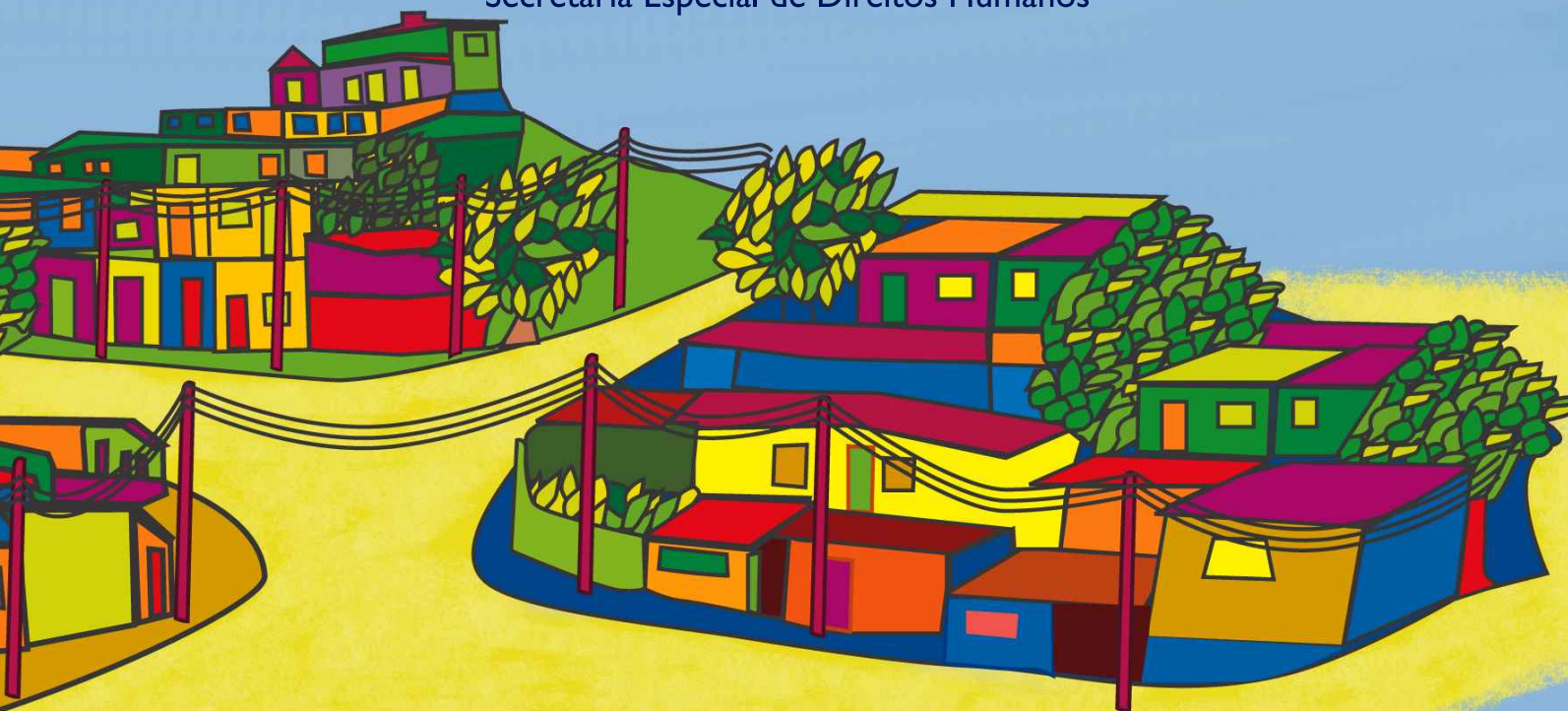




Instituto Brasileiro de Estudos e Apoio Comunitário

Programa Paz nas Escolas

Secretaria Especial de Direitos Humanos



PASSO A PASSO PORTA EM PORTA

**Sistematização do Projeto de Formação dos Agentes
Comunitários de Saúde**

São Paulo
Janeiro, 2004

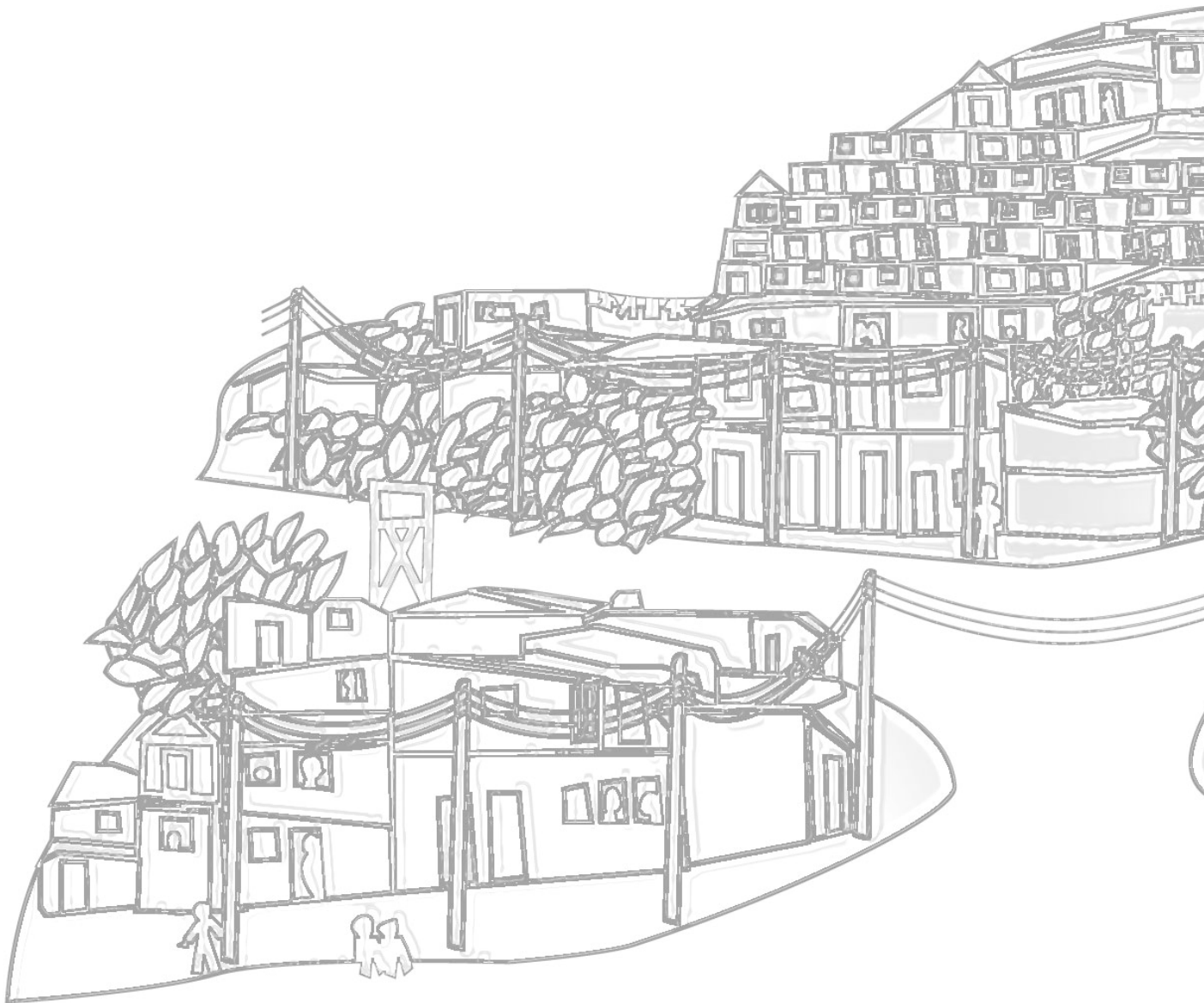


INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS E APOIO COMUNITÁRIO
PROGRAMA PAZ NAS ESCOLAS
SECRETARIA ESPECIAL DE DIREITOS HUMANOS

PASSO A PASSO PORTA EM PORTA

Sistematização do Projeto de Formação de Agentes
Comunitários de Saúde

São Paulo
Janeiro, 2004





ÍNDICE

Apresentação	07
I. FORMAÇÃO DE AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE EM DIREITOS HUMANOS	09
1.Princípios e idéias moldando o projeto	09
2. Planejamento das oficinas	13
3.“Aonde ir”	15
4.“Com saúde, sem violência”	15
5. Operacionalização	16
6. Outros cuidados	19
7.Perfil dos Agentes Comunitários de Saúde que participaram dos cursos de formação	20
II. OFICINA: HORA E LUGAR DE CONSTRUIR	23
1.Atividades-base das oficinas	23
a) Apresentação do IBEAC, do projeto de formação em Direitos Humanos e dos Agentes Comunitários de Saúde	24
b) Construção do boneco	25
c) Conhecendo a Declaração Universal dos Direitos Humanos	30
c.1) Vídeo:“E daí?”	30
c.2) Dramatização de artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos.	32
d) O Estatuto da criança e do Adolescente	34
d.1) Vídeo:“Meu nome é João”	34
d.2) Uma carta aos adolescentes	36
e) Preconceito, estereótipo, discriminação	38
f) Atividade com a Constituição Brasileira	40
2. Dinâmicas	41

3.A prática da avaliação	48
a) “O que ficou de ontem”	48
b) Avaliação das carinhas ou “humômetro”	49
c) Avaliação com figuras	49
d) Avaliação por escrito	50
III. PLANOS DE PROMOÇÃO E AÇÃO DE CIDADANIA	51
1. Um passo em conjunto	51
2. Preparação dos planos	53
3.A particularidade de cada um	54
a) Apresentações	55
b) Ajudando a identificar o problema	56
c) Rede	58
d) Formação	61
d.1) Atividades específicas	61
d.1.1) Vídeo: “Acorda, Raimundo, acorda!”	62
d.1.2) História da família Sales	65
d.2) Dinâmica do naufrágio	68
e) Como trabalhar?	68
IV. PRIMÍCIOS GERAIS DAS DINÂMICAS E JOGOS	71
1. Dinâmicas para apresentação ou integração dos participantes	74
2. Atividades de auto-conhecimento e integração	79
3. Atividades para estimular a cooperação/colaboração entre o grupo	84
4. Atividades de acolhimento e estímulo à confiança	88
5. Dinâmicas para fixar, discutir e avaliar conteúdos	90
6. Atividades de prevenção/saúde	95
7. Atividades de avaliação.	106
8. Dinâmicas de avaliação utilizadas pelo IBEAC	107
V. AVALIAÇÃO COM INDICADORES DE QUALIDADE	109
1. Indicadores: medindo o imensurável	110
a) Eficiência	112
b) Oportunidade/transformação	113
c) Cooperação/respeito mútuo	115
d) Inovação	116
2. Avaliação na roda	118
Considerações finais	122
Bibliografia dos jogos e dinâmicas	123

Apresentação

Esse texto conta uma história. Não uma história com um começo, um meio e um fim. Tampouco uma história que se queira a única capaz de descrever uma experiência tecida por tantas vontades, tantas palavras, tantas ações.

Um de seus começos foi a preocupação da Secretaria de Saúde do Município de São Paulo em proporcionar, aos então recém-contratados Agentes Comunitários de Saúde do Programa Saúde da Família, não apenas preparo para o cumprimento de suas funções cotidianas, mas uma formação que ampliasse a potencialidade de intervenção dessas funções. Conhecer direitos para trabalhar em suas perspectivas, discutir a diversidade para acolhê-la no dia-a-dia, conhecer sua realidade para inventar suas próprias soluções.

A história ganhou novo começo quando essa atenção não se encerrou em idéia e se tornou contato com a Secretaria de Estado de Direitos Humanos do Ministério da Justiça. Por meio do Programa Paz nas Escolas da referida Secretaria, o contato transformou-se em convite e nessa nova parte do começo entrou o IBEAC, que fez do convite um desafio de trabalho, ao qual foi um prazer abraçar.

Essa história, contada agora pelo IBEAC, ganha outras formas e cores, conforme é recordada e recontada por cada um dos tantos personagens que a fizeram existir; e por isso ela não é uma só. O que se relata aqui é a construção de um projeto de formação que tinha como objetivo contribuir para o fortalecimento de uma cultura de Direitos Humanos, de respeito às diferenças e construção de igualdades. Sua realização é a soma de muitos começos e muitas continuações. História que recomeça e continua cada vez que alguém (ou “alguéns”) resolve se apropriar dela, multiplicá-la e recriá-la.



I - Formação de Agentes Comunitários de Saúde em Direitos Humanos

I. Princípios e idéias moldando o projeto

Em 2001 teve início o Projeto de Formação de Agentes Comunitários de Saúde (ACSs) em Direitos Humanos, pelo Instituto Brasileiro de Estudos e Apoio Comunitário – IBEAC. Antes desse trabalho, outros, na mesma direção já haviam sido desenvolvidos: oficinas de formação com agentes de Direitos Humanos e lideranças comunitárias na região norte do país, e com jovens das zonas sudeste e leste de São Paulo. Trabalhar com o tema Direitos Humanos tem desafios próprios e, por outro lado, cada grupo tem suas próprias questões e interesses. Era importante, portanto, pensar no modo como esse tema se aproximava dos objetivos

e metas de cada grupo, de cada região. Porque o primeiro desafio de trabalhar com Direitos Humanos é responder à pergunta implícita: o que eu tenho a ver com isso?

Não parece controverso afirmar que falar em Direitos Humanos implica ouvir questionamentos e opiniões, muitas vezes contundentes. São bastante conhecidas as idéias segundo as quais esses direitos referem-se apenas a “bandidos” ou “ricos”. Participar do debate exige a tentativa de se compreender como tais idéias são formadas e o que faz com que elas ganhem peso de verdade em alguns contextos. Assim é que informações históricas e de

conteúdo fazem sentido, como elementos a mais para a reflexão sobre a importância e o significado que têm, hoje, os Direitos Humanos. Trabalhar com formação, portanto, é mais do que transmitir esse tipo de informação. É articulá-la com questões próprias, com necessidades concretas, com possibilidades de ação.

Tendo essa preocupação no horizonte, era preciso pensar no que significava trabalhar com formação em Direitos Humanos para Agentes Comunitários de Saúde. Os Agentes Comunitários são peças fundamentais do Programa Saúde da Família, implantado em São Paulo, em 2001, pela Secretaria Municipal de Saúde. São moradores da região que visitam as famílias e, portanto, têm o contato mais freqüente e direto com as pessoas da comunidade. Fazem a ponte entre elas e os equipamentos dos serviços públicos de saúde. Caminhando pelas ruas do bairro, visitando as famílias, conversando com as pessoas, o Agente pode gerar um conhecimento único sobre a vida daquela localidade. Pode identificar tendências e costumes, perceber mudanças e particularidades. Como parte do serviço de saúde, pode encaminhar, esclarecer, orientar pessoas que, por diversos motivos, podem não chegar até essa estrutura. É essa mobilidade entre o público e o privado que faz do Agente Comunitário de Saúde um ator de essencial importância quando se pensa na multiplicação,

tanto de informações úteis, de caráter mais imediato, quanto de conhecimento que contribua para oferta de novas maneiras de olhar a realidade. A consciência desse potencial é a principal razão para o investimento na formação dos ACSs. Mais uma vez, não do ponto de vista do acúmulo de informação, mas do acesso a conteúdos de diferentes tipos e origens, para que esse Agente seja capaz de qualificar seu trabalho por meio de suas próprias indagações, da possibilidade de busca autônoma para aquilo que identifique como melhor e mais adequado ao seu

Em nossa perspectiva, violação de direitos, ao lado de formas mais explícitas de violência (roubos, assaltos, homicídios, que poderíamos chamar de violência criminal), é também uma forma de violência, já que traz conseqüências à vida e à qualidade de vida das pessoas.

trabalho como Agente Comunitário de Saúde. Sob a perspectiva de conferir poder ao ACS, e aproximar as questões concernentes aos Direitos Humanos daquelas pertencentes ao universo do trabalho dos Agentes, é que o IBEAC iniciou seu trabalho de formação. O projeto foi elaborado sobre três eixos: formação, pesquisa e planos de

ação. Embora não estivessem separados um do outro, vamos dividi-los com o objetivo de explicar melhor. Um dado da realidade que auxiliou o planejamento do projeto: o fato de que os Agentes Comunitários, ao circular pela comunidade, poderiam identificar situações de violência e violação de direitos.

Em nossa perspectiva, violação de direitos, ao lado de formas mais explícitas de violência (roubos, assaltos, homicídios, que poderíamos chamar de violência criminal), é também uma forma de violência, já que traz consequências à vida e à qualidade de vida das pessoas. Ao lado disso, havia a atenção para o fato de que a violência causadora de mortes, tamanha era sua intensidade, tornava-se um problema de saúde pública. Não por acaso, os treze distritos onde o trabalho seria realizado foram selecionados pela quantidade de problemas de violência. Assim, foram escolhidos aqueles que apresentavam maiores índices de violência e criminalidade no município: Sé¹, na região central; Cidade Tiradentes, Guaianazes e São Mateus, na zona leste; Cachoeirinha/Casa Verde, Tremembé/Tucuruvi e Vila Brasilândia, na zona norte; e Campo Limpo, Capão Redondo, Grajaú, Jardim Ângela, Jardim São Luiz e Parelheiros, na zona sul.

Essas considerações inspiraram a questão sobre como as pessoas percebiam, no cotidiano, a presença da violência: o que consideravam um acontecimento violento? O desrespeito aos direitos seria identificado como violência? Que impacto essa percepção tinha sobre suas vidas? O que julgavam possível fazer sobre isso? Daí a idéia de realizar uma pesquisa que explorasse essas questões.

Ela foi realizada e concluída depois de dois anos de trabalho. Também nesse momento os Agentes foram nossos parceiros mais diretos: leram as primeiras versões do questionário, propuseram alterações, testaram-no em simulações de pesquisa, receberam treinamento para aplicação do instrumental nos domicílios dos distritos onde atuavam. As informações coletadas foram computadas, reunidas e analisadas num relatório de pesquisa publicado com o nome: *Otras Violências – Conceitos, Percepções e Atitudes de Moradores de treze Distritos de Saúde da Cidade de São Paulo*. Os resultados, então, foram devolvidos aos Agentes, num evento destinado a esse fim.

Os dois eixos restantes estão mais intimamente ligados e seus respectivos desenvolvimentos serão descritos aqui. Trata-se do processo de for-

1 Na época, o município ainda era dividido em distritos de saúde. Atualmente, divide-se em coordenadorias de saúde. Esses distritos a que nos referimos são os distritos administrativos, correspondentes ao que entendemos por “bairros”. São Paulo tem 96 distritos administrativos, 31 subprefeituras e, ligadas a elas, 31 coordenadorias de saúde. Essa mudança será mais detalhada a seguir.

mação dos Agentes Comunitários em Direitos Humanos e dos planos de ação, inicialmente chamados *planos de enfrentamento da violência* e renomeados, pela própria prática, de *planos de promoção e ação de cidadania*. Formação e planos articulam-se no que ambos têm de experimentação e aprendizado coletivos. Se as formações tinham, como princípio norteador, o exercício da reflexão e de abertura para o novo, os planos foram propostos com a mesma intenção, mas numa dimensão de realização tangível, visível, com um produto final. Com dinâmica própria, eles aconteceriam não nos treze distritos onde as oficinas se realizaram, mas apenas em seis², selecionados por critérios que não estavam definidos *a priori*, mas que foram tomando forma ao longo das oficinas.

Todos os encontros, tanto os de formação quanto os dedicados à elaboração dos planos de ação, foram registrados por um profissional especialmente destacado para esse fim. A prática do registro merece atenção não apenas para garantir que se possa resgatar e preservar o acervo de atividades e resultados que a equipe acumulou ao longo de seu trabalho, mas também porque permite a observação distanciada da prática, pelos profissionais que estão diretamente envolvidos com

ela. Por outro lado, foi um ganho para os próprios Agentes, que também receberam as versões finalizadas desses registros. Para eles, o relatório serve como material para multiplicar as oficinas, como documentação da atividade extra-UBS e também como releitura de suas percepções, podendo se surpreender com o que pensaram e disseram. Relembrar o que foi vivido, na forma de narrativa escrita, abre muitas possibilidades, a cada membro da equipe, de questionamento acerca de sua própria atuação, bem como da atuação do grupo de que faz parte. Essa sistematização é uma das possibilidades, uma vez que sua fonte de informação é o conjunto dos relatórios produzidos para cada distrito. Sistematizar é juntar pedaços, alinhar partes de uma história. Não é, no entanto, a tentativa de dar coerência às ambigüidades ou aparar as arestas que se mostraram no cotidiano das atividades. Ao contrário, é tomar cuidado para preservá-las e, assim, poder aprender com elas e melhorar a forma como respondemos aos desafios que envolvem o encontro com outras pessoas, outras opiniões e histórias.

² A dinâmica dos planos de ação exigiria acompanhamento mais aproximado, o que implicaria uma maior quantidade de recursos. Daí a necessidade de reduzir o número de distritos participantes. Os selecionados foram: Capão Redondo, Cidade Tiradentes, Grajaú, Jardim Ângela e Jardim São Luiz.



2. Planejamento das oficinas

Certamente, uma das raízes mais profundas dos preconceitos é a falta de conhecimento. Não haveria de ser diferente em relação aos direitos e, em especial, aos Direitos Humanos. Assim, uma preocupação das oficinas foi fornecer informações corretas sobre a origem e a história desses direitos. O contato com a Declaração Universal era fundamental, desse ponto de vista, pois muitas vezes ela invoca uma imagem sobre si mesma que não é real: um documento de proporções gigantescas, com linguagem rebuscada e incompreensível, criada por pessoas que, diferentes das demais, dominam termos e temas jurídicos. Receber a Declaração em poucas páginas e ler os seus trinta artigos, nada misteriosos, ajudava a derrubar as primeiras barreiras.

Não tendo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o caráter normativo ou jurídico de lei, era necessário conhecer as leis que ela inspira. Para isso, trabalhamos, também, o conteúdo e histórico da Constituição Federal Brasileira e do Estatuto da Criança e do Adolescente. A escolha dessas leis e dos artigos a serem discutidos nas oficinas foi pautada pela preocupação em garantir a relação entre o debate das idéias e os aspectos concretos e cotidianos do trabalho dos Agentes Comunitários. O cuidado em

preservar essa relação definiu, também, a metodologia empregada. O conjunto das atividades foi planejado,

Propor dinâmicas, ouvir músicas, assistir vídeos, escrever, falar no momento da discussão, além de atingir as pessoas através de diferentes meios, aumenta a chance de contemplar diversos talentos, habilidades e características pessoais, valorizando a todos, pois todos ganham hora e vez.

visando proporcionar a participação de todos, de diversas maneiras. Primeiramente, o espaço era organizado em círculo, pois essa disposição permite que todos se olhem e confere à fala dos participantes o mesmo peso e oportunidade. Em segundo lugar, a variedade de recursos utilizados possibilitava a cada um expressar-se da maneira como se sentisse melhor e mais à vontade para fazê-lo. Propor dinâmicas, ouvir músicas, assistir vídeos, escrever, falar no momento da discussão, além de atingir as pessoas através de diferentes meios, aumenta a chance de contemplar diversos talentos, habilidades e características pessoais, valorizando a todos, pois todos ganham

hora e vez. Numa atividade de cunho formativo, a oportunidade para a opinião de todos não consiste em exercício de benevolência. Se assim fosse, as falas não teriam relevância real para a atividade, pois mais importantes seriam as palavras daquele que está naquele espaço para levar informações. A oportunidade de expressar idéias, opiniões ou relatos pessoais deve ser valorizada e revertida, no momento da oficina, em material para o objetivo maior, que é abrir novas perspectivas de reflexão e análise do tema em questão. O confronto entre opiniões divergentes e a comparação entre pontos de vista que não se harmonizam suscitam dúvidas e concretizam o entendimento, muito mais do que a apreensão passiva de informações. Mas isso só acontece quando todos podem falar e se sentem seguros o bastante para expressar opiniões e revelar sensações, sem receio do julgamento alheio. Por isso também é importante criar um vínculo entre aquelas pessoas.

Além da metodologia mais diretamente relacionada aos temas tratados, é importante dedicar atenção aos meios que estabelecem, ao menos naquele momento, uma identidade de grupo. Há várias dinâmicas que ajudam e ganham força se, ao longo do trabalho, por meio da escuta respeitosa e do direito à fala e à divergência, for construído um ambiente de confiança e liberdade. É preciso deixar cla-

ro que o grupo é responsável pela produção do conhecimento que surgirá ali, por meio da troca e da participação.

Finalmente, além da presença do grupo e das construções coletivas, foi considerado de igual importância o momento da reflexão individual, da assimilação a longo prazo. Algumas situações e discussões podem ganhar outro sentido com o trabalho do tempo. Assim, as quarenta horas de formação foram divididas de forma a propiciar esse tempo, esse assentamento das questões e provocações às certezas. As oficinas eram divididas em duas fases: a primeira de três dias e a segunda de dois dias. Entre as duas fases, os Agentes, além desse trabalho de indagação individual, recebiam algumas tarefas, cujos resultados seriam apresentados na segunda fase. Essas tarefas tinham uma porção de investigação pessoal e outra de investigação nos espaços da comunidade. Por “investigação pessoal” entendemos as atividades propostas que levavam os Agentes a pensarem sobre situações, julgamentos e atitudes em relação a determinados grupos (mulheres, negros, crianças, homossexuais, idosos, jovens, ricos, pobres, etc.) e trouxessem acontecimentos de suas vidas que ajudassem o grupo a pensar nas experiências relacionadas a preconceitos, estereótipos e discriminação. Essa atividade também será mais detalhada na descrição das oficinas.



3. “Aonde ir”

A “investigação na comunidade” está relacionada ao objetivo de contribuir com informações mais imediatamente úteis ao trabalho do Agente. Tendo ele o potencial de identificar violações e demandas da população, seria importante ajudá-lo a realizar orientações e encaminhamentos adequados a essas demandas. Na perspectiva de inserir a importância de seu trabalho numa rede mais ampla de atendimento, é fundamental que ele tenha acesso a informações sobre essa rede. Essa proposta daria origem ao material batizado de “Aonde ir”. Entre as duas fases das oficinas, os Agentes receberiam uma ficha que deveria ser preenchida a partir da visita dos Agentes a instituições e equipamentos de vários serviços disponíveis na comunidade. A idéia é que o Agente não apenas encontre e faça uma lista dessas organizações, mas que as procure, visite, conheça as pessoas dentro delas, certifique-se dos horários de atendimento, o público que atendem, os tipos de

atividades oferecidas. Essas informações seriam então registradas nas fichas e posteriormente apresentadas ao grupo, na segunda fase do curso. Muitas vezes, diante da proposta, ouvia-se: “ah, mas aqui no bairro não temos nada”. Um dos resultados positivos desse trabalho era o retorno: “nossa, não sabia que tinha tanta coisa”. Essas informações coletadas foram organizadas, acrescidas de outras pela equipe do IBEAC, e devolvidas aos Agentes. A esse material foram acrescentados uma lista com instituições que atendiam não apenas aqueles distritos, mas também o município de São Paulo, e um texto sobre o bairro, sua história e dados socioeconômicos da população, descrevendo como são elaborados os índices sociais e os de mortalidade, natalidade, crescimento populacional etc.

4. Com saúde, sem violência

É o nome da cartilha especialmente criada para apoiar as discussões nas oficinas. Seu objetivo é considerar as preocupações relativas às oficinas de formação. Ela conta em que momento e contexto determinadas leis

foram elaboradas e descreve a atuação dos atores envolvidos nessas histórias. Mas também levanta questões que associam essa descrição aos problemas do dia-a-dia. Por isso dá especial atenção a situações de violência contra a

mulher, crianças e adolescentes; a comportamentos discriminatórios e preconceituosos contra grupos étnico-raciais, à orientação sexual; ao atendimento à velhice e à gravidez precoce. Ela foi pensada para ser acessível, simples, mas nunca banal. Era fundamental que despertasse o interesse para outras fontes de informação, outras linguagens. Por isso, trazia dicas de filmes, livros, documentos que poderiam ampliar o arcabouço de conhecimento sobre diferentes assuntos. A disposição dos textos e imagens deixava espaços em branco para anotações e observações. Além disso, a cartilha poderia ser utilizada, também, para a formação de outros grupos com

os quais os Agentes viessem a trabalhar. E, de fato, ela se tornou, em diferentes distritos, material de multiplicação de conhecimento, tendo sido utilizada em escolas e espaços comunitários de discussão³.

Com essas idéias norteadoras e materiais de apoio, o projeto definiu as linhas gerais de atuação. Sua realização, por outro lado, começava antes das reuniões de formação. Tinha início com os contatos, conversas e acordos entre o IBEAC e os profissionais da área da saúde envolvidos, direta ou indiretamente, no trabalho que nascia.

5. Operacionalização

Trabalhar com a formação de determinados grupos requer articulação e, muitas vezes, a cooperação de diferentes atores e seus respectivos interesses, dúvidas e questionamentos. É preciso dispor de estrutura física, tempo e materiais, bem como deixar claros, para possíveis parceiros e para o próprio grupo com o qual se trabalhará, os objetivos e a importância de participar das atividades propostas.

No caso da formação dos Agentes Comunitários de Saúde, a Secretaria

Municipal de Saúde foi a primeira interlocutora. Chegar até os Agentes, no entanto, significava estabelecer contato com a estrutura de que eles fazem parte. Assim, após concluir a proposta de formação, foi preciso apresentar a idéia aos coordenadores dos distritos de saúde. Vale a pena detalhar a mudança da divisão administrativa da cidade.

No início do trabalho, o atendimento na área de saúde era orientada pela divisão da cidade em 41 distritos

³ Essa cartilha e outros materiais produzidos pelo IBEAC podem ser encontrados, na íntegra, na página www.ibeac.org.br

de saúde. De maneira semelhante, a área de educação, por exemplo, dividia São Paulo em treze Núcleos de Ação Educativa, os chamados NAEs. Essas divisões foram alteradas e passaram a seguir a divisão do município em subprefeituras. Cada subprefeitura tem uma coordenadoria de saúde, ou, prosseguindo com o nosso exemplo, uma coordenadoria de educação. São Paulo foi dividida em 31 subprefeituras, assim, tem 31 coordena-

dorias de saúde. Ao longo do texto, continuaremos referindo-nos aos antigos distritos de saúde, pois o projeto foi construído com base nesse espaço. Para visualizar ao que correspondem, em termos de coordenadorias de saúde, os antigos distritos de saúde, relacionamos, no quadro 1, cada uma dessas unidades e ao que elas se referem no que diz respeito a distritos administrativos, unidades que correspondem ao que chamamos, de maneira geral, de bairros:

Quadro I

Divisão dos distritos de saúde e atuais coordenadorias

Distritos de saúde divisão inicial	Distritos administrativos divisão inicial	Coordenadorias de saúde	Distritos administrativos em cada coordenadoria
Brasilândia	Brasilândia	Freguesia do Ó / Brasilândia	Freguesia do Ó e Brasilândia
Cachoeirinha	Cachoeirinha e Casa Verde	Casa Verde/ Cachoeirinha	Cachoeirinha, Casa Verde e Bairro do Limão
Campo Limpo	Campo Limpo e Vila Andrade	Campo Limpo	Campo Limpo, Vila Andrade e Capão Redondo
Capão Redondo	Capão Redondo		
Cidade Tiradentes	Cidade Tiradentes	Cidade Tiradentes	Cidade Tiradentes
Grajaú	Grajaú	Capela do Socorro	Grajaú, Cidade Dutra e Capela do Socorro
Guaianazes	Guaianazes e Lajeado	Guaianazes	Guaianazes e Lajeado
Jd. Ângela	Jd. Ângela	M Boi Mirim	Jardim Ângela e Jardim São Luiz
Jd. São Luiz	Jd. São Luiz		
Parelheiros	Marsilac, Parelheiros, Cidade Dutra e Socorro	Parelheiros	Marsilac e Parelheiros
São Mateus	Iguatemi, São Mateus e São Rafael	São Mateus	Iguatemi, São Mateus e São Rafael
Sé	Bela Vista, Brás, Cambuci, Pari e Sé	Sé	Bela Vista, Bom Retiro, Cambuci, Consolação, Liberdade, República, Santa Cecília, Sé
		Mooca	Água Rasa, Belém, Brás, Mooca, Pari e Tatuapé
Tremembé/ Tucuruvi	Tremembé e Tucuruvi	Tremembé / Jaçanã	Tremembé e Jaçanã
		Santana /Tucuruvi	Santana e Tucuruvi

Cada distrito de saúde tinha um coordenador. O IBEAC enviava-lhe, então, um resumo do projeto, para apresentar a instituição, seus objetivos e linha de atuação, além das atividades que iria desenvolver. Algumas vezes, a coordenação do distrito não estava a par da parceria entre o IBEAC e a Secretaria Municipal de Saúde. Nessas ocasiões, a Secretaria era contatada e passava a dialogar com os coordenadores dos distritos, esclarecendo com eles todas as dúvidas. Em alguns distritos, uma carta do IBEAC, apresentando formalmente a parceria, era suficiente. Não foram raros os coordenadores que questionaram a validade desse curso de formação para Agentes Comunitários de Saúde, tanto em função do tema (não pertencente à área específica da saúde), quanto pelo pouco tempo de trabalho (em vários distritos, os Agentes tinham sido recentemente contratados), ou a liberação do Agente para um curso de quarenta horas. Esses e outros questionamentos foram respondidos um a um, e deram ao IBEAC a oportunidade de conhecer melhor os seus interlocutores. A preocupação com o tempo de liberação, por exemplo, apontava a necessidade de enfatizar a importância da capacitação dos Agentes como parte do trabalho, e não como algo complementar, de pouca importância. Já a preocupação com o tema, ou com a pouca experiência profissional dos

Agentes, mostrava que era preciso esclarecer a coerência entre o papel e a potencialidade do ACS e o formato do curso. Era importante, para o próprio IBEAC, analisar esses questionamentos, não como empecilhos, mas como oportunidade de construção e, do ponto de vista das equipes do Programa

A preocupação com o tempo de liberação, por exemplo, apontava a necessidade de enfatizar a importância da capacitação dos Agentes como parte do trabalho, e não como algo complementar, de pouca importância. Já a preocupação com o tema, ou com a pouca experiência profissional dos Agentes, mostrava que era preciso esclarecer a coerência entre o papel e a potencialidade do ACS e o formato do curso.

