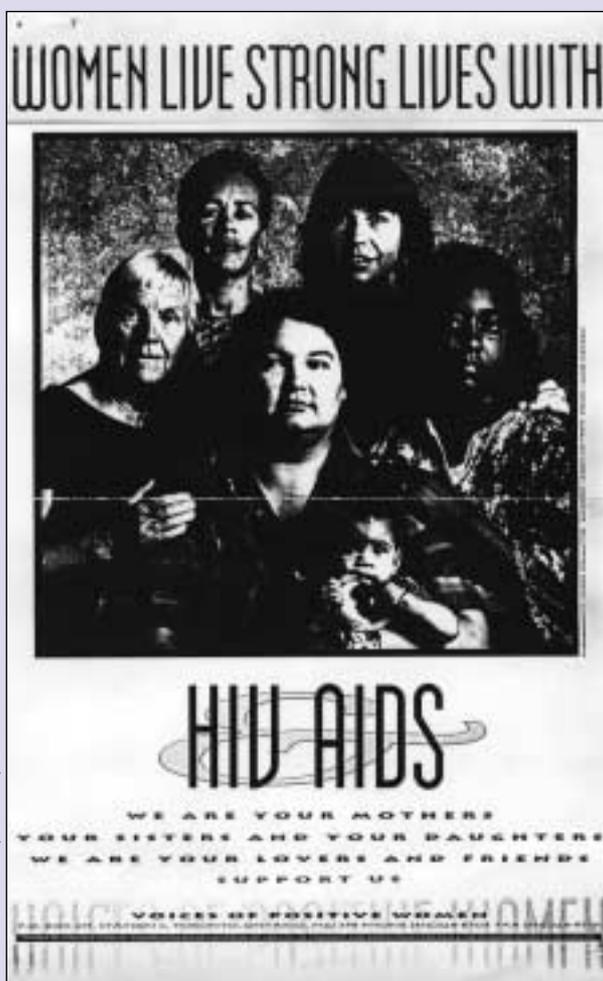


## CAPÍTULO 3

# Trabalhar em conjunto

- 34 Compreender-nos a nós próprios
- 34 **ACTIVIDADE 3.1**  
*Como é que os outros me vêem?*
- 35 **ACTIVIDADE 3.2**  
*Como me vejo a mim próprio?*
- 36 Aceitar as diferenças
- 37 **ACTIVIDADE 3.3**  
*Diferenças entre as pessoas*
- 38 **ACTIVIDADE 3.4**  
*O que pensam as outras pessoas?*
- 39 O líder do grupo
- 40 **ACTIVIDADE 3.5**  
*Um exercício para pôr toda a gente a falar*
- 48 Assertividade
- 49 Técnicas para trabalhar em grupo com sucesso
- 51 **ACTIVIDADE 3.6**  
*Não, obrigado!*



© Positive Women, Ontario, Canada

## Compreender-nos a nós próprios

O conhecimento dos pontos fortes e das limitações dos membros de um grupo pode tornar mais fácil o seu funcionamento. Pode, além disso, ajudar cada coordenador a escolher as actividades mais apropriadas para o seu grupo.

### ACTIVIDADE

## 3.1

### COMO É QUE OS OUTROS ME VÊM?

**OBJECTIVO:** Tente obter dos membros do grupo uma imagem clara das suas qualidades pessoais, inclusivamente daquelas a que antes não tenham dado valor ou daquelas cuja existência nem sequer tivessem suspeitado.

- 1 Cada membro do grupo faz três colunas numa folha de papel com os títulos "Pessoas", "Qualidades" e "Pontos fracos".
- 2 Por baixo do título "Pessoas", escreva o nome das pessoas que o conhecem.
- 3 Depois, complete as outras duas colunas com as qualidades e os pontos fracos que essas pessoas lhe atribuem.

<i>PESSOAS</i>	<i>QUALIDADES</i>	<i>PONTOS FRACOS</i>
<i>Mãe</i>	<i>Eles pensam que eu sou:</i> <i>Prestável</i>	<i>Eles pensam que eu sou:</i> <i>Desarrumada</i>
<i>Brenda (melhor amiga)</i>	<i>Sei ouvir os outros</i>	<i>Atrasada</i>
<i>Joni (marido)</i>	<i>Alegre</i>	<i>Desorganizada</i>
<i>Márcia (filha)</i>	<i>Atenciosa</i>	<i>Autoritária</i>
<i>Wilson (vizinho)</i>	<i>Generosa</i>	<i>Grito muito</i>

