

RELATOS DO PROJETO CÍRCULOS DE **cuidados** institucionais de **Tdh**



CUIDAR DE SI, DO OUTRO E DO TIME TDH BRASIL



FORTALEZA – CEARÁ – BRASIL
INSTITUTO TERRE DES HOMMES LAUSANNE NO BRASIL (TDH BRASIL)
2021

Ficha Catalográfica:

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Pedrosa, Antonio Renato Gonçalves

Relatos do projeto círculos de cuidados institucionais de TDH [livro eletrônico] : cuidar de si, do outro e do time TDH Brasil / Antonio Renato Gonçalves Pedrosa. -- 1. ed. -- Fortaleza, CE : Instituto Terre des Hommes Lausanne no Brasil, 2021.

PDF

ISBN 978-65-991085-1-8

1. Administração de empresa 2. Gerenciamento de pessoas 3. Transtorno de déficit de atenção com hiperatividade 4. Transtorno de déficit de atenção com hiperatividade - Diagnóstico 5. Transtorno de déficit de atenção com hiperatividade - Tratamento I. Título.

21-64805

CDD-658.30019

Índices para catálogo sistemático:

1. Gerenciamento de pessoas : Psicologia :
Administração de empresas 658.30019

Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

Ficha Técnica

**Projeto Círculos de Cuidados
Institucionais. Cuidar de Si, do
Outro e do Time TDH Brasil**

Produção: Instituto Terre des
Hommes Lausanne no Brasil (TDH
Brasil)

Apoio: Kindernothilfe

SISTEMATIZAÇÃO

Organização: Antonio Renato
Gonçalves Pedrosa

Revisão textual: Anderson Hander
Brito Xavier

Projeto gráfico: Dedê Paiva
www.dedepaiva.com.br

SUMÁRIO

Apresentação 3

Introdução 4

Clima organizacional 5

Trilhas de inteligência emocional 8

Show de talentos institucionais 9

Yoga 13

Atendimento psicológico 16

Círculos de construção de Paz 18

Avaliação de desempenho 19

APRESENTAÇÃO

O Projeto Círculos de Cuidados Institucionais foi criado em 2019 com o objetivo de cuidar dos colaboradores de TDH Brasil, tanto o cuidado individual, do outro como do time, da Instituição. Os colaboradores de TDH, de forma profissional, planejada e engajada, dedicam-se no trabalho para promoção e defesa dos direitos humanos, especialmente de crianças e adolescentes. Alguns dos nossos projetos desenvolvidos ao longo dos anos ocorrem de forma ininterrupta, com crianças, adolescentes e seus familiares que se encontram em proteção.

Nas trajetórias para promoção desses direitos, os colaboradores, diariamente, escutam, acompanham, denunciam histórias de violações de direitos de crianças, adolescentes e pessoas em proteção. São milhares de histórias de superações, benefícios, desenvolvimento e retomada de seus projetos de vida; de direitos assegurados.

As violações de direitos de crianças, adolescentes e seus familiares também nos tocam, nos emocionam e nos inquietam. Algumas delas nos fazem chorar, mas jamais nos impedem de seguir com nossa missão institucional para contribuir com o mundo melhor para infância, juventude e seus familiares. Muitas vezes, precisamos nos adaptar, reajustar nossas atividades em decorrência da violência extrema nas comunidades. Em 2020, os impactos gerados

pela Covid-19 também envolveram nosso time, mas não perdemos, jamais, nossa esperança para superação dessa pandemia.

Este Projeto tem como objetivo: a) equipe técnica fortalecida quanto ao conhecimento de si e do outro, suas forças e competências; b) revisão e/ou ressignificação de hábitos pessoais, e contribuição para o bem-estar no ambiente de trabalho e c) gerenciamento pessoal e coletivo dos sentimentos e necessidades vivenciados no ambiente de trabalho.

Todos os colaboradores ativos na época participaram das estratégias previstas e vestiram a camisa do Projeto. As atividades foram realizadas durante o horário de trabalho e todo o apoio e suporte institucional foi ofertado para a realização destas. Com esse projeto, nenhuma outra atividade deixou de ser realizada. Ao contrário, foram realizadas e desempenhadas com mais energia e motivação.

Agradecemos a todos os colaboradores que participaram do Projeto e buscam cuidar-se, cuidar do outro e do time. Agradecemos, especialmente, ao apoio e parceria da Kinderthilfe que nos ajudou a concretizar este Projeto e fortalecer os talentos humanos institucionais.

INTRODUÇÃO

O Projeto “Círculos de Cuidados Institucionais” foi realizado no período de dezembro de 2019 a agosto de 2020, tendo como beneficiários todos os colaboradores de TDH Brasil. O nome círculos foi escolhido em decorrência de uma das principais metodologia adotadas pela TDH que são os Círculos de Construção de Paz.

Sua origem são um legado originário das antigas tradições de aborígenes da Nova Zelândia e Canadá e disseminadas no Brasil pela norte-americana Kay Pranis. É uma metodologia utilizada para criar espaços seguros, em que as pessoas se sintam à vontade para falar com verdade sobre temas difíceis, com base em alguns elementos estruturantes: o objeto da palavra, o centro do círculo, linhas-guias, a atuação do(a) facilitador(a), uso de cerimônias de abertura e encerramento, estabelecimento de decisões por consenso e participação voluntária.

Também existem círculos para promoção da cultura de paz, fortalecimentos de vínculos, firmamentos de acordos de convivência, de diálogos, construção de senso comunitário e círculos de celebração, dentre outros. Assim, quando presenciais, quase sempre as atividades foram realizadas em formato circular.

O formato circular também remete aos princípios da horizontalidade, respeito, participação, organização e engajamento, que são também alguns dos valores de TDH Brasil, que também tiveram presentes na operacionalização do Projeto.

Cabe destacar que as atividades relatadas não concorrem com outros projetos em andamento em TDH Brasil, tampouco retardaram sua operacionalização. Ao contrário, o Projeto “Círculos de Cuidados Institucionais” serviu de trampolim para que tivéssemos colaboradores mais motivados, organizados, animados, fortalecidos e cuidados para realização das suas atividades.

A seguir, serão apresentadas as principais atividades desenvolvidas pelo Projeto, destacando o que são seus objetivos, como foram realizadas e os resultados alcançados. Alguns dos registros individualizados, a exemplo do atendimento psicológico, avaliação de desempenho não serão compartilhados, em decorrência do sigilo e ética profissional.

Essa publicação buscar sistematizar os principais destaques do Projeto, buscando aprimorar e consolidar processos e também inspirar outras instituições para cuidar dos seus talentos humanos, que muito se dedicam para concretizar a missão institucional.

CLIMA ORGANIZACIONAL

O Clima organizacional foi realizado por consultoria externa, especializada em recursos humanos, visando oferecer aos colaboradores um espaço isento de eventuais intervenções internas, ao mesmo tempo de garantir transparência em todo o processo.

As informações a seguir foram extraídas do Relatório das Consultoras, Jacinta Maria Grangeiro Carioca¹ e Milena Bezerra de Sousa Falcão². O trabalho foi realizado com o objetivo de reunir as percepções, consolida e analisa dados acerca da intervenção em saúde emocional dos colaboradores do Instituto TDH. Trata-se de um registro situacional com fins estratégicos, assentado em três metodologias: o encontro presencial, a aplicação do levantamento sóciodemográfico e da Escala de Trabalho com Sentido (ETS)³

1 Assistente Social, Psicóloga, Especialista em Abordagem Sistêmica da Família, Especialista em Administração de RH, Mestre em Administração com foco em Gestão Estratégica de Pessoas, Formação em Dinâmica de Grupo e Constelações Sistêmicas. Facilitadora de desenvolvimento humano e docente.

2 Psicóloga, Especialista em Administração de Recursos Humanos, Mestre em Psicologia com foco em Gestão Estratégica de Pessoas. Experiência em mais de 18 anos em gestão de pessoas como gestora, consultora e docente. Coordenadora de cursos de pós-graduação na área de Gestão Estratégica de Pessoas e Talentos Humanos. Psicóloga clínica.

3 BENDASOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Escala do trabalho com sentido. In.: PUENTE-PALACIOS, Karla; PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves. Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015. p. 229-230.

Foram utilizados diversos recursos (exercício de respiração, musicalidade, vivências corporais e lúdicas, atividades individuais e em grupo, exposição dialogada etc.) associados ao preenchimento do levantamento e da escala, integram as análises qualitativas e quantitativas que compõem este documento.