Saúde da Família, como preocupação em entender o que está sendo proposto e realizado, com quem e para quê.



6. Outros cuidados

Vale observar, também, a importância de atentar para questões que ganham proporção de resíduo quando se pensa no processo como um todo, mas que merecem cuidado quando pensamos num projeto que se propõe trabalhar com grupos de áreas caracterizadas pelas dificuldades econômicas. A garantia de alimentação e de vale-transporte foi fundamental para a presença dos Agentes. Também nesse aspecto foi possível contar com a cooperação dos próprios ACSs. Inicialmente, a equipe do IBEAC entrava em contato com os coordenadores dos distritos de saúde e esses com os gerentes das Unidades Básicas de Saúde (UBS), espaço onde estão alocadas as equipes do Programa Saúde da Família (PSF). Solicitávamos aos gerentes a indicação de lugares e de profissionais que pudessem fornecer café da manhã, almoço e lanche da tarde, uma vez que as oficinas duravam o dia todo. Com o desenvolver do trabalho, a relação com os gerentes das equipes do PSF e com os próprios Agentes foi se estreitando. Assim, essa busca foi se dividindo entre indicações dos ACSs e sugestões da equipe do IBEAC. A utilização de espaços comunitários, como igrejas, salões de associações de bairro ou escolas tornou essa preparação mais imediata, uma espécie de aquecimento da

cumplicidade e parceria necessárias à realização dos encontros.

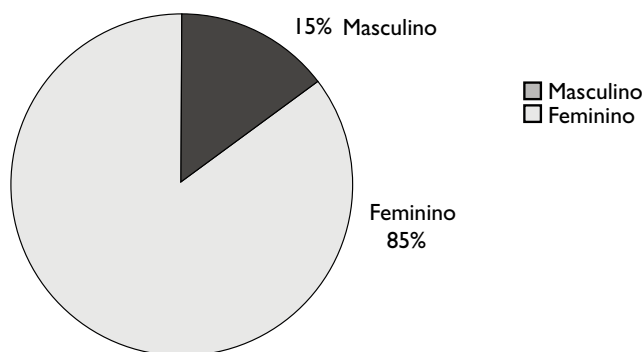
No que diz respeito à divisão de tarefas interna ao IBEAC, houve uma equipe responsável por esse suporte. Telefonemas, redação de cartas e ofícios, preparação do material a ser utilizado não foram atividades menos fundamentais para a concretização das oficinas e tiveram efeito sobre a relação com os próprios Agentes. Um bom exemplo disso foi a valorização que os ACSs deram ao certificado. O que poderia parecer um mero procedimento usual ou burocrático simbolizou e sintetizou a importância do encontro, tanto para a equipe de formadores, quanto para os Agentes; muitos dos quais estavam recebendo um certificado pela primeira vez.

A cooperação de que falamos tem raízes nessa fase e o cuidado e a atenção que se dedica, aqui, àquele com quem se trava o diálogo são responsáveis pelo bom andamento de todo o desenrolar do trabalho.

7. Perfil dos Agentes Comunitários de Saúde que participaram do curso de formação em Direitos Humanos

Abaixo, algumas características do conjunto dos Agentes de Saúde que participaram das oficinas de formação em Direitos Humanos:

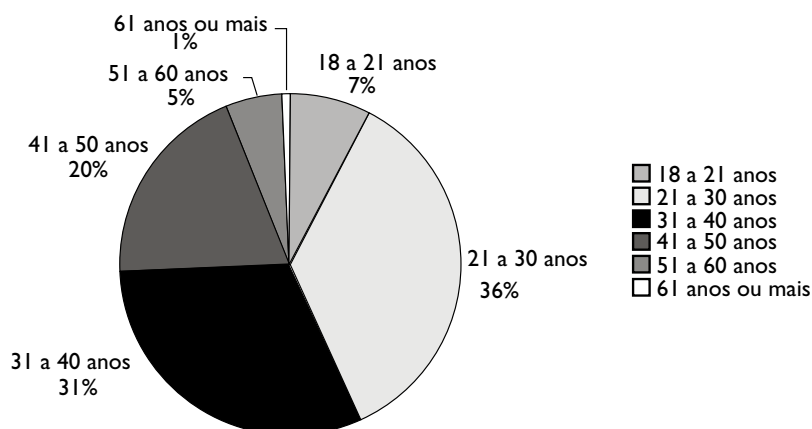
QUADRO 2 – Sexo



Os grupos eram predominantemente femininos, dado que deve caracterizar também todas as equipes de Agentes Comunitários de Saúde do município, uma vez que se previa, durante a idealização do Programa Saúde da Família, que maioria dos ACSs seria composta por mulheres com idade a partir de trinta anos.

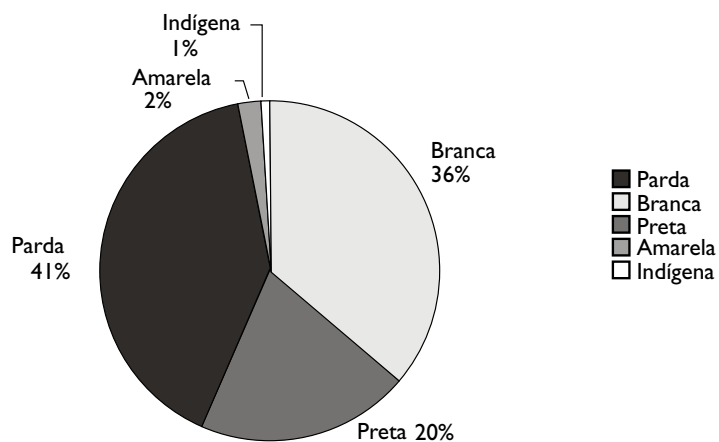
QUADRO 3 – Faixa etária

No que diz respeito à idade, no entanto, a maior parte dos Agentes é mais jovem do que o imaginado, pelo menos aqueles que participaram das oficinas: 36% tem entre 21 e 30 anos. Somados aos 7% que têm entre 18 e 20 anos, compõem quase metade do total de Agentes.



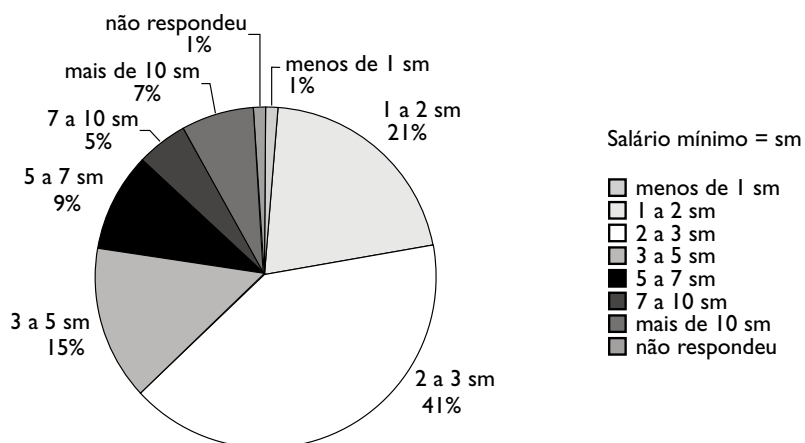


QUADRO 4 - Cor



No tocante à cor, 61% dos Agentes declarou-se de cor negra, parda ou preta. A questão racial é um tema bastante discutido ao longo do curso, tanto a nomenclatura utilizada para defini-la quanto a coleta de informações relativas a ela foram alvo de debate. A justificativa para se usar os termos amarela, branca, indígena, parda, preta foi a possibilidade de comparação com os do Censo Demográfico do IBGE.

QUADRO 5 – Renda familiar



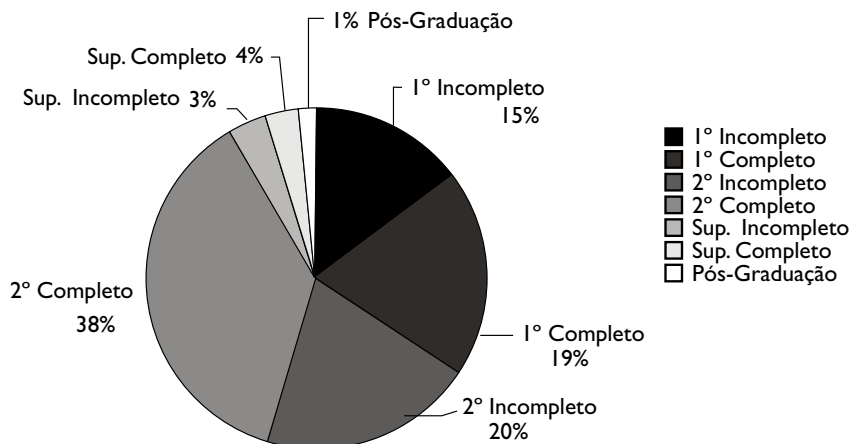
OBS. O valor exato designado em salários mínimos está sempre no início de cada intervalo. Por exemplo: no intervalo que vai de 1 a 2 salário mínimos, as respostas que compreendem exatamente 1 salário estão nesse intervalo. Os valores que compreendem exatamente 2 salários mínimos estão inseridos no intervalo seguinte, de 2 a 3, e assim por diante.

A renda familiar dos Agentes Comunitários que participaram das oficinas de formação está, em sua maioria, numa faixa entre 1 e 3 salários mínimos. Esse dado pode ser enriquecido se considerarmos a escolaridade:

QUADRO 6 – Nível de escolaridade

A menor parte dos Agentes participantes do curso chegou ao terceiro grau e a maioria não completou o segundo grau. Esse dado pode estar relacionado à faixa etária dos Agentes, que compreende jovens que ainda estão estudando. Mas não se descarta a possibilidade de esta informação estar ligada ao dado de composição da renda familiar. Ao longo do curso, os relatos dos Agentes referem-se a duas situações: jovens que estavam completando os estudos, e aquelas pessoas que estavam havia muito tempo fora do mercado de trabalho, situação que pode ter relação com as baixas escolaridade e renda da família.

De qualquer forma, são dados que condizem com as características das populações de áreas periféricas da cidade. Pode-se afirmar que investir na formação dos Agentes Comunitários de Saúde é investir na formação de pessoas que fazem parte da realidade que se pretende melhorar. Os relatos de Agentes Comunitários de Saúde que voltaram a estudar, estimulados pelo processo formativo, confirmam essa convicção.





II – Oficina: hora e lugar de construir

1. Atividades-base das oficinas

Definidos os conteúdos e as maneiras pelas quais eles seriam trabalhados com os Agentes nas oficinas de formação, estabeleceu-se um roteiro com dinâmicas e atividades a serem desenvolvidas a cada dia. Não é demais lembrar que as quarenta horas de curso dividiram-se em duas fases: três dias inteiros na primeira e, depois de um intervalo de aproximadamente um mês, mais duas oficinas de oito horas cada. Entretanto, cada grupo tem seu próprio ritmo e encaminha as discussões a partir de suas particularidades. Se a idéia é trabalhar com aquilo que o grupo relata, como experiência e opinião, é impossível seguir um roteiro rígido e desconsiderar o que as atividades produzem. Uma das vanta-

gens de uma carga horária extensa é que ela permite essa flexibilidade: se uma dinâmica ou um debate não aconteceram na ordem programada porque os participantes interessaram-se por outro ponto relevante, poderão ser realizados no dia seguinte. Existe a possibilidade, também, de, por algum motivo alheio ao encontro do dia, o grupo estar desmotivado, disperso, tenso. Nesse caso, é fundamental respeitar aquele momento. Esse respeito, no entanto, não significa solidarizar-se com o grupo nem compartilhar da sensação ou de seu estado de espírito, mas sim de reconhecer a situação e pensar no que é possível fazer, a partir ou apesar dela.

Essa maleabilidade é permitida

quando se tem clara a intenção que orienta um trabalho. Assim, cada curso de formação, em cada um dos treze distritos por que passou o IBEAC, teve sua configuração determinada pelo tempo e desenvolvimento de cada grupo. O título “atividades-base” refere-se àquelas que ocorreram em todos os cursos, embora com resultados parti-

culares. São, basicamente, atividades que englobam mais diretamente a oportunidade de transmitir informações e relacioná-las ao cotidiano dos distritos e, de maneira mais específica, ao dia-a-dia do trabalho dos Agentes Comunitários de Saúde.

a) Apresentação do IBEAC, do projeto de formação em Direitos Humanos e dos Agentes Comunitários de Saúde

Não é inovador que um curso de formação comece com uma apresentação dos objetivos que reúnem o grupo, nem que cada um se apresente. Existem várias dinâmicas que proporcionam esse momento de conhecimento mútuo. O fato de não ser uma ação inovadora não significa que seja menos importante ou que deva ser eliminada. É bom poder repetir o que dá certo. A maneira como essa apresentação é feita merece, por isso, atenção e cuidado. Não basta dar oportunidade para o outro dizer algo sobre si, sua história ou, simplesmente, dizer seu nome. É preciso ouvir o que ele fala, demonstrar interesse e se interessar, de fato, por aquilo que está sendo dito. Por outro lado, não basta apresentar-se ou apresentar a instituição, sem abrir espaço para a dúvida, para a pergunta que, muitas vezes, no início é feita timidamente. Esse é o momento de en-

É preciso ouvir o que ele fala, demonstrar interesse e se interessar, de fato, por aquilo que está sendo dito. Por outro lado, não basta apresentar-se ou apresentar a instituição, sem abrir espaço para a dúvida, para a pergunta que, muitas vezes, no início é feita timidamente. Esse é o momento de encorajar a fala de todos, de mostrar que o canal de comunicação está aberto desde o início do processo.

corajar a fala de todos, de mostrar que o canal de comunicação está aberto desde o início do processo.

Na apresentação dos Agentes

Comunitários de Saúde, cada participante deveria dizer duas características suas, uma pessoal e outra como Agente, que começassem com a mesma letra do início de seus nomes. Este pedido justificava-se pela relação estreita entre o adjetivo e sua personalidade, além de garantir maior variedade de características. Propunha-se, ainda, a “troca de papéis”, pois, em duplas, os ACSs falavam sobre si, contavam como tinham chegado até ali e por que decidiram ser ACSs. A “troca de papéis”, o “colocar-se no lugar do outro” era destacado como algo importante para qualquer trabalho na área dos direitos, uma estratégia para entender o outro e ajudá-lo, se fosse necessário.

Os registros das oficinas mostram apresentações livres. Alguns simplesmente falaram do que gostam de fazer e do que esperam da vida. Disseram que são pais ou avós, que gostam de viajar ou ler, que querem se casar, que esperam melhorias na saúde

b) Construção do boneco

A introdução no tema Direitos Humanos ocorria por meio da dinâmica do boneco, que na maioria das vezes, no final da atividade, era identificado com o seu autor, possibilitando o início das reflexões sobre direitos. Essa atividade é feita em duas partes. Inicialmente, pede-se que cada

de pública. Muitos relacionaram aptidões pessoais com o que consideravam a principal característica do trabalho do Agente: gostar de lidar com pessoas ou de ajudar os outros, lutar por melhores condições de vida da comunidade ou participar de espaços coletivos, como movimentos de bairro, organizações religiosas, associações de grupos específicos. Um fato bastante freqüente, na apresentação dos Agentes, é a mudança de vida: muitos disseram que ignoravam qual seria o trabalho como Agente Comunitário, mas que se apaixonaram por ele e, então, tinham voltado a estudar ou pretendiam fazê-lo. Donas de casa que começavam a trabalhar, pessoas que estavam havia muito desempregadas, jovens que tinham seu primeiro emprego, pessoas que sonhavam trabalhar na área de saúde. Havia, ainda, entre os Agentes, muitas lideranças comunitárias e profissionais que já atuavam na área de saúde.

participante construa um boneco e atribua a ele alguns elementos, a partir das seguintes instruções: primeiro, o boneco deve receber um nome. Na cabeça de seu personagem devem ser indicados três princípios relativos aos Direitos Humanos, dos quais o personagem não abre mão. Ao coração,

deve-se atribuir uma paixão. Na boca, o Agente deveria inserir duas frases: uma que o personagem já havia dito e da qual se arrependera, e outra que deveria ter dito e não disse. O que o boneco gostaria de oferecer à comunidade deveria ser colocado na mão esquerda e o que ele gostaria de receber da comunidade, na mão direita. Finalmente, ele deveria ligar o pé esquerdo a um objetivo de seu trabalho relacionado aos Direitos Humanos e, no pé direito, indicar três passos para concretizar esse objetivo.

Depois da criação individual, cada Agente apresentava seu boneco ao resto do grupo, explicando as escolhas de sua construção e as dúvidas e certezas que as envolveram. A segunda parte da atividade consistia em reunir essas definições, feitas individualmente, na construção de um boneco coletivo. As opiniões e motivações pessoais, mobilizadas no primeiro boneco, seriam somadas, rearranjadas ou sintetizadas de modo a produzir um resultado comum. A apresentação da produção do grupo aos companheiros permitia introduzir alguns temas tratados ao longo do curso.

Olhando o conjunto dos resultados dessa atividade é possível perceber que, apesar da variedade de nomes, temas e assuntos relacionados a cada parte dos bonecos, existiram semelhanças entre todos eles. Muitas vezes, os bonecos receberam nomes próprios, nomes dos Agentes ou de

pessoas próximas a eles. Frequentemente esses nomes envolveram um esforço de simbolizar algo em que acreditam, que consideram importante: *Cidadão, Amizade, Futuro, Sonho, De-*

Frequentemente esses nomes envolveram um esforço de simbolizar algo em que acreditam, que consideram importante: Cidadão, Amizade, Futuro, Sonho, Desejo. Houve, ainda, aqueles que mesclaram as duas alternativas. Princípios e imagens ganharam humanidade nos nomes dos personagens: Maria Esperança, Zé Modesto, Sr. Certinho, João Cidadão da Silva, Chico do Povo, Sra. Brasil.

sejo. Houve, ainda, aqueles que mesclaram as duas alternativas. Princípios e imagens ganharam humanidade nos nomes dos personagens: Maria Esperança, Zé Modesto, Sr. Certinho, João Cidadão da Silva, Chico do Povo, Sra. Brasil.

Os princípios escolhidos variaram tanto quanto os nomes dos bonecos. Denotavam crenças particulares (*fé em Deus, moral, amor ao próximo, religião*), sentimentos (*tranquilidade, amor, felicidade*), engajamento (*luta, coragem, determinação, cooperação*), valores

(*humildade, solidariedade, lealdade, amizade*), expectativas (*saúde, justiça, trabalho, educação*). A escolha desses princípios, quando exposta ao grupo, permitia desvendar idéias relacionadas aos Direitos Humanos, tanto para o grupo quanto para os próprios formadores. Antes de enunciar conceitos prontos, é aconselhável conhecer a imagem relacionada ao tema com o qual se vai trabalhar. No caso dos Direitos Humanos, apesar de senso comuns resistentes e que acabam gerando resistência, os princípios evocados foram positivos. Em que momento ocorre a inversão quando se vai do ideal para o senso comum? Quando se perguntava o que cada um deveria ter dito e não disse, e o que disse e mais tarde se arrependeu, abria-se uma oportunidade de investigar esse ponto de mudança. Em outras palavras, quando se perguntava sobre princípios, as respostas envolviam ideais e quando se perguntava sobre frases, as respostas referiam-se a situações concretas. Estava aberta a possibilidade, portanto, de pensar no que existe e no que está envolvido nas ações e opiniões, nesse espaço entre o ideal e o real, que permite perceber a relação dos Direitos Humanos com vivências humanas. A questão do preconceito, dos estereótipos e das ações discriminatórias, outro tema de atividade específica, também recebia as primeiras pinceladas aqui. As frases ditas e que geraram arrependimento traziam, embora

não explicitassem, situações reconhecidas como injustas ou preconceituosas, nas quais essas pessoas se reconheciam como autoras da injustiça e do preconceito que, na verdade, rejeitam.

As frases dos Agentes caracterizaram-se pela negatividade (*"cansei de viver", "desisto de lutar pelos meus objetivos", "você me mata de vergonha", "você é burro"*) e pela negação (*"não vai dar certo", "não vou conseguir", "pobre não tem direito a nada", "não me importo", "você não vale nada"*). Reconhecer-se como agente ou protagonista de uma cena de violência implica um exercício para descobrir seus próprios limites e também melhorar o autoconhecimento, importantes para profissionais que lidam com tantas histórias e tantas vidas. É preciso lembrar, sempre, que nesse lugar o profissional não está livre de seus próprios preconceitos e que, em vez de negá-los, é muito mais produtivo tentar trabalhar com eles. Muitas frases lembraram afirmações incisivas relacionadas aos direitos e, portanto, aos temas que seriam trabalhados no curso: *"direitos humanos não existem para todos", "essas crianças merecem viver na Febem", "o povo brasileiro saiu burro", "sou a favor da pena de morte", "quem não trabalha é vagabundo", "minha esposa não sai de casa para trabalhar"*.

A relação entre o que é pessoal e o que é profissional foi mostrada, também, pelo lado positivo, no momento em que se pediu aos Agentes

que atribuíssem, ao coração de seus bonecos, uma paixão. As paixões apresentadas referiam-se tanto a particularidades de suas vidas, quanto aos seus objetivos profissionais – paixões que nem sempre são separadas. A família e os amigos foram as lembranças mais freqüentes. Muitas das palavras que designaram uma paixão podem ser relacionadas ao trabalho: *vida, comunidade, profissão, ser útil, saúde, luta pelos direitos humanos, ACS, movimento de saúde* e muitas outras; à vida de cada um: *esposa, esporte, amor, carinho, poesia e música, ler, sorriso*, sem uma divisão exata.

Se dizer algo ou tomar uma atitude pode causar arrependimento, da mesma forma, não dizer ou não fazer também pode resultar no mesmo sentimento. Esse tipo de decisão também faz parte da rotina do Agente: quando agir? Quando dizer? Como? Muitas das frases que os Agentes escolheram para responder também deixaram a impressão de terem sido trazidas pela memória, como um recorte de uma situação que foi reavaliada. Grande parte delas parece falar dos momentos em que sentimentos como gratidão ou arrependimento, afeto ou consideração deixaram de ser demonstrados: *“deveria dizer mais o quanto amo meus filhos”, “desculpe-me”, “ajude-me”, “tudo bem, não tem importância”, “conte comigo”, “posso ajudar?”*.

Se era preciso trabalhar a idéia de que cada Agente pode e deve se conhecer e se reconhecer na realização de suas ações, era preciso também trazer a idéia de que ele pode e deve olhar, igualmente, para sua relação com a comunidade. Os ACSs são recrutados para atuarem nos distritos onde moram. Ou seja, seu trabalho de intervenção acontece em espaços e com pessoas que ele conhece e que o conhecem também. No entanto, como Agente, ele ocupa um lugar diferente, institucionalizado, que exige comportamentos específicos e gera expectativas diferenciadas. Por isso é importante levantar a questão sobre o que os Agentes vêem como possibilidade de trabalho e o que eles consideravam como algo com que poderiam contar no contato com as famílias. As respostas à pergunta: “o que você gostaria de dar à comunidade” e “o que você gostaria de receber da comunidade” foram bastante semelhantes. Em ambas as respostas descrevem um relacionamento respeitoso e de colaboração, confiança e valorização mútua: *“atenção”, “carinho”, “união”, “sinceridade”, “compreensão”*. Algumas respostas, mais específicas, sobre o que poderiam oferecer referem-se a uma atuação que não resolve problemas de maneira mágica, mas que busca e constrói alternativas: *“orientação”, “disposição para o trabalho”, “informação”, “segurança”, “responsabilidade”, “conhecimento”*. Sobre

o que gostariam de receber: “acolhimento”, “reconhecimento”, “gratidão”, “diálogo”, “sorriso”.

Finalmente, era preciso pensar mais diretamente no objetivo de cada um para aquela função e a maneira de atingi-lo, concretamente. Não que os objetivos de uma função ou de um profissional que a exerça sejam únicos ou imutáveis. Mas, ainda que mudem, ainda que sejam inicialmente genéricos, é importante, para qualquer trabalho a ser desenvolvido, que se considere o alcance da ação, suas possibilidades e os caminhos para superar dificuldades. Assim, nos pés dos bonecos os ACSs deveriam escrever esses objetivos e os passos necessários para alcançá-los. Muitos objetivos apresentados tinham menos relação com o trabalho como Agentes Comunitários e mais com projetos pessoais: “fazer jornalismo”, “ser feliz”, “estudar e ser alguém”. Alguns, ao contrário, estavam diretamente ligados ao trabalho no Programa Saúde da Família: “ajudar no programa PSF”, “ser uma boa Agente Comunitária”, “alcançar a confiança da comunidade”. E, também aqui, objetivos que podem ser vistos como esperanças pessoais, mas que não excluem objetivos que envolvem o trabalho como ACS: “conseguir que as pessoas saibam quais são os seus direitos”, “saber agir no momento, sem discriminação, sem pre-

conceito”, “mudar o pensamento”, “lutar a favor da justiça”, “melhoria do bairro”. Os passos falam de investimentos pessoais (“dedicação”, “perseverança”, “confiança nos atos”, “receber mais instruções e ir à luta”), colaboração (“reunir a comunidade e discutir”, “com apoio de vários parceiros”, “movimentação popular”, “trabalhar em equipe”) e atitudes (“objetividade e paciência”, “tempo e coragem”, “ser humilde”, “enfrentar as dificuldades”).

Essa atividade permitiu conhecer as ambigüidades do trabalho do Agente, as dificuldades em harmonizar o que se fala com o que se faz, as incoerências entre o que se acredita e o que se defende. O objetivo não era eliminá-las, mesmo porque as incongruências e adversidades fazem parte do dia-a-dia. Como passar informação, respeitando as características e o jeito de ser de cada interlocutor? Como acreditar ou falar em Direitos Humanos em situações de privação? Quais são os caminhos possíveis para que os ideais interfiram na realidade que se deseja transformar? Essas e outras questões podem ser levantadas com essa atividade, uma vez que joga com a duplicidade. Nem sempre é preciso excluir uma, entre duas alternativas. Por que não descobrir o que há entre uma e outra?

c) Conhecendo a Declaração Universal dos Direitos Humanos

Para trabalhar com o tema Direitos Humanos é preciso não só levar em consideração as opiniões que as pessoas têm em relação a eles, é fundamental tornar essas opiniões a matéria-prima da discussão. A transmissão de informações cumpre o papel de qualificar o debate e ajudar a desmitificar idéias que podem advir de impressões criadas e cultivadas por histórias, dados ou fatos que não são reais. O contato com a Declaração e com a história de seu surgimento, em 1948, no contexto logo após a Segunda Guerra Mundial, preparavam o terreno para os primeiros questionamen-

tos: não era um documento incompreensível, de dimensões extravagantes, e não dizia nada além do que qualquer pessoa deseja para si e para que o mundo se torne melhor. No entanto, é preciso que o confronto entre o que está exposto em seus artigos e o que se vê e se ouve, na realidade, seja colocado em debate. Assim, duas atividades tinham o objetivo de estimular a troca de idéias sobre essa comparação.

c.1) Vídeo: “E daí?”⁴

A primeira atividade mostrava, na forma de relatos, a distância entre a Declaração e a realidade. Em um vídeo, com vinte minutos de duração, os artigos da Declaração são apresentados e seguidos por depoimentos e opiniões acerca das diversas formas de violação. No vídeo, produzido no nordeste brasileiro, há situações que poderiam acontecer em qualquer região do país e, assim, os Agentes identificaram-nas com situações que eles próprios vivenciaram ou com as quais já havi-

am se deparado no trabalho como Agentes Comunitários de Saúde.

“Os Direitos Humanos são invadidos dentro do próprio lar. Eu fui criada com muito medo pelo meu pai. Quando ele chegava em casa, ninguém respirava, eu, minha mãe e meus irmãos. O pai do meu pai chegou a dar uma paulada nas costas da minha avó. Minha mãe fez 72 anos e ainda não conseguiu se libertar dessas carências. A desigualdade é muito grande também dentro de casa”.

⁴ Produção: Nosso Chão Vídeo/ Canal Imaginário

E-mail: imaginario@ax.apc.org. Para cópias: (21) 266- 4451.

“Os Direitos Humanos estão sendo atropelados. Os direitos não chegam até nós. Eu cadastrei uma família com seis crianças que estão sem escola, sem vaga”.

“Nós temos cinquenta anos de Direitos Humanos, mas o povo não sabe disso. Nós não temos conhecimento dos nossos direitos e por isso acontece a agressão. Nós, que vamos de porta em porta, não conhecemos os direitos de cidadãos”.

O debate foi enriquecido com a escuta e o acolhimento de opiniões divergentes. O desafio consistia em apresentar novas idéias, propor outra forma de pensar, utilizar argumentos que suscitassem a dúvida, estimularem o questionamento das certezas.

“Na mídia se fala muito em Direitos Humanos, mas para quem? Para preso, para bandido que mata pai de família. O pessoal dos Direitos Humanos não vai à casa das famílias”.

“O estuprador, será que ele não merecia mesmo estar lá, apanhando?”

“Eu vim de uma família desestruturada e nunca roubei”.

Apareceram o entusiasmo e a vontade:

“Se a gente tivesse informações sobre os nossos direitos, a gente cobraria com mais segurança. Se queremos escola no bairro, precisamos mobilizar a população e ter uma escola porque nós temos direito”.

“Quando a gente se une por um objetivo comum é mais forte”.

Mas também as dificuldades e a insegurança:

“Enquanto a gente ficar aí, eu tenho consciência de que tenho que agir, lutar. Nós estamos bem preparadas, mas lá fora eu acho que vai ter gente que não vai ter coragem”.

E as decepções de quando você corre atrás? A decepção faz com que as pessoas se retraiam”.

**“Enquanto a gente ficar aí,
eu tenho consciência de
que tenho que agir, lutar.
Nós estamos bem
preparadas, mas lá fora eu
acho que vai ter gente que
não vai ter coragem”.**

“Ontem, umas pessoas começaram a falar que toda a parte de baixo da escola está apodrecida e as mães querendo tirar as crianças da escola porque não tem condições. Quer dizer, eu fiquei parada. Não tinha resposta para dar. A gente quer os Direitos Humanos, mas não sabe como agir, o que fazer, como correr atrás”.

Entusiasmo e insegurança devem ter lugar na reflexão, pois são sentimentos que aparecem juntos no cotidiano. É preciso passar por eles para dar o terceiro passo: o que é preciso e possível fazer?

“Tem um grupo chamado Tortura Nunca Mais, que se reúne há cinco anos, com cem, cento e cinquenta pessoas. Começamos a nos reunir, umas cinco mulheres e a gente viu que o grupo estava enorme”.

