

A experiência dos ‘Clubhouses’: Uma proposta de reinserção social pela via do trabalho*

Thaís de Souza Teixeira**

Resumo

Este trabalho apresenta os princípios norteadores e a estrutura de funcionamento de um aparelho alternativo para a (re)inserção social de pacientes de saúde mental. Trata-se de um modelo denominado ‘Clubhouse’, que propõe o desenvolvimento de projetos que promovam a autonomia, cidadania e inclusão na comunidade de pessoas com sofrimento psíquico pela via do trabalho. Nascido nos EUA nos anos 50, este modelo difundiu-se em vários países do mundo, permanecendo, no entanto, inédito não apenas no Brasil, como em toda a América Latina e Central. O presente trabalho aborda as bases de sustentação da proposta de um clubhouse, e apresenta toda a sua estrutura de funcionamento cotidiano. Ao final, considera-se a consonância entre os princípios que norteiam seu trabalho e as novas alternativas brasileiras de atendimento em saúde mental, propondo-se que o modelo apresentado possa representar mais uma possibilidade de atendimento à nossa população.

Palavras-chave: Clubhouse, instituição, trabalho, saúde mental, cidadania.

Abstract

This work presents the guidelines and operational structure of an alternative Mental Health apparatus aimed at mentally ill patients’ social inclusion. The apparatus is based on a model named ‘Clubhouse’, which propounds the development of projects that promote autonomy, citizenship, and community inclusion for psychically suffering people through productive and meaningful work.

Born in the US in the 50’s, this model has spread to several countries, remaining, nevertheless, absent not only in Brazil, but in all Latin and Central America. The present work approaches the conceptual bases of a Clubhouse project, and presents its whole daily working structure. Then, it considers the consonance between the guiding principles of the Clubhouse model and the new Brazilian alternatives for Mental Health assistance, concluding that such model might play a role as a new treatment alternative to the Brazilian population.

Keywords: Clubhouse, institution, work, mental health, citizenship.

* Texto Publicado na revista **Educação e Subjetividade**, ano 1, n. 2, 1º sem. 2006.

** Psicóloga clínica, acompanhante terapêutica, mestre em psicologia clínica pela New School for Social Research (Nova York, EUA). Trabalhou como Rehabilitation Counselor no Clubhouse “Sky Light Center” em Nova York, EUA. E-mail: thaissteixeira@gmail.com.

Introdução

A idéia do modelo ‘clubhouse’ de reinserção social para pacientes de Saúde Mental – em português, ‘clube’, ou ‘local de encontro de um grupo que se reúne periodicamente para realizar atividades em conjunto’ –, nasceu nos EUA no início dos anos 50 como uma alternativa às práticas essencialmente médicas até então existentes de internação e tratamento, e se tornou, com os anos, um dispositivo internacionalmente difundido de atendimento. De caráter não-clínico (e, no entanto, terapêutico*), as atividades desenvolvidas no clubhouse são voltadas aos usuários de saúde mental da comunidade onde se inserem, e atualmente contam com sedes em 28 países, como Austrália, Canadá, África do Sul, Alemanha, Irlanda, Finlândia, Kosovo, Japão, China, Inglaterra, Rússia, Albânia e EUA.

De acordo com o ICCD – Centro Internacional para o Desenvolvimento de Clubhouses – um Clubhouse é um lugar onde os participantes, ou ‘membros’ (ao invés de pacientes), trabalham lado a lado com a equipe nas atividades diárias da ‘casa’, desde a execução de trabalhos administrativos (telefonista, secretários, trabalhos de escritório como atualização de dados no computador – por exemplo, listas diárias de presença na casa, agendas para a semana, etc), passando pelas mais variadas funções em cada setor, os quais consistem em moradia assistida, empregos de transição e efetivos, lojinha, cozinha, educação, jornal, advocacia), até a participação nos serviços de manutenção da própria casa (limpeza, compras, organização de estoque de comida e material).

