sessão, todas as pessoas envolvidas têm de acordar qual a questão sobre a qual se vão debruçar.
2. Qual a opinião das pessoas envolvidas? É importante ouvir as opiniões de todas as pessoas relativamente ao tema que está a ser discutido.
3. O grupo deve tentar responder às seguintes questões: Quem será afectado/a por esta decisão? Quem deveria ser consultado/a? Quais as questões financeiras, legais, práticas e organizacionais a considerar?
4. *Brainstorm* (Discussão de Ideias): contributo de todos no sentido de discutir todas as opções possíveis.
5. Discutir e avaliar todas as opções (pode também ser feito em pequenos grupos).
6. Tomar a decisão: fazer uma votação ou chegar a um consenso. O objectivo do consenso é que todos os membros do grupo concordem com a decisão. No entanto, chegar a um consenso requer tempo porque é preciso ponderar todos os prós e contras de cada opção. Votar é mais rápido e cada pessoa tem uma voz. No entanto, implica que uns/umas perdem e outros/as ganham. Terá de ser decidido se o voto é secreto ou não, se basta a maioria simples ou se são precisos dois terços, etc.

# Avaliar uma Sessão

Um bom facilitador planeia, implementa e avalia o seu trabalho. Esta atitude crítica determina a implementação das sessões futuras.

## O que é a avaliação?

A avaliação significa examinar o processo através do qual um grupo alcança ou não os seus objectivos e também observar os desempenhos individuais do facilitador e do grupo de participantes e a forma como estes contribuíram para alcançar os objectivos iniciais.

Existe um tipo de avaliação informal que consiste na análise de como as coisas vão correndo enquanto o próprio facilitador vai observando e promovendo a sessão.

A avaliação formal é aquela que é realizada com os membros do grupo e pode também envolver uma pessoa independente ou externa ao grupo e que realiza uma análise escrita do trabalho realizado. Normalmente a avaliação realiza-se no final das sessões e programas.

## Procedimentos de avaliação

A avaliação procura explorar 4 áreas:

1. Identificação e reconhecimento daquilo que foi alcançado
2. Reconhecer como os resultados se relacionam com os objectivos iniciais
3. Acordar naquilo que poderia ter sido diferente/melhor
4. Realizar sugestões para o futuro baseadas nas lições aprendidas

O processo de avaliação pode ser uma questão delicada. Ou seja, as questões que são realizadas dependem do grupo de participantes, do tempo de trabalho conjunto e do propósito da avaliação. O facilitador deve ouvir atentamente cada pessoa, encorajar a participação e validar a opinião de cada pessoa.

## Estádios de Avaliação

Recolha de Informação – juntar informação, oral ou escrita através de exercícios. Exemplos: “o que foi alcançado?”, “o que correu bem?”, “os objectivos foram alcançados?”, “o que se aprendeu?”, “o que se desenvolveu?”, “como é que o grupo se sentiu com esta sessão/reunião?”.

Também se deve analisar o desempenho do facilitador. Exemplos: “os trabalhos correram serenamente?”, “houve equilíbrio entre as tarefas e os conteúdos?”, “todos os participantes foram envolvidos e valorizados?”.

Medir os resultados – dedicar tempo a examinar e a debater a informação recolhida e reportar-se aos objectivos iniciais. Exemplos: “a experiência/acção foi útil/relevante?”, “o processo de trabalho foi produtivo?”, “quais foram os benefícios para o grupo?”, “o que foi debatido, os

materiais entregues e apresentados abordavam claramente o tema?”, “existiram aspectos ou situações difíceis?”.

Modificar e ajustar – aprender e reflectir sobre a recolha de informação dos participantes, analisar os resultados e adaptar as acções que necessitam de melhoramento.

Planear – o facilitador elabora uma lista de aspectos relacionados com processos e conteúdos que podem ser melhorados. Este conjunto de elementos devem ser partilhados com os participantes.

## **Métodos de Avaliação**

Quando escolhemos um método de avaliação para o fim de uma sessão ou de uma reunião, devemos ter em consideração, a duração do exercício, o tipo de actividades já realizadas durante a sessão, o que pretende ser alcançado, que cada participante tenha oportunidade de dar feedback ao grupo.

### **Exemplos**

#### **Completar a frase**

Podemos escolher algumas das frases seguintes e escrevê-las num quadro ou distribuí-las em folhas de papel individuais. Pedir a cada um dos participantes para completar as frases e para, em seguida, ler em voz alta para o grupo:

- Aprendi...
- O melhor aspecto da sessão foi...
- O que menos gostei...
- O que ganhei com a sessão...
- O que retenho para mim...
- O ponto fraco foi...
- Teria gostado mais se...

Este processo analisa a acção apenas de forma qualitativa e necessita de algum tempo da sessão para ser realizado.

#### **Construir um Desenho**

Fornecer aos participantes papel ou cartolina e marcadores ou tintas e pedir-lhes para captar a experiência que tiveram de forma visual.

Os desenhos podem ser apresentados e explicados ao grupo. Este método implica destinar bastante tempo e pode ser utilizado no final de um percurso ou meta realizada pelos participantes que já têm algum tempo de relacionamento.

#### **Classificar numa escala**

Este processo é rápido, permite obter um registo escrito, é apenas informação para o facilitador. Pode ser utilizado em situações formativas ou informativas.



Exemplo:

	1	2	3	4	5
Satisfeito(a)					
Relevante					
Útil					
Interessante					
Abrangente					

### **Fazer o círculo**

Neste caso, trata-se de obter uma informação qualitativa, escolhendo uma questão significativa para o tema da sessão e colocar a questão a todos os participantes seguindo, por exemplo, o sentido dos ponteiros do relógio.

### **Uma palavra ou frase**

Pode ser útil para avaliar rapidamente uma só sessão, quando não há muito tempo mas prever espaço para fazer comentários ao feedback, por exemplo: “quais as necessidades futuras?”, “o que é que alcancei?”.