“No caso da educação, temos órgãos como Conselhos Tutelares e os CEDECAs (Centros de Defesa da Criança e do Adolescente). Na questão da violência doméstica, temos organizações específicas. Os lugares são muito variados”.

“Se eu estou no Posto de Saúde e posso fazer alguma coisa, eu vou fazer. Cada um tem que fazer a sua parte e lutar”.

“Quantas vezes se ouviu falar em erro médico? Agora, pela primeira vez, tivemos uma denúncia”.

c.2) Dramatização de artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos

A segunda atividade relacionada à Declaração visava trabalhar mais diretamente a relação entre os direitos declarados para todos e o que seria possível fazer, diante de suas violações cotidianas. Assim, dividiu-se o grupo em subgrupos. Cada subgrupo recebeu um artigo da Declaração Universal e cada participante podia escolher o tema que gostaria de aprofundar, que estivesse mais próximo de sua realidade ou de seu interesse. Depois de uma breve conversa sobre os artigos, os Agentes deveriam representar cenas em que os direitos eram violados e, em seguida, o que eles poderiam propor, como Agentes Comunitários de Saúde. Os artigos trabalhados foram:

Artigos I e II

Direito à Igualdade

Artigos III, IV e V

Direito de não ser humilhado ou torturado

Artigo XXIII

Direito ao trabalho

Artigo XXV

Direito de ter igual acesso ao trabalho e igualdade de condições

Artigo XXVI

Direito à Educação

Artigo XXIX

Sobre as responsabilidades de TODOS em garantir os direitos

As cenas representadas pelos Agentes Comunitários de Saúde, nos treze distritos, foram semelhantes. Não é difícil imaginar ou reproduzir

situações em que a discriminação, o desrespeito e a violação dos direitos à saúde ou à educação estão presentes. Cenas de segregação racial, violência dentro da família, baixa qualidade dos serviços públicos, atendimento precário à população, desinformação e medo de se defender foram representadas pelos grupos. Em seguida, houve muitas discussões sobre qual seria o papel e o tipo de ação dos Agentes. Muito se falou sobre as possibilidades de encaminhamento a organizações ou instituições capacitadas para lidar com os problemas específicos de maneira competente. Por isso, a sensibilidade para perceber situações de conflito, a seriedade para ouvir relatos, a segurança e o conhecimento para transmitir informações são fundamentais para o Agente fazer um bom trabalho. Em algumas cenas, surgia a oportunidade de discutir os limites da intervenção do Agente, por exemplo, quando ele sugeriria uma denúncia de maus tratos à família que atendia. Destacou-se a importância de ouvir e respeitar a decisão das pessoas com quem se trabalha. Uma denúncia, o abandono de uma relação ou de uma situação familiar, ou mesmo um pedido de ajuda são atitudes que não dependem apenas da vontade do Agente (que deve permanecer alertando e orientando), mas do desejo das pessoas que vivenciam o problema. Em algumas situações, como no caso de crianças que sofrem algum tipo de violência, em qualquer

situação a intervenção do Agente é imprescindível. Nessas ocasiões, é importante que as instituições dêem suporte ao profissional para que ele possa cumprir o seu papel.

A discussão com os colegas de equipe e outros profissionais da saúde também foi um dos caminhos apontados como meio de fortalecer a sua capacidade de ação. O Agente não pode resolver tudo sozinho e, muitas vezes, não sabe qual é a melhor atitude a tomar. A troca de idéias e informações com os companheiros e coordenadores do trabalho dá segurança no agir e aumenta a possibilidade de um encaminhamento adequado, o que pode fazer muita diferença.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos é um documento internacional que inspira as legislações dos 148 países, entre eles, o Brasil, que a assinaram, no final de 1948. Assim, a Constituição Federal de 1988, e todas as leis a ela subordinadas, não podem ferir os princípios da Declaração Universal. Por isso, o curso procurou trabalhar, também, com legislações nacionais que, regendo e regulando nossa vida em sociedade, devem ser consideradas instrumentos legítimos de garantia dos direitos. Conhecê-las também permite questionar a distância que as separam da realidade. Foram trabalhados, então, o Estatuto da Criança e do Adolescente e a Constituição Federal Brasileira.

d) O Estatuto da Criança e do Adolescente

Assim como aconteceu com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a história do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) foi apresentada aos ACSs, destacando o tratamento diferenciado e excludente oferecido a crianças e adolescentes segundo a sua origem racial, étnica, econômica, etc. Esta apresentação abordou, também, as transformações

nas formas de ver e considerar a infância e a juventude no Brasil, e o tratamento jurídico da criança e do jovem, especialmente a substituição do paradigma da situação irregular pelo paradigma da proteção integral. Também aqui a discussão do tema foi apoiada por dois recursos diferentes.

d.1) Vídeo: “Meu nome é João”⁵

Com a mesma intenção de abrir espaço para a expressão de diferentes opiniões, a apresentação de um vídeo funcionou como disparador da discussão. Com trinta minutos de duração, e elaborado com a participação de várias organizações, o vídeo conta a amizade de três adolescentes, mostrando vários aspectos do cotidiano de muitas crianças e jovens: a vida nas ruas, as tentativas de tentar superar as dificuldades, a prática de ato infracional. Levantou-se, então, a questão de como o ECA contribui para concretizar os direitos da infância e da juventude, e qual tem sido a atitude da sociedade na garantia ou não desses direitos.

Um dos elementos da história que mais chamou a atenção dos Agentes Comunitários foi a afetividade en-

tre os personagens, moradores de rua e autores de pequenas infrações. Muitos comentaram o quanto crianças e adolescentes transformam-se em figuras do cenário urbano que causam medo e despertam aversão.

“A gente anda na rua, vê essas crianças e não sabe o que está por trás delas. A gente só sabe correr delas. A gente tem um preconceito enorme. Pode fazer alguma coisa e não faz nada”.

“O que me chamou muito a atenção foi o lado emotivo. São três pessoas (os personagens) bem diferentes e o que me chama a atenção é o amor, o afeto. Se existe uma criança na rua, a culpa não é dela. A sociedade tem que pensar na criança”.

“Talvez nossos jovens, que estão largados na praça da Sé, só queiram uma oportunidade, mas ninguém ajuda. Muitas



vezes a gente fica com medo e acaba criminalizando esses jovens”.

Discutiu-se bastante, também, o papel da família e da sociedade na vida das crianças e dos adolescentes. Diferentemente do que aconteceu na discussão sobre a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o ECA recebeu críticas mais brandas sobre uma suposta benevolência excessiva, como a garantia dos direitos, ou de proteção no lugar de punição, no caso do envolvimento em atos infracionais. As falas variaram entre identificar as responsabilidades da família e da sociedade na educação e no cuidado à infância e à juventude e avaliar as possibilidades, tanto de proteção das crianças quanto de escolhas e alternativas para os adolescentes, diante das adversidades a eles impostas. Talvez a recuperação história do surgimento do ECA tenha ajudado a diminuir o conceito negativo que se faz dele, diminuindo certezas e abrindo espaço para que os participantes se interrogassem sobre elas.

“A célula da sociedade é a família. Se não tem família é difícil criar alicerces”.

“Se ele (João) não tivesse força de vontade, ele teria feito como o amigo dele. Se não tiver força de vontade não dá para andar para frente. Tem que partir dele também”.

“A sociedade não está preparada para receber esse jovem”.

“Eu fiquei pensando na importância da família. O João não tinha família. Mas não quer dizer que quem tem família não passa por esses problemas”.

“A única família que ele tinha era o outro rapaz. Era o refúgio dele”.

“Eles têm acesso fácil às drogas. Se vai trabalhar, demora para ter dinheiro e vendendo drogas eles conseguem dinheiro mais fácil”.

“A miséria não justifica tudo, nem sempre. Tem gente muito simples que tem outro tipo de vida. É uma questão de estrutura familiar. Também tem muita gente rica que educa jovens que também cometem crimes”.

Muitas idéias puderam ser colocadas sob perspectivas diferentes das antigas, como família desestruturada, menor infrator ou adolescentes desorientados. Mas o que o Agente Comunitário de Saúde pode fazer quando se deparar com situações em que a violação de direitos infanto-juvenis foi constatada?

d.2) Uma carta aos adolescentes

Na segunda atividade sobre o ECA, a proposição de ações pelo Agente Comunitário de Saúde entraria na ficção que haviam assistido e com a qual tinham se envolvido. Os Agentes foram divididos em grupos para escrever uma carta a qualquer um dos personagens do vídeo. A carta deveria basear-se em comentários ou sugestões sobre alguns artigos do ECA. Os artigos divididos pelos grupos foram⁶:

Vida e saúde

Artigos 7.º ao 14.º

Convivência familiar

Artigos 19.º ao 24.º

Educação, cultura, esporte e lazer

Artigos 53.º ao 59.º

Profissionalização

Artigos 60.º ao 69.º

Prática de ato infracional

Artigos 106.º ao 108.º e 112.º

A maioria das cartas dava aos personagens explicações sobre artigos que correspondiam às situações em que estavam envolvidos na história. Ao personagem João, que tentava obter sua carteira de identidade e, simbolicamente, uma identidade, uma história, informavam que ele tinha direito a uma família e à proteção. Muitas histórias, colhidas em seus atendimentos, relatavam falta de certidão de nascimento, perda de guarda de filhos pelos mais variados motivos, maus tra-

tos. A discussão apontou alternativas possíveis para esses problemas: serviços a serem procurados, relatos de tentativas bem-sucedidas, mudanças na legislação.

À menina Clara, moradora de rua, que ajudava o protagonista da trama, as cartas procuravam dar dicas de encaminhamento ou incentivavam-na a apoiar outros adolescentes. Falavam como era importante que ela tivesse conhecimento para potencializar sua força de vontade. Um dos grupos lembrou que o papel do ACS é semelhante a esse. Apenas um deles recomendou à personagem que ela cuidasse de si mesma, orientando-a sobre os seus

Os direitos à educação, ao lazer e à profissionalização foram apresentados aos três adolescentes da ficção, uma vez que, apesar de suas particularidades, tinham, na história, dificuldades em ser respeitados e atendidos em seus direitos mais elementares.

direitos. Comentaram a forma como ela acompanhou a história de seu amigo e o ajudou, sem dizer a ele o que é

⁶ Todos leram as disposições preliminares contidas nos artigos 1.º ao 6.º.

certo ou errado, sem moralismos. Ela demonstrou, em gestos e palavras, que o ele poderia contar com ela e fez o que estava ao seu alcance. Alguns grupos lembraram-se de situações em que mulheres foram alvo de preconceito e discriminação. Adolescentes grávidas e mulheres vítimas de violência sexual ou doméstica são freqüentemente atendidas pelos ACSs que discutiram a necessidade de recusar procedimentos desumanos e desumanizadores.

As cartas destinadas ao adolescente Jura que, diferente do personagem principal, fora assassinado após cometer atos infracionais, foram menos freqüentes. Elas tentavam apresentar alguns artigos ao jovem, tentando persuadi-lo de que o caminho que escolhera não era o melhor e que, ao contrário do que ele afirmava, não era sem volta. Esclareciam o tratamento que ele deveria receber, segundo o ECA, dos operadores do sistema de justiça. Alguns grupos levantaram questões sobre a validade ou não do aconselhamento e da relação com os jovens. Foi possível discutir a idéia que se tem sobre a juventude, segundo a qual os adolescentes e jovens são os principais agentes de violência. Na verdade, os dados de idade de pessoas assassinadas demonstram que, ao contrário, são eles, jovens e adolescentes, as principais vítimas⁷.

Os direitos à educação, ao lazer

e à profissionalização foram apresentados aos três adolescentes da ficção, uma vez que, apesar de suas particularidades, tinham, na história, dificuldades em ser respeitados e atendidos em seus direitos mais elementares. Um dos grupos escolheu escrever uma carta não a um dos adolescentes, mas a uma profissional da escola que, no vídeo, desrespeita o jovem que vai procurá-la, negando-lhe vaga porque ele não tem documento de identidade. Desaprovam seu comportamento e comunicam-lhe que vão acionar órgãos que podem responsabilizá-la por sua conduta. Essa foi uma das oportunidades abertas, nas discussões, para pensar na responsabilidade da “sociedade”, uma personagem do vídeo, que aparecia sempre sob diferentes papéis: professor, juiz, comerciante, policial etc. Falou-se das atribuições dos profissionais e da possibilidade de qualquer pessoa tomar uma atitude diante de uma situação de violação de direitos. Abordou-se também a questão familiar e a importância de fortalecê-la quando ela não tiver condições de cuidar de seus filhos, garantindo que o tripé família-estado-sociedade assuma suas responsabilidades, como está previsto na Constituição e no ECA, para efetivar os direitos das crianças e dos adolescentes.

A escolha em trabalhar com o Estatuto da Criança e do Adolescente

⁷ Para dados sobre o assunto, ver: WAISELFISZ, Jacobo. *Mapa da Violência III – Os jovens do Brasil*, Brasília: UNESCO, Instituto Ayrton Senna, Ministério da Justiça/SEDH, 2002.

justifica-se, além de sua importância, decorrente da relevância da discussão acerca da infância e da juventude, pelo fato de que os Agentes Comunitários de Saúde estão em contato direto com ambientes familiares que podem ser

cenários de situações conflituosas e violadoras de direitos. Discutir o tema da infância e adolescência permite discutir relações familiares e tantas outras que ela abarca, como as de gênero, de autoridade, de educação.

e) Preconceito, estereótipo, discriminação

Essa atividade dividia-se, sempre, entre o final da primeira fase e o início da segunda do curso de formação dos ACSs. O intervalo de tempo entre uma fase e outra era preenchido com o mapeamento dos recursos da região (vide item *Aonde ir*) e permitia assimilar as discussões anteriores. Além disso, deveria ser um momento para o Agente investigar seu comportamento e julgamento em relação a alguns grupos sociais, a origem e história de vida desses comportamentos e julgamentos.

No final da primeira fase, o Agente recebia uma ficha com uma tabela a ser preenchida de modo “secreto”, isto é, cada um deveria ficar à vontade para registrar suas percepções. Uma das colunas designava diferentes grupos: negros, brancos, ricos, idosos, adolescentes, gays/lésbicas, homens e mulheres. O Agente deveria escolher três grupos e responder, para cada um deles, o que pedia as demais colunas: primeiro, a descrição de um estereótipo conhecido em relação a esses grupos. Segundo, qual era sua percepção em relação a esse estereótipo, e, ter-

ceiro, qual era sua atitude. A última coluna indagava a fonte desse estereótipo, ou seja, onde ele havia aprendido a idéia ou imagem descrita. Com a entrega da ficha, eram apresentadas definições que ajudavam a esclarecer a diferença entre *estereótipo*, *preconceito* e *discriminação*. O *estereótipo* é uma imagem coletiva, uma espécie de caricatura que ajuda a criar uma idéia jocosa sobre algum grupo. Parte de conceitos preestabelecidos, que não têm relação com a realidade e homogeneizam grupos a partir destas características, o estereótipo apóia o *preconceito*, que define comportamentos de rejeição ou privilégio, em função da internalização do estereótipo. O *preconceito*, por sua vez, traduz-se em ação por meio da *discriminação*. Atitudes discriminatórias levam ao tratamento diferenciado e, em seu extremo, à segregação de determinados grupos e ao privilégio de outros.

Na fase seguinte, respeitando a privacidade dos participantes e solicitando que eles não ficassem constrangidos por revelar “seus preconceitos”, a discussão era iniciada com as pergun-

tas: “foi difícil fazer a atividade? Por quê?”. Muitos observaram que não foi fácil preencher o quadro sensação, resultante da dificuldade em admitir seus preconceitos. As respostas, admitindo ou não ter agido de maneira preconceituosa e discriminatória, renderam francas discussões em todos os grupos. A polêmica acirrava-se quando alguns Agentes afirmavam não ter preconceito. “Será possível não ter preconceito?”, era a questão de alguns. Foi interessante notar como muitas pessoas que contaram episódios em que foram vítimas de preconceito, surpreendiam-se ao se ver como agentes de uma situação discriminatória com outro grupo.

“Eu não vi dificuldade porque a gente cresce ouvindo essas coisas. Minha atitude é não generalizar”.

“Eu não achei fácil, porque a gente descobre que é preconceituosa”.

“Eu me surpreendi quando descobri que tenho preconceito, porque eu achava que não. Além de ser negra e mulher, sou nordestina”.

Muitas vezes, a dúvida entre admitir e não admitir o preconceito esteve presente.

“Eu gosto dos gays e lésbicas normais, mas eu tenho preconceito contra os gays escandalosos e aquelas lésbicas tipo machão”.

“Homens-machões, mas na verdade eles são inseguros. Eu tento transmitir um pouco de segurança”.

“Todo mundo fala que adolescente é aborrecente. Eu concordo com isso, mas tento entender. A fonte de herança é a convivência com eles e eu também já fui adolescente”.

“Os negros têm preconceitos com os próprios negros. O Pelé, por exemplo, só casou com loira”.

A discussão era encaminhada, então, de maneira que as pessoas refletissem sobre a substituição de um estereótipo por outro, o que não diminui o preconceito, apenas o mascara. Quando as pessoas expunham a fonte de seus preconceitos, a maioria estava relacionada a situações ou hábitos cotidianos (como assistir televisão ou relacionar-se no trabalho), espaços de socialização (escola, religião ou grupos de amigos) e, especialmente, a ambientes familiares. Os pais e outros familiares foram apontados como uma grande fonte de aprendizado de estereótipos e comportamentos discriminatórios. Por um lado, essa identificação facilitou, em muitos grupos, a percepção de que o preconceito está enraizado em nossas ações e julgamentos, não sendo externo ao nosso dia-a-dia ou comportamento. Por outro, permitiu que alguns Agentes apontassem caminhos adequados para enfrentar essa realidade e construir atitudes que não compactuem com a reprodução desses preconceitos, estereótipos e discriminações.

“Às vezes a gente tem dificuldade de dizer o que pensa. As piadinhas, muitas

vezes a gente acha engraçado e acaba passando para os outros, mas elas são muito maldosas”.

“Eu odiava ser negra. Queria ser branca porque todos na minha família são brancos, mas aí você vai estudando e ficando mais informada”.

“Se alguém é discriminado, alguém discrimina. Como vamos superar? Na convivência. Discutindo papéis e criando novas formas de vida”.

“Nós temos que começar a mudar dentro de casa, porque se a gente não mudar, nossos filhos vão crescer com os mesmos preconceitos”.

f) Atividade com a Constituição Federal Brasileira

Além da atividade com o ECA, trabalhou-se, também, com a Constituição Brasileira. Mais breve que a anterior, a discussão sobre a Constituição era precedida por uma introdução que contava sua redação e promulgação, no contexto nacional da redemocratização e da movimentação, e participação de diversos setores da sociedade civil para a inclusão de diversos artigos. Em duplas, os Agentes liam seus Princípios Fundamentais, do artigo 1.º ao artigo 4.º e, em seguida, outros artigos, de acordo com o tema de interesse: saúde, educação, trabalho. Na discussão em grupo, esclareciam dúvidas e faziam descobertas sobre assuntos e direitos que desconheciam. Era comum que trouxessem casos de disputas familiares, processos ou situações de violações com que

Foi importante discutir o tema com os Agentes, pois, em seu trabalho, eles têm de se relacionar com a diferença e o diferente, de maneira direta. É preciso despertar a polêmica para poder lidar melhor com a diversidade, garantindo que esta não seja sinônimo de desigualdade e impedindo que os seus próprios julgamentos interfiram negativamente no atendimento do público com o qual trabalham, negando-lhes oportunidades.

se deparavam, como Agentes Comunitários. Além da dúvida em si, o objetivo da discussão era o estímulo à busca de informações e de ajuda especializada para esse tipo de dificuldade.

A idéia era despertar, no Agente, a curiosidade de procurar informações e fazer parcerias. Muitas vezes, notava-se em suas falas uma apreensão por não conseguirem responder prontamente à variedade de demandas recebidas, a partir do contato com as famílias. Buscou-se, assim, reforçar a idéia de que o Agente não era responsável pela solução de tão variados problemas. Seu trabalho constituía uma grande contribuição na escuta e identificação dessas demandas, para corretos encaminhamento e orientação.



2. Dinâmicas

Recorrer a dinâmicas como forma de trabalhar temas, iniciar uma discussão ou integrar um grupo também fizeram parte da metodologia do curso de formação dos Agentes Comunitários de Saúde em Direitos Humanos. Algumas estiveram presentes em todas as regiões onde aconteceram as oficinas, outras eram inseridas de acordo com as características do grupo, com o ritmo de seu andamento ou em resposta a alguma demanda peculiar. Um cuidado sempre presente foi associar os significados das dinâmicas aos conteúdos a serem aprofundados, discutindo em que outros contextos aquelas dinâmicas poderiam ser aplicadas, como facilitadoras do trabalho dos ACSs com os diferentes grupos com os quais interagem.

O momento de chegada num espaço diferente, com pessoas novas e, algumas vezes, sem clareza do que vai acontecer, gera expectativa e apreensão. Por isso, a apresentação de cada um dentro do grupo e do trabalho a ser desenvolvido, nos próximos dias ou horas em que estarão juntos, é feita por meio de uma dinâmica. Esse momento já foi discutido anteriormente, bem como a importância da escuta e da atenção à fala do outro. É nesse instante de primeiras trocas que a cumplicidade, a confiança e a colaboração

despontam como pilares que sustentarão o ambiente de discussão que se quer instaurar. Para que as pessoas sintam-se à vontade e seguras para expor suas opiniões, é preciso não apenas pedir para que elas se sintam à vontade, mas também criar um espaço definido pelo respeito e cuidado com o outro. Uma atividade que reforce a importância da participação de cada um, com o que cada um pode oferecer, para construir novos pontos de vista, é muito bem vinda para a criação desse clima de acolhimento.

Em função disso, a *dinâmica da bola* esteve em todas as oficinas, abrindo as atividades.

Forma-se uma roda e pede-se para que cada participante passe uma bola a um colega qualquer, dizendo seu nome. Caso a bola caia, o jogo se reinicia. Depois da primeira rodada, repete-se a ação, agora com o objetivo de completar a atividade no menor tempo possível. A partir da apresentação do desafio, o grupo deve ser estimulado para pensar estrategicamente e criar alternativas coletivas, para que a bola circule sem cair no chão e no menor tempo possível.

Enquanto alguns grupos discutiram a melhor maneira de diminuir o tempo, antes de repetir o exercício, outros se mostraram ansiosos em alcançar o objetivo proposto. Com os resultados obtidos, no entanto, interrompiam o correr da bola para, então, planejar como o jogo seria realizado. Todos conseguiam diminuir o tempo e mostravam-se entusiasmados com isso. Quando demoravam mais do que em uma tentativa anterior, conversavam sobre os motivos da lentidão e buscavam corrigir o que consideravam erro. A passagem da bola acontecia até alcançar-se um tempo mínimo e, então, o grupo falava sobre a atividade. A diversão e as interpretações sobre a dinâmica misturavam-se, nesse momento. Muitos acharam que a bola representava a informação, que deve ser passada para todos de maneira eficiente, mas cuidadosa. Da mesma forma, os problemas não devem ser entregues como “batata quente” para o outro. Sua solução deve ser compartilhada. Outros acharam que a bola poderia representar os próprios Agentes, enquanto o tempo seria o esforço de cada um no trabalho. O respeito às dificuldades e a valorização das potencialidades de cada Agente também foram relacionados à passagem da bola por cada um do grupo, respeitando seu ritmo. Muitos identificaram as dificuldades da atividade com as dificuldades encontradas no trabalho como Agente, chamando a atenção

para o fato de os objetivos e ações nem sempre serem bem definidos. Houve, também, discussões que focalizaram o respeito a regras estabelecidas e a margem de ação entre respeitá-las e propor outras que pudessem trazer melhorias a todos os envolvidos, em determinadas ações.

“Acho que a cooperação foi muito boa. No começo, a gente estava culpando o colega que deixava a bola cair, mas depois fomos nos ajudando”.

“Ouvir a pessoa. Cada um tem uma história para contar. Muitas vezes a gente sai para as visitas e não ouve direito, acha que não tem importância. Mas para a pessoa, tem”.

“Estamos no começo. Todos com muito fôlego, mas com muitos problemas. Aparece um problema e todo mundo tem uma opinião”.

“A nossa equipe costuma se reunir quando a bola cai. Eu não posso denunciar um traficante porque tenho uma família, mas eu posso chegar na unidade e discutir certas coisas. A gente chega até onde dá”.

“Chamar a pessoa pelo nome. Cada um tem um nome. O nome é a identidade”.

“Precisamos fazer as coisas com calma para ter qualidade”.

Se a dinâmica permitia falar sobre as dificuldades e identificar possibilidades de estratégia e de ação, por meio da comparação entre o que ela



pedia e proporcionava e o trabalho concreto dos Agentes, para a apresentação do curso de formação esses relatos funcionavam como matéria-prima a ser utilizada. Em outras palavras, era possível relacionar o que diziam os Agentes com os princípios e idéias que dão forma ao curso do qual eles participariam, para que ele pudesse fazer sentido e contribuir, de fato, com seu trabalho.

A construção de um ambiente de discussão saudável e acolhedor também foi trabalhada por meio da *dinâmica da confiança*.

Divide-se o grupo em várias duplas. Em pé, um dos componentes de cada dupla massageia o companheiro, como forma de (re)conhecimento e transmitir segurança. Em seguida, a pessoa que estava recebendo a massagem, de olhos fechados e de costas, deve soltar seu corpo lentamente para trás e deixar que o seu companheiro o segure. As duplas alteram suas funções e os dois vivem os papéis de massageador e massageado. Num segundo momento, as duplas juntam-se em pequenas rodas e, no centro, permanece uma pessoa que passa a ser amparada

por toda a roda, na medida em que se joga para a frente, para trás ou para os lados. Todos os participantes têm a oportunidade de ficar no centro da roda, um de cada vez.

Aparentemente fácil, essa dinâmica requer concentração e confiança entre os parceiros. Em muitos grupos, uma das primeiras reações era questionar as características físicas das pessoas (magro, baixo, gordo, alto), que poderiam impedir a atividade. As instruções levavam à tentativa de descobrir a melhor forma de apoiar o outro, e um argumento era que segurar o outro não exigia apenas força, mas jeito. Contar com a ajuda de outra pessoa também não era problema, caso isso fosse necessário. Na discussão, essa ajuda foi identificada com a ajuda do colega, ou de outras pessoas, diante de situações em que não há segurança suficiente para realizar alguma tarefa: mais vale reconhecer limites e tentar superá-los junto com outras pessoas. Observou-se, também, a importância de trocar de papéis, evitando que alguns sejam “aqueles que agüentam tudo”. Todos precisam ser acolhidos, em algum momento. O respeito com o corpo também foi destacado pelos grupos. Se, por um lado, alguns gostaram de receber a massagem, outros se sentiram constrangidos, tanto ao tocar, quanto ao se deixar tocar.

“Alguém mexendo no corpo da gente... Nossa caminhada normalmente é na cabeça. É uma linguagem muito diferente”.

“Acho que um só não consegue segurar. Unidos é melhor”.

“Quem tá no meio, fecha os olhos, dá uma sensação de perda de controle e tem hora que precisa se largar no outro. É uma situação difícil”.

A construção de um conhecimento diferente e a necessidade de partilhar o que resulta dessa construção são destacadas nessa dinâmica. Muitos Agentes lembraram-se do fortalecimento de seu trabalho, quando podem contar com a parceria de outros serviços, instituições e atores coletivos ou individuais.

Outra possibilidade permitida pela dinâmica é trabalhar com conteúdos de maneira diferenciada, por meio da vivência de situações que se soma à discussão. A *dinâmica das cadeiras* cumpria essa função.

Organizam-se duas fileiras de cadeiras intercaladas, ao modo da conhecida brincadeira “dança das cadeiras”. Em sua forma tradicional, um grupo de pessoas dança ao redor das cadeiras e, quando a música pára, elas devem sentar-se nas cadeiras enfileiradas. Como há uma cadeira a menos, uma pessoa não conseguirá sentar-se e será eliminada do jogo. A cada rodada eli-

mina-se uma cadeira e, assim, uma pessoa. A brincadeira termina quando sobra apenas uma cadeira e duas pessoas. Aquela que conseguir sentar-se será a vencedora. Na dinâmica da cadeira, tudo isso acontece. Porém, de maneira invertida. A cada rodada, uma cadeira é eliminada, mas as pessoas, não. A finalidade, portanto, não é eliminar pessoas até restar uma cadeira para o vencedor, mas sim que, à medida que as cadeiras vão sendo retiradas, o grupo consiga fazer com que todos se sentem nas cadeiras, que vão se tornando escassas. O desafio está em permitir que todos se sentem, de maneira confortável e equilibrada, apesar da diminuição do número de cadeiras.

○ que chamou a atenção de muitos participantes foi a inversão da dinâmica, em relação à brincadeira tradicional. No início, a propensão dos grupos era seguir a lógica da eliminação e garantir, rapidamente, um lugar para si. Mas quando as cadeiras foram sendo retiradas, os Agentes perceberam que não havia motivo para buscar rapidamente o seu assento, uma



vez que o objetivo era que todos pudessem sentar-se bem. Assim, os grupos começavam a planejar como iriam fazer para alcançar o maior número de pessoas sentadas. Na discussão posterior, muito se comentou sobre a descrença inicial de que seria possível fazer com que todos se sentassem, mas a calma e a colaboração ajudavam a imaginar formas diferentes de resolver os problemas. Houve quem lembrasse da divisão de tarefas que existe em vários ambientes institucionais, em que alguns dão as diretrizes e outros as executam: na dinâmica, todos podem opinar sobre caminhos possíveis.

Mudar o modo de ver e o de funcionamento das coisas é um tema possível de se extrair da participação nessa dinâmica. Embora o costume pudesse impelir cada um a sentar-se antes dos colegas, a experiência mostrou que, se pensassem de outra maneira, poderiam atingir a meta estabelecida. Ajuda a pensar, também, que mesmo em num contexto de condições insuficientes e recursos precários, é preciso e possível usar a criatividade para apontar alternativas. Tarefa que se torna mais possível quanto mais pessoas estiverem unidas para atingir uma mesma meta.

"Foi muito difícil agüentar o peso das pessoas".

"Eu achei difícil sentar no colo de homem".

"Eu achei que muitas vezes, a gente não tinha apoio para sentar, sem o apoio fica muito difícil mesmo".

"Foi tirado o direito de uns e isto pesa para todos"

"Achei que a gente não ia conseguir".

O que significa estar dentro ou fora de determinados espaços e círculos também pode ser assunto discutido a partir dessa atividade, assim como a *dinâmica da inclusão/exclusão*.

Os participantes são divididos em dois grupos. Forma-se uma roda com os participantes de mãos dadas ou abraçados. Outra parte dos participantes fica fora da roda. Os que formam o círculo são os incluídos e os que estão fora dele, os excluídos. O objetivo daqueles que estão na roda é impedir que os de fora "furem" o círculo que formam e cheguem ao centro da roda. Os de fora, por sua vez, devem tentar o contrário: fazer tudo para entrar. Quando todos tiverem entrado na roda, propõe-se o caminho inverso, os excluídos devem tentar sair novamente e os da roda, tentar impedi-los. Para entrar e sair da roda vale tudo: convencer os que fazem parte do círculo, fazer cócegas, passar por baixo das pernas.

Depois de comentar as dificuldades e facilidades de estar dentro ou fora da roda, os Agentes puderam fazer comparações com a situação que vivenciaram e com suas experiências ou de pessoas conhecidas. Como o próprio nome sugere, muito se falou sobre o sentimento negativo de estar fora de um espaço, ou sem acesso a algum serviço, e não saber o que fazer para reverter a situação. Houve, também, uma transformação desse sentimento em visualização de algo positivo, que é a ação de quem está “dentro”, abrindo caminhos, fundamental para facilitar a entrada de outros.

“Às vezes quem está de fora não tem nem mais disposição e ânimo para lutar para entrar”.

“A gente pode encontrar pessoas muito difíceis de lidar, mas não vamos desistir, temos que passar nas 100 casas”.

“A gente teve a oportunidade de estar aqui e devemos passar para os que ficaram excluídos”.

“Como classificar os ACS antes do PSF. Muitos deles estavam mesmo do lado de fora, desempregados, e não se davam conta do que podiam fazer para entrar”.