ACTIVIDADE  
3.2

## COMO ME VEJO A MIM PRÓPRIO?

**OBJECTIVO:** Analise as diferenças entre a ideia que os outros têm de si e a ideia que você faz de si próprio.

- 1 Escrevam o nome de quatro pessoas que os conheçam bem (por exemplo: pai, mãe, marido, colega).
- 2 Cada um escreve algumas frases sobre a maneira como cada pessoa da sua lista o descreveria. “Que palavras utilizariam eles para me descrever?”, “Quais são as expectativas deles em relação a mim?”.
- 3 Depois, cada pessoa redige uma pequena descrição de si mesmo, intitulada “Eu, por mim próprio”.
- 4 Reuna o grupo inteiro e recupere as ideias de cada um por títulos (por exemplo, mãe, pai, filho, amigo).
- 5 Discutam itens comuns a todos, por exemplo, “Como somos vistos pelos nossos pais?”.
- 6 Se os membros estiverem de acordo, podem ler em voz alta a pequena descrição “Eu, por mim próprio”. Tome em consideração os diferentes pontos de vista de cada pessoa. “O quanto é fácil ou difícil saber como os outros nos vêem. Como é que poderemos saber? Será que as pessoas nos dizem directamente?”.



© Petra Rohr-Rouendaal

## Aceitar as diferenças

Todas as pessoas no seu grupo terão alguma coisa em comum - todos estarão, de algum modo, ligados ou relacionados pelo VIH ou pela SIDA. No entanto, é importante não esquecer que cada um é diferente do outro e que cada um tem de aprender a respeitar essas diferenças, dentro do grupo e fora dele.

Necessidades e preocupações diferentes podem, por vezes, criar conflitos. Se possível, tente encarar essas diferenças como algo de positivo, a partir das quais se pode aprender alguma coisa. As actividades abaixo sugeridas podem ajudar os grupos a analisar as diferenças entre as pessoas e também as opiniões de cada um sobre essas diferenças.



© Petra Rohr-Rouendaal

## ACTIVIDADE

## 3.3

## DIFERENÇAS ENTRE AS PESSOAS

**OBJECTIVO:** Reconhecer e aceitar as diferenças de cada um.

Esta actividade será mais bem sucedida se for orientada pelo líder do grupo, uma vez que pode levantar alguns temas sensíveis, sobre os quais o grupo deve estar disposto a reflectir. Os grupos, por vezes, evitam falar sobre temas mais delicados como a raça, a sexualidade ou as classes sociais. Cabe ao líder do grupo levantar estas questões e conduzir a discussão de forma serena.

- 1 Peça a cada membro do grupo para se descrever, tendo em conta o que é importante para ele (por exemplo, mulher, católico, pai, pessoa com VIH, voluntário, pessoa de raça negra, 40 anos de idade, agricultor, avô, etc.).
- 2 Peça aos participantes para formarem pares e para discutirem um com o outro o que os amigos, a família, os colegas, outras pessoas com interesses comuns e os outros membros da comunidade pensam sobre cada um deles (a partir das características mencionadas no ponto 1).
- 3 De novo em grupo, fale sobre as experiências de vida de cada um. A religião, a cultura, o género, a sexualidade, a raça, a idade e a educação têm muita influência sobre o modo como as outras pessoas nos vêem e sobre o modo como esperam que nos comportemos. Está toda a gente de acordo sobre essas expectativas?
- 4 Em círculo, peça a todos para olharem uns para os outros durante 3 minutos.
- 5 Peça aos participantes para descreverem algumas das diferenças entre as pessoas dentro do grupo (por exemplo, idade, sexo, cor dos cabelos, olhos e pele, roupa, penteado, sexualidade, raça, educação, linguagem falada, altura, estado de saúde). Escreva as diferenças numa folha de papel ou num quadro.
- 6 Peça a uma pessoa de cada vez para dizer como se descreveria a ela mesma, em função de cada diferença (por exemplo, em relação à idade podem dizer o seguinte, “33 anos”, “44 anos”, “é confidencial”, “velho de mais”, etc.).
- 7 Falem depois sobre o seguinte:
  - Como se sentiram depois de se definirem a partir de todas aquelas categorias?
  - Sentiram-se incluídos ou excluídos?
  - Alguém sentiu que não se encaixava nalguma categoria?
  - Alguém ficou sozinho numa categoria? Como se sentiu em relação a isso, bem ou mal?



## ACTIVIDADE

## 3.4

## O QUE PENSAM AS OUTRAS PESSOAS ?

Objectivo: Perceber o modo como o preconceito e a discriminação afectam as nossas opções de vida.

