

Relatório sobre a acção de formação em matéria da advocacia, decorrida de 7 a 8 de Julho de 2004

Cerca de 32 pessoas participaram na acção de formação em matéria da advocacia, que começou às 9 horas na quarta-feira, dia 7 de Julho e terminou às 16:30 horas na quinta-feira, dia 8 de Julho de 2004

Esperava-se mais pessoas e, por conseguinte, o workshop foi convocado num local bastante grande, o que afectou a sua ministração, da perspectiva do facilitador.

O programa seguido encontra-se apenso com os apontamentos sobre os contributos e o trabalho em grupo preparado pelos participantes. Esse relatório deve ser facultado aos participantes.

O workshop foi ministrado em inglês com interpretação simultânea em português. O facilitador utilizou os auriculares e os participantes conversaram à vontade em português.

No fim do workshop os participantes preencheram uma avaliação de capacidades, onde ofereceram os seus conhecimentos ao grupo e identificaram áreas onde desejavam adquirir mais conhecimentos. Esse formulário deve ser facultado ao comité directivo e, possivelmente, aos participantes, se for possível catalogá-lo adequadamente.

Observações do facilitador

1. No plano logístico, o programa correu sem percalços, com os participantes a poderem prestar atenção ao workshop e aparentemente satisfeitos com estes arranjos.
2. Uma vez que se esperava um grupo maior, o facilitador não preparou nem executou uma sessão alargada de introdução e apresentação das expectativas. Em retrospectiva, o tempo disponível teria limitado o impacto de uma tal sessão, mas talvez teria dado àqueles com experiência na área da advocacia uma maior oportunidade de demonstrar essa experiência e vê-la afirmada em sessão plenária. A sessão de partilha de histórias proporcionou esta oportunidade em grupos, mas é difícil avaliar o impacto desta sessão ou a adequação das histórias porque a sessão decorreu apenas em português.
3. No primeiro dia, o facilitador decidiu jogar 'Star Power' com o grupo, recorrendo ao auxílio dos intérpretes para a classificação de cada ronda. Os lugares fixos, corredores estreitos, acústica e diferenças linguísticas dificultaram o jogo e prejudicaram os participantes que não podiam observar a dinâmica noutras partes da sala. Dado as limitações de tempo, o jogo teve de ser interrompido e os seus efeitos pedagógicos foram inferiores aos que se esperavam. O facilitador subestimou os constrangimentos do local.

4. Por conseguinte, o segundo dia foi precipitado e não foi possível dividir o grupo em dois para o exercício da análise de campo sobre as forças – focando-se inicialmente nos conhecimentos e nos assuntos reais na segunda ronda. Se surgir uma outra oportunidade, a análise deve ser feita com grupos de coligação ou de campanha, pois os participantes ainda não entendem como adiar os passos de entrar em acção a favor de uma análise apropriada da situação.
5. O tempo foi insuficiente para concluir o programa conforme previsto. Os exercícios e informes em plenária demoraram mais, não só por motivos de interpretação como também pelo facto de os participantes reflectirem sobre o conteúdo e o processo. Igualmente, os intervalos de almoço, que duraram 2 horas devido aos arranjos logísticos, permitiram apenas 4½ horas de contacto por dia, um factor inesperado.

Conclusão

Um formulário de avaliação será distribuído aos participantes, que será devolvido à Angola 2000. Foram feitas algumas observações finais e os participantes revelaram-se calorosos na sua apreciação do workshop, mas a avaliação deve tomar em conta o *feedback* posterior e o desempenho.

Da perspectiva do facilitador, seria necessário ter mais 4 horas para desenvolver melhor os conhecimentos e elaborar adequadamente um conjunto de normas de advocacia.

ANEXO

Visão geral do workshop e apontamentos

Apontamentos para os participantes

O que é advocacia?