Outras dinâmicas eram utilizadas esporadicamente, de acordo com a ocasião. Caso o ritmo da discussão ou o desenrolar das atividades exigissem maior entrosamento entre os participantes, por exemplo, podia-se rea-

lizar a *dinâmica da bala*.

Cada participante escolhe uma bala e a mantém embrulhada na mão direita. Em círculo, todos devem dar as mãos, segurando as balas. O desafio é chupá-las, sem soltar as mãos nem dobrar os braços. A solução é dar a própria bala para que outro a chupe e ajudar a desembrulhar a dos outros, esperando que façam o mesmo com a sua. A dinâmica termina quando todos tiverem chupado a bala, ainda que não a sua.

Discute-se o que sentiram ao escolher uma bala e não poder chupá-la. Como é depender dos outros para satisfazer o seu desejo? Como essa sensação se relaciona à realização de um trabalho em equipe? Muitas vezes, é preciso eleger prioridades para atingir um objetivo, ainda que o ponto de partida não seja o seu próprio desejo.

A *dinâmica do nó* é outra possibilidade.

Forma-se um círculo no qual todos os participantes permanecem de mãos dadas. Pedese para que cada um observe quem é a pessoa que está segurando a sua mão direita e quem está segurando a sua



mão esquerda. Em seguida, eles devem soltar as mãos e andar livremente pelo espaço, procurando explorar bastante as direções e os sentidos em que caminham. Ao sinal do condutor da dinâmica, todos param onde estão. Devem, então, dar a mão direita para a pessoa que segurava sua mão direita e fazer o mesmo com a mão esquerda. Espalhadas pela sala, as pessoas formarão um grande nó. A atividade estará terminada quando, sem soltar as mãos, os participantes voltarem à sua posição inicial.

Essa dinâmica trouxe muitos comentários a respeito dos conflitos do dia-a-dia, sobre o quanto exigem de disposição e paciência. Falou-se, também, da importância de reconhecer parceiros nos momentos de buscar saídas.

Finalmente, após tantas trocas e experiências vivenciadas pelo grupo, uma dinâmica que permita às pessoas despedirem-se expressando sensações, sentimentos ou desejos, encerra as atividades de maneira positiva. A dinâmica escolhida, nesse curso com os Agentes Comunitários de Saúde, foi a *dinâmica da bexiga*.

Cada Agente recebia uma bexiga e nela escrevia o que desejava ao grupo. Colocava-se, então, uma música e enquanto ela durasse o grupo deveria jogar as bexigas para o alto, impedindo que elas tocassem o chão. Quando a música chegasse ao fim, cada participante pegava uma bexiga nas mãos, não necessariamente a sua. Um a um, os Agentes liam o que estava escrito na bexiga e entregavam-na à pessoa que escrevera nela, com um abraço e retribuindo o desejo. As bexigas, no alto, eram consideradas os desejos que devem ser mantidos, não apenas os próprios, mas os dos colegas, das famílias atendidas e de quem faz parte da história de cada um.

Seja qual for a dinâmica proposta, é importante explorar os temas que ela permite suscitar, por meio das metáforas que ela oferece, das comparações que ela propicia. Quando uma vivência aparentemente simples é transportada para um contexto de desafios concretos, como no caso do cotidiano dos Agentes Comunitários de Saúde, é possível discutir os problemas pensando em alternativas, buscando superar desgastes e momentos de desânimo que também devem ser acolhidos e reincorporados, de forma diferente, ao trabalho.

Por outro lado, participar de dinâmicas é aprender não apenas com os conteúdos que ela envolve, mas também com a sua técnica. Considerando que as oficinas de formação tinham o objetivo de conferir poder ao Agente Comunitário, era importante evidenciar o uso da dinâmica como

método de trabalho que eles mesmos poderiam utilizar como multiplicadores de informações que são. O saber que se reproduz é o saber vivo, que transforma e é transformado de acordo com a criatividade das pessoas que se apropriam dele.

3.A prática da avaliação

Avaliar é uma tarefa que fazemos constantemente, mesmo que não percebamos isso. Uma avaliação pode ter várias finalidades e acontecer de diversas formas. Avaliar o impacto de um curso de formação como esse, por exemplo, requer que se defina quais são os seus objetivos, indicadores que demonstrem o quão perto se chegou dos resultados esperados, coleta de informações e opiniões. É comum que esse tipo de investigação seja realizado no final do processo de formação, e de maneira mais cuidadosa. Não impede, no entanto, outro tipo de avaliação mais pontual, que pode ter o efeito positivo imediato de dar aos participantes das atividades propostas a

oportunidade de expressar opiniões e sentimentos no momento de sua realização. Por outro lado, funciona como uma bússola para aqueles que as conduzem, que indicam a direção a ser seguida, que tipo de informação reforçar, que método utilizar, que recurso descartar.

Ambos os tipos de avaliação foram realizados pelo IBEAC nesse curso de formação com os ACSs. A avaliação de impacto será apresentada mais adiante. Diferente desta, foram realizadas, ao longo das oficinas, uma série de atividades avaliativas pontuais e variadas: a cada etapa finalizada, uma avaliação do dia.

a) "o que ficou de ontem"

Essa avaliação abria o segundo dia de oficinas. Pedia-se aos Agentes que respondessem a essa questão com uma frase, pensando nas atividades de

que tinha participado no dia anterior. As respostas variavam conforme a seqüência de dinâmicas, e traziam impressões e opiniões, além da referên-



cia aos conteúdos. Alguns apontavam sucintamente informações que desconheciam, e outros enfatizavam a experiência, a surpresa, ou o desconfor-

to com alguma discussão ou idéia com que tinha se deparado, tanto em relação aos colegas como, muitas vezes, em relação a si mesmo.

b) avaliação das carinhas ou humômetro

A avaliação das carinhas era feita no final do segundo dia e, de maneira semelhante às demais, dizia respeito às atividades desse dia. Era apresentado, aos Agentes, um conjunto de desenhos com feições diferenciadas, o que chamamos aqui de “carinhas”. Cada uma correspondia a um estado de humor (daí o nome “humômetro”) de uma pessoa: uma carinha apresentava um sorriso, outra trazia uma expressão sonolenta, outra expressava aborrecimento e a última, dúvida. Os Agentes marcavam, então, a carinha que melhor representasse o modo como estavam se sentindo no final daquele dia de atividades: estavam satisfeitos, aborrecidos, entediados ou com dúvidas?

No dia seguinte, as atividades tinham início com a discussão sobre

as escolhas feitas. Do que tinham, ou não, gostado? Por quê? Qual dúvida havia restado? Essa conversa permitia, ainda, perceber que nem sempre a dúvida é sinal de falta de entendimento, mas sim uma pista de que as idéias estão se transformando e se assentando. A crítica e o erro representam, também, oportunidade para melhorar, experimentar, tentar de novo. O que foi positivo pode ser reutilizado e assim trazer novas descobertas, novas respostas, novas perguntas. A utilização das expressões permite a avaliação como um espaço verdadeiro e de aprendizagem, em que o elogio e a crítica fundem-se com o objetivo de fazer sempre melhor.

c) avaliação com figuras

No primeiro dia da segunda fase⁸, também recorreu-se às imagens. Uma série de recortes de revista era espalhada diante dos Agentes de Saúde que deveriam escolher qualquer

uma das figuras e, depois explicar ao grupo por que havia escolhido aquele recorte e como ele se relacionava com a experiência naquele dia de oficina. Aproveitava-se, também, para dar

8 No final do terceiro dia, a avaliação era feita individualmente e por escrito, pois encerrava a primeira fase do curso. Ela será detalhada no próximo item, junto com o segundo dia da segunda fase, encerramento das atividades.

novo significado a figuras publicitárias. O intuito de vender mercadorias era abstraído por meio das interpretações que cada um fazia da figura escolhida.

d) avaliações por escrito

No terceiro dia da primeira fase, e no segundo dia da segunda, as avaliações eram feitas individualmente e por escrito. Por se tratar de encerramento, da primeira fase e do curso, era essencial aprofundar questões que interessassem à avaliação interna do IBEAC. É verdade, também, que os ingredientes lúdico e participativo, por meio da discussão em grupo e do uso de imagens, presentes nas avaliações anteriores, deveriam somar argumentos e idéias, funcionando como uma espécie de preparação para aquela que respondiam no papel. Na avaliação que finalizava a primeira fase, as questões concentravam-se no que haviam achado das atividades:

1. *A oficina correspondeu a suas expectativas?*
2. *O que você achou da oficina do ponto de vista do conteúdo?*
3. *O que você achou da oficina do ponto de vista da metodologia?*
4. *De que você mais gostou?*
5. *De que você não gostou?*
6. *O que ficou faltando?*
7. *Sugestões*

Uma mala de viagens, por exemplo, servia para falar dos novos conhecimentos que, adquiridos na formação, poderiam ser levados para toda a parte.

A avaliação que encerrava o curso era mais livre, deixando margem para que os Agentes escrevessem o quê e o quanto quisessem:

1. *O que esta formação em Direitos Humanos acrescentou à sua vida?*
2. *Sugestões*

As respostas apontam manifestações diversas que certamente contribuíram para a auto-avaliação da equipe do IBEAC. Elas se referem tanto aos conteúdos e métodos utilizados, quanto à oportunidade de conhecer pessoas novas, discutir com Agentes Comunitários de outras unidades, poder ajudar a tomar providências aparentemente simples, como decidir o local ou os horários das refeições ou dos encontros. Houve críticas, pedidos e agradecimentos. É especialmente gratificante o relato de descobertas, de sentimentos de valorização e incentivo. Frases breves sugerem a potência de pequenos passos, mas grandes transformações.

“Gostei de saber que tenho direitos. Foi muito rico o aprendizado e mais rico ainda vai ser quando colocarmos em prática”.



III – Planos de promoção e ação de cidadania

1. Um passo em conjunto

Quando se olha os dois eixos do projeto, formação e ação, pode-se criar a idéia de uma sucessão de etapas: primeiro aprender e depois aplicar o que se aprendeu. A relação entre teoria e prática, conhecimento e ação, saber e fazer já rendeu e ainda rende muita discussão e, embora ela não seja central, está presente na forma como essas duas dimensões aparecem no projeto de formação em Direitos Humanos.

As oficinas de formação tinham como meta contribuir para a construção de um saber que acrescentasse algo ao trabalho e (por que não?) à vida dos Agentes Comunitários de Saúde. Dentro de um objetivo tão amplo, cou-

beram diferentes tipos de informação e diferentes maneiras de adquiri-las. Houve espaço para dados e opiniões, para aquisição e construção. As oficinas foram realizadas mesclando matérias pontual e concretamente utilizáveis (como informações sobre serviços públicos, esclarecimento de dúvidas a respeito da legislação, proposição de soluções para problemas comuns) com outras que, equivocadamente, poderiam ser vistas como irrelevantes, porque não são passíveis de aplicação imediata. O equívoco está em classificar o conhecimento em útil ou supérfluo, a partir da divisão “aplicável” ou “não-aplicável”. São de natureza diversa, mas igualmente importantes, por-

que estão ambos presentes na prática, na vida, na atitude dos profissionais. Ouvir e fazer perguntas sobre a realidade é um exercício que determina a qualidade de vida das pessoas tanto quanto saber como agir ou a quem procurar em situações específicas.

A proposta de produzir planos de ação vem ao encontro do desejo de dar um passo junto com as pessoas que produziram conhecimento de maneira também conjunta. Menos do que encerrar a formação com a aplicação do que se discutiu e mais do que iniciar uma caminhada que será levada adiante por aqueles que estiveram juntos durante as oficinas.

Assim é que o plano de ação e as oficinas de formação não formam etapas de um processo. Melhor seria dizer que são faces, diferentes, sem dúvida, mas que se constituem sobre substância comum. A proposta de produzir planos de ação vem ao encontro do desejo de dar um passo junto com as pessoas que produziram conhecimento de maneira também conjunta. Menos do que encerrar a formação

com a aplicação do que se discutiu e mais do que iniciar uma caminhada que será levada adiante por aqueles que estiveram juntos durante as oficinas.

○ que chamamos planos de ação foram idealizados como encontros em que um problema identificado por diversos atores das diferentes regiões estimulasse uma iniciativa para enfrentá-lo. Porém, na medida em que os encontros foram acontecendo, seus participantes chegaram à conclusão de que era muito difícil arquitetar uma ação ofensiva, com base numa formulação defensiva. Em outras palavras, planejar o enfrentamento era muito mais difícil do que planejar a promoção. Ao mesmo tempo, os grupos perceberam que *promover* é a contrapartida do *enfrentar*, com a vantagem de que se parte da possibilidade de propor pequenas ações que tendem a crescer, ao passo que combater um problema exige integrar muitas forças, já que nenhum problema tem apenas uma causa. A promoção é justamente essa articulação necessária, e ela se mostrou fundamental, sem a qual se correria o risco de não avançar.



2. Preparação dos planos

Quando os encontros para a elaborar os planos tiveram início, já havia um contato estabelecido entre a equipe do IBEAC e algumas pessoas e instituições nos distritos: as equipes do Programa Saúde da Família, organizações e lideranças que deram suporte material durante as oficinas, entidades que foram citadas pelos ACSs, entre outros. Esses contatos, alguns mais pontuais, outros mais fortalecidos, facilitaram a preparação para os encontros. Tornou mais fácil providenciar alimentação, espaços físicos, divulgar os encontros.

A divulgação das reuniões para elaborar os planos está ligada à ideia de que deveriam participar dessas reuniões não apenas os Agentes Comunitários de Saúde, mas outras pessoas e profissionais que, como eles, fizessem parte do cotidiano e da história daquelas comunidades. Se a cooperação e a soma de esforços haviam sido tão destacadas como potencializadoras de ações em prol dos moradores dos distritos, nada mais coerente do que agregar outras participações às dos Agentes. No início desse texto, referimo-nos à produção de um material, a partir da colaboração entre Agentes Comunitários de Saúde e o IBEAC, chamado *Aonde ir*. Esse material consistiu de uma listagem de diversos serviços públicos, instituições governa-

mentais e não governamentais, organizados por público-alvo e divididos de acordo com a abrangência espacial – uma parte com os endereços de atendimento apenas na região e outra com endereços que atendem todo o município. Além do fornecimento de informações para os Agentes, esse material ajudou a indicar organizações que poderiam participar do planejamento. Além dos ACSs, portanto, foram convidados representantes de entidades locais, profissionais de serviços públicos, especialmente escolas, e lideranças comunitárias.

Além dos ACSs, portanto, foram convidados representantes de entidades locais, profissionais de serviços públicos, especialmente escolas, e lideranças comunitárias.

Como o grupo se abria a atores que não eram Agentes Comunitários, nem todos os Agentes Comunitários de Saúde que participaram das oficinas de formação estavam presentes nos encontros dos planos. Inicialmente, o IBEAC indicou aos chefes das equipes do PSF alguns Agentes com os quais gostaria de continuar trabalhando. Essa indicação foi precedida

de conversas semelhantes às que apresentaram o projeto, no início das oficinas de formação. Assim, os gerentes e enfermeiros puderam conhecer essa nova fase do trabalho e receber as indicações feitas pelo IBEAC. Essas indicações eram sugestões baseadas na experiência das formações que foram, ou não, aceitas pelos próprios Agentes e seus coordenadores, respeitando, cada uma, as condições que cercavam o trabalho das equipes, naquele momento. Os grupos que se formavam para os planos de ação reuniam por volta de trinta convidados.

Também em relação aos distritos foi necessário fazer escolhas. Não seria possível realizar encontros para elaborar os planos de ação nos treze distritos onde havia acontecido a for-

mação, devido à falta de tempo e de recursos. O trabalho teria continuidade em seis distritos selecionados em função das características, sem carga qualitativa, do desenrolar das oficinas. Todos os distritos desenvolveram trabalhos e discussões de qualidade. Levou-se em consideração as características mais próximas da proposta de desenvolver planos de ação, junto com outros atores locais, além de prioridades regionais da Secretaria Municipal de Saúde, zonas sul e leste. Os distritos de realização dos planos foram: Capão Redondo, Cidade Tiradentes, Guaianazes, Grajaú, Jardim Ângela e Jardim São Luiz.

3.A particularidade de cada um

Diferentemente das oficinas de formação, não havia uma estrutura para os encontros dos planos de ação, por vários motivos. Primeiramente, o caráter dessas reuniões era diferente do caráter das oficinas. Um planejamento requer outro tipo de diálogo, em relação àquele de um ambiente de discussão para formação. Nos encontros para o planejamento das ações, a condução, pelo IBEAC deveria ser menor, favorecendo a discussão e decisão do grupo sobre o que deveria ser feito, e como. Essa alteração de função, por sua vez, tem relação com o segundo

motivo pelo qual as discussões sobre possíveis ações não eram preparadas previamente, já que a proposta era que os próprios grupos definissem a linha de atuação a ser seguida. O IBEAC não levaria nada pronto, pois a elaboração de um projeto de ação foi considerada, desde o início, tão importante quanto a sua execução. As atividades dos encontros tinham, portanto, a intenção de dar suporte a essas elaboração e execução. Não por acaso os encontros passaram a ser mais curtos e mais espaçados.

Trabalhar com a formação de determinado grupo é, também, apostar em sua capacidade de utilizar as informações e experiências e traçar seu próprio caminho. Muitas vezes, no entanto, as primeiras dificuldades podem interromper a caminhada, seja porque podem causar desânimo, seja porque não há experiência sobre como superá-las. Por isso é importante existir um apoio nesse primeiro passo. A redução do papel do IBEAC, nesse momento do projeto, baseia-se nesse princípio. A idéia é a de um desligamento positivo, que acredita na caminhada autônoma do outro; e progressivo, que não ocorre de maneira abrupta para poder oferecer apoio nos primeiros obstáculos, ajudando a pensar em alternativas nos primeiros imprevistos. Assim, os encontros tinham quatro horas de duração e periodicidade quinzenal ou mensal.

a) Apresentações

Todos os encontros começavam com apresentações que eram mais extensas nas reuniões que iniciaram a fase dos planos de ação, pois havia muitas pessoas novas nos grupos, que não conheciam o IBEAC nem a história do projeto. Embora tenha variado, de distrito para distrito, a proporção com que compareceram dentro dos grupos, havia, além dos Agentes Comunitários de Saúde, professores e diretores de escolas públicas, represen-

Cada região respondeu a esse formato de uma maneira particular. As características da região, sua história, qualidade de serviços ou outros elementos podem ter ligação com essas respostas. Alguns grupos contaram com pouca participação de instituições que não as da área de saúde. Outros tiveram dificuldade em identificar uma única questão que quisessem trabalhar. Por outro lado, houve grupos que produziram rapidamente um planejamento e executaram ações. Mas também para esses chegou o momento da dúvida: “como continuar o que começamos?”. Diferentes em seus produtos, os distritos viveram momentos semelhantes de dúvidas, de empolgação, de mudança de idéia, e são eles que formam a trajetória de cada um.

tantes de organizações sociais, grupos de jovens, representantes de Conselhos Tutelares, de Conselho Gestor de Saúde, grupos de mulheres, associações de moradores, pessoas da comunidade que eram indicadas pelos próprios Agentes. Mas o ritual de apresentação, sempre presente nas atividades em grupo, tinha uma característica especial nessas discussões. Como a intenção de agregar novos participantes foi uma constante ao longo

dos encontros, a cada reunião havia um novo integrante, uma nova apresentação a ser ouvida. Essa escuta também teve uma característica peculiar, que era a obtenção de novas informações sobre os equipamentos da comunidade e suas formas de funcionamento. Cada vez que um novo integrante juntava-se ao grupo, falava sobre a experiência, profissional ou não, do grupo ou instituição de que fazia par-

te. Essa explicação despertava o interesse do grupo, possibilitando diálogo que contribuía, também, como um momento de troca de informações.

b) Ajudando a identificar o problema

Nos primeiros encontros, deu-se bastante liberdade para que cada um expressasse sua opinião sobre sua região e o seu trabalho dentro dela, as dificuldades, as alegrias, as expectativas, as descrenças. Longe de buscar algum efeito terapêutico, esse momento ofereceu as primeiras diretrizes a respeito do que poderia ser feito em cada distrito e por cada grupo. Essa fala espontânea trazia, em meio a impressões particulares e resultantes de experiências pessoais, traços de diagnóstico, de avaliação das condições para a ação, além de algumas idéias, ainda cruas, mas que indicavam pontos possíveis de partida. Essas avaliações despreziosas eram devolvidas ao grupo na forma de perguntas, de maneira a encorajá-lo a trabalhar um pouco mais seu julgamento. As perguntas demandam e estimulam, sempre, a busca de argumentos, fundamentação, justificativa, o que diferencia uma ava-

liação, que pode ser desenvolvida no trabalho do grupo, de uma opinião particular ou fundamentada menos em experiências ou fatos vividos e mais em senso comuns ou até em preconceitos e estereótipos. Um exemplo desse trabalho de aprofundamento foi uma atividade desenvolvida no distrito de Jardim Ângela, que discutiu a imagem do jovem.

Na primeira conversa, foi freqüente a referência à dificuldade de relação com os adolescentes e, de maneira especial, a convivência conflituosa nas escolas e a ausência de resistência desse público às unidades de atendimento dos serviços de saúde. Diante dos relatos de situações em que os profissionais desses espaços sentiram-se acuados, ameaçados ou desrespeitados, foram se avolumando opiniões que reforçavam a idéia de jovens desregrados, desinteressados, violentos, adjetivos bastante comuns para

descrever “os jovens de hoje”. Pela frequência com que apareceu, a questão da juventude mostrou-se relevante e bastante contundente, reproduzindo a separação nós e eles, esforçados e displicentes, vítimas e vilões. Interessava, se esse era um foco a ser trabalhado, explorar essas dicotomias. Assim, propôs-se, na reunião seguinte, uma atividade em que os participantes deveriam pensar em dois tipos de situação: uma em que os jovens aparecessem como vítimas de violência e outra em que aparecessem como autores de violência. Para cada uma dessas situações, os participantes deveriam dizer que sentimento era despertado por elas.

**Essas discussões
identificaram a ausência de
lazer e de oportunidades de
estudo e trabalho como
problemas que o grupo
considerava prioritários na
região.**

A discussão mostrou que tanto nas situações em que os jovens eram vistos como vítimas, quanto naquelas em que eram vistos como autores de violência, os sentimentos eram os mesmos. Mesmo nas situações em que os adolescentes eram descritos como agentes de um ato violento, os participantes do grupo não disseram sentir medo, mas revolta, vontade de agre-

dir, impotência (todos presentes na situação de jovem como vítima). Esse resultado permitiu a pergunta seguinte: quem é o jovem com quem convivemos? O que ele faz? O que ele quer? O que ele possui? Ele tem o direito de dispor do quê? A dificuldade de argumentar contra idéias que se cristalizam e classificam determinados grupos sociais é superar a experiência, sem torná-la irrelevante. Superar essa experiência significa pensá-la mais amplamente e considerá-la dentro de um contexto que extrapola “aquela situação”, “naquele dia”, com “aquele menino”. Essas discussões identificaram a ausência de lazer e de oportunidades de estudo e trabalho como problemas que o grupo considerava prioritários na região. Buscaram descobrir o que havia na comunidade que poderia ajudá-los a planejar alguma ação mais concreta. Relataram, com pesar, o fechamento de um espaço de profissionalização de jovens por razões que variavam da falta de recurso à violência cometida contra um dos religiosos da instituição. O grupo recolheu informações que poderiam ser importantes e visitou o local. Uma comissão foi formada para conversar com o responsável pela instituição e, a partir daí, interessaram-se pelo tema do cooperativismo. O IBEAC levou uma pesquisadora do tema, que conversou com o grupo, esclarecendo dúvidas e dando orientações sobre

processos formais e burocráticos que envolvem a criação de uma cooperativa. Analisando o que era preciso e os recursos de que dispunham, concluíram que a cooperativa não era a melhor opção, naquele momento. Investiram esforços, então, em saber mais sobre formação de associações, outra alternativa vislumbrada. O resultado desse caminho é um projeto elaborado pelos participantes deste grupo, com propostas de ações pontuais que, reunidas, têm o objetivo de aproveitar espaços da comunidade para promover atividades de geração de renda com jovens e adultos.

Em alguns distritos, a identificação do problema mereceu um momento específico. Foram apresentadas

c) Rede

A importância do trabalho em rede não exige muito esforço de defesa. É consenso que nenhuma instituição pode dar conta de todas as demandas de um indivíduo ou de um público. Por isso, cada trabalho deve poder contar com a parceria de outra instituição, que oferece aquilo que o “meu” trabalho não pode oferecer. Mas talvez seja igualmente consensual que construir essa rede não é tão fácil quanto gostaríamos. As dificuldades podem ser diversas e, entre elas, está a falta de informações sobre os potenciais parceiros. Por esse motivo, outra

ao grupo as seguintes questões: a) como quero ser reconhecido na minha comunidade?, b) quais os pontos fortes do meu trabalho?, c) quais os pontos fracos?, d) quais os resultados que já consegui? Elas permitiam que os participantes avaliassem seus entornos e sua inserção nessa realidade. Somavam, ao relato de seus trabalhos, a possibilidade de identificar o que precisava ser melhorado e o que poderia ser fortalecido, visto que os resultados eram positivos. Ao mesmo tempo, ampliando ao olhar para a sua região, introduziam um ponto trabalhado em todos os distritos: a necessidade de parcerias.

atividade que se repetiu nos diferentes distritos foi identificar o que se chamou de “pontos luminosos”, ou seja, trabalhos e iniciativas bem-sucedidas que poderiam transformar-se em parcerias na elaboração e execução do plano de ação. Essa atividade era iniciada em um encontro e finalizada na reunião seguinte. No intervalo entre elas, os participantes deveriam procurar, em suas comunidades, informações sobre trabalhos desenvolvidos na região e responder às perguntas: quem faz? Faz o quê? Faz para quem? Onde? Como? Essas respostas eram apresen-



tadas aos colegas de grupo, que trocavam informações adicionais sobre o que conheciam e buscavam responder dúvidas a respeito do que ainda não sabiam em relação aos serviços. O material foi utilizado em vários encontros seguintes e os pontos luminosos tornaram-se, eles mesmos, o mote de um dos planos de ação elaborados em um dos distritos. As discussões do grupo apontaram o problema da imagem negativa que muitas pessoas têm do distrito, Cidade Tiradentes, tanto dos moradores da região, quanto de pessoas de fora. Houve relatos de situações em que eles se sentiram discriminados ou desvalorizados diante de tratamentos preconceituosos que, segundo sua análise, derivam de idéias que estigmatizam a região como um lugar perigoso, carente de aspectos positivos. A partir da identificação dos pontos luminosos, surgiu a idéia de uma ação que explorasse tudo de positivo que fosse produzido e realizado dentro do bairro. Nascia a exposição de fotos: *Olhos da cidade – histórias não contadas*. Definida a ação, os encontros seguintes foram dedicados à sedimentação das idéias e ao planejamento dos passos necessários para concretizá-las.

Primeiramente, as idéias foram organizadas e, para isso, nada melhor do que colocá-las no papel. A redação do texto foi coletiva e acompanhada de esclarecimentos e dicas sobre elaboração de projetos. Assim, sua composição baseou-se em uma série de

perguntas que são uma espécie de versão simplificada de itens que costumam fazer parte desse tipo de documento:

1. *O que se quer fazer?* (definição)
2. *Por que se quer fazer?* (justificativa)
3. *Para que se quer fazer?* (objetivo)
4. *Quanto se quer fazer?* (metas: quantidade e tempo)
5. *A quem será dirigido?* (público-alvo)
6. *Onde se vai fazer?* (localização)
7. *Como se vai fazer?* (metodologia)
8. *Quando se vai fazer?* (cronograma)
9. *Quem vai fazer?* (recursos humanos)
10. *Com o quê se vai fazer?* (recursos materiais)
11. *Com quanto se vai fazer?* (recursos financeiros)

O grupo dividiu-se em subgrupos e cada um respondeu parte dessas questões. Reunidas, as respostas formavam o corpo do projeto. Definidos os principais parâmetros da ação, o restante dos encontros dedicou-se à sua operacionalização. As dificuldades, as idéias, as informações, as alternativas eram discutidas em grupo e as decisões tomadas na medida em que as etapas iam sendo concretizadas. O processo permitiu perceber o quanto a idéia de rede, por exem-

plo, ganha maior clareza e possibilidade de realização, a partir da proposição de uma ação. Uma vez que o objetivo está estabelecido, é mais fácil ver com o quê cada um pode entrar, que tipo de auxílio cada um tem a oferecer, a quem se pode procurar, que caminhos nunca pensados são possíveis criar. Todos buscaram informações na comunidade e fora dela. Um dos exemplos dessa busca foi a visita do grupo a uma exposição, cuja finali-

O resultado de três meses de mobilização foi a exposição: “Olhos da cidade – histórias não contadas.”

dade era dar idéias para criar o espaço para sua própria exposição. Esse exemplo aparentemente banal ajuda a visualizar como é importante o contato com lugares, informações, recursos diferentes, para interesses próprios. O que foi visto na exposição não seria reproduzido em Cidade Tiradentes, mas apreendido pelos participantes dos encontros, ampliando o repertório de possibilidades da mostra de fotografias.

O resultado de três meses de mobilização foi a exposição *Olhos da cidade – histórias não contadas*. A escola

cedeu o espaço físico. Outras organizações dividiram-no com a mostra, expondo os trabalhos feitos no distrito. Jovens criaram o logotipo do evento com a técnica do grafite. Uma mostra aconteceu paralelamente, exibindo filmes sobre Cidade Tiradentes ou produzidos por seus moradores. Durante todo o dia houve apresentações de grupos musicais, de dança, capoeira, todos formados por moradores do bairro. As fotografias que compunham a mostra foram recolhidas, durante os meses de preparação, por Agentes Comunitários de Saúde, nas casas da comunidade. Mostravam momentos importantes e outros casuais, rostos e paisagens⁹. Indicavam o que eles gostariam que fosse visto em Cidade Tiradentes e o que gostariam que fosse feito como possibilidade de melhorar a comunidade. O desafio que se colocava, depois da experiência bem sucedida, era dar continuidade à mobilização que tornou possível a mostra.

A preocupação em articular contatos, mobilizar diferentes interesses e contribuições esteve presente, também, no esforço em divulgar os encontros em todos os distritos. Como ter acesso a pessoas que poderiam não conhecer, mas que seriam muito bem vindas? Assim, cada um dos seis gru-

⁹ A realização da mostra contou, ainda, com a disposição e colaboração de outros atores. A cessão do espaço pela Escola Oswaldo Aranha, o tratamento das fotos e a montagem dos painéis por Angela Mattos, o empréstimo de fotos aéreas de Cidade Tiradentes pela Organização USINA e o apoio da Secretaria Municipal de Habitação.



pos produziam cartazes e folderes para apresentar o grupo e convidar novos interessados. Junto com essa confecção, planejava-se a melhor forma de convidar, onde divulgar. As idéias e su-

gestões eram sintetizadas nos materiais impressos e cada distrito decidia quais meios utilizaria.

d) Formação

Após os primeiros meses de reuniões para elaborar os planos de ação, percebeu-se que seria interessante propiciar um momento de formação para os participantes dos grupos que não haviam freqüentado as oficinas anteriores. Isso permitiria que os termos dos debates, as orientações do trabalho, a linha de atuação que se adotava fossem afinados e conhecidos por todos. Inclusive para que os participantes pudessem expressar suas opiniões e idéias sobre o que estava sendo proposto. As formações poderiam ser uma oportunidade de apresentar e discutir as bases do trabalho que estavam sendo feitos: sua pertinência, história, justificativa. Por outro lado, o fato de haver pessoas de instituições

diversas trazia contribuições também diversas, que poderiam ser melhor aproveitadas num momento especialmente dedicado à formação. Assim, paralelamente aos encontros para elaborar os planos, um curso de 24 horas de duração proporcionou discussão e trocas de idéia bastante úteis para o planejamento das ações. Tanto porque a troca de informações ajudava a qualificar os argumentos e debates sobre as ações, quanto porque os exercícios e dinâmicas explicitaram a possibilidade da experimentação e da tentativa, indispensáveis para um bom trabalho.

d.1 Atividades específicas

Embora os alicerces que sustentavam o trabalho, desde o curso de formação até os planos de ação, fossem os mesmos, esse curso tinha duas características que influenciaram a escolha das atividades a serem desenvolvidas: a primeira, de caráter mais práti-

co, dizia respeito ao período reduzido em que as oficinas aconteceriam. Para aproveitar bem o tempo disponível, era preciso pensar nas dinâmicas e nos recursos que estimulassem as discussões de maneira mais direta, mas sem prejudicar a troca de pontos de vista.