# **A Resolução de Conflitos em Contextos Comunitários: Estratégias de Negociação e Mediação**

Os conflitos são uma parte importante das nossas vidas, todos os dias e pelas mais variadas razões deparamo-nos com determinadas questões a que chamamos conflitos e às quais tendemos a dar uma conotação negativa. Contudo, segundo Morton Deutsch (1973) cit. por Ornelas (2000), o conflito “previne a estagnação, estimula o interesse e a curiosidade e é o meio através do qual os problemas podem ser abordados e se pode chegar a conclusões, constituindo assim, a raiz da mudança tanto a nível pessoal como social...”.

A construção de uma visão positiva do conflito implica que deveremos ter em consideração os vários tipos e ordens de conflitos, saber quais as variáveis que afectam o desenrolar de um conflito, conhecer as diferenças entre uma perspectiva *competitiva* e *cooperativa* e saber proporcionar uma abordagem cooperativa do conflito.

Para que se entenda em profundidade a estrutura e a dinâmica do conflito é necessário que analisemos de que forma o poder, as diferenças individuais, as diferenças culturais e, as diferenças de género influenciam o desenvolvimento de um conflito.

Para Webster (1983, citado por Rubin, Pruitt & Kim, 1994, pp. 5) cit. por Ornelas (2000), conflito é “a percepção da divergência de interesses, ou a crença de que as aspirações das partes não podem ser alcançadas simultaneamente.”

Os termos *conflito* e *competição* são, muitas vezes, usados como sinónimos, o que reflecte uma confusão de base, pois a competição pode produzir conflito, mas nem todos os tipos de conflito levam à competição.

Existem vários tipos de conflito que podem ser distinguidos com base em dois critérios. Por um lado, pelo estado de envolvimento entre as partes em conflito e, por outro, o estado de envolvimento percebido pelas partes em conflito.

As variáveis que podem afectar o desenrolar ou o desenvolvimento do conflito são:

1. As características das partes – os valores, as motivações, as aspirações e os objectivos de cada uma das partes bem como os recursos físicos, intelectuais e sociais disponíveis para a situação de conflito, e ainda, as crenças sobre o conflito, as concepções sobre as estratégias e táticas a utilizar no conflito que cada uma das partes envolvidas trás para o conflito e que vão influenciar o seu decurso;
2. O relacionamento prévio entre as partes – as atitudes, as crenças e as expectativas perante a outra parte, incluindo a crença de cada uma das partes no que a outra pensa de si;
3. Os temas de conflito – a natureza dos assuntos que originaram o conflito;
4. O envolvimento social do conflito – as facilidades e obstáculos que influenciam as táticas e as estratégias a serem utilizadas na resolução do conflito, o que inclui a natureza das normas sociais e as formas institucionais de regulação dos conflitos;

5. As audiências – o interesse das audiências em relação ao conflito, as suas relações com as partes, os seus interesses com os resultados do conflito;
6. Estratégias e táticas – que são empregues pelas partes em conflito, o uso de táticas e estratégias positivas ou negativas que incentivem a resolução do conflito, como por exemplo, promessas e recompensas vs. ameaças e punições;
7. Consequências – as consequências do conflito para cada uma das partes e para outros interessados no conflito, as perdas ou ganhos relacionados com a resolução do conflito, as mudanças internas dos participantes, os efeitos a longo prazo na relação das partes envolvidas, a reputação que cada uma das partes desenvolve junto dos vários interessados e audiências do conflito.

Nesta abordagem ao conflito podem distinguir-se três tipos básicos de orientação motivacional para o conflito:

- a) Cooperativa, nesta orientação existe um interesse positivo no bem dos outros, assim como no do próprio;
- b) Individualista, neste tipo de orientação existe um interesse em fazer o mais que poder para si próprio e não há interesse ou preocupação com o bem dos outros;
- c) Competitiva – existe um interesse em fazer melhor que a outra parte, assim como fazer o melhor que poder para o próprio.

Numa perspectiva de cooperação a *comunicação* entre as partes é aberta, honesta, logo a informação é partilhada entre as partes, enquanto que numa perspectiva competitiva a comunicação entre as partes, quando existe, não é totalmente verdadeira, a informação é desencorajadora ou enganosa e, portanto, surgem técnicas para obter informações sobre a outra parte sem que esta as queira dar.

No que diz respeito à *atitude* face ao outro, na cooperação a atitude é de confiança, é amigável, havendo um aumento da vontade de responder de modo a ajudar nas necessidades e interesses do outro. Na competição essa atitude é de desconfiança, de suspeita de hostilidade, havendo um aumento da prontificação para explorar as necessidades do outro de modo a responder negativamente.

Relativamente ao *equilíbrio de poder*, na cooperação existe uma solução de compromisso e de equilíbrio de poder entre ambas as partes. Na competição o poder está equilibrado quando uma das partes comanda e quando o poder está desequilibrado, o mais forte procura o compromisso do mais fraco.

Ao nível da *percepção das diferenças de valores*, na perspectiva cooperativa há um aumento da sensibilidade para as semelhanças e interesses comuns entre as partes, minimizando as diferenças e estimulando a convergência de crenças e valores. Enquanto que na perspectiva competitiva há um aumento da sensibilidade para as diferenças, minimizando as semelhanças.

Quanto aos julgamentos de valor, na perspectiva cooperativa, há uma tendência para se interpretar as acções do outro como bem intencionadas. Na competição é estimulado o sentido de completa oposição, e há uma tendência para se interpretar as acções neutras ou conciliatórias

do outro como sendo mal intencionadas.