O líder do grupo terá de preparar esta actividade antes de a propôr ao grupo.

- Escreva em diferentes cartões alguns dos “papéis” que as pessoas desempenham em sociedade, por exemplo: mulher de 50 anos, cega; trabalhador do sexo; homossexual masculino seropositivo; utilizador de droga com 35 anos de idade; homossexual branco de classe média; operário; mulher casada; jovem seropositiva com 17 anos de idade.
- Numa folha de papel escreva uma lista de actividades, como por exemplo: correr para apanhar o autocarro; dizer a alguém a respectiva profissão; comprar um lote de terreno; ser aberto em relação à sua sexualidade; apesentar o seu companheiro/a à família; fazer planos a longo prazo para si e para a sua família; pedir ajuda médica quando necessário; passear à noite na rua; ter segurança no emprego; ter filhos; ler o jornal.

**1** Explique ao grupo que isto é um exercício para ver como cada um desses “personagens” reage às situações de todos os dias.

**2** Peça para que todos se ponham em fila, lado a lado e não muito perto uns dos outros, encostados a uma das paredes da sala.

**3** Distribua a cada pessoa um dos cartões, e peça que vejam qual o “personagem” que lhes foi atribuído, sem mostrar nem dizer aos outros membros.

**4** Peça a todos os membros do grupo para imaginar que são o personagem descrito no cartão e para pensar durante um minuto como seria a sua vida se fossem essa pessoa.

**5** Explique que vai ler em voz alta as actividades em que pensou atrás e perguntar a cada um “Pode fazer isto?”. Peça a todos os que acham que podem para dar um passo em frente. Os outros ficam onde estão.

**6** Leia em voz alta todas as frases. Depois de as ter lido todas, é provável que as pessoas estejam a diferentes distâncias do ponto de partida.

**7** Peça a cada um, no fim, para revelar o personagem que estava “a representar” e fazer um comentário sobre o exercício, começando pelo membro do grupo que avançou mais em relação ao ponto de partida.

**8** Sentem-se de novo e analisem os seguintes pontos:

- Que dificuldades encontraram para desempenhar os respectivos papéis?
- Que razões os levaram a dar um passo em frente ou ficar no mesmo sítio?
- A falta de informação sobre o tipo de pessoa que estavam a representar teve alguma influência na decisão de darem um passo em frente?
- O que aprenderam sobre o efeito, nas pessoas, dos preconceitos e da discriminação? (Repare que podem existir no grupo pessoas com as características daquelas que estiveram a representar).

## DICAS E SUGESTÕES

### Os líderes dos grupos

Partilhe apenas a sua própria experiência com o grupo; não revele as confidências que outras pessoas lhe tenham feito..

Tente motivar todos os membros do grupo a ouvir os outros com atenção, para que possam realmente perceber o que cada um diz e pensa.

Encoraje todos os membros a fazer perguntas, quer em privado, quer em grupo. Não existem perguntas "estúpidas". Todas valem a pena.

Tente fazer com que as pessoas participem nas actividades do grupo, mas não se esqueça que muitas pessoas não estão habituadas a falar delas em público ou a dar opiniões, por razões culturais ou porque são tímidas. Não pressione as pessoas a participar nas actividades ou a partilhar os seus problemas pessoais se elas não estão dispostas a fazê-lo.

Ponha de parte as suas ideias quando estiver a ouvir alguém. Quando as pessoas se sentem julgadas podem retrair-se, retirar-se ou ficar mais fechadas a novas ideias.

Não pense que deve ter sempre uma resposta para todas as perguntas.

Tente instaurar a confiança e o respeito no grupo, encorajando todos os membros a respeitar as opiniões e os valores de cada um.

Let's have a break in one hour's time, after working in small groups.



© AHRTAG

## O líder do grupo

A maior parte dos grupos precisa de alguém para desempenhar a função de líder ou coordenador. O líder do grupo pode ser a pessoa que teve a ideia de formar o grupo ou alguém que é eleito pelo grupo. Dependendo do grupo, esta função pode ser desempenhada por um membro diferente todas as semanas ou sempre pela mesma pessoa.

O líder deve saber explicar as actividades do grupo, conduzir as reuniões e fornecer informação quando necessário. Se for capaz de liderar as discussões e utilizar actividades diferentes de forma a envolver o máximo de participantes, tanto melhor. As ideias aqui sugeridas, podem ser utilizadas pelos diferentes membros do grupo como treino para melhorar as suas capacidades. Estas técnicas são muito úteis para desenvolver a confiança das pessoas e pô-las a participar em actividades mais vastas (ver capítulo 6).

