

**Rascunho de Revisão e Contribuição – Fundamentos
Básicos de H&I– Comitês
Para revisão de 20 de janeiro a 20 de abril de 2026**

Olá, do **Quadro Mundial!**

Temos o prazer de oferecer para revisão e contribuição um rascunho revisado da seção de Comitês do *H&I Basics (Fundamentos Básicos de H&I)*. Agradecemos a todos que enviaram contribuições para as seções de Correções e Tratamento no início deste ano. Esta é a terceira e última seção.

O rascunho é baseado nas contribuições da pesquisa que solicitamos entre agosto de 2023 e março de 2024, no Capítulo 6 do *Manual de Relações Públicas* e na versão existente dos *Fundamentos de H&I*. Convidamos 194 membros para um grupo de trabalho e realizamos dois webinars, permitindo-nos ouvir vozes, bem como ideias. Foi solicitado aos membros que compartilhassem os pontos mais importantes sobre os seguintes temas: por que servir em H&I, comitês, instituições carcerárias, centros de tratamento, apadrinhamento de membros em instituições prisionais e uso de tecnologia. Com base nas contribuições de 671 respostas recebidas, determinamos que havia material suficiente para criar seções substanciais sobre comitês, instituições carcerárias, e centros de tratamento. Esta é a seção relacionada aos Comitês.

O que há no rascunho?

Muita coisa mudou desde que a versão existente dos *H&I Basics* foi criada em 2010, mas, quando se trata de comitês eficazes, muita coisa permaneceu a mesma. Criamos este rascunho usando a experiência atual de H&I de membros ao redor do mundo, bem como material existente do *Manual de H&I*. Considerado como um todo, o recurso revisado e expandido do *H&I Basics* é mais robusto e abrangente do que a versão de 2010, mantendo-se ainda muito mais conciso e “básico” do que o antigo *Manual de H&I*.

Perguntas para Revisão e Contribuição

O processo de revisão e contribuição permite que todos os membros interessados leiam e ofereçam feedback sobre o rascunho conforme ele se apresenta atualmente. Somos sempre gratos aos membros que reservam tempo durante o período de revisão e contribuição para compartilhar suas ideias e nos ajudar a garantir que o rascunho esteja correto e o mais fiel possível à nossa experiência coletiva. Leremos todas as contribuições e, em seguida, faremos o possível para melhorar o rascunho com base nesse feedback.

As perguntas a considerar incluem:

1. Minha impressão geral do rascunho é positiva?

1 – Discordo fortemente

2 – Discordo

3 – Neutro

4 – Concordo

5 – Concordo fortemente

Comentários sobre sua impressão geral:

1. Há algum pensamento, ideia ou princípio espiritual faltando ou que deveria ser mais desenvolvido neste material de serviço?
2. Há alguma ideia ou experiência que você acredita estar inadequadamente explicada?
3. Há algo no material que deva ser omitido ou excluído?
4. Você acredita que abordamos adequadamente os comitês de serviço de H&I, ou que há algo mais que precisa ser dito?
5. Estou respondendo em nome de:
 - a. Eu mesmo
 - b. Grupo
 - c. Órgão de serviço
6. Estado, País

O formulário de contribuição pode ser encontrado aqui:

https://www.surveymonkey.com/r/HandI_Basics_Comm

Fundamentos de H&I Básico

Como tantos esforços de serviço em Narcóticos Anônimos, o serviço de H&I funciona melhor quando é um esforço coletivo, não um esforço individual. Nossa Nona Tradição afirma que “NA, como tal, nunca deve ser organizado, mas podemos criar quadros ou comitês de serviço diretamente responsáveis perante aqueles a quem servem.” Os comitês fornecem uma estrutura que ajuda a promover a colaboração e a continuidade dos serviços. Enquanto os grupos de NA levam a mensagem aos adictos que podem comparecer às suas reuniões, os comitês de H&I levam a mensagem àqueles que não podem comparecer às reuniões da comunidade. Os comitês coordenam a cobertura das instalações, incluindo centros de tratamento, fornecem apoio logístico aos líderes de painel e ajudam a resolver problemas. Nossa experiência é que esses comitês dão vida à nossa Irmandade, incentivando o desenvolvimento de servidores de confiança responsáveis e confiáveis.