Na cooperação, a *orientação para a tarefa*, traduz-se na utilização daquilo que cada um tem de melhor para a resolução do problema mútuo identificado logo, a duplicação do esforço é reduzida e a melhoria do poder e dos recursos comuns torna-se um objectivo. Na competição é estimulada a ideia de que a solução do conflito só pode ser imposta por uma das partes à outra. Assim, o aumento do poder próprio e a minimização da legitimidade dos interesses do outro torna-se um objectivo.

Ao nível das *consequências* também se identificam diferenças, enquanto que na cooperação as soluções do conflito vão ser criativas e se alcançam objectivos convergentes, na competição as alternativas são limitadas e as soluções são do tipo “tudo ou nada”.

Como é possível deduzirmos, a partir do que foi dito anteriormente, também, o próprio *conceito de conflito* é divergente. Na perspectiva cooperativa o conflito é visto como uma situação que levará a uma solução de ganho/ganho, ou seja, que ambas as partes envolvidas no conflito vão ficar a ganhar. Na perspectiva competitiva, o conflito é visto como uma situação que levará a soluções de ganho/perda, isto é, para que cada uma das partes ganhe a outra tem de, obrigatoriamente, perder.

## **Comportamentos utilizados na negociação de conflitos**

Com base nesta perspectiva, existem cinco comportamentos básicos usualmente utilizados numa situação de conflito: Ataque, Evasão, Informação, Abertura e União.

Por comportamentos de *Ataque* entende-se fazer ameaças, fazer gestos ou assumir um tom de voz hostil, insultar, defender, criticar, paternalizar, reproduzir estereótipos, culpabilizar, desrespeitar as ideias dos outros, interromper, contra-atacar e colocar questões que conduzem a julgamentos.

Nos comportamentos de *Evasão*, inclui-se o ignorar, mudar de assunto, sair, adiar para obter mais informações, pedir para pensar.

Como comportamentos de *Informação*, entende-se afirmar o que se quer e porquê, justificar a posição assumida, revelar as suas necessidades e sentimentos.

Os comportamentos de *Abertura* caracterizam-se pela colocação de questões que não impliquem o julgamento sobre a posição, necessidades ou sentimentos do outro, demonstrar que se está a ouvir parafraseando, testar a compreensão resumindo a ideia sem que necessariamente se concorde com ela.

E, por fim, os comportamentos de *União* pretendem estabelecer o que é terreno comum, reenquadrar o tema de modo a ir ao encontro das necessidades das partes e propor soluções que liguem as necessidades expressas com o tema em discussão.

## **Os Conflitos em Contextos Comunitários**

Nos contextos comunitários e segundo Kaye e Wolf (1997) cit. por Ornelas (2000), o conflito está sempre presente, porque os seus membros, grupos ou organizações regem-se por valores diferentes, utilizam diferentes estilos de organização e cultura, e através da sua participação, procuram resultados diferenciados de acordo com os seus interesses. O conflito pode ser esperado apenas

pelo facto de existir a interacção ao nível da comunidade que é dinâmica e em constante mudança. Os acordos estabelecidos têm que ser permanentemente renegociados sempre que novos membros decidem participar ou quando as circunstâncias ou os temas ou problemas em causa se modificam.

Em vez de perspectivarmos o conflito como algo a ser evitado, ser-nos-á útil constatar que o conflito permite a oportunidade de se examinarem as questões ou os problemas que motivam a participação dos indivíduos/grupos/organizações na comunidade, permite perceber de forma mais aprofundada os valores e os pressupostos subjacentes à participação e criar soluções e programas inovadores.

Uma vez que o conflito é uma dinâmica inevitável, a negociação e mediação de conflitos torna-se um instrumento essencial ao desenvolvimento comunitário. Através da negociação, do compromisso e do acordo ou contrato, poderão construir-se processos de participação comunitária em que as organizações, os grupos ou os participantes não tendo necessariamente como objectivo a unanimidade, mas uma procura de soluções que satisfaçam todas as partes e não as soluções que beneficiem uma das partes em detrimento da outra.

## **Tipos de Conflito que surgem com maior frequência no Contexto Comunitário**

Gostaríamos neste ponto de começar por realçar que o reconhecimento do conflito é o primeiro passo para podermos lidar com ele teremos também que ter em consideração que o conflito poderá surgir em diversos níveis no seio das comunidades, isto é, podem emergir:

- Entre as organizações e os seus membros, sobre expectativas e prioridades;
- Entre os membros de uma mesma organização ou rede acerca do trabalho em curso ou a desenvolver, sobre os financiamentos ou as formas de obter apoios para esses projectos ou programas;
- Entre os representantes de várias redes ou organizações comunitárias em torno dos compromissos, a utilização dos recursos e mesmo em relação à autoridade.

Analisemos agora as tipologias de conflito que têm maior probabilidade de surgir nos contextos comunitários:

I. O Poder – Numa fórmula ideal os indivíduos, grupos ou organizações comunitárias funcionariam segundo modelos de partilha do poder em que todos os participantes estariam igualmente envolvidos nos processos de resolução de problemas e tomada de decisões.

No decurso da experiência de trabalho comunitário este parece ser um dos aspectos que levanta mais dificuldades, pois cada grupo ou organização prefere agir autonomamente e tomar decisões em função dos seus objectivos específicos.

Se no contexto da comunidade existem indivíduos diversificados, pequenos grupos organizados, associações de bairro ou outras de carácter mais generalizado e ainda serviços ou instituições públicas, podemos rapidamente constatar que existem enormes diferenças de poder entre estes vários intervenientes.

Estas diferenças de poder são, na maioria das situações, as fontes de conflito, sobretudo se os

grupos que, à partida têm mais poder, esperam ter também um maior controle ou privilégios e recusam reconhecer a legitimidade dos participantes com menos poder e resistem aos esforços de igualização em relação ao poder dos vários intervenientes.

Estas diferenças de poder são, na maioria das situações, as fontes do conflito, sobretudo se os grupos que, à partida têm mais poder, esperam ter também um maior controle ou privilégios e recusam reconhecer a legitimidade dos participantes com menos poder resistindo aos esforços de igualização em relação ao poder dos vários intervenientes.