Os fundamentos do clubhouse

Os princípios fundamentais na proposta de um clubhouse são a parceria e horizontalidade, o trabalho lado-a-lado entre membros e equipe, e – especialmente importante – o fato de que o trabalho feito pelos membros é *realmente* necessário para o

* Entende-se que uma atividade pode ser terapêutica na medida em que oferece novas alternativas de relacionamento do sujeito com seu entorno, sem necessariamente objetivar-se com isso o *tratamento* de um *paciente* ou *caso clínico*.

andamento da casa, uma vez que, propositalmente, não há equipe suficiente para dar conta de tudo o que há para se fazer na instituição. Procura-se com isto garantir que os membros integrem a equipe em seu sentido mais legítimo, isto é, que eles são *necessários*, que o clubhouse não funciona sem eles – não como pacientes ou consumidores do serviço que lhes é oferecido, mas como participantes ativos, na medida em que a instituição *precisa* de seu trabalho, de sua disponibilidade e de seus talentos para poder acontecer, para existir e oferecer seu atendimento à população.

Em consonância com o ainda recente movimento de repercussão mundial de desinstitucionalização e humanização dos tratamentos psiquiátricos – mais expressivo em alguns países e regiões, mais incipiente em outros, e que encontra grande representatividade no Brasil em movimentos como a Luta Antimanicomial –, tal proposta de atendimento pressupõe uma relação entre membros e equipe que questiona radicalmente os papéis tradicionais do usuário e do trabalhador de saúde mental. Vorspan (1988) considera que o modelo clubhouse se fundamenta no princípio de uma relação entre a instituição e o usuário, e entre o usuário e o trabalhador de saúde mental (independentemente de sua formação), que seja profundamente calcada na realidade cotidiana das relações interpessoais, sejam membros ou equipe, e das demandas básicas, concretas e tangíveis da vida de qualquer ser humano, independentemente de sua condição mental. Tal preocupação não se restringe à abordagem de questões assistenciais, tais como moradia, alimentação, vestuário e assistência legal – embora o clubhouse também preste estes serviços. Sua proposta de fato vai além, questionando, exigindo do trabalhador e do usuário que ambos abram mão de seus lugares protegidos, de suas certezas aprendidas e repetidas, de suas distâncias confortáveis, para se encontrarem em sua humanidade e se colocarem lado a lado, em mútuo aprendizado, frente às demandas das atividades desenvolvidas na instituição, que são as próprias demandas (e não uma preparação ou ensaio) das atividades cotidianas de qualquer vida. Desta forma, preparar o almoço, ajudar na limpeza, fazer o registro no computador das listas de presença, trabalhar na edição do jornal mensal, assumem a qualidade de atividades da vida, onde as habilidades necessárias para a execução das tarefas, as relações sociais com colegas de trabalho e amigos, são tão necessárias e verdadeiras que *fazem sentido* – a única coisa capaz de sustentar o vínculo. Assim, Vorspan (ibid.) pontua, ao defender a proposta de relação membros/equipe do clubhouse:

Nós [profissionais de saúde mental] entendemos que asilo e institucionalização eram destrutivos e desumanos, então apoiamos a desinstitucionalização massiva. Nós permitimos que os doentes mentais saíssem detrás dos muros dos hospitais públicos mas, ao mesmo tempo, erigimos muros em torno de nós mesmos. Nós reunimos o que agora amplamente chamamos de “Doentes Mentais Crônicos” e ‘estruturamos’ seu dia para eles. Nossas tentativas de estruturar e ensinar, entretanto, podem também ser vistas como uma expressão dos muros que escondemos para trás. Se nós verdadeiramente desejamos eliminar os muros da institucionalização, então não podemos continuar a ‘ensinar’ atividades da vida cotidiana. Nós precisamos nos engajar juntos na vida cotidiana (Vorspan, 1988: 3).

A sutileza deste engajamento compartilhado pelos membros e equipe reside no fato de que é dada aos membros a possibilidade de participarem de tudo que se sentirem motivados, e de recuarem quando for preciso. O princípio básico da parceria e do trabalho lado-a-lado é o ideal perseguido diariamente neste tipo de instituição, reservando aos membros o direito de não se sentirem massacrados pelo peso de uma responsabilidade que, às vezes, não lhes é possível sustentar. Por isso, ao lado do princípio da horizontalidade e da parceria existe um segundo princípio, que bem entendido torna-se complementar, e não contraditório, ao primeiro: o princípio da ‘responsabilidade final’ (*bottom line responsibility*), que recai sobre a equipe. Segundo Glickman (1989), ao assumir a responsabilidade final pelo andamento da instituição, a equipe deve, ao mesmo tempo, se esforçar para envolver os membros e dividir com eles as responsabilidades o máximo possível. Isso é parte do trabalho e parte da ‘arte’ existente no andamento cotidiano deste tipo de instituição.

