

Sub-projecto:
**Igualdade de
Oportunidades**

Manual do Formador
Gestão de Conflitos Familiares

Esta Publicação é propriedade do GICEA - Gabinete de Gestão de Iniciativas Comunitárias do Emprego e ADAPT/EQUAL.

Este produto é protegido pelas leis em vigor e copyright, estando reservados todos os seus direitos. Não pode ser reproduzido nem transcrito por qualquer processo seja ele qual for sem autorização dos titulares do direito. Os infractores são passíveis de procedimento judicial.

Índice

INTRODUÇÃO	4
1 - DESENVOLVIMENTO	6
1ª Sessão (3h) – Início do curso	7
Comunicar	
Multiculturalidade	
Preconceitos/Mitos/Estereótipos	
Identidade	
Indivíduo	
2ª Sessão (2h) – A Família	9
Evolução do conceito de família	
Funções familiares – papéis e normas familiares	
Ciclo de vida familiar – Acontecimentos de vida	
A comunicação na família	
A multiculturalidade e a família	
3ª Sessão(2h) – Saúde e saúde familiar	10
Problemáticas familiares	
A crise familiar	
A violência na família	
4ª e 5ª Sessões (3h+3h) – O conflito	12
Causas geradoras	
Gestão de conflitos	
Prevenção e resolução de conflitos	
6ª Sessão (2h) – Avaliação final	14
Dos formandos	
Do curso	
2- EXERCÍCIOS DE DINÂMICA DE GRUPO	15
❑ Novos nomes	15
❑ O espelho	16
❑ O refúgio subterrâneo	17
❑ Técnica da penetração	18
❑ Apresentação	19

❑ As qualidades nos outros e na minha pessoa	20
❑ A troca de um segredo	21
❑ Técnica do encontro	23
❑ Cosme e Damião conhecem-se	23
❑ Clarificação de valores	24
❑ A história da máquina registadora	25
❑ Dinâmica da exclusão	27
❑ Técnica de saída	28
❑ Tempestade mental	29
❑ Perdidos no mar	30
❑ Técnica não verbal do controlo	33
❑ Auto conhecimento	34
❑ Exercício de bombardeio intenso	36
❑ Técnica de pressão	37
❑ Solução criativa de um problema	38
❑ Teste de resistência à pressão social	40
❑ Enganando o grupo	40
 3 - INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO	 42
3.1 - dos formandos	42
3.2. – Questionário	42
Exercício de confronto	42
 4 – CONCLUSÃO	 44
 BIBLIOGRAFIA	 45
 ANEXOS	 48
Anexo I – Comunicar	48
Anexo II – Multiculturalidade e competência cultural	52
Anexo III – A família	56

Anexo IV – Saúde e saúde familiar	66
Anexo V – O conflito	73
Anexo VI – Conflitos familiares	77
Anexo VII – Assertividade	79
Anexo VIII – A técnica das dinâmicas de grupo	84

INTRODUÇÃO

Integrado no programa de formação “Técnicas de apoio à vida familiar” foi-nos pedido que elaborássemos os manuais do formador e do formando referente ao tema “Gestão de conflitos familiares”.

Tarefa difícil, uma vez que um tema tão vasto e subjectivo não se esgota no número de horas para esta formação específica.

Atendendo a estas dificuldades optámos por uma estrutura flexível mais virada para o aspecto participativo de formadores e formandos, do que para a abordagem muito teorizada das questões.

Não descurando o objectivo proposto parece-nos importante salientar duas vertentes que estão presentes ao longo do manual: a primeira é a desconstrução do preconceito em relação às boas e más famílias; cada família é aquilo que é, podendo-se no entanto criar um conjunto de habilidades que facilitem uma interacção mais harmoniosa entre os seus membros, de maneira a que todos e cada um individualmente possam sentir-se confortáveis no seu seio; a segunda é uma visão sistémica da família que possibilite aos formandos através de exemplos práticos da vida quotidiana, lidar melhor com as situações.

Pretende-se pois que o formando tenha uma visão sistémica e por isso holística, da família, sendo importante que os conceitos sejam ilustrados com exemplos práticos, ou dramatizações, adequados às necessidades e especificidades do grupo.

O desenvolvimento dado a cada conceito não é uniforme. Em relação à saúde familiar/risco e vulnerabilidade familiares, conceitos menos comuns na bibliografia, é dado um maior desenvolvimento. Tendo em conta que a estrutura completa do curso, tem como objectivo habilitar o formando a trabalhar em situações em que a organização familiar ou a coesão familiar pode estar fragilizada devido à doença, à existência de idosos, ou à entrada de novos elementos na família parece-nos adequado explicar um pouco sobre esta componente de saúde familiar, de risco e de vulnerabilidade familiar.

Também pensamos que a problemática dos conflitos familiares passa sem qualquer dúvida pela temática do conflito em geral numa visão mais abrangente. Assim pensámos ocupar mais horas do módulo com o conflito na sua generalidade (6h) do que com a família (4h), pois

achamos importante que os formandos adquiram algumas competências na prevenção e resolução de conflitos.

Não é proposto nenhum instrumento formal de avaliação escrita, pretende-se sim, uma avaliação contínua do curso, através da discussão e reflexão dos temas propostos.

O manual do formando é feito numa linguagem simples que permite aos formandos obterem alguns conceitos e reflecti-los. Não se pretende que tenham sólidos conhecimentos teóricos mas que os possam aplicar no âmbito profissional e relacional.

Deverá estar directamente relacionado com o decorrer da formação; terá sempre um cunho específico de cada grupo. O primeiro curso de formação dará corpo ao primeiro manual de formandos. Este servirá como base para outros cursos, com outros grupos, que pelas suas características próprias de formadores e formandos, tornarão o manual do formando num objecto dinâmico e activo de aprendizagem.

Por último e uma vez que o planeamento deste manual está virado para uma **vertente participativa**, parece-nos importante que as sessões sejam dadas por dois formadores, uma vez que um método participativo exige mais do formador do que o mero “debitar” de matéria.

Ao longo do manual é empregue o termo formador e animador no género masculino, por facilidade de leitura e linguagem e não com qualquer intento discriminatório.

O termo animadora(o) insere-se num moderno contexto de ensino-aprendizagem em que o formadora(or) não se deve colocar numa posição mais ou menos estática, mas sim envolver-se com o grupo de formandos(as) de uma forma verdadeiramente dinâmica e participativa

1 – DESENVOLVIMENTO

METODOLOGIA A APLICAR EM TODAS AS AULAS:

Actividades baseadas no:

- Método expositivo com o apoio de acetatos ou diapositivos, apresentados com o software específico.
- Passagem de filmes.
- Método participativo aplicando dramatizações e jogos de dinâmica de grupos para uma maior compreensão dos conhecimentos que se pretendem transmitir e uma maior aquisição de competências essenciais a uma melhor prestação de serviços.
- Reflexão e avaliação contínua. A maioria dos exercícios requer momentos de reflexão sobre os sentimentos e comportamentos que os mesmos suscitaram e uma certa avaliação sobre a pertinência dos exercícios aplicados.
- Música de fundo que acompanhe alguns exercícios/dramatizações.

1ª Sessão

1. APRESENTAÇÃO DO GRUPO
2. APRESENTAÇÃO DO CURSO
3. CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS
 - ❑ Comunicar
 - ❑ Multiculturalidade e competência cultural
 - ❑ Raças e etnias
 - ❑ Preconceitos/Mitos/Estereótipos
 - ❑ Identidade e individualidade

OBJECTIVO GERAL

Sensibilizar e criar interesse nos formandos para os temas a desenvolver no curso.

OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

- 1- Estabelecer relações entre os formandos e entre estes e o(s) formador(es).
- 2- Dar a conhecer aos formandos os conteúdos programáticos do curso e como este vai decorrer.
- 3- Fazer com que os formandos interiorizem a importância de tentar compreender a comunicação entre as pessoas nas suas diferentes formas de expressão.
- 4- Transmitir conhecimento sobre alguns conceitos como cultura, competência cultural, individualidade, raça, etnia.
- 5- Fazer com que os formandos reflitam sobre os seus mitos, estereótipos e preconceitos e trabalhem na sua desconstrução.
- 6- Conseguir que os formandos interiorizem que inúmeros conflitos se agrupam sob a categoria de conflitos de identidade.
- 7- Fazer com que os formandos compreendam e adquiram conhecimentos sobre o conceito de identidade aos seus três níveis: individual, de grupo e comunitária.
- 8- Tentar que os formandos aprendam a respeitar a individualidade.

DURAÇÃO - 3 Horas

SUGESTÃO DE ESTRATÉGIAS/ACTIVIDADES

- ❑ Apresentação do(s) formador(es)
- ❑ Apresentação dos formandos com um exercício (“Novos nomes”) que irá ajudar os formandos a melhor compreender os últimos dois conceitos a serem abordados nesta aula – identidade e individualidade
- ❑ O(s) formador(es) dão a conhecer os temas e conteúdos a abordar durante o curso e a forma como este vai ser desenvolvido
- ❑ Início do programa com uma breve referência teórica com a ajuda de acetatos, slides ou vídeo sobre os temas e conceitos destinados a esta sessão sempre que possível com a aplicação de um exercício ou dramatização.

EXERCÍCIOS ACONSELHADOS

- ❑ Apresentação do grupo: “Novos nomes”
Sobre os temas:
- ❑ Comunicar: “O espelho” e “Erros de percepção na comunicação humana”
- ❑ Multiculturalidade/raças/etnias: - sem exercícios, utilizar slides ou acetatos com fotografias
- ❑ Preconceitos, mitos...: “O refúgio subterrâneo”
- ❑ Individualidade: “Técnica da penetração”

NOTA

O primeiro exercício “Novos nomes” requer da parte dos formadores uma grande atenção em relação aos comportamentos de grupo e individuais dos formandos durante toda a aula.

Ir-se-á trabalhar todo o tempo da aula sobre um pressuposto “virtual” de quem é cada um.

Durante todos os exercícios a “identidade” de cada um respeita o que foi transmitido através do 1º exercício.

Será uma aula muito intensa e cansativa tanto para os formandos como para os formadores pelo que se recomenda 1 grupo pequeno de formandos e a presença de dois formadores.

No final da aula o formador deverá explicar que a próxima aula se iniciará com um exercício de apresentação real do grupo e um espaço de reflexão para discutir como se sentiram.

2ª Sessão

Conteúdos Programáticos

- Breve resenha da evolução da família – Definição do conceito de família
- Funções familiares – papéis e normas familiares
- Ciclo de vida familiar – Acontecimentos de vida
- Comunicação na família
- Multiculturalidade e família

OBJECTIVOS

Que o formando seja capaz de:

- ☐ Apreender conhecimentos sobre a evolução do conceito de família
- ☐ Compreender as funções familiares e o papel de cada indivíduo na unidade familiar
- ☐ Aperceber-se de comportamentos que favorecem ou dificultam a comunicação familiar

SUGESTÕES DE ESTRATÉGIAS / ACTIVIDADES

- ☐ Através do exercício “Apresentação” proceder à apresentação real do grupo de formandos
- ☐ Tempo de reflexão para que todos os participantes do grupo possam expressar os seus sentimentos em relação à experiência vivida
- ☐ Discussão de textos de apoio fornecidos no manual do formador
- ☐ Discussão aberta com o grupo, sobre opiniões do formando sobre a família (características, funções, etc.)
- ☐ Dramatização

EXERCÍCIOS ACONSELHADOS:

- ☐ Apresentação
- ☐ As qualidades nos outros e na minha pessoa
- ☐ A troca de um segredo

3ª Sessão

CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

- ❑ Saúde e saúde familiar
 - Estilos de vida
 - Riscos de saúde
- ❑ Problemáticas familiares
 - Famílias em risco
 - Famílias vulneráveis, com:
 - Trabalhadores migrantes
 - Indivíduos com doenças mentais
 - Consumidores de drogas
 - Indivíduos maltratados
 - Pessoas com doenças transmissíveis
 - Pessoas seropositivas, ou com SIDA
 - Doentes crónicos e/ou idosos
- ❑ Crise familiar
- ❑ Ambiente conflituoso e/ou violência na família
 - Entre casal
 - Pai/mãe e filha(o)
 - Irmãos
 - Família alargada
 - Meio ambiente/vizinhança

OBJECTIVO GERAL

Transmitir aos formandos noções de como uma família pode ter nas suas diferentes fases de vida mais ou menos saúde.

OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

- ❑ Transmitir conhecimento sobre estilos de vida
- ❑ Conseguir que os formandos fiquem informados sobre riscos de saúde (na família)
- ❑ Fazer com que os formandos compreendam o que são famílias em risco e famílias vulneráveis.
- ❑ Reflectir com os formandos sobre alguns factores que podem criar vulnerabilidade numa família
- ❑ Conseguir que os formandos assumam procedimentos que facilitem e promovam, atitudes positivas quando surja uma crise familiar.
- ❑ Reflectir com os formandos sobre o abuso e violência dentro e fora da família.

DURAÇÃO - 2 horas

SUGESTÃO DE ESTRATÉGIAS/ACTIVIDADES

- ❑ Breve referência teórica sobre os temas e conceitos destinados a esta aula com o apoio de material audiovisual
- ❑ Exercícios e dramatizações intercalando os temas abordados, de forma a que os formandos possam vivenciar e reflectir alguns dos assuntos apresentados.

EXERCÍCIOS ACONSELHADOS:

- ❑ Técnica do encontro
- ❑ Cosme e Damião conhecem-se
- ❑ Clarificação de valores
- ❑ A história máquina registadora
- ❑ Dinâmica de exclusão

4ª e 5ª Sessões

CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

- ❑ Abordagem geral dos conflitos
 - O conflito como parte inevitável do quotidiano e da evolução
 - A diferença e o conflitos
 - Identidade e conflito
- ❑ Resolução e prevenção de conflitos
 - A assertividade
 - A tolerância e os limites da sua próprio tolerância
 - Formas de negociação: conciliação, mediação e o manejo da diferença.

OBJECTIVO GERAL

Transmitir conhecimentos aos formandos sobre as várias causas geradoras de conflitos e proporcionar a aquisição de algumas competências que os ajudem na prevenção e resolução de conflitos familiares.

OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

Pretende-se que o formando:

- ❑ Se aperceba da natureza dos conflitos
- ❑ Se aperceba do valor do conflito na vida do indivíduo e da família
- ❑ Se aperceba que é possível lidar com o conflito
- ❑ Seja capaz de identificar situações potencialmente conflituosas
- ❑ Apreenda e desenvolva capacidades que o habilitem a lidar com situações geradoras de conflito

DURAÇÃO – 3 horas + 3 horas

SUGESTÕES DE ESTRATÉGIAS / ACTIVIDADES

- ❑ Discussão aberta sobre o valor do conflito
- ❑ Exposição com apoio de acetatos dos conceitos que os formadores achem pertinentes
- ❑ Role-Playing de situações de conflito
- ❑ Utilização de exercícios que se encontram em anexo no manual

EXERCÍCIOS ACONSELHADOS

Sobre os temas

- ❑ O conflito – “Técnica da saída”
“Tempestade mental”
- ❑ Assertividade, tolerância, negociação, mediação, etc..
“Perdidos no mar”
“Técnica não verbal do controlo”
“Auto conhecimento”

4ª ou 5ª sessões

- ❑ Exercício de bombardeio intenso
- ❑ Técnica da pressão
- ❑ Solução criativa de um problema
- ❑ Teste de resistência a pressão social
- ❑ Enganando o grupo

6ª Sessão

AVALIAÇÃO

OBJECTIVOS

- ❑ Avaliar o grau de sensibilização dos formandos sobre os temas abordados
- ❑ Avaliar o grau de satisfação dos formandos sobre a metodologia e temáticas do curso

DURAÇÃO – 2 horas

SUGESTÕES DE ESTRATÉGIAS/ACTIVIDADES

- ❑ Exercício de grupo “Exercício de confronto”
- ❑ Pequeno questionário individual e anónimo sobre o curso

EXERCÍCIOS ACONSELHADOS

“Exercício de confronto”

Serve de avaliação do grupo para os formandos e ainda mais importantes, auto avaliação dos formandos do que significou o curso para eles

- Saber ouvir críticas e responder com calma
- Saber falar com outro de algo menos simpático mas com respeito e tacto.

2 – EXERCÍCIOS DE DINÂMICA DE GRUPO

Suporte para os temas desenvolvidos nas aulas

NOVOS NOMES

Objectivo:

- a) Atenuar o problema dos estereótipos que as pessoas de um grupo sofrem.
- b) Poder desligar-se de si próprio, da sua história pessoal.
- c) Pôr-se na "pele do outro".
- d) Ajudar a compreender o que significa identidade.

Tamanho do grupo:

Qualquer tamanho de grupo.

Material utilizado:

Uma lista com nomes masculinos e femininos, se o grupo for misto.

Ambiente físico:

Uma sala suficientemente espaçosa para acomodar todas as pessoas.