Quando surgem oportunidades de financiamento é frequente que uma das organizações intervenientes seja colocada numa posição de liderança, como responsável pelo programa financiado. As iniquidades entre os vários membros podem levantar problemas operacionais, a não ser que os membros desenvolvam estratégias de igualização ou aceitem como legítimos diferentes níveis ou tipos de exercício do poder.

2. Autonomia e Responsabilidade – Uma estrutura ou uma rede de base comunitária deverá ter legitimidade e autonomia para agir e ser responsabilizada perante os seus membros. Assim, o conflito poderá surgir se se agir sem a autorização expressa de todos os participantes; quando os membros da organização não têm conhecimento das decisões tomadas pelos seus representantes, ou ainda, quando as acções não podem ser levadas a cabo, porque um ou mais membros bloqueiam o processo.

3. Unidade e Diversidade – os participantes ou intervenientes nos contextos comunitários partilham preocupações comuns, mas não são necessariamente idênticas. É necessário que haja algum grau de unidade para agir em conjunto e, simultaneamente, a capacidade para lidar com a diversidade de modo a atingirem o seu objectivo e representarem as pessoas que estiveram envolvidas no processo. Por este motivo, é necessário que se trabalha permanentemente para combinar as diferentes perspectivas e modos de agir.

A diversidade poderá ser encontrada em termos de prioridades, de objectivos, resultados esperados, energia depositada nos compromissos assumidos. A diversidade também poderá existir a nível da etnia, do género, da idade, da ideologia, os estilos pessoais e/ou organizacionais e na diferenciação dos diversos contributos individuais ou dos grupos.

4. Lealdades Ambivalentes – Os participantes comunitários que são simultaneamente representantes de organizações têm, por vezes dificuldades em posicionar-se, pois embora envolvidos na missão comunitária conjunta, representam também os interesses e prioridades da organização ou grupo que representam.

5. Objectivos e Estratégias – Os conflitos podem irromper em torno dos objectivos e das estratégias e podem ser reflexo das diferenças dos objectivos individuais dos seus membros, as suas necessidades ou prioridades. As diferenças poderão surgir em relação à abordagem ao problema, ou pela falta de clareza em relação à sua definição. Muitas vezes os objectivos são estabelecidos sem que os participantes os abordem na totalidade e, por vezes, alguns participantes esperam que todos pensem e ajam à sua maneira, em vez de reconhecer que todos devem estar de acordo quanto aos objectivos e os métodos de implementação de alternativas.

6. Divisão do trabalho – A divisão do trabalho entre os participantes pode também ser uma fonte de conflito. Nos contextos comunitários só raramente se antecipa ou clarifica o trabalho

que será necessário para se alcançar os objectivos. As pessoas que ficam responsáveis por uma quantidade desproporcionada de trabalho ou que ficam responsáveis por tarefas consideradas como “menos nobres”, podem ficar ressentidas ou sentir que têm que ter mais poder em todo o processo.

7. Conflito Interpessoal – Quando os membros no processo de participação comunitária se guiam por diferentes sistemas de valores ou filosofias profissionais, estamos perante diferenças de estilo que também podem ser influenciadas pela etnia, estatuto socio-económico, género ou mesmo características da personalidade dos indivíduos. As diferenças de estilo podem ser aceites ou minimizadas se a intervenção tiver como objectivo melhorar o relacionamento e construir os processos participativos através da compreensão mútua dos intervenientes.

8. Causas subjacentes do Conflito – Independentemente do tipo de conflito que se esteja a experienciar será relevante explorar o que lhe está subjacente, de modo a podermos gerir e resolvê-lo. A maioria das situações de conflito surge por uma das seguintes causas:

- Experiências passadas negativas na interacção com grupos, organizações ou instituições;
- Um interesse próprio não razoável ou objectivos não expressos;
- Informação desadequada ou incorrecta, diferenças no acesso à informação ou perspectivas diferentes em relação à mesma informação;
- Comunicação pobre ou um conjunto de mal entendidos.

## **Pistas para a Negociação e Mediação dos Conflitos em Contextos Comunitários**

À medida que se desenvolve trabalho junto de indivíduos, grupos ou organizações nas comunidades, podemos identificar um conjunto de princípios estruturantes da intervenção no domínio da negociação e mediação de conflitos:

1. Deveremos preservar a dignidade e o respeito próprio de todos os intervenientes no processo;
2. Deveremos procurar ouvir todas as partes com empatia;
3. Poderemos discordar das ideias, nunca das pessoas. Evitar as acusações, a culpabilização e os ataques pessoais;
4. Definir sempre os temas ou problemas em debate como algo que é partilhado por todos;
5. Não deveremos polarizar o conflito de tal forma que o coloquemos numa posição em que os conteúdos são mutuamente exclusivos;
6. Deverá dar-se tempo para que o conflito se resolva, isto é, se o tempo médio de uma reunião não for o suficiente, deveremos agendar um momento adicional específico e estruturado para lidar com esse processo.

## **O Processo de Resolução de Conflitos**

Para que o processo de resolução do conflito tenha lugar é, em primeiro lugar, necessário que as partes envolvidas expressem a sua vontade de participar na resolução do diferendo,

independentemente das soluções que se venham a alcançar. Em segundo lugar, é necessário diferenciar os processos de Negociação (em que há a intervenção de uma terceira parte que é neutra e que cujo o trabalho é o de facilitar que as partes cheguem a um acordo).