Se é um líder de grupo, em particular um líder permanente, você tem uma grande responsabilidade em relação ao seu grupo. As pessoas dão uma muita importância às suas ideias e opiniões. Alguns líderes podem ter uma enorme influência (positiva ou negativa) na vida pessoal dos membros. Mesmo se o seu trabalho é voluntário, tente fazê-lo da maneira mais profissional possível.

Se, como líder, tem a responsabilidade de fazer funcionar o grupo de forma agradável e sem problemas, lembre-se também que cada membro é responsável por si próprio. Se sente que o grupo está a depositar demasiada responsabilidade em si, voltem a consultar a lista na página 29.

Uma das funções mais importantes do líder do grupo é fazer com que as pessoas contribuam de forma igual e que saibam ouvir os outros. O exercício seguinte pode ser um bom ponto de partida.

ACTIVIDADE

3.5

## UM EXERCÍCIO PARA PÔR TODA A GENTE A FALAR

**OBJECTIVO:** Ajudar a desenvolver a auto-estima e encorajar as pessoas a falar em grupo.

- 1 Peça aos membros para escreverem cinco qualidades que apreciem neles próprios.
- 2 Dando a volta ao círculo, peça a cada um para escolher uma das cinco qualidades e para a ler em voz alta.

Esta técnica encoraja todos os membros a participar de forma igual; ninguém pode deixar de responder. Cada pessoa pode escolher várias hipóteses. Se todos os participantes se sentirem confortáveis com o exercício, repita de novo com uma segunda qualidade.

- 1 Generoso
- 2 Põe os outros a rir
- 3 Disponível
- 4 Um verdadeiro amigo
- 5 Prestável, gosta de cuidar dos outros

© Petra Rohr-Rouendaal



## Saber ouvir os outros

Ouvir alguém é uma qualidade que a maioria das pessoas pensam que tem, porque a confundem com “escutar”. Ouvir inclui escutar, mas muito mais. Saber ouvir os outros com atenção é, talvez, a qualidade mais importante do líder do grupo. Para ouvir alguém com atenção, é necessário ir respondendo ao que se está a ouvir e perceber se o que se está a dizer está a ser compreendido pela outra pessoa.

### Ouvir activamente

- Coloque-se totalmente de frente para a pessoa que está a falar.
- Esteja descontraído e incline-se ligeiramente na direcção da pessoa que está a falar.
- Olhe gentilmente para a pessoa que está a falar, mantendo o mais possível o contacto através do olhar, sem, no entanto, olhar fixamente.
- Faça com que o orador saiba que você está a ouvi-lo com atenção, fazendo gestos afirmativos com a cabeça, emitindo sons que o encoragem ou dizendo frases como “A sério?”, “Sim” e “Estou a ver”.
- Tente não interromper a pessoa que está a falar.
- Tome nota de algumas palavras para depois fazer perguntas.
- Preste atenção ao que é dito e ao que não é dito.
- Tente manter a calma, ser neutro e não deixe que as suas emoções impeçam uma escuta atenta.



© Petra Rohr-Rouendaal

Outra técnica para ouvir com atenção é tentar ser o reflexo do orador ou mostrar-lhe que você está a compreender o que ele diz. Em vez de repetir exactamente o que a pessoa disse, tente reformulá-lo com outras palavras que mostrem que você compreendeu. Por exemplo, “*Você está nervoso porque não conseguiu fazer isto antes*”, ou “*Você está a sentir-se aliviado porque foi capaz de falar com o seu pai*”. Se entendeu mal o que seu interlocutor lhe disse, isto pode ser uma oportunidade para ele se explicar melhor.

Perguntas sensatas e apropriadas podem:

- Encorajar as pessoas a pensar.
- Levar as pessoas a descobrir o que já conhecem e o que não conhecem.
- Destacar pontos importantes.
- Aumentar ou partilhar os conhecimentos e a informação dentro do grupo, assim como ouvir uma série de ideias diferentes.
- Encorajar o envolvimento e a participação (é uma oportunidade de fazer com que os membros mais tímidos participem mais).
- Evitar comportamentos indesejáveis como as conversas paralelas ou o controlo por parte de alguns membros.
- Manter o grupo interessado e permitir a continuação da reunião.
- Ser úteis para verificar o que as pessoas compreenderam da sessão.



© International HIV/AIDS Alliance

Fazer perguntas correctamente e ouvir com atenção conduz a discussões animadas.

