

# **MANUAL**

**de**

# **AJUDA MÚTUA**

**Humbertina Maia\*, Márcia Vasques\*\*, Jovita Vieira\*\*,  
Fátima Reto\*\*\*, Vítor Lourenço\*\*\*\***

**\* licenciatura em psicologia, mestrado em psicologia da saúde**

**\*\*licenciatura em psicologia**

**\*\*\* licenciatura em serviço social, mestrado em serviço social e política social**

**\*\*\*\* estudante finalista da licenciatura de psicologia**

---

## **ÍNDICE**

**Prefácio**

**Introdução**

**1. Grupos de Ajuda Mútua**

**1.1. Tipos de Grupos de Ajuda Mutua**

**1.2. Benefícios dos GAM's**

**2. Criação de um GAM – percursos**

**2.1. Definição da problemática**

**2.2. Pesquisa de modelos já existentes**

**2.3. Identificação dos participantes**

**2.4. Formação do núcleo**

**2.5. Funções de um Grupo de Ajuda Mútua**

**2.6. Clarificação da participação de profissionais**

**2.7. Necessidades básicas de um GAM**

**2.8. Divulgação do grupo**

**2.9. Primeira reunião**

**2.10. Fontes de apoio na comunidade**

**2.11. Filiação em grupos mais abrangentes ou associações**

**3. Processo de desenvolvimento de um GAM**

**3.1. Ambiente físico das reuniões**

**3.2. Fases de desenvolvimento de um grupo**

**3.3. Confidencialidade**

**3.4. Liderança**

**3.4.1. Liderança partilhada e ambiente dinâmico das reuniões**

**3.4.2. Prevenir o abandono dos líderes**

**3.5. Facilitar um GAM**

**3.6. Integração de novos elementos**

**3.7. Continuidade**

**3.8. Fim do grupo: Abandono**

**4. Importância dos GAM's na comunidade**

**5. Conclusão**

**Bibliografia utilizada**

**Bibliografia recomendada**

**Listagem de GAM's portugueses**

---

---

---

## INTRODUÇÃO

Os grupos de Ajuda Mútua inserem-se num significativo movimento social contemporâneo, em grande expansão. A primeira experiência deste tipo, surgiu nos Estados Unidos da América em 1935 com a criação dos Alcoólicos Anónimos (Newton,1984). Este fenómeno estendeu-se rapidamente, abrangendo diversas problemáticas. No final dos anos setenta, o número de grupos de ajuda mútua nos E.U.A. era estimado em 500 000 (Arntson and Droge,1987). Nas décadas de sessenta e setenta, os grupos de ajuda mútua estenderam-se inesperadamente, a toda a Europa.

O debate académico à volta do movimento de ajuda mútua tem sofrido variações ao longo do tempo. Na década de sessenta, os grupos de ajuda mútua eram vistos como uma estranha sub-cultura desviante e eram estigmatizados. Uma década depois, eram olhados com desconfiança por muitos profissionais que consideravam os grupos de ajuda mútua uma forma de contestação à forte especialização e pesada tecnologia da saúde. Actualmente o entendimento mais consensual é que os grupos de ajuda mútua não são anti-profissionais, mas antes suplementos da assistência profissional. Os grupos de ajuda mútua valorizam o conhecimento vivenciado dos problemas, mas reconhecem a necessidade da intervenção profissional. Actualmente, muitos pensadores consideram os grupos de ajuda mútua um factor importante de ressurgimento da democracia na sociedade (Damen et al, 2000)

Os países da região norte da Europa e América do Norte têm uma vasta experiência no campo do associativismo e ajuda mútua, com resultados muito positivos na entre ajuda e promoção da cidadania, nomeadamente no que respeita à criação de condições para que cada pessoa possa participar no processo de desenvolvimento e de democratização da sociedade onde vive. *“Dito de outro modo, para que cada pessoa possa ser sujeito da sua própria história e não mero objecto de uma história construída por outros”* (Freire, 1972, 1989).

A sociedade portuguesa despertou tardiamente (comparativamente aos restantes países europeus) para este tipo de movimentos. Nos últimos anos, a aprendizagem e exercício da cidadania das populações, no campo da saúde, têm

vindo a despoletar iniciativas que visam o associativismo, a entreatajuda e o suporte activo entre doentes (frequentemente, com a colaboração de familiares e técnicos). Em conjunto, partilham experiências, informações e estratégias para lidarem com um problema que lhes é comum. A aprendizagem de novas formas de enfrentamento de barreiras individuais e sociais permite descobrir cumplicidades e desencadear compromissos de resolução dos problemas.

Este tipo de grupos, resultantes da tendência actual para a emergência de organizações descentralizadas, constitui um poderoso instrumento de intervenção psicossocial e de mudança e um desafio para todos aqueles que se interessam pela promoção do bem-estar, da saúde e dos direitos sociais a partir de uma perspectiva de *empowerment*<sup>1</sup> da população visada.

---

<sup>1</sup> Empowerment – perspectiva de que determinado grupo de indivíduos pode adquirir poder (recursos, informação, oportunidades) em áreas da sua vida onde anteriormente não tinham controlo; processo de transferência de poder através do crescimento individual e da força colectiva.

---

# 1. GRUPOS DE AJUDA MÚTUA

Os grupos de ajuda mútua (GAM's) são estruturas relativamente pequenas (6 a 15 elementos) constituídas por pessoas que partilham um problema ou situação e se reúnem para a resolução de uma dificuldade ou satisfação de uma necessidade. Os GAM's fornecem apoio, encorajamento, informação e estratégias de *coping*<sup>2</sup>. O que os distingue de outros grupos é o facto de serem liderados pelos seus próprios membros, terem como pressuposto básico a autonomia face a qualquer sistema interventor exterior e como estratégia comum a ajuda mútua que é considerada como principal recurso (Carmo, 2000). Estes grupos são orientados por um conjunto de princípios e valores que assentam no respeito pela diversidade das pessoas, das capacidades individuais e na identificação de problemas comuns e criação de recursos adequados. Um dos objectivos chave dos grupos é a partilha de sentimentos, ideias, opiniões e experiências. Enfatizam-se as interacções sociais face a face, promove-se a auto-estima, auto-confiança e estabilidade emocional, fomenta-se a intercomunicação e o estabelecimento de relações de suporte positivas. Os GAM's constituem também espaços de convívio que reduzem o sentimento de isolamento das pessoas que se defrontam e/ou sofrem de problemas inesperados ou crónicos.

A participação nos GAM's é gratuita, as suas reuniões são periódicas (semanais, quinzenais ou mensais), normalmente a liderança é partilhada entre os seus elementos e o seu sistema de decisão é democrático. As regras de funcionamento do grupo são definidas por todos e é mantida a confidencialidade.

## 1.1. TIPOS DE GRUPOS DE AJUDA MÚTUA

Os grupos que se formam sob a perspectiva da ajuda mútua abrangem um vasto leque de actividades e problemáticas organizadoras. Um grupo pode ser constituído por diversos motivos em torno de um objectivo principal.