Os participantes debateram esta pergunta entre eles e desenvolveram as afirmações que se seguem–

- ☞ Campanha desenvolvida por grupo a favor da defesa dos direitos do grupo,
- ☞ Defesa dos interesses do lesado,
- ☞ Arte de defesa de princípios legais; mecanismo de garantia dos direitos fundamentais do cidadão,
- ☞ Intervir em favor de alguém; conhecer o problema vivido; envolve poder para ouvir alguém com poder,
- ☞ Acto de dar a conhecer os procedimentos legais junto dum problema jurídico,
- ☞ Estrutura montada para defesa da sociedade,

- ☞ Permite dar voz, vez, oportunidade para quem não tem no campo social e político, jurídica,
- ☞ Revela nas relações homem-homem, homem-mulher e homem-Deus. Social-campanhas jurídicas e a favor de si mesma.
- ☞ influencia o poder no aspecto legal para melhorar as condições duma comunidade,
- ☞ actuar, intervir a favor de (instituição, organização e pessoa)

História de advocacia

Os participantes reflectiram sobre acções bem sucedidas que podem contribuir para melhorar os procedimentos, políticas, programas ou comportamentos da instituição ou organização. Em cada um dos quatro grupos, quatro pessoas partilharam as suas histórias. Depois os grupos reflectiram sobre as lições que tiraram destas histórias em matéria da advocacia em Angola.

Os relatórios destes grupos também se resumiram em lições gerais em prol da advocacia.

GRUPO 1:

Titulo: CAMPANHA DE ADVOCACIA SEM CONHECIMENTOS DOS PROCEDIMENTOS LEGAIS.

Lições:

- conhecer a realidade
- conhecer os pressupostos legais
- capacitar/treinar/despertar para a cultura do recurso à lei
- mudança de mentalidade(processo)
- acção colectiva (parcerias)
- trabalhar com as pessoas diferente trabalhar para as pessoas
- esgotar os mecanismos locais de defesa.

GRUPO 2:

Lições:

- assistência aos deficientes físicos com vista a sua reintegração social de acordo as suas capacidades físicas
- reassentamento legal das populações se possível nas suas áreas de origem
- encontrar mecanismos de direito para uso e porte de armas
- fazer divulgação dos direitos dos cidadãos junto desta comunidade.

GRUPO 3:

Lições:

- todos indivíduos estão envolvidos em saber quais são os seus direitos
- reafirmar os nossos compromissos em torno da sociedade
- todo facilitador deve encarar a situação como se fossemos nós
- entender a natureza dos problemas vividos pelos indivíduos
- ter em conta o clima político vivido nessas áreas.

GRUPO 4:

Lições:

- necessidade de dominar as leis sem a qual não poderão combater as discriminações
- trabalhar com e não para...
- perante uma proposta de liderança termos usado o direito ao voto
- haver necessidade numa comunidade actuar-se em união
- quanto aos direitos costumeiros e positivo o primeiro sobrepõe-se ao segundo
- mostrar-se a comunidade quais as estrutura a recorrer em caso de conflitos.

SUMÁRIO

O que precisamos saber ou entender

- **Contexto**
- **Lei**
- **Pessoas /comunidade**
- **Problema**
- **Coisas a fazer**
- **Trabalhar com as pessoas e não para as pessoas**

- **Velar pelos direitos do grupo e não do indivíduo**
- **Um problema pode gerar outro**
- **Ter em conta o lado positivo e negativo do problema**
- **Concentrar-se na busca de soluções**

O QUE FUNCIONA MELHOR?

Que lições podem ser retiradas da nossa própria história para o nosso trabalho de advocacia?

Teoria da aprendizagem

Foi feita uma breve explicação de como as pessoas aprendem para efeitos de confirmar a importância da contagem de histórias e de reflectir sobre o que as pessoas realmente fazem:

A aprendizagem é composta de quatro momentos num ciclo –

‘Fazer’, ou acção

‘Olhar’, ou identificar o que sucedeu

‘Pensar’, ou analisar

‘Generalizar’ ou desenvolver princípios e lições para acção futura

Star power

O participantes jogaram este jogo de simulação. No fim do jogo, os melhores classificados foram agrupados e permitidos a fixar as regras. Essas regras foram lidas no fim do jogo. Na manhã seguinte, foi-lhes solicitado que reflectissem porque motivo os outros, em dois grupos diferentes – o grupo dos intermediários e o grupo dos menos poderosos – não puderam intervir na fixação dessas regras.