Desenvolvimento:

O animador aclara que, para haver uma maior espontaneidade num grupo formado por pessoas que ainda não se conhecem, existe uma oportunidade valiosa de se livrarem das expectativas provenientes das suas identidades anteriores, adoptando novos nomes, pondo-se de acordo em não falar nos seus antecedentes, trabalho, cidade onde nasceram, etc., pelo menos nos encontros do princípio ou no 1º dia de formação. Às vezes certas profissões, como sacerdote, médico, enfermeira, professor, "prestador de cuidados", etc., facilitam certos tipos de comportamentos, despertando reacções estereotipadas.

I. Antes de terem oportunidade de se conhecerem, os integrantes do grupo recebem novos nomes; serão conhecidos nada mais do que por eles, enquanto durem os trabalhos de grupo.

II. Existem diferentes formas de distribuição dos nomes. Uma delas é preparar uma lista de nomes masculinos e femininos, e cada um escolhe um à sorte, outra consiste em colocar cada pessoa em

frente do grupo, que faz várias sugestões até que um nome satisfaça tanto à pessoa como ao grupo. Outra mais, é que cada participante escolha um nome que tenha alguma ligação com o que gostaria de ser.

III. É comum que alguns participantes desejem trocar os nomes durante a existência do grupo no primeiro dia de formação, ou voltar logo aos seus verdadeiros nomes; ou que, num momento dado, queiram revelar a própria identidade ou conhecer a de outro elemento.

Nota: Iniciar o 2º dia de formação perguntando o formador como se sentiram.

Imediatamente iniciar com um jogo de apresentação real dos elementos do grupo.

PÔR-SE NA PELE DO OUTRO: O ESPELHO

Objectivo:

- a)** Consciencializar as pessoas acerca da dificuldade que existe para compreender os outros.
- b)** Mostrar que a falta de comunicação é muitas vezes um problema de falta de compreensão.

Tamanho do grupo:

Quinze pessoas, aproximadamente.

Tempo exigido:

Uns quarenta minutos.

Material utilizado:

Lápis ou esferográfica e papel branco.

Ambiente físico:

Uma sala suficientemente espaçosa para acomodar todos os participantes.

Desenvolvimento:

I. O animador explica inicialmente o que se entende pela expressão "pôr-se na pele do outro". Como é o outro, na sua própria pele? Como compreendê-lo para comunicar melhor? Etc.

II. A seguir, o animador pede que se formem subgrupos de dois, para poder realizar a situação de "espelho" com o companheiro. Este exercício tem três fases:

1ª fase: O companheiro "A" procura efectuar uma acção (tomar um café, trabalhar no escritório, escrever uma carta, etc.) e o companheiro "B" imita-

lo-á em todos os seus gestos, ritmos e emoções, com toda a precisão.

2ª fase: Invertem-se os papéis. O companheiro "B" começa a acção e "A" imita-o em tudo.

3ª fase: Depois de algum tempo de concentração de um em relação ao outro, cada um procurará ser, ao mesmo tempo aquele que inicia o gesto, e fará por sua vez de espelho, imitando os gestos do outro. Nenhum saberá o que se passará. Deve-se observar se as duas pessoas farão ao mesmo tempo as duas coisas.

III. Finalmente, as duas pessoas comentarão a experiência vivida, pondo em comum as seguintes observações:

- a) A dificuldade de estar atento durante todo o tempo.
- b) A concentração sobre o outro.
- c) O gesto externo, que revela o movimento interno.
- d) Quem toma a iniciativa de um gesto? Quem o imitará?

O REFUGIO SUBTERRÂNEO

Objectivo:

- a) Clarificar valores e conceitos morais
- b) Provocar um exercício de consenso, a fim de demonstrar a sua dificuldade, principalmente quando os valores e conceitos morais estão em jogo.
- c) Desconstruir mitos, preconceitos e estereótipos.

Tamanho do grupo:

Quinze a vinte membros

Tempo exigido:

Uma hora aproximadamente

Material utilizado:

- a) Uma cópia de *Refúgio subterrâneo* para cada membro.
- b) Esferográfica ou lápis.

Ambiente físico:

Uma sala com mesas.

Desenvolvimento:

I. O animador explica os objectivos do exercício.

II. Em seguida, distribuirá uma cópia de *Refúgio subterrâneo* a todos os participantes, para que tomem

uma decisão individual, escolhendo as seis pessoas da sua preferência.

III. Organizar, depois, subgrupos de cinco membros, para realizar a decisão em grupo, procurando chegar a um consenso.

IV. Forma-se novamente o grupo maior, para que cada subgrupo possa dizer o resultado da decisão em grupo.

V. Segue-se um debate sobre a experiência vivida.

Refúgio subterrâneo

Imaginem que a nossa cidade está debaixo de uma ameaça de bombardeamento. Aproxima-se um homem e solicita-lhes uma decisão imediata. Existe um refúgio subterrâneo que só pode albergar seis pessoas. Há doze pessoas que pretendem entrar. Segue-se uma lista das doze pessoas interessadas em entrar no refúgio. Faça a sua escolha, destacando só seis pessoas.

- Um violinista, de 40 anos, drogado.
- Um advogado, de 25 anos.
- A mulher do advogado, de 24 anos, que acaba de sair do manicómio. Ambos preferem ficar juntos, dentro ou fora do refugio.
- Um sacerdote, de 75 anos.
- Uma prostituta, de 34 anos.
- Um ateu, de 20 anos, autor de vários assassinatos.
- Uma universitária que fez voto de castidade.
- Um físico, de 28 anos, que só aceitaria entrar no refúgio se pudesse levar consigo a sua arma.
- Um predicador fanático, de 21 anos.
- Uma miúda, de 12 anos e baixo coeficiente intelectual
- Um homossexual, de 47 anos.
- Uma débil mental, de 32 anos, que sofre de ataques de epilepsia.

TÉCNICA DA PENETRAÇÃO

Objectivo:

- a) Adquirir o desejo de merecer consideração e interesse.
- b) Sentir a alienação, o isolamento, a solidão, a sensação de estar excluído de um grupo.

Tamanho do grupo:

De qualquer tamanho, porque serão escolhidos alguns elementos para participar no exercício.

Tempo exigido:

Quinze minutos aproximadamente.

Ambiente físico:

Uma sala suficientemente espaçosa para poder acomodar todos os participantes.

Desenvolvimento:

I. O animador escolhe umas cinco ou sete pessoas que serão identificadas como “de dentro” e que ficam de pé, no centro do grupo, formando um círculo apertado com os braços entrelaçados. Podem ficar a olhar para dentro ou para fora.

II. Em seguida, escolherá uma pessoa do grupo que será o “intruso” e que deverá tentar penetrar no círculo da maneira que possa, enquanto os componentes do círculo procuram mantê-lo fora.

III. O “intruso” tentará abrir o círculo e tomar o seu lugar ao lado dos demais como um elemento regular; o animador pode indicar outro elemento como “intruso”, já que esta actividade costuma despertar grande empatia.

IV. No final do exercício, os “intrusos” e os demais elementos, que funcionaram como observadores, farão comentários acerca da experiência. É importante observar se os “intrusos” tentaram penetrar usando a força ou o diálogo.

APRESENTAÇÃO

Objectivos:

- a)** Começar a integração do grupo, partindo de algo fundamental: conhecendo-se mutuamente, iniciando a relação interpessoal.
- b)** Quebrar o gelo desde o princípio, a fim de desfazer tensões.
- c)** Demonstrar que nenhum membro do grupo pode passar despercebido.
- d)** Dar uma primeira ideia sobre os valores pessoais dos membros participantes.

Tamanho do grupo:

Quinze a vinte membros

Tempo exigido:

Trinta minutos, aproximadamente.

Ambiente físico:

Uma sala grande com cadeiras suficientes para todos os integrantes.

Desenvolvimento:

O animador começa explicando que o exercício que se vai realizar exige que todos se sentem comodamente. Isto obriga a que todos saibam quem é quem. Não se chegará a um conhecimento total, a não ser conhecendo os indivíduos. Isto pode-se conseguir de várias maneiras. O que se pretende com este exercício é a apresentação a dois.

I. O animador solicita que os membros participantes formem subgrupos de dois, preferencialmente com companheiros desconhecidos.

II. Durante uns seis ou sete minutos, os dois entrevistam-se mutuamente.

III. Voltando ao grupo único, cada membro fará a apresentação do companheiro entrevistado.

IV. Ninguém poderá fazer a sua própria apresentação.

V. Cada elemento participante deve permanecer atento e verificará que a apresentação, feita pelo companheiro, seja correcta e corresponda aos dados proporcionados.

VI. Em seguida, o animador pede aos participantes que se expressem sobre a apresentação feita pelo companheiro e sobre o valor do exercício.

AS QUALIDADES NOS OUTROS E NA MINHA PESSOA

Objectivo:

- 1.** Consciencializar os membros do grupo da importância de ressaltar as boas qualidades nas demais pessoas.
- 2.** "Acordar" nas pessoas as qualidades até então ignoradas por elas mesmas.

Tamanho do grupo:

Quinze a vinte pessoas.

Tempo exigido:

Quarenta e cinco minutos aproximadamente

Material utilizado:

Lápis e folhas

Ambiente físico:

Uma sala suficientemente espaçosa, com mesas colocadas em forma circular.

Desenvolvimento:

O animador começará dizendo que, na vida diária, a maioria das vezes as pessoas não observam as qualidades, mas sim os defeitos do próximo. Neste exercício, cada qual terá a oportunidade de realçar uma qualidade de um companheiro.

I. O animador distribuirá uma folha a cada participante. Cada qual deverá escrever nela a qualidade que no seu entender caracteriza o seu companheiro da direita.

II. A folha deverá ser completamente anónima, sem nenhuma identificação, não deve ter o nome da pessoa da direita, nem estar assinada.

III. Em seguida, o animador solicita que todos dobrem a folha para ser recolhida, baralhada e distribuída.

IV. Feita a redistribuição, começando pela direita do animador, cada um lerá em voz alta a qualidade que consta na folha, procurando entre os membros do grupo a pessoa que, na opinião do leitor, se caracteriza por essa qualidade. Só poderá escolher uma pessoa entre os participantes.

V. Ao eleger a pessoa, deverá dizer porquê, essa qualidade a caracteriza.

VI. Pode acontecer que a mesma pessoa do grupo seja assinalada mais do que uma vez como portadora de qualidades: por isso, no final, cada um dirá em público a qualidade que escolheu da pessoa da direita.

VII. No fim do exercício, o animador pedirá a opinião sobre o mesmo.

A TROCA DE UM SEGREDO

Objectivo:

Criar maior capacidade de empatia entre os participantes.

Tamanho do grupo:

Quinze a vinte participantes.

Tempo exigido:

Quarenta e cinco minutos aproximadamente

Material utilizado:

Lápis e folhas.

Ambiente físico:

Uma sala com mesas.

Desenvolvimento:

I. O animador distribui uma folha a cada um dos elementos participantes.

II. Os participantes deverão descrever, na folha, uma dificuldade que sentem para relacionar-se, e que não gostariam de expôr oralmente.

III. O animador recomenda que todos disfarcem a letra para não revelar o autor.

IV. O animador solicita que todos dobrem a folha de forma idêntica; uma vez recolhidas, serão misturadas, distribuindo em seguida uma folha dobrada a cada participante.

V. Depois, o animador recomenda que cada um assuma o problema da folha, como fosse ele mesmo o autor, esforçando-se por compreendê-lo.

VI. Cada um, na sua vez, lerá em voz alta o problema que está na folha, usando a primeira pessoa “eu” e fazendo as adaptações necessárias, para propor uma solução.

VII. Ao explicar o problema aos demais, cada qual deverá personalizá-lo

VIII. Não será permitido debater nem perguntar nada sobre o assunto, durante a exposição.

IX. No final, o animador poderá liderar o debate sobre as reacções, formulando as seguintes perguntas:

-
- Como te sentiste ao descrever o teu problema?
- Como te sentiste ao explicar o problema de outro?
- Como te sentiste quando teu problema foi contado por outro?
- No teu entender, o outro compreendeu o teu problema?
- Conseguiu pôr-se na situação?
- Sentiste que compreendias o problema da outra pessoa?
- Como te sentiste em relação aos outros membros do grupo?
- Modificaram-se os teus sentimentos em relação aos outros, como consequência deste exercício?

Nota: este exercício terminará sem que nenhum dos participantes divulgue ao grupo o que escreveu.

TÉCNICA DO ENCONTRO

Objectivo:

- a) Estabelecer uma comunicação real.
- b) Ajudar os participantes a tornarem-se conscientes da verdadeira reacção de uns em relação com os outros, através da expressão dos sentimentos com todo o corpo.

Tamanho do grupo:

Vinte a vinte e cinco pessoas, aproximadamente.

Tempo exigido:

Depende das pessoas envolvidas no processo de reconhecimento.

Ambiente físico:

Uma sala suficientemente espaçosa para acomodar todos os participantes.

Desenvolvimento:

I. O animador convida duas das pessoas envolvidas para que fiquem de pé, uma em cada extremo da sala, silenciosas, olhando-se nos olhos, e que caminhem muito lentamente, uma em direcção à outra.

II. Sem que haja nada planeado, quando as duas pessoas se encontram, deverão fazer o que se sintam impelidas a fazer.

III. Poderão continuar o encontro durante o tempo que queiram.

IV. Terminado o encontro, o exercício prossegue, com outros dois, no caso de que seja necessário.

V. Ao final da experiência, fazem-se comentários, não só por parte dos protagonistas, mas também dos observadores.

COSME E DAMIÃO CONHECEM-SE

Objectivo:

- a) Ajudar aos membros do grupo a conhecer-se com facilidade, de uma maneira não ameaçadora.
- b) Explorar os sentimentos que se originam ao "tornar-se noutra pessoa".
- c) Explorar as dimensões de um encontro breve.
- d) Enfatizar a necessidade de saber ouvir cuidadosamente, durante uma conversa.

Tamanho do grupo:

Vinte e cinco pessoas, aproximadamente.

Tempo exigido:

Uns dez ou doze minutos para o encontro de dois, e dois minutos mais para a apresentação por pessoa.

Ambiente físico:

Uma sala bastante espaçosa para a formação de subgrupos de dois, com cadeiras.

Desenvolvimento:

I. O animador forma subgrupos de dois, orientando todos para que, usando cinco a dez minutos, procurem fazer um trabalho de conhecimento mútuo. Nesta entrevista procurem-se conhecer-se, evitando os dados chamados demográficos (lugar de nascimento, o trabalho actual, etc.) mas, em troca, enfoquem as características pessoais de cada um. Este exercício aponta também a treinar “o saber ouvir”. Para isto, convém assegurar-se de que se entendeu bem, dizendo por exemplo: “O que ouvi dizer foi...”

II. Depois de dez minutos, forma-se o círculo maior; corresponde a cada participante apresentar ao seu companheiro de subgrupo de dois. Para este trabalho, aquele que irá fazer a apresentação ficará de pé, por detrás da pessoa, usando, ao falar, a primeira pessoa, como se fosse ele mesmo a pessoa que se apresenta. Aquele que está sendo apresentado não pode intervir na sua apresentação, reserva o seu pronunciamento para o final do exercício.

III. No final, o animador coordena a discussão, procurando focalizar o que cada qual sentiu durante o exercício.

CLARIFICAÇÃO DE VALORES

Objectivo:

- a)** Demonstrar que os valores variam de acordo com as pessoas.
- b)** Conscienciar os membros participantes sobre o problema dos valores diferentes.

Tamanho do grupo:

De dez a quinze pessoas; o exercício pode fazer-se com vários subgrupos, simultaneamente.

Tempo exigido:

Vinte e cinco minutos, aproximadamente.

Material utilizado:

Papel em branco, lápis ou esferográfica. Folha com três frases.

Ambiente físico:

Uma sala suficientemente espaçosa, com cadeiras, para acomodar todos os elementos participantes.

Desenvolvimento:

I. O animador explica o exercício distribuindo uma folha com frases, para que possa escolher a mais importante entre as três. As frases podem ser, por exemplo:

- Ser generoso com as demais pessoas.
- Ser o seu próprio chefe.
- Ter amigos compreensivos.

II. Feita a selecção, formam-se subgrupos, juntando-se os membros de acordo com a eleição feita. Aqueles que escolheram, por exemplo, a primeira frase como mais importante, discutirão as razões que tiveram para fazer-lho. Assim, forma-se subgrupos semelhantes, para cada frase.

III. Depois de uns dez minutos de discussão, forma-se o plenário, para expor a todos os participantes as razões de eleição da tal frase.

IV. No final, haverá um tempo para opiniões sobre a experiência vivida no exercício.

OUTRAS FRASES

- Sair de mim mesmo para ajudar os demais.
- Poder indicar aos demais o que há para fazer.
- Livrar-se das normas e das leis.
- Fazer o que moralmente seja correcto.
- Preparar os demais para ajudar-me.

A HISTORIA DA MÁQUINA REGISTADORA

Exercício de decisão em grupo

Objectivo:

- a) Demonstrar como a busca de consenso melhora a decisão.
- b) Explorar o impacto que as suposições têm sobre a decisão.