Existem diversos tipos de factores situacionais que levam as pessoas a procurarem pares em condições semelhantes, nomeadamente num grupo de ajuda mútua. Os grupos constituem-se para fazer face a momentos de crise pessoal, seja de natureza predominantemente emocional (ex. depressão), de natureza interpessoal (ex. divórcio), de natureza social (ex. desemprego), de natureza física (ex. uma doença crónica como a epilepsia; uma doença de manifestação aguda como um ataque cardíaco) ou ainda de

---

<sup>2</sup>

natureza mais diversificada como a dependência de substâncias. Podem também, constituir-se grupos para fazer face a problemas comunitários: moradores da mesma rua, do mesmo bairro, da mesma cidade podem unir esforços no sentido de corrigir injustiças sociais, sentidas por todos, ou problemas mais tangíveis como o saneamento, o policiamento ou o tráfego das ruas.

Os grupos direccionados para o “crescimento pessoal e bem-estar”, por exemplo, englobam grupos de pais, grupos de exercício, grupos de reformados ou grupos de crescimento de homens ou mulheres.

Outros grupos têm como principal função fornecer suporte, por um período de tempo limitado, em situações de crise, inesperadas. É o caso dos grupos de pais em luto, pais viúvos, sobreviventes de suicídio, desempregados, mães adolescentes, etc.. Outros ainda, têm como objectivo ajudar os seus membros a adaptarem-se e a lidarem com “doenças ou condições crónicas”. Estes englobam grupos de alcoólicos anónimos, grupos de pessoas com doença mental, entre outros. A probabilidade dos membros destes grupos permanecerem envolvidos durante mais tempo é maior, quando comparada com os anteriores.

Embora orientados em função de diferentes problemas e situações, todos os GAM's funcionam como locais onde as pessoas podem partilhar histórias, ser ouvidas, rir, chorar e onde são aceites tal como são – com todas as suas qualidades, defeitos, problemas ou fraquezas. Todos eles fornecem apoio emocional e encorajam as pessoas no seu percurso ao longo da vida.

## **1.2. BENEFÍCIOS DOS GAM**

Os grupos de ajuda mútua fornecem apoio gratuito, o que é raro nas sociedades consumistas actuais, com elevados índices de especialização e superfacturação que excluem os menos favorecidos da satisfação de certas necessidades. O acesso livre a uma estrutura de apoio desta natureza garante maior

adesão, especialmente benéfica, em situações de doença crónica por permitir complementar o tratamento profissional. Os membros tornam-se mais responsáveis pela sua saúde, com maior conhecimento acerca da sua condição e melhor adesão aos protocolos médicos e de reabilitação. Parece que o apoio obtido nos grupos se converte em impactos positivos na resposta imunitária.

No sentido de aprofundar o conhecimento sobre a eficácia da participação nos grupos de ajuda mútua, têm sido realizadas, nos últimos 10 anos, diversas investigações onde são comparados resultados obtidos por grupos de frequentadores e grupos controlo de não frequentadores (Monteiro, 1999).

Na revisão realizada por Medvene (1990, in Monteiro, 1999) a investigação efectuada sobre os grupos para pessoas com problemas de saúde graves ou crónicos revelou que mulheres mastectomizadas apresentavam melhores respostas de adaptação, menos distúrbios do humor, sobrevivência mais prolongada (cerca de um ano em média). Também no caso de pessoas com problemas respiratórios crónicos, o número de hospitalizações era menor no grupo de frequentadores (20% vs. 64% de hospitalizações), tendo o número médio de hospitalizações decrescido de cinco dias para menos de um (0,8).

Segundo Monteiro (1999), estudos realizados com grupos no âmbito da saúde mental revelaram que pessoas com problemas psiquiátricos graves ou crónicos tinham hospitalizações por períodos mais curtos depois de passarem a frequentar o grupo de ajuda mútua (49 dias vs. 134 de hospitalização nos não frequentadores). Estas pessoas descreveram ainda a diminuição dos níveis de tensão e depressão, bem como da utilização de psicoterapia e de fármacos. Também os pais e familiares de pessoas com problemas psiquiátricos referem mudanças nas suas perspectivas relativamente à doença e suas causas, nomeadamente uma diminuição dos sentimentos de culpa, maior acesso a informação, diminuição dos conflitos, obtenção de estratégias para lidarem com a situação e com os seus filhos (Monteiro, 1999).

Um estudo realizado por Rappaport *et al.* (1985 in Monteiro, 1999) demonstrou que, quando comparados os membros mais recentes com os membros mais antigos do grupo, estes últimos apresentavam uma rede social mais vasta, taxas mais altas de manutenção dos empregos e níveis mais baixos de psicopatologia.

Monteiro (1999) faz também referência ao recente estudo de Chamberlim *et al.* (1996), no qual se relacionou a participação no grupo com a qualidade de vida dos membros. Assim, constatou-se que para 78,4% dos participantes existe relação entre os efeitos positivos da ajuda mútua e a sua satisfação de vida e que 72,1% dos membros associaram directamente os seus efeitos com os sucessos conseguidos. Dos inquiridos, 92% das pessoas relacionam a participação no grupo com o aumento da auto-estima e para 89,4% das pessoas o grupo possibilitou o reconhecimento das respectivas capacidades.

Relativamente à participação comunitária, 90% dos membros nomeou, pelo menos, uma actividade e 40% referiu participar em 5 ou mais actividades comunitárias.

Os GAM's são, assim, cada vez mais reconhecidos como métodos viáveis e eficientes, capazes de suplementar e expandir o sistema de saúde actual.

---

## 2. CRIAÇÃO DE UM GAM – PERCURSOS

A criação de um GAM envolve mais preparativos e considerações prévias do que à partida o conceito daria a entender. A ajuda mútua, apesar de ter como motor a partilha de experiências entre pessoas com o mesmo tipo de problemática, não se constitui inteiramente como um grupo aleatório de pessoas que decidem associar-se. A experiência mostra que a criação e preparação de um GAM demora entre 6 a 12 meses. Torna-se necessário considerar vários aspectos para que uma iniciativa deste género tenha sucesso.

O desenvolvimento do modelo de ajuda mútua tem conduzido à adesão e envolvimento de muitos profissionais que rapidamente se tornaram agentes na organização de novos GAM's para dar resposta a necessidades percebidas junto das populações com que contactam.

É recomendável que a acção do profissional de ajuda seja pautada por algumas regras que não deverá esquecer, sob pena de que a sua actuação venha a ser ineficaz na situação em presença e ainda comprometer intervenções futuras:

- I. Respeitar a autonomia do grupo de ajuda mútua e certificar-se que essa atitude é reconhecida;
- II. Garantir que a sua intervenção não irá nunca competir com a acção do grupo, mas apresentar-se como um complemento;
- III. Negociar claramente o seu papel, com o grupo, de modo a poder ser reduzido ao mínimo o risco de conflito decorrente de diferentes percepções sobre o seu âmbito de actuação.

### 2.1. DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA

Nesta tarefa deverão ser colocadas as seguintes questões: A quem se destina o grupo? Será restrito às pessoas directamente afectadas pela preocupação ou problema definido? Será alargado aos familiares e amigos dessas pessoas? Será o grupo somente para um tipo de problema específico (ex. cegueira) ou aberto a uma população mais extensa (ex. problemas visuais)?