Entre as razões avançadas, que devem ser tomadas em consideração por todos quanto pretendam trabalhar na área da advocacia em situações de potência contra impotência, foram:

- O 'jogo' não era justo e alguns dos mais bem sucedidos deviam ter feito batota para atingirem esses resultados
- Não tínhamos informações suficientes sobre 'as regras do jogo'
- Existiam diferenças marcantes de poder e estatuto entre os grupos
- O objectivo de 'jogar para ganhar' minou a solidariedade do grupo e contribuiu para promover interesses diferentes e concorrência pessoal
- Era difícil negociar
- Os mais fortes (ou mais bem sucedidos) sentiam-se poderosos e sabiam que tinham poder, pelo que os outros se sentiam impotentes
- Os mais fortes possuíam a força de vontade para ganhar, e os outros perderam a esperança
- Não vimos o momento da modificação das regras como uma oportunidade de advocacia
- O grupo poderoso também emitia mensagens poderosas que minavam os outros:
 - Quem mais trabalha mais êxito terá
 - Tomar o jogo a sério
 - Informar-se das regras

Teoria sobre o 'Equilíbrio de Forças e o Processo de Mudança'

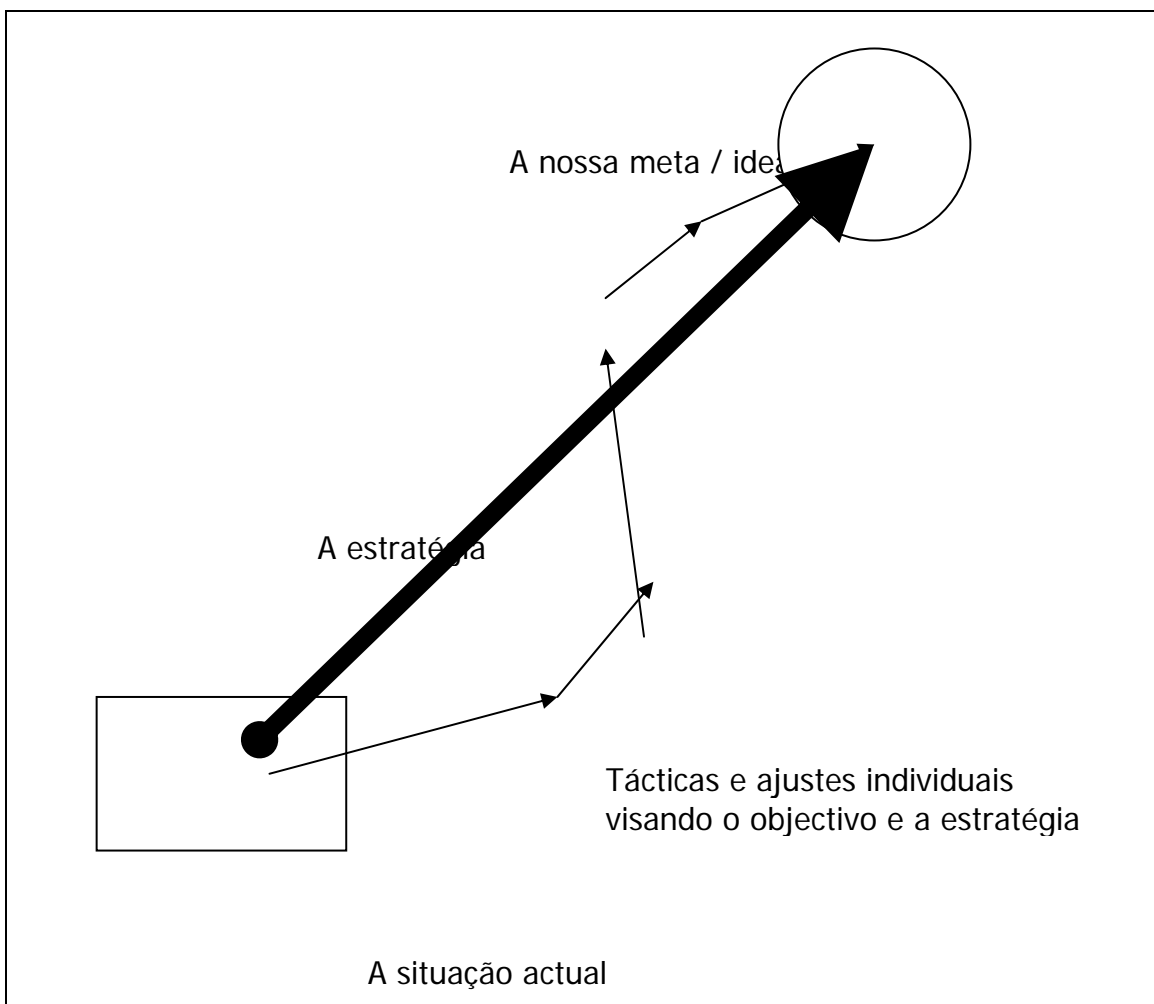
Foi feita uma comunicação sobre como a mudança se realiza e como se pode analisar as situações e utilizar essa análise para planificar as acções para fazer face às mudanças.