A estruturação do encontro teve como subsídios os conhecimentos oriundos da psicologia organizacional e do trabalho, de fundamentos da saúde mental e trabalho, de processos grupais, das constelações sistêmicas, da Comunicação Não Violenta (CNV) e dos princípios da educação sistêmica.

Os seis fatores elencados na Escala de Trabalho com Sentido (ETS) buscam avaliar, para um grupo específico de trabalhadores, se o trabalho que estão a realizar, concretamente, apresenta, na sua percepção, fatores de sentido. Em outras palavras, cada fator/item avalia o quanto a pessoa julga que seu trabalho atual se aproxima do que ela espera que o trabalho tenha para ter sentido (BENDASOLLI; BORGES-ANDRADE, 2015).

As consultoras identificam a importância da percepção do trabalho com sentido. Perceber que o trabalho faz sentido evoca diversas outras articulações como: as questões motivacionais e de satisfação, a resiliência, a percepção de crescimento e desenvolvimento, o comprometimento, o investimento de energia e o desejo de permanência no trabalho (organização) por mais tempo.

Em termos práticos, na apuração dos resultados, quanto mais próxima à média aritmética estiver da resposta 6 (extremamente de acordo), mais sentido tem aquele fator, ou seja, maior o seu peso na percepção do(a) respondente. Ao contrário, quando mais aproximado da resposta 1 (extremamente em desacordo), menor será a percepção daquele fator como elemento de sentido para o trabalho. Em prosseguimento à explanação e análise dos resultados do grupo pesquisado, apresentamos o Gráfico 1.

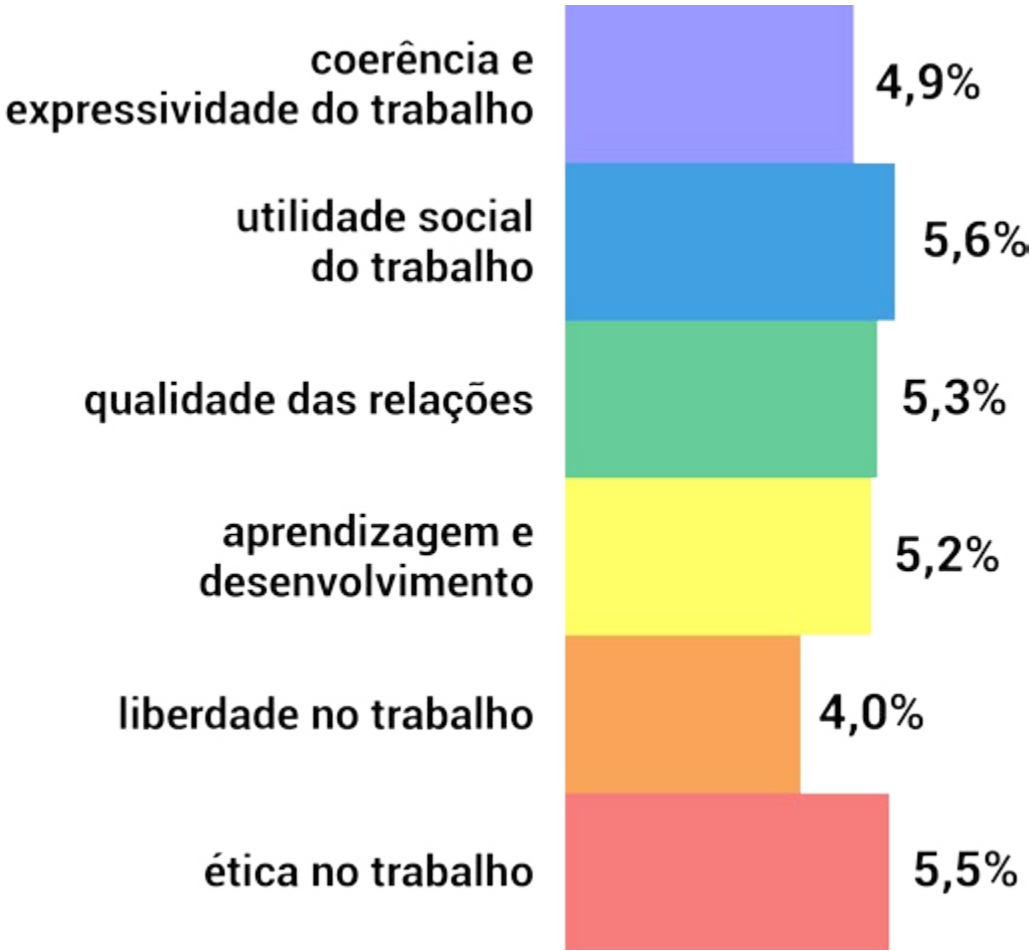


GRÁFICO 1: média aritmética de cada indicador de sentido no trabalho

No Gráfico 1, revela-se que o maior indicador de sentido percebido pelos(as) respondentes é a “Utilidade Social do Trabalho” por estar mais próxima da resposta 6 (seis), com a média 5,6. Está, portanto, em termos subjetivos, entre as alternativas “extremamente de acordo” e “bastante de acordo”.

Essa resposta converge com a missão da TDH Brasil, visto seu impacto social, pela própria natureza do trabalho. Pode-se afirmar, portanto, que, para esse grupo, o principal elemento articulador do trabalho com sentido é a “Utilidade social do trabalho”. Tal percepção foi reforçada nos diversos momentos no grupo de encontro. No momento do compartilhamento de “fatores de prazer / recompensa”, várias foram as menções à satisfação em fazer o bem, fazer a diferença na vida das pessoas, ter um impacto positivo numa realidade de vulnerabilidade, oferecer proteção contra diversos riscos sociais, inclusive à vida etc.

O segundo fator reconhecido como elemento de sentido foi “Ética no Trabalho”, com média de 5,5, seguido da possibilidade de “Aprendizagem e desenvolvimento”, com média de 5,2, ambos também identificados nos diversos momentos do encontro com expressões: *“aqui nós temos oportunidade de desenvolver muitas competências”, “somos estimulados a nos aprimorar constantemente”*. O próprio desenvolvimento do trabalho nesse encontro demonstrou que esse grupo tem abertura para o novo e percebe os investimentos que a Tdh vem fazendo, visto que foram diminutas as resistências às atividades propostas e rapidamente minimizadas no decorrer da intervenção.

Ainda referente aos indicadores, no Gráfico 2, apresentado a seguir, traduz-se, em percentuais, cada um dos 6 (seis) indicadores, em reforço à apresentação do Gráfico 1 que se concentra na média das respostas e, consequentemente, do quão aproximado ou distante as médias se posicionam em relação aos níveis de concordância ou discordância. Esse gráfico identifica participação de cada indicador para a composição do trabalho com sentido, com base na percepção dos respondentes.

PERCENTUAIS POR INDICADORES



GRÁFICO 2: percentual dos indicadores do Trabalho com Sentido

Em termos percentuais, com base no Gráfico 2, revelou-se que o indicador “Utilidade do Trabalho” responde por 18,45%, seguido de “Ética no Trabalho” com 17,86% e “Qualidade das

relações” com 17,49%, tríade que perfaz 53,8%. O menor percentual encontrado foi de 13,17%, sinalizando a percepção do indicador “liberdade no trabalho”, anteriormente retratado com base na média 4, associada à questão de prazos e algumas metodologias de trabalho adotadas pelo modelo suíço ao qual estão submetidos. A partir desse conjunto de resultados, é possível afirmar, que para esse grupo de respondentes, os fatores de sentido no trabalho se apresentam de modo equilibrado entre as repostas 6 (extremamente de acordo), 5 (bastante de acordo) e com menor expressividade na resposta 4 (pouco de acordo), o que constitui um sinalizador muito positivo para a gestão, especialmente para a missão da Tdh.

Os dois maiores indicadores apontados pelos respondentes “Utilidade do Trabalho” e “Ética no Trabalho” foram calculados com base na moda (Mo)⁴ a fim de identificar, a respeito da composição de respostas, a resposta com maior frequência. Em ambos os indicadores, a resposta com maior frequência foi a 6 (seis) que corresponde a “extremamente de acordo”. Essa mesma resposta revela a maior frequência no indicador “Aprendizagem e Autodesenvolvimento”. Esse cálculo traz à luz a resposta que mais se repete, visto não ser possível visualizá-la na média aritmética.