O problema que motiva a criação do grupo deve ser estudado cuidadosamente. Através da sua análise poderá ser tomada uma decisão no que toca à abrangência do grupo. Se for considerado que o grupo pode beneficiar de pontos de vista e experiências diversificadas, deve ser feito um investimento no

alargamento do grupo a elementos com vários tipos de expressão da mesma problemática. Se pelo contrário, existir a noção de que o grupo irá beneficiar mais da partilha de experiências e sucessos em situações semelhantes, este centrar-se-á numa problemática mais específica.

## **2.2. PESQUISA DE MODELOS JÁ EXISTENTES**

Uma vez identificada a problemática que origina a criação do grupo, ou o tipo de grupo que se planeia constituir, é necessário determinar se já existem grupos nacionais, ou algum modelo documentado com incidência na temática seleccionada. Os grupos em actividade poderão ajudá-lo com a sua experiência. É uma perda de tempo e de recursos desenvolver esforços paralelos, quando em alternativa estes podem ser combinados para caminhar e crescer juntos. Os modelos e estruturas existentes podem ser utilizados em benefício de todos.

Se não existe nenhuma organização local sobre a problemática que motiva o seu grupo, é preciso ter atenção a grupos similares na região ou mesmo a nível nacional. Devem ser aproveitadas as vantagens existentes nos recursos disponíveis.

É importante que os fundadores de um GAM aprofundem os seus conhecimentos sobre ajuda mútua, dinâmica de grupos e do que os distingue de outros grupos orientados para o desenvolvimento pessoal ou social dos seus membros (ex: grupos psicoterapêuticos, de encontro). É possível aceder a este tipo de conhecimentos pela leitura da bibliografia existente e pelo contacto com grupos já constituídos (ex. assistindo a reuniões abertas).

## **2.3. IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES**

Um grupo é definido pelos seus elementos. Num grupo de ajuda mútua este facto reveste-se da maior preponderância. O sucesso ou fracasso de um GAM depende, em boa parte, da definição da abrangência do grupo e selecção dos seus participantes.

A escolha da problemática e a definição da abrangência do grupo permite estabelecer previamente, alguns critérios para a selecção do tipo de pessoas que poderão integrar o grupo de ajuda mútua. As necessidades a que o grupo irá responder são determinantes da selecção dos respectivos participantes, entre os possíveis candidatos.

Existem dois tipos de participantes a assinalar: aqueles que possam estar interessados em fundar um grupo de ajuda mútua e aqueles cujo interesse se restringe à participação num grupo previamente estruturado e em funcionamento activo.

Para dar início a um grupo de ajuda mútua terá que ser identificado, nesta fase inicial, o primeiro grupo de pessoas mencionado. Serão necessárias pessoas que estejam preparadas para se comprometerem individualmente com o esforço requerido para começar um grupo; com experiência em lidar com o problema em questão; apetência para interagirem em situações de grupo e que estejam disponíveis para ajudar os outros.

Para localizar participantes para um determinado grupo pode utilizar os seguintes meios: contactar profissionais e organizações; colocar anúncios em organismos comunitários (autárquicos, de saúde, sociais ou educacionais), na comunicação social, em conferências e seminários sobre a problemática ou ainda nas próprias organizações de apoio, quando existentes.

## **2.4. FORMAÇÃO DO NÚCLEO**

Após consideração dos aspectos referidos e identificação dos elementos interessados em começar um grupo, pode decidir reunir essas pessoas como um grupo central. A reunião destes elementos deve servir para confirmar o interesse de fundar um grupo e assegurar que todos estão cientes dos compromissos que assumem em relação à sua disponibilidade para investir tempo e energia. Deve-se salientar que se trata de um esforço de ajuda mútua e que se espera uma contribuição de todos os membros.

O que se espera deste grupo central é basicamente que assuma as responsabilidades de gestão da estrutura, especialmente na fase de arranque e que forneça estabilidade para a entrada de novos membros. Os membros fundadores

participam regularmente das reuniões e entre todos partilham as tarefas de dinamização das mesmas.

As competências individuais dos elementos do grupo central devem ser aproveitadas e este pode, por razões práticas, decidir estabelecer áreas de responsabilidade para cada elemento deste núcleo.

Habitualmente o grupo central actua através do consenso de todos os seus elementos, deliberando cada curso de acção em conjunto.

## **2.5. FUNÇÕES DE UM GRUPO DE AJUDA MÚTUA**

A função de um grupo refere-se ao propósito principal para o qual foi criado. A maioria dos GAM's assenta num de 3 modelos:

Suporte emocional – promoção de entajuda, estratégias de *coping* e mudança individual.

Educacional – alargamento da compreensão da problemática e disseminação da informação sobre a mesma.

Acção social ou aconselhamento – tem por objectivo lidar com questões relacionadas com a forma como o sistema trata ou vê a pessoa afectada pelo problema, em questão.

Misturar os modelos pode não ser uma boa ideia porque a dinâmica e tarefas associadas a cada um são diferentes. A função de um grupo afecta a sua composição, as pessoas tenderão a seleccionar os GAM's que são consistentes com as necessidades que estão a sentir no momento da integração. Uma boa regra a seguir é seleccionar o modelo mais consistente com os principais interesses e objectivos do grupo.

## **2.6. CLARIFICAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DE PROFISSIONAIS**

Existem muitos tipos de colaboração possíveis, de um profissional num grupo de ajuda mútua mas o formato mais apropriado é o de consultor. A maioria dos consultores fornece informações e pareceres, não assume nenhum tipo de responsabilidade, nem de liderança, na tomada de decisões ou tarefas do grupo,

excepto se este solicitar esse tipo de ajuda. O profissional, enquanto consultor, intervém em diversas áreas, como o treino de competências pessoais e sociais, identificação de recursos, apoio ao desenvolvimento de programas específicos e resolução de problemas concretos.

Um dos riscos da participação de profissionais em grupos de ajuda mútua prende-se com a aceitação, muitas vezes inconsciente, de um papel de liderança. Isto é negativo uma vez que pode promover a dependência dos membros do grupo, suprimindo a oportunidade destes desenvolverem uma liderança própria – qualidades dinamicamente essenciais para o sucesso do grupo.

Também é útil especificar um período de consultadoria para estabelecer um limite temporal ao envolvimento do profissional no grupo.