## Fazer perguntas

Existem dois tipos de perguntas:

- **Fechadas** - pedem uma resposta de tipo “sim” ou “não”. Exemplos: “*Está de acordo?*”, ou “*Quando é que você tomou conhecimento disto?*”.
- **Abertas** - Dão às pessoas mais oportunidade e escolha para formularem a resposta. Exemplos: “*Como é que se sente?*” ou “*O que é que pensa?*”.

Se não quer ter de fazer perguntas constantemente, use expressões que conduzam a respostas com mais informação. Por exemplo, “*Gostaria de ouvir a sua opinião sobre este assunto*”, “*Estou interessado em ouvir aquilo que você tem para dizer*” e “*Seria útil se pudesse explicar, por favor, esse assunto mais detalhadamente*”.

## Ouvir as respostas

É melhor, geralmente, não repetir as respostas dadas pelos membros do grupo; além de se perder tempo, isso pode desencorajar as pessoas a ouvir os outros. Se a pessoa responde em voz baixa, peça-lhe para repetir: “*repita um pouco mais alto, por favor*”. Se uma resposta é incorrecta ou não está de acordo com o tema em debate, aceite-a, mas repita depois a pergunta de novo, à mesma pessoa ou ao grupo. Existe sempre qualquer coisa de útil em todas as respostas, quanto mais não seja o facto de poderem ser o ponto de partida para uma discussão mais aprofundada.

- Dê aos membros do grupo tempo para pensar nas perguntas. Uma pausa curta não vai influenciar o ritmo da reunião.
- Lembre-se que não deve emitir juízos de valor sobre as respostas como, por exemplo, “*Essa é uma boa resposta*” ou “*Muito bem Lucy, você tem sempre a resposta certa*”. Esta atitude pode criar hesitações nas respostas dos outros membros. Se os outros membros pensam que não têm a resposta “*certa*”, é possível que não respondam de todo a qualquer pergunta.
- Tente ouvir com muita atenção cada resposta.
- Agradeça às pessoas por terem respondido.



© ICW

*Dê a todos os membros oportunidade para responder às perguntas.*

## Encorajar a participação do grupo

- Estimule a discussão fazendo uma pergunta ao grupo em geral, para pôr todas as pessoas a pensar na resposta. Peça, depois, a um determinado membro do grupo para lhe dar uma resposta.
- Tente dar a todos a oportunidade de responder às perguntas. Se você se dirige sempre às mesmas pessoas, as outras podem sentir-se menos envolvidas. Se não se lembra a quem já pediu para responder, pergunte ao grupo: “Quem é que ainda não respondeu?”.
- Se os elementos do grupo não reagem ou reagem muito pouco, é possível que tenha de fazer perguntas mais directas. Certifique-se que as perguntas não são demasiado difíceis. Quando estiver a com um grupo de pessoas mais tímidas ou quando falar de temas mais sensíveis, lembre-se de que pode ser útil fazer uma pergunta a todos e depois pedir uma resposta a cada um (veja Actividade 3.1., por exemplo).
- Peça às pessoas, ao acaso e de maneira imprevisível, para começarem a responder. Se, por exemplo, começa sempre pela pessoa à sua esquerda, vai reparar que ninguém se vai querer sentar nesse lugar.

## Fazer com que as pessoas participem de forma igual

Um problema muito frequente na maior parte dos grupos é a existência, simultânea, de pessoas mais intovertidas e menos participativas e de pessoas excessivamente intervenientes e que acabam por monopolizar o tempo e a atenção do grupo. Existem várias razões para uma participação insuficiente ou excessiva. Muitas



© ICW

*O líder do grupo pode tentar criar um ambiente familiar e encorajar a participação dos membros nas reuniões.*

vezes, há problemas subjacentes de que o líder do grupo não se chega a aperceber. Se, por vezes, estes problemas acabam por se resolver por si, noutros casos, o líder do grupo pode ter de tomar as medidas necessárias para manter o equilíbrio do grupo.

### **Membros pouco participativos**

Os elementos pouco ou nada participativos podem:

- Evitar o olhar.
- Sentar-se em sítios mais baixos ou de costas para o grupo.
- Falar muito pouco ou quase nada.
- Falar com a pessoa ao seu lado, mas nunca ao grupo inteiro.
- Chegar atrasados e/ou partir mais cedo.
- Faltar a várias reuniões.
- Não ouvir com atenção as discussões.
- Não querer responder, mesmo quando são estimulados a fazê-lo.