Abordaremos agora as etapas destes processos:

### 1. Diagnóstico

Esta fase implica a descoberta do que tem que ser alcançado de modo a que estas partes considerem que as suas necessidades estão a ser tidas em conta. Para isso é relevante:

- Clarificar as questões fulcrais
- Caracterizar as partes em conflito e as formas como o abordam
- Avaliar as fontes prováveis do conflito

### 2. Planeamento

- Organizar a informação recolhida
- Identificar os comportamentos de conflito assumidos pelas partes de modo a seleccionar a abordagem mais adequada para a intervenção
- Ensaiar o estilo de abordagem ao conflito seleccionado

### 3. Implementação

- Clarificar as regras do processo de Negociação ou Mediação
- Encorajar e facilitar o diálogo
- Procurar estabelecer acordos
- Avaliar os resultados
- Avaliar a eficácia das situações encontradas
- Acompanhamento das soluções alcançadas

Consideramos que o conhecimento sobre os processos de problemas e de tomada de decisões, bem como o entendimento da génese do conflito, da negociação e da mediação, poderão contribuir para um melhor funcionamento das dinâmicas comunitárias, facilitando assim a prossecução dos objectivos dos seus participantes.

O aprofundamento das teorias sobre a resolução de conflitos e o domínio de estratégias cooperativas de negociação, poderão desempenhar um papel relevante na formação dos indivíduos no exercício quotidiano de uma cidadania para a paz.



## Referências Bibliográficas

Ornelas, J. (2000) *A resolução de Conflitos em Contexto Comunitário: Estratégias de Negociação e Mediação. Actas do Seminário Educação para a Paz – Valores e Metodologias de Intervenção*. Cruz Vermelha Portuguesa. Instituto da Defesa Nacional, Lisboa.

Prendiville, P. (1995) *Developing Facilitation Skills – A Handbook for Group Facilitators*. Combat Poverty Agency, Meitheal.

## MÓDULO 6

# Estratégias para a Mudança

### Objectivo

Neste módulo pretende-se que seja desenvolvido um projecto final, de aplicação de conhecimentos adquiridos, e respectiva apresentação ao grupo. Este projecto deve ter em conta, processos e estratégias para a mudança a vários níveis, assim como, a sustentabilidade do projecto em questão.

### Programa

- Apresentação dos projectos de Acção

### Resultados Esperados

- Os/As participantes deverão partilhar uma perspectiva de valorização, fortalecimento , crescimento e renovação
- Os/As participantes deverão ser capazes de identificar assuntos de interesse a nível nacional e identificar formas de participar e influenciar
- Os/As participantes deverão demonstrar competências de liderança e auto- representação
- Os/As participantes serão capazes de apresentar uma proposta de acção para a liderança
- Os/As participantes deverão ser capazes de implementar um plano de forma a envolver os/as participantes das organizações, as redes e a participação dos cidadãos
- Os/As participantes deverão saber como influenciar e controlar as decisões políticas e Administrativas
- Os/As participantes deverão colaborar com Organizações e Iniciativas conjuntas
- Os/As participantes deverão ter a capacidade de mobilizar e motivar
- Os/As participantes deverão fazer o aproveitamento dos recursos da comunidade
- Os/As participantes deverão ser capazes de promover campanhas públicas e/ou palestras (ver Anexo)