## **2.7. NECESSIDADES BÁSICAS DE UM GAM**

As necessidades básicas de um GAM devem ser identificadas precocemente pelos membros do grupo central (núcleo). É imprescindível:

- 1) Definir o formato organizacional do grupo – o modelo adoptado por um GAM é o resultado das necessidades específicas dos seus constituintes. Apesar da diversidade existente, podem ser apontados quatro modelos de funcionamento mais frequentes: pequenos grupos autónomos – de partilha de experiências pessoais entre pares; organizações de ajuda mútua – grupos maiores, mais formais, visam a defesa dos direitos individuais dos seus membros e de todas as pessoas da comunidade, em idêntica situação; grupos limitados no tempo – normalmente, formados para responder a situações de crise (ex. associações de pais de crianças e jovens vítimas de acidente ou doença mortal, associações de vítimas de violência doméstica); grupos mistos – podem ter, simultaneamente, características específicas dos formatos anteriores (ex. um GAM pode escolher manter-se pequeno, centrar-se no apoio emocional e ao mesmo tempo participar em campanhas para a defesa dos direitos dos seus membros e/ou promover um ciclo de palestras sobre a sua problemática).
- 2) Encontrar um local para realização das reuniões – deve ser considerada a frequência das reuniões, a duração do grupo e condições físicas especiais do espaço para atender às necessidades dos membros (ex. rampas, elevadores).
- 3) Definir a gestão de recursos e a criação de serviços a fornecer pelo grupo – gerir as despesas, contratar profissionais (ex. oradores ou consultores) e fornecer serviços (ex. transporte para os membros do grupo).

- 4) Duração do grupo – estabelecer entre os membros um compromisso de tempo e energia, quer para a fundação do grupo, quer para o funcionamento efectivo do mesmo.

## **2.8. DIVULGAÇÃO DO GRUPO**

A divulgação do grupo é um dos pontos chave do recrutamento de membros para um GAM. É necessário ir ao encontro dos possíveis interessados, de todos aqueles que correspondam às características definidas para o grupo e seus participantes.

- Criar brochuras sobre o GAM com as suas propostas (que estilo de grupo é) e dados logísticos – local de encontro; dia e hora da primeira reunião pública (entende-se por reunião pública, uma reunião com os membros fundadores e membros recrutados por estes); forma de contacto com os membros do grupo central responsáveis pelo recrutamento.
- Imprimir e distribuir folhetos do GAM.
- Falar com médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais e responsáveis por organizações que contactam directamente com a população alvo.
- Falar com os fundadores de grupos já existentes e saber quais os métodos utilizados para o recrutamento de membros para os grupos.

## **2.9. PRIMEIRA REUNIÃO**

Após a consolidação do relacionamento entre os membros do núcleo, é necessário proceder ao planeamento da primeira reunião pública do grupo. Os membros fundadores devem partilhar responsabilidades nesta reunião. Todas as tarefas definidas para a reunião podem ser partilhadas: servir de co-orientador, fazer os preparativos no espaço da reunião, dar as boas vindas aos novos membros, fazer refrescos ou café. A partilha das responsabilidades é da maior importância desde a

primeira reunião, permitindo dar uma ideia aos outros membros de alguns princípios em que assenta o modelo de ajuda mútua.

A primeira reunião deve, em termos de tempo, permitir que todos os membros se apresentem e falem acerca das necessidades a que o grupo pretende responder. A reunião deve terminar com um acordo sobre as necessidades do grupo e regularidade dos seus encontros.

As reuniões subsequentes devem incluir tempo para o debate do tema dominante do grupo. Alguns grupos incluem nas suas reuniões actividades (sessões de esclarecimento, projecção de filmes, debates) que complementam a vertente de suporte emocional do grupo de ajuda mútua.

## **2.10. FONTES DE APOIO NA COMUNIDADE**

Um motivo comum para a falha de alguns GAM's é tornarem-se muito isolados por não recorrerem às fontes de apoio comunitário existentes que podem e devem apoiá-los.

Uma fonte de apoio natural para um grupo de ajuda mútua são as associações nacionais ou ligas que se dedicam às mesmas problemáticas que unem os elementos do GAM. As vantagens deste tipo de relação incluem frequentemente, a cedência de documentação e material audiovisual sobre a problemática que originou o GAM. Os profissionais dessas instituições podem colaborar na organização de algumas reuniões, palestras, no acompanhamento individual ou consultadoria para a resolução de necessidades ou preocupações específicas.

As associações, embora importantes fontes de apoio, não são o único elo de ligação possível de um GAM à comunidade e aos seus recursos. Existem fontes de apoio governamental (Câmaras Municipais, Juntas de Freguesia e Casas do Povo) ou comunitário (instituições privadas de solidariedade social, organizações não governamentais), que mediante circunstâncias favoráveis podem fomentar e sustentar a existência de um ou mais GAM's e empreender este tipo de encargos de acordo com necessidades sentidas na sua população alvo. O tipo de apoio mais frequente passa pela cedência de espaço, mas consoante as possibilidades financeiras da organização comunitária em causa, o apoio fornecido pode ser financeiro ou de meios técnicos.

As fundações ou instituições privadas com fins lucrativos podem também ser contactadas no sentido de prestar apoio esporádico ou parceria permanente em programas independentes de ajuda. Estas ligações à comunidade são menos frequentes, tanto por uma questão de falta de divulgação do interesse das organizações, como por falta de iniciativa dos GAM's que têm tendência a descurá-las à partida.

### **2.11. FILIAÇÃO EM GRUPOS MAIS ABRANGENTES OU ASSOCIAÇÕES**

Muitos GAM's escolhem filiar-se numa organização ou modelo nacional que se dirija ao problema ou preocupação de interesse do grupo. Alguns, contudo, preferem permanecer independentes. Existem vantagens e inconvenientes para cada uma das opções. Ambas devem ser consideradas cuidadosamente, pelos elementos do grupo. É essencial procurar informações exactas sobre cada uma das opções e dos compromissos envolvidos. Devem ser tomados cuidados similares quanto ao envolvimento em programas comunitários e governamentais.

Apesar de se tornar importante desenvolver relações positivas com todos os serviços da comunidade e organizações de saúde é necessário considerar o tipo de condicionamentos, obrigações e vinculações que estas relações possam acarretar.

Alguns grupos procuram alianças com profissionais e organizações comunitárias. Outros preferem a neutralidade e auto-suficiência. Qualquer que seja a escolha, é aconselhável encontrar formas que permitam ligações aceitáveis que possibilitem ao grupo aceder a respostas profissionais individuais e aos sistemas de ajuda profissionais.

---

### **3. PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DE UM GAM**

Manter um GAM requer tanto esforço como dar-lhe início. Alguns até diriam que requer mais esforço. Os GAM's enfrentam uma necessidade constante de renovação.

Um importante passo no desenvolvimento de qualquer grupo de ajuda mútua é o processo de ajudar os membros a sentirem-se confortáveis e seguros no grupo e a respeitarem-se mutuamente.

É importante estabelecer acordo mútuo em relação aos objectivos e regras do grupo, não só quando este se forma, mas também aquando da entrada de novos membros. Pode acontecer que alguns membros de um grupo tenham diferentes expectativas e receios. Algumas pessoas poderão ter expectativas irrealistas, como, por exemplo, pensar que o grupo lhes vai arranjar um emprego (IBE, 1994).

#### **3.1. AMBIENTE FÍSICO DAS REUNIÕES**

O meio físico tem um importante papel na maneira como as pessoas se sentem confortáveis e seguras, tanto no aspecto estético, como das dinâmicas territoriais e políticas. Reunir sistematicamente na casa particular de alguém pode, por exemplo, erguer barreiras contra certos membros do grupo que assumem papéis de liderança, baseados no seu relacionamento com o anfitrião. É preferível optar por um espaço neutro como uma colectividade ou um hospital, ainda que experiências pessoais (ou sentimentos acerca da instituição) possam afectar de forma adversa a capacidade de participação de alguns elementos.