PRINCÍPIOS ESPIRITUAIS

Unidade

A Tradição Um nos lembra da importância da unidade de NA: nosso bem-estar comum deve vir em primeiro lugar. Ter comitês unificados de H&I ajuda servidores de confiança a transmitir uma mensagem clara e consistente de Narcóticos Anônimos aos adictos em instituições, incluindo centros de tratamento. Os comitês limitam as questões que podem surgir quando um “lobo solitário” assume a responsabilidade com o desejo de servir, mas sem as diretrizes ou o apoio necessário. Diretrizes e práticas compartilhadas garantem que a qualidade do serviço permaneça a mesma, mesmo quando há rotação nas posições de servidores de confiança.

Compromisso

Quando os painéis de NA chegam às instituições, somos o rosto de Narcóticos Anônimos. Podemos ser o primeiro contato que muitas pessoas têm com NA. Para que NA transmita a mensagem com sucesso, precisamos construir uma reputação sólida dentro e entre essas instituições. As seções de Instituições Carcerárias e Centros de Tratamento detalham mais as abordagens para construir esses relacionamentos.

A importância de comparecer aos compromissos não pode ser subestimada. Um comitê só deve iniciar contato com um local se estiver disposto a apoiar uma reunião ou apresentação de H&I ali. O excesso de compromissos é um risco que muitos comitês de H&I enfrentam quando estão ansiosos para servir, mas não fazem um inventário realista da disponibilidade de servidores. Nosso propósito primordial não é mais bem servido quando nos comprometemos além da nossa capacidade. A qualidade das reuniões é mais importante do que a quantidade.

Emergências acontecem, até mesmo para os servidores mais confiáveis. Felizmente, contar com um comitê robusto de H&I garante que cada servidor de confiança esteja conectado a uma rede de apoio, para que possamos cumprir nossas obrigações com as instalações sem sobrecarregar o indivíduo.

Atratividade do Serviço

Assim como os painéis de H&I servem para atrair adictos que ainda sofrem para o programa de NA, os comitês de H&I devem se esforçar para atrair membros locais da Irmandade para o serviço de H&I. Novos membros que assumem o serviço são o que mantém o programa crescendo e evoluindo. Um comitê com diversidade é um comitê forte, porque reflete nossa mensagem de que qualquer adicto pode parar de usar drogas, perder o desejo de usar e encontrar uma nova maneira de viver.

Em algumas comunidades de NA, pode ser desafiador preencher comitês de H&I com membros qualificados e dedicados. Em vez de depender da pressão ou da culpa, tornamos o serviço atraente quando compartilhamos os benefícios que o serviço nos trouxe. Participar de um comitê de H&I fortalece a recuperação pessoal ao nos cercar de outros adictos que têm disposição para fazer o que for preciso para se manterem limpos. Isso nos incentiva a aprender a trabalhar com os outros em busca de um propósito comum. Um comitê que funcione de forma tranquila e do qual os membros visivelmente gostem de participar naturalmente atrairá mais pessoas para servir.

FUNÇÕES DE UM COMITÊ DE H&I

- Inicia, coordena e realiza todas as reuniões e atividades locais de H&I.
- Oferece um fórum mensal para compartilhar experiência e discutir questões locais de H&I.
- Prepara políticas e diretrizes de Hospitais e Instituições para aprovação pelo próprio subcomitê e pelo CSA.
- Serve como elo de comunicação entre reuniões/apresentações locais de H&I e subcomitês de H&I nos níveis de área e regional.
- Seleciona os membros que conduzirão as reuniões de H&I.
- Serve como ponto de distribuição de literatura para as reuniões e relata essas transações ao CSA.
- Em cooperação com o RP, faz todo o contato inicial com as instituições.
- Realiza dias de aprendizagem, workshops e orientações sobre temas relevantes.
- É responsável por todos os serviços voltados para H&I na área.

COMITÊS DE H&I E A ESTRUTURA DE SERVIÇOS

A maioria dos comitês de H&I são subcomitês de um comitê de serviço regional ou de área e, como tal, são diretamente responsáveis perante esse comitê em todos os assuntos. Este guia tende a focar no subcomitê de H&I de área, já que a coordenação direta e o esforço para a maioria dos serviços de H&I são realizados no nível de área.

As áreas podem diferir na forma como organizam seus serviços locais. Em algumas comunidades de NA, H&I existe como um subcomitê sob o guarda-chuva de Relações Públicas (RP), frequentemente junto com a Linha de Ajuda e outros serviços públicos. Em outros lugares, o subcomitê de H&I é completamente independente de RP e diretamente responsável perante o Comitê de Serviço de Área. Nas áreas onde H&I e RP operam separadamente, é importante que esses dois comitês mantenham comunicação regular para ajudar a garantir que os recursos estejam sendo usados de forma eficaz para melhor transmitir a mensagem. Trabalhando juntos, H&I e RP podem colaborar para levar recursos de NA à comunidade e expandir para novas localidades na região.