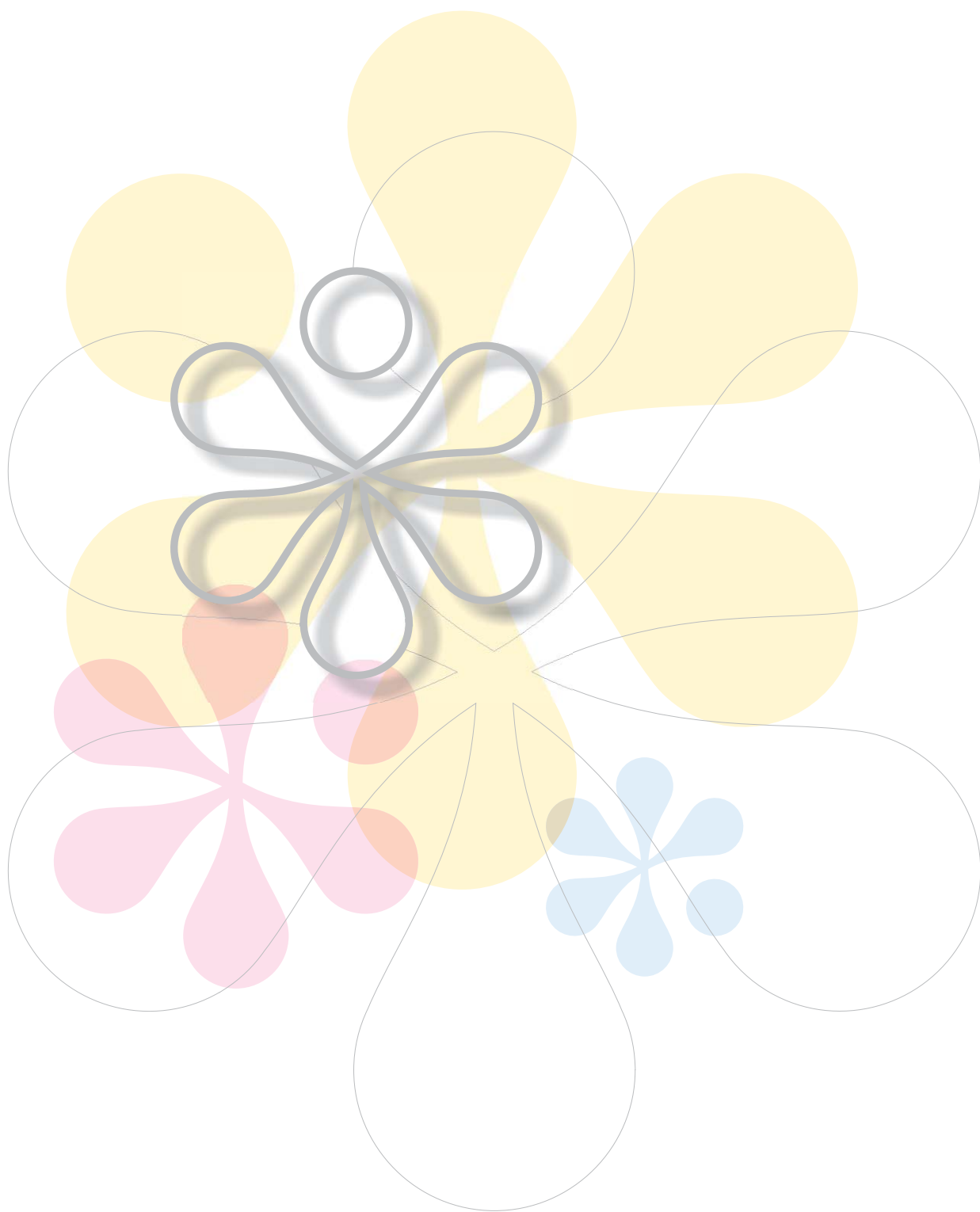
### Metodologia

- Seminário presencial: Expositivo
- Exercício prático

### Actividade(s) Sugerida(s)

- Apresentação do Projecto de Acção





**A N E X O**



# Activismo junto dos Meios de Comunicação

Tradução e adaptação do “Fair’s Media Activist Kit”

112 W 27<sup>th</sup> St.

New York, NY 10001

212-633-6700

[fair@fair.org](mailto:fair@fair.org)



# Como Detectar Preconceitos e Enviesamentos nas Notícias

Os Meios de Comunicação têm um grande poder no estabelecimento de valores culturais e no enquadramento do discurso político. É essencial que os meios de comunicação, e outras instituições, sejam justos (as) e exactos (as). O primeiro passo na confrontação de notícias enviesadas, é documentar esse mesmo enviesamento. Assim, apresentamos questões que devemos colocar acerca das notícias que passam na rádio, TV e jornais.

## 1. Quem e quais são as fontes?

Esteja ciente da perspectiva política das fontes usadas numa notícia. Qual a origem das fontes de informação numa notícia? São oficiais, governamentais?

*Tenha em conta o número de fontes de informação oficiais e do governo contra o número de vozes do grupo de pressão, de interesse público, das mulheres e das minorias. Chame a atenção dos meios de comunicação, quando presenciar situações, programas ou painéis de jornalistas compostos apenas por homens, em que o tema de discussão é por exemplo a violência contra as mulheres.*

## 2. Há diversidade?

Qual é o grau de diversidade em termos de raça e género no noticiário comparada com a diversidade de comunidades dos ouvintes, leitores, espectadores? Quantos produtores, editores ou responsáveis pela tomada de decisões são mulheres, negros ou homossexuais/lésbicas assumidos/as? A fim de representar de forma razoável as diferentes comunidades, os produtores, editores ou responsáveis pela tomada de decisões deveriam ser representativos das comunidades a que se dirigem.

*Exija que os meios de comunicação reflectam a diversidade do público que servem.*

## 3. A partir de que ponto de vista é relatada a notícia?

A cobertura noticiosa focaliza-se frequentemente na forma como os temas ou assuntos afectam os políticos, executivos ou organizações em vez de se focalizar naqueles que são afectados directamente pela situação ou tema.

*Exija que aqueles que são afectados directamente tenham uma voz activa na cobertura da notícia.*



#### **4. Existem duplos Padrões?**

Os meios de comunicação apresentam alguns indivíduos/grupos num determinado padrão/norma enquanto usam padrões diferentes para outros grupos? Quando jovens negros cometem crimes são referidos como marginais enquanto que aqueles que cometem crimes de colarinho branco são referidos como traficantes.

*Denuncie o duplo padrão com um exemplo paralelo/notícias similares mas que tiveram uma cobertura diferente.*

#### **5. Os estereótipos podem enviesar a cobertura da notícia?**

Por exemplo, a cobertura de muitas notícias relacionadas com a droga focalizam quase exclusivamente os afro – americanos, apesar da maioria do universo dos consumidores serem brancos.

*Forme os jornalistas relativamente às interpretações que fazem, muitas vezes erradas, baseadas em estereótipos que caracterizam os indivíduos de forma injusta ou discriminatória.*

#### **6. Que importância é que determinados juízos de valor podem ter na notícia?**

Muitas vezes acontece, que a mensagem mais importante de uma história não é explicitada claramente.

*Ponha em causa esses juízos de valor directamente. Trazer esses juízos de valor à superfície pode ser uma forma de mostrar o quanto são absurdos. Por exemplo a maioria dos relatórios, não dirão directamente que uma mulher foi violada por causa daquilo que tinha vestido, mas fazem – no indirectamente através de determinados juízos de valor, explorando situações/cuidados que as mulheres devem ter em vez de condenar a violência simplesmente.*

#### **7. A linguagem utilizada é a mais adequada?**

Quando os meios de comunicação adoptam uma terminologia carregada, ajudam na formação de uma determinada opinião pública.

*Demonstre como a terminologia/linguagem escolhida dá à opinião pública uma impressão injusta, pouco precisa e por vezes inadequada da notícia, do programa ou da comunidade em questão, por exemplo com as pessoas com doença mental.*

## **8. O contexto é tido em conta nas notícias?**

A cobertura de uma notícia geralmente não focaliza alguns dos factores institucionais, desigualdades económicas, racismo etc., que podem influenciar na forma como a notícia é apresentada.

*Forneça o enquadramento. Comunique com o jornalista, ou escreva uma carta ao editor que inclui a informação mais relevante.*

## **9. Os Títulos e as Notícias combinam?**

Os títulos das notícias não são escritos geralmente pelo repórter. O importante destes cabeçalhos é o impacto que provoca e são escolhidos tendo em conta não exactamente a notícia mas, os pormenores mais apelativos da mesma.