A envolvente física das reuniões deve ser organizada cuidadosamente, tendo em conta os seguintes pormenores (Carmo,2000):

- O local deve proporcionar o conforto físico adequado: em salas excessivamente frias, quentes ou húmidas, as pessoas têm tendência a distrair-se e a não participar;
- As paredes e a decoração não devem ser distractivas, para não fomentar a desconcentração;
- A disposição das cadeiras em círculo ou à volta de uma mesa favorece as trocas mútuas, enquanto que as disposições que fazem sobressair o líder promovem a dependência e os participantes terão tendência a dialogar somente através deste.
- O equipamento de comunicações (telefone, fax, etc.) deverá ser desactivado, a fim de evitar interrupções.

### 3.2. FASES DE DESENVOLVIMENTO DE UM GRUPO

Como todos os outros grupos, os GAM's têm fases desenvolvimentais. A sua tipificação varia com os autores, de acordo com a importância que dão aos critérios diferenciadores das diversas fases. Adoptamos o modelo apresentado por Karen Hill no Guia para GAM "Helping you, helps me"(1987), onde são descritos sumariamente, quatro estádios:

- a) Formação – Começa quando as pessoas tentam encontrar outras que partilhem o seu problema ou preocupação. As reuniões são caracterizadas por não terem padrões comportamentais estabelecidos e as discussões não serem muito abertas.
- b) Normalização – O grupo começa a desenvolver relacionamentos com outros grupos ou estruturas de apoio na comunidade. As rotinas de reunião começam a desenvolver-se. As discussões tornam-se mais abertas. As amizades estabelecem-se. Os membros começam a chegar a acordo acerca do objectivo do grupo e das que actividades que é necessário implementar. Desenvolvem-se expectativas acerca do comportamento apropriado que o grupo deve ter.
- c) Tempestade – Alguns podem chamar-lhe a fase da adolescência do grupo. Podem surgir desacordos acerca do objectivo, actividades e expectativas do grupo. É um período de questionamento.
- d) Execução – É uma fase de maior estabilidade, com regras de funcionamento claramente definidas e divisão de tarefas explicitadas: os papéis dos membros são estabelecidos, normalmente, sem que alguém o tenha planeado; as expectativas são claras; o objectivo e actividades do grupo foram aceites. O grupo sente-se mais confiante, o conflito entre os membros tem tendência a diminuir em termos de frequência e gravidade.

Importa referir que estas fases não são estanques. Por vezes e à medida que o grupo se vai desenvolvendo, pode ocorrer o retorno às fases mais precoces. Apesar de poder causar desconforto, faz parte da evolução natural de qualquer grupo.

É muito importante, para o profissional de ajuda, identificar a fase em que o grupo se encontra, uma vez que cada etapa da sua estruturação apresenta uma configuração com necessidades específicas que exigem formas de intervenção diferentes.

### **3.3. CONFIDENCIALIDADE**

A confiança entre os membros é o fundamento para a eficácia futura de um GAM. As pessoas têm de se sentir seguras acerca da confidencialidade, geralmente interpretada como *“o que é escutado no grupo, permanece no grupo”*. Eis algumas das questões levantadas acerca da confidencialidade em grupos de ajuda mútua:

- Os membros podem falar fora do grupo acerca do que é ouvido nas reuniões?
- Os temas abordados podem ser discutidos fora do grupo se o nome da pessoa em questão não for mencionado?
- Devem os membros certificar-se de que é mantida a confidencialidade em cada assunto específico?

Estas questões devem ser resolvidas no início de cada grupo e revistas sempre que sejam admitidos novos membros no grupo.

Embora ninguém se sinta confortável imaginando que as preocupações que partilha, sejam usadas para divertimento de outros, os membros fazem frequentemente uma distinção entre partilha ética e mera “bisbilhotice”. Por vezes, os membros dizem: *“Partilha a minha história com sensibilidade se pensares que pode ajudar alguém fora do grupo, mas não uses o meu nome”*; ou *“se pensares que a minha experiência pode ser útil para alguém fora do grupo, pergunta-me primeiro. Eu gostava de decidir com quem partilhar, ou pelo menos saber quem mais terá conhecimento”* (Burstein, Califórnia Self-help Center).

*“Eu protejo a minha própria informação. Não digo nada que me arrependa mais tarde”*, podem ser palavras duma pessoa prudente. No entanto, no calor duma intensa discussão de grupo, especialmente num GAM dedicado a uma condição estigmatizante e em que as pessoas se sentiram sós durante muito tempo, a partilha de experiências pode suscitar uma torrente de sentimentos. Quando estes fluem, as pessoas podem surpreender-se a si mesmas com o que é dito.

Para evitar estas situações, alguns grupos preferem identificar tudo o que necessita de obedecer à regra da confidencialidade dizendo algo como: *“Eu gostaria que o grupo soubesse isto, mas é para ficar no grupo”*.

Os novos membros frequentemente perguntam *“Como é que eu sei que os membros do grupo irão de facto manter a confidência? Agora todos eles dizem que sim, mas como poderei ter a certeza?”* A ideia de que os membros têm tendência a cumprir a regra da confidencialidade porque também querem ser protegidos por ela, pode ser tranquilizante para o novo membro do grupo. Também poderá ser aconselhado a medir gradualmente o conteúdo do que diz, em importância e emoção até se sentir mais seguro.

Uma boa norma é discutir, à partida, estes e outros aspectos da confidencialidade, dando a oportunidade de todos os membros serem ouvidos e respeitados todos os pontos de vista. Por vezes, quando o assunto da confidencialidade é abordado, o elemento mais conservador poderá ter tendência para o conformismo, quando a sua posição é diferente da maioria (em especial, se for o último a falar), o que poderá dar origem a um conflito latente. Depois da discussão, o nível de confidencialidade é geralmente estabelecido consoante o nível de conforto do membro mais conservador.

A discussão sobre este tema é da máxima importância, fundamenta a confiança e estabelece uma base para trocas seguras à medida que o grupo se desenvolve.

O grupo só deverá avançar para outros assuntos quando todos os membros se sentirem confortáveis em relação a esta questão. Os transgressores das regras de confidencialidade estabelecidas, podem ser convidados a deixar o grupo.

### **3.4. LIDERANÇA**

Alguém tem de tomar a iniciativa de formar um grupo e mantê-lo em actividade. Um líder de um GAM é, geralmente, um membro dedicado ao grupo que

se voluntaria para conduzir as reuniões e coordenar as obrigações extra-administrativas que asseguram a existência do grupo. Esta função pode ser assumida por uma ou várias pessoas ou até por um profissional. Muitos grupos sentem que precisam de um líder, enquanto outros preferem não nomear ninguém (IBE,1994). As formas de liderança adoptadas dependem da opção dos seus membros mas os conceitos de partilha e democracia estão sempre presentes. Alguns optam por um tipo de liderança “centrada no grupo”, autodirigido e autoresponsável, ou seja, o grupo é como um todo, único e poderoso líder (Kisnerman,1977). Outros, consideram mais consonante com as suas características e objectivos a “liderança rotativa”. Um exemplo deste tipo de liderança pode ser encontrado nos Alcoólicos Anónimos. Como preservam o anonimato optam por uma mudança regular de líder. É frequente, o recurso a um líder auxiliar. A maioria dos GAM's prefere contudo, um estilo de liderança partilhada.