Subcomitês regionais de H&I existem principalmente para prestar assistência aos subcomitês de H&I de área. O subcomitê regional de H&I nunca deve se encontrar na posição de ditar ou tentar controlar as ações do subcomitê de H&I de área. Em vez disso, o subcomitê regional pode ser um fórum para as áreas fazerem perguntas e ouvirem as experiências de outras pessoas em diversas situações no serviço de H&I.

Subcomitês regionais são responsáveis perante seu CSR da mesma forma que os subcomitês de área são responsáveis perante seu CSA. Orçamentos, revisões de diretrizes e relatórios do trabalho do subcomitê devem ser submetidos regularmente para aprovação ao comitê de serviço apropriado.

LIDERANÇA DO COMITÊ

Embora nossos líderes não governem em Narcóticos Anônimos, eles trazem qualidades pessoais importantes para seus papéis como servidores de confiança. A maioria dos comitês de H&I elege seus próprios membros para cumprir compromissos de liderança. Para esses encargos, é importante identificar membros que tenham demonstrado confiabilidade, paciência e capacidade de facilitar reuniões e discussões.

Encargos de liderança

Normalmente, um subcomitê de H&I terá um coordenador, um vice-coordenador e um secretário. As funções exatas desses encargos dependem das diretrizes de cada comitê e do número de servidores de confiança disponíveis para preenchê-los. Por exemplo, alguns comitês podem atribuir ao vice-coordenador a tarefa de obter literatura da área, da região ou do mundo para distribuição nas instituições atendidas pelo H&I. Outros comitês podem ter uma posição separada de coordenador de literatura dedicada a adquirir literatura e levá-la para a reunião do subcomitê de H&I para que os líderes de painel a recolham. Abaixo estão algumas diretrizes recomendadas para encargos de servidores em um subcomitê de H&I:

Coordenador

- O tempo limpo mínimo sugerido varia de acordo com a comunidade, mas recomenda-se um mínimo de dois (2) anos
- Prazo mínimo sugerido de dois (2) anos.

- Prepara uma pauta para cada reunião do subcomitê.
- Mantém a ordem na reunião e a discussão no tema.
- Garante que as tradições sejam mantidas em todos os aspectos.
- Mantém um elo de comunicação entre o subcomitê de H&I e o comitê de serviço de área, incluindo a apresentação de um relatório mensal ao CSA.
- Participa de cada reunião do subcomitê regional de H&I e traz um relatório de suas atividades de volta ao subcomitê de H&I.
- Trabalha com o(s) coordenador(es) de painel para redigir toda a correspondência para as instituições atendidas pelo subcomitê.
- Mantém informações de reuniões na Irmandade, para que os líderes de painel possam encaminhar aqueles que saem de um ambiente de H&I para outra área, fornecendo endereço de reunião ou linha de ajuda.
- Oferece treinamento para novos servidores de confiança em H&I e garante o cumprimento das diretrizes.
- Pode ter outras responsabilidades, dependendo das diretrizes locais de H&I.

Vice-coordenador

- O tempo limpo mínimo sugerido varia conforme a comunidade, mas recomenda-se no mínimo de um (1) a dois (2) anos.
- Prazo mínimo sugerido de um (1) a dois (2) anos.
- Ajuda o coordenador a manter a ordem.
- Atua como coordenador na ausência do coordenador.
- Se o cargo de coordenador ficar vago, mantém a coordenação até ser confirmado pelo CSA ou até que um novo coordenador seja eleito.
- Oferece treinamento para novos servidores de confiança em H&I e garante o cumprimento das diretrizes.
- Pode ter outras responsabilidades, dependendo das diretrizes locais de H&I.

Secretário

- O tempo limpo mínimo sugerido varia conforme a comunidade, mas recomenda-se no mínimo de um (1) a dois (2) anos.
- Prazo mínimo sugerido de um (1) ano.
- Registra atas precisas em cada reunião mensal e as distribui aos membros do subcomitê antes da próxima reunião.
- Mantém uma lista atualizada de voluntários que gostariam de participar das reuniões de H&I.
- Mantém um arquivo contínuo de toda a correspondência e atas.
- Pode ter outras responsabilidades, dependendo das diretrizes locais de H&I.