Algumas pessoas podem sentir-se constrangidas em relação aos temas das discussões ou mesmo pelo simples facto de participarem num grupo. O facto de se estar infectado pelo VIH ou o ter de procurar ajuda seja por que problema for é, muitas vezes, motivo de vergonha. Muitas pessoas podem não estar habituadas a falar abertamente e podem sentir que é difícil fazê-lo, sobretudo quando não conhecem os outros membros do grupo. Por vezes as pessoas aderem a um grupo para agradar a alguém, mas na realidade não querem estar ali. Outras pessoas pensam que merecem uma atenção especial.

A maior parte das pessoas concorda que, para muita gente não é fácil participar num grupo, sobretudo no início. Mas, também é óbvio que participantes muito calados ou descontentes com o grupo podem desmotivar os outros membros.

Para estimular os membros menos participativos:

- Tente fazer-lhes perguntas simples, fáceis de responder.
- Vá rodando as perguntas por todos; assim, todos terão de responder.
- Tente dar-lhes a palavra logo no início da reunião.
- Reforce-os sempre que eles participem.
- Junte-os em pares, para que os dois partilhem a responsabilidade de comunicar ao grupo as suas conclusões.
- Pergunte-lhes em privado por que não querem falar no grupo.
- Tente abordá-los durante o intervalo ou antes e depois das reuniões para os tentar conhecer melhor.
- Crie situações onde eles terão de desempenhar o papel principal.
- Faça de maneira a que eles se sentem ao lado de pessoas simpáticas, que os saibam estimular.

### **Membros demasiado participativos**

Os membros dominantes ou demasiado participativos podem:

- Falar durante muito tempo.
- Querer falar em primeiro lugar, o que dificulta a contribuição dos outros membros.
- Interromper quando os outros estão a falar.
- Desviar a conversa do tema principal.
- Revelar informações inapropriadas sobre eles próprios.
- Falar constantemente dos seus problemas pessoais.
- Fazer comentários sobre tudo e fazer muitas perguntas sem importância.

Os grupos precisam, muitas vezes, de alguns membros dominantes, uma vez que eles fazem a maior parte do trabalho. Como líder do grupo, você deve sublinhar que situações assim não são do interesse de todos. De facto, os membros menos participativos poderão sentir cada vez menos vontade de intervir e de se juntar ao grupo. Podem sentir-se ressentidos em relação aos membros dominantes e ao líder do grupo, por este permitir que a situação continue. Tente compreender por que razão alguns membros são super-participativos. Tal poderá dever-se a: nervosismo, insegurança, o facto de não se saberem relacionar com as outras pessoas num grupo, constrangimento por participar num grupo, quererem ser o centro das atenções. Também é

possível que estejam habituados a liderar, sendo-lhes difícil serem tratados de forma igual aos outros, ou que nunca ninguém lhes tenha dito que o seu comportamento pode causar problemas.

Formas de desencorajar a super-participação:

- Dê às pessoas um limite de tempo para participar. Se alguém ultrapassar esse limite, recorde-lhe que há um tempo-limite para todos e peça-lhe para concluir ou para terminar dentro de um tempo definido, dizendo por exemplo, “tem dois minutos”.
- Faça o ponto da situação, perguntando aos outros as suas opiniões.
- Afirme peremptoriamente que o trabalho e a atenção do grupo devem ser partilhados de forma igual pelos membros do grupo.
- Fale em privado com os membros dominantes sobre o seu comportamento.
- Prepare uma sessão sobre as capacidades e técnicas de escuta (por exemplo, veja a página.40).
- Tente sentar as pessoas dominantes no círculo a uma distância de, pelo menos, dois lugares de si (onde seja mais difícil obter o máximo da sua atenção).
- Diga “Parece-me um assunto interessante, mas não temos tempo para falar dele agora”.
- Atribua a um membro dominante uma tarefa de apoio, como tomar notas da reunião ou fazer o chá ou café.



© Petra Röhr-Rouendaal

## Assertividade

Uma das razões pelas quais as pessoas acham difícil participar em grupos é o facto de não se sentirem suficientemente seguras de si e com a confiança para poderem expressar claramente os seus desejos, valores e decisões. Ser assertivo é afirmar o que pensamos e sentimos de uma forma clara e directa, desde que não estejamos a desrespeitar os outros. Para muitos, especialmente para as mulheres ou para as pessoas que são tradicionalmente menos respeitadas, é difícil ser assertivo.