Tamanho do grupo:

Subgrupos formados com cinco ou sete membros, é possível orientar vários subgrupos, simultaneamente.

Tempo exigido:

Quarenta minutos, aproximadamente.

Material utilizado:

Uma cópia da história da *Máquina registadora*, para cada membro participante e para cada subgrupo.

Lápis ou esferográfica.

Ambiente físico:

Uma sala suficientemente espaçosa, com cadeiras, para acomodar a todos os subgrupos.

Desenvolvimento:

I. O animados lê a história da máquina registadora.

II. O animador distribui uma cópia do questionário da *Máquina registadora* para cada membro participante; de sete a dez minutos empregará a lê-la e assinalar as declarações consideradas verdadeiras, falsas ou desconhecidas.

III. Em seguida, serão formados subgrupos de cinco a sete membros; cada subgrupo recebe uma cópia da história da *Máquina registadora*, para um trabalho de consenso em grupo, durante doze a quinze minutos, registrando novamente as declarações consideradas verdadeiras, falsas ou desconhecidas.

IV. O animador, em seguida anuncia as respostas correctas. (A declaração número 3 é falsa, a número 6 é verdadeira, e todas as demais são desconhecidas).

V. No final, haverá um breve comentário acerca da experiência vivida, focando sobretudo o impacto que as suposições causam sobre a decisão e os valores de grupo.

Máquina registadora

A História: Um comerciante acaba de ligar as luzes de uma sapataria, quando surge um homem pedindo dinheiro. O proprietário abre uma máquina registadora. O conteúdo da máquina é retirado e o homem corre. Um membro da polícia é imediatamente avisado.

Declarações acerca da história:

1	Um homem aparece logo que o proprietário acende as luzes da sua sapataria	V	F	?
2	O ladrão era um homem	V	F	?
3	O homem não pediu dinheiro	V	F	?

4	O homem que abriu a máquina registradora era o proprietário	V	F	?
5	O proprietário da sapataria retirou o conteúdo da máquina registradora e fugiu	V	F	?
6	Alguém abriu uma máquina registradora	V	F	?
7	Depois que o homem que pediu o dinheiro tomou o conteúdo da máquina registradora, fugiu	V	F	?
8	Ainda quando havia dinheiro na máquina registradora, a história não diz quanto	V	F	?
9	O ladrão pediu dinheiro ao proprietário	V	F	?
10	A história registra uma série de acontecimentos que intercalam a três pessoas: o proprietário, um homem que pediu dinheiro e um membro da polícia	V	F	?
11	Os seguintes acontecimentos da história são verdadeiros: alguém pediu dinheiro - uma máquina registradora foi aberta – o seu dinheiro foi retirado e um homem fugiu da loja	V	F	?

DINÂMICA DA EXCLUSÃO

Objectivo:

- a) Permitir aos participantes experimentar de forma consciente o que significa ser excluído do grupo.
- b) Enfrentar os sentimentos que se originam por exclusão.
- c) Experimentar os processos pelos quais a identidade social é concedida pelo grupo excluído e aceiteada pelos membros excluídos.

Tamanho do grupo:

Um número ilimitado de grupos pequenos, compostos de cinco a seis pessoas, cada um.

Tempo exigido:

Aproximadamente uma hora e meia.

Material utilizado:

Refrescos e biscoitos.

Ambiente físico:

Uma sala o suficientemente espaçosa, com cadeiras, donde vários grupos possam mover-se sem prejudicar aos demais.

Desenvolvimento:

- I. O animador forma subgrupos de cinco a seis pessoas, deixando uma pequena distância entre um grupo e outro.

II. Em seguida, o animador orienta cada subgrupo no sentido de excluir um membro, baseado em critérios fixados e aceites pelo grupo. Cada grupo terá vinte minutos para executar a tarefa. Quando cada subgrupo tenha excluído um membro, estes irão juntos a um lugar prefixado da sala.

III. Depois de todos os membros excluídos se encontrarem sentados no lugar predeterminado, o animador pede que os outros subgrupos tomem o seus refrescos e biscoitos, sem comunicar-se com o grupo dos excluídos.

IV. Depois de dez minutos, formam-se novamente os subgrupos, sem a presença dos membros excluídos; o animador solicita que cada subgrupo indique um membro para falar em nome do resto, no momento oportuno, explicando os critérios usados para excluir o membro. Convida, em seguida, ao grupo excluído a colocar-se no centro da sala, em volta dos outros subgrupos.

V. O animador pede que cada membro excluído comente as razões da sua exclusão, se pensa que a sua exclusão foi justificada, como se sente em relação ao grupo que o excluiu e em relação aos outros membros que formam o grupo dos excluídos.

VI. Depois de cada membro excluído ter falado, o animador solicita ao elemento representante de cada subgrupo os critérios adoptados por este, para excluir a pessoa e se sentiu que o critério foi correcto para o membro excluído

VII. A seguir, os membros excluídos retornam aos seus grupos de origem, e segue-se com a tarefa de comentar satisfatoriamente as fases iniciais do exercício.

VIII. Forma-se depois, o grupo maior para o plenário, e o animador apresenta comentários acerca do exercício realizado, enfatizando os aspectos sociais da identidade social, as características da interacção entre pessoas "estigmatizadas" e pessoas "normais", e as características de interacção entre pessoas "estigmatizadas".

TÉCNICA DA SAÍDA

Objectivo:

- a) Libertar as inibições pessoais bloqueadoras.
- b) "Soltar" o bloqueio das pessoas que se sentem impossibilitadas de mover-se ou de fazer o que gostariam de fazer.

Tamanho do grupo:

Quinze a vinte pessoas, aproximadamente.

Tempo exigido:

Depende da habilidade de cada pessoa.

Ambiente físico:

Uma sala suficientemente espaçosa para acomodar todos os participantes em forma circular.

Desenvolvimento:

I. O animador convida umas dez ou dôze pessoas a formarem um círculo apertado, com os braços entrelaçados.

II. Depois, convida um participante, preferencialmente uma pessoa inibida, para que fique de pé dentro do círculo.

III. Uma vez bem formado o círculo, a pessoa que está dentro recebe ordens para que procure sair da maneira que possa, por cima, por baixo ou soltando a cadeia de braços. Os componentes do círculo tentam ao máximo contê-la e não deixá-la romper o cerco.

IV. Depois de uma tentativa de uns quatro ou cinco minutos, pode-se prosseguir o exercício, trocando a pessoa que se encontra no meio do círculo.

V. Finalmente, uma vez terminada esta vivência, continua-se com comentários.

VI. Esta técnica pode estender-se tanto a uma situação em que a pessoa se sente constrangida por outro indivíduo, como quando alguém se sente constrangido por outro indivíduo. Neste caso, o que exerce constrangimento fica de pé, atrás da pessoa que pressupõe-se estar sendo constrangida, e coloca os braços à volta dela, apertando-a fortemente com os braços. A pessoa constrangida, procura então libertar-se.

A TEMPESTADE MENTAL

Objectivo:

- I.** Originar um grande número de ideias ou soluções acerca de um problema, evitando críticas e valorizações até ao momento oportuno.
- II.** Processar os resultados de uma sessão de tempestade mental.

Tamanho do grupo:

Qualquer número de subgrupos, formados por seis pessoas.

Tempo exigido:

Aproximadamente uma hora.

Material utilizado:

1. Papel e esferográfica.
2. Quadro ou uma cartolina

Ambiente físico:

Cadeiras ou se é possível mesas.

Desenvolvimento:

O animador começará dando um exemplo prático.

1. O animador forma subgrupos de seis pessoas. Cada subgrupo escolherá um secretário que anotará tudo.

2. Formados os subgrupos, o animador dirá as regras do exercício: não haverá crítica durante todo o exercício, acerca do que é dito; quanto mais “louca” a ideia, tanto melhor; deseja-se o maior número de ideias.

1ª FASE:

3. O animador apresenta um problema para resolver. Por exemplo: um navio naufragou, e um dos sobreviventes nadou até alcançar um ilha deserta. Como poderá salvar-se? O grupo terá 15 minutos para dar ideias.

2ª FASE:

4. Cumprido o tempo, o animador avisa que o mesmo terminou e que a crítica está proibida. Inicia-se a valorização das ideias e a eleição das melhores.

3ª FASE:

5. No caso de haver mais subgrupos, o animador pede que seja organizada uma lista única das melhores ideias.

4ª FASE:

6. Forma-se o plenário. Procede-se à leitura das melhores ideias e procura-se formar uma pirâmide cuja base serão as ideias mais valiosas.

PERDIDOS NO MAR

Objectivo:

- a) Melhorar o auto conhecimento de cada elemento do grupo da forma como funciona em grupo.
- b) Reflectir sobre a importância da negociação e entrada em consenso para se tomar decisões em grupo.
- c) Ajudar cada participante a prevenir conflitos.

Tamanho do grupo:

10 a 15 pessoas.

Tempo exigido:

Cerca de 35 minutos.

Ambiente físico:

Sala em que todos os participantes se sintam cómodos.

Desenvolvimento:

I. O animador com o grupo em círculo conta-lhes a história e descreve a tarefa.

II. Em seguida, dá a cada participante um folha com o registo das decisões e pede para cada um preencher a coluna A em 5 minutos.

III. Terminado o tempo pede ao grupo que se reagrupe em pequenos subgrupos de 3 a 5 elementos e dá-lhes 10 minutos para preencherem a coluna B1 (cada participante na sua própria folha) e marquem com uma cruz a diferença entre as duas decisões na coluna C.

IV. Logo de seguida sem discussão de grupo, o animador apresentará a chave que cada participante anotará na coluna D.

V. O animador dará mais uns minutos para cada participante individualmente ou em subgrupos preencher as colunas E e F.

VI. Segue-se a discussão dos resultados e a reflexão de cada participante.

Perdidos no mar

1ª PARTE

Os participantes considerar-se-ão passageiros numa viagem num navio no atlântico sul. Um incêndio de origem desconhecida destruiu grande parte do navio. A localização do navio é incerta, porque o equipamento de navegação foi destruído.

Pelo cálculo mais optimista, encontram-se aproximadamente a cinco mil quilómetros de terra.

Durante o incêndio conseguiu-se enviar um S.O.S., que foi recebido.

Anexa-se uma lista de quinze objectos que permaneceram intactos. Além disso há um bote com remos suficientemente grande para levar os sobreviventes e os 15 objectos.

Os sobreviventes têm, como objectos pessoais, alguns cigarros, alguns fósforos e algum dinheiro em notas.

A tarefa consiste em numerar estes quinze objectos em termos de importância para a sobrevivência. Coloque o número 1 para o objecto que no seu entender é mais importante. O número 2 para o segundo mais importante, até ao número 15, para o menos importante.

2ª PARTE

Pretende-se agora que o grupo chegue a um consenso. Isto quer dizer que para a escolha de cada um dos quinze objectos, em função da sua importância para a sobrevivência, deve-se procurar o consenso de cada membro antes de se tomar a decisão.

TENTE SEGUIR AS SEGUINTE ORIENTAÇÕES

Evite discussões acerca das ideias individuais, tentando encontrar a solução através de um raciocínio lógico.

Evite mudar de ideias só para evitar conflitos.

Evite usar meios como voto ou a negociação como forma de tomada de decisão.

Considere as diferenças de opinião mais como uma ajuda do que um obstáculo para a decisão.

REGISTO DAS DECISÕES

OBJECTOS						
SEXTANTE						
UM ESPELHO, TIPO MÉDIO						

CINCO GALÕES DE ÁGUA						
UM MOSQUITEIRO						
ALIMENTOS CONCENTRADOS						
MAPA DO OCEANO ATLÂNTICO						
UM COLCHÃO INFANTIL						
2 GALÕES DE ÓLEO MISTURADO COM GAZ						
UM PEQUENO RÁDIO TRANSISTOR						
UM REPELENTE DE TUBARÕES						
UM PLÁSTICO COM 3 "VERY LIGHTS"						
TRÊS LITROS DE RUM						
TRINTA METROS DE CORDA DE NYLON						
TRÊS CAIXAS DE CHOCOLATES						
UM EQUIPAMENTO DE PESCA						

A – Decisão individual

B – Decisão de grupo

C – Diferença entre a decisão individual e de grupo

D – Decisão dos especialistas

E – Diferença entre a decisão individual e a dos especialistas

F – Diferença entre a decisão do grupo e a dos especialistas

CHAVE

15, 3, 1, 14, 2, 12, 9, 4, 13, 10, 7, 11, 8, 5, 6

TÉCNICA NÃO VERBAL DO CONTROLO

Objectivo:

Experimentar sentimentos de domínio e de submissão.

Tamanho do grupo:

O exercício pode aplicar-se a qualquer número de participantes.

Tempo exigido:

Depende do número de vezes que se repita o exercício.

Ambiente físico:

Uma sala com cadeiras, suficientemente espaçosa para acomodar todos os participantes.

Desenvolvimento:

I. O animador diz a uma ou duas pessoas do grupo para ficarem de pé em cima de uma cadeira, continuando a participar nas actividades nessa posição.

II. É importante que as pessoas escolhidas tomem essa posição, sem se lhe dar mais explicações.

III. Transcorridos cinco ou mais minutos, o animador poderá solicitar a opinião das outras pessoas, a fim de observar se de facto tiveram a impressão de subordinação. Reflectir como essas simples modificações espaciais fazem aflorar nítidas sensações de comodidade e incomodidade.

IV. O exercício pode também variar, ficando alguém simplesmente de pé enquanto as demais pessoas estão sentadas.

AUTO CONHECIMENTO

Responda com **V** (Verdadeiro) ou **F** (Falso)

- | | | |
|-----|---|--------------------------|
| 1. | Eu refugiu-me frequentemente no sonho. | <input type="checkbox"/> |
| 2. | Eu defendo as minhas ideias com convicção. | <input type="checkbox"/> |
| 3. | Eu sei evitar o conflito, pois ele não me leva a nada. | <input type="checkbox"/> |
| 4. | Eu sei impressionar o meu interlocutor. | <input type="checkbox"/> |
| 5. | Aquele que fala mais tem vantagem num debate. | <input type="checkbox"/> |
| 6. | Eu cultivo voluntariamente o paradoxo. | <input type="checkbox"/> |
| 7. | Eu raramente "perco a cabeça". | <input type="checkbox"/> |
| 8. | Raramente consigo dizer que não, mesmo que tenha vontade ou razão. | <input type="checkbox"/> |
| 9. | Eu posso repetir um ideia que desaprovo. | <input type="checkbox"/> |
| 10. | "Com vinagre não se apanham moscas". | <input type="checkbox"/> |
| 11. | Eu sei que vou ganhar quando o meu interlocutor está na "minha onda". | <input type="checkbox"/> |
| 12. | É necessário saber destabilizar o interlocutor. | <input type="checkbox"/> |
| 13. | Eu não tenho preconceitos na presença dos meus | <input type="checkbox"/> |

	interlocutores.	
14.	Eu prefiro não exprimir as minhas ideias em frente de alguns interlocutores.	
15.	Por vezes acontece-me perder o “fio” da discussão.	
16.	Os argumentos definitivos deixam os outros sem “voz”.	
17.	Eu sei fazer com que os outros falem de forma a revelar informações pessoais.	
18.	Eu estou atento aos propósitos dos outros.	
19.	Eu prefiro abster-me do que enfrentar um conflito.	
20.	Eu sei impor as minhas ideias.	
21.	Eu posso defender brilhantemente um ponto de vista que eu desaprovo.	
22.	Eu consigo manifestar calmamente o meu desacordo total.	
23.	Eu abandono frequentemente a discussão por não saber defender as minhas ideias.	
24.	Eu estou à vontade no conflito.	
25.	Eu sou capaz de dizer que não compreendi uma ideia.	
26.	Por vezes é útil estar de bom humor.	
27.	Num discussão há um vencedor e um perdedor.	
28.	Eu sinto-me melhor fora da discussão, do que no meio da questão.	
29.	Eu consigo chamar a atenção e suscitar a escuta por parte dos outros.	
30.	Eu prefiro calar-me do que arriscar a dizer alguma asneira.	
31.	Ninguém é totalmente insensível à adulação.	
32.	Eu não temo o facto de embaraçar o meu interlocutor.	
33.	Eu sei que falar em primeiro lugar é um risco inútil.	
34.	Eu não tenho medo de ninguém.	
35.	Eu reconheço o direito de errar, tanto para mim como para o meu interlocutor.	
36.	Acontece-me não expressar uma ideia que me pareça até interessante.	

37.	A contradição diverte-me.	
38.	Eu defendo realmente e sinceramente as minhas ideias.	
39.	Nem sempre é oportuno dizer-se tudo aquilo que se pensa.	
40.	Eu lamento muitas vezes o facto de não ousar dizer tudo aquilo que penso.	
41.	Mesmo quando me pedem a opinião é-me penoso exprimir claramente a minha posição.	
42.	Dividir para “reinar” é um princípio que é sempre eficaz.	
43.	Eu raramente tomo a palavra espontaneamente.	
44.	É necessário também saber zangarmo-nos.	
45.	Sem procurar eu não temo o conflito.	
46.	Numa discussão eu saio vitorioso.	
47.	Eu sei dissimular as minhas ideias quando sei que elas não são partilhadas.	
48.	Eu sou capaz de mudar de opinião sem me sentir manipulado(a).	