Os participantes trabalharam em grupo para pôr em prática essa análise e depois apresentaram seu trabalho em matéria do equilíbrio de forças nas situações da Remoção dos Vendedores Ambulantes, Aproveitamento de Terra, Calendário de Eleições e Reforma das Prisões. Na plenária, deu-se uma discussão sobre estas situações e acções susceptíveis de serem adoptadas com base nessa análise. Uma vez que estes não passaram de exercícios de formação e não houve análise aprofundada, elas não constam dos apontamentos.

Foi apontado para o facto que a advocacia deveria tentar mudar o equilíbrio de forças, ao recorrer às tácticas apropriadas disponíveis. Foram dados exemplos de campanhas alargadas de advocacia noutros lugares.

Teoria sobre estratégia e táctica

Em resposta a uma pergunta sobre a dificuldade de atingir o sucesso, foi feita uma breve explicação sobre a diferença entre estratégia e táctica.



Capacidade de Advocacia

Na plenária, os participantes reflectiram sobre as capacidades necessárias para levar a cabo acções fundamentadas na análise de campo. Os participantes foram convidados a apresentar exemplares destas listas, identificando as capacidade que possuíam e que estavam dispostos a partilhar com outros ou em relação às quais necessitavam de ajuda.

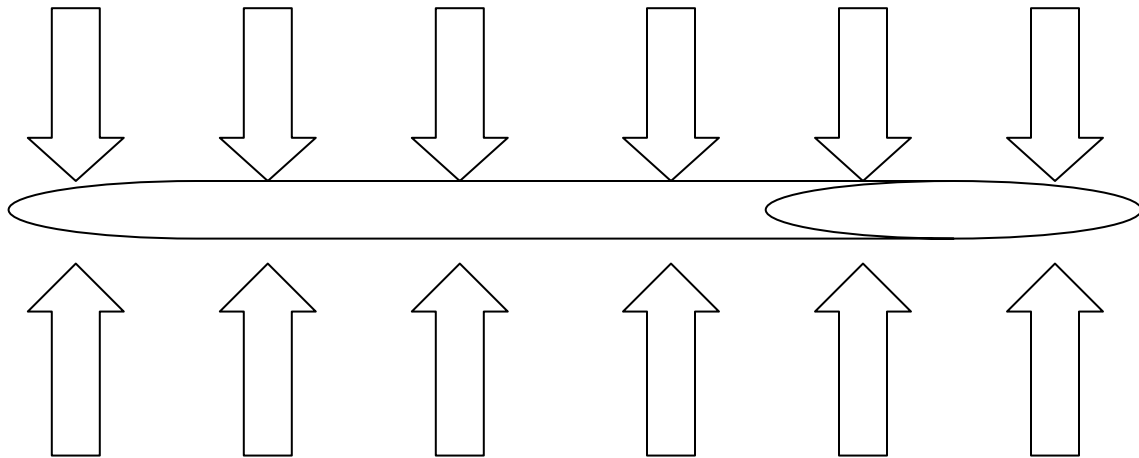
- Planeamento
- Educação pública

- Elaboração de cartas
- Organização de visitas e missões
- Análise legal
- Análise do impacto
- Fazer 'lóbi' e ter acesso ao poder
- Mobilização de recursos, incluindo angariação de fundos
- Negociação e compromisso
- Publicação de panfletos, folhetos e livros
- Efectuar entrevistas de empresa
- Organização de eventos
- Efectuar intervenções imediatas

Equilíbrio de Forças e Processo de Mudança

A dinâmica para o equilíbrio de forças

Kurt Lewin afirma que as instituições não são estáticas, mas em estado de equilíbrio em resultado do 'equilíbrio de forças'. Algumas destas forças resistem às mudanças, outras trabalham a favor das mesmas. Entretanto, a instituição mantém uma configuração própria.



Para que haja mudança, é necessário haver uma modificação do equilíbrio das forças, o que pode ocorrer ao reforçar as forças a favor de mudança e diminuir as forças que impedem a mudança.