4 A moda de um conjunto de dados pode ser definida como o valor que ocorre com mais frequência dentro deste conjunto. Por isso, é possível descobrir a moda de uma sequência de valores facilmente, apenas observando o número que mais aparece nela. https://blog.professorferretto.com.br/moda-media-e-mediana-medidas-de-tendencia-central/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=conteudos-do-blog&gclid=E-AlaIQobChMI4sT3_K-l5wIVEqRCh0H_QjeEAAYASAAEgI3gPD_BwE

A seguir gráficos 3, 4 e 5 abordam os resultados obtidos sobre os dados sócio-demográficos. O perfil sócio-demográfico pode suscitar novos olhares sobre os dados levantados ao apontarem características da população, especialmente ao auxiliar a compreensão dos resultados. Nesse caso, pelo tamanho da população e objetivos do trabalho, trabalhamos, apenas, com três dados: faixa etária, escolaridade e estado civil.

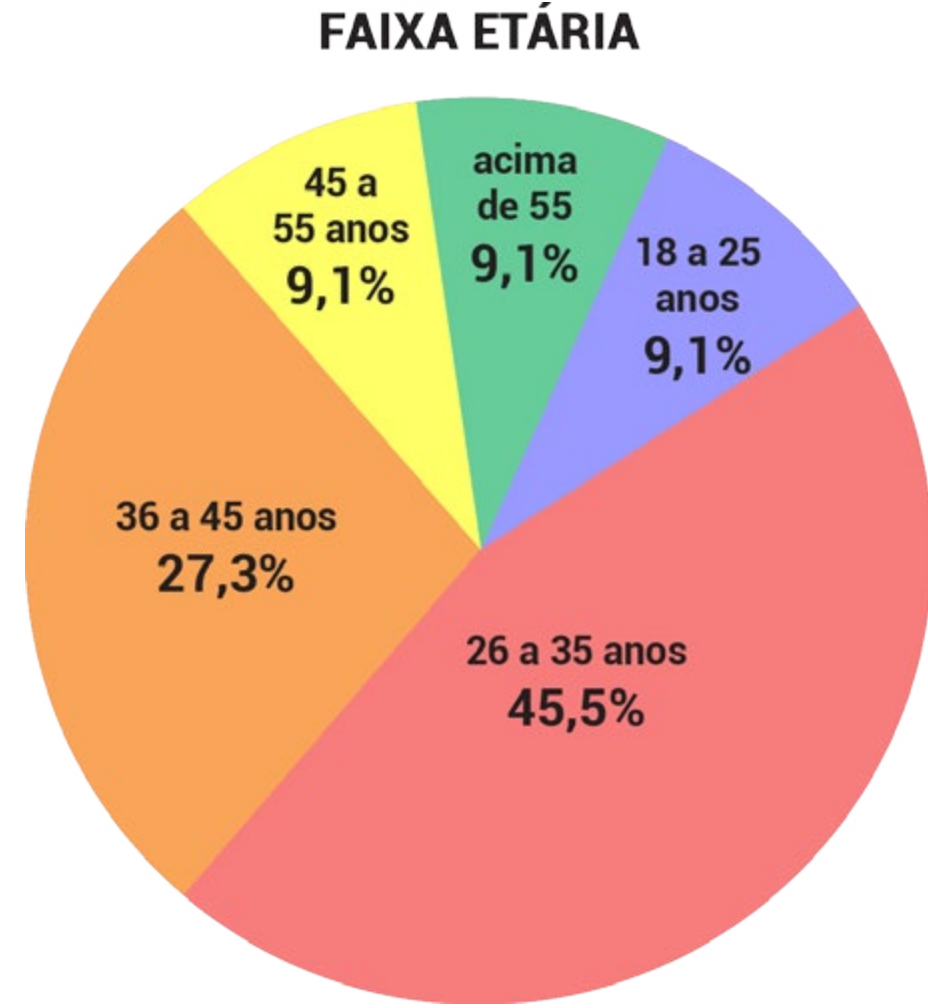


GRÁFICO 3: faixa etária

O percentual majoritário está entre 26 e 45 anos com 45,5%, ou seja, uma faixa etária mediana entre a juventude e a maturidade. Na sequência encontra-se a faixa etária de 36 a 45 anos com 27,3% que, juntas, respondem por 72,8% da amostra. Essas duas características permitem afirmar, numa posição longitudinal, que não há concentração em extremos,

nem muito jovens, nem pessoas com idade mais avançada, visto que, apenas, 27,3% estão fora da faixa de 26 a 45 anos.

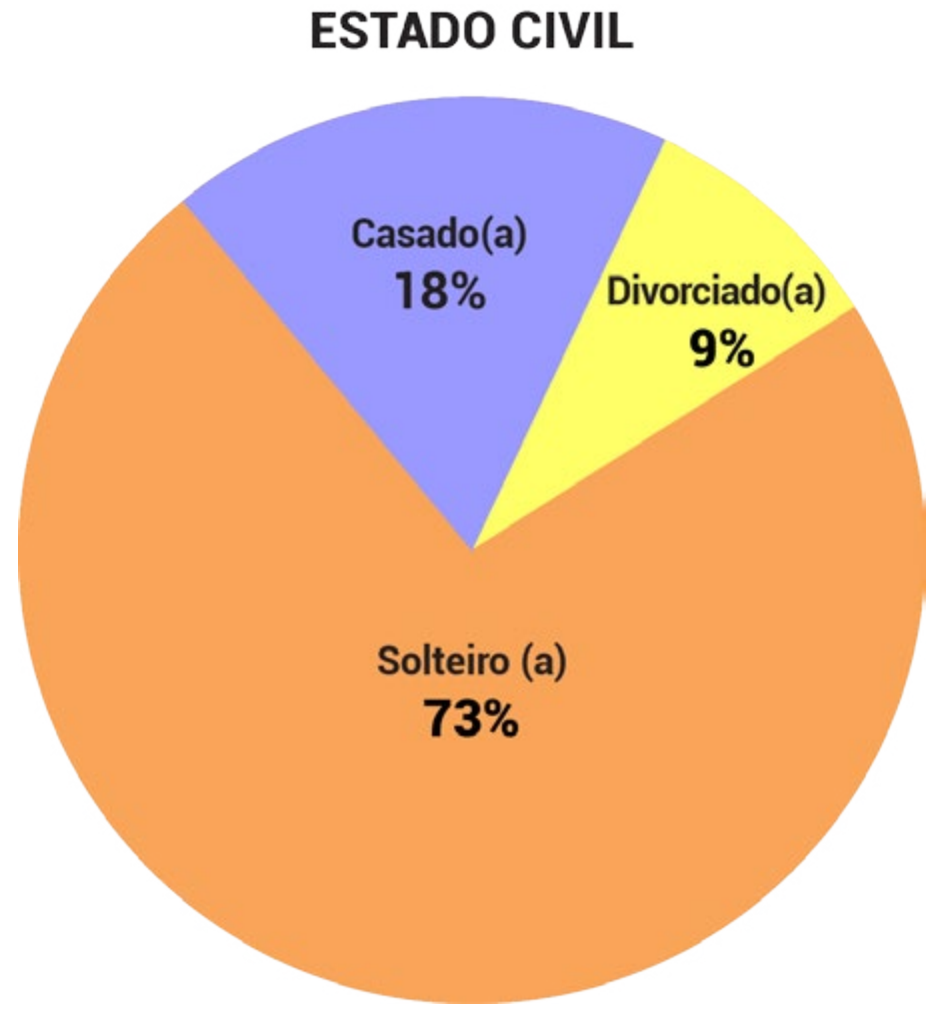


GRÁFICO 4: estado civil

No Gráfico 4, revela-se que 73% dos respondentes informaram estado civil “solteiro”, seguidos do *status* “casado” e “divorciado”, que juntos somam 27%. Embora não se possa fazer uma forte inferência dessa característica com a atividade exercida pelos colaboradores do TDH, é possível estabelecer uma correlação hipotética, visto que parte dos colaboradores, segundo informações da gestão TDH, exercem atividades com alto grau de exigência, inclusive viagens prolongadas, situações de sobreaviso e tensão emocional. Nesse escopo, pode-se investigar, posteriormente, a correlação dessa variável

com fatores de desempenho ou adaptação ao trabalho, caso se apresente, em algum momento, tal necessidade. Outro fator a ser ponderado refere-se ao fato de que o status solteiro não discrimina a existência ou não de relacionamentos amorosos / conjugais.