CONTAGEM

Conte um ponto de cada vez que responder **V** (Verdadeiro) às questões, e coloque os seus pontos nas colunas seguintes em frente do número da questão correspondente.

FUGA	ASSERTIVIDADE	MANIPULAÇÃO	AGRESSIVIDADE
1	2	3	4
8	7	6	5
14	9	10	11
15	13	12	16
19	18	17	20
23	22	21	24
28	25	26	27
30	29	31	32
36	35	33	34
40	38	39	37
41	45	42	44
43	48	47	46
Total	Total	Total	Total

EXERCÍCIO DE BOMBARDEAMENTO INTENSO

Objectivo:

Expressar sentimentos positivos, de carinho e afecto para uma pessoa.

Tamanho do grupo:

Vinte a vinte e cinco pessoas, aproximadamente.

Tempo exigido:

Um ou dois minutos, por pessoa.

Ambiente físico:

Uma sala suficientemente espaçosa para acomodar todas as pessoas participantes do exercício.

Desenvolvimento:

I. O animador começa por explicar ao grupo, de acordo com a teoria de William C. Schutz, como o afecto se baseia na formação de laços emocionais, sendo geralmente a última fase que surge na evolução das relações humanas, depois da inclusão e do controlo: na fase de inclusão, as pessoas têm que encontrar-se umas com outras e decidir se continuam a sua relação. Os problemas de controlo exigem que as pessoas se confrontem umas com as outras e descubram como desejam relacionar-se. Para continuar a relação, é necessário que se formem laços afectivos, e têm então que abraçar-se, a fim de que se crie um vínculo duradouro.

II. Dada esta explicação ou outra semelhante, o animador pede ao participantes que digam à pessoa que vai ser o alvo dos comentários, todos os sentimentos positivos que têm para com ela.

III. A pessoa simplesmente ouve; pode permanecer no círculo ou sair dele e ficar de costas para o público.

IV. O impacto é mais forte quando cada um se coloca diante da pessoa, lhe toca, mira-a nos olhos e fala-lhe directamente. É outra maneira de realizar o exercício.

V. Às vezes, a verbalização ao final do exercício é útil; mas, geralmente as emoções são tão intensas que falar as dilui e o grupo prefere não fazer comentários, o que deve ser respeitado.

TÉCNICA DA PRESSÃO

Objectivo:

- a) Investigar os sentimentos de poder-dependência-competição, entre os participantes.
- b) Sentir as emoções interpessoais de hostilidade e competição.

Tamanho do grupo:

A experiência pode-se realizar com a presença de qualquer número de participantes.

Tempo exigido:

Três ou quatro minutos para cada dois.

Ambiente físico:

Uma sala bastante espaçosa para acomodar a todas as pessoas participantes no exercício.

Desenvolvimento:

A pressão é eficaz no caso de duas pessoas cuja relação contenha elementos negativos não resolvidos.

I. O animador coloca as duas pessoas de pé, frente a frente, no centro do grupo.

II. As duas pessoas receberam a seguinte instrução: "um de vocês coloca as mãos nos ombros do outro e pressiona-o para o chão. Pode usar o método que quiser para derrubá-lo, mas ele tem que ficar de costas, ou fazer o que quiser. Depois disso, você tem que ajudá-lo a pôr-se de pé. Novamente, ele o ajudará ou resistirá, de acordo com o que sinta". Terminado o exercício, invertem-se os papéis, repetindo todo da mesma maneira.

III. Durante o exercício, o resto dos participantes serão observadores.

IV. Depois de uns sete ou oito minutos, os membros em acção e os observadores farão comentários sobre as suas observações e reacções.

SOLUÇÃO CRIATIVA DE UM PROBLEMA

Objectivo:

- a) Observar atitudes do grupo na solução de um problema.

- b) Explorar influências interpessoais na solução de um problema.**

Tamanho do grupo:

Vinte e cinco a trinta pessoas; é possível a formação de subgrupos de cinco, que funcionem simultaneamente.

Tempo exigido:

Trinta minutos, aproximadamente.

Material utilizado:

Papel e lápis ou esferográfica.

Ambiente físico:

Uma sala suficientemente espaçosa para acomodar todos os subgrupos ao mesmo tempo.

Desenvolvimento:

I. O animador aclara que se trata da solução criativa de um problema, para o qual deve procurar-se consenso. Todos deverão prestar atenção sobre o processo de discussão, pois no final será analisado em grupo.

II. Em seguida, o animador expõe o problema que deve ser solucionado pelos subgrupos, durante dez minutos:

"Anos atrás, um mercador londrino ficou a dever uma grande quantia de dinheiro a uma pessoa que lhe fez um empréstimo. Esta pessoa enamorou-se pela jovem linda filha do mercador. Propôs-lhe, então, um acordo: disse que cancelaria a dívida do mercador se ele se casasse com a filha. Tanto o mercador como a filha ficaram apavorados. A pessoa que lhes havia emprestado o dinheiro, propôs então deixar a solução do caso à Providência. Para isso, sugeriu colocar uma pedra branca e outra preta dentro de uma bolsa de dinheiro vazia; a rapariga deveria retirar uma das duas pedras. Se retirava a pedra preta, tinha que se casar com ele e a dívida seria perdoada. Se retirava a pedra branca, permanecia com o pai e a dívida seria perdoada. Mas se se recusasse a tirar a pedra, o pai seria encarcerado e ela morreria de fome. O mercador teve que aceitar forçado. Eles estavam num caminho cheio de pedras, no jardim do mercador. O credor agachou-se para levantar duas pedras e ao fazer-lho escondeu duas pedras pretas e colocou-as na bolsa do dinheiro; mas foi visto pela rapariga. Pediu então à rapariga que retirasse a pedra que indicasse não só a sua sorte mas como também a sorte do pai." Corresponde ao grupo encontrar a solução que a rapariga idealizou para poder continuar na companhia do seu pai e cancelar dívida. (Solução: "A rapariga do conto meteu a mão na bolsa e retirou uma pedra. Sem embargo, antes de a olhar, descuidada, deixou-a cair no caminho, perdendo-se entre as outras e rapidamente apanhou uma pedra branca.")

III. Depois de dez minutos, o animador pede aos subgrupos a solução encontrada e solicita que expliquem o procedimento usado para chegar a conclusão.

IV. Enquanto todos não tenham encontrado a solução, pode-se continuar o trabalho; os subgrupos que acabaram ficam como observadores, sem intervir nos debates.

V. Em seguida, forma-se o plenário para comentar sobre o comportamento dos membros no grupo de discussão, focando as atitudes de:

- a) os que participaram pouco;
- b) os que dificilmente aceitarão ideias dos demais;
- c) os que tiveram nervosos, inseguros, durante o debate; demonstrações de inibição, etc.

TESTE DE RESISTÊNCIA A PRESSÃO SOCIAL

Objectivo:

Criar na pessoa a capacidade, o equilíbrio e a madurez suficiente para aceitar críticas, superar obstáculos, pessimismos, desânimos, censuras sociais, etc.

Tamanho do grupo:

Vinte e cinco a trinta pessoas.

Tempo exigido:

Quarenta minutos, aproximadamente.

Ambiente físico:

Uma sala suficientemente espaçosa para formar um círculo de cadeiras, com o fim de acomodar todos os participantes.

Desenvolvimento:

1. Dois ou três dos participantes, voluntários ou eleitos pelo grupo, um de cada vez, implacavelmente vai passando em frente de cada participante e diz-lhe tudo o que acha sobre ele, os aspectos positivos, negativos e ambíguos.

2. Se há tempo e interesse, seria bom que todos o façam, constituindo assim tantas "fotos" de cada indivíduo como o número de participantes.

3. Este exercício permite, entre outras, a seguinte variação: o animador poderá pedir que cada

participante aponte os aspectos positivos, negativos e ambíguos do seu companheiro da direita.

4. No final fazem-se comentários acerca do exercício realizado.

ENGANANDO O GRUPO

Objectivo:

Atrair a atenção sobre a confiança e a desconfiança, sobre a honestidade e a desonestidade, como medidas defensivas nas relações interpessoais.

Tamanho do grupo:

Vinte e cinco pessoas, aproximadamente.

Tempo exigido:

Trinta minutos.

Material utilizado:

Folhas de papel, lápis ou esferográfica.

Ambiente físico:

Uma sala com mesas, suficientemente espaçosa para acomodar todos os membros participantes.

Desenvolvimento:

I. O animador selecciona quatro ou cinco voluntários para que contem três incidentes ocorridos durante a infância. Estes incidentes podem ser verdadeiros ou fictícios, ou também um verdadeiro e dois fictícios, ou dois verdadeiros e um fictício. Fica a critério dos relatores a forma do relato, assim como a sequência. Deverão procurar não revelar quais são os verdadeiros e os fictícios.

II. Precisamente corresponderá aos membros participantes adivinhar quais são os incidentes verdadeiros e quais são os fictícios. Cada membro anotarà na sua folha os incidentes que julgue certos e os que não.

III. Depois do relato dos incidentes, e dizendo os relatores quais eram os verdadeiros e quais os fictícios, cada um contará quantas vezes foi enganado pelos relatores. Pode-se fazer um resumo no quadro, para ver a frequência dos enganados e os certos.

IV. Prossegue-se o exercício, formulando as seguintes perguntas:

- Como se sentiram tentando enganar o grupo?
- Que estratégia adoptaram?

- Como se sentiram os participantes do grupo, sabendo que podiam estar a ser enganados, pelos relatores?
- Porquê alguns participantes se deixam enganar mais facilmente que outros?
- Lembrem-se de situações em que tenham sido enganados ou em que tenham enganado a outros. Que sentiram?

V. Ao finalizar o exercício, podem-se pedir opiniões sobre o mesmo.

3 – INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

3.1 – Os formandos

Exercício de confronto

3.2 – Questionário

A elaborar quando da execução do 1º curso-piloto.

EXERCÍCIO DE CONFRONTO

Objectivo:

- a) Ajudar as pessoas a confrontar-se com o comportamento dos demais, com fins de ajuda mútua.
- b) Estimular o aceitar do *feedback* assim como também saber dá-lo às pessoas do grupo.
- c) Partilhar os sentimentos que nos envolvem ao dar ou receber o *feedback*.

Tamanho do grupo:

Um a quinze a vinte pessoas. Este exercício só poderá realizar-se quando os participantes já se conheçam o suficiente, ou seja quando o curso já está avançado.

Tempo exigido:

Uma meia hora, aproximadamente.

Desenvolvimento:

I. O animador começa esclarecendo o grupo sobre o processo de confrontação, e como muitas vezes o nosso comportamento constrange as pessoas do grupo.

II. Em seguida, o animador pede que todos procurem dentro do grupo aquela pessoa em frente da qual se sentem limitados ou embaraçados, incluindo o animador. Uma vez indicada a pessoa, não convém trocá-la.

III. Logo, um a um começa por dizer o nome da pessoa, descrevendo o comportamento que o constrange e começando a interacção com a seguinte frase: "A pessoa que mais me constrange é

....." e continua "A coisa que me
constrange é"

IV. A pessoa assinalada tem diversas alternativas: a) pode permanecer calada, não reagir às observações do companheiro; b) pode explorar ou explicar porquê as suas relações levam a outra pessoa a sentir-se constrangida.

V. Enquanto os dois participantes interagem, poderão solicitar a ajuda dos companheiros que confirmarão ou não as observações que estão a ser feitas.

VI. Depois que todos tenham feito os seus comentários acerca dos comportamentos constrangedoras, possivelmente surjam mais reacções, e o exercício continua; no final verbalizar-se-à a vivência.

4 – CONCLUSÃO

Como foi dito no início toda a dinâmica deste curso está directamente relacionada com a formação e experiência profissional do formador e suas características pessoais.

Este manual serve como “pista” no estudo e aprofundamento preparatório para dirigir este módulo.

Boa sorte e força para transmitir uma onda de alento no mar da vida por vezes cheio de turbulências.

BIBLIOGRAFIA

A FAMÍLIA

Bane, M.J. and D.T. Elwood. The Dynamics of Dependence: The Routes to Self-Sufficiency. 1983.

Boyer, Lisette Laurente e outros (1993). La mediation familiare. Paris Bayard Éditions.

Colon, Fernando. The Family Life Cycle. Edited by Elizabeth Carter and Monica McGoldick. New York: Gaedner, 1980.

Felin, Marír Helena; Güell Marír Anróuz (1992). Relación de Pareja. Técnicas para la convivência. Barcelona, ediciones Martínez, Roca, S.A.

Gameiro, José (1992). Voando sobre a Psiquiatria. Análise epistemológica de psiquiatria contemporânea. Porto, Edições Afrontamento.

Walsh, Froma, ed. Normad Family Processes. New York: Guilford Press, 1982.

Neuburger, R. Le mythe familial. Paris, E.S.F. Éditeur, 1995.

Relvas, Ana Paula (1996). O ciclo vital da família. Perspectiva sistémicas. Porto, Edições Afrontamento.

Richter, Horste (1990). A Família como Paciente. S. Paulo, Martins Fontes, Editora LTDA.

Sampaio, Daniel; Gameiro, José (1985). Terapia familiar. Porto, Edições Afrontamento.

Shorter, Edward (1975). A forma de Família Moderna. Lisboa, Terramar.

VIOLÊNCIA NA FAMÍLIA

Finkelhor, David and Gelles, Richard Jds. The Dark Side of Families: Current Family Violence Research. Beverly Hills, C.A.: Sage, 1983.

Gil, David G. Violence Against Children: Physical Chil Abuse in The United States. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1970.

Gordon, Linda. Heroes of Their Own Lives: The Politics and History of Family Violence. New York: Vikings. 1988.

"Lifting the Shade on Family Violence", a special issue of. The Family-Networker May-June 1986.

Watking, Carol. Victims. Aggressors and the Family Secret. St. Paul. MN: Minnesota Department of Public Welfare, 1982.

CONFLITOS

Alberti Emmons (1978). Comportamento assertivo: um guia de auto-expressão. Belo Horizonte. Interlivros.

Azevedo, L. (1996). Comunicar com Assertividade. IEFP.

Chiavenato, I. (1990). Recursos Humanos. Atlas.

Esperança, E. (1993). A comunicação não verbal. IEFP.

Fedman, R. (1985). Social Psychology – Theories, Research and Applications, International Student Edition.

Lloyd, S. (1988). Desenvolvimento em Assertividade- Técnicas Práticas para o Sucesso Pessoal. Monitor, Professor. Edições LDA.

Luthans, D. (1985). Organizational Behaviour, International Student Edition.

Mitchell, T e Larson Jr., J. (1987). People in Organization – An Introduction to Organizational Behaviour, McGraw-Hill International Editions.

DINÂMICA DE GRUPOS

Alcântara, Alcides de. Dinâmica de Grupo e sua importância no Ensino, Rio de Janeiro, SENAI - Departamento Nacional, 1972.

Antunes, Celso. Técnicas Pedagógicas de Dinâmica de Grupo, São Paulo, Editora Brasil S.A., 1970.

Berne, Eric. Jogos em que participamos, México, Diana, 1964.

Bersched, Ellen e Walster, Elaine Hatfield. Atração Interpessoal, São Paulo, Editora Edgard Blucher Ltda., 1973.

Harris, Thomas A.. Eu estou OK – Você está OK: as relações do bem-estar pessoal, Rio de Janeiro, 2.^a Edição, Artenova, 1973.

Klein, Josephine. O Trabalho de Grupo, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1974.

Lima, Lauro de Oliveira. Dinâmica de Grupo, Petrópolis, Editora Vozes Limitada, 1969.

Mailhot, Gérard Bernard. Dinâmica e Gênese dos Grupos, São Paulo, Livraria Duas Cidades, 1970.

Maisonneuve, Jean . La Dinâmica de los grupos, Buenos Aires, Proteo.

Mill, Theodore M.. Sociologia dos Pequenos Grupos, São Paulo, Livraria Pioneira Editora, 1970.

Shepherd, Clóvis R.. Pequenos Grupos, São Paulo, Editora Atlas S.A., 1963.

ANEXOS

Suporte teórico sobre alguns dos temas a desenvolver

ANEXO I - COMUNICAR

CONCEITOS / NOÇÕES BÁSICAS

Comunicação – entendida como via de entendimento entre as pessoas.

Não-comunicação – como via de conflito entre as pessoas.

Elementos imprescindíveis para que a comunicação cumpra o seu objectivo positivo:

- Objectivo (o porquê – porque se vai dizer)
- Conteúdo (o quê – o que se vai dizer)
- Forma (o como – como se vai dizer)

Esquema linear da comunicação / Elementos da comunicação

Emissor → Mensagem → Receptor

Objectivo → Conteúdo e Forma → Interpretação

Entre o emissor e receptor existe uma mensagem com forma e conteúdo. O emissor envia uma mensagem com o objectivo (com uma intenção). O receptor interpreta essa mensagem em função do conteúdo e da forma.