### LISTA DE OBJECTIVOS

#### ALGUMAS RAZÕES PARA SER MAIS ASSERTIVO:

- \* Terá mais auto-confiança, porque haverá menos situações em que se sentirá ameaçado.
- \* Terá mais confiança nos outros.
- \* Poderá ter mais responsabilidade e controlo sobre os seus desejos, necessidades e decisões.
- \* Terá melhores relações com os seus colegas de trabalho, porque haverá mais oportunidade para que as pessoas trabalhem consigo e não contra si.
- \* Você ganhará tempo e energia (que anteriormente gastava ao preocupar-se, quando se zangava ou se sentia culpado).
- \* Terá muito mais iniciativas, porque não terá medo de cometer erros.
- \* Terá mais controlo sobre as pessoas e situações que habitualmente o controlavam a si.
- \* Será menos provável que seja pessoal ou profissionalmente explorado.
- \* Olharão cada vez mais para si como um indivíduo competente.

Pode ser muito útil praticar a assertividade (ou seja, a afirmação pessoal) como actividade de grupo, para que as pessoas desenvolvam mais confiança no trabalho com os outros (veja os capítulos 5 e 6). Pode também ser mais benéfico trabalhar a assertividade com os membros do grupo que se sintam menos confiantes. Por exemplo, as mulheres, tradicionalmente, estão habituadas a ouvir os homens, o que lhes dificulta a afirmação das suas ideias num grupo misto. Os jogos de situação, na página 50 podem ser utilizados para praticar as técnicas da afirmação pessoal.

**DICAS  
E  
SUGESTÕES**

### Brainstorming

Não se preocupe se não tem uma caligrafia perfeita. Quando tiver de escrever num quadro ou fazer um esquema, tente resumir ou utilizar apenas palavras-chave ou abreviaturas.

◆  
Tente tomar notas apenas com palavras-chave, que o ajudarão a reter o principal da reunião. Não escreva tudo o que é dito na reunião.

◆  
Pode ser útil escrever num quadro ou fazer um esquema dos pontos importantes a discutir, antes da reunião começar. É um método fácil e pode tornar a sua apresentação dos temas mais eficiente.

◆  
Pode usar grandes folhas de papel para escrever as ideias ou os pontos importantes e fixá-las nas paredes. Este método ajuda as pessoas a lembrar-se do trabalho que foi feito e é uma forma rápida e muito "visual" de realçar os pontos-chave.

## Técnicas para trabalhar em grupo com sucesso

Existem várias formas de manter o debate no grupo. É melhor usar técnicas diferentes para manter o interesse e a participação dos membros nos debates e discussões.

### BRAINSTORMING

**OBJECTIVO:** Tente lançar para discussão o máximo número de ideias possível; pouco importa se algumas são absurdas. No momento não se preocupe se são boas ou más ideias.

O Brainstorming (do inglês, brain = cérebro e storm = tempestade) é uma técnica que serve para ajudar uma pessoa ou um grupo a pensar livremente e com criatividade.

- 1 Escolha um tipo de comportamento que possa ser comum a todos os membros do grupo e que possa criar problemas sérios de saúde (por exemplo: beber álcool, fumar, relações sexuais não protegidas, alimentação pouco saudável).
- 2 Peça a todos para criarem grupos de quatro pessoas e para escolherem uma pessoa de entre eles para tomar notas.
- 3 Peça a cada grupo para pensar sobre o tema escolhido e anotar o maior número possível de coisas que possam influenciar o comportamento de cada um. Cada ideia deve ser anotada e os membros não devem fazer comentários até que o grupo tenha esgotado as ideias.
- 4 Escreva a lista de todas as ideias de todos os grupos numa grande folha de papel ou num quadro.
- 5 Trabalhe com o grupo inteiro para separar as ideias por categorias ou prioridades.

## JOGOS DE SITUAÇÃO

Objectivo: Ajudar as pessoas a desenvolver as suas capacidades de comunicação, a resolver os seus problemas com os outros membros e a desenvolver novas competências.

Nos jogos de situação, duas ou mais pessoas tentam imaginar que estão numa situação bem defenida e actuar como imaginam que se comportariam nessa situação. Não se esqueça que os jogos de situação não são feitos por actores verdadeiros, mas pelas pessoas do grupo, que apenas têm como preparação a vida real.

Os jogos de situação implicam 3 etapas:

- 1** O animador ou o grupo descrevem uma situação ou problema importante. Pede-se a três ou quatro pessoas voluntárias para serem os “actores” da situação. A sessão deve durar entre 5 a 10 minutos.
- 2** Os participantes do jogo de situação devem analisar o que sentiram durante a actuação, tendo em conta os seguintes tópicos:
  - O tema da situação representada constitui realmente um problema?
  - Pode ser resolvido? De que maneira?
  - Como é que os “actores” do jogo sentiram o problema?
- 3** Os participantes do jogo de situação devem tentar dar sugestões para ultrapassar o problema.