Os que procuram a mudança social devem, em sequência disto, ter a vontade e poder identificar a sua situação actual, determinar até onde querem chegar e fazer planos concretos para aumentar as forças a favor da mudança e reduzir todas as forças que a impedem ou de resistência.

O impacto para a acção a favor da mudança

Enquanto que a mudança é inevitável, nem sempre pode ser prevista, designadamente em instituições ou sistemas complicados.

Aumentar as forças de mudança

Isto pode aumentar a tensão numa instituição ou sistema, o que pode ocasionar instabilidade e imprevisibilidade. As mudanças que ocorrem neste contexto são difíceis de gerir. Dado que não se verifica qualquer mudança nas forças de resistência, é provável que estas se reafirmem, se as forças de mudança não forem sustentadas ao longo do tempo.

Reduzir as forças de resistência ou que impedem

A situação é normalmente apoiada por um grande número de forças com interesse no equilíbrio. Portanto, a mera redução de algumas forças de resistência não muda suficientemente o equilíbrio.

Aumentar as forças de mudança e reduzir as forças de resistência

Para assegurar que a instituição ou sistema mude e que a mudança seja permanente, é necessário que se verifique por todo o sistema.

Controlo e manutenção de mudanças

As instituições e sistemas são muito conservadores. O equilíbrio dinâmico foi atingido com o passar do tempo e com boa razão – e muitas instituições e sistemas voltam ao mesmo equilíbrio após uma turbulência grave – que de início se considera uma verdadeira mudança.

Existem seis princípios que podem ser aplicados no domínio do controlo e manutenção da mudança:

1. Para mudar uma parte do sistema, os aspectos pertinentes do ambiente em que se integra esse sistema devem também ser mudados.

Muitos eventos, pessoas e estruturas circundantes devem ser mudadas a fim que a modificação desejada seja eficiente e permanente.

2. Num sistema hierárquico, devem ser efectuadas mudanças complementares e de reforço nos níveis abaixo e acima àqueles onde se direcciona a mudança.

Os preconceitos, comportamentos e atitudes das pessoas em todo o sistema serão afectados directamente pela mudança prevista. Se não se registar uma mudança correspondente nos outros níveis, estes oferecerão uma enorme resistência à mudança.