Quando existe uma alteração na comunicação o que acontece é que entre a intenção do que envia a mensagem (emissor) e a interpretação do que a recebe (receptor), medeia um abismo – o diálogo da comunicação é ineficaz – o chamado Diálogo de Surdos.

Factores ligados às dimensões da necessidade de comunicação

Para além do esquema linear da comunicação atrás referido, a comunicação é um processo muito mais complexo em que

as dimensões biológica, fisiológica, psicológica, social, cultural e/ou espiritual, interferem e influenciam.

1. Factores biológicos

É através dos órgãos dos sentidos, que o indivíduo recebe a informação sobre o seu meio ambiente. A capacidade do indivíduo de se relacionar com os outros está pois dependente da integridade dos seus órgãos sensoriais e do seu sistema locomotor.

2. Factores psicológicos

a) INTELIGÊNCIA

A capacidade de comunicação liga-se ao desenvolvimento das faculdades intelectuais do ser humano.

b) PERCEPÇÃO

Cada ser humano compreende o real a partir do seu próprio esquema perceptual, que influencia portanto a sua forma de comunicar.

c) EMOÇÕES

A necessidade de comunicar é influenciada pela maneira do ser humano reagir afectivamente a uma pessoa ou situação. Assim certas pessoas exprimem as suas emoções através do choro, do riso, ou da palavra, enquanto outros se fecham sobre si próprios.

3. Factores sociais

a) A capacidade de permutar entre as pessoa é facilitada se estas forem abertas à comunicação.

b) Ambiente inadequado – demasiados estímulos ou ausência e diminuição de estímulos.

c) Estatuto social.

4. Factores culturais e/ou espirituais

a) Educação e cultura – diversidade cultural.

Comunicação verbal / comunicação não - verbal

- ❑ A linguagem escrita e falada não é a única forma de comunicação.
- ❑ O conteúdo não verbal é tão importante como a verbal.
- ❑ A linguagem corporal, o movimento, os gestos, são uma via subtil e ampla de **mediatizar** a mensagem – deste conteúdo não verbal depende a interpretação e credibilidade do que é dito.

- ❑ Os padrões de comunicação verbal e não verbal variam entre culturas.
- ❑ A cultura favorece umas expressões e sanciona outras. As expressões são gestos considerados de boa ou má educação conforme o grupo ou a cultura onde o indivíduo está integrado ou com quem se relaciona.

Exemplos de comunicação não verbal e sua importância

Contacto ocular – pode induzir atenção, vergonha, receio, afecto, é uma condição imprescindível para iniciar o diálogo de forma igualitária.

Expressão facial – importância da coerência entre o que se diz e o que se manifesta mediante a expressão facial.

O tom e o timbre – o tom e o timbre são modeladores de expressão emocional – podem ajudar ao entendimento mútuo ou pelo contrário, irritar, aborrecer ou surpreender, quando afinal o que se diz não é nem irritante, aborrecido ou surpreendente.

A gesticulação – pode tornar pela sua existência a comunicação mais interessante. O seu excesso pode ser assustador. A sua inexistência pode tornar a comunicação monótona, desinteressante para o receptor.

A postura – a postura corporal como indicador de relaxamento, tensão, desejo de aproximação, timidez, insegurança.

Espaço pessoal – área necessária entre os indivíduos e os outros para que se sintam confortáveis.

Zona íntima (0 a 0,45mt)
Distância pessoal (0,45mt a 1,2mt)
Distância social (1,2 m a 3,5mt)
Distância pública (mais de 3,5mt)

Alguns pressupostos básicos facilitadores da comunicação

Ter muito claro o objectivo antes de começar a falar.

Ter também **atenção à forma como se fala**, para que a intenção não possa ser deformada.

Ser específico – comentários vagos não permitem ao receptor saber a intenção do emissor.

Ser breve – as pessoas que se repetem constantemente incorrem na possibilidade de esgotar a capacidade de escuta do receptor e cansá-lo.

Expressões como “nunca”, “sempre”, são termos absolutos que não permitem nem flexibilidade, nem a matização.

Ser flexível – a mudança atenta é necessária para facilitar a interacção entre as várias pessoas.

Escutar sem interromper. Para ser escutado há que escutar.

Estar atento à emissão de juízos de valor. A emissão de juízos de valor, pode alterar a comunicação e ser fonte de conflito entre os indivíduos.

Espontaneidade. Não obstante os pressupostos anteriores, cada indivíduo tem um estilo próprio de relacionar-se. Este estilo e os sinais não verbais que o acompanham constituem um dos estímulos implícitos da comunicação. Modificar ou ter em atenção estes aspectos, não implica a perda da espontaneidade.

ANEXO II - Multiculturalidade e Competência Cultural

Cultura – É o padrão de comportamentos e valores aprendidos e compartilhados por um grupo específico e transmite-se pelos seus membros de geração em geração.

Todos os indivíduos e grupos têm uma cultura - esta é uma medida da nossa humanidade.

Há centenas de culturas e sub-culturas cada uma com a sua própria história e formas aprendidas de sentir, pensar e comportar-se. É através da participação em grupos culturais que os seres humanos satisfazem uma série de necessidades, desde as biológicas às espirituais.

Cada indivíduo possui uma cultura com tradições que o direccionam na resolução dos problemas da vida (Leiminger 1978, 1991, 1993).

A cultura fornece aos membros de um grupo a estrutura organizacional para a transferência das tradições de um geração para a outra.

É a organização de uma cultura que a distingue de outra.

Os elementos organizadores incluem a linguagem e as artes, as práticas de puericultura, as práticas religiosas, a estrutura e valores familiares e as atitudes (Locke 1992).

Outros aspectos são importantes e diferem de cultura para cultura:

- o humor – o que uma cultura acredita ser divertido pode não o ser para outra
- as crenças, muitas delas baseadas em lendas
- as actividades de vida diária – o que para uns é considerado promíscuo não o é para outros
- os hábitos alimentares, vestuário, habitação são específicos de cada cultura.

Que recebemos da nossa família? Bastante mais do que em geral pensamos. Recebemos em herança tudo o que as gerações que nos precederam adquiriram. Cada um de nós não é mais do que um elo numa longa cadeia de transmissões que datam dos primórdios da Humanidade.

Somos portadores dessa herança nos nossos genes, assim como nos saberes e tradições que ao longo dos séculos, passam de pais para filhos. É por intermédio dessa herança que pertencemos a uma nação, a uma cultura profissional, social, religiosa. Somos ricos de conhecimentos, de competências, de aptidões, que poderão ser desenvolvidas (Bernard Briem 1996).

Cada um de nós vai-se integrando, adaptando e organizando dentro de um grupo cultural. As diferentes culturas têm os seus próprios valores, ideias diferentes, sobre o que está bem e mal.

A nossa própria cultura afecta os nossos valores e o nosso sentido de realidade.

Individualidade – tal como as culturas não são todas semelhantes, os indivíduos com a mesma cultura não são todos iguais. Cada indivíduo deve ser visto como um ser humano único, cujas diferenças devem ser respeitadas.

Alguns factores que determinam diferenças individuais, dentro dos mesmos grupos culturais:

- idade
- religião
- ambiente sócio-económico
- localização geográfica na região ou país de origem
- localização geográfica na região ou país de residência
- história do grupo sub-cultural com o qual as pessoas se identificam na região ou país de origem
- história do grupo sub-cultural com o qual as pessoas se identificam na região ou país de residência
- estatuto de imigração
- condições em que ocorreu a migração

Quando uma pessoa de uma certa cultura e com a sua individualidade vive num local onde predomina outra cultura, e não consegue adaptar-se integrando novos hábitos, valores, ideais, pode fazer surgir um conflito emocional.

Os conflitos culturais entre ideias diferentes do que está bem – entre os valores diferentes – são a base de muitos dos conflitos entre indivíduos, famílias, sociedades e nações.

Voltam à actualidade as noções de relação e transmissão entre as gerações.

Ao longo da História das diversas culturas e povos, conhecem-se períodos de rupturas como o saber do passado dos pais, dos mais velhos, e conhecem-se momentos de grande respeito e valorização dos conhecimentos legados pelos antepassados.

A memória do passado é importante na construção do futuro.

Actualmente há uma necessidade de criação de sinais e símbolos que sirvam de referência face à rapidez de mudança, a uma certa perda de consciência histórica (Machado Pais) face à atomização social, à diminuição de projectos e de compromissos colectivos e ao enfraquecimento das formas de coesão social tradicional (Nicole Lafiem e Clandine A. Doufut). Esta necessidade de

descoberta de referências é também uma forma de estabelecer pertenças.

Um outro fenómeno da nossa época é a presença simultânea de duas, três ou mais gerações, que favorece as influências recíprocas, transforma os modos de ser mútuos, pode acentuar as relações de competição ou de colaboração.

Todas estas questões tornam-se mais complexas e tomam novas dimensões, familiares, sociais, se se invocarem ao mesmo tempo as transmissões culturais, religiosas, profissionais e espirituais.

É todo este conjunto de conhecimentos, ideais e reflexões que serve de base ao desenvolvimento de uma sensibilidade às diferentes culturas e à aquisição de aptidões sociais que ajudam a alcançar uma certa competência cultural.

Competência cultural – a competência cultural é necessária para prestar cuidados que estejam de acordo com as necessidades de cada pessoa.

A competência cultural é um processo contínuo que motiva as pessoas a desenvolver conhecimentos, capacidades e técnicas, de modo a saberem lidar e a cuidar de indivíduos/famílias ou grupos.

A competência cultural reflecte um grau mais elevado de especialização (consciência) do que a sensibilidade cultural (mais empírica, mais instintiva) uma sensibilização para os valores, crenças, práticas e estilos de vida. Exemplo: Eu respeito os ciganos, mas se quiser intervir numa comunidade cigana, não sei lidar com eles. Vou ter que aprender a conhecer a sua cultura, costumes, hábitos, etc.

A competência cultural desenvolve-se principalmente através de experiências com pessoas de outras culturas. Reflecte a integração de consciência cultural e do conhecimento cultural para ir ao encontro das necessidades das pessoas.

Um dos exemplos mais importantes de competência cultural é a **comunicação**.

Os padrões da comunicação verbal e não verbal, variam de cultura para cultura e se não se compreende as regras da cultura do indivíduo em relação à comunicação, a aceitação da parte deste, pela pessoa que se aproxima, pode ficar prejudicada.

Ao falar-se de diferentes culturas é importante também reflectir-se sobre um aspecto imprescindível no estabelecimento de uma relação de ajuda: estamos a referir-nos ao espaço pessoal de um indivíduo.

Espaço pessoal – o espaço pessoal é a área necessária entre os indivíduos e os outros, para que se sintam confortáveis.

Este espaço difere das culturas e da individualidade de cada pessoa. Por exemplo – os “asiáticos” podem considerar o tocar em pessoas estranhas como inapropriado, logo o seu espaço pessoal deve ser maior do que outros que se sentem mais confortáveis com espaços pessoais mais reduzidos como por exemplo os latinos. Dois latinos podem no entanto ter “espaços pessoais” completamente diferentes, devido à sua própria individualidade.

A família nas diferentes culturas

As diferentes culturas definem de forma diferente as organizações sociais como por exemplo a organização familiar. Para uns, a família pode incluir elementos sem qualquer grau de parentesco, para outros, os membros da família dependem da família alargada e dos laços de parentesco, para apoio emocional e financeiro, nos momentos de crise.

A importância da família varia também entre as culturas.

Etnia – é o sentimento de pertencer a um povo, partilhado por um grupo de indivíduos. A etnia é sustentada pela raça, religião, nacionalidade ou por uma combinação destes factores e é influenciada pela educação, nível de rendimento, localização.

Baseia-se na partilha de padrões culturais semelhantes tais como valores, crenças, costumes, comportamentos e tradições que ao longo do tempo criam uma história comum.

A etnia refere-se ao nosso sentido de pertença a um grupo que comporta uma herança cultural, social e linguística. Implica opções conscientes e inconscientes relacionadas com a necessidade psicológica profunda de continuidade histórica, segurança e identidade.

Transmite-se através de uma linguagem emocional dentro da família e reforça-se numa comunidade mais ampla.

Raça – é primariamente, uma classificação social que assenta em marcadores físicos, como a cor de pele para identificar os membros do grupo (Spickard 1992). Os indivíduos podem no entanto pertencer à mesma raça, mas pertencerem a etnias diferentes.

Modificações físicas em gerações birraciais e multirraciais, levam a alterações na aparência física dos indivíduos e tornam a raça menos importante que a identidade étnica (Hall 1992).

ANEXO III - FAMÍLIA

BREVE RESENHA EVOLUTIVA

A família na nossa sociedade tem vindo a passar por mudanças consideráveis. Estas mudanças têm afectado o desenvolvimento da mesma, tanto na sua estrutura, função como na sua interacção interna e com a comunidade.

Família Tradicional

Tradicionalmente, até ao que se considera a família moderna (família nuclear) a família era mais uma unidade produtiva e reprodutiva do que uma unidade emocional.

“Uma consciência de tradição e maneiras ancestrais de conduzir os negócios achava-se presente no espírito das pessoas no desenrolar no seu dia a dia. Era por saberem que o propósito da vida consistia em preparar as gerações vindouras para agirem como as passadas tinham agido, que tinham regras bem definidas para moldar as relações dentro da família, para decidir o que era essencial e o que não era” (Edward Shorter, 1975).

Família Moderna

Na sua evolução a família foi enfraquecendo as suas ligações com os parentes afastados e o mundo externo e reforçando os laços com os membros mais chegados ⇒ chegando assim à família moderna, onde o modelo que sobressai é o da família nuclear.

Família Nuclear

Constituída por pai, mãe e filhos menores, em que os pais permanecem juntos ao longo das fases do ciclo de vida. Assim o padrão da família moderna definida com base na família nuclear é caracterizado como um “casamento legal entre um homem e uma mulher, durante toda a vida, sexualmente exclusivo, com filhos, em que o homem é o principal responsável pelo sustento e a autoridade fundamental” (Macklin, 1988).

A característica que a define é a relação entre pais (especialmente a mãe) e filhos, uma relação que dura por toda a adolescência até ao limiar do casamento.

Família pós-moderna

Actualmente a passar por mudanças demográficas consideráveis assiste-se a:

- ❑ Aumento da idade em que se verifica o primeiro casamento;
- ❑ Alteração da fertilidade e taxas de nascimento;
- ❑ Aumento da idade de nascimento do primeiro filho
- ❑ Aumento do número de solteiros e divorciados;
- ❑ Aumento das famílias monoparentais e reconstruídas;
- ❑ Aumento da população idosa;
- ❑ Aumento do número de famílias constituídas por elementos do mesmo sexo.

Todas estas alterações, evidentemente relacionadas com condições culturais, sociais, habitacionais e económicas, geram organizações familiares diferentes dos modelos tradicionais.

Não há pois um modelo correcto de família – Torna-se assim importante a **desconstrução do preconceito** em relação à qualidade dos modelos tradicionais, uma vez que um maior número de pessoas escolhem outros estilos de vida em determinadas fases da sua vida.

Continuando a ser um espaço privilegiado de crescimento, a família pode variar desde as noções tradicionais de família, à família nuclear e alargada, até estruturas familiares post-modernas tais como famílias monoparentais, famílias reconstruídas e famílias com elementos do mesmo sexo.

A família continua a desenvolver-se, mantendo muitas das suas funções e estruturas tradicionais, ao mesmo tempo que se adapta às mudanças nas circunstâncias económicas e às ideologias sociais (Macklin, 1988).

Definição de Família

A família pode ser definida através de vários conceitos.

Temos assim vários conceitos:

- ❑ Legais
- ❑ Laços de sangue
- ❑ Biológicos / genéticos
- ❑ Protecção
- ❑ Casamento
- ❑ Relação entre as pessoas

Actualmente as definições mais comumente aceites baseiam-se no **conceito relacional** e numa perspectiva sistémica. ⇨ A família é considerada um sistema em interacção, que articula entre si os vários componentes individuais.

Algumas definições propriamente ditas que descrevem actualmente a família:

- ❑ Conjunto de elementos emocionalmente ligados e em contínua relação com o exterior (Daniel Sampaio, 1985)
- ❑ Um sistema de membros independentes que possuem dois atributos: comunidade dentro da família e interacção com outros membros (Janosik e Green, 1992).
- ❑ Duas ou mais pessoas unidas por laços de proximidade emocional e partilha mútua e que se identificam como família.
- ❑ Dois ou mais indivíduos com origem no mesmo ou em diferentes grupos de parentesco e que estão implicados numa adaptação contínua de vida, geralmente residentes na mesma casa, que experimentam laços emocionais comuns e partilham entre si e com os outros certas obrigações (Johnson, 1992).

FUNÇÕES DA FAMÍLIA

A família tem dupla responsabilidade de dar resposta às necessidades quer dos seus membros quer da sociedade a que pertence.

FUNÇÕES INTERNAS

1. INTERNAS

- ❑ Assegurar a protecção material e psico-social dos seus membros;
- ❑ Facilitar o seu desenvolvimento e autonomia.