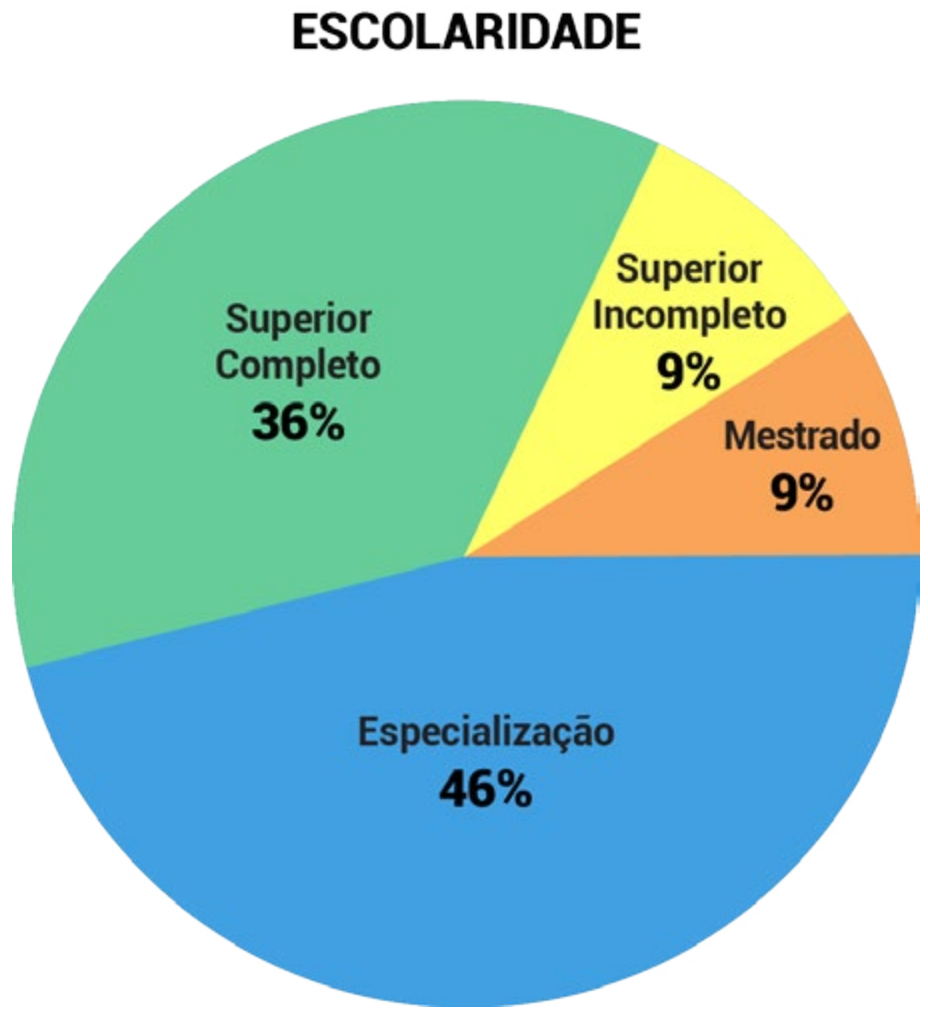


Gráfico 5 - escolaridade

No Gráfico 5, evidencia-se confirmação da importância que os colaboradores da TDH dão ao aprimoramento e desenvolvimento quer seja para atender às demandas e desafios internos ou mesmo para conviver com as exigências do atual mundo do trabalho, uma vez que 46% da amostra tem, pelo menos, uma especialização. Os dados traduzem, ainda, que 82% têm nível superior, o que, em termos absolutos, corresponde a 10 colaboradores.



TRILHAS DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

As trilhas de inteligência emocional ocorreram por meio da Consultora Erika Lotz⁵. Foram encontros com 1 hora cada abordando diversos aspectos visando contribuir para o fortalecimento da inteligência emocional. No percurso das trilhas, por meio de atividades remotas em decorrência da pandemia, os profissionais tiveram a oportunidade de percorrer as seguintes trilhas:

⁵ Erika Lotz: Mentora de Capital Humano. Ministra programas de desenvolvimento pessoal e interpessoal voltados para educação corporativa e formação em liderança coach e equipes de alta performance em todo o Brasil. Atua como docente em cursos de graduação e MBAs (Grupo Uninter, Opet, Instituto Euvaldo Lodi – IEL entre outros) nas áreas de Gestão de Pessoas e Coaching. É Graduada em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (1994), especialista em Fundamentos Estéticos para Arte-Educação pela Faculdade de Artes do Paraná (1998). Autora das obras: Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho – Editora Intersaberes; Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho – Editora Positivo (2016); Recrutamento e Seleção de Talentos (2015); Gestão de Talentos, Editora Intersaberes (2012); e Aprendizagem Organizacional, Editora IFPR (2013) e Coaching e mentoring (2014).

1. métodos e práticas de comunicação interpessoal eficaz.
2. reflexões sobre hábitos de audição e como este hábito pode contribuir para fortalecer vínculos com pares e comunidade.
3. estimular reflexões sobre valores e o papel destes nas estratégias mentais de motivação.
4. diagnóstico sobre situação da Comunicação interna institucional.
5. elaboração de plano de melhoria da comunicação.

Participaram 24 colaboradores de TDH ao longo de 08 (oito) encontros. Além do conhecimento de técnicas de identificação de competências emocionais, um dos principais produtos desse processo foi a elaboração de um Plano Operacional para o fortalecimento da Comunicação da equipe de TDH Brasil. A elaboração do Plano foi precedida de uma análise minuciosa e altamente participativa identificando as forças, dificuldades e os caminhos para sua superação.

Ao final, concluíram-se as trilhas como um produto um Plano Operacional, com tarefas e prazo definidos, tendo os responsáveis integrantes da equipe.

SHOW DE TALENTOS INSTITUCIONAIS

O Show de talentos Institucionais objetiva identificar as habilidades extraprofissionais que os colaboradores possuem e oferecer oportunidade para compartilhar com os demais colegas de trabalho as habilidades.

Passos para realizar o show:

- inscrição espontânea;
- planejamento;
- inscrições;
- compras dos materiais necessários;
- realizar o show!

Um cardápio variado de talentos foi evidenciado em 2020:

SHOW DE TALENTO DO EVENTO	DATA	N.º DE PARTICIPANTES
Oficina de artesanato com Quilling (arte de formar figuras através de tiras de papel)	20.12.2019	8
Oficina de Panificação	14.02.2020	7
Oficina de Suporte para Jarro de Macamê	14.02.2020	8
Duas Oficinas de Excel: noções básicas	26.10.2020 e 15.12.2020	20
Total		43