A preocupação em garantir a participação de todos, apesar da pouca carga horária, reduziu a variedade de atividades e não o tempo de fala. A segunda característica é a própria necessidade desse momento formativo: se a presença de pessoas vindas de organizações, instituições e com cargas e experiências diferentes apontava, por um lado, a necessidade de garantir a fala de todos, por outro indicava a importância de manter os momentos de exposição e apresentação de conteúdos, presentes no curso de formação de que participaram os Agentes Comunitários de Saúde. Estavam lá, portanto, a contextualização histórica da Declaração Universal dos Direitos Humanos e do Estatuto da Criança e do Adolescente, e as discussões sobre

violência familiar, relações de gênero e étnico-raciais. A maioria das dinâmicas que introduziam ou que sucediam os momentos de exposição foi mantida, visto que eram parte da metodologia de trabalho consolidada. Foram realizadas a construção coletiva do boneco, a atividade sobre estereótipo, preconceito e discriminação, as dramatizações sobre o ECA e a Declaração dos Direitos Humanos, além das dinâmicas de apresentação e avaliações. A descrição dessas atividades pode ser encontrada no capítulo sobre as oficinas de formação. Detalhemos aqui aquelas que aconteceram apenas nessas oficinas de três dias.

d.1.1) Vídeo “Acorda, Raimundo, acorda!”¹⁰

O vídeo mostra um dia na vida de um casal em que os papéis, tradicionalmente atribuídos ao homem e à mulher, no ambiente doméstico, aparecem trocados: enquanto o homem cuida da casa e dos filhos, a mulher trabalha fora e, dentro de casa, comporta-se de maneira agressiva e autoritária com o marido e as crianças. Apresentado após a atividade sobre estereótipo, preconceito e discrimina-

ção, em que, de maneira semelhante ao que aconteceu na formação dos ACSs, a família aparece como uma das mais importantes fontes de aprendizado de imagens estereotipadas e julgamentos preconceituosos, o vídeo suscitou percepções de como acontece esse aprendizado, cujo resultado é quase sempre a naturalização do preconceito. Ou, em outras palavras, a discussão destacou o modo como,

¹⁰ Realização: IBASE

E-mail: ibase@ibase.br. Para cópias: (21) 2509 0660

aprendidas em casa, muitas idéias sobre o lugar de cada um na sociedade são limitadoras em função do preconceito que carregam e, apesar de construções, surgem como naturais.

“Os filhos aprendem dentro de casa e vão reproduzir isso mais tarde”.

“É um processo de vida e cultura. Eu fui educado assim. A mulher é quem faz o trabalho da casa; o homem não. É uma questão de falta de informação para os homens e omissão das mulheres”.

E no que diz respeito ao modo como lidar com esse tipo de aprendizagem, a mudança é considerada possível, apesar das dificuldades que isso possa implicar.

“Essa mudança de comportamento depende dos dois, mas é um processo lento”.

“Temos que lidar com o preconceito, pois se colocamos nosso filho para lavar lou-

ça, aparece um amiguinho que diz que ele é mariquinha, mulherzinha”.

Destacou-se que a discussão sobre as relações de gênero vai além da discussão a respeito da situação da mulher, pois permite pensar os papéis de homens e mulheres nas tarefas diárias, na construção da sociedade, na educação e na formação das pessoas. Tão importante quanto refletir nessas relações é refletir no papel de cada um e nos caminhos possíveis para concretizá-las com base na liberdade e no respeito aos direitos.

d.1.2) História da família Sales

Essa dinâmica, realizada no dia seguinte à apresentação do vídeo *“Acorda, Raimundo”* preservava o mesmo tema das relações de gênero, mas aprofundava-o, visando a tomada de atitude por profissionais ou pessoas próximas que soubessem de uma situação de violência familiar. Além da recusa de comportamentos desrespeitosos ou violadores de direito e da concordância de que é preciso evitar e combater situações desse tipo, era preciso pensar no que fazer diante de uma

situação concreta. Como respeitar e resguardar as partes envolvidas? A quem recorrer? Como agir?

A atividade tem início com a leitura da seguinte história:

“Na última quinta-feira, chegaram à UBS Fernanda Sales, de 28 anos, moradora do bairro, e seu filho João, de 6 anos. Fernanda estava com várias escoriações no rosto e no corpo, e o menino João tinha o braço quebrado e um corte na boca.

Fernanda mora com José, de 43

anos, que há mais de dois anos está desempregado. Segundo a vizinhança, José sempre foi violento, mas nos últimos meses tem bebido muito e a situação tem piorado.

Este contexto traz indícios de que Fernanda e João foram espancados por José.

Os vizinhos têm ouvido gritos e choros nos últimos tempos. A família Sales tem sido assunto da vizinhança: na padaria, na feira, na porta da escola. Até na UBS, por meio da Agente Comunitária de Saúde, chegaram notícias do clima de violência naquela família. Fernanda, muito amedrontada, chegou a se recusar, nas primeiras vezes, a fazer o cadastro para o Programa Saúde da Família. Só aceitou após muita insistência. Aos poucos tem revelado que sua vida familiar tem sido muito conturbada. Trabalha como diarista, mas não raramente falta ao trabalho por estar com dores no corpo.

Vai haver uma reunião na UBS para discutir os encaminhamentos para alguns casos e o da família Sales será um deles. Dona Lúcia, do bazar, também convidou alguns vizinhos para pensarem o que vão fazer.

O jogo começa nesse momento”.

Depois de apresentada a situação, os participantes dividem-se em cinco grupos. Cada um representará, nessa reunião fictícia, um dos cinco papéis criados. Um grupo não deverá saber, antes de iniciada a discussão, qual é o papel representado pelos demais grupos, o que será percebido ao longo da dinâmica. Os personagens são apresentados a cada grupo, por escrito:

“a) Profissionais da UBS: médicos, enfermeiras, Agentes Comunitários de Saúde e outros, que vão tratar de encaminhar o caso.”

“b) Vizinhos que acham que em briga de marido e mulher, ninguém tem que meter a colher. Acham que não têm nada a ver com a situação e eles que se virem ou que se matem. Quem mandou morar juntos e pôr filho no mundo?”

“c) Vizinhos que acham que podem e devem tomar uma atitude, conversando com José e Fernanda separadamente. E se as coisas não melhorarem, vão fazer uma denúncia ao Conselho Tutelar e procurar outras ajudas e apoios. Acham que o casal é responsável pelos últimos acontecimentos, mas que não estão conseguindo resolver, sozinhos, esta difícil situação.”

“d) Família Sales, representada por Fernanda e por João. Estão com medo e vergonha de contar a verdade. Inventam a história que os dois teriam escorregado devido ao chão estar molhado e com sabão. Teriam se ferido ao rolarem pelas escadas.”

“e) O agressor José que se defende alegando estar muito desanimado, solitário, envergonhado, incompreendido e com raiva porque não consegue emprego.”

Distribuídos os papéis, cada grupo tem tempo para preparar sua participação na reunião. Recebem, ainda, textos de apoio que descrevem diferentes tipos de violência (violência e juventude, violência simbólica, violência institucional, violência de gênero e violência no trabalho) e o indícios que

permitted identificar que uma pessoa está sendo vítima de violência, como alterações no comportamento, mudança de hábitos, marcas corporais e outros.

Como cada grupo deve defender um ponto de vista preestabelecido, a discussão sobre a representação de cada papel representa sempre uma possibilidade de trabalho tão ou mais rica do que a dramatização. Aqui, diferentemente de outras dinâmicas, os participantes devem esforçar-se para criar uma situação, ainda que não concordem com ela. As justificativas para escolher um argumento ou outro, a defesa de determinado personagem ou as sensações experimentadas pelo tratamento dispensado pelos outros papéis resultam no encontro de opiniões diversas sobre a situação proposta e, além disso, em propostas de iniciativas que julgam adequadas. De acordo com aquilo que considera pertinente explorar, o coordenador da atividade pode pedir que determinados grupos invertam seus papéis: quem era a Fernanda, por exemplo, passa a ser José Sales, e vice-versa. Pode pedir para que apenas dois personagens discutam entre si: ACS e vizinhos desinteressados, vizinhos interessados e José, por exemplo.

A conversa iniciava com perguntas sobre o que tinha sido fácil ou difícil na representação dos papéis. As respostas e justificativas variaram qua-

se individualmente, muitas vezes em função de vivências de situações semelhantes.

“Difícil como ACS, porque as mulheres escondem a situação. E os maridos que bebem, quando vêem que a gente está chegando, saem.”

Os questionamentos em torno de Fernanda permitiram discutir a importância de um acompanhamento que respeitasse suas decisões. Vários grupos lembraram situações sobre as quais todos já ouviram falar: práticas em diferentes instituições, como delegacias e hospitais, que desencorajam a mulher a buscar ajuda numa situação de violência. Essa discussão trazia à tona a troca de informações sobre hospitais e delegacias que prestam atendimento especializado à mulher, vítima de violência. Mas trazia o questionamento, também, dos seus próprios procedimentos diante de uma situação como essa. A discussão sobre o comportamento dos vizinhos e dos profissionais da UBS acolhia esse tema, acrescentando relatos que envolviam seus próprios comportamentos, como profissionais ou não.

Freqüentemente surgia a idéia de que, depois de uma intervenção direta, a mulher tende a voltar para casa, ou seja, para a situação de violência. Muitos disseram que esse retorno desmoraliza aqueles que tenta-

ram ajudar a eliminar o problema e que a possibilidade de isso acontecer leva à dúvida, no momento de agir.

“Atendo uma mulher gestante que apanha do marido. Vai buscar dinheiro na casa do pai porque os dois estão desempregados. O pai já chamou para ela ir morar com ele. Ela diz que ama o companheiro e que não quer ser ajudada. O que fazer?”

“A mulher perde a auto-estima, tem medo do parceiro, sofre ameaças. Às vezes não é nem tanto a questão financeira que a prende”.

Essa opinião, tão comum, ofereceu caminhos valorosos para discutir preconceitos e a função de cada profissional, do ponto de vista dos objetivos e valores envolvidos em suas ações. Procurar ouvir a história e as justificativas de cada um para o envolvimento naquela situação exige a aposta em que há algo, além do fácil julgamento, de que “apanha quem quer”. Por outro lado, exige que o profissional, ou qualquer pessoa que tente intervir na situação, procure entender o ponto de vista daqueles a quem atende, antes de condená-los ou abandoná-los. Que tipo de ajuda é possível, desejável e correta? O que está por trás das idéias acerca do “comportamento da mulher” e da “desmoralização da intervenção”? Dessa perspectiva era possível trabalhar questões institucionais e de direito, relacionadas ao dever profissional de se tomar uma atitude diante de uma situação de

violência, e da responsabilidade da instituição que o obriga de assegurar todas as condições para que tome a atitude necessária.

A mais evidente, na cena criada, era a do filho João. Ainda que, em relação aos adultos, todos os que circundavam o casal pudessem realizar um acompanhamento mais demorado, trabalhando no ritmo de suas decisões e hesitações, a identificação de violência contra a criança exige intervenção imediata, pois, diferentemente dos pais, ela não tem arbítrio, maturidade nem discernimento para decidir sua situação em meio ao conflito que a atinge. Daí a relevância de procurar ajuda em instituições especiais, como o Conselho Tutelar, que pode contribuir para a tomada de uma decisão que não castigue nem prejudique a criança para quem, afinal de contas, a família é um importante referencial de vida.

“Não tem nem o que falar, tem uma criança no meio. É difícil ser omissa.”

“Eu acho que fica pior para a criança. Se tentar separar a briga, fica revoltado, foge.”

A discussão acerca do personagem José também trouxe, em todos os grupos, opiniões cujos choques de ponto de vista possibilitaram interpretações mais elaboradas sobre a situação. Tão comum quanto a identificação mais imediata da necessidade de um tratamento para alcoolatras foi a

consideração da dificuldade que o personagem estava enfrentando na condição de desempregado, que revirava princípios e visões de mundo que não condiziam mais com o que vivia, como a de homem provedor, por exemplo.

“A questão maior é o desemprego. A mulher diz: ‘falta isso, falta aquilo’. O homem bate porque se sente incapaz, fica louco.”

Longe de tratar essa hipótese como justificativa para as agressões do personagem, os grupos apontavam essa idéia como possibilidade de tratamento para José, de maneira que se discutia, também, a necessidade de desconstruir dicotomias do tipo vítima-vilão. Isso tanto para Fernanda, quanto para seu marido. Nenhum dos dois deveria ser visto como um, nem como o outro. As responsabilidades, possibilidades e desejos de cada um deveriam pautar o atendimento e acompanhamento do casal.

“Na minha área tem uma mulher que trabalha, tem independência financeira. Mas o marido não dá dinheiro porque ela colocou ele nesse costume. As crianças o vêem bater nela. Um dia o de 5 anos disse: ‘se você bater de novo na minha mãe, eu te mato’. Ela acha que o filho vai esquecer. O companheiro promete que vai melhorar. Eu não entendo.”

Complementando a discussão, foi apresentado o vídeo “*Nem com uma flor*”¹¹, que traz crônicas sobre o tema da violência contra mulheres. A intenção não era concluir o assunto. Ao contrário, o objetivo era reavivar os questionamentos sobre ele, reforçá-lo por meio da percepção de que situações de violência familiar não são características de determinados grupos ou classes sociais, e atingem lares formados por pessoas de qualquer condição econômica, de qualquer origem étnica, de qualquer credo ou religião. Diversidade com a qual é preciso lidar e para a qual é preciso estar atento, sob pena de enrijecer práticas e atitudes em

As situações de violência familiar não são características de determinados grupos ou classes sociais, e atingem lares formados por pessoas de qualquer condição econômica, de qualquer origem étnica, de qualquer credo ou religião.

relação a situações que exigem intervenção.

d.2) Dinâmica do naufrágio

Sobrevivente de um naufrágio, o grupo deveria imaginar-se numa ilha deserta onde precisaria fazer potes para armazenar a água da chuva. O grupo dividia-se em duplas para executar a tarefa, sendo que um deveria estar de olhos vendados, por ser cego, e o outro com as mãos amarradas, por não ter braços. Os materiais usados para isso foram um pedaço de cartolina, uma folha de papel sulfite, cola, tesoura, fita crepe e um pedaço de papel alumínio. Essa dinâmica, realizada logo após a discussão sobre violência familiar, reforçava a necessidade de cooperação e compreensão, e respeito aos limites do outro. Assim é que a calma e a paciência foram apontadas como elementos fundamentais para o trabalho, como contraponto ao desespero e à ansiedade que as dificuldades do cotidiano podem causar.

Fazendo comparações com o dia-a-dia, muito se falou sobre essas dificuldades e da importância do diálogo como meio de entendimento entre as pessoas, assim como as duplas fizeram seus potes mais rapidamente porque conversaram sobre o que pre-

tendiam fazer, o mesmo deveria acontecer entre os profissionais, no contato entre eles e com o público atendido. A união, o trabalho em equipe e a criatividade também foram destacados pelos participantes como algo que a dinâmica desperta e que se assemelha ao cotidiano. Finalmente, a cegueira e a impossibilidade de usar as mãos também foram vistas como representações das dificuldades de quem vive uma situação de violência: afetos, medos, histórias, crenças podem dificultar a decisão de ruptura com ela e, por isso, a oferta de alternativa e o apoio de uma pessoa que está fora dela pode ser fundamental para a transformação.

"Parece que não, mas as pessoas confiam na gente. Se a gente desiste, a pessoa desanima."

Saber de sua importância é tão fundamental quanto saber de sua responsabilidade. Por isso, tão importante quanto formar os profissionais é valorizá-los. Com essa idéia encerrava-se esse módulo de formação sucinto, que enriquecia os encontros para elaborar planos de ação.

e) Como trabalhar?

Os demais distritos, Capão Redondo, Guaianazes e Jardim São Luiz tiveram seus períodos de planos semelhantes entre si, de um certo ângulo, e

distintos, de outro. Foram semelhantes na medida em que trabalharam mais visando a sua preparação do que a preparação de um plano propriamen-

te dito. Os encontros foram espaços de reflexão que tiveram, como principal ingrediente, o fortalecimento de seus participantes. Investindo na importância de fortalecer métodos de trabalho, esses grupos produziram suas próprias tentativas. Por meio de oficinas de jogos e dinâmicas, elaboraram seus próprios jogos e treinaram diversos meios de trabalho, instrumentos, materiais, recursos, variando-os de acordo com os diferentes temas e públicos-alvos.

A prevenção contra queimaduras foi o ponto de partida deste laboratório. Com base em uma cartilha¹² que ensina a prevenir acidentes com fogo, os grupos participavam de dinâmicas em que, além das informações sobre o assunto, discutiam, também, sua metodologia de tratamento deste tema. O trabalho com vítimas de queimadura contou com a participação de médicos ou profissionais especializados¹³. Eles davam orientações sobre os primeiros cuidados e procedimentos com vítimas de queimaduras e as possibilidades de encaminhamentos para aqueles queimados que não saem mais de casa devido a seqüelas físicas e emocionais. Num segundo momento, pesquisando vídeos, livros, jogos, disponibilizados pelo IBEAC durante as reuniões, elaboravam atividades, de-

finindo o público-alvo e os objetivos da ação. A atividade inicial, a que trabalha com a prevenção, tinha mais de uma etapa e começava com uma *sensibilização*. Esse momento era dedicado à apresentação das idéias mais imediatas que os participantes possuem sobre o tema a ser trabalhado, levantando aspectos positivos e prazerosos associados ao fogo. Duas perguntas deveriam ser respondidas: 1. “O fogo é...” e, 2. “Se você fosse o fogo, de que forma seria?”. Em seguida, vem a etapa da *problematização*. A pergunta-mote era: “Com fogo não se brinca. Por quê?”. As perguntas seguintes traziam para o debate elementos do cotidiano que normalmente estão envolvidos em acidentes com queimaduras: fósforo, água quente, álcool e fogueira. Cada grupo recebia um destes elementos e respondia: 1. “O que se imagina sobre ele?”, e 2. “O que as pessoas precisam saber sobre ele?”. Pedia-se, então, para cada participante escrever um bilhete para alguém, contendo as informações que fizeram parte da discussão. *Representando o que aprendemos* marca a fase da atividade em que as pessoas experimentam formas de trabalhar com os temas. Cada grupo recebe um envelope com uma técnica diferente. O primeiro deve fazer um painel a partir do desenho de cada membro do grupo e

¹² *Com fogo não se brinca – Manual de Prevenção de Queimaduras, do Instituto Pró-Queimados. E-mail: proqueimados@uol.com.br*

¹³ *Cada reunião contava com um profissional. Excetuando-se os médicos especializados no assunto, que colaboraram com o IBEAC, os profissionais presentes fazem parte do Instituto Pró-Queimados de São Paulo.*

o segundo, brincar com o grupo, por meio de mímicas, sobre quais as formas corretas de se prevenir queimaduras. Já o terceiro deve selecionar imagens de pessoas públicas em revistas e jornais e atribuir a elas, na forma de diálogo de histórias em quadrinhos, falas a respeito do cuidado necessário com o manuseio do fogo. Finalmente, o quarto grupo deve escolher uma música qualquer e fazer uma paródia sobre o tema. A atividade encerrava-se com a pergunta: “O que faremos com o que aprendemos?”, que iniciava a discussão sobre as formas de melhor atingir o objetivo de transformar aquelas informações em algo benéfico ou útil às pessoas que participaram dela. A idéia era experimentar várias atividades a serem multiplicadas com diversos públicos sobre a prevenção de queimaduras, especialmente nas esco-

las da região, aproximando dois serviços essenciais: saúde e educação.

Os jogos produzidos durante os encontros serão apresentados mais adiante. Sua elaboração foi acompanhada de questionamentos sobre a importância dos temas escolhidos, a pertinência dos meios e instrumentos, a qualidade da informação a respeito de determinados grupos ou acontecimentos que orientavam a escolha do público-alvo, a intenção do trabalho com eles. Assim, os encontros para planejar as ações, nesses distritos, tiveram produtos diversos e particulares, relacionados com seus interesses e potencialidades. Além dos jogos e dos meios de trabalho que criaram, fortaleceram as bases de suas construções seguintes.



IV. Princípios Gerais das Dinâmicas e Jogos

Este capítulo pretende ser uma ferramenta útil na prática dos Agentes Comunitários de Saúde e de outros formadores e trabalhadores sociais, na medida em que indica atividades e dinâmicas para a abordagem de temas relativos a direitos e saúde.

Neste momento o IBEAC registra um produto importante dos Planos de Promoção e Ação para a Cidadania. São sugestões de dinâmicas, jogos e atividades propostas pelos participantes de quatro regiões envolvidas no programa: Capão Redondo, Grajaú, Jardim Ângela e Jardim São Luiz. Os Agentes de Saúde analisaram

um conjunto de materiais selecionado pelo IBEAC sobre dinâmicas de grupo e jogos pedagógicos e, partindo dos temas trabalhados e das ações que desenvolvem no dia-a-dia, como ACS's, indicaram jogos, dinâmicas e criaram outras atividades.

Dentre os materiais analisados pelos Agentes de Saúde destacaram-se, devido à utilização nas oficinas de jogos e dinâmicas, os livros *Dinâmica de grupos na formação de lideranças*, de Ana Maria Gonçalves e Susan Chiode Perpétuo; *Jogos cooperativos*, de Fábio Otuzi Brotto; *Jogo duro*, de Lia Zatz; e a publicação *Violência contra a mulher*:

Um novo olhar, da Casa de Cultura da Mulher Negra de Santos, SP. Outro material fundamental para a inspiração de novos jogos e dinâmicas contidos nesta publicação foi o *Bornal da paz – brincando e construindo cidadania*, produzido pelo CPCD (Centro Popular de Cultura e Desenvolvimento). O bornal constitui uma “bolsa de cultura”, portadora de jogos e brincadeiras desenvolvidas a partir de quatro eixos temáticos: respeito, sexualidade, afetividade e auto-estima. Este material foi produzido em cooperação com as escolas do município de Araçuaí, MG. Os conteúdos são cooperativos, ausentando-se das atividades conteúdos comuns aos jogos, como disputa e competitividade.

O objetivo dos docentes, ao propor essas atividades para os agentes de saúde, era estimular a reflexão acerca da importância de utilizar, na formação, materiais lúdicos significativos que podem ajudar na compreensão de temas e vivências de conteúdos. Desta forma, os participantes puderam exercitar suas criatividade e o trabalho em grupo.

No entanto, antes da sistematização dessas sugestões, é necessário atentar para alguns princípios e cuidados que devem ser considerados quando as atividades de dinâmicas e jogos são utilizados como recursos. Essas orientações são importantes quando tornamos tais atividades instrumentos

de interferências nos grupos, porque elas devem ter como finalidade principal a inclusão de todos os participantes. Assim:

- as dinâmicas e os jogos pressupõem a troca de experiências e conhecimentos individuais, mas devem valorizar as diferenças de pontos de vista, conhecimentos e habilidades. Por isso é importante que todos tenham espaço para dar as suas opiniões;
- essas atividades precisam respeitar as características do grupo, como o número de participantes, a faixa etária, o sexo, o nível de integração etc.;
- aconselha-se a não fazer atividades que exijam que todos falem em grupos com mais de 45 pessoas. Lembre-se de que, se cada participante falar durante dois minutos (o que é mínimo), a atividade durará 90 minutos;
- em um grupo de adolescentes, as atividades de correr ou saltar podem ser mais bem recebidas do que em um grupo com pessoas muito idosas;
- atividades que exigem contato físico (abraços, beijos) requerem maior conhecimento entre os participantes do grupo;
- o êxito das atividades está relacionado às condições operacionais, como tempo disponível, espaço físico

co, equipamentos e materiais. Verifique se as pessoas precisam mover-se e se o espaço é amplo; se as cadeiras são móveis, caso seja necessário sentar em círculo;

- a preparação dos materiais (cadeiras, textos, colas, tesouras, etc.) que serão utilizados deve ser feita com antecedência para evitar que algum participante fique sem material e também para o bom desenvolvimento da atividade.

- para que todos os participantes sintam-se estimulados a participar, o coordenador/facilitador do grupo deve estar seguro quanto ao conteúdo das atividades, dos objetivos a serem atingidos e das etapas. Assim, o coordenador deve estar preparado antes da atividade, guiando-se por um roteiro, se necessário.

- cabe ao coordenador/facilitador do grupo explicar com clareza o que será realizado na atividade, acompanhar o andamento e propiciar um momento de reflexão no final, evitando emitir juízos de valor ou provocar situações vexatórias aos participantes;

- qualquer que seja o contexto de formação, o objetivo nunca será provocar constrangimentos no grupo, por isso, recomenda-se que os castigos não façam parte das atividades; avisar com antecedência as atividades

que exigem tirar os sapatos (para evitar, por exemplo, a exposição dos participantes que estejam com meias furadas), assim como dinâmicas/jogos que requerem contato físico (abraços, por exemplo) em dias muito quentes (para não constranger os participantes que estão suados);

- por fim, é importante respeitar a vontade do grupo de participar ou não da atividade. No entanto, é fundamental o papel do coordenador/facilitador do grupo para envolver os participantes, adequando o tom de voz, a maneira de abordar a proposta e o enfoque na importância da integração e cooperação de todos para o andamento do curso.

Esperamos, ainda, que a experiência dos agentes de saúde de sugerir e criar essas atividades, a partir dos temas desenvolvidos nas oficinas, estimule cada leitor a elaborar novas atividades, contribuindo para o enriquecimento das formações, suscitando nos coordenadores dos grupos e nos participantes dos cursos o desejo de seguir construindo novas possibilidades para a difusão do conhecimento.

I. Dinâmicas para a apresentação ou integração dos participantes¹⁴

I. “Quem sou eu?” (Dinâmicas de grupos na formação de lideranças, p. 50).

Fonte: Jogos de cintura - Escola Sindical 7 de Outubro.

Objetivo: apresentação socializada em grupo de participantes que não se conhecem.

Materiais: cartolinas, canetas hidrográficas fita adesiva.

Descrição:

1. Cada um descreve, num círculo de cartolina, nome, signo do zodíaco e duas características marcantes que acha que os outros atribuem a ele.
2. Em seguida, escolhe-se no grupo um parceiro para conversar. A dupla, então, troca infor-

mações pessoais, aprofundando o conhecimento mútuo.

3. Ao comando do educador (coordenador), forma-se um círculo em que um apresenta o outro. As cartolinas com as informações pessoais são mostradas ao grupo.

Comentários:

1. As cartolinas podem ficar expostas durante o encontro, criando um ambiente de intimidade.
2. Uma conversa posterior sobre o que ocorreu possibilita uma discussão sobre o grupo, seus limites e barreiras pessoais.

II. “Quem sou eu?” (variação) (Dinâmicas de grupos na formação de lideranças, p. 51).

Fonte: adaptação de Aninha.

Objetivo: facilitar o autoconhecimento, promover a integração do grupo e levantar as expectativas.

Materiais: caneta hidrográfica, papel e fita adesiva.

Descrição:

1. Distribuir o papel ao grupo e pedir que escrevam o nome, criem um símbolo que os represente e uma palavra que indique as suas expectativas.
2. Quando todos estiverem

¹⁴ Ainda que muitas das dinâmicas e jogos tenham a referência do livro e página na qual se encontram, depois de vivenciadas pelo grupo, algumas variações e comentários foram acrescentados aos textos originais.



prontos, deverão fixar o papel ao peito e andar pela sala, observando os nomes, expectativas e símbolos uns dos outros.

3. Em círculo, cada pessoa apresenta seu símbolo para o grupo, falando em tom alto e forte: o nome, a expectativa e a

explicação do símbolo desenhado.

4. O grupo conversa, confrontando as impressões a partir da visualização dos símbolos e dos comentários dos participantes.

III. “Memorização de nomes” (Dinâmicas de grupos na formação de lideranças, p. 52).

Fonte: domínio público.

Objetivo: saber o nome das pessoas com as quais conviveremos no grupo.

Característica: facilita o conhecimento dos participantes em grupos recém-formados.

Descrição:

1. A primeira pessoa se apresenta, dizendo o nome e alguma coisa de que gosta.

2. A segunda, antes de se apresentar, diz: “fiquei conhecendo o...” (nome daquele que falou primeiro), e depois se apresenta.

3. A terceira fala da segunda e da primeira pessoas e assim continua até que todos se apresentem.

4. Termina a dinâmica quando voltar ao primeiro que se apresentou.

Comentário:

esta técnica possibilita uma apresentação socializada, estimula a atenção, a memória e a proximidade. E não é adequada para grupos muito grandes, pois pode se tornar difícil e cansativa.

IV. “Exclamação com o corpo” (Dinâmica de grupos na formação de lideranças, p. 53).

Fonte: domínio público.

Objetivo: melhorar o conhecimento do próprio corpo.

Característica: a espontaneidade

e expressão corporal desinibem os participantes, visto que todos devem apresentar-se de forma rápida, subjetiva e criativa.

Descrição:

1. O grupo dispõe-se em roda.
2. De forma espontânea, uma pessoa de cada vez dirige-se ao centro da roda e diz quem é, exprimindo-se com o corpo, por meio de gestos, dança, pulos, como quiser.

3. Em seguida, todo o grupo repete: eu sou (nome de quem se apresentou) e faz a exclamação com o corpo, imitando o que a pessoa fez.

V. “Dança das cadeiras” (Jogos cooperativos, p. 85)

Objetivo: recriar o jogo das cadeiras, substituindo a competição pela cooperação, visando valorizar cada pessoa e reconhecendo a importância de todos. Trabalhar os conceitos de inclusão, solidariedade e organização grupal.

Material: cadeiras.

Descrição:

1. Forma-se um círculo com um número de cadeiras menor do que o número de participantes.
2. Em seguida propõe-se um “objetivo comum”, que é terminar o jogo com todos os participantes sentados nas cadeiras que sobrarem.
3. Coloca-se ou canta-se uma música e todos dançam; quando a música pára, todos devem sentar-se nas cadeiras, nos colos uns dos outros, ou de alguma outra maneira criada pelos participantes. Em seguida, todos levantam-se e o coordenador tira algumas cadeiras; ninguém sai do jogo e continua a dança.

4. O jogo prossegue enquanto o grupo desejar. Em geral, a motivação é tão intensa que, mesmo depois de TODOS sentarem-se em uma única cadeira, o jogo continua com uma cadeira imaginária.

Comentários:

1. Nesse processo, os participantes vão percebendo que podem liberar-se dos velhos, desnecessários e bloqueadores “padrões competitivos” :
 - ficar “colados” às cadeiras (visão de escassez);
 - todos seguirem a mesma direção (não assumir riscos);
 - ficar ligados na parada da música (preocupação/tensão);
 - dançar “travados” (bloqueio da espontaneidade);
 - ter pressa para sentar-se (medo de perder).
2. E, na medida em que se desprendem dos antigos hábitos,



passam a resgatar e fortalecer a expressão do “potencial cooperativo” para jogar e viver:

- ver as cadeiras como ponto de encontro (visão de abundância);
- movimentar-se em todas direções (flexibilidade, autoconfiança e confiança mútua);

VI. “Salve-se com um abraço” (Jogos cooperativos, p. 93)

Objetivo: substituir a sensação de isolamento e solidão pela troca de calor humano e alegria.

Descrição:

1. Este jogo é um tipo de “pega-pega”, em que o objetivo é que todos se salvem.
2. O pegador, com uma bexiga ou bola, tenta tocar o peito de alguém, se conseguir, passa a bexiga (ou bola) e se invertem os papéis.

VII. “O bebê” (Dinâmica de grupos na formação de lideranças, p. 64).

Fonte: Técnicas e jogos para grupos (Folhetos educativos – trabalho em grupos populares 1 – Movimento de Educação Popular Integral).

- curtir a música (viver plenamente cada momento);
- dançar livremente (ser a gente mesmo é lindo!);
- confiar no outro (confiança);
- organizar o grupo (estratégia).

3. Para não ser pegos os participantes têm de se abraçar aos pares (cada abraço com duração de mais ou menos três segundos), encostando o peito um no outro, salvando-se mutuamente.

4. Conforme a dinâmica do grupo, pode-se ter mais um pegador, um maior número de bexigas e propor abraços em trios e/ou em grupos maiores.

5. Explorar a importância e riqueza do grupo na solução de problemas.

Objetivos: permitir que o grupo sintam-se à vontade. Discutir o “cuidado” com o outro.

Material: uma boneca ou um embrulho, representando um bebê.