### **3.4.1. LIDERANÇA PARTILHADA E AMBIENTE DINÂMICO DAS REUNIÕES**

O conceito de partilha é central para o desenvolvimento de um GAM com sucesso. Partilhar, torna o grupo coeso, produz sentido de pertença e estabelece uma atmosfera de abertura e união.

É importante cultivar, deliberadamente, um sentido de responsabilidade partilhada. Os membros devem sentir-se comprometidos com o grupo e encorajados a contribuir com quaisquer competências ou talentos que tenham para partilhar. A estrutura e hábitos do grupo devem transmitir que o envolvimento dos membros é necessário e bem-vindo.

A liderança partilhada pode ser muito vantajosa num GAM por garantir o princípio da democratização e facilitar o envolvimento pessoal e sentido de responsabilidade de todos os membros. A partilha da liderança além de assegurar a participação efectiva de todos os membros potencia a continuidade do grupo.

Deve-se estabelecer o hábito de partilhar tarefas e recursos desde a fase de formação do grupo. No início, é aconselhável que haja pelo menos duas pessoas que assumam a coordenação das actividades e evitar que seja uma única pessoa a acarretar com todas as responsabilidades. A curto prazo será mais fácil motivar e envolver outros elementos. Eis algumas estratégias que podem permitir aumentar a liderança partilhada num GAM:

- a) Peça às pessoas individualmente para o ajudarem, ou aos outros líderes, em tarefas específicas e projectos nos quais suspeite que eles possam estar interessados. Isto dá-lhes experiência sem muita responsabilidade, e a oportunidade de interagirem com outras pessoas.
- b) Baseie-se em amizades já existentes no grupo, juntando duas ou três pessoas para a realização de projectos em conjunto.
- c) Sugira que duas pessoas se tornem co-secretários, ou co-presidentes de algum cargo ou comité e que em conjunto assumam essa responsabilidade.
- d) Elogie os membros pelas suas contribuições no grupo. Além de ser estimulante, ajuda a compreender o trabalho feito.
- e) Evite a culpabilização quando forem cometidos erros ou as oportunidades se perderem. Em vez disso, assinale-os como experiência e assumam-na como grupo. Quando apropriado, refira os seus próprios erros e lições que aprendeu, o que desmistifica e torna mais próximas, tanto as tarefas como a liderança.

### **3.4.2. PREVENIR O ABANDONO DOS LÍDERES**

Para algumas pessoas as funções de liderança acarretam aumentos significativos de stress que conduzem ao abandono dos respectivos cargos. Resultados de uma investigação conduzida pelo Self-Help Network of Kansas indicam que os líderes experienciam abandono, mas a níveis mais baixos do que os profissionais de ajuda. Pensa-se que o apoio mútuo que existe num GAM pode actuar como amortecedor do stress dos seus líderes. Existem contudo, três situações específicas que podem originar tensão e conduzir ao abandono do cargo de liderança ou até do próprio GAM: ambiguidade do papel do líder pode originar confusão relativamente ao nível de participação que este deve assumir; conflito entre os valores pessoais do líder e os objectivos do grupo; conflito entre o papel de líder e as dificuldades que originalmente o trouxeram ao grupo.

Estes problemas devem ser abordados claramente com os líderes actuais e/ou potenciais, envolvendo todos os membros no processo de desenvolvimento e clarificação das tarefas num ambiente de colaboração e apoio, identificando responsabilidades e solidificando valores comuns de modo a renovar o sentido de pertença ao grupo.

### **3.5. FACILITAR UM GAM**

O facilitador é muitas vezes confundido com o líder do grupo. Existem diferenças entre ambos, quanto à sua postura e função dentro de um grupo.

Os grupos são por vezes iniciados por facilitadores que se retiram quando os GAM's estão consolidados, passando a desempenhar funções de consultoria no que diz respeito à orientação e desenvolvimento da dinâmica de grupos.

Um bom facilitador deverá possuir conhecimentos de dinâmica de grupos, direccionar as actividades para os objectivos estabelecidos, ter competências para iniciar actividades, lidar com situações de conflito, enfatizar os aspectos positivos do grupo e encorajar os seus membros a identificarem e avaliarem alternativas para a resolução dos seus problemas. Além disso, deve estar envolvido e preocupar-se com o bem estar do grupo, ser um bom ouvinte, valorizar e respeitar cada membro individualmente. A tomada de decisões não é da competência de um facilitador mas dos elementos do GAM. Ao facilitador compete estimular a tomada de decisões pelos membros do grupo, tornando-os autónomos, responsáveis e com iniciativa.

### **3.6. INTEGRAÇÃO DE NOVOS MEMBROS**

A integração de novos elementos é um desafio para qualquer grupo. A continuidade deste depende do sucesso obtido na integração de novos membros.

Para muitas pessoas juntar-se a um Grupo de Ajuda Mútua é um grande passo. É natural que se sintam um pouco inseguras e na expectativa de ver o que acontece.

A integração de um elemento num grupo dá origem a procedimentos sociais. Adicionalmente às boas vindas verbais, o grupo deve dispor-se da seguinte forma: os membros mais antigos no grupo devem ficar entre os elementos recém chegados, em vez de se juntarem aos já anteriormente conhecidos. Os recém chegados devem ter o conhecimento da história do grupo antes da primeira reunião. Alguns grupos têm membros designados especificamente para dar as boas vindas aos novos membros, ajudando-os a tornarem-se parte do grupo. Fornecer os nomes e números de telefone dos membros pode

ajudar a dissipar o desconforto de “ser novo” e ao mesmo tempo aumentar o sentido de pertença.

Um meio simples, mas seguro, de integração é deixar o novo membro ouvir as histórias dos mais antigos e depois contar a sua própria história, se assim o desejar. Esta estratégia, funciona melhor com pequenos grupos recém formados. Em grupos mais antigos, a repetição das histórias poderá conduzir à saturação dos membros. Para contornar este inconveniente, pode-se optar por outras formas de integração: convite do novo membro para um evento social do grupo de ajuda mútua; reunir um sub-grupo de novos membros, que depois de um certo período, poderá decidir se quer juntar-se ao grupo já estabelecido, formar um grupo próprio ou sair, caso sinta que as suas necessidades imediatas foram satisfeitas.

### **3.7. CONTINUIDADE**

A continuidade de um grupo de ajuda mútua é, muitas vezes, a maior dificuldade. É importante referir que o conceito de continuidade não é aqui entendido como a participação contínua dos membros fundadores, mas sim como a existência do próprio grupo, um lugar onde as pessoas podem ter suporte, independentemente da permanência de qualquer um dos seus elementos.

A continuidade é reforçada se os membros se sentirem responsáveis pelo grupo, coerentes entre si e no próprio grupo. O apoio vindo do exterior também ajuda a manter a continuidade. Assim que um grupo se torna estável, a sua reputação cresce na comunidade. Médicos e outros técnicos podem recomendar o grupo a pessoas que possam beneficiar do mesmo. O grupo pode escolher representantes para reuniões, conferências e envolver-se em campanhas educativas e de defesa de direitos na comunidade.

A mudança de liderança e a fraca assiduidade dos membros constituem as razões mais comuns para que os grupos, de repente, cheguem ao fim. Se um líder,

mantém um grupo em níveis organizados, pode não ser fácil para um GAM, substituí-lo ou estabilizar a sua actividade regular. A recolha de informação sobre a forma como os membros de outros grupos de ajuda mútua, mais experientes, resolveram este tipo de problemas e a sua discussão dentro do próprio grupo, podem ajudar a ultrapassar as dificuldades.

### **3.8. FIM DO GRUPO: ABANDONO**

Alguns membros podem participar em grupos por vários anos, enquanto outros ficam somente por alguns meses. Algumas pessoas podem necessitar de um período mais longo para expressar as suas emoções, enquanto outras podem integrar-se num período de tempo mais curto. É também, importante aceitar o facto de que há pessoas que nunca se deixarão envolver pessoalmente, porque não querem ou receiam ser ajudadas. As pessoas ficam num grupo até preencherem certas necessidades e saem quando sentem que o problema que as conduziu ao grupo foi ultrapassado. Se o grupo ajudou alguém a tornar-se mais independente e mais integrado na sua comunidade, deve sentir que a partida desse membro é um sucesso e não uma perda. O princípio primário da ajuda mútua é que se pode beneficiar por ajudar os outros (IBE, 1994). O sentimento de pertença ao grupo será transferido para os membros que continuarem, o que irá refazer o núcleo do grupo, a sua maior força.

Excepto no caso dos grupos de tempo limitado, onde todos os membros começam e acabam ao mesmo tempo, o sentimento de pertença ao GAM tende a flutuar bastante. A constituição de grupos limitados no tempo é muitas vezes propositada, para que os membros sejam capazes de sair da protecção de um grupo directamente para a sua comunidade. Alguns membros dos grupos de tempo limitado tornam-se líderes na formação de novos grupos.

---

## 4. IMPORTÂNCIA DOS GAM'S NA COMUNIDADE

Os GAM's têm vindo a ter um impacto crescente nas nossas sociedades. Além de propiciarem benefícios para os seus membros, procuram virar-se para o exterior, assumindo uma postura activa, considerando os problemas dos seus elementos como resultado directo da sociedade onde se inserem.

Apresentamos seguidamente diversas formas de participação comunitária dos GAM's. O seu impacto na comunidade é proporcional à mobilização conseguida. A associação dos GAM's a organizações com objectivos semelhantes, de maiores dimensões e recursos, permite obter resultados mais eficazes e abrangentes.

DIVULGAÇÃO – A divulgação dos GAM's é uma forma de inserção mas também uma forma de prestar um serviço útil à comunidade. Publicitando os seus serviços, os GAM's alargam os benefícios resultantes da sua frequência a uma população mais vasta e com isso validam a sua própria existência. Esta é uma actividade partilhada pela maioria dos grupos uma vez que é um dos passos essenciais para o recrutamento de membros.

CAMPANHAS DE SENSIBILIZAÇÃO – Alguns GAM's envolvem-se activamente em campanhas de sensibilização e educacionais acerca da problemática com que lidam. Os métodos usados para conseguir este objectivo incluem: sessões de esclarecimento em escolas e outros locais públicos; distribuição de material informativo; organização de conferências de imprensa e campanhas nos meios de comunicação social.

DEFESA DE DIREITOS – O crescimento pessoal é usualmente o objectivo primário da maioria dos membros dos GAM's. Uma vez atingido este objectivo, os membros podem interessar-se por resolver os problemas de forma organizada, através do envolvimento da sua comunidade e/ou país.

Os esforços de defesa de direitos podem ser em proveito duma pessoa em especial (em situação particular de discriminação) ou dirigidos a todas as pessoas afectadas pelo mesmo problema, independentemente da sua participação em GAM's ou outras associações. As áreas mais frequentes de defesa de direitos incluem: emprego, licenças de condução, acesso a actividades recreativas, etc.

As iniciativas de defesa de direitos podem ir desde campanhas públicas de informação, a esforços colectivos por parte dos cidadãos, constituindo-se como grupos de pressão, para mudar as políticas governamentais ou conseguir melhores serviços.

Obviamente, a extensão com que os GAM's se envolvem em actividades de defesa de direitos, depende, em larga medida, do clima político e social da comunidade e do país onde se inserem.

ANGARIAÇÃO DE FUNDOS – Em alguns países (não é o caso de Portugal) os GAM's são patrocinados pelo governo ou organizações de grande poder económico. Alguns GAM's recebem quantias modestas de associações regionais ou nacionais a que se encontram filiados. A maioria necessita, contudo, de se auto-financiar.

A angariação de fundos é um assunto vital para os GAM's não só para fazer face a despesas básicas, associadas à manutenção do grupo (aluguer de espaço, serviço telefónico, correio, materiais, pagar a um facilitador, etc.) mas também para suportar outras actividades de tipo comunitário: elaborar, publicar e enviar um boletim; adquirir material; financiar actividades sociais; facilitar a participação em encontros e/ou conferências; fornecer apoio financeiro aos seus membros, etc.

O financiamento é, frequentemente, um dos primeiros assuntos a ser discutido quando o GAM é formado. É necessário ter em atenção a finalidade e os objectivos do grupo para considerar as verbas que é necessário angariar.

CONFERÊNCIAS E WORKSHOPS – A organização de workshops e conferências pode ser uma actividade para um ou mais grupos, dirigida aos seus membros mas também a outras pessoas que demonstrem interesse nos assuntos a tratar. Noutros casos, o grupo pode querer dar oportunidade a todos ou alguns dos seus membros de assistir a uma conferência ou fazer uma viagem para visitar outro grupo. Este tipo de actividades está frequentemente dependente da capacidade auto-financiadora do grupo.

ACTIVIDADES RECREATIVAS E DE FORMAÇÃO – Certos grupos sentem a necessidade de promover actividades que permitam melhorar a interacção entre os

seus membros, em contextos mais informais: assistir a um concerto ou evento desportivo, viagens ou visitas de estudo, picnics ou jantares, etc.

Alguns GAM's mais empreendedores ou organizações regionais/nacionais podem fornecer oportunidades para fazer cursos de formação em diversas áreas. Este tipo de actividades requer recursos mais sofisticados, materiais, equipamento e recursos humanos qualificados, nem sempre compatíveis com os recursos financeiros de muitos grupos.

COOPERAÇÃO COM AS ASSOCIAÇÕES – Em alguns casos a criação e crescimento de um GAM conduz à formação de uma organização regional ou nacional. Noutros casos, são as organizações regionais e nacionais que precedem o desenvolvimento dos GAM's nos seus países.