O jogo de situação pode ser feito de novo, talvez com outros membros do grupo, para tentar encontrar uma solução para o problema.



© Petra Röhr-Rouendaal

## ACTIVIDADE

## 3.6

**NÃO, OBRIGADO!**

**OBJECTIVO:** Aprender a ser assertivo em relação ao que pensa e sente e, ao mesmo tempo, correcto com as outras pessoas.

**1** Peça a duas pessoas para fazerem o jogo de algumas situações (tente colocar-se nas situações dos exemplos abaixo mencionados). Em cada situação a pessoa B tenta convencer a pessoa A do seu ponto de vista. A pessoa A tem de ser assertiva - firme mas educada - sobre o seu direito a ter a sua própria opinião.

**Exemplo 1:**

Pessoa A : *Você pensa que o disc jockey da rádio local seria a melhor pessoa para pôr música na festa de angariação de fundos para o seu grupo. Seja assertivo na defesa do convite ao disc jockey.*

Pessoa B: *Você sabe que o disc jockey não faz discursos tão bem como o director do banco local. Pressione a pessoa A a concordar em convidar o director do banco para a festa de angariação de fundos.*

**Exemplo 2:**

Pessoa A: *Você foi nomeado tesoureiro do seu grupo e sabe que não tem tempo para assumir o cargo devido a compromissos familiares. Seja assertivo na recusa desse cargo.*

Pessoa B: *Você quer que a pessoa A seja o tesoureiro do grupo e tenta convencê-la a aceitar o cargo.*

**2** Discuta com o grupo os seguintes pontos:

- Será fácil ser assertivo?
- O que é que a pessoa B sentiu quando pressionou a pessoa A?
- que é que a pessoa A sentiu ao tentar ser assertiva?

## CÓDIGOS DE IMAGENS

**OBJECTIVO:** Chamar a atenção das pessoas para um determinado problema no início de uma reunião onde se vão tomar decisões importantes.

Um código de imagens é um poster com uma ilustração ou imagem, sem palavras, que mostra uma situação que desperta, geralmente, sentimentos fortes. A ilustração deve descrever a situação claramente. Exemplos: uma mulher a comprar preservativos; um jovem a entrar numa clínica de doenças sexualmente transmissíveis.

**1** Coloque o poster num lugar onde possa ser visto por todos - no chão ou fixo numa parede.

**2** Ponha ao grupo várias questões para estimular a discussão:

- O que está a acontecer na imagem?
- Será que esta situação acontece na vida real?
- Porque é que esta situação acontece? Quais são os seus sentimentos em relação ao que está a ver na imagem?
- Pode esta situação criar problemas ou, pelo contrário, trazer benefícios?
- Quais são as suas causas?
- O que se pode fazer em relação a isso (para que essa situação possa acontecer mais ou menos vezes)?

No fim da discussão, resuma tudo o que foi dito.

Esta técnica pode ser útil também para começar um debate com outras pessoas, por exemplo, durante as sessões públicas de formação/educação nas escolas.

## HISTÓRIAS COM FIM ABERTO

**OBJECTIVO:** Apresentar uma situação da vida real levantando, de seguida, questões fáceis de compreender.

Uma história com fim aberto é uma história curta que acaba num ponto, onde, então, é necessário tomar decisões.

Conte uma pequena história, que ilustre uma situação parecida com uma situação vivida pelos membros do grupo. O exemplo seguinte salienta a necessidade urgente de tomar em consideração as necessidades dos trabalhadores do sexo seropositivos:

*“A Maria trabalha numa casa de prostituição. Ela manda o dinheiro que ganha à sua mãe, que toma conta dos seus dois filhos, ainda crianças. Maria está doente e as suas crianças não poderão tomar conta dela. A mãe da Maria depende financeiramente da filha e já está numa idade em que não pode continuar a tomar conta das crianças. Os restantes parentes da Maria moram no campo, não muito longe da cidade. As outras mulheres que trabalham com a Maria já começam a falar dela dizendo, por exemplo, que ela deve abandonar aquela casa de prostituição.”*

- O que é que as outras mulheres poderiam fazer para apoiar a Maria?
- O que se poderia fazer em relação às crianças que, em breve, ficarão sem mãe?
- que poderia a comunidade fazer para ajudar a mãe da Maria?