3. O lugar onde dar início à mudança é nos pontos onde se regista a maior pressão e tensão.

Os pontos de tensão sugerem descontentamento, 'regras' ultrapassadas e forças que mudam inexoravelmente. Estes podem ser utilizados para dar início ao processo de mudança. Porém, a experiência demonstra que é no ponto de maior tensão que as forças de resistência se concentram, tornando improvável que um 'ataque' directo a esse ponto tenha êxito.

4. Nos sistemas hierárquicos, a mudança deveria começar pelo órgão de formulação de políticas e de controlo.

A legitimidade enoraja a mudança e apoia-a através de mudanças no ambiente em geral. Se não houver legitimidade, a resistência pode aumentar. Porém, nem a legitimidade a alto nível pode travar a resistencia 'ilegítima' dentro do sistema.

5. Todas as organizações e grupos, quer sejam formais ou informais, que se integram no sistema, devem ser tomados em consideração.

Todos os sistemas sociais possuem grupos e cliques informais. Normalmente são invisíveis, difíceis de integrar e resistentes à mudança. Para lidar com eles é preciso engenho e acesso.

6. A eficácia da mudança está relacionada com a medida em como as pessoas, a todos os níveis, participaram no processo de fixação de metas e de planeamento.

É necessário que as pessoas se apropriem da mudança, de modo a que a apoiem ou permaneçam neutras. Frequentemente, a resistência está ligada à alienação das acções de mudança por parte das pessoas. Nalguns casos, até as pessoas que deviam apoiar a mudança não o fazem porque não estão envolvidas.

Analisando as forças

No âmbito da teoria da mudança, a expressão 'força' assume um significado amplo. Na análise de um sistema, é necessário considerar a sua complexidade:

- ☞ As pessoas envolvidas
- ☞ Os grupos e organizações
- ☞ Atitudes e valores
- ☞ Tradições e hábitos ou pressões sociais

- ☞ Normas de comunicação e fluxos de informação
- ☞ As forças e fraquezas dos agentes da mudança

Esta análise deve seguir os quatro passos em baixo:

1. Descrever a situação actual em sumário. É de lembrar que a situação actual inclui o equilíbrio de forças. Tudo deve ser descrito resumidamente.
2. Descrever e capturar em formato resumido o fim ideal ou a situação que se preconiza.
3. Reflectir (primeiro listar e só depois categorizar e consolidar) todas as forças que promovem a mudança
4. Reflectir sobre as forças que resistem à mudança

Continuar a acrescentar as forças de ambos os lados da presente situação até a análise ser exaustiva.

Organizações, Instituições e Sistemas

Um modelo de organização ou sistema identifica três tipos de operações que se registam quotidianamente:

Rotinas

A administração normal, quotidiana, da organização, normalmente habitual e, como tal, passa despercebida

Rituais

As ocasiões especiais criadas propositadamente para realçar o significado de um ou outro aspecto da organização.

Dramas

Uma quebra inesperada na vida da organização, ocasionada por algo fora da sua actividade normal

Estas acções podem dar-se a todos os níveis de comportamento da organização. Estes níveis de comportamento são:

Pessoal

Os preconceitos das pessoas para com elas próprias e como se comportam em determinados lugares ou perante determinadas funções

Social

Quem se dá com quem, e como as pessoas convivem umas com as outras

Político

Como se mantém o controlo e se exerce o poder

A identificação de forças nestas seis categorias pode ajudar a desenvolver uma análise exaustiva de uma situação.

Mudar o mundo

Depois de se concluir a análise de campo sobre as forças, deve dar-se início sobre as maneiras de aumentar as forças que promovam as mudanças e reduzir as que resistem à mudança. O propósito desta actividade é de chamar atenção para o equilíbrio das forças, e equilibrar o sistema, para que a mudança se torne inevitável.