Descrição:

1. O grupo coloca-se em pé e em círculo.
2. O educador tem nos braços uma capa enrolada ou um pacote que representa um bebê.
3. O educador diz o que faria com o bebê e o passa à pessoa que está ao seu lado.
4. Cada pessoa do grupo vai

dizendo o que faria com o bebê.

5. Quando todos já tiverem falado, o educador explica que eles deverão fazer com a pessoa que está ao seu lado (direito ou esquerdo) o que afirmaram fazer com o bebê

6. Um a um vai fazendo com o companheiro aquilo que faria com o bebê.

VIII. “Uma viagem de navio” (Dinâmica de grupos na formação de lideranças, p. 104).

Fonte: Feizi Milani e Gisele Ribeiro (adaptação de Margarida Serrão e Maria Clarice Baleiro).

Público-alvo: creches, escolas e grupos específicos.

Objetivo: possibilitar o autoconhecimento e facilitar a integração.

Materiais: giz e gravador.

Descrição:

1. O coordenador desenha, no chão, o espaço do navio que deve ser grande o suficiente para conter todo o grupo.
2. Pedir que todos entrem no navio e se movimentem ao som da música, reconhecendo o espaço e cumprimentando-se de forma criativa, sem palavras.
3. O coordenador vai desenvolvendo as etapas da viagem, solicitando ao grupo que vivencie cada uma delas, adequadamente:

- navegando em mares calmos;
- observando a natureza ao redor;
- percebendo que uma tempestade se aproxima;
- enfrentando a tempestade;
- retornando à calmaria;
- avistando o porto;
- preparando-se para o fim da viagem;
- desembarcando.

4. Na plenária, cada participante diz o que mais chamou a sua atenção durante a viagem.

Comentários:

1. Esta atividade é um convite ao grupo para que, vivendo uma situação comum, possa avaliar o nível de suas relações, identificando as dificuldades e os obstáculos.

2. Como é um trabalho que implica movimento e se apro-



pria do lúdico, é sempre interessante e descontraído.

3. É enriquecedor que o coordenador pontue, no final, suas próprias observações, levando o grupo a refletir a partir de uma

visão de fora, de um observador.

Pode-se variar com trem, ônibus, ou algum transporte com mais proximidade do grupo.

2. Atividades de auto-conhecimento e integração

IX. “Roupa de jornal” (Dinâmica de grupos na formação de lideranças, p. 81).

Fonte: Curso de Terapia Familiar e de Casal (HOLON).

Objetivo: incentivar as pessoas a falarem de si, por meio da comunicação verbal e da associação livre.

Materiais: jornal, tesoura, fita adesiva, cola, tinta, sucatas diversas.

Descrição:

1. Dividir o grupo em duplas (se possível, pessoas que tenham algo em comum)
2. Cada dupla deverá confeccionar para o seu par uma roupa com jornal e fita adesiva.
3. A roupa tem de ser de acordo com a maneira como o participante gostaria de ver seu par vestido.
4. A dupla volta-se para o grupo, caminha até a frente e desfila. As pessoas do grupo fazem

comentários sobre cada um, dizendo a sensação que têm ao ver a pessoa vestida com a roupa.

5. No final, a dupla fala de seu par, o que pensou e o que fez. A análise é feita considerando o material usado e o modo como foi usado.

Comentários:

1. A técnica permite perceber, pela roupa de cada um, a relação que tem com quem usa e com quem a confeccionou, o que a pessoa é e o que gostaria de ser, as dificuldades e possibilidades como pessoa, como homem/mulher.
2. A técnica auxilia a visão que cada um tem de si mesmo e do outro por intermédio da roupa. O modo como cada um lida com a própria razão, afetividade, sensualidade e sexualidade.

X. “Tomada de decisões” (Dinâmica de grupos na formação de lideranças, p. 76).

Fonte: adaptação do AEPV (Margarida Serrão e Maria Clarice Baleeiro).

Público-alvo: agentes de saúde, grupos de mães, educadores e equipe de saúde.

Objetivo: propiciar uma reflexão sobre as formas de tomada de decisão.

Material: cartões com situações para tomada de decisão.

Descrição:

1. Dividir o grupo em quatro subgrupos, dar-lhes um cartão com uma ocorrência que exija uma tomada de decisão.
2. Solicitar ao subgrupo que discuta a ocorrência e lhe dê um encaminhamento, observando todas as alternativas possíveis e escolhendo por consenso a alternativa do grupo.
3. As situações (ocorrências) devem variar de acordo com o grupo e o tema que estiver sendo trabalhado.
4. Cada subgrupo apresenta ao grupo sua situação, as possíveis soluções e a alternativa escolhida, justificando-a.

5. No plenário, discutir com o grupo as formas pelas quais as pessoas tomam decisões:

- por impulso;
- adiando a decisão;
- não decidindo;
- deixando que outros tomem a decisão;
- avaliando todas as alternativas e escolhendo uma.

Comentários:

1. Em todo processo humano, a tomada de decisão é um ponto importante e, ao mesmo tempo, motivo de conflito. Implica escolher e optar por direções sem certezas nem garantias. Mas é sempre necessário decidir e poder tomar rumos a partir da própria escolha e, dessa forma, sair do imobilismo que nos ameaça toda a vez que necessitamos optar.

2. É importante que o coordenador explore essa questão com o grupo e verifique quais são as dificuldades mais frequentes.



XI. “Eu sou alguém” (Dinâmicas de grupos na formação de lideranças, p. 92).

Fonte: Manual para Educadores de Comunidades Populares.

Sugestão: pode-se fazer uma adaptação para trabalho com crianças em fase pré-escolar, com desenhos e recortes;

Objetivo: perceber seus valores; perceber-se como ser único e diferente dos demais.

Materiais: folhas de papel e lápis.

Descrição:

1. Todos devem ficar em círculo, sentados.
2. Distribuir uma folha para cada um, pedindo que listem no mínimo dez características próprias. Esperar um pouco.
3. Solicitar que virem a folha, dividam-na ao meio e classifiquem as características listadas,

XII. “Descobrimo o mundo” (Bernal de jogos, jogos de respeito n.º 6).

Objetivo: conhecer as mudanças que acontecem conosco em cada fase da nossa vida; avaliar as vantagens e desvantagens de cada uma na tentativa de diminuir os conflitos familiares.

Materiais: dá-se 4 cartas a cada jogador, em cada uma delas ha-

colocando de um lado as que facilitam a sua vida e as que dificultam. Esperar um pouco.

4. Em subgrupos, partilhar as conclusões.

5. Em plenário:

æ Qual lado pesou mais?

æ O que descobriu sobre você mesmo, realizando a atividade?

Comentários:

1. A consciência de si mesmo constitui-se no ponto inicial para cada um conhecer as suas características. Com este trabalho é possível ajudar os participantes a se perceberem, permitindo-lhes refletir e expressar seus sentimentos.

2. Deve ser utilizada em grupos menores, com cerca de vinte participantes.

verá uma das seguintes palavras: velhice, fase adulta, adolescência ou infância; e um dado com as palavras acima, escritas em cada lado; nos dois lados que sobraram estarão escritos “passe a vez” e “livre escolha”.

Descrição:

1. Pode-se jogar com várias pessoas.
2. Para começar o jogo, decide-se quem será o primeiro a jogar.
3. O primeiro jogador lança o dado e, de acordo com a fase da vida que sair, ele deve falar de uma vantagem ou uma desvantagem de se viver aquela fase, e colocar uma semente na carta correspondente.
4. Cada jogador deve completar 3 vantagens e 3 desvantagens em cada carta e se, por acaso, ele lançar o dado e cair em

uma fase já completa, ele perderá a vez.

5. Quando o jogador lançar o dado e sair “livre escolha”, ele poderá escolher sobre qual fase quer falar e marcar.

6. Quando o dado cair em “passe a vez” o jogador perderá a vez para o próximo colega.

7. O vencedor será aquele que completar primeiro as 3 vantagens e as 3 desvantagens.

XIII. “Como percebo a realidade” (Dinâmica de Grupos na Formação de Lideranças, p. 110).

Público-alvo: grupos de idosos, adolescentes, hipertensos e gestantes.

Fonte: Elaboração Susan.

Objetivo: perceber que a realidade tem vários ângulos.

Material: fotocópia com o desenho.

Descrição:

1. Distribuir as fotocópias entre os participantes.
2. Pedir a cada um que observe o desenho e diga o que está vendo.
3. Dividir o grupo em dois: de um lado aqueles que vêm a moça, de outro aqueles que vêm a velha.





4. Pedir a cada grupo que escolha alguém para defender a imagem que o grupo percebeu.
5. Deixar que cada um tente convencer o outro de que a imagem que está vendo é real.
6. Após alguns instantes, orientar para que voltem ao grupo.
7. Orientar o grupo para que todos percebam as duas imagens (moça e velha).
8. Discutir a importância de per-

ceber a realidade sob vários ângulos e que, para perceber o que o outro defende, é preciso adotar o ponto de vista dele, o que não significa abrir mão daquilo em que se acredita, mas sim que é possível compreender uma opinião diferente.

XIV. “Vivendo, aprendendo e ensinando” (extraído do Bernal de jogos, jogos de respeito n.º 20).

Objetivo: despertar nas crianças a curiosidade e interesse por temas como respeito mútuo, direitos e deveres, e companheirismo.

Material: 1 TV confeccionada de papelão (vide página X) e escrever nela palavras relacionadas ao respeito.

Descrição:

1. Para iniciar o jogo, forma-se uma roda. Em seguida, o coordenador canta a música *Batata quente* ou outra música conhecida pelo grupo... quem ficar com a batata na mão começa o jogo.

2. Enquanto canta a música, o coordenador vai passando um objeto pela mão de cada um. No final da música, quem estiver com o objeto nas mãos começará o jogo.

3. Este terá de rodar a manivela da TV com os olhos vendados até parar em uma palavra. Em seguida, após retirar a venda, se expressará sobre a palavra da maneira que achar melhor (cantando, falando, por meio de mímica, etc.).

4. Cada um que cumprir sua tarefa ganhará 1 ponto. Vencerá o jogo quem, no final, tiver o maior número de pontos.

5. Todo o grupo pode brincar junto e se ajudar nas tarefas.

XV. “Associe os corações” (Bornal de jogos, jogos de respeito n.º 1).

Público-alvo: adolescentes.

Objetivo: proporcionar um bom relacionamento, o respeito ao direito do outro e o conhecimento de si próprio e dos outros.

Materiais: 5 corações com as seguintes expressões: tristeza, alegria, raiva, medo e esperteza (ou outras); e cartas com as palavras: chuva, brisa, ventania, mãe, pai, irmãos, brinquedo, escola, trabalho, animal, etc.

Descrição:

1. As cartas devem estar dentro de uma embalagem para não ser vistas e os corações, espalhados com a palavra para cima.
2. Para começar, um jogador pega uma ficha dentro da embalagem e tenta associá-la a um coração. Em seguida, deve explicar o motivo de sua associação àquela palavra.
3. O grupo pode participar da discussão.

3. Atividades para estimular a cooperação/ colaboração entre o grupo

XVI. “Confraternização dos bichinhos” (Jogos cooperativos, p. 103).

Objetivo: fazer as pessoas perceberem que ninguém vive sozinho e que é importante identificar os parceiros, fortalecer-se como grupo e colaborar no resgate de todos.

Descrição:

1. Forma-se uma grande roda e numera-se de 1 a 4 todos os participantes (a quantidade dos números varia de acordo com o tamanho do grupo).

2. Pede-se a um representante de cada número que escolha uma espécie de bichinho para caracterizar o seu grupo. Por exemplo: o representante do número 1 escolhe ser “carneiro”; o representante do número 2 escolhe “gato”; o do número 3, “boi”; e do número 4, “pato”.
3. A partir desse momento, todos os números 1 serão “carneiros”, os números 2 serão “gatos”, os números 3 serão “bois” e os números 4 “patos”.



4. O objetivo deste jogo é conseguir reunir todos os BICHINHOS da mesma espécie (gatos com gatos, patos com patos, etc.). Para facilitar essa confraternização, todos devem comunicar-se... quanto mais “falarem”, melhor (e mais engraçado!).

5. Todos são bichinhos e devem expressar-se de acordo com as características de cada espécie. Exemplo: qual é o som que os carneiros fazem? Mééhh; e como se comunicam os gatos? Miau, miauuuuuu...

6. Após cada “espécie” ter se manifestado, inicia-se o jogo, avisando que todos os bichinhos têm uma cegueira temporária, por isso permanecerão de olhos fechados ou vendados até o final da brincadeira.

7. Quando um BICHINHO en-

contrar um companheiro, ambos se abraçarão e continuarão procurando o restante do seu grupo, mantendo os olhos fechados ou vedados. A brincadeira segue até que cada espécie tenha reencontrado todos os seus membros.

Comentários:

1. Como ninguém vive sozinho e nenhuma espécie evoluiu isolada das outras, terminamos o jogo com todas as “espécies” se agrupando num grande abraço de confraternização universal.

2. Pergunte, no final do jogo, quais foram os músculos mais trabalhados durante a atividade. Investigue por quê e descubra uma das principais qualidades dos *Jogos cooperativos*, que é a alegria.

XVII. “Volençol” (Jogos cooperativos, p. 107).

Objetivo: aperfeiçoar a nossa capacidade de harmonizar as diferenças para atingir metas comuns.

Descrição:

1. O jogo começa com a formação de duplas, cada uma com um pequeno “lençol” (ou tecido similar, como uma camiseta ou um cobertor) e uma bola.

2. O desafio é lançar e recuperar a bola, utilizando o “lençol”.

3. Os parceiros podem criar inú-

meras formas para dinamizar a atividade: fazer uma cesta; arremessar numa parede; lançar a bola, correr até um ponto e voltar; lançar e rolar no chão e outras tantas.

4. Depois de algum tempo, as duplas são incentivadas a interagir umas com as outras, trocando passes de “lençol” para “lençol”. Pode ser com uma ou duas bolas, simultaneamente.

5. O desafio pode evoluir para um “Volençol” (jogo de voleibol

com lençóis), posicionando as duplas em “lençóis” em cada lado da quadra de voleibol. Desenvolve-se o jogo, propondo a realização de metas comuns, respeitando o grau de habilidade que os participantes vão, gradualmente, alcançando:

æ Vamos tentar o maior número de lançamentos seguidos do grupo todo?

æ A dupla que lançar a bola para o outro lado mudará de lado também, passando por baixo da rede.

6. O uso de bolas com tamanho e peso variados, “lençóis” maiores para a formação de grandes grupos, entre outros, são elementos que podem aumentar o grau de motivação e envolvimento no jogo.

XVIII. “Basquete amigão” (Jogos cooperativos, p. 111).

Descrição:

1. O basquete amigão é uma forma gradual de resgatar o “espírito” de cooperação nos esportes. Podemos usar diferentes maneiras de compor as equipes, estimulando novos agrupamentos, quebrando inibições e desfazendo “panelinhas”, diminuindo o desconforto de ser sempre o último a ser escolhido e, ainda, promovendo o conhecimento de aspectos pessoais que fortaleçam a intimidade e criação irrestrita de vínculos entre os participantes.

2. Alguns exemplos: nascidos no primeiro e segundo semestres; de acordo com o número de letras do nome; somando os números da data de nascimento, par ou ímpar; cor de roupas, clara ou escura; preferências, dia ou noite, doce ou salgado; signos, etc.

3. Depois de definir as equipes, tem início o jogo.

4. Deixamos que o grupo pratique o jogo convencional durante algum tempo. Em seguida, abrimos um espaço para a recriação, verificando o grau de satisfação pessoal, encontrando problemas e soluções, e transformando o jogo.

5. Após a expressão dos participantes, sugerimos abordar um problema por vez. E, em seguida, criar soluções positivas e benéficas para todos.

6. Parar fortalecer a cooperação entre o grupo, adota-se algumas alternativas, como:

- “todos jogam”: todos os que querem jogar têm o mesmo tempo de jogo. Times pequenos facilitam a participação de todos.
- “todos tocam/todos passam”: a bola deve ser passada entre todos os jogadores do time antes de ser arremessada à cesta.
- “todos fazem cesta”: para que



um time vença é preciso que todos os jogadores tenham feito pelo menos uma cesta.

- Dependendo do grau de habilidade do grupo, no lugar de fazer a cesta pode-se considerar os arremessos que tocam o aro, ou até mesmo a tabela.
- “todas as posições”: todos os jogadores passam pelas diferentes posições do jogo (armador, pivô, etc).
- “passe misto”: a bola deve ser passada, alternadamente, entre homens e mulheres.
- “resultado misto”: as cestas são convertidas, ora por uma mulher, ora por um homem.

XIX. “Passar pela pinguela” (Dinâmica de grupos na formação de lideranças, p. 108).

Fonte: Curso de Porto Firme - 1996 (Aninha e Rosa).

Público-alvo: creches, escolas, grupos de hipertensão, adolescentes.

Objetivo: levar o grupo a descobrir a necessidade do trabalho coletivo e organização.

Material: giz.

Descrição:

1. Formam-se dois grupos.
2. Desenha-se no chão, com giz, uma pinguela.

Comentários:

1. A partir dessa vivência pode-se concluir que existem possibilidades muito criativas para despertar a cooperação das equipes. Aliás, vê-se que ela pode ultrapassar as barreiras “ilusórias” que separam dois ou mais times, possibilitando a cooperação e a ajuda mútua entre equipes diferentes.

2. As estruturas do basquete amigão foram inseridas em outras modalidades, como *handball*, voleibol, futebol e atletismo, entre outras. O processo e os resultados foram sempre positivos, demonstrando que os princípios e valores dos *Jogos cooperativos* podem ser aplicados nas mais diversas atividades esportivas.

3. Os dois grupos devem passar pela mesma pinguela em sentido contrário e ao mesmo tempo.

4. Quem pisar fora do risco sairá.

5. Vencerá o grupo que chegar do outro lado da pinguela com maior número de pessoas.

Comentário: o coordenador/educador deverá ajudar os participantes a perceberem que só é possível atravessar se os adversários estiverem organizados e se ajudarem mutuamente.

4. Atividades de acolhimento e estímulo à confiança

XX. “Vem para o meu lado” (Bornal de jogos, jogos de sexualidade n.º 12).

Fonte: Maria Ap. Santos, Maria Ap. Gomes, Sandra e Belarcina (Capão Redondo)

Sugestão: adaptar à questão da violência doméstica.

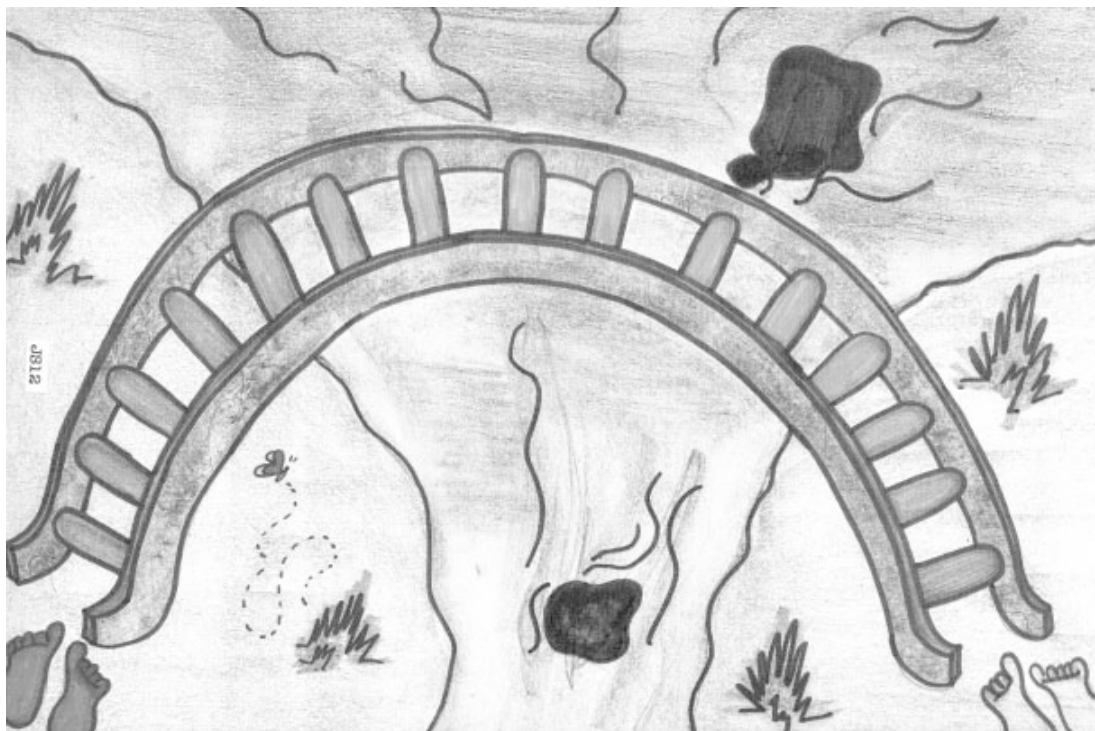
Objetivo: pode ser usado para o entrosamento, troca de experiências e/ou problemas domésticos. Isso poderia ajudar mulheres a se desinibir e contar os seus problemas. Juntas elas poderiam encontrar soluções.

Materiais: Um tabuleiro com o desenho de uma ponte, marcadores, 20 cartas e 1 dado contendo a palavra “responda”

(em dois lados), “réplica”, “não responda e ganhe a carta”, “o adversário responderá”; e “responda e pegue uma carta do adversário”.

Descrição:

1. Podem participar 2 jogadores ou 2 equipes.
2. Cada jogador escolherá o lado e a cor dos marcadores.
3. As cartas serão embaralhadas e divididas entre os jogadores, com as perguntas viradas para baixo.
4. O jogador sorteado poderá





fazer uma pergunta ao adversário, mas antes de responder deverá jogar o dado e, conforme o indicado, responder ou não.

5. Se responder deverá marcar com os pés em direção ao adversário.

6. Vencerá quem primeiro rece-

ber o adversário no seu lado do tabuleiro.

Observação: ao ficar sem perguntas, o jogador não poderá desafiar o adversário, porém, poderá ganhar mais cartas, caso o dado indique “não responda e ganhe a carta”.

XXI. Trabalho com as Crianças

Fonte: Eliana e Rosilene (Grajaú – UBS Gaivotas).

Objetivo: fazer trabalhos educativos, envolvendo as crianças em algo que as distraia durante a consulta da mãe.

Descrição:

Formar uma caixa surpresa com

lápiz de cor, giz de cera, papel sulfite, papel manilha, massa de modelar, colas coloridas, cola, tinta guache, jogos, livros, etc. É necessário que uma pessoa seja responsável pelos dias das atividades e que planeje a atividade a ser trabalhada.

XXII. “O cego e o guia” (Dinâmicas de grupo na formação de lideranças, p. 93).

Fonte: Augusto Boal.

Público-alvo: desde crianças em fase pré-escolar até idosos.

Objetivo: trabalhar o nível de confiança nos outros e o senso de direção.

Descrição:

1. Formam-se duplas.

2. Um de olhos fechados ou vendados é guiado por outro que, segurando levemente sua mão ou ombro, toma cuidado para não deixá-lo esbarrar nos obstáculos da sala.

3. Invertem-se os papéis.

4. Em plenária, o participante deverá dizer como se sentiu, guiando alguém e sendo guiado por alguém. Analisar como se sente quando estas situações ocorrem nas relações estabelecidas no dia-a-dia.

Comentário: pode-se variar com o cego sendo conduzido pelo guia, mas sem ser tocado, guiando-se apenas pelo som de sua voz.

XXIII. “Roda da confiança” (Dinâmicas de grupos na formação de lideranças, p. 96).

Fonte: Manual para Educadores de Comunidades Populares.

Público-alvo: adolescentes.

Objetivo: visa desenvolver a percepção do próprio corpo e do ambiente, e a construção de confiança no grupo.

Descrição:

1. Formar subgrupos de 8 a 10 pessoas e fazer círculos.
2. Uma pessoa fica no centro do círculo, em pé e com os pés juntos, com os olhos fechados e os braços colados ao lado do corpo.
3. Quem está no centro do círculo inicia um movimento com o corpo como se fosse um balanço, porém, sem mover os pés do chão, até perder o equilíbrio.
4. Ao tombar para frente ou para trás, o grupo deve ampará-lo, transmitindo segurança. Com um leve empurrão, impe-

le-o na direção oposta para que os outros participantes o segurem.

5. Cada um permanece por dois minutos no centro do círculo, para vivenciar a mesma situação.

6. Ao trocar de figurante dá-se um abraço no centro do círculo.

Comentário:

Variação desta dinâmica: o figurante, no centro do círculo, fica deitado com os olhos fechados. Os outros pegam seu corpo com cuidado. Com as mãos levantam lentamente o corpo até o alto. Caminham pela sala e depois descem-no lentamente até o chão, fazendo o possível para que ele não perceba que está descendo. Permite-se que ele relaxe, por um momento, no chão. Em seguida, os dois do grupo ajudam-no a levantar-se. No final, o figurante recebe um caloroso abraço de um dos participantes do grupo.

5. Dinâmicas para fixar, discutir e avaliar conteúdos

XXIV. “Jogo de perguntas e respostas” (Jogo duro e Violência contra a mulher: Um novo olhar).

Fonte: Agentes Comunitários de Saúde de Capão Redondo.

Público-alvo: adolescentes, mu-

lheres, negros, população carente, participantes de formação sobre direitos humanos.



Material: um baralho com perguntas sobre temas variados.

Descrição:

- O jogo pode ser disputado por equipes ou individualmente.
- As perguntas devem estar viradas para baixo.
- Cada participante escolhe uma carta e tenta responder a pergunta.
- O grupo decidirá se a resposta está correta e, se estiver incompleta, os outros podem ajudar a completá-la.
- Ganhará a equipe que acumular mais respostas certas no final do baralho.

- Exemplos de perguntas:
 - ▶ *Quem foi Zumbi dos Palmares?*
 - ▶ *Qual é a importância dos grupos de discussão e luta das questões negras?*
 - ▶ *Você sabe o que é violência contra a mulher?*
 - ▶ *Como a violência contra a mulher poderia ser evitada?*
 - ▶ *Dê uma definição de violência doméstica.*
 - ▶ *O alcoolismo pode levar à violência doméstica? De que forma?*
 - ▶ *Se houvesse um espaço de discussão sobre violência doméstica e de amparo às vítimas, você participaria? Por quê?*
 - ▶ *Quais fatores contribuem para que uma mulher, vítima de violência doméstica, saia de casa?*
 - ▶ *Você já sentiu medo dos seus pais?*
 - ▶ *O que representa o dia 13 de maio?*
 - ▶ *Quando é comemorado o Dia Internacional da Mulher?*
 - ▶ *Por que o dia 8 de março foi dedicado às mulheres?*

XXV. “Dinâmica do Balão”

Fonte: Amélia, Andréia, Milka, Gil, Gracilda, Rosângela, Adriana, Viviane e Cida (Grajaú).

Descrição: Escolher um tema e formular algumas perguntas importantes sobre ele e colocar dentro de bexigas. Os participantes devem jogá-las para cima, mantendo-as no alto até que o coordenador peça para parar. Cada um deve segurar a sua bexiga e estourá-la ao res-

ponder a pergunta correspondente. Os demais podem complementar a resposta. Uma variação é convidar os participantes a escrever, no final de uma palestra, uma dúvida, colocando-a dentro de um balão. Quem pegar o balão com a pergunta, responde. Esta atividade ajuda os mais tímidos nas perguntas e respostas.

XXVI. “Jogo do pensa-rápido”

Fonte: Amélia, Andréia, Milka, Gil, Gracilda, Rosângela, Adriana, Viviane e Cida (Grajaú).

Objetivo: conscientização sobre o tema escolhido. Deve incluir todos, nunca excluir alguém.

Procedimentos: formar um círculo e escolher um tema (saúde, educação, etc.). A primeira pessoa diz uma frase com três pa-

lavras sobre o tema (é possível utilizar apenas uma palavra), depois as outras, consecutivamente. Quem demorar muito para falar ou repetir uma palavra que já tenha sido dita entra no meio do círculo. Em seguida, deve-se fazer uma segunda rodada com os que estão dentro do círculo para que possam sair. Fazer quantas rodadas forem necessárias para que todos participem.

XVII. “Dinâmica das Figuras”

Fonte: Joaquim, Rita e Carminha (Jardim São Luiz - UBS Jardim Thomas).

Objetivo: conscientização acerca dos cuidados necessários com a saúde; desenvolvimento do autocuidado.

Materiais: cartolina, cola, tesoura, um rolo de barbante ou lã, figuras de revistas (pessoas caminhando, crianças, alimentos, relógio, sol, etc.). Deve-se tomar cuidado para não fazer propaganda de marcas e produtos, e buscar figuras relacionadas aos cuidados de hipertensos e diabéticos, por exemplo.

Participantes: um coordenador e o grupo.

Descrição:

1. O grupo deve ter, no máximo, 30 pessoas para não ficar cansativo.
2. Recortar as figuras e colar na cartolina. Formar pares de figuras como remédio e relógio, fritura e frutas, água e bebida alcoólica/ refrigerante. Obs: todas as imagens devem ajudar a perceber o comportamento que precisa ser substituído e a importância da conscientização para uma boa saúde. Deixar sempre algumas figuras extras.
3. Para o encontro, organizar as cadeiras em círculo. O coordenador distribui as figuras aos pares. Se, por exemplo, houver 20 pessoas, pegar 10 pares de figuras e dar uma para cada pessoa.



4. O coordenador, no centro do círculo, pede para que as pessoas olhem as suas figuras e, em seguida, segure-as voltadas para o grupo. Cada um deve encontrar uma figura relacionada com a sua; pode ser uma figura contrária ou complementar.

5. O coordenador apanha o barbante e dá para o iniciante segurar. Este leva até a mão do participante que tem a figura que se identifica com a sua. O segundo faz a mesma coisa, até o término do jogo, permitindo que o barbante, emaranhado, forme uma rede.

6. No final, o coordenador dirige-se ao centro da roda e puxa todos os fios juntos. Observa-se que eles estão interligados, o que confere o mesmo *status* de importância às figuras, mostran-

do assim que todos os temas abordados devem ser levados em consideração na hora de se pensar numa vida saudável.

Reflexões: todos os cuidados são necessários para uma boa qualidade de vida e saúde. O coordenador deve chamar a atenção em relação ao tempo gasto na atividade, de aproximadamente 1h15 (para a quantidade de pessoas acima estipulada). Provavelmente foi agradável, demonstrando que “saúde é o que interessa, o resto não tem pressa”. Devemos dedicar todo o tempo necessário ao autocuidado.

XXVIII. “Busca de um mundo novo” (Bornal de jogos, jogos de respeito n.º 2).

Público-alvo: adolescentes.

Objetivo: incentivar as pessoas a terem um bom relacionamento em grupo e estimular as possibilidades de mudanças desse planeta.

Material: 1 tabuleiro contendo o desenho de 2 mundos (um bom e outro ruim) (vide página X); e fichas com palavras boas e ruins.