*Ligue ou escreva para o jornal e indique a contradição entre o cabeçalho e a notícia em si.*

## **10. As notícias importantes são tratadas de acordo com a sua importância?**

Observe onde aparecem as notícias. Os artigos de jornal e as notícias mais importantes devem aparecer nas primeiras páginas dos jornais e na abertura nos noticiários pela influência que têm na opinião pública.

*Quando uma notícia acerca da violação dos direitos consignados na Constituição por parte de representantes do governo aparece na página 29 de um jornal, ligue ou escreva para o jornal e proteste. Manifeste – se, mostrando que uma notícia tão importante tem de ter uma cobertura igualmente importante, e não o caso do contracto do futebolista X.*

# Como escrever uma Carta Aberta?

As cartas abertas são mais longas do que as cartas que geralmente são escritas ao editor (geralmente entre 600 e 800 palavras). Tente escrever uma notícia controversa e actual. É também aconselhável usar um título profissional e que sugira uma certa autoridade. Se você trabalhar para uma organização, comece por pedir permissão para assinar a carta aberta como representante dessa organização.

*Envie a notícia não só aos jornais da sua zona como também para aqueles que ficam fora da sua área, mas evite emitir a notícia a dois jornais que tenha o mesmo “mercado” de leitores. Hoje em dia, geralmente não aceitam cartas abertas que tenham sido apresentadas também a outros jornais. Mas você pode facilmente submeter a mesma notícia a cinco ou dez jornais diários locais em regiões diferentes – aumentando substancialmente suas possibilidades de ser publicado.*

*Assegure ao editor do jornal que a notícia não foi submetida a mais nenhum jornal no seu mercado de vendas. Se, por outro lado, decidir enviar a notícia somente a um jornal, chame a atenção do editor para o facto de lhe estar a dar um exclusivo.*

*Na escrita das cartas abertas, evite utilizar a retórica excessivamente. Indique o assunto que deu origem à controvérsia claramente. O seu objectivo é persuadir o público mostrando – lhe os factos e se apresentar dados que não utilizados normalmente nos media, cite as suas fontes da forma mais fiável possível.*

*Tente pensar num título apelativo. Se você não o fizer, o mais provável é ser o jornal a construir o seu próprio cabeçalho – que pode não ser exactamente o pretendido para enfatizar a sua mensagem (mesmo sendo você a escrever o cabeçalho, não se admire se aparecer um diferente).*

*Esteja preparado(a) para encurtar e/ou rever o seu artigo caso este não seja aceite com esse formato.*

# Como Marcar uma Reunião com o Director do Jornal

Se a cobertura da notícia que você pretende não o (a) satisfaz, você pode reunir individualmente com o jornalista responsável pelo artigo. A etapa seguinte geralmente é tentar marcar uma reunião com o Director do jornal no sentido de modificar a notícia.

## 1. Recolha alguns artigos que evidenciem os pontos que pretende assinalar

Artigos do jornal que sejam ofensivos, enganadores, discriminatórios ou com comentários baseados em juízos de valor e desapropriados na cobertura de notícia. Grave os programas e debates em que são discutidas perspectivas políticas apresentados.

## 2. Documente e Argumente

Esteja preparado para explicar porque é que considera que aquela forma de fazer jornalismo é errada (é uma perspectiva sem rigor porque dá uma impressão errada da comunidade e que não fornece as fontes em que se baseia, etc.).

*Procure o apoio de diversas comunidades que representam vários círculos eleitorais na sua comunidade, várias organizações ou coligações que estejam dispostas a falar para um público o mais abrangente possível. Pode ser do seu interesse que os meios de comunicação saibam quantas comunidades, organizações e coligações que você representa. Os meios de comunicação são negócios e o número de consumidores que você representa é parte do seu poder. Se o que pretende é tempo de antena num programa em particular, uma terminologia mais neutra nos artigos do jornal, a chave é demonstrar a sustentabilidade dos seus argumentos e a sua posição baseada numa determinada comunidade ou grupo social.*

## 3. Preparar a Reunião

Escreva para os meios de comunicação locais e marque uma reunião. Se a sua queixa for sobre a notícia, explique que você representa um círculo eleitoral alargado de pessoas que ficou indignado com a notícia e que gostaria de se encontrar com o responsável pelas notícias. Se não obtiver resposta, uma semana depois telefone para saber se receberam a carta e se já enviaram uma resposta. Continue a ligar até conseguir que alguém lhe responda ou que marquem uma reunião consigo.

## 4. Planeie a sua Apresentação

Provavelmente será útil ter uma estratégia em que esteja preparado (a) para todo o tipo de questões e que esteja um passo à frente dessas questões, isto é, ter uma resposta preparada para todas as questões possíveis assim como providenciar todo o material que considere relevante e

útil para fundamentar a sua posição (dados estatísticos, estudos abaixo assinados etc.). As primeiras impressões são muito importantes. O que é que se quer comunicar no primeiro minuto?

## **5. Apresente o seu Caso**

É importante que todos os objectivos e questões estejam claros antes de entrar para a reunião. Seja educado mas firme. Seja persistente mas não perca a calma. Defenda aquilo em que acredita e pode provar. Conclua a reunião com pedidos específicos e concretos que visem a melhoria na cobertura das notícias, a inclusão do ponto de vista daqueles que são excluídos, fornecendo o contexto ou um artigo específico relativo ao tema, mudanças de terminologia importantes, etc.

## **6. Follow-up (Balanço)**

Esboce um documento onde fique registado aquilo que foi acordado entre as partes que assistiram à reunião. Se a cobertura da notícia for boa, isto é, que vai de encontro aos seus interesses, contacte imediatamente o representante do meio de comunicação em questão e reconheça o esforço em responder aos seus interesses. Se por outro lado, a cobertura da notícia for de encontro aos seus interesses ou não corresponder ao acordado na reunião, escreva uma carta ou marque uma reunião para mostrar o seu desagrado. Se determinadas questões não forem esclarecidas, a sua influência sobre os meios de comunicação nunca será efectiva.