Nos sistemas altamente complexos, é provável que seja difícil controlar esta mudança, sendo que os agentes de mudança terão de 'se deixar ir com a onda'. Em sistemas menos complexos, uma estratégia bem pensada e apropriada poderá resultar em mudanças bem dirigidas e geridas.

LISTA DOS PARTICIPANTES

Nº	Nome	Função / Cargo	Organização	E-mail / Telefone
01	Guilherme Firmino Neves	Oficial de Direitos Humanos	AJUDECA	ajudeca@ebonet.net
02	Lúcia da Silveira	Gestora de Projectos	AJPD	ajpd@netangola.com
03	Teresa Faustino Matete	Relações Publicas e Intercambio	MPD	teresamatete@yahoo.com.br tchipam@htm.com
04	Domingos	Secretario		

	Sakato	Geral / SCARJOV	FONGA	ascamangola@yahoo.com.br
05	Mimosa de Almeida	Responsável da juventude e crianças	MPD	mimosalmeida@yahoo.com.br
06	Luís Fernandes	Membro AAN	Rede Mulher	sg.mulher@netangola.com
07	Verónica Rita	Representante	Rede Mulher Huíla	21127-23890 092 645515
08	Francisco João Cristóvão	Membro de Direcção	Mãos Livres	
09	Elizete da Graça João Paulo	Membro de Direcção	MOSAICO	elizbelo@hotmail.com
10	Efraim Elavoco Calenga	MEMBRO	MOJUP-Huíla	elavoco@yahoo.com.br
11	Celestina Martins	C. Direcção	FONGA	
12	José F. C. Adolfo	Agente de PAZ (formador)	COIEPA	josedolfo@webmail.co.za
13	Marcolino Tavares	Director Executivo	ADLK	coligacaot@yahoo.com.br
14	Cirilo Calisto Mbonge	Secretario Geral	Angola 2000	cirilombonge774@yahoo.com.br
15	Joaquim Domingos	Secretario de mesa para assembleia	Mãos Livres	091 405947
16	Alberta Gomes	Representante	ADRA-Huambo	092 502730
17	Alfredo P. M. Alex Júnior	Para legal	Mãos Livres	
18	Manuel Pessoa	Monitor de Direitos Humanos	MOSAICO	nellopessoa@yahoo.com.br mosaiko@mosaiko.op.org
19	Afonso Mbinda	Advogado	MOSAICO	mosaiko@mosaiko.op.org

20	António M. Kessongo	Administrador	ANDA	andangol@netangola.com
21	José dos Santos Tchalana	Activista	ANDA	
22	Maria Mufuque	Membro	Angola 2000	091 528727 092 589051
23	Cecília G. C. Augusto	Assistente	ACC	092 458637
24	Pe. Jacinto Pio Wacussanga	Membro	ACC	092 458637
25	Nazaré Lofa	Membro	MOJUP	061 223883
26	Rosa de Lima	Representante	ADRA-Huila	091 311344
27	Esmeralda Muliaculo	Membro	MOJUP	092 529635
28	Vicente Costa		DW	02 448371 / 77 / 66
29	Manuel Diabaca	Coordenador	AJUDECA	ajudeca@ebonet.net
30	Arline Flora	Secretaria de Direcção	AJUDECA	ajudeca@ebonet.net
31	Bernardino Muteka	Coordenador do Projectos de Formação de Direitos Cívicos	ADRA-A	mutekaberdino@hotmail.com
32	Justino Morais	Delegado	ANDA	092 426238
33	Domingos Wango	Membro	ACC	wangus_dw@yahoo.com.br
34	Jaime Gustavo Tomas	Chefe de Relações Publicas	ANDA	091 213458
35	José Leôncio Sapalo	Promotor	ADLK	061 24847
36	Beatriz Fernandes	Membro	COIEPA	biafernandee@yahoo.com.br 061 20898
37	Euridice Tch. Ndjamba	Secretária	COIEPA	eurydjamy@yahoo.com.br
38	João Gregório	Vice	JUBILEU 2000	jjg@angosite.org

--	--	--	--	--