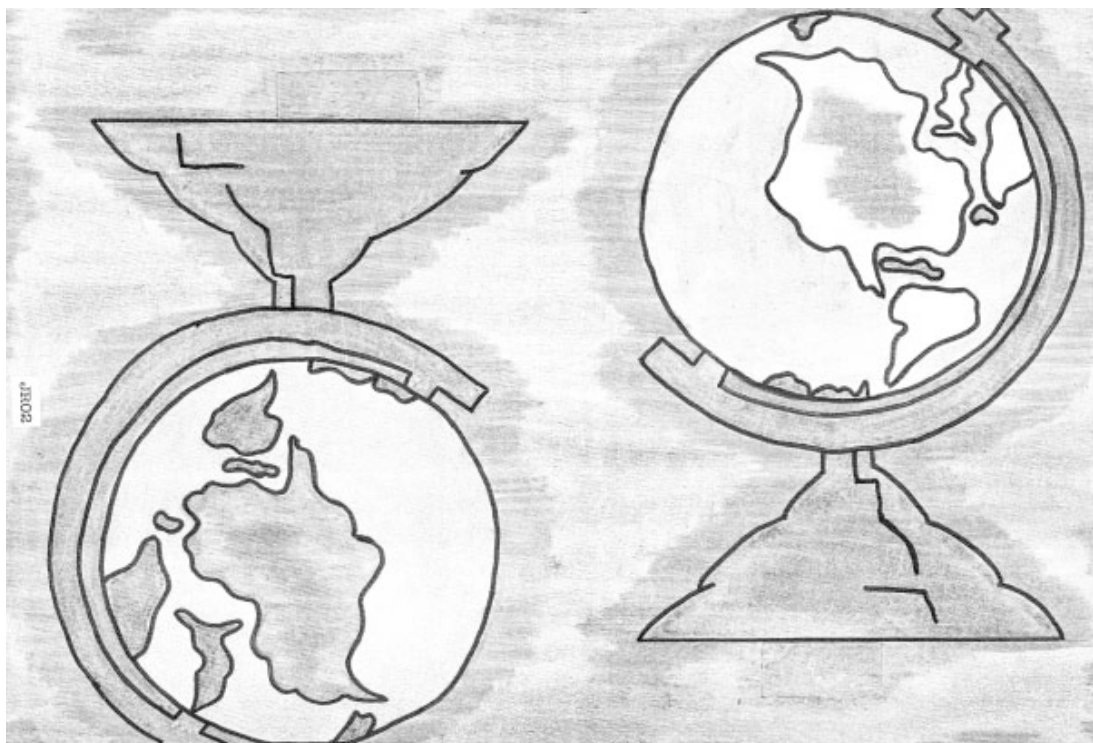
Descrição:

1. Podem participar 2 ou mais jogadores.

2. Nas fichas boas estarão escritas as palavras: amor, solidariedade, fraternidade, alegria, paz, luz, força, união, comunhão e justiça. Nas fichas ruins: egoísmo, injustiça, morte, inveja, crueldade, drogas, orgulho, pobreza, racismo e guerras.

3. Embaralham-se as fichas, deixando-as no centro do grupo.

4. O jogador escolhido para iniciar o jogo apanha 1 ficha, lê e coloca-a sobre o mundo ao qual ele acha que pertence. Em seguida fala um pouco sobre esta



palavra com o grupo, que pode ou não interferir na conversa.

5. Em seguida o outro jogador faz o mesmo, apanha uma ficha no monte e encaixa-a no mundo, que ele acha que é o dele, e fala sobre a palavra.

6. Pode-se citar exemplos do dia-a-dia de casa, da escola, da televisão, etc.

7. O jogo é mais interessante com um grupo maior de pessoas participando.

8. No final do jogo, os jogado-

res (um cada de cada vez) pegam uma palavra do mundo ruim e dão uma sugestão para que a palavra deixe de existir no nosso dia-a-dia, da sala de aula, de casa, da rua. Quem der a melhor sugestão (segundo o entendimento do grupo), vencerá o jogo.

9. Se todos derem sugestões, o coordenador poderá aproveitá-las para debates nos próximos encontros.

AMOR	SOLIDARIEDADE	FRATERNIDADE	ALEGRIA	PAZ
LUZ	FORÇA	UNIÃO	COMUNHÃO	JUSTIÇA
EGOÍSMO	INJUSTIÇA	MORTE	INVEJA	CRUELDADE
DROGAS	ORGULHO	POBREZA	RACISMO	GUERRAS

6. Atividades de prevenção/ saúde

XXIX. “Jogo sobre os perigos do fogo”

Fonte: Coriolano, Ângela, Aliude e Ana Mara (Capão Redondo).

Materiais: 1 tabuleiro (vide modelo na página X); 1 bolinha de gude e cartas numeradas com perguntas e pontuação.

Descrição:

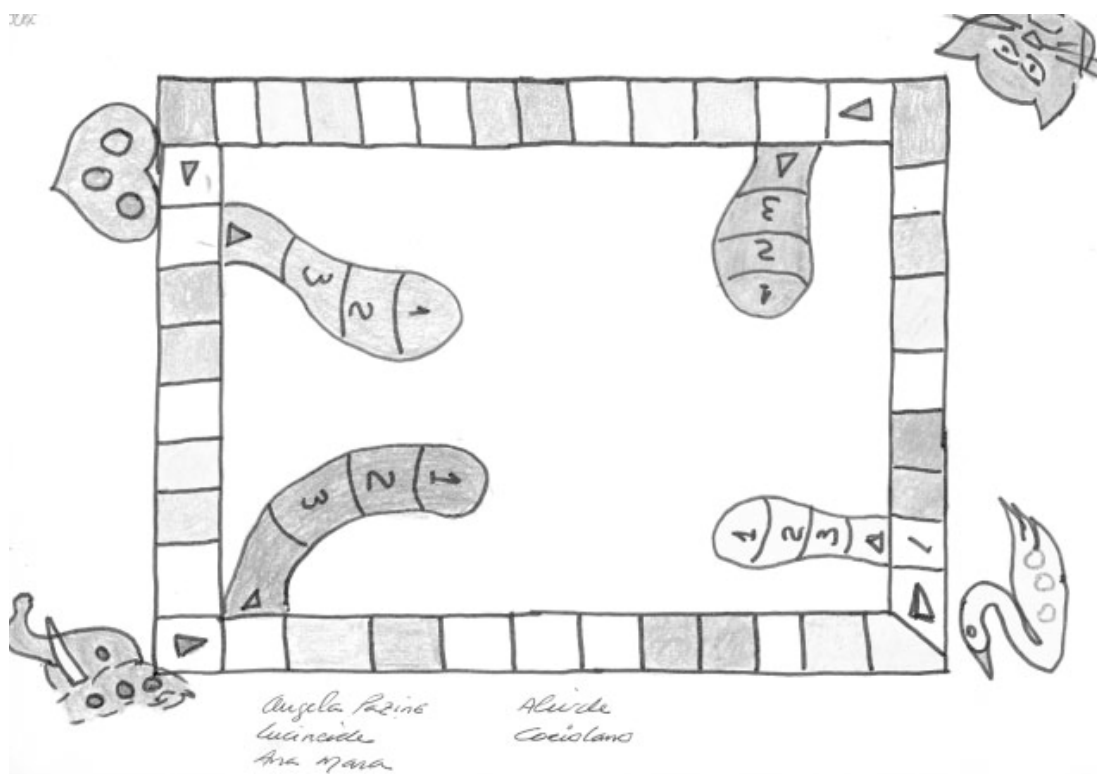
1. Divida o grupo em duas equipes e sorteie uma para iniciar o jogo.
2. Cada participante terá a sua vez de jogar enquanto os outros “torcem” e ajudam nas respostas.

3. O participante começa, jogando a bolinha em algum buraco do tabuleiro. Deverá pegar a carta correspondente ao número do buraco onde caiu a bolinha, ler para todos, responder a pergunta ou cumprir a tarefa indicada.

4. Após responder a pergunta corretamente, ele guarda a carta para a contagem de pontos.

5. Vencerá a equipe que tiver mais cartas.

XXIX



XXX. “Ludo : perigos do fogo” (variação)

Fonte: Coriolano, Ângela, Aliude e Ana Mara (Capão Redondo).

Materiais: 1 tabuleiro (vide página X), um objeto que represente o jogador e 1 dado.

Descrição:

1. Podem jogar 3 participantes ou 3 grupos.
2. Cada jogador posiciona o seu objeto representante em um extremo do tabuleiro.
3. Tira-se par ou ímpar para decidir quem começa o jogo.
4. Joga-se o dado e movimen-

ta-se o objeto de acordo com o número indicado pelo dado.

5. De acordo com a cor do local onde o jogador cair, ele retira uma carta e responde a pergunta. Se acertar, guarda a carta para a contagem final de respostas corretas. Se errar, volta para o número de casas que andou.

6. Se pegar uma carta com informações, deverá apenas lê-la. Se pegar uma carta com tarefas, deve realizá-las.

7. Ganhará o jogo quem chegar primeiro à outra extremidade do tabuleiro com o maior número de cartas.

XXXI. “Baralho informativo”

Material: um baralho contendo perguntas sobre temas variados (diabetes, hipertensão, saúde etc.).

Exemplos de perguntas:

Fonte: Joseli, Juceneide, Alê e Marlene (Capão Redondo).

Descrição:

1. Participam dois grupos, um fazendo perguntas para o outro.

Que tipo de alimentação faz mal para quem tem pressão arterial?

Resposta: Alimentos gordurosos, com muito sal ou muito temperados.

10 pontos

O que são DSTs?

Resposta: Doenças sexualmente transmissíveis.

5 pontos

Qual a substância que faz a pele das pessoas ter cores diferentes?

Resposta: a melanina

10 pontos



2. O grupo 1 retira uma carta do baralho e o grupo 2 tem de acertar a resposta. Se responder certo, marcará a quantidade de pontos que a carta representa. Se responder de maneira incompleta, marcará 5 pontos e terá o direito de prosseguir, fazendo a

pergunta para o outro grupo. Se errar a resposta, perderá o direito de fazer a pergunta. O grupo que perguntou marca 10 pontos e tem o direito de continuar perguntando.

3. Ganhará o jogo quem marcar mais pontos no final das cartas.

XXXII. “Jogo da hipertensão arterial”

Fonte: Agentes Comunitários de Saúde do Jardim Ângela.

Material: 1 roleta contendo tarefas e orientações (vide página X).

Descrição:

1. Podem participar 2 equipes de 6 pessoas, sendo que em cada rodada responderá, alternadamente, 1 representante de cada equipe.

2. Um sorteio indica o jogador que irá girar o ponteiro.

3. Cada figura da roleta representa uma orientação sobre hipertensão arterial. O participante deverá responder o que sig-

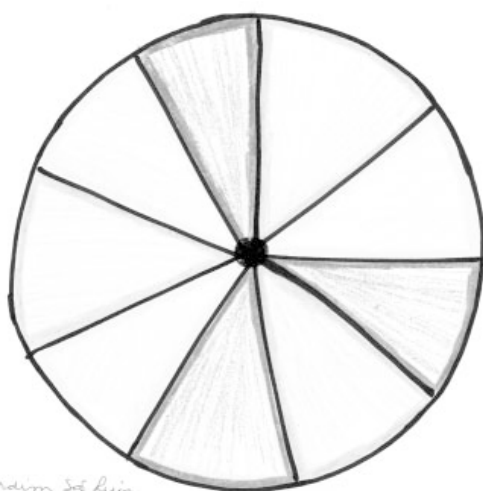
nifica a figura para o hipertenso (se é maléfica ou não, o que pode causar, etc.).

4. O juiz do jogo (um médico, enfermeiro, auxiliar de enfermagem ou agente de saúde) ficará encarregado de considerar a resposta correta.

5. Caso o jogador acerte, o grupo marca os pontos equivalentes à figura. Se errar, não marca os pontos. Acertando ou errando, o jogador da outra equipe prossegue o jogo.

6. Caso caia em figuras repetidas, o jogador cede a vez à outra equipe.

7. Ganha a equipe que acumular mais pontos.



Jardim São Luiz



Jardim Ângela

XXXIII. “Bate Coração” (Bornal de jogos, jogo da sexualidade n.º 2).

Fonte: *Eulina, Edivanira, Elza e Kátia (Jardim Ângela)*

Sugestões: utilizar como tema o diabetes ou a hipertensão. Além das perguntas, as cartas teriam figuras. O número de jogadores é limitado.

Objetivo: através desse jogo, os participantes terão um conhecimento melhor sobre qualquer tema, podendo avaliar os conhecimentos de um ponto de vista mais crítico.

Material: cartas com pergunta sobre o tema determinado.

Regras:

1. As cartas devem estar com as perguntas viradas para baixo.
2. Poderão participar 2 jogadores e 1 juiz.
3. Faz-se um sorteio para iniciar o jogo.

4. O jogador sorteado pega uma carta com pergunta e tenta responder.

5. Se responder corretamente ficará com a carta, se não responder dará a carta ao colega, que pegará outra carta no monte.

6. Vence o jogo quem, no final das cartas, tiver um número maior delas nas mãos.

7. Sempre que acertar o jogador ficará com a carta; sempre que errar dará a carta ao outro jogador.

8. O juiz avalia as respostas e decide a quem pertence a carta.

XXXIV. “Jogo de educação continuada – hipertensão arterial”

Fonte: *Arlete, Edna, Paula e Ana (Jd. São Luiz).*

Público-alvo: neste caso, hiper-

tensos; mas pode ser elaborado para diabéticos, gestantes, planejamento familiar, adolescentes, crianças, etc.



Descrição:

1. O jogo consiste numa roleta com três cores: vermelha, amarela e verde, imitando as cores do semáforo, que simbolizam, respectivamente, proibido/pare, risco/atenção e liberado/prossiga.

2. O jogo tem, ainda, cartões nas cores indicadas. Na frente, contém perguntas, e no verso, dicas e sugestões, segundo a cor.

3. O objetivo é acertar as respostas, mas, além de tudo, informar sobre o tema selecionado.

Pergunta: quais são os fatores de risco para o hipertenso?

Resposta: obesidade, falta de exercícios físicos, má alimentação, drogas, cigarro, excesso de sal na comida.

Pergunta: a falta de acompanhamento médico pode causar que tipo de consequência ao hipertenso?

Resposta: a longo prazo o comprometimento de órgãos como o coração e rins, devido à dificuldade de circulação sanguínea.

Pergunta: o que o hipertenso não pode comer?

Resposta: alimentos ricos em gorduras e sódio.

Pergunta: quais os perigos da automedicação?

Resposta: a dosagem pode ser maior ou menor do que você necessita, além de a medicação poder estar errada.

Pergunta: qual é a diferença entre hipertensão e hipotensão?

Resposta: hipertensão é pressão arterial alta, e hipotensão, baixa.

Pergunta: quais são os fatores que podem levar à hipertensão?

Resposta: falta de cuidados com a alimentação, fumo, sedentarismo, ingestão de bebidas alcoólicas etc., além de fatores genéticos. A falta de acompanhamento médico também contribui.

Pergunta: manter o corpo bem hidratado é bom para o hipertenso?

Resposta: sim, pois ajuda a eliminar gorduras e toxinas, além de auxiliar no funcionamento da circulação.

Pergunta: exercícios físicos, como caminhadas, são bons para o hipertenso? Por quê?

Resposta: sim, os exercícios ajudam a melhorar a circulação sanguínea, “irrigando” melhor o organismo e contribuindo para a estabilidade da pressão arterial.

Pergunta: o que você considera uma boa alimentação para prevenir a hipertensão arterial?

Resposta: comer alimentos com teor reduzido de sal, evitar frituras, embutidos e enlatados. Privilegiar os alimentos naturais. Ingerir bastante água.

XXXV. “Jogo das armadilhas da vida”

Fonte: Denise, Márcia Elaine, Vanusa, Rocilda, Adilson, André Luiz e Carlos José (Grajaú – UBS Varginha).

Objetivo: informar e orientar crianças, adolescentes e adultos acerca das conseqüências do uso de drogas e álcool.

Materiais: 1 tabuleiro com uma trilha numerada com símbolos sobre as armadilhas da vida (morte, Febem, etc.) (vide página X) e 1 dado; ou cartas com informações, 1 tabuleiro numerado e 1 dado.

Descrição:

1. O jogo começa quando um dos jogadores dá a partida, jogando o dado para ver quantas casas terá de andar.
2. Para cada uma das casas há um cartão informando o tema.
3. No tabuleiro podem ser observadas figuras como família, morte, bar, Alcoólicos Anônimos, cadeia, Febem, amigos, Clínica de Recuperação, SOS Criança, além de drogas como cocaína, maconha, *crack*, álcool e cigarro.

Observação: outra possibilidade do jogo é transferir as informações que estão no tabuleiro para as cartas.

XXXVI. “Vamos juntos” (Bornal de jogos, jogos da sexualidade n.º 11).

Objetivo: trabalhar a sexualidade com crianças e jovens de uma forma descontraída, além de provocar o conhecimento do seu corpo.

Materiais: 1 dado com duas cores diferentes (repetidas 3 vezes) e 1 quebra-cabeça contendo um casal de adolescentes de mãos dadas (cada adolescente terá uma cor, no verso).

Descrição:

1. Antes de começar, cada jogador fica com as peças de um

adolescente (com a face para baixo).

2. Poderão participar 2 jogadores ou 2 equipes.
3. O tabuleiro deve ser recortado.
4. O educador lança o dado e o jogador que tiver a cor referente ao dado tem direito de começar a formar o quebra-cabeça.
5. A equipe que terminar de montar o seu quebra-cabeça deverá ajudar a outra.
6. Os adolescentes, no final,

cabeça. Ao colocar as peças, o jogador fala algo sobre esta parte do corpo. Ex.: cabeça: que pensa, cabelos diferentes e longos - algumas comparações que darão ao grupo motivo para discussão.

Sugestão: trabalhar com a criança e o jovem a importância dos cuidados de higiene com o corpo. A fala deve considerar o que foi montado no quebra-cabeça.

XXXVII. “Jogo da memória”

Fonte: Ana Lucia, Ângela, Rosa, Vera, Fátima, Elaine, Maria José (Jardim São Luiz – UBS’s Vila Prel, Chácara Santana e Vila das Belezas).

Objetivo: conscientizar acerca do tema selecionado (no caso, trabalho infantil).

Público-alvo: este jogo foi pensado para crianças partir dos 5 anos.

Materiais: um painel temático com duas figuras iguais com números de 0 a 14. (vide pág x)

Descrição:

1. Cada par de cartas deve trazer informações sobre o tema selecionado, pois o objetivo é que os participantes aprendam determinado assunto.
2. Podem participar 2 jogadores ou 2 equipes.
3. Um por vez, os jogadores escolhem dois números. Se acertar, o mesmo continuará; se errar, passará a vez para o outro.
4. O vencedor será aquele que obtiver o maior número de figuras iguais.



XXXVIII. “Balão do desejo” (Dinâmica de grupos na formação de lideranças, p. 54).

Fonte: Curso de Terapia Familiar e de Casal (HOLON).

Público-alvo: grupos de hipertensão, gestantes e adolescentes.

Objetivo: levantar as expectativas por meio do simbólico.

Materiais: papel, caneta e balão.

Descrição:

1. Distribuem-se balões entre os participantes (cada qual deve escolher uma cor), três tiras pequenas de papel e caneta.

2. Pede-se que todos escrevam e respondam nas tiras de papel as perguntas:

▶ Qual o seu objetivo neste encontro?

▶ O que você está disposto a nos dar?

3. Cada um escreve o nome em uma tira, depois de responder as perguntas, e as enrola bem fino.

4. Colocar, então, as três tiras dentro do balão, enchê-lo e amarrá-lo.

5. Todos ficam em pé e jogam os balões para o alto, mantendo-os suspensos durante 1 minuto.

6. Depois, cada um pega um balão qualquer, desde que não seja o seu. Estoura-o e fica com as tiras que estão dentro dele.

7. Em círculo, sentados, cada um fala sobre a sua vida, lê as perguntas e respostas que tem.

8. O próximo a apresentar-se será o dono das perguntas e respostas que estavam no balão de quem acabou de se apresentar.

Comentário: esta técnica auxilia o autoconhecimento, permite que todas as pessoas de um grupo se expressem e revelem as suas expectativas, delimita as possibilidades e limites do grupo e da atividade proposta. É importante também que o coordenador do grupo participe da atividade, respondendo as perguntas.

XXXIX. “Dinâmica das cadeiras”

Fonte: Amélia, Andréia, Milka, Gil, Gracilda, Rosângela, Adriana, Viviane e Cida (Grajaú).

Objetivos: desintoxicação através do carinho. Dar informações sobre a prevenção e o tratamento de algumas doenças.

Participantes: dois grupos com o mesmo número de pessoas.

Procedimentos: colocar as cadeiras, com um número inferior à quantidade de participantes. Uma das cadeiras deverá estar contaminada com algum tipo

de vírus. Inicia-se com uma música. A uma ordem, todos devem parar. Alguém vai se sentar na cadeira infectada com o vírus. As pessoas do outro grupo deverão salvá-la através de carinho, uma palavra amiga ou

uma orientação sobre como prevenir e curar a doença causada pelo vírus “X”. O grupo que conseguir resgatar três pessoas do outro grupo será o vencedor.

XL. “Alegroteca”
(Bornal de jogos, jogo de afetividade n.º 3).

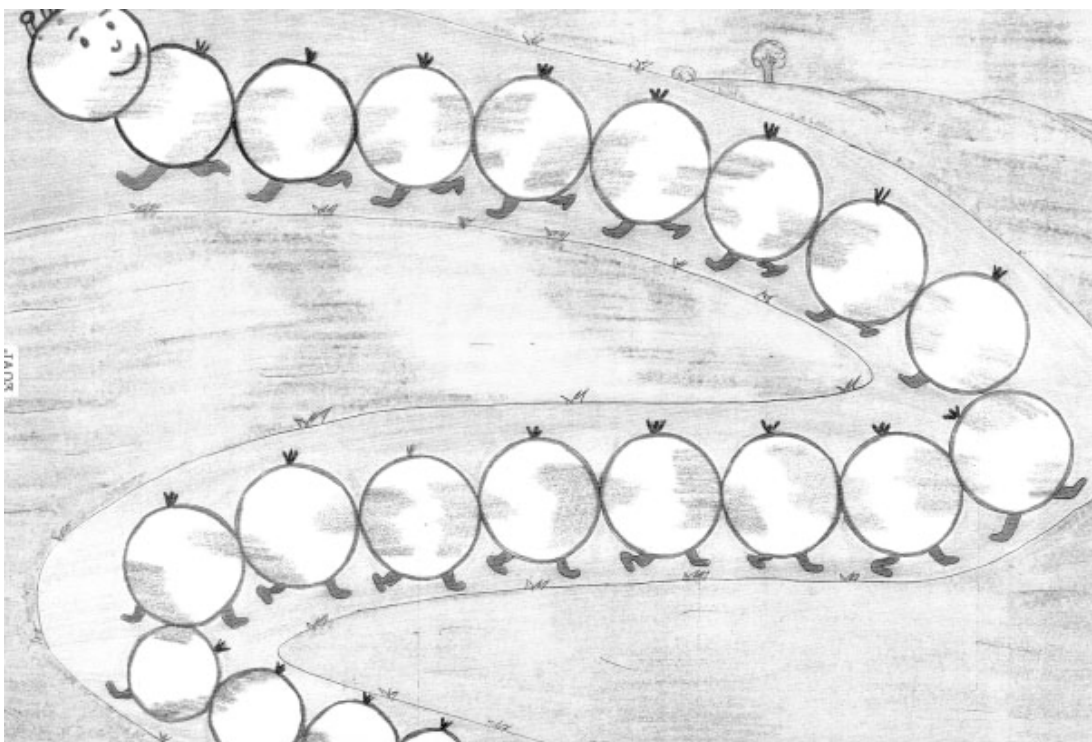
Público-alvo: grupos de hipertensos, diabéticos e idosos.

Objetivo: proporcionar alegria, desenvolvimento do raciocínio, promoção e valorização de si e dos colegas.

Materiais: 1 tabuleiro colorido em forma de minhoca para marcar os pontos (vide página X); 19 marcadores de uma cor e 19 de outra.

Descrição:

1. Podem jogar 2 jogadores ou 2 equipes.
2. O jogador ou a equipe que iniciar o jogo conta um caso ou uma piada engraçada, mas os jogadores da outra equipe ou o outro jogador não podem sorrir, durante alguns segundos. Se



o jogador não sorrir, marcará uma das bolinhas da minhoca; se ele sorrir, o jogador que iniciou, contando o caso ou a piada, é quem marcará.

3. Pode-se marcar qualquer bolinha na minhoca, mas a mesma bolinha só poderá ser marcada uma vez.

4. A cada bolinha marcada, a outra equipe contará uma nova piada.

5. Vencerá o jogo quem marcar mais bolinhas, porque tem o talento de tornar os outros mais felizes.

Comentário: atenção para as piadas preconceituosas! O coordenador deve estar atento e fazer delas um outro momento de reflexão com o grupo. É possível divertir-se sem diminuir as outras pessoas por suas características pessoais ou de seus grupos.

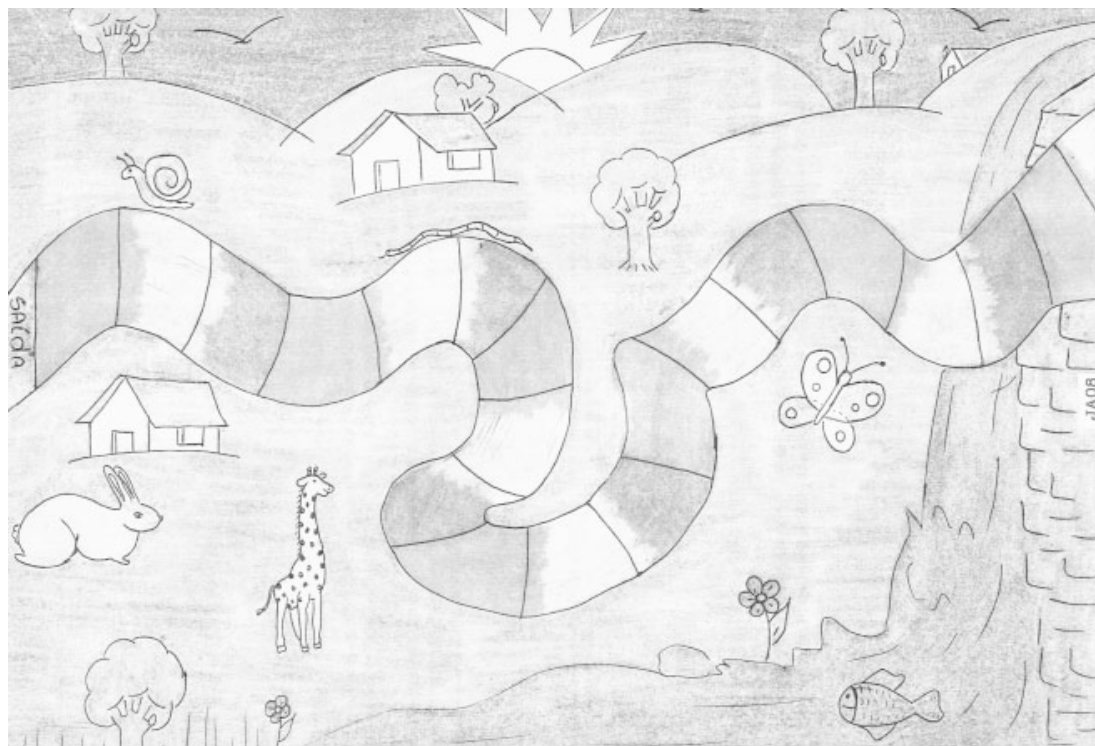
XLI. “Dedicação” (Bornal de jogos, jogo de afetividade n.º 8).

Fonte: *Eulina, Edivanira, Elza e Kátia (Jardim Ângela).*

Público-alvo: crianças com idade a partir de 9 anos.

Objetivo: levar as crianças a se interessarem mais por si e pelo meio em que vivem.

Materiais: 1 tabuleiro com pista





(vide página X), 2 ou mais marcadores com cores diferentes e 1 dado numerado de 1 a 6.

Descrição:

1. O grupo define quem vai começar o jogo.
2. O jogador iniciante joga o dado e, de acordo com o número sorteado, andará na pista do seu colega da direita. Alguém sempre alguém vai jogar o dado para o outro mover a peça e, onde a peça parar, o jogador cumprirá a tarefa. Caso caia em uma casa sem tarefa, o jogador procurará uma forma de agradecer ao colega que jogou o dado para ele (abraço, beijo, cafuné, etc.).

3. As tarefas têm de ser relacionadas aos jogadores e ao meio (por exemplo, dizer três cuidados a serem tomados para que uma criança não se queime).

4. Ao chegar no final da pista, cada jogador falará um pouco sobre dedicação (o que é, porque acontece, de que forma, quem é mais, com o quê ou a quem somos mais dedicados, etc.).

5. Caso alguém não queira cumprir as tarefas, volta para onde estava a peça antes da jogada.

Comentário: o jogo pode ser adaptado para trabalhar outros temas, como a reciclagem do lixo.

XLII. “Jogo deconsciência” (Bornal de jogos, jogo de auto-estima n.º 3).

Fonte: Adriana, Vardelice, Solange, Socorro, Lúcia Ap., Adalzira e Delmira (Jardim Ângela)

Público-alvo: idosos.

Objetivo: trabalhar os limites dos idosos, dar liberdade de expressão, questionar as dificuldades que eles têm e o que podemos fazer para ajudá-los.

Material: cartas coloridas com perguntas.

Descrição:

1. Neste jogo usamos o que podemos ou não fazer na nos-

sa vida, utilizando as cores do semáforo: verde, vermelho e amarelo.

2. As cartas são separadas por grupos de cores e cada carta colorida contém uma pergunta. Por exemplo: cartas verdes: o que gosta de fazer; amarelas: perguntas sobre preocupações do idoso; e vermelhas: o que os idosos não gostam ou os fazem sentir-se mal.

3. Exemplos de perguntas:

<p>Você gosta de crianças? Por quê?</p> <p>—</p> <p>Você sabe dos seus direitos? Já é aposentado?</p> <p>—</p> <p>Você já sofreu algum tipo de discriminação por ser idoso?</p>	<p>Conte a sua história...</p> <p>—</p> <p>Você ajuda na renda familiar com a sua aposentadoria?</p> <p>—</p> <p>O valor que recebe na sua aposentadoria é suficiente para suas despesas?</p>	<p>Você conhece algum idoso que bebe? Por que bebe?</p> <p>—</p> <p>Como você vê a carteirinha do passe livre? É bem tratado?</p> <p>—</p> <p>Como os mais jovens costumam referir-se aos idosos? Como você gostaria de ser chamado?</p>	<p>Você quer reclamar do atendimento nos postos de saúde?</p> <p>—</p> <p>Como os motoristas de ônibus tratam os idosos?</p> <p>—</p> <p>Qual é a sua opinião sobre os altos valores cobrados dos idosos pelos planos de saúde?</p>
--	--	---	--

7. Atividades de avaliação

XLIII. “Os olhares” (Dinâmica de grupos na formação de lideranças, p. 116).

Fonte: Rosa Maria Serra Gonçalves (curso IBRADES).

Público-alvo: usada em qualquer atividade e em qualquer grupo, inclusive com os agentes de saúde.

Objetivo: avaliação através da linguagem simbólica e escrita

Materiais: papel mimeografado ou xerocópia, caneta ou lápis.

Descrição:

1. Distribui-se, entre os participantes, a folha com o desenho dos olhares observados durante o curso.
2. Recolher as folhas, pois elas servem como avaliação para o coordenador.

DINÂMICAS DE AVALIAÇÃO

(USE UMA FOTOCÓPIA)

Este é o desenho do seminário e a participação das pessoas
Vamos nos avaliar!



Faça um círculo no desenho que identifica o seminário e um X no desenho que representa sua participação nele e explique porque você escolheu estes desenhos.

XLIV. Palestras

Fonte: Eliana e Rosilene (Grajaú – UBS Gaivotas).

Descrição: Esta atividade pode ser utilizada no início da formação, para saber o que as pessoas conhecem sobre determinado assunto; ou no final, para ve-

rificar se as informações mais importantes foram fixadas. A proposta é realizar uma palestra sobre o tema a ser ou que tenha sido discutido ou, ainda, uma conversa em que as pessoas possam expor aquilo que aprenderam e tirar possíveis dúvidas.

8. Dinâmicas de avaliação utilizadas pelo IBEAC

XLV. “Dinâmica das figuras”

Fonte: IBEAC.

Descrição: Recortar figuras de revistas, jornais, etc. e disponibilizá-las aos participantes. A

partir da figura escolhida, cada pessoa deverá dizer quais impressões e conhecimentos levará da discussão.

XLVI. “Avaliação das carinhas (expressões)”

Fonte: IBEAC.

Descrição: Recortar círculos de cartolina com 15 cm de diâmetro, e desenhar as seguintes expressões: feliz (sorrindo); indiferente (um traço no lugar da boca); triste (sorriso invertido);

sonolento (a letra Z no lugar dos olhos); indeciso (colocar uma interrogação no lugar da boca). Disponibilizar as carinhas para que os participantes escolham a que mais os ajudam a expressar como estão se saindo na atividade.

XLVII. “Que bom... Que pena...Que tal?”

Fonte: IBEAC.

Descrição: Pedir aos participantes que digam algumas palavras sobre a atividade realizada, iniciando as frases com: “Que bom...”, “que pena...”, “que tal

se...”, em que poderão avaliar os pontos positivos e negativos da atividade e ainda fazer sugestões.

XLVIII. “O que eu levo? O que eu deixo?”

Fonte: IBEAC.