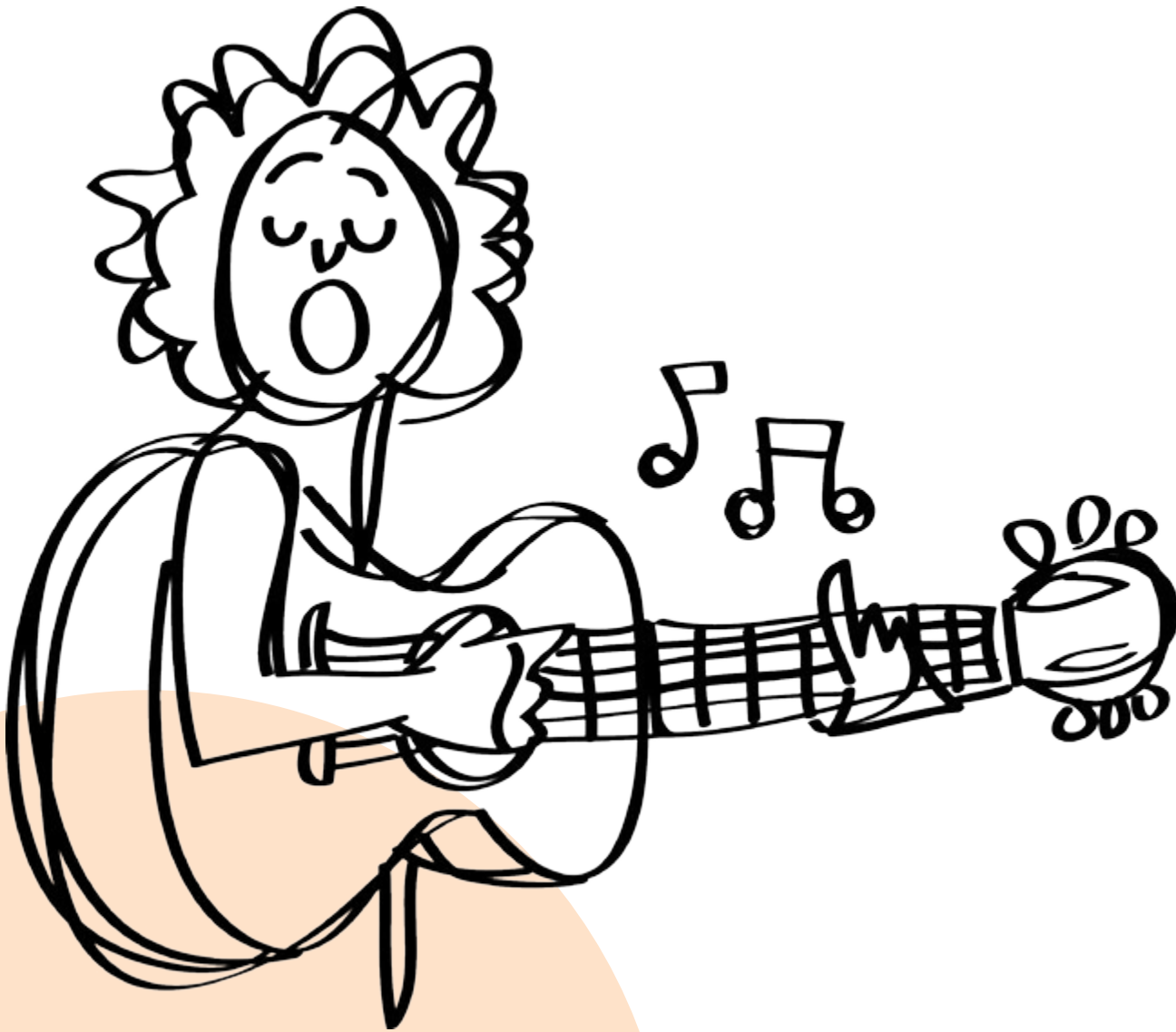
Esses encontros foram realizados em ambientes diferentes dos locais de trabalho. O curso de panificação, que demandava cozinha para sua realização, foi gentilmente cedido à residência de uma das colaboradoras. Assim, enquanto o pão assava, realiza a oficina de jarro de macamê. Foram momentos em que a equipe compartilhava seus saberes, divertia, aprendia alguma habilidade nova e fortalecia o espírito de trabalho em equipe.

Na maioria da equipe, o uso do Excel ainda é um desafio. Porém, temos uma profissional na equipe do Administrativo que faz uso do Excel e demonstra muita habilidade com seu uso. Assim, por meio de duas oficinas, a equipe conclui os eventos com noções básicas de Excel.

A equipe também trouxe algumas técnicas desconhecidas de alguns profissionais. Para superar isso, no processo metodológico das oficinas, sempre havia uma introdução ao tema: origem, terminologia, objetivos, como exemplo, a Oficina de artesanato em quilling⁶ e suporte para barro de macamê. Nestas duas oficinas, os colaboradores adquiram novas habilidades em macamê⁷ e artesanato em *quilling*.

⁶ O quilling é uma técnica de artesanato, também chamada de filigrana, que é utilizada para produção de desenhos e figuras variadas por meio do uso de pequenas tiras de papel, fitas de cetim, ou outros materiais.

⁷ O macramê – do árabe makrama “guardanapo” ou “toalha”, é uma técnica de tecelagem manual que consiste no uso de nós originalmente usada para criar franjas e barrados em lençóis, cortinas toalhas etc.



REGISTRO DA OFICINA DE PANIFICAÇÃO





REGISTRO DA OFICINA DE SUPORTE
PARA JARRO DE MACAMÊ





YOGA

Segundo a Professora Ana Cláudia Magalhães Dutra, o Yoga tem como base a cultivação de uma prática de não violência e autocuidado, promovendo o despertar da autoconsciência nas diversas esferas da vida. Em um nível pessoal, do físico ao psíquico e em um nível relacional, do interpessoal ao cósmico, numa perspectiva de interdependência e interconectividade entre todos os seres.

A prática do Yoga promove autoconhecimento, bem-estar físico, mental e psíquico, o que se reflete numa adoção de hábitos saudáveis, no aumento do controle emocional e num melhor gerenciamento de situações adversas no ambiente de trabalho e na vida pessoal do praticante. A Prática do Yoga, como uma prática integrativa, reúne aspectos psicofísicos

e psicossociais a uma visão de uma ecologia pessoal e planetária.

As oficinas consistiram em:

- harmonização e sincronização dos propósitos;
- escuta das necessidades dos participantes, conversas e vivências temáticas sobre o yoga numa perspectiva educacional e terapêutica;
- práticas de respiração para acalmar as emoções e a mente e estimular a energia vital;
- práticas de séries de alongamentos e posturas de fortalecimento, flexibilidade e equilíbrio individualmente, em duplas e na mandala;
- práticas de liberação através do movimento espontâneo e conduzido por músicas;
- práticas de Relaxamento e Concentração com técnicas diversas.
- feedback final após a prática.

Nessa lógica, trazer o Yoga para cuidar dos colaboradores de TDH tem como objetivo possibilitar a equipe de colaboradores conhecer a prática de yoga, seus benefícios pessoais em nível psicofísico e, também, social e relacional, como uma prática integrativa e promotora de uma cultura de saúde e paz.

Foram apresentadas práticas que alternam momentos de relaxamento e liberação das tensões com um pouco da

ativação do metabolismo e da energia. Também foi enfatizada sua aplicabilidade nas práticas do cotidiano.

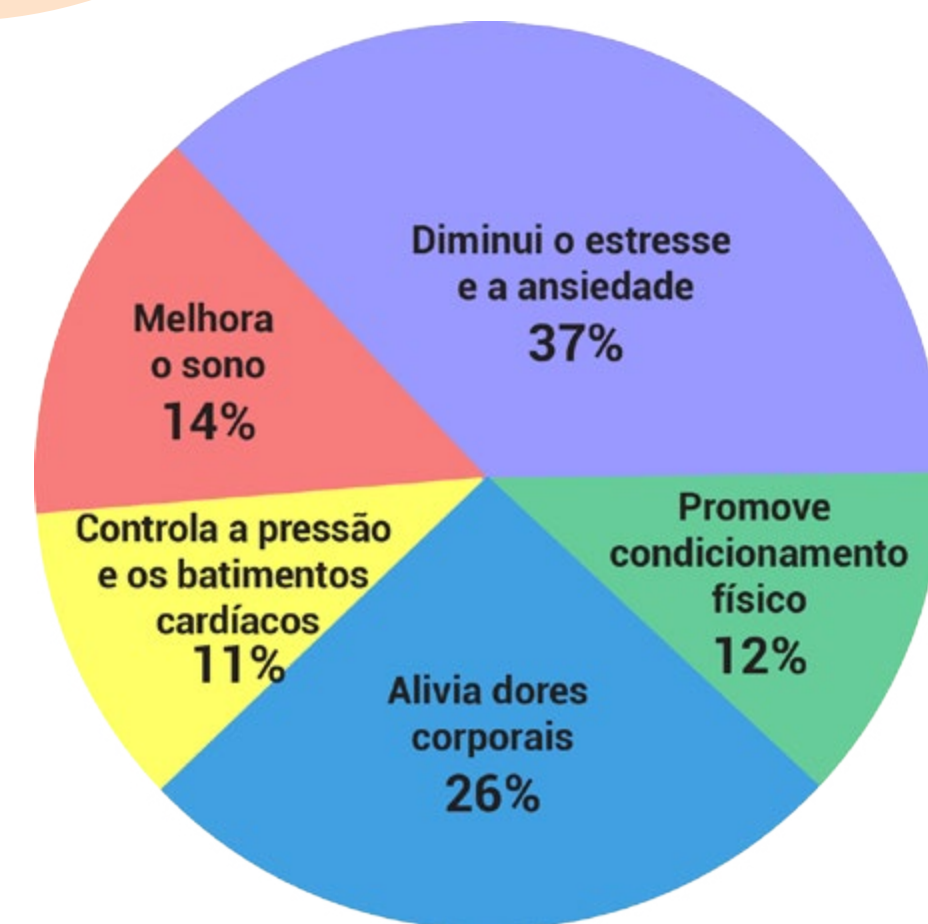
A equipe poderá compartilhar algumas práticas de Yoga com os seus grupos de trabalho, bem como breves vivências que poderão ser úteis em reunião com crianças, adolescentes e adultos, a exemplo: o simples ato de parar e observar a respiração por meio de mudras (posicionamentos das mãos) que interferirão, benéficamente, na respiração, concentração implicando, também, efeito físicos e psíquicos.

A equipe também praticou movimentos corporais de liberação da tensão de algumas partes do corpo para promoção de bem-estar não somente em nível individual, mas social, considerando-se os relacionamentos e interações sociais.

Por meio de uma pesquisa interna, perceberam-se as múltiplas contribuições da Yoga no bem-estar e melhora da qualidade de vida dos colaboradores.

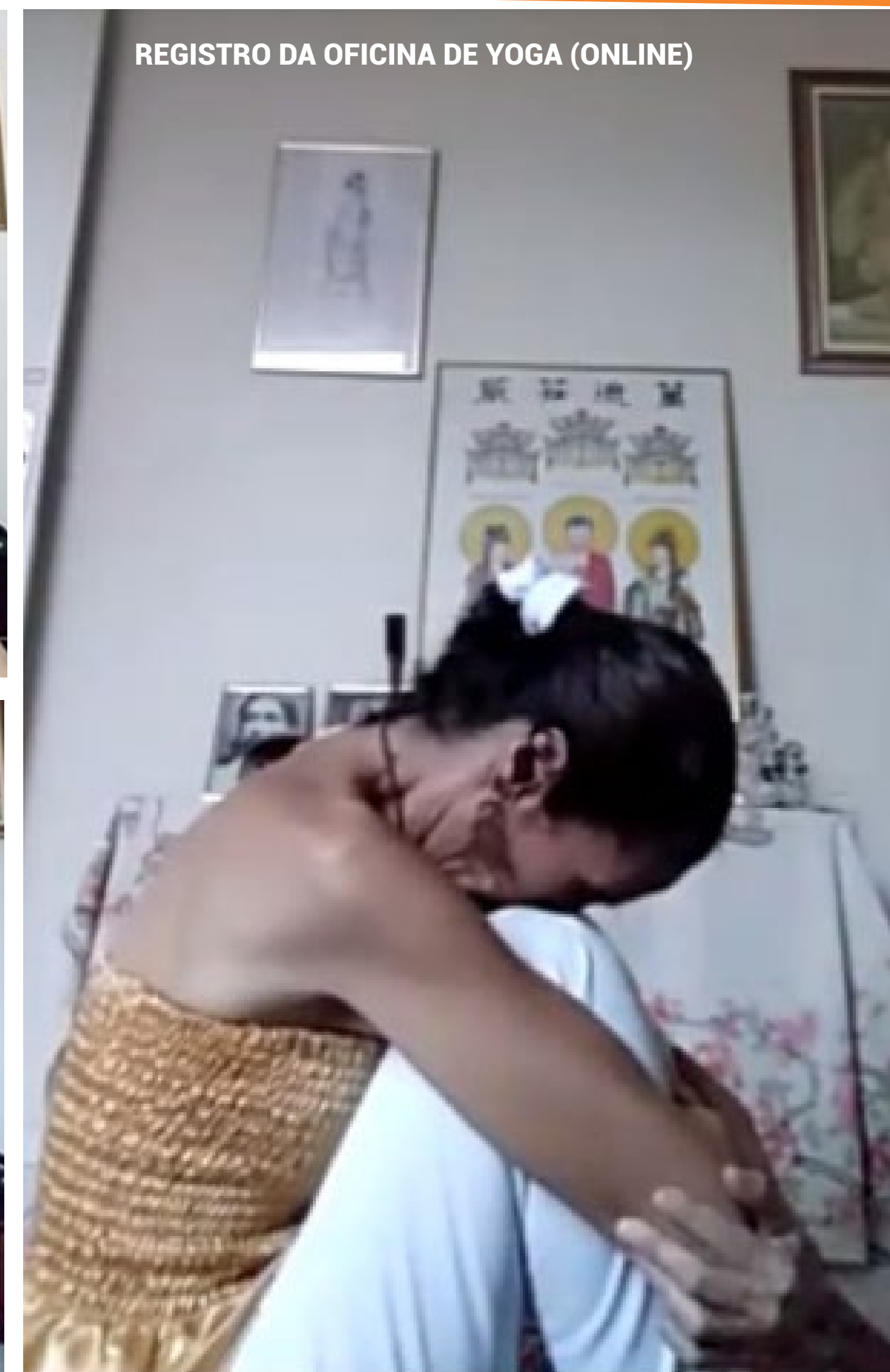
Boa parte das sessões do Yoga foram realizadas de forma remota em decorrência da Covid-19, pois o Estado passou por isolamento social rígido. Segundo pesquisa⁸ na vivência da pandemia de Covid, em que há necessidade de equilibrar as diversas consequências das limitações impostas pelo vírus, os cearenses descreveram ter sentido: ansiedade (30%), medo (27%), insônia (11%), estresse (5%) e pânico (2%).

⁸ Disponível em <<https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/metro/53-dos-cearenses-afirmam-ter-tido-algum-sintoma-ligado-a-saude-mental-na-pandemia-diz-pesquisa-1.3068767>>. Acesso em: 17 abr.2021



Segundo a equipe que participou das sessões de Yoga, 37(%) dos entrevistados afirmaram que aulas contribuíam para redução do estresse e ansiedade, seguido de 26% de alívio de dores corporais e 14 % de melhorou o sono. De fato, as aulas de yoga, além de melhorais pessoais, contribuíram para redução dos impactos ocasionados nas vidas das pessoas.

Considerando-se que essa atividade ocorreu 100% de forma remota, em decorrência da pandemia, os familiares dos colaboradores, associados de TDH e voluntários, foram convidados a participar das aulas e houve adesão de 26 familiares. Essa participação, também, teve efeito agregador e potente em relação aos cuidados com os profissionais.



REGISTRO DA OFICINA DE YOGA (ONLINE)

DEPOIMENTOS

"No começo era como uma máquina enferrujada. Estava muito difícil de fazer qualquer coisa. Suei muito e bocejei muito, mas permaneci com dificuldade de fazer qualquer coisa. Agora, para eu sentar no chão está melhor".

"Eu cheguei na aula com muita dor lombar. Estava muito tensa, pois foi uma dinâmica muito tensa de trabalho". O que mais me chamou atenção foi que a cada exercício a dor foi passando. Fiquei impressionada".

Profissionais relataram que tiveram dificuldade de concentrar-se nas primeiras aulas, mas, posteriormente, houve evolução e aumento de grau de concentração. É impressionante o número de profissionais que perceberam sua evolução - relaxamento, redução de dores, melhoria da concentração, melhoria da respiração - ao longo das aulas.

"Eu cheguei extremamente agitada e atrasada 5 minutos. Achei que nem daria tempo, pois estava em uma visita, mas estou terminando com as costas sem doer e bem relaxada."

"Eu mergulhei tanto que percebi que dormi."

As aulas de Yoga tiveram a participação de 29 pessoas e possibilitaram:

- conhecimentos práticos relacionados a hábitos saudáveis em um nível psicofísico: realinhamento postural, alimentação, sono e consciência corporal.
- Identificar falhas e conduzir a percepção da respiração, como função integradora das vivências conscientes e inconscientes e como a partir de diversas práticas respiratórias, gerenciando a ansiedade, as emoções e acalmar a mente.
- construir posturas psicofísicas que atuam no sistema nervoso e na massagem e ativação de diversos sistemas fisiológicos, associando-as também a poderosas imagens simbólicas de equilíbrio, enraizamento, empoderamento, coragem, flexibilidade, abertura do coração e da visão interior, foco e reverência.
- facilitar a prática de posturas em duplas e no círculo mandálico, favorecendo a percepção da relação com o outro e um sentido de integração da equipe.
- liberar as tensões e dores das articulações e o movimento espontâneo.
- Melhorar sua capacidade de relaxamento e de concentração.
- compartilhar vivências e troca de experiências no grupo.

ATENDIMENTO PSICOLÓGICO



O atendimento psicológico busca o fortalecimento emocional e a promoção da saúde integrativa nas esferas psicológica, pessoal, familiar, social, profissional e cognitiva da equipe de TDH Brasil. Ofereceu, para os profissionais interessados, psicoterapia clínica individual para a equipe de colaboradores do Instituto TDH Brasil.

Para a Psicóloga Márcia Vieira de Moraes Alencar, "a psicoterapia tem como propósito promover o processo de autoconhecimento, o desenvolvimento e fortalecimento da autoestima e a promoção preventiva e curativa de uma melhor qualidade de vida, assim como obter de forma saudável um melhor relacionamento pessoal, social e interpessoal".

A primeira sessão de psicoterapia foi feita com uma anamnese - história de vida pregressa do paciente. Seguida de sessões de psicoterapia, que se define como uma escuta sigilosa, ética e acolhimento do sofrimento do paciente; trabalho com *Mindfulness*⁹, técnica de caixa de

⁹ Mindfulness é um conjunto de técnicas práticas, possíveis e cientificamente comprovadas que te ajudam a focar no momento presente, sem deixar o passado ou o futuro te afetarem, tornando sua mente mais desperta e saudável, sendo sua aliada

areia¹⁰, recursos terapêuticos e terapia EMDR – estimulação bilateral cerebral.

Assim, 14 (quatorze) profissionais participaram de atendimento psicológico por meio de sessões individualizadas, a maioria na modalidade presencial na clínica da Psicóloga. Alguns, por conta do contexto da pandemia, realizaram as sessões virtuais.

OBJETIVO GERAL

Promover ao paciente um ambiente seguro, acolhedor, de confiança, sigiloso, ético, respeitoso e confortável para ser realizada a escuta do sofrimento humano que se denomina a Psicoterapia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ajudar o paciente a ampliar a sua consciência para obtenção do autoconhecimento, possibilitar o desenvolvimento da autoestima, o fortalecimento e o autocuidado consigo mesmo;
- propiciar recursos psicológicos necessários para o paciente conseguir lidar com seus conflitos e diversos sofrimentos da alma

¹⁰ A técnica da caixa de areia, em seu nome original sandplay ou brincadeira na areia em inglês, foi idealizada pela psicoterapeuta suíça Dora M. Kalf. Ela teve como base a psicologia analítica de Carl Gustav Jung e o trabalho da psiquiatra infantil Margarita Lowenfeld. Ela é utilizada, principalmente, para acessar a informação que nem mesmo o paciente já percebeu ou reparou de maneira consciente.

como: ansiedades, medos, depressão, dentre outros;

- ajudar o paciente a dar um sentido a sua existência, ressignificando suas dores e obtendo uma vida mais realizadora;
- promover relacionamentos mais saudáveis consigo mesmo e com o outro;
- proporcionar o desenvolvimento do potencial criativo profissional;
- promover a Psicoeducação.

SAÚDE DO TRABALHADOR

Desde 2019, TDH Brasil tem o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, conforme Portaria 6.734, de 09 de março de 2020 do Ministério da Economia/ Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que resultou em um Plano para o referido Programa. O PCMSO tem objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

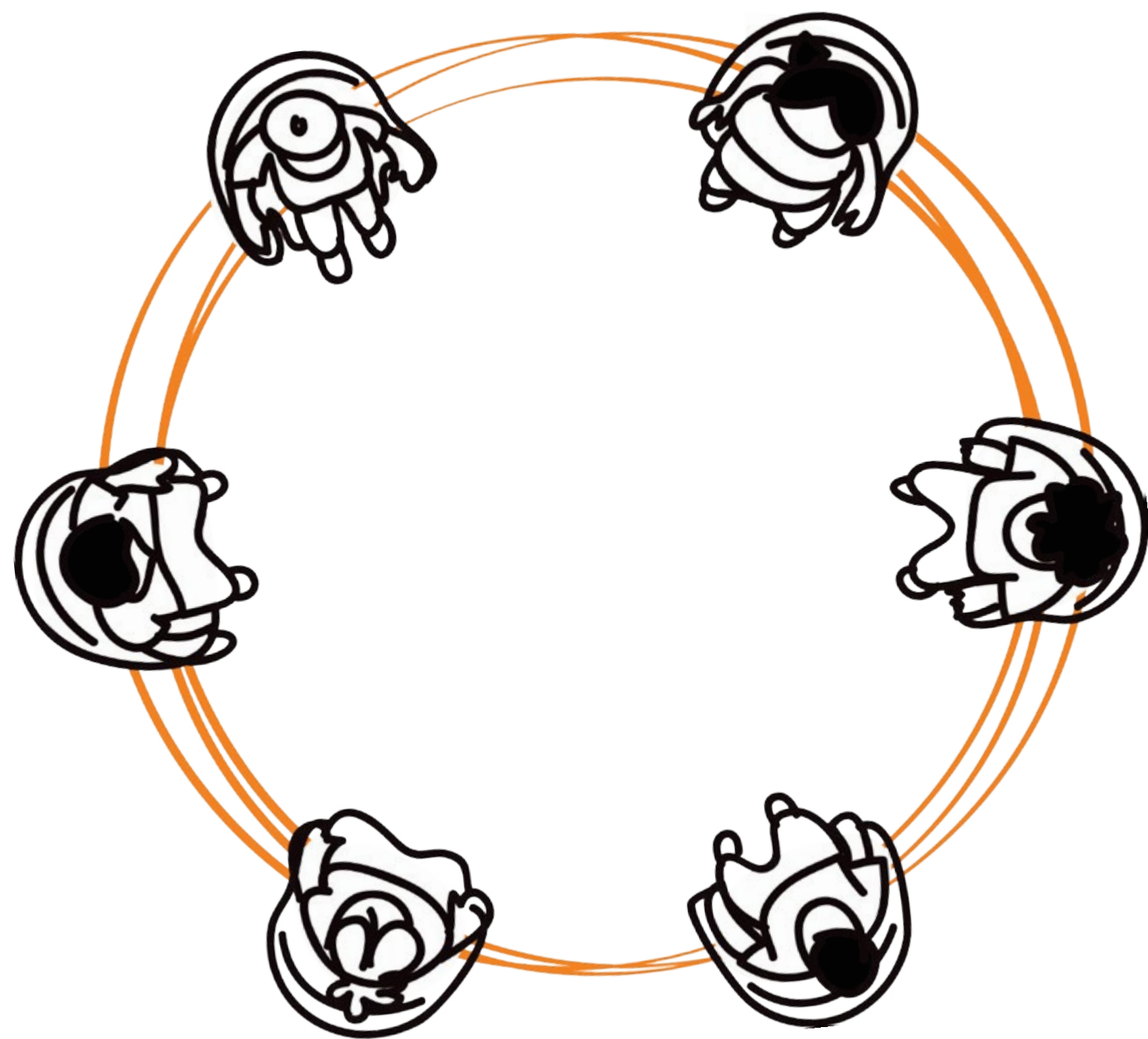
Uma das atividades do Plano é a realização de Palestras visando caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho. Foram realizadas 12 palestras, com carga horária de 1 hora cada, relativas aos seguintes temas:

DATA	TEMAS	TÓPICOS ABORDADOS
22.06.2020	Segurança e Saúde do Trabalhador Segurança e Saúde do Trabalhador diante da COVID-19	Histórico de pandemias no mundo indicando a necessidade de preocupação. Brasil e epidemias, doenças relacionadas, decretos e portarias, métodos de higienização e proteção contra o vírus.
24.06.2020	Alimentação saudável (obesidade mórbida, práticas saudáveis)	Alimento e vida. Dieta saudável. Fast food. Situação dos adultos e crianças na modernidade. Exercícios físicos. Saúde tendo a caminhada e a corrida como investimentos.
26.06.2020	Estresse no ambiente de trabalho, primeiros socorros.	Atitude em meios a descompassos no ambiente de trabalho. Disciplina, concentração, brincadeiras. Primeiros Socorros diante de algumas situações de emergência.
29.06.2020	Acidente de trajeto	Acidente de trabalho e trajeto. Comparações. Leis e medidas provisórias estabelecidas. Obrigações do empregado.
01.07.2020	Noções de combate a incêndio	Princípio de incêndio e incêndio em grandes proporções. Situações reais. Equipamentos de combate. Saídas de emergências, condutas individuais e coletivas.
03.07.2020	Noções sobre as análises de risco	Risco e perigo. Fontes e meios de exposição. Situações que podem levar a consequências irreversíveis. Contrapontos e medidas de bloqueio e prevenção.
06.07.2020	Risco de trabalho externo	Trabalho externo: tipos e situações. Equipamentos de proteção individuais. Deslocamento involuntário. Obrigações prévias para início de jornada.
08.07.2020	Comportamento seguro	Práticas e costumes. Procedimentos e normas da empresa. Importância dos treinamentos e das atualizações. Higiene e limpeza do ambiente e do próprio trabalhador. Contatos durante e pós pandemia Sars-Cov-2.
10.07.2020	Direção defensiva	Acidente de trânsito. Situações reais. Medidas de controle para deslocamento em via pública. Procedimentos de prevenção.
13.07.2020	Segurança e Saúde do Colaborador	O que é a SST. Conjunto de normas de segurança e saúde da Secretaria Nacional de Inspeção do Trabalho. Atualizações. Como funciona. CLT.
15.07.2020	Programa de Proteção respiratória	Doenças ocupacionais relacionadas a partículas volantes tais como poeira, fumos, névoas, fumaça, vapores e gases químicos. Documentação própria da empresa. Obrigações do empregado.
17.07.2020	Normas de Higiene Ocupacional	Normas relacionadas e Higiene Ocupacional. O que são? Implicações da Fundação Jorge Duprat e Figueiredo – Fundacentro. Qualidade no ambiente do trabalho. Comparações com as normas da SIT.

A metodologia das palestras foi conduzida de forma que houvesse participação e interação e trouxessem vivências e situações a partir da realidade no desenvolvimento do trabalho. Um material didático previamente foi enviado aos participantes para aprofundamento da temática a ser abordada. Uma das palestras com maior interação e interesse entre os participantes foi "Alimentação saudável (obesidade mórbida, práticas saudáveis)".

Com isto, TDH Brasil inclui, no desenvolvimento deste trabalho, a elaboração e acompanhamento do Plano Nutricional para 24 colaboradores. Estes foram escolhidos com base em seu interesse em participar do Projeto. Os colaboradores iniciaram o atendimento com uma nutricionista para análise do perfil. Posteriormente, houve elaboração e implementação do Plano Nutricional.

CÍRCULOS DE CONSTRUÇÃO DE PAZ



Os círculos de construção de paz constituem uma metodologia utilizada pelo Instituto TDH para prevenção, diálogo, fortalecimento de vínculos, celebração, de resolução de conflitos, incluindo ato infracional¹¹. Considerando-se o seu potencial, também se encontra em consolidação para contemplá-la na Política Interna de Pessoal.

Nessa lógica, tivemos, ao longo da execução do Projeto, a reunião de círculo de Acordo de Convivência, com a elaboração de acordos para boa convivência no escritório de TDH, construído pelas pessoas envolvidas, a partir da sua realidade. Exemplo de um acordo construído pela equipe, por meio dos círculos de construção de paz, intitulado “Círculo de Convivência”:

CÍRCULO DE CONVIVÊNCIA 01/10/2020 ACORDOS DE CONVIVÊNCIA:

01 MANTER O ESPAÇO DE TRABALHO ORGANIZADO!

- Garantir que a coleta do lixo seja realizada de forma seletiva de acordo com indicação das lixeiras;
- Atentar para lixeiras muito cheias e reposição de materiais de higiene no banheiro;

¹¹ Conduta descrita como crime ou contravenção penal.

- A Limpeza da sala será realizada toda semana, sendo duas vezes ao mês por prestador(a) de serviço terceirizado(a) e uma semana no mês entre as Auxiliares Administrativas, de forma intercalada;
- Manter as garrafas de água do frigobar cheias. Ao repor a água de seus copos ou squeezes e a garrafa ficar abaixo do meio, por gentileza encher no filtro;
- Manter mesas de trabalho organizadas, documentos nas referidas pastas e materiais de escritórios, higiene ou pedagógicos armazenados nos devidos espaços. Lembre-se, o ambiente reflete a organização da equipe que compõem aquele espaço!

02 ATENÇÃO PÚBLICA E PROFISSIONAIS EXTERNOS À SEDE COCÓ!

- Estamos em horário de trabalho, o que exige atenção em nossas atividades. Por gentileza, não entre na sala fazendo agitações. A equipe Administrativa Financeira agradece!
- Contribua com nossa organização e limpeza. Separe o lixo adequadamente! Nós temos lixeira para material Orgânico, Plástico e Papel de acordo com indicação. Ao sair, deixe o espaço conforme você encontrou!

03 HORÁRIOS E INTERVALOS!

- Respeitar o horário de trabalho que inicia às 8h (com 15m de tolerância) e encerra às 17h. De acordo com nossa Política Interna;
- Cada profissional tem a disponibilidade de intervalos de até 15 min, no turno da manhã e no turno da tarde. Esses horários serão flexíveis, de acordo com a necessidade de cada profissional;
- Respeitar os horários de intervalo seja para lanche (15min) ou almoço (1h). Nos intervalos para lanche não fazer intervenções a quem está em atividade;
- O horário de almoço, de 12h as 13h, é comum para todos(as). Dessa forma, não trabalhar no espaço comum durante esse horário, pois não temos área específica para o descanso e os ruídos de impressora e teclado, por exemplo, interrompem o momento;
- O teletrabalho é possível. Acionar superior(a) imediato(a) para registrar solicitação.

04 ESPAÇO E RESPEITO!

- Utilizar fones de ouvido em reuniões ou para ouvir músicas;
- Preferível fazer ou receber ligações fora da sala e ter cuidado com o volume das notificações no celular;
- Prezar pelo silêncio na realização das atividades para não

prejudicar/interromper a concentração das(os) demais;

- É preferível que interrupções e questionamentos sejam feitos em um único momento durante o expediente. Acordar o melhor horário entre as(os) profissionais.

Uma das etapas dos círculos de construção de paz é a realização do pós-círculo, para monitorar se os acordos firmados estão sendo cumpridos. Senão, os acordos são atualizados. Por outro lado, se estiverem em cumprimento, são comemorados. Assim, para esse Círculo de Convivência, também houve o seu monitoramento.

Para a execução do Projeto, também tivemos uma Confraternização com a equipe, em local externo ao local de trabalho, onde algumas atividades foram realizadas em formato circular. Aniversários mensais de colaboradores foram realizadas seguindo algumas técnicas dos círculos de construção de paz.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

As avaliações de desempenho também foram incluídas dentro do Projeto “Círculos de Cuidados Institucionais”. Seus objetivos são:

- troca de práticas e expectativas de ambas as partes acerca do trabalho realizado;
- dar retorno;
- rever as metas do ano passado, se tiver sido elaborado;
- estabelecer metas para o ano seguinte.
- desenvolver habilidades.

Há uma metodologia própria para realização das avaliações, incluindo a elaboração de metas para serem cumpridas pelo colaborador com o apoio da Instituição. Todos os colaboradores passam pelo processo avaliativo, quando do encerramento do seu contrato de experiência, mudança de função ou avaliações anuais.

Tratam-se de procedimentos confidenciais entre colaborador e seu superior hierárquico que avaliarão o andamento das responsabilidades da Descrição de função de cada colaborador.

Além das responsabilidades, nessas atividades, são retomadas as competências. Para TDH Brasil, uma competência é um conjunto de conhecimentos, de capacidades de ação, de atitudes e comportamentos necessários para eficiência a respeito do trabalho do Instituto TDH Brasil, descritas em um quadro de 4 competências, visando fortalecer os valores institucionais:

4 categorias de competências constituem esse quadro:

- 1) as Competências Pessoais, Sociais e de Leadership ou CPSL
- 2) as Competências Técnicas e Metodológicas ou CTM
- 3) as Competências Gerenciais e Estratégicas ou CGE
- 4) as Competências Profissionais ou CPr

As Competências Pessoais, Sociais e de Leadership (CPSL) e as Competências Técnicas e Metodológicas (CTM) chamam-se de Competências Fundamentais e referem-se a todos os colaboradores de TDH Brasil. As outras competências (CGE e CPr) estão esperadas a diversos graus, de acordo

com as funções no trabalho e os postos. As Competências Profissionais são definidas por cada departamento e descritas em documentos separados.

Ao longo da execução do Projeto, 24 (vinte e quatro) colaboradores realizaram suas avaliações de desempenho e tiveram a oportunidade de dar *feedback* sobre o seu desempenho e, a partir da revisão das competências, elaboraram metas para seu trabalho, que será retomado na avaliação seguinte.