A proposta de atividades nos clubhouses é em grande medida fundamentada na questão do trabalho. Segundo Waters (1992), o primeiro clubhouse, denominado Fountain House e em funcionamento até hoje em Nova York, estruturou-se em torno da idéia de que o trabalho, especialmente a oportunidade de se executar um trabalho útil e necessário para a sociedade, constitua uma força profundamente criadora e reintegradora na vida de todo ser humano. As bases teóricas que sustentavam o funcionamento da instituição em seus primeiros tempos de vida eram consideradas tão *simples* e *evidentes em si mesmas*, por nascerem das demandas da vida cotidiana, que pareciam escapar à necessidade de maiores explicações, e muitas vezes suas equipes encontravam dificuldades em conceituar e articular os fundamentos de sua prática. Com o passar do

tempo, entretanto, e o progressivo desenvolvimento dos clubhouses pelo mundo, tornou-se cada vez mais necessária uma melhor compreensão da questão do trabalho e do real alcance de sua função na reabilitação de pacientes psicóticos e neuróticos graves. Serão a seguir apresentadas, em linhas gerais, algumas diretrizes dessa reflexão.

Em resposta à noção aparentemente protestante que poderia ser atribuída a um entendimento tão central do lugar ocupado pelo trabalho na vida humana, e que poderia fazer a existência dos clubhouses parecer uma prática essencialmente atrelada ao produtivismo da cultura americana, Waters (ibid.) pontua que o sucesso desse modelo em diferentes culturas e em diversas partes do mundo aponta para o contrário, isto é, que os princípios que norteiam sua prática sejam uma criação que de fato ecoa em outros contextos culturais. Waters (ibid.) defende que o trabalho nos coloca numa relação singular com outro ser humano, abrindo a possibilidade para o estabelecimento de relações significativas com o outro e com o ambiente. Segundo o autor, o trabalho nos ajuda a estabelecer um vínculo em comum com a comunidade em sentido mais amplo, além de nos permitir uma apropriação do nosso tempo e uma percepção do futuro. E acrescenta:

Eu nunca deixo de me assombrar quando testemunho a transformação radical por que passam os participantes à medida que eles descobrem seus papéis no clubhouse e começam a usar suas próprias idéias, talentos e habilidades para contribuir com a casa em benefício de todos. É como acompanhar as camadas de “armadura” com as quais eles tentam se ‘proteger’ contra a ignorância, o desprezo e a indiferença irem gradualmente se soltando e dando lugar a sentimentos de energia, capacidade, confiança e auto-estima. Medo do fracasso e resignação cedem lugar à coragem (...) (Ibid, p. 41).

O encontro com outras pessoas, e as relações e vínculos afetivos que se estabelecem dentro da instituição, são indispensáveis para o sucesso do clubhouse como um lugar de referência, de pertença, de aceitação, onde os participantes podem frequentar e sentir-se em território seguro, onde as transferências permitem que se estabeleça algum tipo de parceria. Mas é o trabalho que, neste modelo de atendimento, oferece o principal terreno fértil sobre o qual tais relações se estabelecem – fora de um registro hierárquico de tratamento –, e é no trabalho e em tudo o que ele representa em termos de independência, responsabilidade, sentido e realização pessoal, identidade, contorno,

ritmo, continuidade, e criatividade, que este modelo se direciona no sentido da reinserção e da cidadania.

Vorspan (1985) considera que a analogia frequentemente utilizada para expressar a realidade das relações interpessoais dentro do clubhouse, que o identifica como “local de trabalho” (*work place*), possa contribuir para a compreensão de tais relações: no clubhouse, todos, membros e equipe, são colegas de trabalho envolvidos num esforço que possui profundo significado para todos. Lá, todos se encontram ocupados com diversas tarefas que compõem o elaborado funcionamento da casa. Entretanto, todos, membros e equipe, compõem, ao mesmo tempo, uma delicada ‘costura’: se, de modo geral, no ‘local de trabalho’ somos contratados para cumprir nossa função, e interações interpessoais com colegas podem ou não constituir um ganho secundário em nossos empregos, no clubhouse, por outro lado, todos se encontram ocupados com suas tarefas, sempre legítimas e necessárias, mas todos também se mantêm constantemente alerta para o fato de que as *relações* – ou as transferências, como se diria no contexto psicanalítico – formadas nessas parcerias são o cerne de tudo que o clubhouse sustenta. Assim, o funcionamento da proposta requer um constante e delicado *foco dual*, pois, conclui a autora, “...se nós, como míopes, focarmos apenas nas relações ou apenas no trabalho, toda a essência do nosso talento singular se perde” (ibid., p. 4). É preciso entender que “(...) as relações em um clubhouse nascem do trabalho, e o trabalho nasce das relações” (ibid., p. 4).

Como se organiza o trabalho realizado no clubhouse?

Uma vez que compreendida a importância das relações interpessoais e do trabalho como base do modelo que sustenta os clubhouses, podemos seguir adiante e adentrar sua estrutura de funcionamento.

Ao contrário do que se possa imaginar, dada a importância atribuída ao trabalho neste tipo de instituição, o engajamento em alguma atividade da casa não é condição para se vincular a um clubhouse. O vínculo é voluntário (isto é, o futuro participante precisa ter interesse em conhecer e frequentar a instituição), e não há limite de duração. Para se tornar membro, o interessado deve apresentar um histórico psiquiátrico, pertencer à

comunidade ou região onde a instituição se localiza, e simplesmente desejar frequentar. Uma vez que um indivíduo se torna membro, ele o é para o resto da vida, e pode vir à instituição quando e quantas vezes desejar, sem qualquer limite mínimo ou máximo de frequência ou ausência. Entende-se que a participação no cotidiano e nas atividades da instituição deve ser fruto do sentido criado entre ela e o indivíduo, e que a instituição deve ser sempre convidativa e estimulante, procurando ao máximo vincular seus membros. Assim, um novo participante pode vir e não necessariamente tomar parte em algum projeto logo de início, mas simplesmente estar ali, almoçar, assistir TV, interagir gradualmente com outros membros e equipe, até que, segundo o modelo propõe, o novo membro seja eventualmente “fisgado” pela rede de ofertas de ‘construção de sentido’ que a casa sustenta.

Esta rede é organizada em alguns setores, ou unidades, como são mais comumente chamadas. As unidades variam um pouco de instituição para instituição, conforme as necessidades específicas de cada uma¹; mas, de modo geral, a maioria conta com cozinha, escritório (administração), educação (para auxiliar membros que buscam completar seus estudos), serviços de apoio comunitário (para orientação em relação a direitos e benefícios legais, moradia e advocacia, bem como para encaminhamento a outros serviços, como atendimentos médico, farmacológico, psicológico, ou para tratamento de álcool e drogas), e, essencial em qualquer clubhouse, empregos de transição e efetivos.

Os programas de empregos de transição (TE – *Transitional Employment*) e efetivos (SE – *Supported Employment* e, mais tarde, *Independent Employment*) são o coração e pulmões de um clubhouse. São eles que, nas palavras de Waters, “(...) dão validade ao trabalho realizado na unidade e previnem contra a estagnação que permeia programas que não possuem avenidas nítidas conduzindo à comunidade mais ampla”. (Waters, 1992: 44). Assim, estes programas constituem a maior via direta de contato da instituição com a sociedade, permitindo a oxigenação necessária que impede a instituição de se tornar um mundo à parte, fechado, protegido e mantenedor de relações de trabalho

¹ Por exemplo, o clubhouse Gotthenborgsfontanen, iniciado em 1990 na Suécia, precisou de uma intensa reforma em 2002. A reforma foi executada pelos próprios membros e equipe, e para isso foi criada uma nova unidade, denominada ‘Unidade de Renovação’ (Sky Light Center, 2002).

artificiais. Segundo as normas apresentadas pelo ICCD, um clubhouse deve possibilitar a seus membros o retorno ao trabalho remunerado (quando isto se torna possível e desejado pelo participante), e para isso desenvolve seus programas de empregos de transição e efetivos; não é permitido que um clubhouse ofereça outras alternativas de emprego remunerado, tais como trabalhos internos à instituição, empreendimentos institucionais de caráter independente ou segregado, ou workshops abrigados. Não se permite, em outras palavras, que um clubhouse sustente relações de trabalho que mantenham as pessoas acomodadas dentro da instituição, protegidas do “mundo real” por um sistema econômico próprio. Todo trabalho realizado na instituição é voluntário, sendo as únicas vias possíveis de remuneração externas a ela, provenientes dos programas de emprego (TEs e SEs), ou de benefícios do governo, tais como a LOAS (Lei Orgânica da Assistência Social), paga pelo INSS no Brasil. Além disso, considera-se que o desejo de trabalhar seja o fator mais importante na determinação de acesso às vagas, e todos possuem o direito de tentar novamente, independentemente de sucesso ou fracasso no emprego anterior. As decisões são tomadas em conjunto com o membro e a equipe que o acompanha, e entende-se que ter um emprego colabore para o bem-estar da pessoa; não se espera, ao contrário, que a pessoa esteja idealmente “bem” ou “pronta” para trabalhar – espera-se apenas que ela deseje trabalhar, que se encontre minimamente organizada para isso (avaliação a ser considerada e decidida pelo membro e equipe em conjunto), e oferece-se espaço para este desejo, aposta-se nele, por meio de acesso aos programas de emprego. Uma vez que o indivíduo é contratado, seja para um TE ou um SE, ele passa a receber o salário padrão, pago pela sua posição e horas semanais, diretamente do empregador – isto é, sem intermédio da instituição. A partir desta estrutura de programas de empregos de transição e efetivos, os clubhouses procuram garantir sua proposta de reinserção social, e evitar as armadilhas de programas tutelares.

Os tipos de empregos variam de acordo com o tipo de empresa que faz parceria com a instituição: podem pertencer ao ramo do comércio (como lojas de departamento, por exemplo), da alimentação (como redes de fast-food, restaurantes ou lanchonetes), indústrias (por exemplo, montadoras de carro ou empresas de construção civil), ou qualquer tipo de empresa grande ou pequena que ofereça vagas aos programas de empregos de transição ou efetivos, geralmente em troca de redução de impostos, divulgação pública do apoio da empresa a programas sociais, entre outros benefícios,

como redução de gastos com treinamento (já que este é proporcionado pelo próprio clubhouse, como veremos a seguir).

TEs e SEs

Os empregos de transição (TEs) consistem em empregos de meio-período, com tempo limitado de duração (geralmente de 15 a 20 horas por semana, e de 6 a 8 meses de duração). Não exigem habilidades ou conhecimentos específicos, e consistem em trabalhos bastante objetivos – por exemplo, limpeza, almoxarifado, linha de montagem de sanduíches. Uma vez cumprido o período de duração do TE, é feita uma avaliação em conjunto com a instituição, o funcionário e o empregador, e decide-se em conjunto se o funcionário continuará no sistema de transição (renovando-se o contrato) ou se passará a um emprego efetivo (SE).

Os empregos efetivos (SEs) são de meio-período (mínimo de 20 horas semanais) ou período integral, consistindo em contratos permanentes em diversos tipos de atividades, desde relativamente simples, como os empregos de transição, até atividades com maior nível de exigência ou responsabilidade, e que requerem treinamento específico – por exemplo, atendimento a clientes, trabalho de escritório (computador, secretária, etc) ou motorista de carro ou caminhão.

Em ambos os tipos de empregos (de transição e efetivos), o novo funcionário é treinado pela equipe do clubhouse, geralmente pela pessoa da equipe que é a referência daquele membro dentro da instituição. O treinamento ocorre em um período de até duas semanas, no próprio local de trabalho, e requer que a pessoa da equipe aprenda previamente a executar a função, para poder ensiná-la ao novo funcionário. Assim, a referência vai até o futuro local de trabalho, aprende e faz por escrito uma descrição detalhada do trabalho a ser executado. Uma cópia desta descrição é entregue ao futuro funcionário, para que possa estudá-la, e a outra é mantida arquivada na instituição, para que, em caso de crise ou outro problema que impeça o funcionário de se apresentar ao trabalho, a própria referência ou outra pessoa da equipe possa saber em que consiste a função e cobrir o turno do membro em sua ausência (por um prazo máximo de uma semana). Aqui se coloca uma importante função da equipe em um clubhouse: uma das garantias oferecidas ao empregador é que ele não terá prejuízos por motivo de falta dos funcionários contratados via instituição. Portanto, é responsabilidade da equipe que, em

caso de falta do membro (geralmente por uma crise ou outro motivo de saúde mais sério), o posto seja coberto pela referência ou outra pessoa da equipe. Esta é uma forma de auxiliar os membros a garantirem uma estabilidade de emprego – além, é claro, de ajudá-los a sentir que não estão *sozinhos* ou por sua própria conta no novo ambiente, e que há a garantia de uma certa flexibilidade – cujos limites devem ser considerados a cada caso – para seus possíveis momentos de dificuldades ou fragilidade.

O objetivo de um clubhouse é facilitar o acesso ou retorno de uma pessoa com sofrimento psíquico para a comunidade, para uma vida mais rica de sentido e de redes de sustentação de sentido. A idéia é que cada vez mais essa pessoa possa experimentar um lugar de pertença, de responsabilidade e cidadania. Para isso, este tipo de instituição trabalha no sentido da promoção das qualidades individuais e em equipe, e da independência, ao mesmo tempo em que procura estar sempre presente na vida de seus membros. Gradualmente, entretanto, esta presença procura se dar de forma cada vez menos direta, mais periférica, como uma referência, um lugar de apoio. O ideal de uma unidade de trabalho em um clubhouse é que, com o tempo, seus membros possam adquirir e manter empregos independentes, onde a instituição não precise mais ficar na retaguarda. Sabe-se o quanto isso é difícil de se atingir, e que muitos membros – muitas vezes a maioria – passam anos e anos alternando entre empregos de transição (TEs) e curtos períodos de manutenção de empregos efetivos (SEs). Alguns nunca chegam a tentar trabalhar fora da casa, restringindo-se à participação no ambiente institucional. Outros, no entanto, conseguem permanecer por vários anos em um emprego, e até chegar a empregos independentes. Essa é a aposta de um clubhouse – nas possibilidades de sucesso e na potencialidade de seus membros.

Conclusão

O modelo clubhouse de reinserção social para pacientes de saúde mental propõe o desenvolvimento de projetos que promovam a autonomia, cidadania e inclusão na comunidade de pessoas com sofrimento psíquico pela via do trabalho. Baseia-se nos princípios de parceria e horizontalidade entre membros e equipe, e busca o desenvolvimento das potencialidades e talentos de seus membros desde o ambiente

institucional, incentivando-os a construir novas redes de relações e de sentido, e a conquistar espaços legítimos de (re)inserção fora de ambientes protegidos.

A base do trabalho horizontal proposto neste modelo é consonante com as novas alternativas de atendimento à saúde mental que vêm se desenvolvendo no Brasil ao longo dos últimos anos – como, por exemplo, CAPS, hospitais-dia, ambulatórios, acompanhamento terapêutico e centros de convivência. Tanto o modelo clubhouse aqui apresentado quanto os novos dispositivos de atendimento brasileiros buscam caminhos alternativos para a (re)inserção, na quebra dos papéis cristalizados que associam o ‘paciente’ ao indivíduo passivo, incapaz e desprovido de saber a seu próprio respeito, e o ‘profissional de saúde mental’ – seja médico, psicanalista, psicólogo, terapeuta ocupacional, enfermeiro ou assistente social – ao detentor da verdade e do saber sobre o outro. Estes novos modelos vêm gradualmente propondo como solução criativa a busca por novos papéis, por lugares dinâmicos e intercambiáveis, onde o saber e o tratamento se constroem no encontro, na diferença, no respeito e na aposta no outro. Neste sentido, o modelo clubhouse encontra eco nas atividades atualmente desenvolvidas no Brasil, e traz na novidade de sua proposta mais uma possibilidade de acesso a esses objetivos.

Referências Bibliográficas

GLICKMAN, M. “What if nobody wants to make lunch?” Bottom line responsibility in the clubhouse. V INTERNATIONAL SEMINAR ON THE CLUBHOUSE MODEL. St. Louis: EUA, 1989.

International Center for Clubhouse Development (ICCD). Disponível em: www.iccd.org

Sky Light Center Horizons - Jornal mensal editado pelo Clubhouse Sky Light Center, Nova York, EUA, v. 14, n. 7, 2002.

VORSPAN, R. Activities of daily living in the clubhouse: you can't vacuum in a vacuum. In: *Psychosocial Rehabilitation Journal*, Boston, MA, v. 12, n. 2, pp. 1-10, 1988.

_____. Staff/member relationships in the clubhouse model. THIRD INTERNATIONAL SEMINAR ON THE CLUBHOUSE MODEL. Nova York, EUA, set. de 1985.

WATERS, W. The work unit: the heart of the clubhouse. In: *Psychosocial Rehabilitation Journal*, Boston, MA, v. 16, n. 2, pp. 41-50, 1992.