# Como organizar uma Manifestação

Uma manifestação pode ser um instrumento eficaz de activismo para a mudança, dependendo da forma como está organizada, de como a mensagem é passada, da participação da comunidade e da cobertura que os meios de comunicação fazem da mesma.

## 1. Quando e onde manifestar?

Certifique-se que tem caso convincente de enviesamento de informação nos media – as acusações sem fundamento só servem para tirar legitimidade à sua causa, assim como, para tentativas futuras de reforma dos media. Assegure-se também que já esgotou todos os meios possíveis, isto é, telefonemas, cartas, reuniões etc. O melhor lugar para fazer uma manifestação é em frente ao meio de comunicação contra o qual se pretende manifestar. Escolha um horário que seja conveniente para o máximo de manifestantes possível, e quando a maioria dos empregados desse mesmo meio de comunicação possam ver a manifestação (por exemplo, de manhã cedo, na hora do almoço ou à tardinha).

## 2. Publicidade

Tente reservar pelo menos uma semana para publicitar previamente a sua manifestação. Anuncie através de posters, forums locais na comunidade, jornais, estações de rádio, e outros grupos de activistas. Inclua um nome e um número de contacto para informações ou alterações de última hora.

## 3. Cartazes e Letreiros

Passe a mensagem em pequenas frases e slogans. A maioria das pessoas que passam pela manifestação não param para perguntar de que se trata, portanto os cartazes devem captar a sua atenção e passar uma mensagem clara. Uma vez captada a sua atenção, é mais provável que possam analisar os factos e reflectir sobre essa informação.

## 4. Imprensa e Jornais

Certifique-se de que a imprensa chega antes da manifestação começar, de maneira que esta seja relatada desde o início. Prepare documentação detalhada do seu caso (por exemplo fotocópias de artigos, das cartas escritas ao editor, e das respostas dadas às mesmas), juntamente com algumas recomendações (por exemplo, um painel de oradores maior e mais diverso). Inclua também na primeira página um resumo dos pontos principais do caso que defende.

*Recorde: Não sobrecarregue a imprensa com informação excessiva, mas certifique-se que as suas alegações são baseadas em factos concretos. Distribua cópias com os pontos mais importantes, às pessoas que passam pela manifestação (tamanho A5).*

## **5. Slogans e Cânticos**

Para chamar a atenção da mensagem que pretende que seja ouvida, pode entoar cânticos e alguns slogans mais apelativos.

Tente não parecer beligerante – pense na impressão que vai causar nas pessoas a quem pretende influenciar e no seu impacto. Você deve ter uma posição razoável e baseada em princípios.

Mantenha a sua posição, uma linguagem fácil que permita que um grande número de pessoas compreenda e concorde consigo. Tenha sempre em mente que o seu objectivo, é uma reforma construtiva dos meios de comunicação e não a sua censura.

## **6. Outros Detalhes**

Deve instruir/formar um ou dois dos seus manifestantes para que se possam articular e ser os seus representantes nas entrevistas com os diversos meios de comunicação. Seja claro quanto à mensagem principal (objectivos e princípios da manifestação) e assegure – se de que todas as pessoas entrevistadas têm esses princípios claros na sua cabeça e no seu discurso. Se planeou uma manifestação bastante alargada, pode incluir vários oradores, se o fizer deve planejar uma agenda, uma tribuna, um conjunto de informação, um facilitador/moderador do evento etc.

# Como promover programas na TV

Reúna informação acerca das estações de TV locais. Descubra quais as estações privadas e públicas, e quais as que têm estilos de programação onde são aceites as sugestões do público. Decida quais os programas em que pretende debater ou mostrar a sua posição, em que canal e quando.

## **I. Estações de TV Públicas**

Explique porque é que acha importante que o programa vá para o ar. Explique a sua posição em termos de conteúdo do programa, publicidade etc. Convide representantes locais – figuras conhecidas – para as suas reuniões com o staff da TV.

Se estiverem de acordo em pôr o programa no ar, tente que esse acordo fique registado, assumindo um compromisso escrito. Não deixe nada ao acaso – certifique-se de que conseguem contactá-lo a si ou ao grupo rápida e facilmente, e lembre-se de monitorizar a situação regularmente. Se se mostrarem resistentes em relação à emissão do programa, tente averiguar se anteriormente foi emitido um programa que apoiava precisamente a posição contrária, e discuta os benefícios de emitir um programa que possa trazer algum equilíbrio, mostrando uma diversidade de pontos de vista. Se não concordarem, você pode optar por demonstrar a sustentabilidade da sua causa através da comunidade, enviando cartas, fazendo campanhas, manifestações e piquetes informativos/educativos.

Para aumentar a publicidade, contacte jornalistas televisivos para escrever no seu jornal local diário ou semanal.

Seja persistente.



# Como organizar uma Palestra?

Esta é uma das melhores formas de desencadear um movimento activista na sua comunidade. É uma forma de aumentar a consciência critica, angariar fundos, aumentar a publicidade e organizar campanhas activistas nas organizações da comunidade.

## **1. O Tamanho da Audiência**

Faça uma estimativa aproximada do número de pessoas que espera no evento. Está interessado numa audiência mais diversa ou tem uma população – alvo específica e definida? Na maioria das vezes é difícil prever o tamanho da sua audiência de forma precisa, por isso escolha um local que lhe permita receber uma audiência de poucas ou muitas pessoas.

## **2.A Escolha do Local e da Data**

Quanto maior for a sua audiência, mais difícil se torna conseguir um espaço. Por isso, planeie com antecedência para assegurar que o espaço está disponível quando precisar dele. Escolha um local de fácil acesso e tente que o evento não coincida com outros eventos do mesmo tipo. Escolha um dia e um local que sejam convenientes e que facilitem a participação das pessoas.

