

# MÉTODOS MODERNOS DE ENSINO

EM HACCP/GMP/AUDITORIA



Ao contrário de crianças e jovens, que inclinam sua visão ao futuro, o adulto procura a aplicação imediata de novos conhecimentos, sem intenção de estocar informações para eventual ou posterior utilidade. Sua aprendizagem é centrada no "problema" e não no "conteúdo". Sendo assim, na educação de adultos torna-se necessária a aplicação de uma metodologia específica, apropriada para romper as barreiras naturais que bloqueiam seu aprendizado. Por isso, a Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde, transformou seus Cursos de Capacitação em Métodos Modernos de Controle de Alimentos em uma forma de ensino inovadora, tomando a experiência do aprender prazerosa. Para que este processo aconteça, cria-se um ambiente de amizade, confiança, respeito e colaboração entre os participantes, onde é aproveitado o excelente repertório de experiências de cada um, através do intercâmbio de conhecimentos, dúvidas, habilidades, informações e sentimentos do grupo. Nestes cursos, a metodologia utilizada proporciona uma situação de alegria e satisfação entre os participantes, com o objetivo de facilitar o processo de aprendizagem nos aspectos técnicos e comportamentais, provocando possíveis mudanças paradigmáticas.

MÉTODOS MODERNOS DE ENSINO EM HACCP/GMP/AUDITORIA



5

ISBN 950-710-096-2



## 5. MÉTODOS MODERNOS DE ENSINO EM GMP/HACCP/AUDITORIA



INPPAZ - OPAS/OMS



**Organização  
Pan-Americana  
da Saúde**

Escritório Regional para as Américas da  
Organização Mundial da Saúde

Organização Pan-americana da Saúde  
HACCP: Ferramenta Essencial para a Inocuidade dos Alimentos  
Buenos Aires, Argentina: OPAS/INPPAZ, © 2005.

ISBN 950-710-096-2

5. MÉTODOS MODERNOS DE ENSINO EM GMP/HACCP/AUDITORIA

# FICHA TÉCNICA

## **EDITOR**

OPS - Organização Pan-americana da Saúde

INPPAZ – Instituto Pan-americano de Proteção de Alimentos e Zoonoses

## **DIRETOR DA PUBLICAÇÃO**

Dr. Cláudio R. Almeida

## **AUTORES**

Cláudio R. Almeida

Simone Moraes Raszl

Nancy Diana Bejarano Ore

Guilherme Antônio da Costa Júnior

## **COORDENADORA EDITORIAL E REVISORA GERAL**

Maria Isabel Stefani Höltz

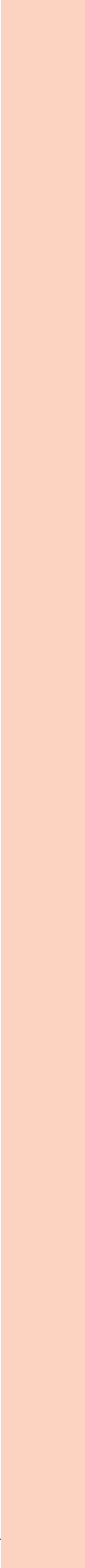
## **REVISÃO TÉCNICA**

Carlos Alberto M. Lima dos Santos

Dilma Scala Gelli

## **DESENHO GRÁFICO**

Marisa Sacco Comunicación Visual



<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
-------------------	-----------

<b>PARTE 1: METODOLOGIA</b>	<b>13</b>
-----------------------------	-----------

1.1. Andragogia .....	13
-----------------------	----

1.2. Dinâmica de Grupo.....	14
-----------------------------	----

1.3. Processo Vivencial de Aprendizagem.....	15
--	----

1.3.1. Etapa de Atividade.....	16
--------------------------------	----

1.3.2. Etapa de Análise.....	16
------------------------------	----

1.3.3. Etapa de Conceituação.....	17
-----------------------------------	----

1.3.4. Etapa de Conexão.....	17
------------------------------	----

<b>PARTE 2: DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO</b>	<b>19</b>
---	-----------