Descrição: Esta atividade consiste em solicitar àqueles que realizaram a atividade proposta (oficina, debate, atividade educativa, formação...) que relatem tudo o que aprenderam e levarão consigo, e aquilo que puderam

ensinar aos demais participantes. Este método de avaliação tem a característica de reforçar a idéia de que, no grupo, todas as vozes são ouvidas e todos têm algo a ensinar.

V – Avaliação com indicadores de qualidade

O projeto de formação em Direitos Humanos dos Agentes Comunitários de Saúde gerou muitas experiências e produziu resultados ricos em qualidade e diversidade. A intenção de contribuir com a prática dos Agentes Comunitários sempre orientou e nutriu o planejamento e a execução das atividades do projeto, mas tão importante quanto a expectativa é a verificação de sua efetividade no real. Em que medida tínhamos alcançado nossos objetivos? O que pode ser aperfeiçoado em experiências futuras? Essas e outras questões dão forma ao que costumamos chamar de avaliação, prática que esteve presente em vários momentos do projeto e de diferentes maneiras.

As avaliações que permearam as

oficinas, já descritas, referiam-se a diferentes aspectos das atividades, dinâmicas e discussões vivenciadas pelo grupo naquele momento. Ao questionar experiências mais imediatas, ajudavam a perceber se as oficinas estavam cumprindo objetivos como propiciar um ambiente acolhedor e estimulante de discussão, permitir a troca de informações e a aquisição e produção de conhecimentos. Seus resultados apontavam no que valeria a pena investir mais, o que poderia ser melhorado, o que deveria ser mantido. Permitiam, também, que os participantes expressassem suas opiniões, dessem sugestões, dissessem algo que considerassem importante. Esse caráter pontual caracteriza tal avaliação como uma avaliação de processo,

pois cumpre exatamente a função de indicar como e em qual direção está a atividade em curso, permitindo alterações e novas proposições sobre o seu desenvolvimento.

A avaliação feita na etapa final do projeto tinha outro caráter, pois seu objetivo era investigar o quão próxi-

mo o trabalho chegou de suas metas maiores, relacionadas à capacidade de interferir na realidade com que trabalhamos; interferência considerada possível por meio do fortalecimento dos Agentes e participantes como pessoas e profissionais que estão diretamente envolvidos com os moradores daquelas comunidades.

1. Indicadores: medindo o imensurável

É provável que uma eventual dificuldade de se falar em indicadores decorra do fato de sua simplicidade. Não parece nada mais que redundância e obviedade dizer que os indicadores têm a função de indicar, mas a questão é que não há muito mais a dizer sobre eles. Se admitirmos que a avaliação é sempre uma espécie de medição da distância entre o ponto de partida e aquele onde se quer chegar, podemos explorar um pouco mais detalhadamente essa idéia.

Suponhamos uma ação que tenha como objetivo diminuir a evasão escolar em um estabelecimento educacional previamente escolhido. Avaliar essa ação será uma empreitada predominantemente quantitativa, podendo-se medir o quanto foi bem ou mal sucedida em seu intento, observando, por exemplo, o número de alunos que concluíram o ano letivo e compará-lo com o número de alunos que iniciaram as atividades naquele ano. A longo prazo, poder-se-ia, ainda, comparar esses números entre um ano e ou-

tro ou enriquecê-los com dados sobre o aproveitamento em sala de aula ou frequência. Resultados numéricos que não excluem a possibilidade de uma análise qualitativa, considerando, por exemplo, não apenas o desempenho individual do aluno, mas a inserção e a participação dos vários atores na construção das relações no ambiente escolar. Supondo outra ação que tivesse o objetivo de melhorar as relações entre os corpos docente e discente, a pergunta para iniciar a avaliação poderia ser: como aferir essa melhoria? Aí entrariam os indicadores: eles não seriam informações quantitativas resultantes de uma medição numérica, mas pontos de apoio que permitiriam perceber a existência ou não de alguma mudança na direção do objetivo. O que demonstraria essa mudança? Quais comportamentos ou ações, atividades ou eventos poderiam indicar se essa melhoria aconteceu ou não? Levando a um debate sobre o que seria essa “melhoria”, ou o que se entenderia por uma boa relação entre alu-

nos e professores, essas questões construiriam indicadores de avaliação. Poderiam ser indicadores a existência de oportunidades de aproximação entre eles em sala de aula, proposições de ações em conjunto ou a realização de atividades extra classe. Da mesma forma como a avaliação quantitativa permite análises qualitativas, a avaliação qualitativa não exclui informações quantificáveis, tais como, mantendo o exemplo, o número de atividades criadas ou de pessoas que participaram delas.

Foi assim, levantando questões relacionadas aos objetivos propostos e às ações realizadas, que o IBEAC construiu indicadores de qualidade do projeto de formação de Agentes Co-

munitários de Saúde em Direitos Humanos. Tendo como objetivo geral fortalecer os Agentes por meio de um curso que contribuísse tanto com conhecimentos para a sua formação, quanto com informações para a sua prática, os indicadores foram construídos sobre quatro variáveis: eficiência, oportunidade/transformação, cooperação/respeito mútuo e inovação. A elas somou-se um último item referente a informações quantitativas sobre a abrangência do trabalho dos Agentes Comunitários de Saúde, que indicava o potencial de alcance do programa por meio da multiplicação de conteúdos e ações, a partir dos Agentes. O quadro 7 esquematiza esses passos:

Quadro 7 – Construção de indicadores – avaliação por UBS

VARIÁVEL	INDICADORES	
Eficiência	<i>O que indica eficiência?</i>	1. Apoio na solução de problemas 2. Existência ou não de contra-eficiência 3. O que é possível ou preciso melhorar?
Oportunidade/transformação	<i>O que indica que houve transformação?</i>	1. Grupo percebe oportunidades 2. Grupo aproveita oportunidades 3. Possibilidade ou não de mudança pessoal/profissional 4. Desejo de mudança
Cooperação/respeito mútuo	<i>O que indica cooperação?</i>	1. Existência ou não de respeito 2. Existência ou não de conflito 3. Influência das relações no trabalho 4. Mudança nas relações de trabalho
Inovação	<i>O que indica que houve inovação?</i>	1. Criatividade 2. Busca por novos caminhos

Uma vez determinados os elementos capazes de *indicar* mudanças, intervenções, influências desejadas (ou não) foi preciso fazer a ponte entre eles e os participantes, passagem que con-

sistiu em transformar os indicadores em perguntas dirigidas aos Agentes que participaram da realização do projeto até a fase final.

a) Eficiência

Grosso modo, a primeira preocupação referiu-se à efetividade da contribuição dos encontros na atuação dos ACSs. Elas atingiam o objetivo de somar algo ao trabalho dos Agentes Comunitários? Ou, ao contrário, tinham algum efeito negativo no cotidiano? Assim, as questões propostas foram:

1. *As oficinas têm solucionado alguns problemas ou ajudado em algumas necessidades? De que maneira?*
2. *As oficinas têm atrapalhado algum dos trabalhos? Como?*
3. *Como o programa de formação poderia ser mais útil?*

A avaliação dos Agentes, no que diz respeito à contribuição das oficinas, foi bastante positiva. As respostas dividem-se em: apoio profissional e apoio pessoal. As que se referiram à atuação como Agente destacaram a aquisição de informação como suporte capaz de qualificar o atendimento e preparar os ACSs para orientações e esclarecimentos. Aquelas que falam sobre o apoio pessoal não estão desligadas das que mencionaram a função de ACS. Ao contrário, o cuidado com

a dimensão pessoal revelou-se de grande valor para o desenvolvimento desse trabalho: muitos mencionaram a importância de poder falar e ouvir nas oficinas, de força interior, de auto-estima, de sentimento de valorização. Esses relatos indicam a atenção que merecem ter as oportunidades de partilha de sentimentos, dúvidas e aprendizagens entre os Agentes e outros profissionais das unidades.

A ressalva feita, no conjunto das respostas, foi ao desejo de que as formações acentuassem seu caráter prático, devido à dificuldade encontrada, muitas vezes, quando o grupo que participou das oficinas volta às unidades básicas de saúde de origem e não encontra apoio para concretizar idéias ou dar continuidade à aquisição e produção de conhecimento. Embora essa opinião seja exceção na pergunta a respeito da ajuda ou não das oficinas, ela é compatível com a resposta, quase unânime, à pergunta sobre como a formação poderia crescer em utilidade: o aumento do número de participantes das oficinas, tanto da área da saúde (gerentes das unidades, enfermeiros, médicos, outros ACSs), quan-

to de outras áreas de atuação (conselheiros, representantes de organizações, moradores). A frequência com que essa resposta apareceu suscita uma questão importante para quem faz esse tipo de trabalho que pressupõe a multiplicação: é fundamental fortalecer essas pessoas para que encontrem suas próprias respostas às adversidades. É impossível acompanhar esses ou quaisquer outros profissionais, integralmente, nos desafios que eles encontrarão em seu cotidiano. A aposta na capacidade de reação e de criação das pessoas com quem se trabalha deve estar presente não apenas nos princípios, mas também no modo de conduzir a ação, chamando a atenção para esse fato, de modo que, nos momentos de dificuldade, esteja claro que não há respostas prontas, nem totalmente eficientes. Por outro lado, é possível afirmar que os planos foram uma oportunidade de vivenciar o desafio de mobilizar o outro para uma ação conjunta. Obstáculos de todos os tipos podem impedir ou dificultar a tão esperada união de esforços. Talvez o passo seguinte seja, a partir dessa experiência, pensar em estratégias de

mobilização: o que pode fazer com que o meu potencial parceiro aceite meu convite? Acentuar o estímulo à auto-organização também pode ser um caminho possível.

A pergunta sobre se a presença nas oficinas trazia algum tipo de prejuízo a seus participantes vinha do reconhecimento de que elas eram realizadas durante o seu turno de trabalho. Apesar da certeza de que deveriam acontecer dentro da jornada diária, uma vez que eram atividades que faziam parte da formação profissional de cada um, e não era uma atividade facultativamente complementar, era preciso considerar a hipótese de que outros profissionais não tivessem a mesma concepção. Nesse caso, a presença do Agente nos encontros poderia significar, para ele, atividades e cobranças dobradas quando voltasse à sua unidade. Com exceção de uma resposta que aponta exatamente eventuais sobrecargas de trabalho, o restante afirmou que não houve nenhum prejuízo a suas atividades normais, alguns destacaram que a periodicidade mensal permitia a programação adequada de seus compromissos.

b) Oportunidade/transformação

A indagação sobre a eficiência ganha maior detalhamento nesse bloco de questões. Se anteriormente os indicadores versavam sobre a qualidade da intervenção das oficinas (positi-

va ou negativa e como poderia ser melhorada), esses buscavam aprofundar a avaliação dos participantes a respeito da oferta de informações e ferramentas que tenham, de fato e a seu

ver, algum potencial de intervenção em seu cotidiano como Agentes Comunitários de Saúde. As perguntas elaboradas com esse fim foram:

1. *O projeto oferece oportunidades? Quais? Elas são percebidas pelo grupo? De que forma?*
2. *As oportunidades são aproveitadas? Como?*
3. *Participar desse projeto com o IBEAC possibilita alguma mudança significativa de comportamento e de vida? De que tipo?*
4. *Quais mudanças gostaríamos que acontecessem?*

As respostas sobre as oportunidades enfatizam a aquisição de informação como aquilo que o IBEAC tem de mais importante a oferecer. Aproveitar a oportunidade de conhecer novos assuntos e pontos de vista significa tanto aprender a valorizar o que antes parecia sem importância quanto elaborar planos e propostas de ação para a sua comunidade. Há também as respostas que consideram a oportunidade oferecida pelas formações como crescimento pessoal, uma oportunidade de expressar suas opiniões com confiança e defendê-las com segurança, ou aceitar a divergência e trabalhar com ela como algo que pode ser positivo. Essas possibilidades são percebidas tanto na relação com os colegas de trabalho quanto com os companheiros de oficina. Menos

freqüentes, mas presentes, foram as respostas que destacaram a metodologia das oficinas como um aprendizado que poderia ser aproveitado no futuro, depois do momento da formação.

No que diz respeito à possibilidade de mudança de comportamento ou de vida, a partir da participação no curso de formação, todas as respostas foram afirmativas e variaram de modo quase individual. O exercício do diálogo, a importância do questionamento, o comportamento diante do diferente, a novidade dos Direitos Humanos, as dinâmicas como metáfora, a valorização de si mesmo e muitas outras foram citadas. É importante destacar que houve uma ressalva no que diz respeito à ausência de concretude das ações elaboradas. Não há meios de explorar mais essa idéia, uma vez que foi única e sucinta, mas é relevante registrá-la, pois instiga a pensar no que está implicado, no que acarreta, o que é entendido por *concretude* e o que demanda o seu desejo. A mesma necessidade apareceu na questão sobre a mudança que se quer e, excetuando-se essa única resposta, as demais mencionaram mudanças amplas, relativas ao cumprimento das leis, ao respeito aos direitos e ao fortalecimento da democracia. A maioria apontou mudanças relacionadas ao curso de formação, pedindo a ampliação do leque e do número de participantes.

c) cooperação/respeito mútuo

Esse conjunto de perguntas buscava avaliar a capacidade de influência ou de intervenção no cotidiano dos Agentes, sob a perspectiva específica de um aspecto da realidade: o relacionamento entre os colegas. Outros poderiam ter sido escolhidos, mas a relação interpessoal foi priorizada por dois motivos: em primeiro lugar, porque é um aspecto geral, parte do cotidiano de todas as equipes presentes, independentemente das particularidades de cada UBS ou região, que demandariam questões igualmente particulares. Em segundo lugar, e ligado à primeira razão, as relações de trabalho suscitaram relatos e discussões ao longo das oficinas, que demonstraram o quanto

as relações de trabalho suscitaram relatos e discussões ao longo das oficinas, que demonstraram o quanto uma convivência harmoniosa e cooperativa no dia-a-dia pode ser determinante para que o trabalho cresça e se aperfeiçoe

uma convivência harmoniosa e cooperativa no dia-a-dia pode ser determinante para que o trabalho cresça e se aperfeiçoe. Assim, algumas questões referiam-se ao relacionamen-

to entre os participantes das oficinas, enquanto outras tentavam estabelecer uma relação entre a avaliação dessa relação e a relação no ambiente de trabalho. As perguntas propostas:

1. *Há respeito entre os membros do grupo? Como pode ser observado?*
2. *Há conflitos entre as pessoas do grupo? De que tipo? Como esses conflitos têm sido conduzidos?*
3. *As relações no grupo têm contribuído no desenvolvimento do trabalho?*
4. *Houve alguma mudança nas relações interpessoais, em seu local de trabalho, a partir dos nossos encontros? Se sim, quais?*

Todas as respostas definiram o relacionamento dentro do grupo como respeitoso, qualidade justificada pela escuta uns em relação aos outros e pelo respeito às opiniões divergentes. Algumas respostas destacaram a importância desse comportamento em todos os lugares de convivência, especialmente nos locais de trabalho, onde a competição e a indiferença podem impedir a circulação da palavra. Outras chamaram a atenção para algumas situações em que a fala, quando monopolizada, também dificulta a troca de idéias e o debate.

A possibilidade de expressar opiniões divergentes foi apontada

como sinal de relacionamento desejável, mas também como potencial para um início de conflitos. Algumas respostas pareceram referir-se a ambientes de trabalho, outras, mais explícitas, traduziram as tensões como falta de profissionalismo e egoísmo. Algumas respostas apontaram o silêncio como forma de evitar conflitos, posicionamento que merece atenção e destaca que nem sempre a ausência de opiniões contrárias significa concordância e apoio dentro de um grupo. Daí a importância de se permitir expressão e escuta. Tanto na forma das perguntas quanto nas respostas, não há determinação sobre a qual grupo se está referindo: se ao das oficinas ou ao da equipe de trabalho, o que dificulta afirmações mais extensas a respeito do conteúdo dos relatos. As questões que determinaram mais claramente a relação entre relacionamento no trabalho e no grupo das oficinas garantem respostas mais claras.

Apesar de uma das perguntas ter questionado a contribuição das relações no grupo para o desenvolvimento do trabalho, a maior parte das respostas mencionou o aprendizado individual, que, consideramos, não são

estanques. No entanto, vale ressaltar a ênfase, mais uma vez, da necessidade de supervisionar e promover espaços e atividades que sustentem o lugar do Agente Comunitário de Saúde. A segurança no momento do encaminhamento, a confiança no momento do esclarecimento, a firmeza no momento da orientação envolvem não somente a capacitação técnica, mas também a valorização do profissional como agente capaz e importante para a qualidade do serviço prestado. Quanto à mudança nas relações no local de trabalho, a partir dos encontros, uma resposta afirmou não ter havido nenhuma mudança. As respostas restantes apontaram a sensibilização, em alguns assuntos tratados durante as formações, como algo que produziu efeitos no relacionamento entre os profissionais, com as famílias visitadas e até em seus ambientes familiares. O exercício de se colocar no lugar do outro e compreender o que é diferente foram citados como forma de melhorar o relacionamento interpessoal.

d) inovação

Buscar alternativas, descobrir novos olhares e maneiras de fazer são diretrizes do trabalho, mas que não se limitam apenas à forma de se enunciar

uma idéia ou apresentar uma informação, mas que também aparecem entremeadas ao que é dito. Assim, interessava avaliar se havia algo diferen-

te na metodologia que fosse percebido pelos participantes das oficinas e em que valesse a pena investir e, por outro lado, se as oficinas estimulavam suficientemente os participantes para essa renovação:

1. *O que temos feito é criativo? No quê?*
2. *Há busca de inovações e de outros caminhos?*

As respostas referentes à criatividade das oficinas aludem aos métodos variados como ponto positivo: as dinâmicas, porque permitem vivenciar experiências conhecidas de maneira diferente; as exposições, porque dão oportunidade de fala a todos, além dos vídeos e da transmissão de informações úteis. Uma das respostas chamou a atenção para a necessidade de aperfeiçoar as *finalizações*, talvez mais uma referência à concretude que apareceu nas questões anteriores. No tocante à procura de inovações, a variedade de respostas revela agradáveis surpresas: busca de parceiros, reativação de projetos que estavam parados, mudanças de comportamento, busca por cursos profissionalizantes, volta aos estudos. A dificuldade de finalização também aparece aqui em uma das respostas. A mesma variedade surge quando são descritas as atividades promovidas pelos Agentes Comunitários de Saúde em suas unidades de origem. A última série de perguntas considerou uma caracterização numérica, ainda que geral, do universo coberto por ACSs e Unidades Básicas

de Saúde, bem como dos tipos de ações desenvolvidas.

O número de habitantes atendidos por UBS varia, segundo informações dos Agentes, de 15.000 a 40.000 habitantes, ou de 3.200 a 14.000 famílias, dependendo do distrito a que pertence a UBS. Cada Agente Comunitário é responsável pelo atendimento de 150 a 200 famílias. Além das visitas domiciliares, atividade-base de sua função, os ACSs

A pluralidade de funções não é importante apenas numericamente, mas confirma o potencial de intervenção desses Agentes Comunitários na realidade, o que apenas reforça a convicção de que é preciso capacitá-los e fortalecê-los.

realizam uma série de atividades em grupos, formadas a partir de características e, portanto, de tipos de necessidades específicas. Algumas delas: grupos de hipertensos, de diabéticos, de idosos, de gestantes, palestras em escolas, campanhas preventivas (sobre endemias) e educativas (reciclagem de lixo ou cooperativas), planejamento familiar, grupos para caminhadas e de puericultura, entre outros.

A pluralidade de funções não é importante apenas numericamente, mas confirma o potencial de interven-

ção desses Agentes Comunitários na realidade, o que apenas reforça a con-

vicção de que é preciso capacitá-los e fortalecê-los.

2. A avaliação na roda

Finalmente, houve um segundo momento de olhar para trás e falar sobre a experiência vivida. Para essa segunda avaliação também elaborou-se um roteiro de perguntas a respeito de variáveis relacionadas a objetivos estabelecidos e indicadores construídos a partir deles. No entanto, predominou, na estrutura a ser seguida, o ritmo e o tom das conversas em cada grupo. As falas revelaram aprendizagens e descobertas pessoais, proporcionadas pelos encontros, que superaram as expectativas nas quais baseou-se um roteiro de perguntas. Se exercitar a dúvida era um objetivo, os participantes das oficinas resgataram os dois anos dessa experimentação, pontuando seus relatos com histórias de euforia, desânimo e dúvidas, questionando, muitas vezes, qual seria o fim das oficinas, que incomodavam, mas também acolhiam. E com isso aprendeu também a equipe do IBEAC, pois é plena de beleza a troca que aceitaram fazer da desconfiança e descrença pela tentativa e aposta.

“Eu pensava: ‘tenho tanto a fazer e preciso ir para a reunião do IBEAC...’. Os outros acabavam te desmotivando. Mas lembrava de colegas muito interessados e me animava. O grupo é muito legal. Vocês são pessoas maravilhosas, guerreiras. Quando nos-

so projeto sair, diremos: ‘está aqui o IBEAC.’”

“Gosto muito de participar, mas desanima. Queremos tudo para amanhã. Vemos a violência crescendo a cada dia e não vemos resultados, mas há esperança. Aqui, aprendia a controlar a ansiedade e continuar vindo”.

“Antes não entendíamos o que era IBEAC. Um dia era oficina sobre violência, no outro sobre queimaduras... parecia uma salada. Depois, começamos a entender que vocês estavam nos dando a opção de escolher com o que queremos trabalhar. Muitos se perderam e nos abandonaram no meio. Nossa falha foi tê-los deixado ir.”

“A formação trouxe o primeiro degrau, a possibilidade de falar. No começo, achei que vocês falavam muito de mudar a realidade, mas não faziam nada. Agora sei que vocês são como professoras que primeiro ‘ensinam a ler’, para depois ‘irmos para a faculdade’. O que vocês fizeram aqui nesses dois anos foi muito importante.”

Diferentemente do primeiro roteiro de perguntas, respondido por UBS, esse segundo propiciava participações mais livres, por isso, era respondido oralmente numa roda. Ainda que tenha sido apropriado de outro modo e, assim, gerado dinâmicas diversas em cada distrito, vale a pena expor o roteiro tal como foi concebido:

Quadro 8 – Construção de indicadores – avaliação coletiva

Variáveis	Indicadores	Perguntas
Pertencimento ao grupo /participação	*Participação nas oficinas tem efeito positivo no desenvolvimento pessoal *Metas do programa em consonância com as dos participantes	*Como tem sido a participação nas oficinas, incluindo as discussões em grupo, os debates, a preparação para o café? *A forma de participação nas oficinas tem facilitado o desenvolvimento das pessoas? De que forma? *As metas desse programa de encontros e formação estão adequadas às metas de vida dos participantes?
Auto-estima/felicidade	*Satisfação em participar das oficinas *Busca de melhoria individual e coletiva	*Há alegria em participar da formação e das oficinas? Se há, isso é importante? Por quê? Como a alegria é demonstrada? *Há busca de melhoria individual ou coletiva? Que tipo de melhoria?
Acolhimento /criação de vínculos	*Oficinas contribuem para aproximação com a comunidade	*Quais são as estratégias de acolhimento e de criação de vínculos com os membros da comunidade? *Como fortalecer esses vínculos? As oficinas têm contribuído nesse processo? De que forma?
Relações com as diferenças	*Oficinas contribuem para lidar com o diferente	*Como temos lidado com nossos preconceitos? *Como temos convivido com as diferenças? *As oficinas têm contribuído nesse processo? De que forma?
Dinamismo /articulações /parcerias	*Participantes apropriam-se do espaço das oficinas	*As pessoas que freqüentam as oficinas e formações sentem-se e atuam como “donas” desse programa? Como? *Gostaríamos de compartilhar esse trabalho com quem? Com que grupos? *Quem mais gostaríamos de ter conosco, nesses encontros?
Coerência	*Temas apropriados ao trabalho na comunidade *Coerência entre conteúdos e prática	*Os temas apresentados e discutidos têm ligação com o trabalho na comunidade? Há coerência entre os conteúdos aprendidos e a prática? *Quais outros temas seriam importantes?

Examinando as questões que balizaram a avaliação, torna-se mais clara a flexibilidade que a caracterizou. Nem todas as perguntas estão diretamente relacionadas ao indicador. Muitas dão a possibilidade de descrever o trabalho realizado com a comu-

nidade ou de recuperar lembranças do processo formativo. Além de servir como preparação para a construção das respostas mais imediatamente avaliativas, essas perguntas rechearam as falas com impressões pessoais e expressões emocionadas, que comoveram o grupo.

Um dos pontos mais presentes nas avaliações coletivas foi o esforço para reconhecer seus próprios preconceitos e pensar neles no relacionamento com outras pessoas, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele. Um meio concreto para essa mudança de comportamento foi “colocar-se no lugar do outro”, expressão corrente nas falas. A idéia de que o preconceito é construído e, assim, passível de desconstrução, também foi citada como algo que, lançado como ponto para reflexão, influenciou mudanças na prática. Destacada nas várias avaliações que permearam o curso, a troca de informações também apareceu, ainda que em menor intensidade, se compararmos a frequência com que foi trazida em avaliações iniciais. Pode ser interessante pensar em como, nesse momento, em que a prática estava mais presente do que nunca nos relatos, a informação apareceu menos do que a mudança de comportamento e questionamento dos valores. A nosso ver, essa diferença sugere que informações úteis e conhecimento, muitas vezes considerado não-utilizável, têm a mesma importância quando se trata de produzir mudanças positivas na realidade. Cada uma tem seu tempo de dar frutos: a dica do encaminhamento é mais imediata, a incitação da dúvida só precisa de mais tempo para florescer.

“Mesmo às vezes desanimados, aprendemos que temos, que devemos com-

prender e respeitar os direitos, as diferenças. É nos momentos difíceis que aprendemos a ser mais resistentes. Dois anos não são dois dias. Vocês serão sempre bem-vindas aqui, para continuar nos trazendo força.”

“Aprendemos a caminhar. Saímos da rotina. Precisamos de descontração, também. E nunca ficamos sem resposta.”

“Tem sido bom, aprendi bastante. Quero saber mais para levar as informações para a comunidade.”

“O curso de Direitos Humanos mudou minha forma de pensar. Achava que bandidos não mereciam chance. Hoje vejo de outra forma: me coloquei no lugar deles e perguntei: ‘essas pessoas merecem morrer?’. Ajudou-me a vencer preconceitos. O IBEAC ajuda a gente a acordar, a correr pelos direitos. Nos dá incentivo para a luta.”

Os conteúdos foram outro ponto marcado pelos participantes que avaliavam o processo de formação e elaboração dos planos de ação. Os esforços para considerar os limites e as oportunidades, nem sempre percebidas, mas presentes na realidade, foram considerados um diferencial motivador. Essa característica também ajudou a construir estratégias de aproximação com a comunidade, como a atenção a momentos que parecem sem importância, mas que funcionam como oportunidade de contato e criação de vínculo, essencial ao fortalecimento do trabalho.

“Aqui a gente procura não fugir da realidade.”

“O acolhimento traz calma. Às vezes, o problema é psicológico. A pessoa nem está doente, mas quer vir à UBS para conversar. O acolhimento pode auxiliar a ‘tirar o conflito da portaria’, da falta de atenção.”

As dificuldades também estiveram em pauta. A mobilização da comunidade ou dos próprios Agentes Comunitários de Saúde mostrou fragilidade, por isso foi colocada no centro da discussão como forma de garantir a possibilidade de escolha do grupo, sobre se queria continuar ou não, sobre o que fazia sentido ou valeria a pena buscar. Nesse caso, tornou-se evidente a importância do apoio e da organização das instituições como modo de garantir qualquer realização. Obstáculos na comunicação, extravio de correspondência, falta de entendimento da proposta não são meros detalhes operacionais. Fazem parte de etapas que constroem o cenário e preparam os atores para o trabalho a ser realizado. Os relatos que colocaram às claras esse tipo de empecilho foram bem-vindos e essenciais à decisão de dar continuidade aos encontros. Foram importantes não apenas por ajudar a identificar onde estavam as fissuras e descontinuidades, mas porque, ao fazê-lo, deixaram de lado possíveis avaliações equivocadamente negativas sobre o envolvimento com as oficinas. Identificar e olhar para a falha faz com que ela não ganhe dimensões que não tem. Por outro lado, foram bem rece-

bidas por mostrar que, embora muitos anseios não tivessem espaço para ser trabalhados, futuramente, o lugar da fala havia sido construído, permitindo confiança suficiente para que as discordâncias e críticas pudessem ser ditas e ouvidas com liberdade.

“As reuniões ajudavam muito, mas faltava interesse da comunidade, dos profissionais. Ficou cansativo.”

“Os ACSs sempre diziam que iam à reunião do IBEAC, mas não sabíamos que a comunidade podia participar.”

“Deveríamos resgatar as pessoas que deixaram de vir. O IBEAC nos ensina a nos unirmos. Agora é que as coisas estão desenrolando. Se não viermos aos encontros, de que adiantou tanta coisa?”

As avaliações são de grande riqueza. Não só porque apontam em que direção podemos avançar, mas porque levantam questões sobre o papel de nossa atuação e invadem nossos olhares de perspectivas diferentes, regadas pela experiência de cada interlocutor, que é única e inestimável. As sugestões, as críticas e todos os comentários, dos mais breves aos mais extensos, dos mais simples aos mais complexos, retornam como reflexo do que foi realizado e do que ficou por realizar.

Considerações finais

Fazer um relato desses três anos de trabalho implica recordar fatos, justificativas, discussões. Permite identificar momentos importantes que passaram despercebidos e outros que poderiam ter sido melhor desenvolvidos. Por tudo isso, sistematizar a experiência tem o efeito inesperado de fomentar novas idéias, fortalecer o desejo de continuar, instigar um entusiasmo, como se o passo seguinte fosse o primeiro.

Com esse entusiasmo encerrou-se o projeto de formação dos Agentes Comunitários de Saúde. Um encerramento, no entanto, que não é fim, mas sim, mais uma vez, um novo começo. Regada pela convicção, cultivada nesses anos, de que se deve ter em mente e no horizonte a união de vozes, forças e olhares, a etapa que se inicia ganhou o nome de *Diálogo*.

Reunindo Agentes de Saúde, professores, representantes de organizações sociais e entidades locais, líderes comunitários que estiveram presentes nos encontros para elaborar os planos de ação, o novo projeto abre-se à participação de jovens e policiais, com o objetivo de quebrar os monólogos, as falas solitárias, dar continuidade e aprimorar o exercício de colocar-se no lugar do outro, questionando e superando os próprios preconceitos e atitudes. A palavra será a principal matéria-prima desse trabalho. Nova história ainda a ser construída, nova história a ser contada.

Bibliografia dos jogos e dinâmicas

BROTTO, Fábio Otuzi. *Jogos cooperativos: se o importante é competir, o fundamental é cooperar*. Santos, SP: Projeto Cooperação, 1997.

CPCD (Centro Popular de Cultura e Desenvolvimento). *Bornal da paz: brincando e construindo cidadania*. Araçuaí, MG: CPCD, 2002.

GONÇALVES, Ana Maria e PERPÉTUO, Susan Chiode. *Dinâmica de grupos na formação de lideranças*. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2000.

RUFINO, Alzira (coord.). *Violência contra a mulher: um novo olhar*. Santos, SP: Casa de Cultura da Mulher Negra, 2002.

ZATZ, Lia. *Jogo duro: era uma vez uma história de negros que passou em branco*. São Paulo: Pastel Editoria, 1989.

CRÉDITOS

DIRETORIA IBEAC

Maria Lúcia Montoro Jens **Presidente**

Luiz Henrique Proença Soares **Vice-presidente**

Marcos Giannetti da Fonseca **Diretor administrativo/financeiro**

Maria Lúcia Carvalho da Silva **Diretora técnica**

José Luiz Gaeta Paixão **Diretor executivo**

Vera Lion

Coordenadora do Programa de Formação em Direitos Humanos

IBEAC

Av. Dr. Arnaldo, 2083 – Sumaré

São Paulo – SP – 01255-000

Tel.: (11) 3864-3133 Fax: 3865-3211

E-mail: ibeacdh@uol.com.br

PUBLICAÇÃO

Bel Santos e Vera Lion **Coordenação do projeto**

Érica Peçanha do Nascimento e Márcia Cunha **Sistematização e redação**

Ana Paula Fontes, Bruna Elage, Ivanil Moraes, Laniela Feitosa,

Renata Lopes **Equipe do Programa de Formação em Direitos Humanos**

Angela Mattos **Projeto gráfico e diagramação**

Kika de Freitas **Revisora**



Realização:



Apoio:

