

**RELATÓRIO DA OFICINA:
COMO AGIR NA COMUNIDADE E NO DIA A DIA DO SEU TRABALHO**

Facilitadoras: Liliane Lott Pires e Maria Inês Castanha de Queiroz

Contrato: AS.DS.PV.024/2010

Empresa: SENSOTECH ASSESSORAMENTO E REPRESENTAÇÕES LTDA

Data: 30/08/2011 16ª Oficina **Hora:** 8h **Carga horária:** 4h30min

Público: Colaboradores da Emater responsáveis pela Assistência Técnica nos Reassentamentos e empregados da coordenação do Fundiário da SAE do Programa de Remanejamento da População atingida; um empregado da SAE, analista sócio-ambiental, que vai se integrar à equipe da coordenação de Sócio-Economia.

Número de participantes: 19 participantes

Objetivos da Oficina:

- Promover a integração dos prestadores de serviços com as atuações da SAE;
- Despertar no participante a noção de pertencimento e da importância de seu trabalho para o desenvolvimento do empreendimento da SAE;
- Refletir sobre a importância e o cuidado na comunicação com as pessoas da comunidade e com outros prestadores de serviço;
- Promover o aprendizado de atitudes ecologicamente corretas no contato com materiais arqueológicos e o meio ambiente;
- Propiciar a oportunidade de conscientização sobre a importância da adoção de comportamentos que preservem a segurança pessoal e de terceiros;
- Sensibilizar os participantes para atitudes de cuidado consigo mesmo, com o outro e com o meio ambiente por meio de noções de higiene e saúde;
- Promover no participante o sentimento de valorização pessoal e o fortalecimento de sua identidade.

Metodologia: vivencial, com dinâmicas de grupo e exposição dialogada.

Descrição do trabalho e observações:

1) Acolhida: ouvir e acompanhar a letra de música que tem uma mensagem sobre a valorização da vida e do trabalho e exploração do tema da escolha, como atitude individual que se relaciona com o coletivo.

2) Apresentação com o objetivo do conhecimento dos participantes, fortalecimento da identidade, valorização pessoal e integração do grupo.
Os participantes exploraram bem a ideia da qualidade das pessoas.

3) Apresentação do projeto da construção da usina hidrelétrica Santo Antônio pela Coordenação de Comunicação.
Demonstraram interesse e boa participação.

4) Introdução dos temas do Manual de Conduta: apresentação dos princípios que norteiam a conduta dos prestadores de serviço no contato com a comunidade e com a equipe de trabalho: Respeito Social, Meio Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde.

Ressaltamos a noção geral dos princípios acima citados, como pilares para o desenvolvimento do trabalho.

5) Comunicação: desenvolvimento da habilidade da escuta e da fala.
Atividade: “Quem conta um conto”.

Uma participante se destacou pela facilidade ao reproduzir a notícia, o que foi importante para explorar o tema da atenção e da escuta.

6) Desenho Coletivo: Focalizamos o desafio do trabalho em equipe e a questão da continuidade do trabalho do outro, com o objetivo de ir além no que se realiza.

Esta atividade dos grupos foi muito rica, tanto na produção coletiva como na expressão dos sentimentos em relação ao trabalho e na elaboração.

Mostraram-se concentrados com o desenho, deram o melhor de si, cuidaram bem da orientação dada sobre a continuidade com o trabalho do outro.

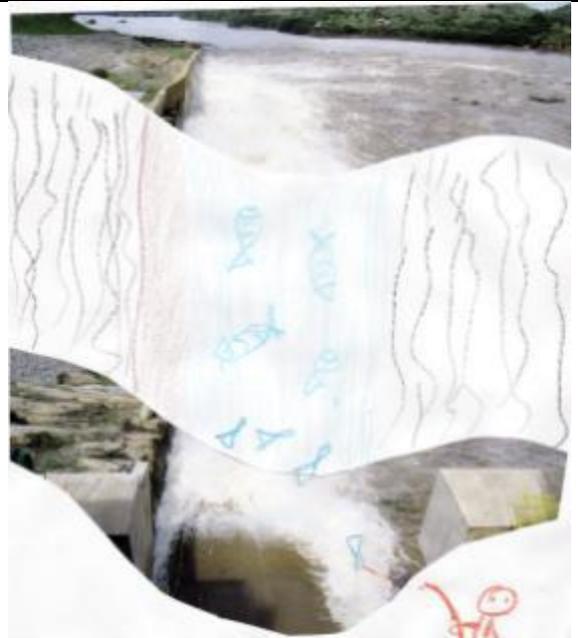
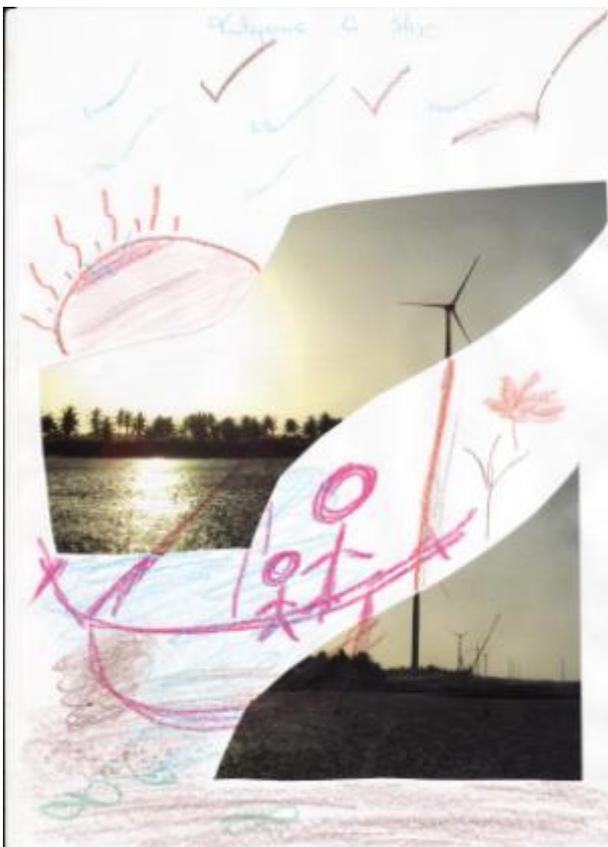
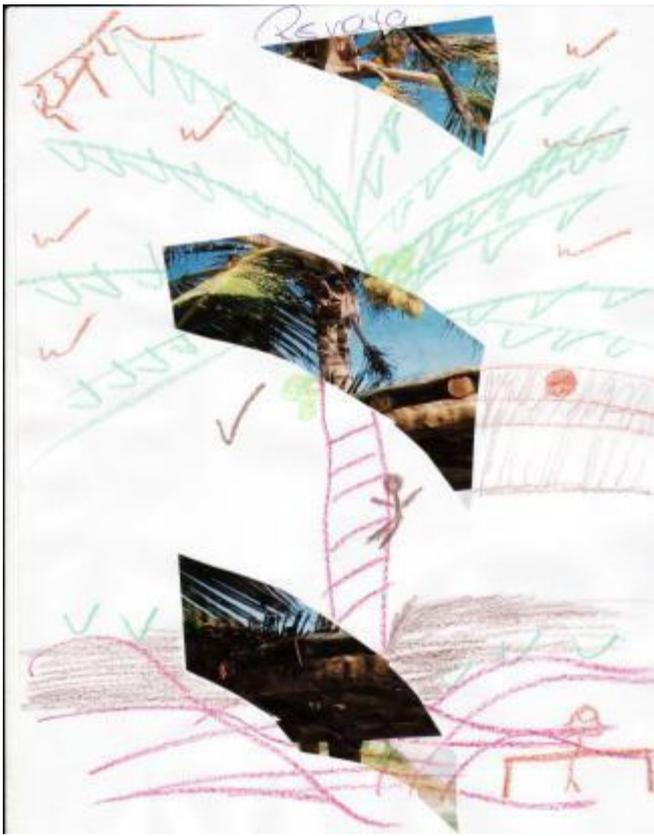
As pessoas que lideram o grupo realmente foram as que se destacaram quanto ao traço mais firme e à escolha das cores, como também nas intervenções que fizeram nos desenhos.

Conseguiram estabelecer a relação com o cotidiano e mostraram-se satisfeitos com a produção.

Reproduzimos abaixo o trabalho de um grupo que se mostrou coeso.

A partir destes desenhos fizemos a reflexão sobre os seguintes objetivos:

- formação de uma equipe;
- dar continuidade ao trabalho do outro;
- lidar com a ideia diferente do outro;
- aceitar a ideia e a forma de trabalhar dos colegas de uma equipe;
- a presença do traço diferente no mesmo trabalho;
- trabalhar sob pressão e com o tempo reduzido;
- dar continuidade a uma tarefa que outra pessoa já iniciou.



7) Jogo de pergunta e resposta:

Foi muito produtivo e esclarecemos dúvidas e inquietações que alguns integrantes manifestaram na hora do intervalo.

Com a presença dos empregados da SAE, o grupo teve a oportunidade de ouvir os relatos de pessoas que já tiveram a experiência em outros reassentamentos. As questões que surgiram sobre a relação dos prestadores de serviço da EMATER com a comunidade do reassentamento foram bem esclarecidas com esta narração de situações recentes. O conteúdo ficou mais próximo deles.

8) Entrega do Manual de Conduta:

O grupo assumiu o compromisso de ler o Manual de Conduta em duplas e o líder se comprometeu a retomar o conteúdo nas reuniões de equipe.

9) Oferenda dos talentos e entrega dos crachás: Realizaram com solenidade e respeito ao trabalho realizado.

10) Avaliação final: preenchimento da folha de avaliação. Destacaram a necessidade do aumento da carga horária da Oficina.

11) Fechamento: Demonstraram satisfação com a Oficina e despediram muito agradecidos.

Tabulação:

1- O conteúdo do programa foi:

	Ótimo	Bom	Regular	Fraco	Em branco	Nulo	Total
Quantidade	12	5	0	0	0	0	17
Percentual (%)	70,5%	29,5%	-	-	-	-	100%

2- O aproveitamento das informações para sua vida profissional foi:

	Ótimo	Bom	Regular	Fraco	Em branco	Nulo	Total
Quantidade	15	2	0	0	0	0	17
Percentual (%)	88,2%	11,8%	-	-	-	-	100%

3- O aproveitamento das informações para a sua vida pessoal foi:

	Ótimo	Bom	Regular	Fraco	Em branco	Nulo	Total
Quantidade	12	4	1	0	0	0	17
Percentual (%)	70,5%	23,5%	6,0%	-	-	-	100%

4 - A sua participação nas atividades propostas foi:

	Ótimo	Bom	Regular	Fraco	Em branco	Nulo	Total
Quantidade	8	8	1	0	0	0	17
Percentual (%)	47,0%	47,0%	6,0%	-	-	-	100%

Dois participantes tiveram que sair antes da avaliação, em função da atividade que exercem na Santo Antônio Energia.

5- Dê suas sugestões: (Mantivemos as frases dos participantes)

- Mais tempo.
- Tempo curto, no mínimo 8 horas.
- Poderia ter um pouco mais de tempo para realização do curso.
- Aprender a falar escutando.
- A equipe poderá adaptar os “pilares” e temas abordados para a realidade e necessidade do grupo de forma mais direta e objetiva.
- Que o tempo para esse treinamento fosse maior.
- Os assuntos trabalhados necessitam de mais tempo para aproveitarmos melhor a oportunidade.
- Com maior duração por ser de muito enriquecimento.
- Maior tempo para o desenvolvimento do conteúdo. Ótima metodologia; gostei muito.
- Mais tempo de programação.

Fotográfico 30/08/2011:

Foto 1.



Foto 2.



Foto 3.



Foto 4.



Foto 5.



Foto 6.



Lista de Presença:



SANTO ANTÔNIO ENERGIA / LISTA DE PRESENÇA
OFICINA MANUA DE CONDUTA: COMO AGIR NO DIA A DIA DO SEU TRABALHO

Data: 30/08/2011
 Horário: 8h às 12h
 Local: FACINTER - Rua Carlos Gomes, Rio Shopping
 Programa: Programa de Remanejamento da População Atingida - equipe responsável pela Assistência Técnica nos Reassentamentos
 Empresa: EMATER

	Nome
1.	Vinício Ribeiro Araújo
2.	Vanessa Figueira Duarte e Silva Emater/SAE
3.	Renata Rosa de Souza Emater/SAE
4.	Pauliana Ozuido Silva
5.	Érica Oliveira Sanches
6.	Andressa P. de Souza
7.	Wesley Pinheiro Passara
8.	_____ - Emater
9.	Flávia S. Costa Corralho
10.	Adriana Cristina dos Santos
11.	ANTÔNIO MARQUES DE MELLO NETO - SAE
12.	Flávia Janio Hoffmann Emater
13.	Georgina Menezes Rosa
14.	Regina dos Santos
15.	Adriana Viana de Faria
16.	Paula Paula de Souza Braga
17.	Angela P. Modesto - SAE
18.	
19.	
20.	
21.	

Obs. Duas participantes chegaram após o início e não assinaram a lista de presença.

Conclusão:

O grupo foi muito rico, com uma produção pautada pelo entusiasmo e pelo interesse com a proximidade do início das atividades de campo. Conseguiram esclarecer diversas questões importantes sobre relacionamento com a comunidade: questionamentos que suscitamos no grupo e outros que já estavam inquietando alguns colaboradores da EMATER.

Nas avaliações, solicitaram maior carga horária para a Oficina.

Destacamos a importância da presença de empregados da SAE que já possuem experiência no programa, principalmente para equipes como esta, que vão estabelecer contato direto com a comunidade.

Que o convite para esta presença possa ser estendida a outras equipes, pois, proporciona mais segurança aos novatos.

O gestor da EMATER esteve poucos minutos na Oficina. A presença dele durante todo o trabalho teria sido significativa para todo o grupo.

Porto Velho, 21 de setembro de 2011

Liliane Lott Pires

Maria Inês Castanha de Queiroz