

**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**

**Empresa:** SENSOTECH ASSESSORAMENTO E REPRESENTAÇÕES LTDA

**Data:** 08/08/2012

**Hora:** 8h

**Carga horária:** 4h

**Público:** Colaboradores da empresa CONCASA envolvidos na recuperação da infra-estrutura afetada: quiosques da praia de Jacy Paraná.

**Número de participantes:** 14 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 com o meio ambiente;
- Sensibilizar a equipe para a importância dos cuidados nos relacionamentos com as pessoas da comunidade;
- Esclarecer a importância de estarem atentos para as influências das questões sociais e das pressões da comunidade;
- Propiciar a conscientização da 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 relacionando com os princípios do Manual de Conduta;
- Despertar e 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:**

Convite para a participação na Oficina sensibilizando cada pessoa sobre a importância da sua inserção no projeto da SAE. Procuramos despertar nos participantes a noção de pertencimento ao projeto.

Ouvimos e acompanhamos a letra de música que tem uma mensagem sobre a valorização da vida, dos relacionamentos e do trabalho.

Enfatizamos a questão da escolha que fazemos em nossas vidas e a responsabilidade de cada um neste processo.

Os participantes chegaram atrasados com expressão de cansaço e sem motivação, estavam na frente de trabalho, vieram direto da praia de Jacy. Demonstraram inicialmente que não foram esclarecidos sobre a importância e o objetivo do trabalho.

Inicialmente, mostraram-se desconfiados e sem interesse. Pouco a pouco, foram se sentindo motivados com a música e começaram a despertar para a Oficina. Esta mudança que aconteceu gradativamente foi muito significativa.

**2) Confeção do crachá e apresentação das pessoas** com o objetivo do conhecimento dos participantes, fortalecimento da identidade, valorização pessoal e integração do grupo.

Os participantes falavam seu nome e sua qualidade e a facilitadora escrevia no crachá, pois percebemos que muitos funcionários não sabiam escrever.

Destacamos as qualidades dos integrantes e a importância delas para a convivência e o trabalho em equipe.

Os participantes se sentiram valorizados ao falar o nome e as qualidades.

**3) Apresentação do projeto da construção da usina hidrelétrica Santo Antônio pela Coordenação de Comunicação.**

O grupo ouviu atentamente e alguns participantes fizeram perguntas e respondiam quando estimulados.

**4) Introdução dos temas do Manual de Conduta:**

Usando o barco como analogia e motivação, fizemos a 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.

Enfatizamos a necessidade de se ter hábitos de cuidado com a Higiene e Saúde especialmente aqueles relacionados à prevenção na vida sexual. Destacamos a importância da prevenção de doenças sexualmente transmissíveis e aos riscos da gravidez indesejada.

Apresentamos a Cartilha da Campanha de Prevenção à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes e a necessidade de conscientização sobre as escolhas na vida pessoal e a interferência destas na vida profissional.

Abordamos também a necessidade dos cuidados e os riscos com o uso de drogas e bebidas alcoólicas. Eles concordaram e se sentiram valorizados por termos tratado de assuntos que despertam o cuidado com a vida.

Reforçamos todos estes aspectos acima citados pelo fato deles trabalharem e morarem numa região em que o índice de prostituição e drogadicção é bastante elevado.

O grupo mostrou-se atento e com expressões de concordância sobre a necessidade da abordagem do tema.

Ressaltamos a importância da integração do **SENTIR - PENSAR - AGIR** no comportamento e na convivência do dia a dia evitando atitudes impulsivas e impensadas que podem trazer conseqüências indesejadas.

#### **6) Jogo de pergunta e resposta:**

Em função do tempo (foram 4 horas de oficina) não fizemos o jogo de perguntas e respostas. No entanto, ao apresentarmos os princípios do Manual de Conduta destacamos e esclarecemos aquelas questões mais pertinentes à realidade do grupo.

Tivemos a oportunidade de sanar dúvidas sobre a conduta no local de trabalho principalmente no que se refere aos pedidos da comunidade.

#### **8) Entrega do Manual de Conduta:**

O grupo assumiu o compromisso de ler e discutir com o colega o Manual de Conduta em até 24 horas.

O técnico de segurança esteve no local da Oficina só para buscar os empregados no final do período. Solicitamos que ele fizesse a leitura do Manual de Conduta nas reuniões diárias matinais procurando relacionar as orientações às situações rotineiras vividas por eles no trabalho.

Reforçamos o convite para que o técnico numa outra oportunidade participe da Oficina. Ressaltamos a importância de uma linguagem única entre a SAE, ele (Técnico de Segurança) e a equipe de empregados da CONCASA.

#### **9) Oferenda dos talentos e entrega dos crachás:**

Os participantes entregaram os crachás e enfatizaram a qualidade que ofereciam à equipe.

**10) Avaliação final:**

Preenchimento da folha de avaliação.

Uma vez que avaliação é de múltipla escolha e que muitos não sabem ler, fizemos a leitura pergunta por pergunta para que eles assinalassem a resposta. Desta forma, conseguiram preencher as avaliações.

Contudo, apenas dois registraram observações e entendemos que tenha sido devido à dificuldade com a escrita.

**Tabulação:**

1- O conteúdo do programa foi:

	Ótimo	Bom	Regular	Fraco	Em branco	Nulo	Total
Quantidade	10	4	0	0	0	0	14
Percentual (%)	71,4 %	28,6 %	-	-	-	-	100%

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

	Ótimo	Bom	Regular	Fraco	Em branco	Nulo	Total
Quantidade	9	5	0	0	0	0	14
Percentual (%)	64,3%	35,7 %	-	-	-	-	100%

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

	Ótimo	Bom	Regular	Fraco	Em branco	Nulo	Total
Quantidade	8	5	1	0	0	0	14
Percentual (%)	57,2%	35,7 %	7,1%	-	-	-	100%

4 - A sua participação nas atividades propostas foi:

	Ótimo	Bom	Regular	Fraco	Em branco	Nulo	Total
Quantidade	5	7	2	0	0	0	14
Percentual (%)	35,7%	50%	14,3%	-	-	-	100%

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

- Gostei muito das suas presenças.
- Venha mais trazer formações pra nós.

**11) Fechamento:**

Em roda, finalizamos com o grupo de mãos dadas, destacando o gesto de dar e receber.

Alguns participantes agradeceram a realização da Oficina e os cuidados que receberam. Foi uma reação mais individual do que coletiva.

**Registro Fotográfico: 08/08/2012**

Foto 1



Foto 2



Foto 3



Foto 4



Foto 5



Foto 6



Foto 7



Foto 8



Foto 9



Foto 10



Foto 11



Foto 12





### Lista de Presença:



#### SANTO ANTÔNIO ENERGIA / LISTA DE PRESENÇA OFICINA "COMO AGIR NO DIA A DIA DO SEU TRABALHO"

Data: 08/08/12

Horário: 08 hrs.

Local: Centro Administrativo – Jacy-Paraná

Programa: Recuperação da Infra-estrutura afetada

Empresa contratada: CONCASA

	Nome
1.	LUIS CARLOS FERNANDES DE SOUZA
2.	Bruno Adriano em um
3.	Jana Maria Baggio Rodrigues
4.	Mr. Santo U. de Oliveira
5.	Wagner Joaquim Gonçalves
6.	Cláudio Vieira de Oliveira
7.	ARMANDO GALVEZ DA SILVA
8.	Wagner Roberto de Souza
9.	Alcizia Conceição dos Santos
10.	Carlos Roberto
11.	Wagner Joaquim Gonçalves
12.	Wagner Joaquim Gonçalves
13.	VALMIR MONTENEGRO DA COSTA
14.	JOSE ARMANDO ALVES
15.	
16.	
17.	

**Conclusão:**

O grupo demonstrou interesse aos poucos depois que passaram da dificuldade inicial. Durante o trabalho revelaram boa compreensão dos conteúdos trabalhados.

Ao longo da Oficina tiveram uma participação melhor do que na fase inicial de integração do grupo quando se mostraram mais acanhados com a situação, sisudos e até mesmo tristes. Esta reação inicial foi se transformando durante o encontro e mostraram-se sorridentes e mais soltos. Foi uma mudança muito significativa evidenciada nas fotos.

Alguns participantes se destacaram com uma postura mais centrada, fazendo observações relevantes e ponderadas. Outros, ainda imaturos.

Percebemos faltar uma liderança mais atuante e motivadora para os colaboradores. O encarregado presente não se destacou por atitudes de organização nem de liderança.

O Técnico de Segurança esteve no local do evento, mas não participou da Oficina. A presença deste profissional é importante para o grupo e para o desenvolvimento da Oficina, como já destacamos no item 8, inclusive para que ele possa reforçar e dar continuidade aos conteúdos trabalhados do Manual de Conduta. A presença do técnico de segurança ou de um líder fortalece as atitudes do grupo, comportamento que já observamos em outras empresas prestadoras de serviço.

Os colaboradores, vindos todos diretamente da obra, estavam com as botas sujas de lama e não foram orientados para que limpassem os pés antes de entrar no recinto e o local ficou bastante sujo. Ficaram envergonhados e incomodados com a situação. Contudo, aqueles com mais iniciativa, com a ajuda das mulheres da equipe, tiveram o cuidado de varrer o chão da sala após o término da Oficina.

Ressaltaram a qualidade do lanche e se sentiram agradecidos. Pediram para levar o lanche para os colegas que ficaram na frente de trabalho, conduta que ressaltamos como positiva para a equipe.

Atingimos os nossos objetivos com a grande maioria do grupo. No entanto, a empresa pode receber o esclarecimento que precisa contribuir mais para o crescimento do trabalho.

Porto Velho, 25 de agosto de 2012

Liliane Lott Pires  
Maria Inês Castanha de Queiroz