O modo como esta relação está formalizada varia de país para país e de problemática para problemática. Por vezes, os membros de um GAM são sócios duma associação regional ou nacional. Outras vezes, uma associação regional ou nacional tem várias filiais e os GAM's são uma parte desses esforços locais para fornecer suporte.

Portugal tem ainda, muito trabalho pela frente nesta área. Muitas das vertentes de participação acima abordadas têm uma expressão muito limitada no nosso país. Esta realidade pode vir a ser alterada, num futuro próximo, pela crescente divulgação das opções de intervenção comunitárias existentes e colaboração de pessoas empreendedoras e motivadas.

---

## 5. CONCLUSÃO

“O futuro já não é o que era” (Santos,1994). A relação de cada ser humano com o mundo que o envolve é cada vez mais transitória, mais efémera. O padrão de relações sociais alterou-se substancialmente. Vivemos um modelo relacional em que cada homem conhece e se relaciona com muita gente, mas de forma extremamente limitada e superficial, circunscrita quase a uma mera interação entre papéis sociais.

Os GAM's fornecem uma resposta às principais mudanças na vida familiar e social. Embora a família alargada e as interações face-a-face se tenham tornado cada vez mais escassas, as pessoas continuam a ter necessidade de suporte, intimidade e relações pessoais. Os GAM's retomaram na comunidade algumas das funções que a rede familiar, de amigos e vizinhos assumiam e eram tão importantes no passado.

Habermas (1989, in Kelleher, 1994) considerou os grupos de ajuda mútua como parte de um movimento social que oferece às pessoas não apenas a possibilidade de reconstruir as suas identidades, mas também de desempenhar um papel activo na revitalização da esfera pública. O próprio conceito da ajuda mútua reacende a noção de comunidade, bem patente na expressão “*hoje ajudo, como um dia fui ajudado, e posso pedir no futuro a essas pessoas para continuarem esta cadeia de ajuda*”.

As sociedades contemporâneas são afectadas por dois processos dinâmicos e complexos que emolduram o mundo actual: mudança acelerada dos acontecimentos sócio-políticos; agravamento das assimetrias sociais. Estas mudanças têm-se desenvolvido a par de profundas alterações do sistema social. Os grupos sociais têm cada vez mais a tendência para abandonarem os sistemas centralizados de apoio institucional, substituindo-os por sistemas de auto-iniciativa (Naisbitt,1988). Os avanços da tecnologia médica, fizeram emergir novas preocupações pelos direitos do doente, destruindo o mito do “*deus de bata branca*” (Toffler, 1983). Vincent (1992, in Kelleher, 1994) afirmava que a força dos grupos de ajuda mútua, dentro dos sistemas de saúde, residia no *empowerment* dos seus membros e no incentivo à mudança das perspectivas médicas mais ortodoxas. O reconhecimento dos limites da tecnologia e da ajuda profissional tem conduzido à procura de outro tipo de respostas de ajuda, não especializada: o recurso a pessoas com quem possa ser estabelecida uma identificação, alguém que experienciou um

problema semelhante e está disponível para ouvir e partilhar a sua experiência pessoal. *“Many health professionals believe self-help will be a routine form of health care in the future”* (Self-Help Network of Kansas, s.d.:1).

---

## BIBLIOGRAFIA UTILIZADA

- ✓ A Manual for Epilepsy Self-Help Groups (1994). Self-Help Commission of the International Bureau for Epilepsy. Sandra Parks-Trusz.
- ✓ ARNTSON, P., DROGE, D.(1987). Social support in self-help groups, Communicating Social Support. Beverly Hills:Sage.
- ✓ Burstein, B. California Self-Help Center
- ✓ CARMO, H. (2000). Intervenção Social com grupos. Universidade Aberta.
- ✓ DAMEN,S., MORTELMANS, D., VAN HOVE, E. ( 2000). Self-help groups in Belgium: their place in the care network, Sociology of Health& Illness, Vol.22, nº.3.
- ✓ FREIRE, P., MACEDO, D. (1990). Alfabetização: leitura do mundo, leitura da palavra. Paz e Terra.
- ✓ Hill, K. (1987). Helping You Helps Me: A Guide Book for Self-Help Groups. Ottawa: Canadian Coucil on Social Development.
- ✓ Kelleher, D. (1994). Challenging Medicine. in Gabe, J.; Kelleher, D.; Willians, G.
- ✓ KISNERMAN, N. ( 1980). Serviço Social de Grupo. Editora Vozes.
- ✓ Monteiro, F. R. (1999). Ajuda Mútua e Reabilitação. Reabilitação e Comunidade – Actas da 1ª Conferência “Reabilitação e Comunidade” Junho 1996, Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- ✓ NEWTON, G. ( 1984). Self-help groups. Can they help?. Journal of Psychosocial Nursing, 22.
- ✓ SANTOS, B. S. (1994). Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade. Edições Afrontamento.
- ✓ TOFFLER, A.(1991). Os novos poderes. Livros do Brasil.

---

## LEITURAS RECOMENDADAS

- ✓ Bertcher, H.J. (1979). Group Participation: Techniques For Leaders and Members. Beverly Hills: Sage Publications.
- ✓ Bertcher; H.J.; Maple, F.F. (1977). Creating Groups. Beverly Hills: Sage Publications.
- ✓ Burns, J.; Lenko, S.; Blatthazar, H. (1989). Resources for Self-Help: Materials Held by National Voluntary Organizations in Canada. Ottawa: Canadian Council on Social Development.
- ✓ Gartner, A & Riessman, F. (1977). Self-help in the human services. San Francisco: Jossey-Bass.
- ✓ Hill, K. (1987). Helping You Helps Me: A Guide Book for Self-Help Groups. Ottawa: Canadian Coucil on Social Development.
- ✓ Humm, A. How To Organize a Self-Help Group. New York: National Self-Help Clearinghouse.
- ✓ Katz, A.H. (1987). Partners In Wellness – Self-Help Groups And Professionals. California Department of Mental Health, Office of Prevention.
- ✓ Katz, A. H. & Bender, E.I. (1976). The Strength in us.
- ✓ Katz, A.H. & Bender, E.I. (1990). Helping one Another: Self-Help Groups in a Changing World.
- ✓ Katz, H. *et.al.* (1992). Self-Help: Concepts & Applications. Philadelphia: The Charles Press.
- ✓ Lawson, L.G.; Donant, F.D.; Lawson, J.D. (1982). Lead On! The Complete Book For Group Leaders. California: Impact Publishers.
- ✓ Mallory, L. (1984). Leading Self-Help Groups. New York: Family Service America.

- 
- ✓ Miller, S. (1989). North American Self-Help Clearinghouse Resource Catalogue. Ottawa: Canadian Council on Social Development
  
  - ✓ Ogg, E. (1978). Partners in Coping: Groups for Self and Mutual Help. Public Affairs Pamphlet.
  
  - ✓ Powell, T.J. (1987). Self-help organization and professional practice. Silver Springs, Maryland: National Association of Social Workers.