2 Externas

- ❑ Facilitar a adaptação dos seus membros na sociedade onde vivem e à sua cultura;
- ❑ Promover a transmissão dessa cultura às gerações seguintes.

CICLO DE VIDA FAMILIAR – ACONTECIMENTO DE VIDA

Ao longo da sua vida, a família vive acontecimentos que são decorrentes do seu desenvolvimento – nascimento dos filhos, crescimento dos mesmos, saída de casa destes, etc.; - e acontecimentos não previstos no seu desenvolvimento.

ACONTECIMENTOS DE VIDA	Normativos – (Ciclo de vida familiar)	Decorrentes do normal desenvolvimento do ciclo de vida (nascimentos, casamentos, . . .)
	Não Normativos – (Acidentais)	Decorrentes de situações as quais não se prevê antecipadamente a sua ocorrência (por exemplo: acidentes, m ortes prematuras, doenças, . . .)

CICLO DE VIDA

A teoria do desenvolvimento familiar foca-se nos aspectos gerais comuns de vida familiar e fornece uma visão longitudinal do **ciclo de vida**.

A estrutura conceptual do desenvolvimento familiar identifica pontos no seu ciclo em que ocorrem mudanças no estado e nos papéis dos seus membros.

Deve-se reconhecer que em todas as famílias há tarefas de desenvolvimento individuais e familiares a serem realizadas e que são unicamente daquela família em particular. É importante pois reconhecer que nem todas as famílias passam da mesma forma pelas várias fases do **ciclo de vida**.

DESENVOLVIMENTO FAMILIAR

Fases da Família	Tarefas de Desenvolvimento
Formação da família	<ul style="list-style-type: none"> - “casamento” - conhecimento e relacionamento com a rede familiar (de ambos os lados) - adaptação às culturas de origem e modos de vida de cada parceiro - planeamento familiar
Nascimento dos filhos (expansão familiar)	<ul style="list-style-type: none"> - estabilização da unidade familiar - reajustamento da família a um novo elemento no seu sistema
Família com filhos em idade pré escolar e escolar	<ul style="list-style-type: none"> - o jardim infantil e a escola – relacionamento familiar com instituições externas

Família com filhos adolescentes

- reajuste familiar a uma nova rotina
- promoção do desempenho escolar
- manutenção de um "casamento" estável
- equilíbrio da liberdade e responsabilidade dos adolescentes
- manutenção de uma comunicação aberta pais-filhos
- manutenção de uma relação conjugal estável e satisfatória
- construção de alicerces para as futuras fases familiares

Saída dos filhos de casa ("ninho vazio")

- apoio aos pais idosos
- independência dos filhos jovens adultos
- reajustamento na relação de casal

Família de "meia-idade"

- apoio aos pais idosos
- reforço da relação familiar
- manutenção da relação com os pais e os filhos
- promoção de um ambiente saudável
- cultivar actividades de tempos livres
- adaptação a problemas de saúde, dependência e morte dos progenitores

Família idosa

- adaptação à reforma
- manutenção de modos de vida satisfatórios
- adaptação à diminuição de rendimentos económico-financeiros
- adaptação à morte de um dos elementos do casal

PAPÉIS E NORMAS FAMILIARES

Decorrente das funções familiares e da sua estrutura organizativa, cada elemento da família desempenha um determinado papel – pai, mãe, marido, mulher, filho, irmão – e tem expectativas sobre como cada membro o desempenha. Os indivíduos são orientados por papéis que são “as expectativas de comportamento, de obrigação e de direitos que estão associados a uma dada posição na família ou no grupo social” (Duvall e Miller, 1985). Cada membro da família ocupa várias posições em simultâneo (Exemplo: a mulher que é simultaneamente avó, mãe e filha).

Cada família tem tendência a modificar os papéis familiares e os comportamentos esperados de um papel tendo em conta a sua estrutura e as forças internas e externas à unidade familiar.

Há variações consideráveis entre culturas na composição e organização de uma relação na unidade familiar. As relações entre os membros da família dependem não só das suas personalidades, mas também das suas posições numa estrutura de papéis e de posse de diferentes graus de poder.

As famílias têm normas sobre uma gama muito vasta de questões. Os pais geralmente decidem como todas as coisas devem ser feitas, determinam o estilo de vida e têm uma perspectiva de vida partilhada.

Desenvolvem-se “rituais” dentro de cada família, sobre o que acontece, como refeições, feriados, aniversários e períodos de lazer. Estes rituais permitem muitas vezes à família estabelecer regras e limites (que não estão escritos ou explicitados directamente), manter os seus valores e promover uma sensação de bem estar social.

PAPÉIS FAMILIARES

Em todas as famílias cada membro ocupa uma determinada posição ou tem um determinado estatuto, como por exemplo: marido, mulher, filho ou irmã. Cada membro da família ocupa habitualmente várias posições em simultâneo (marido, trabalhador, avô, etc). os indivíduos são orientados por **papéis** que são “as expectativas do comportamento, de obrigações e de direitos que estão associados a uma dada posição na família ou no grupo social” (Duvall e Miller, 1985, p.77). os indivíduos adquirem conhecimentos e desenvolvem habilidades, atitudes e competência para funcionar numa dada posição ao longo do processo de socialização. Infelizmente, um indivíduo pode ser impelido para uma posição sem ter a preparação adequada para desempenhar os papéis a ela associados, por exemplo: uma jovem adolescente que se torna mãe.

Dois indivíduos a ocupar a mesma posição não desempenharão os seus papéis exactamente da mesma

forma, embora as expectativas sociais lhe confirmem semelhanças. O âmbito do desempenho para ou o conflito gerado por um papel é afectado pelo processo de socialização. Os factores sociais e culturais que influenciam o desempenho de um papel implicam padrões de mudança social, ambiguidades, contradições, modificações e alternativas nas definições correntes do papel. Por exemplo, o movimento feminino levou alguns homens a sentirem dificuldades em definirem os seus papéis, enquanto algumas mulheres assumem uma postura defensiva em relação ao seu papel de donas de casa a tempo inteiro.

A classe social, a raça/etnia e a idade/geração têm implicações significativas na concepção e execução dos papéis. Entre a população pobre, uma mulher casada com um marido habitualmente presente tem poucos direitos mas tem exigências domésticas e obrigações económicas para com a família. As mulheres de classe socio/económica mais elevada têm mais liberdade e fazem a gestão das empregadas que executam os serviços domésticos. Entre as famílias urbanas que têm uma carreira profissional, a mulher pode desempenhar a sua própria carreira profissional a tempo inteiro, partilhar a autoridade com o seu marido e delegar a outros algumas das responsabilidades domésticas e de cuidados aos filhos. Geralmente, a mulher casada que trabalha a tempo inteiro ainda desempenha a maior parte das actividades domésticas e cuida dos filhos com maior ou menor ajuda do marido. Além das expectativas sociais e culturais sobre o comportamento dos membros da família, cada família tem também expectativas. Estas expectativas podem ou não ser congruentes com as da sociedade. Cada família tem tendência a modificar os papéis familiares e os comportamentos esperados de um papel tendo em conta a estrutura e as forças internas e externas à unidade familiar.

In: Enfermagem Comunitária – Marcia Stanhofel,
Teorias e desenvolvimento familiar

FUNÇÕES FAMILIARES

Todas as famílias têm certas funções que são desempenhadas para manter a integridade da unidade familiar e dar resposta às suas necessidades, às necessidades dos seus membros individualmente e às expectativas da sociedade. Duvall e Miller (1985) identificaram seis **funções familiares** que são geralmente aplicáveis a todos os tipos de estruturas familiares:

Geradora de afecto. O afecto é geralmente gerado entre o casal, entre os pais e filhos e entre os membros da restante família.

Proporcionadora de segurança e aceitação pessoal. A família proporciona um lar com uma estabilidade que possibilita que os membros da família se desenvolvam naturalmente à sua própria maneira e por si próprios.

Proporcionadora de satisfação e sentimento de utilidade. Na família os seus membros têm prazer em viver uns com os outros através de actividades que os satisfazem.

Asseguradora da continuidade das relações. Na maior parte dos casos é de esperar que as associações familiares que proporcionam relações simpáticas e estimulantes sejam duradouras.

Proporcionadora de estabilidade e socialização. A família serve de transmissora da cultura de uma geração para a seguinte e prepara os membros da família para os seus lugares na hierarquia social.

Impositora da autoridade e do sentimento do que é correcto. Dentro da família os seus membros aprendem em primeiro lugar as regras, os direitos, as obrigações e as responsabilidades características das sociedades humanas.

In: Enfermagem Comunitária – Marcia Stanhope,
Teorias e desenvolvimento familiar.

TEXTO

O estudo histórico das famílias no início da colonização dos Estados Unidos mostra que a maioria das estruturas familiares, correntemente existentes, estavam presentes naquela altura.. A diferença reside nos números encontrados em cada uma das estruturas: o lar nuclear íntegro, a família monoparental, a família fundida (fusão familiar), a família alargada, a família com três gerações, a família em que os dois elementos do casal trabalham e outras estruturas. Há numerosas perspectivas familiares para o século vinte e um. Novas estruturas familiares, que presentemente são experimentais, surgirão como famílias usuais "naturais"; por exemplo, famílias nas quais os membros não estão ligados por laços de sangue ou casamento mas que fornecem ajuda, preocupam-se, amam, têm intimidade e interação, factos que são necessários a todas as pessoas para viverem uma vida de qualidade. Estas estruturas familiares juntarão pessoas de gerações diferentes bem como pessoas de idades similares. O grupo do "baby-boom", com uma história de baixo índice de fertilidade, irá descobrir novos parentes capazes de cuidar deles nos anos 2010 a 2020 quando ele atingirem, mais tarde, a idade adulta. Novos "tipos" de famílias serão necessárias e em grande número, para poderem fornecer ambientes e cuidados idênticos aos familiares (Sussman, 1987). Há ainda outras tendências e perspectivas, conforme passaremos a expôr (Macklin, 1988; Settles, 1987; Sussman, 1987):

1. A existência e presença contínuas de múltiplas estruturas familiares resultarão em mudanças nos regulamentos federais relativos à qualificação de famílias para programas de assistência.
2. As decisões do tribunal continuarão a aceitar definições mais alargadas de família do que as definições tradicionais actuais e as legais.
3. Os adultos de meia-idade podem sentir-se "pressionados" com a dependência prolongada dos jovens adultos, que permanecerão na casa de origem por períodos de tempo mais longos e os pais idosos e os avós entrando nas suas casas como se estas fossem uma base de permanência.
4. As pessoas mover-se-ão de um tipo de habitação para outro, com mais frequência que no passado.
5. As pessoas terão histórias familiares e relações de parentesco mais complicadas resultantes dos divórcios e dos novos casamentos.
6. As mulheres continuarão a arcar com a maior parte dos custos associados com as mudanças tecnológicas e familiares.
7. Haverá um aumento do número de mulheres socializadas para, quando adultas, estarem orientadas para o trabalho ou para uma carreira profissional, particularmente por razões pessoais.
8. A redefinição até à igualdade dos papeis familiares continuará, ainda que tenham sido feitas tentativas para manter os papeis tradicionais.
9. O apoio ao indivíduo nas fases de transição da vida continuará a ser uma importante função familiar.

10. A relação primária pais e filhos continuará a ser a mais estável das relações familiares.

Teorias e Desenvolvimento Familiar; Marcia Stanhope, In:
Enfermagem Comunitária.

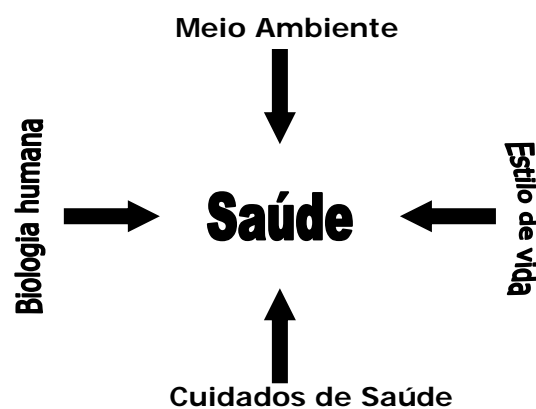
**CARACTERÍSTICAS DE UMA “FAMÍLIA SAUDÁVEL”,
segundo Whitaker**

- a) Tem uma noção de conjunto
- b) Existem fronteiras entre gerações
- c) Existe passagem de valores familiares ao longo do tempo
- d) Há flexibilidade nos papéis familiares
- e) A distribuição do poder é flexível e existe possibilidade de negociação
- f) Existe capacidade de brincar
- g) Os sintomas podem surgir em situações de crise, mas aprende-se com eles
- h) Existe diálogo
- i) A família está com o meio social envolvente.

ANEXO IV - SAÚDE E SAÚDE FAMILIAR

Saúde - Estado de completo bem estar físico, mental e social e não a ausência de doença (definição da OMS 1958).

Quadro – Determinantes de Saúde Meio Ambiente



A capacidade individual para alterar o estilo de vida é limitada pelas realidades de viver num sistema que pode restringir a participação na tomada de decisão e restringir as oportunidades económicas e educacionais, ou é limitada pela vivência num meio onde as ameaças externas à saúde, são comuns.

Os acontecimentos de vida podem fazer aparecer ou aumentar situações de vulnerabilidade e ou de risco. Exemplo: os adultos podem desenvolver a convicção que independentemente do que façam para conseguir ou conservar um emprego, os seus esforços são inúteis.

Os teóricos da família referem-se a famílias saudáveis mas geralmente não definem saúde familiar.

Segundo a perspectiva do modelo de Newman (1989) **saúde familiar** pode-se definir em termos de estabilidade do sistema caracterizado por cinco conjuntos de factores interactivos; fisiológico, psicológico, sociocultural, de desenvolvimento e espiritual.

Estes conjuntos de factores são avaliados à luz de 3 dimensões críticas relacionadas com a habilidade da família para interagir de forma eficaz com os factores de stress do ambiente.

A estabilidade do sistema familiar é assim demonstrada pela avaliação de integridade das **linhas flexíveis de defesa** das famílias, incluindo o desempenho de papéis, o

cumprimento de regras, os mecanismos de tomada de decisões, os processos de distribuição dos recursos; a **linha normal de defesa** das famílias, incluindo os padrões de comunicação, os mecanismos de resolução de problemas, os mecanismos para dar resposta às necessidades familiares de intimidade e afecto e as formas de lidar com a perda e a mudança; e as **linhas de resistência** tais como a inter-relação, os valores e crenças e a interdependência.

Vários factores contribuem para a ocorrência de resultados: ou efeitos saudáveis ou não saudáveis. Isto quer dizer que nem todos os expostos ao mesmo acontecimento apresentarão o mesmo efeito.

Riscos de Saúde – são os factores que determinam/influenciam se uma doença ou outra situação de falta de saúde pode ou não ocorrer.

Califano (1979) identifica quatro categorias gerais:

Risco biológico hereditário

Risco ambiental

Risco comportamental

Risco relacionado com a idade

Exemplo: uma história familiar de doença cardiovascular é um factor de risco único que é potencializado pelo tabagismo, um comportamento de risco. Esta combinação de riscos é maior para os homens do que para as mulheres. Assim o efeito combinado de uma história familiar, tabagismo, sexo, é superior à soma das probabilidades de cada um dos três factores de risco.

Risco biológico – a família desempenha um importante papel tanto no desenvolvimento como na gestão, quer em situação de doença quer em situação problemática. Formas de risco biológico experimentadas pelas famílias são a susceptibilidade para certas doenças.

Exemplo: diabetes, propensão para a hipertensão, doença cardiovascular, etc...

O padrão familiar de obesidade é uma condição que aumenta o risco dos indivíduos para várias situações.

Geralmente se uma família mantém um nível de saúde geral, os seus membros têm menor risco de contrair doenças.

Esta protecção pode ser aumentada pela manutenção de práticas saudáveis, tais como as imunizações (vacinas) em vigor, uma alimentação e um repouso adequados.

Risco social – a influência dos riscos sociais na saúde familiar está a ganhar um reconhecimento cada vez maior.

Um factor de stress social identificado é a discriminação social, cultural ou outra.

O peso psicológico resultante da discriminação/ou exclusão é por si só um factor interno e externo de stress que contribui para os factores de stress vividos pelas famílias.

Viver num bairro violento, viver em comunidades que não dispõem de recursos recreativos e de saúde adequados, viver em zonas que têm elevado índice de ruído, substâncias tóxicas na atmosfera provenientes por exemplo de indústrias, aumenta o risco de saúde familiar.

Risco económico – está provado que os pobres têm maior risco de problemas de saúde.

O risco económico é determinado pela relação existente entre os recursos financeiros da família e as suas necessidades.

Se pensarmos nas necessidades básicas; habitação, roupa, alimentação, educação e cuidados de saúde/doença adequados vemos que podem surgir situações em que o risco aparece, pois a quantidade de dinheiro que uma família precisa, necessita de ser tida em conta não só em função das despesas, mas também dos factores sociais.

Exemplos:

uma família pode ter bons rendimentos e por causa de um grave problema de saúde de um dos seus elementos não consegue cobrir as despesas em geral:

Famílias de certas etnias por vezes são alvo de discriminação ao procurar habitação, resultando isso em aumento do stress.

Há famílias que dispõem de recursos económicos para terem uma alimentação rica em gorduras e calorias, mas não para frutas e vegetais frescos.

Os acontecimentos de vida também podem ser responsáveis por um aumento de stress.

As mudanças e alterações na base de vida das famílias obrigam as famílias a novas situações e exigências.

Estas experiências requerem muitas vezes que as famílias mudem comportamentos, organizações e padrões de comunicação; tomem novas decisões; redistribuam papeis familiares; aprendam novas competências; e identifiquem e aprendam a usar novos recursos.

A forma como as famílias estão preparadas para lidarem com as mudanças e transições é afectada pela natureza do acontecimento: Se o acontecimento for antecipatório então é possível à família identificar os recursos necessários, fazer planos, aprender novas competências ou preparar-se de qualquer outra forma para o acontecimento e suas consequências. Este tipo de preparação antecipatória pode promover o processo de adaptação familiar e reduzir o stress

e os resultados negativos. Se por outro lado, o acontecimento for inesperado, as famílias têm pouco ou nenhum tempo para se prepararem e o facto pode resultar em aumento do stress, crise ou mesmo disfunção.

Surge uma **crise familiar** quando a família não é capaz de lidar com o acontecimento e se torna desorganizada/disfuncional; quando as exigências da situação excedem os recursos internos do sistema familiar.

Estilos de vida são determinados pelo padrão de hábitos pessoais de saúde e de comportamentos, assim, estilo de risco individual e familiar, está directamente relacionado com o padrão de hábitos pessoais de saúde e de comportamentos de risco.

As famílias detêm a principal responsabilidade na determinação da compra e preparação dos alimentos, no estabelecimento dos padrões de repouso, no planeamento de actividades familiares, na determinação e controlo de normas sobre a saúde e nos comportamentos de risco de saúde. Destes comportamentos de risco estão o consumo de certas substâncias como o tabaco (associado a vários tipos de cancro, doença de artérias crónicas, baixo peso à nascença, etc...), o álcool (causa de morte por homicídios, suicídios e acidentes com veículos motorizados), drogas (associado à transmissão do vírus HIV, gravidez não desejada, delinquência, insucesso escolar, violência e crime).

Apesar do **comportamento abusivo** e a violência não estarem limitados às famílias, a **violência intra-familiar** é um dos comportamentos de risco, que está a tomar cada vez mais importância. Não há estatísticas no nosso país mas cada vez se ouve falar mais na violência física entre casais, pais que maltratam os filhos e um aumento de incidência de maus tratos a idosos.

Estudos efectuados dentro e fora do país indicam que parece existir uma causa intergeracional na violência e nos maus tratos; os indivíduos que maltratam foram muitas vezes crianças maltratadas.

A **vulnerabilidade** é muitas vezes confundida com o conceito de risco. Este baseia-se num modelo que explica como certos aspectos da fisiologia e do meio ambiente, meio social e meio físico, tornam mais provável que uma pessoa venha a desenvolver problemas de saúde específicos. Por exemplo: um fumador está em risco de desenvolver cancro do pulmão porque com o fumo dão-se alterações celulares. Contudo, nem todos os que estão em risco desenvolvem problemas de saúde.

Alguns indivíduos parecem ter maior probabilidade que outros de desenvolver esses problemas de saúde para os quais estão em risco.

Estar em risco de um determinado problema de saúde é portanto necessário para o desenvolvimento desse problema, mas não é suficiente.

Uma família vulnerável tem maior probabilidade de desenvolver problemas de saúde como resultado da exposição ao risco, ou a ter piores consequências destes problemas de saúde do que as famílias em geral.

“A vulnerabilidade implica, portanto, que certas pessoas são mais sensíveis aos factores de risco que outras” (O'Connor, 1994).

Famílias vulneráveis – são famílias com antecedentes familiares de pobreza assim como de múltiplos problemas de natureza fisiológica, psicológica e social.

Os membros da família vulnerável têm habitualmente sentimentos profundamente arreigados sobre a forma como a sociedade em geral os considera:

Não são necessários ou desejados.
Não têm direito a existir realmente.
Não há nada que eles possam fazer.
Estão a ser destruídos pela própria sociedade.

Podem desenvolver sentimentos crescentes de impotência, raiva, desespero. Podem-se fechar sobre si mesmos, isolar-se, auto excluírem-se do ambiente à sua volta.

O sistema familiar torna-se um sistema de sobrevivência em vez de mudança e crescimento.

Casos como adolescentes grávidas, trabalhadores migrantes, indivíduos com doenças mentais graves, consumidores de drogas, indivíduos maltratados, pessoas com doenças transmissíveis, pessoas seropositivas ou com SIDA, ou com hepatite B ou C, aparecem entre os membros de famílias vulneráveis. Muitas vezes o que se pode observar é que no mesmo indivíduo ou família coexistem riscos cumulativos ou combinações de factores de risco.

Exemplos:

- uma adolescente grávida, pobre, que foi maltratada na infância actualmente consumidora de drogas.
- um consumidor de drogas, seropositivo e que tem uma doença mental grave.

Trabalhadores migrantes

Os trabalhadores migrantes enfrentam vários factores de risco, incluindo riscos ocupacionais associados com trabalho arriscado e fracas condições de trabalho e riscos socio-económicos devido à pobreza e falta de abrigo.

A desadaptação ao meio ambiente sem redes de suporte social, o stress a que são sujeitos permanentemente fazem com que se convertam em famílias vulneráveis.

Indivíduos com doenças mentais

Os indivíduos com doenças mentais como, pessoas com psicoses graves tais como esquizofrenia ou distúrbio bipolar (maníaco ou depressivo), também acabam por enfrentar um conjunto de problemas de saúde e sócio económicos. Muitas destas alterações aparecem na adolescência e em jovens adultos que estão a tentar iniciar uma vida independente, com uma certa estabilidade financeira e muitos a iniciar uma vida própria.

São situações que vão sujeitar os restantes membros da família a um grande stress, devido a alterações no relacionamento intra-familiar dando origem a conflitos, a muitas vezes perda de emprego e consequentemente diminuição de recursos económicos com agravamento natural do nível de vida.

Consumidores de drogas

O consumo de drogas é um problema grave na sociedade e como é óbvio no seio das famílias.

Inclui-se neste quadro tanto o consumo de drogas lícitas como o álcool (responsável por actos de violência, maltratos, pouco rendimento no trabalho) como de drogas ilícitas como por exemplo a heroína e a cocaína (responsáveis pelo desemprego, delinquência, actividades ilícitas, violências e maus tratos)

A existência de um elemento na família com este problema, origina em pouco tempo que a família sujeita a inúmeros factores de risco e de stress em alto grau se torne uma família vulnerável.

Indivíduos maltratados

Os maus tratos são cada vez mais um enorme problema, afectando indivíduos de todas idades. Os maus tratos físicos, emocionais e sexuais assim como a negligência, devem ser tratados como problemas.

O crime mais frequente é a violência adulta, a “violência doméstica”. Esta refere-se a um modelo de abuso e violência ou de ameaça de violência, que ocorre com regularidade num relacionamento íntimo (embora não necessariamente em coabitação).

A incidência de maus tratos em crianças aumentou nos últimos tempos: a negligência infantil é a forma mais comum de maus tratos a crianças, seguida de maus tratos físicos e depois de abuso sexual. Este está a aumentar rapidamente

ou talvez se comece a tornar mais conhecido, mais denunciado.

O comportamento abusivo parece estar relacionado com uma combinação de problemas de saúde mental, consumo de drogas e stressantes sócio-económicos tais como famílias disfuncionais e/ou com pressão financeira.

As famílias em stress e as que integram consumidores de drogas têm alto risco de maus tratos a crianças.

Pessoas com doenças transmissíveis

As más condições de vida, falta de abrigo, alimentação, sujeição constante ao stress, são variáveis responsáveis pelo alto risco que as famílias/populações têm de contrair doenças.

A incidência da tuberculose aumentou. Os problemas com a alimentação aumentaram, intoxicações por estafilocos e bactérias. A prevalência das doenças transmissíveis pode influenciar a saúde social e económica de uma família/população, pois quanto mais se está doente menos apto se está para trabalhar ou realizar outras actividades necessárias ao equilíbrio do grupo.

Pessoas seropositivas ou com SIDA

As pessoas seropositivas ou com SIDA são susceptíveis a outros riscos de saúde e sócio-económicos. Têm mais probabilidade de desenvolver outras doenças.

Os problemas sócio-económicos resultam da interferência com o trabalho, com a família e rupturas no estilo de vida.

Problemas sociais, psicológicos e emocionais associados a estas doenças podem ser os aspectos mais dramáticos que afectam as famílias onde esta problemática existe.

Doentes crónicos e/ou idosos

A doença crónica como por exemplo a esclerose em placas, e os idosos dependentes total ou parcialmente tornam a sua família uma prestadora de cuidados.

Ao não haver estruturas suficientes ou equipadas suficientemente para receber pessoas dependentes, a prestação de cuidados a estes indivíduos têm-se tornado responsabilidade familiar. Tanto os idosos, como os doentes dependentes como os membros das famílias, resistem fortemente à colocação em lares e vêem o internamento como um insucesso pessoal.

A família como prestadora de cuidados coloca grandes exigências tanto a nível individual como familiar. Muitos são submetidos a stress psicológico, físico e financeiro. As mulheres que prestam cuidados podem ver-se numa situação de ter de sacrificar o seu emprego e o futuro económico.

A família actual pode conter quatro gerações aumentando o potencial de cada vez mais idosos necessitarem de cuidados. As taxas de fertilidade mais baixas significam uma diminuição do tamanho das famílias com cada vez menos filhos que partilham a responsabilidade de prestar cuidados.

Os custos dos cuidados aos membros da família são muitas vezes muito superiores aos seus recursos financeiros.

Quanto mais tempo a família é sujeita a este esforço físico, psicológico e financeiro, maior é o stress, maiores são os factores de risco a que o sistema familiar fica sujeito, e maior se torna a vulnerabilidade da saúde familiar.

ABUSO E VIOLÊNCIA

Violência na Família

Abuso – Uso errado, excessivo ou injusto: abuso de autoridade. Erro. Práticas injustas.

Abusar – Fazer mau uso. Usar exorbitantemente: abusar do poder de força, do crédito etc.. Enganar: abusar da confiança, da inocência de alguém.

Violar – Abusar com violência, de uma rapariga (rapaz) ou de uma mulher (homem). Infringir, transgredir: violar a lei, invadir ou destruir de modo sacrílego: violar um templo, violar uma sepultura, violar uma carta; devassar uma carta dirigida a outrem. Violar um segredo: divulgá-lo.

Violência – Estado daquilo que é violento: a violência dos ventos, das paixões. Força de que se faz uso contra o direito, contra a lei: empregar a violência. Constrangimento exercido sobre alguma pessoa para a obrigar a fazer ou a deixar de fazer um acto qualquer; coacção.

ANEXO V - O CONFLITO

Abordagem Geral

Vivemos numa sociedade em constante mudança, com avanços tecnológicos intensos e com uma grande mobilidade de populações, e naturalmente estas mudanças criam conflitos.

Este é quase sempre conotado negativamente e vivido com desconforto. Mas ele é inevitável e está presente em todos os aspectos da nossa vida. Não é bom, nem mau; simplesmente existe. É como a chuva, quando na quantidade adequada e

no lugar e momento certos é proveitosa, já em demasia no lugar e momento errados pode produzir uma inundação catastrófica. As pessoas, as instituições precisam de um nível adequado de conflito para crescer e prosperar. Não podemos eliminá-lo, mas podemos “arranjar” maneiras de manejá-lo ou preveni-lo. O conflito é uma expressão de insatisfação com uma interação, com um procedimento. Esta insatisfação pode ser o resultado de múltiplos factores:

- ❑ Expectativas divergentes
- ❑ Objectivos contraditórios
- ❑ Interesses em conflito
- ❑ Comunicações confusas
- ❑ Relações interpessoais insatisfatórias

Quando os projectos pessoais, grupais ou institucionais, **colidem** temos basicamente instalado um **conflito**. É importante clarificar que o conflito não é um mero desacordo. Desacordos existem em todos os relacionamentos interpessoais, grupos, familiares ou institucionais; passa-se para uma situação conflituosa quando os interesses, os projectos, as expectativas das partes **colidem**.

Podendo os conflitos ser de várias naturezas e ordens, limita-se aqui o conflito ao nível interpessoal (incluindo a família e instituição).

A este nível salientam-se três tipos de conflitos:

Colisão de culturas

Exemplo: relações conflituosas entre vizinhos de culturas diferentes.

Dois ou mais indivíduos do mesmo grupo colidem

Exemplo: Dois funcionários que independentemente dos objectivos da instituição, têm relações pessoais conflituosas.

Um indivíduo colide com o grupo

Exemplo: Numa família, um dos seus elementos sistematicamente não cumpre as regras familiares.

A atitude de cada indivíduo ou grupo face ao conflito, a sua visão acerca de como se dão as mudanças, o seu estilo de comunicação, os seus valores, influenciam naturalmente a forma como cada pessoa maneja o conflito, e como a sua resolução implica mudanças, a maior parte das vezes prevalece o status quo, porque os indivíduos aceitam o conhecido mais facilmente que o desconhecido.

Deste desconforto face ao conflito surgem basicamente dois tipos de resposta, que não procuram manejá-lo, resolve-lo.

1. Respostas que visam escapar ao conflito

- **NEGAÇÃO** – “Tapar a cabeça com o capuz” – a pessoa ou o grupo nega a existência de conflitos – “somos uma grande família feliz”.

- **EVITAMENTO** – “Enterrar a cabeça na areia como a avestruz” – vão-se fazendo concessões e alterações sem nunca ir às razões do conflito ou classificá-lo. “O meu marido bateu-me, mas arrependeu-se em seguida e pediu-me perdão”.
- **ACOMODAÇÃO** – “Por favor não façam ondas – isto é mesmo assim, vai-se resolvendo. Já estou habituado a ser tratado assim pelo meu patrão”.

2. Respostas que visam “dar luta” ao conflito

ARROGÂNCIA – Observação, comentário de um dos lados em conflito, que desmerecem a outra parte em vez de procurar identificar as causas de fundo.

ENTRADA EM LUTA ABERTA – Manifestação de atitudes prepotentes em que não reconhece quaisquer razões à outra parte.

Processos de resolução de conflitos

Trabalhar o conflito implica conhecer a sua natureza, as suas causas e trabalhar a sua resolução. Nem todos os conflitos requerem os mesmos mecanismos para a sua resolução. Comumente são apresentados três procedimentos para a resolução de conflitos:

A negociação

A mediação

A arbitragem

A negociação é um processo baseado nos interesses das partes em conflito, em que estas encontram as suas próprias soluções sem a ajuda de terceiros. O seu resultado pode ser um benefício mútuo, com perdas e ganhos de ambos os lados.

A mediação e a arbitragem pressupõem a existência de um terceiro elemento. Enquanto na primeira (mediação) este terceiro elemento é neutral, sendo apenas um facilitador que ajuda as partes em conflito a encontrar uma solução satisfatória, na arbitragem tem um papel vinculatório, ou seja, as suas decisões obrigam ao seu cumprimento pelas partes em conflito.

A negociação é o procedimento mais usado pelas famílias, nas relações interpessoais e pelas organizações. A mediação é um processo que começa a ser muito utilizado nas

organizações e em processos de divórcio por exemplo, em que o mediador é um facilitador que permite aos pais chegar a acordo, nomeadamente em relação à partilha de bens e à forma de custódia dos filhos. Como exemplo de arbitragem, temos as disposições tomadas pelo juiz num processo de divórcio litigioso em que estas são vinculatórias para ambos os pais.

Muitas vezes não basta um procedimento e é necessário um conjunto mais vasto de procedimentos.

Prevenção de conflitos

É muitas vezes difícil identificar as causas que produzem o conflito e qual o seu efeito. Embora como já se disse, o conflito exista e seja proveitoso até certo nível, será com certeza prejudicial se se verificar uma escalada ou se houver incapacidade de lidar com a situação.

A prevenção baseia-se no conhecimento da existência de desacordos e conflitos e na utilização de habilidades ou mecanismos por antecipação, evitando assim as roturas, a escalada do conflito ou as consequências de conflitos não resolvidos.

Naturalmente atitudes como a abertura, a tolerância à diversidade, o compromisso, o reconhecimento e abordagens das diferenças, são facilitadoras de relações interpessoais mais satisfatórias, de diminuição de situações conflituosas e são indicadores da capacidade do indivíduo de lidar com o conflito.

Os teóricos do conflito em meio organizacional sugerem algumas estratégias preventivas como:

Soluções de problemas com suficiente antecipação, para estarem em condições de evitar uma escalada que leve ao surgimento do conflito.

Métodos de estabelecimento de relações tais como a associação, a criação de consensos, a criação de regras através da negociação, e o estudo de métodos de solução conjunta de problemas.

Reconhecimento do conflito como inevitável e definição por antecipação de mecanismos acordados, para canalizar os conflitos quando estes surgem.

Com os acertos necessários e tendo em conta a dinâmica específica da família, estas estratégias baseadas nos interesses das partes em potencial desacordo, podem ser transpostas para a família como se verá na abordagem sobre conflitos familiares.

ANEXO VI - CONFLITOS FAMILIARES

Estratégias de Prevenção

A comunicação efectiva é um elemento básico de relações interpessoais satisfatórias.

A falta de comunicação e clareza são terrenos férteis para a manutenção de relações familiares disfuncionais. Não quer isto dizer que os membros de uma família tenham que estar em permanente acordo. O desacordo surge inevitavelmente na família e não é necessariamente conflituoso.

Uma das funções da família é criar um espírito de pertença e ao mesmo tempo facilitar a individuação dos seus membros, implicando que cada indivíduo que pertence à família pode manifestar a sua opinião, trocar informações sem temer opiniões contrárias.

Também os conflitos na família não são maus em si; o que pode perturbar/alterar a relação familiar é a incapacidade da família de ir resolvendo os problemas, embora a maioria tenha competência para lidar com as situações conflituosas que lhe vão surgindo.

Quando se verificam situações de ruptura ou de escalada de conflitos, pode ser necessário a intervenção de técnicos que ajudem a família a ultrapassar a crise.

Nas “etapas” de desenvolvimento familiar e nalgumas situações vivências do dia a dia, as famílias passam por fases de maior tensão, que podem implicar alterações dos papéis, das regras e expectativas e comportamentos dos diferentes membros da família. Como se disse a grande parte das famílias consegue ultrapassar, se estiverem atentos, podendo utilizar estratégias que melhorem o seu relacionamento e permitam uma melhor satisfação e adaptação dos seus membros.

Comunicação na Família

Melhoria das habilitações de comunicação

comunicação clara e directa

escuta activa

comunicação que não ataque a personalidade dos membros da família

comunicação assertiva (ver textos sobre assertividade)

clarificar pontos de tensão

clarificar contradições entre desejos

clarificar expectativas e realidades concretas

Dinâmica familiar

clarificar os estatutos dos membros
clarificar e definir funções e papéis
ser flexível na adaptação a novas funções e papéis quando necessário
quanto mais democrática é o a base de poder dentro da família, menos possibilidade há de ocorrência de conflitos (nomeadamente a violência)
desenvolvimento de redes primárias – família alargada, amigos, vizinhos, grupos comunitários – quer em situação de crise, quer no seu dia a dia (o isolamento social é reconhecido como factor de vulnerabilidade nas famílias e nos indivíduos que vivem fechados sobre si mesmo, sem contactos com a família alargada e mal integrados no meio onde vivem)

ESTRATÉGIAS PARA LIDAR COM A CRISE

(adaptado da estrutura conceptual de Burr e Klenn)

aceitar a situação e os outros
adquirir conhecimento útil
mudar a forma de ver ou definir a situação (reformular a situação)
expressar sentimentos e afecto
evitar ou analisar sentimentos negativos e expressões incapacitantes de emoção
estar sensível às necessidades emocionais dos outros
reforçar/aumentar a coesão (intimidade familiar)
reforçar/aumentar capacidade de adaptação
desenvolver a confiança progressiva
reforçar/aumentar a cooperação
reforçar/aumentar a tolerância mútua
ser aberto e honesto
escutar/prestar atenção uns aos outros
ser sensível à comunicação não verbal
procurar ajuda (e apoio de outros)
cumprir as expectativas nas organizações
estar envolvido em actividades espirituais
desenvolver a autonomia, independência e auto-suficiência
manter-se activo através de hobbies

In: Enfermagem Comunitária

Riscos de Saúde Familiar, Carol Loveland-Cherry.

ANEXO VII - ASSERTIVIDADE

Ao falar não só se estabelece uma comunicação intelectual e abstracta como se cria uma relação afectiva. Essa relação afectiva pode ser facilitadora ou não da comunicação. Tanto o receptor como o emissor têm necessariamente formas diferentes de pensar, sentir e agir.

Saber dizer sim ou não quando há razões para isso torna-se por vezes difícil para os intervenientes da relação.

O comportamento assertivo é pois “um comportamento que torna a pessoa capaz de agir de acordo com os seus próprios interesses, a afirmar-se sem ansiedade, a expressar sentimentos sinceros, sem constrangimentos, ou a exercer os seus próprios direitos sem negar os alheios” (Alberto Emmons).

A assertividade implica pois manter um critério, uma opinião, uma reclamação, uma posição se esta é justificada fazê-lo de forma calma, tranquila, tom de voz sossegado e seguro, gesto firme.

TEXTO

O comportamento agressivo resulta habitualmente num “rebaixar” do receptor. Os seus direitos foram negados e ele sente-se ferido, humilhado e na defensiva. Embora a pessoa agressiva possa atingir seus objectivos, ela pode também gerar ódio e frustração que poderá receber mais tarde como vingança.

Por outro lado, um comportamento **assertivo** apropriado na mesma situação aumentaria a auto apreciação do emissor e uma expressão honesta de seus sentimentos. Geralmente ele atingirá seus objectivos, tendo escolhido por si mesmo como agir. Um sentimento positivo a respeito de si mesmo acompanha uma resposta assertiva.

Do mesmo modo, quando as consequências destes três comportamentos contrastantes são vistas da perspectiva de uma pessoa “sobre a qual” eles são emitidos (ou seja, o indivíduo ao qual o comportamento é dirigido), surge um padrão paralelo. O comportamento não assertivo produz frequentemente sentimentos que vão de simpatia a um franco desprezo pelo emissor. Também a pessoa que recebe a acção (receptor) pode sentir culpa ou raiva ao atingir os seus próprios objectivos às custas do emissor. Pelo contrário, uma transacção envolvendo asserção aumenta os

sentimentos de auto valorização e permite a expressão total de si mesmo. Além disso, enquanto o emissor atinge os seus objectivos, os objectivos do indivíduo ao qual o comportamento é dirigido também podem ser atingidos.

Em suma, é claro então que no comportamento não assertivo o emissor se prejudica pela própria auto desvalorização; e no comportamento agressivo o receptor é prejudicado. No caso de um comportamento assertivo, nenhuma pessoa é prejudicada e, a menos que os objectivos desejados sejam totalmente incompatíveis, ambos podem sair-se bem.

Alberti, Emmons. Comportamento Assertivo: um guia de auto expressão. Belo Horizonte; Interlivros, 1978.

EXEMPLOS DE CASOS:

1. "Jantando Fora"

O Sr. e a Sra. Silva estão num restaurante de preços moderados. O Sr. Silva pediu um bife especial, mas quando foi servido percebeu que estava muito bem passado, ao contrário do que ele havia pedido. O seu comportamento é:

Não - Assertivo (passivo):

O Sr. Silva resmunga para a mulher a respeito do bife "queimado" e diz que não volta mais aquele restaurante. Ele não diz nada ao empregado e responde "tudo bem" à sua pergunta "está tudo bem?". A sua noite e o seu jantar são altamente insatisfatórios e ele sente-se culpado por não ter tomado uma atitude. A auto-estima do Sr. Silva e a admiração da Sra. Silva por ele são diminuídas pela experiência.

Agressivo:

O Sr. Silva chama o empregado à mesa e é injusto e grosseiro com ele por não o ter atendido bem. A sua atitude ridiculariza o empregado e constrange a Sra. Silva. Ele pede e recebe outro bife mais de acordo com o que queria. Sente-se a controlar a situação, mas o embaraço da Sra. Silva cria atrito entre eles e estraga a noite. O empregado fica humilhado e zangado para o resto da noite.

Assertivo:

O Sr. Silva chama o empregado à sua mesa, lembra-lhe que pediu um bife especial, mostra-lhe o bife bem passado, pede-lhe educada mas firmemente que o troque por um mal passado como ele havia pedido. O empregado pede desculpa pelo erro e rapidamente o atende. O casal aprecia o jantar e o Sr. Silva sente-se satisfeito consigo mesmo. O empregado sente-se feliz com o cliente satisfeito e o serviço adequado.

2. "Fumando Haxixe"

Luisa é uma aluna do secundário, muito simpática, que se tem encontrado com um rapaz muito atraente do qual tem gostado muito. Numa noite ele convida-a a sair com outros dois casais, ambos casados.

Quando todos se reuniram na festa, Luisa sentiu-se muito bem e gostou muito. Depois de uma hora mais ou menos, um dos homens casados pegou nalguns cigarros de haxixe e sugeriu que todos fumassem. Todos prontamente aceitaram, excepto Luisa, que não queria experimentar haxixe. Ela entra em conflito, porque o rapaz que admira está a fumar haxixe e, quando ele lhe oferece o cigarro, ela decide ser:

Não - Assertiva:

Aceita o cigarro, demonstrando já ter fumado haxixe antes. Ela observa atentamente os outros para ver como eles fumam. No fundo, ela teme que eles lhe peçam para fumar mais. Os outros estão a falar em "ficar muito doidos" e Luisa está preocupada com o que o rapaz está a pensar dela. Ela negou-se a si própria, não foi sincera com o seu namorado, e sente remorsos por ter entrado numa situação que não queria.

Agressiva:

Luisa fica indignada quando lhe oferecem o haxixe e explode com o rapaz por a ter levado a uma festa de tipo tão "baixo". Diz que prefere voltar logo para casa do que ficar com este tipo de gente. Quando as outras pessoas da festa lhe dizem que não precisa fumar, se não quiser, ela não se satisfaz e continua indignada. O seu amigo fica humilhado, envergonhado perante os seus amigos e desapontado com ela. Embora ele continue cordial com a Luisa quando a leva para casa, não a convidará mais para sair.

Assertiva:

Luisa não aceita o cigarro, dizendo simplesmente: "Não, obrigada. Não estou com vontade". Ela continua, explicando que nunca fumou antes e que não tem vontade de fazê-lo. Diz que preferiria que os outros não fumassem, mas reconhece o direito que eles têm de fazer as suas próprias escolhas.

3. "O Filho do Vizinho"

O Sr. e Sra. Neves têm um filho de dois anos e uma filha de dois meses. Recentemente, por diversas noites, o filho do vizinho de 17 anos, tem ficado no seu carro, ao lado da casa, ouvindo música altíssima. Ele começa exactamente na hora em que as duas crianças do casal Neves se recolhem para dormir, exactamente ao lado da casa onde o rapaz ouve a música. A música alta acorda as crianças toda noite e é impossível para os pais fazê-las dormir enquanto a música continua. O casal Neves está incomodado e decide ser:

Não - Assertivo:

O Sr. e Sra. Neves levam as crianças para o seu quarto, do outro lado da casa, esperam até que a música cesse, por volta de 1 hora da madrugada, então transferem as crianças para o quarto delas. E vão dormir muito depois do horário de costume. Eles continuam a maldizer o rapaz em silêncio, e gradualmente afastam-se dos vizinhos.

Agressivo:

O casal Neves chama a polícia e reclama que "um dos jovens selvagens" da casa ao lado os está a incomodar. Exigem que a polícia "faça o seu papel" e pare com o barulho de uma vez. A polícia fala com o rapaz e com os seus pais, que ficam muito irritados e com raiva pelo embaraço da visita da polícia. Eles reprovam o facto do casal Neves ter chamado a polícia antes de conversar com eles e resolvem evitar qualquer relacionamento com eles.

Assertivo:

O casal vai à casa do rapaz e diz-lhe que a sua música está a fazer com que as crianças se mantenham acordadas à noite. Procura, junto com o rapaz, encontrar uma solução para o caso, que não perturbe o sono das crianças. O rapaz relutantemente concorda em baixar o volume à noite, mas aprecia a atitude cooperativa do casal Neves. Todos se sentem bem com os resultados.

Nota: nas sessões pode ser entregue aos formandos para discussão conjunta, estes ou outros exemplos

SABER DIZER NÃO

Há situações em que os motivos para dizer **Sim** são muitos e as razões para dizer **Não** também.

Primeiramente, é importante identificar os próprios sentimentos e isso pode e deve-se aprender. As relações pessoais e sociais podem tornar-se mais transparentes, mais objectivas, estabelecendo-se limites e possibilidades.

Discordar de alguém faz parte da maturidade e indica que há formas divergentes de pensar, sentir e agir.

Não importa que surjam afirmações de generalização do tipo "Toda a gente faz isso"; "Se não fizeres podes considerar-te fora do grupo". O importante não é seguir a maioria e sim amadurecer a decisão a ser tomada.

Há muitas maneiras de dizer não, como há muitas mais de reagir à negação.

É adequado dizer não quando não se tem a certeza, quando não se tem vontade, mesmo sob pressão. E dizer com segurança "não gosto de ser pressionado".

Há casos em que a necessidade de reflectir sobre a decisão pode adiar a resposta, como “Pensarei sobre isso”.

Se determinadas situações forem bem reflectidas, não há porquê temer o facto de desagradar a alguém. Reflectir, amadurecer e falar directamente sobre os sentimentos e as decisões a outra pessoa, é saber viver com coerência e autonomia.

ANEXO VIII - A TÉCNICA DAS DINÂMICAS DE GRUPO

Sua importância no ensino-aprendizagem.

O homem é essencialmente um ser em constante relação com os demais, depende dos outros para realizar-se, para amadurecer e sofre a pressão dos demais.

Em geral as pessoas não têm muita consciência disto, que é algo que não se adquire através de conceitos teóricos, mas sim através de uma vivência que modifique a mentalidade.

Se nos dermos ao trabalho de parar e reflectir um pouco sobre o assunto, ficamos impressionados ao constatar a quantidade de tempo que as pessoas passam juntas, em grupos; que as pessoas nascem e vivem em grupos mais ou menos pequenos cujos membros habitam a mesma casa para responder às suas necessidades básicas, dependendo da mesma fonte para a subsistência económica, a educação dos filhos e o cuidado da saúde.

Também nos podemos dar conta que a educação e a socialização dos filhos se realiza geralmente em grupos maiores, formados pelas escolas, igrejas, clubes, associações e outras instituições sociais.

A maioria dos nossos empregos e as actividades, são realizados em grupo, com grande interdependência dos membros.

Apesar de toda esta vivência em grupo, sabemos como é frequente as dificuldades de interacção entre as pessoas. Onde há mais de uma pessoa, há quase sempre problemas de relacionamento.

É por tudo isto que cada vez mais as escolas, a administração de empresas, a família, os clubes, etc.. recorrem a cursos sobre relações humanas.

Trata-se de melhorar as relações dos professores e alunos, pais e filhos, colegas e superiores hierárquicos. É mais um momento de funcionamento em grupo.

Assim, os grupos influenciam a maneira como aprendemos; aprendemos melhor e mais rapidamente em grupo. A maioria das nossas crenças, atitudes e sentimentos foram adquiridos em grupo.

A experiência do grupo actua sobre nós de tal modo que chega a alterar os nossos hábitos de vida, de trabalho e até os nossos projectos de vida.

A nossa auto-estima aumenta quando sentimos que nos parecemos com os nossos semelhantes.

Ainda mais, os grupos dão uma ajuda e apoio essenciais, sem os quais não poderíamos sobreviver.

Em momentos de tensão ou de grandes mudanças sentimos a presença ou a falta do grupo. É este também que influi nas decisões, ou quando se tem que enfrentar com estratégias de actuações alternativas.

Nos espaços de ensino-aprendizagem o recorrer cada vez mais frequente aos métodos participativos baseados nas dinâmicas de grupo é essencial; exercícios, jogos e dramatizações ajudam a consciencializar as pessoas que o homem é essencialmente um ser para os demais, um ser em interacção que depende dos outros e está feito para os outros; só se toma consciência verdadeira de tudo isto através da vivência.

Ao aplicar estas técnicas de dinâmica de grupos não se pretende dar solução aos problemas que surgem, o objectivo é despertar nas pessoas a consciência que estes problemas existem e caberá à responsabilidade individual enfrentá-los e encontrar soluções.

É essencial conhecer-se o significado e a finalidade de cada exercício que se aplica. Uns exercícios procuram despertar nas pessoas atitudes e comportamentos ligados à solidariedade, tolerância, respeito por si mesmo e pelos outros, outros podem desenvolver um insight pessoal, ajudam a pessoa a conhecer-se melhor, com as suas limitações, deficiências, habilidades, tendências positivas e negativas e ainda outros ajudam a adquirir competências que os façam sentir-se melhor no trabalho do seu quotidiano.

Ao animador/formador do grupo corresponderá aclarar situações, levar as pessoas a interiorizar os seus problemas, provocar uma verdadeira reflexão, promover a solidariedade grupal e até criar um ambiente propício à aprendizagem, um ambiente de compreensão e aceitação mútua, de forma que cada um, apoiado psicologicamente encontre uma resposta positiva às suas necessidades naturais de segurança, reconhecimento, aceitação e valorização pessoal.

Participaram neste trabalho os formadores abaixo referidos que cederam os respectivos direitos de propriedade e autoria:

Etelvina Luz

Maria do Carmo Sanches