Coordenador de Literatura

- O tempo limpo mínimo sugerido varia conforme a comunidade, mas recomenda-se no mínimo de um (1) a dois (2) anos.
- Prazo mínimo sugerido de um (1) a dois (2) anos.
- É responsável por distribuir literatura aprovada por NA e quaisquer outros itens que o subcomitê use para transmitir a mensagem, como cópias do *Reaching Out*, aos líderes de painel.
- Para garantir a responsabilidade, mantém um registro completo de todas as compras / entregas e as relata nas reuniões regulares do subcomitê.

- Deve-se sempre estar atento à quantidade de literatura distribuída, para que os pedidos de literatura dos líderes de painel permaneçam prudentes e o subcomitê possa distribuir a literatura de forma justa sem exceder seu orçamento. Auditorias regulares devem ser feitas para garantir que os gastos com literatura sejam razoáveis e contabilizados.

Coordenador da Instituição Carcerária

- O tempo limpo mínimo sugerido varia conforme a comunidade, mas recomenda-se no mínimo de um (1) a dois (2) anos.
- Prazo mínimo sugerido de compromisso de dois (2) anos. Isso é para garantir a continuidade do serviço ao lidar com a administração da unidade correcional.
- É responsável por angendar e liberar líderes de painel e membros para entrada em instituições correcionais.

O sistema de painéis

Tradicionalmente, os comitês de H&I usavam o sistema de painéis para delegar responsabilidades aos membros comprometidos dos comitês. Reuniões recorrentes de H&I em uma determinada instituição podem ser realizadas semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente, dependendo da agenda da instituição e da disponibilidade de voluntários. Cada reunião tem um líder cuja responsabilidade é reunir um painel de dois a quatro membros para levar a mensagem de NA para a instalação. Esses líderes de painel respondem a um coordenador de painel, que atua como o responsável pela instituição. Abaixo estão algumas diretrizes recomendadas para funções em painéis:

Membros do painel

- Sugere-se pelo menos seis (6) meses de tempo limpo.
- Os membros do painel, às vezes chamados de painelistas ou oradores do painel, são o elemento essencial do serviço de H&I — os membros compartilham sua experiência, força e esperança na reunião de H&I. Não é importante se os membros já estiveram ou não em um local semelhante. Qualquer pessoa com uma mensagem clara e consistente de Narcóticos Anônimos e disposta a partilhar é perfeitamente adequada para o trabalho de H&I.
- Os comitês podem realizar treinamentos regulares para novos membros do painel. Alguns comitês pedem que membros de painel de primeira viagem participem apenas como ouvintes. (Para mais informações, veja a seção “Diretrizes e treinamento” abaixo.)

Líderes de painel

- Tempo limpo mínimo sugerido de um (1) ano.
- Prazo sugerido de seis (6) meses a um (1) ano. Períodos de serviço mais curtos podem criar confusão e desafios para a instalação e para o comitê de H&I.
- O líder de painel seleciona os membros da Irmandade para serem membros do painel, geralmente a partir de uma lista de membros mantida pelo comitê de H&I.
- Os líderes de painel devem ser selecionados pelo subcomitê de H&I em sua reunião regular de serviço e continuar a participar regularmente das reuniões.
- Os líderes de painel são responsáveis por encontrar oradores para preencher seu painel. Portanto, um líder de painel deve ser alguém que tenha demonstrado responsabilidade pessoal e compromisso, seja em serviço em nível de grupo ou em outro lugar.
- Os líderes de painel também devem garantir que os membros do painel estejam preparados.
- O líder de painel abre a reunião e apresenta os painelistas, seguindo o formato que o comitê

desenvolveu. Eles são responsáveis por garantir que a reunião comece e termine no horário.

- Qualquer problema deve ser relatado ao coordenador de painel e depois incluído no relatório regular ao subcomitê de H&I.

Coordenadores de painel

- Tempo limpo mínimo sugerido de um a dois (1-2) anos.
- Prazo sugerido de um (1) ano.
- O coordenador de painel atua como elo entre o subcomitê de H&I e uma determinada instalação. Um coordenador de painel pode ser responsável por apenas uma, várias ou todas as instalações com as quais seu subcomitê trabalha, dependendo das necessidades e da consciência do subcomitê de H&I.
- Antes de cada reunião do subcomitê, o coordenador de painel entra em contato com todos os líderes de painel da instalação para solicitar um relatório sobre como as coisas estão indo. Frequentemente, o coordenador de painel também é um dos líderes de painel da instalação, o que ajuda a agilizar a comunicação com a instituição. Idealmente, assim como os líderes de painel devem ter experiência como membros, coordenadores de painel devem ter experiência em liderar painéis.
- Os coordenadores de painel garantem que as reuniões de H&I sejam conduzidas de acordo com as políticas do comitê de H&I e as regras da instalação.
- Em algumas áreas, as responsabilidades do coordenador de painel estão sob a descrição do cargo de um dos outros membros da liderança do comitê, como coordenador ou vice-coordenador. Isso pode funcionar em áreas menores, mas, à medida que o número de unidades com as quais você lida aumenta, talvez seja necessário eleger um ou mais coordenadores de painel para cuidar desse trabalho.

Rotação

Ocasionalmente, servidores de confiança se apegam aos seus papéis de liderança e relutam em entregá-los a outros adictos dispostos e qualificados. Pode ajudar lembrar que o serviço anônimo e abnegado coloca princípios acima das personalidades. A rotação de serviço dá a mais adictos a oportunidade de servir, ajuda a prevenir o esgotamento e, no fim das contas, torna o comitê mais rico e vibrante.

No entanto, os comitês podem sofrer durante as transições de liderança quando novos servidores ficam para juntar os cacos sem orientação. Os comitês devem se esforçar para coordenar o apadrinhamento entre os membros do comitê, para que o conhecimento e as responsabilidades sejam transmitidos de forma fluida ao próximo eleito para o serviço.

REUNIÕES DE SUBCOMITÊS

É típico, embora não universal, que os comitês de H&I se reúnam uma vez por mês. A reunião é uma oportunidade para os líderes de painel recolherem material para levar às suas instituições, relatarem o andamento dos painéis e participarem de qualquer assunto do comitê, como eleições. Participar regularmente dessas reuniões fomenta a união e o senso de trabalho em equipe. Os líderes de painel conseguem se conhecer, e aqueles que enfrentam desafios podem aprender com outros que compartilham o que funcionou para eles como servidores de confiança.

Exemplo de formato de reunião de subcomitê de H&I:

- o Momento de silêncio pelo adicto que ainda sofre
- o Oração ou leitura de abertura de NA
- o Leitura das Tradições e/ou Conceitos
- o Verificação de presença
- o Leitura e aprovação da ata da reunião anterior
- o Relatório de despesas orçamentárias, incluindo distribuição de literatura
- o Relatório dos coordenadores de painel de H&I
- o Relatos dos líderes de painel de H&I
- o Assuntos antigos
- o Eletiva de encargos, se apropriado
- o Novos assuntos
- o Agendamento da próxima reunião do subcomitê
- o Oração ou leitura de encerramento de NA

Às vezes, líderes de painel mais antigos podem sentir que sabem o que estão fazendo e não veem mais valor em participar das reuniões do comitê de H&I. Tornar a participação no comitê interessante e informativa, além de deixar claro que é no comitê que compartilhamos nossa experiência com os novos membros de H&I, é valioso. É política de alguns comitês de H&I remover quaisquer líderes de painel que não compareçam a um número determinado de reuniões consecutivas de subcomitê. Outros comitês não têm essa política em suas diretrizes. A decisão cabe ao comitê. Ao tomar decisões como essas, pode ser útil considerar a disponibilidade geral de servidores de confiança. Uma área com poucos membros dispostos e capazes de liderar painéis pode ser mais flexível do que uma em que mais líderes de painel estejam disponíveis para preencher as vagas.

DIRETRIZES E TREINAMENTO

Cada subcomitê de H&I deve desenvolver um conjunto de diretrizes e revisá-las anualmente ou conforme necessário. Mudanças nas diretrizes são feitas pela consciência de grupo na reunião do subcomitê. Em alguns lugares, quaisquer mudanças nas diretrizes do subcomitê requerem aprovação do CSA ou CSR. Diretrizes não são regras rígidas, mas são salvaguardas importantes para o funcionamento saudável do comitê e para a integridade do serviço. Novos comitês de H&I são incentivados a considerar as diretrizes de outros comitês de H&I como ponto de partida ao desenvolver os seus próprios.

Os comitês de H&I também são responsáveis por treinar novos servidores de confiança em H&I para transmitir a mensagem de forma eficaz. Embora alguns treinamentos de H&I possam acontecer “*in loco*”, enquanto os membros do painel observam e aprendem com seus líderes, um comitê forte garantirá que todos os novos servidores de confiança estejam bem-preparados para cumprirem seus papéis. Os comitês podem desejar realizar orientações regulares para novos membros. É uma boa ideia que o líder de painel se encontre com os membros do painel fora da instalação cerca de dez minutos antes para revisar as expectativas. Deve-se enfatizar o que se entende por “uma mensagem clara de NA, não obscurecida por linguagem de outras irmandades”, aparência e comportamento, a importância do anonimato e quaisquer regras da instituição. Os líderes de painel podem querer imprimir cópias dos “O que fazer e o que não fazer” de H&I para que os painelistas possam consultar.

Os líderes de painel também precisam de treinamento. No mínimo, os comitês podem querer fornecer a cada líder de painel uma pasta incluindo o formato da reunião, um conjunto de cartões de leitura ou roteiro, uma lista telefônica dos membros que se voluntariaram para serem oradores nos painéis, cópias dos “O que fazer e o que não fazer” para entregar aos novos membros do painel e uma cópia deste guia. Se seu comitê estiver envolvido com o serviço virtual de H&I, os líderes de painel também devem ser treinados

no uso da plataforma de reuniões virtuais. Da mesma forma, um líder de painel que assuma o encargo de coordenador deve estar equipado com uma lista de contatos da equipe de sua instalação e uma agenda completa de painéis e líderes de painel para essa instalação. Ajuda o comitê ter um meio de comunicação em grupo, como uma lista de e-mails ou chat em grupo, para compartilhar números e outros recursos.

Os comitês podem desejar realizar workshops regulares de orientação, onde novos líderes e coordenadores de painel possam representar diversas situações que normalmente surgem no serviço. Oficinas também são uma boa forma de os comitês trabalharem juntos para criar sistemas de recrutamento de novos servidores e ajudar os líderes de painel a encontrar oradores qualificados.

Comitês que levam a mensagem para instalações especializadas para populações específicas de adictos podem se beneficiar de treinamento especializado. Exemplos incluem adictos mais jovens ou adolescentes, ou adictos com condições de saúde mental. A reunião regional do subcomitê de H&I é um bom lugar para se conectar com outras áreas que possam ter experiência em atender essas populações. Também merecem atenção especial os adictos com dificuldades de leitura. Para esses adictos, encontrar literatura de NA em uma reunião pode ser alienante e fonte de vergonha. Os comitês podem achar útil realizar uma orientação para os líderes de painel sobre como alcançar aqueles adictos que não leem, para que se sintam mais parte do grupo.

ORÇAMENTO E RELATÓRIOS

Como todos os comitês de serviço, os subcomitês de H&I devem elaborar e votar um orçamento regularmente, como trimestral ou anual. Normalmente, o orçamento é aprovado primeiro internamente pelo comitê de H&I, seguido pelo CSA. O relatório mensal do coordenador ao CSA deve incluir uma declaração detalhando a literatura e despesas administrativas, como custos de impressão para cópias de atas, diretrizes, relatórios ou panfletos de eventos. Outras despesas administrativas podem incluir correio, aluguel do espaço da reunião do comitê e/ou taxas de conta da plataforma virtual, se necessário.

Os comitês devem ser capazes de avaliar suas necessidades mensais de literatura com base na experiência. Não existe uma quantia certa ou errada para gastar com literatura, mas ser criterioso sobre quais tipos de literatura trazer para as instituições pode ajudar um comitê a reduzir custos. O livreto *Um Guia Introdotório para Narcóticos Anônimos* é uma alternativa de baixo custo ao Texto Básico, contendo o capítulo completo “Como Funciona”, incluindo todos os Doze Passos, além de dez IPs essenciais. Juntos, o Guia Introdotório e o Livreto Branco facilitam que os comitês de H&I sejam econômicos no cumprimento do nosso propósito primordial. Se incentivadas, certas instituições podem estar dispostas a usar seus próprios recursos orçamentários para comprar literatura de NA sempre que possível. Algumas instituições carcerárias possuem bibliotecas onde Textos Básicos podem ser disponibilizados.

Além dos relatórios orçamentários e de despesas para a região, o coordenador do comitê também apresentará relatório à reunião regional do subcomitê de H&I, onde pode ser convidado a preencher um breve formulário de relatório. Normalmente, esses relatórios são simples, pedindo números básicos como o número de reuniões de H&I na área, o número de líderes de painel, quaisquer mudanças em servidores ou informações de contato, e quaisquer problemas ou preocupações. Alguns subcomitês regionais de H&I fornecem formulários de relatório semelhantes para seus líderes de painel, enquanto outros simplesmente pedem relatórios verbais em cada reunião de subcomitê.

MANTENDO A CONTINUIDADE DO SERVIÇO

O maior desafio que a maioria dos comitês de H&I enfrenta é garantir que não haja lacunas em nossos esforços para transmitir a mensagem de recuperação. Os líderes de painel que não puderem comparecer

ao painel em uma determinada semana são aconselhados a entrar em contato com o coordenador de painel o mais rápido possível para que os preparativos possam ser feitos. Com tempo suficiente de antecedência, o coordenador de painel pode pedir a outro líder de painel daquela instituição que cubra ou troque as datas do painel com o líder de painel original. Se necessário, é boa prática que os coordenadores de painel estejam preparados para intervir por conta própria.

Quando um líder de painel se afasta de um compromisso contínuo sem garantir um substituto, esse painel é considerado “em aberto”. Painéis em aberto devem ser preenchidos o mais rápido possível para que os adictos possam continuar ouvindo nossa mensagem de recuperação. Alguns comitês de H&I têm uma política em que o coordenador de painel cobre qualquer painel em aberto na instituição até que um novo líder de painel possa assumir esse compromisso. Se o coordenador de painel não puder fazer isso, um membro da mesa do comitê pode intervir para ajudar. Para evitar essas situações, os líderes de painel que planejam deixar seus painéis devem avisar o comitê com vários meses de antecedência para que possam recrutar, votar e treinar um líder substituto.

Não é incomum receber mais pedidos de painéis do que servidores de confiança disponíveis para cobri-los. Às vezes, é preciso tomar decisões sobre onde alocar recursos limitados. Uma boa regra geral é que a prioridade deve ser dada àquelas instituições mais restritas, onde os adictos não conseguem chegar a reuniões externas. As instituições também podem ser priorizadas de acordo com o tempo que estão esperando por um painel.

Se um comitê precisar reduzir os serviços, por exemplo, levando painéis a cada duas semanas em vez de semanalmente, cabe ao coordenador de painel comunicar-se claramente com o local sobre a situação e estar aberto às sugestões da instituição. Os comitês devem estar atentos à sua composição e capacidade de servir. Geralmente é melhor começar pequeno e adicionar painéis gradativamente do que ter que reduzir depois.

Pode ser necessário encerrar temporariamente uma reunião/apresentação de H&I por diversos motivos, como mudanças nas políticas da instituição ou falta de servidores de confiança. Se isso acontecer, é útil para o subcomitê de H&I continuar fornecendo horários de reuniões e documentação relevante. No raro caso de uma reunião de H&I ser encerrada devido à negligência ou má conduta de um membro do subcomitê de H&I, é importante que vários membros objetivos do subcomitê tomem todas as medidas necessárias, dentro de nossas diretrizes, para conciliar a situação e retomar a reunião. Acima de tudo, devemos lembrar que nosso propósito primordial é levar a mensagem de recuperação ao dependente que ainda sofre.

OFICINAS E DIAS DE APRENDIZAGEM

Comitês regionais de H&I podem desejar realizar dias de aprendizagem ou oficinas para orientar a Irmandade local sobre o serviço de H&I. Organizamos dias de aprendizagem para manter os membros informados sobre recursos e projetos atualizados de H&I, e para que possamos nos beneficiar da experiência coletiva de outros membros de NA. Oficinas são eventos em que temas ou projetos específicos são trabalhados. Oficinas são úteis quando surgem questões específicas em um comitê. Quando os membros participam da realização de dias de aprendizagem, desenvolvem uma compreensão mais clara dos diversos aspectos de H&I e se tornam mais confiantes e positivos ao transmitir uma mensagem de NA clara e consistente. Dias de aprendizagem e oficinas oferecem aos novos membros a oportunidade de entender o serviço de H&I como uma parte vital e positiva de sua recuperação. H&I foi onde muitos membros encontraram esperança e utilidade na Irmandade, e esse tipo de evento nos dá a oportunidade de transmitir essa esperança a outros.

Ao planejar um dia de aprendizagem, é uma boa ideia comunicar-se com o subcomitê local de relações públicas. Alguns subcomitês de H&I e RP optam por realizar dias de aprendizagem conjuntos, o que pode atrair mais interesse e economizar recursos. Um membro disposto do comitê deve ser designado para coordenar o dia de aprendizagem e servir como um ponto único de responsabilidade. Uma data, hora, local e orçamento propostos devem ser determinados e apresentados ao CSA ou CSR para aprovação. O orçamento deve considerar o aluguel da sala, custos de impressão e quaisquer refrescos que serão fornecidos. Às vezes, um comitê financia a viagem de um orador quando ele vem de fora da área ou da região. O uso da tecnologia de reuniões virtuais para realizar um evento híbrido também pode permitir um alcance mais amplo e inclusivo.

Os dias de aprendizagem de H&I podem focar em um tema específico ou, de forma mais geral, no serviço de H&I. Um painel de oradores com perguntas e respostas costuma ser um formato eficaz. Você pode querer convidar membros de fora da área ou da região. É sempre útil fornecer fichas de inscrição em que os membros possam se registrar para serem contatados e para partilhar em um painel, junto com cópias impressas de *Reaching Out, Behind the Walls* e deste guia (*H&I Basics*).

SERVIÇO DE H&I ONDE NÃO EXISTE CSA OU SUBCOMITÊ DE H&I

Em comunidades de NA isoladas ou em desenvolvimento, muitas vezes devido à localização geográfica de uma reunião ou ao desenvolvimento limitado de um sistema de serviços de NA, a formação e participação em um CSA com um subcomitê de H&I ainda não é possível ou prática.

Uma vez iniciada uma reunião/apresentação de H&I, a notícia pode se espalhar muito rapidamente. As instituições ouvem sobre nossos esforços de H&I e procuram membros locais, frequentemente solicitando uma reunião de H&I ou informações sobre reuniões de NA. Normalmente, esses membros originais de uma área são bastante comprometidos e tentam dizer “sim” a todos os pedidos, então novas reuniões de H&I são iniciadas. Neste ponto, pode ser útil fazer um inventário tanto dos recursos humanos quanto financeiros disponíveis para priorizar reuniões e/ou instituições que possam ser atendidas de forma eficaz. H&I precisa de membros comprometidos, mas os custos de literatura e transporte também devem ser considerados.

É comum que compromissos de H&I sejam assumidos por alguns membros dedicados. Descobrimos que a demanda de apoiar uma ou mais reuniões de H&I, semana após semana, pode frequentemente levar um servidor ao esgotamento físico. Uma delegação e planejamento eficaz pode ajudar a garantir que os compromissos sejam mantidos e as responsabilidades compartilhadas. É possível trabalhar com H&I com apenas alguns membros, mas, nessas circunstâncias, certifique-se de usar o bom senso. Aqui vão algumas dicas:

- Nunca assuma um compromisso de H&I sozinho. Na ausência de um subcomitê de H&I de área, qualquer trabalho de H&I deve ser esforço de um ou mais grupos. Lembre-se: eu não posso, nós podemos.
- Certifique-se de que o grupo esteja pronto para a responsabilidade. Não tenha medo de dizer: “Desculpe, mas simplesmente não conseguimos atender uma reunião na sua unidade neste momento.” Você também pode considerar negociar. Por exemplo, poderia oferecer uma reunião por mês em vez de duas. Não assuma compromissos adicionais até estar pronto.
- Envolver outros grupos sempre que possível, talvez alternando semanas ou meses. Procure ajuda. Às vezes, membros de áreas vizinhas ou da região podem vir ajudar ocasionalmente.
- Se perceber que se comprometeu demais e não consegue realizar a reunião de forma consistente, vá até a unidade e informe que precisa interromper a reunião ou reduzir a frequência das reuniões. NA manterá sua credibilidade e respeitabilidade quando você se coloca para ir pessoalmente para informar de que não consegue manter o compromisso assumido.

- Esteja sempre atento ao fato de que o trabalho de H&I é mais bem realizado por subcomitês de área de H&I usando o sistema de painéis. Assim que for possível formar um CSA ou ingressar em um, faça-o.

SEGUINDO EM FRENTE

Comitês fortes fornecem a base para que cada membro do comitê alcance seu potencial, resultando em um serviço de H&I confiável, consistente e de qualidade. A energia, o compromisso, a compaixão e o esforço dedicados em nossas reuniões e subcomitês de H&I são a força vital da nossa Irmandade. Isso garante nosso futuro e é nosso melhor exemplo de colocar nossa visão em prática.

Em algum lugar do mundo, um grupo de membros está se reunindo para cumprir nosso propósito. E alguém ouvirá as palavras “Narcóticos Anônimos” pela primeira vez. Para que nossa Irmandade prospere, é importante que os membros em potencial vejam um grupo unido e cheio de esperança, com o único propósito de comunicar a eles que a liberdade da adicção ativa é possível.