2.1. Definição de Papéis dos Facilitadores .....	19
--	----

2.1.2. Facilitadores do Processo de Aprendizagem .....	19
--	----

2.1.3. Facilitadores do Conteúdo Teórico .....	20
--	----

2.2. Perfil do Curso .....	21
----------------------------	----

### PARTE 3: UTILIZAÇÃO DE TÉCNICAS VIVENCIAIS DE APRENDIZAGEM

23

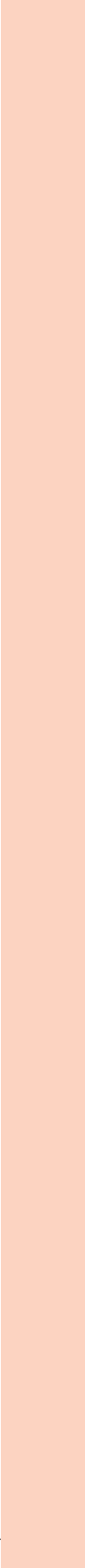
3.1. Etapa de Inclusão/Nucleação .....	24
3.1.2. Técnicas utilizadas na Etapa de Inclusão/Nucleação .....	25
a. História do nome	
b. Corrente de nomes	
c. Eco-nome	
d. Apresentação em subgrupos	
e. Sociodrama	
f. Bom dia criativo	
g. Bom dia gráfico	
h. Bom dia musical	
i. Bom dia com balões	
j. Manchete	
k. Reapresentando com adjetivos	
l. Apresentando por entrevistas.	
m. História do grupo	
3.2. Etapa de Desenvolvimento - Processo e Conteúdo .....	35
3.2.1. Técnicas utilizadas na Etapa de Desenvolvimento - Processo e Conteúdo .....	36
a. Levantamento de expectativas	
b. Exercício FIFA/CODEX	
c. Técnica dos 5 sentidos de qualidade (Casa de *)	
d. Teatralização das GMP	

e. Carta do primo Pepe	
f. Jogo do consenso	
g. Quebra-cabeça de palavras	
h. O grande HACCP	
i. Abrigo subterrâneo	
j. Análise do campo de forças	
k. Reunião inicial (simulação)	
3.3. Técnicas de Vitalização / Aquecimento / Harmonização .....	71
a. Ao ritmo da música	
b. Alfândega	
c. Balões e sentimentos	
d. Eu te admiro	
e. Estrelas em rede	
f. Andaluz	
g. Ciranda	
h. Mudando a si mesmo	
i. Alongamento	
j. Dança Sagrada	
k. Fazer chover	
3.4. Técnicas de Divisão de Grupo .....	81
a. Balões coloridos	
b. Balões coloridos com sentimentos	



c. Coral da afeição	
d. Quatro elementos	
e. Cartões coloridos	
f. Salada de frutas harmônica	
g. Cartões postais	
h. Quartzos coloridos	
i. Passeio na praça	
j. Jogo das profissões	
k. Carta enigmática	
l. Dominó humano	
m. Divisão por provérbios	
n. Orquestra divertida	
o. Quebra-cabeça	
3.5. Etapa de Encerramento e Avaliação .....	90
3.5.1. Técnicas Utilizadas na Etapa de Encerramento e Avaliação .....	90
a. O Círculo mágico	
b. O Papel amassado	
c. Semáforo da qualidade	
d. Flor com pensamento	
e. Círculo de sentimentos	
f. Abraço do grupo	
g. Criação do Boa Noite	
h. Bagagem do dia	

i. Árvore da amizade	
j. Lembretes importantes	
k. Caixa de chocolates	
3.6. Utilização de textos para reflexão/ensinamentos .....	101
a. Disposição para aprender	
b. O mestre zen e a cerimônia do chá	
c. Milho de pipoca	
d. A parábola do sapo escaldado	
<b>PARTE 4: DICAS SOBRE O USO DE RECURSOS MATERIAIS</b>	<b>105</b>
<b>PARTE 5: REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>107</b>
<b>NOTAS</b>	<b>111</b>



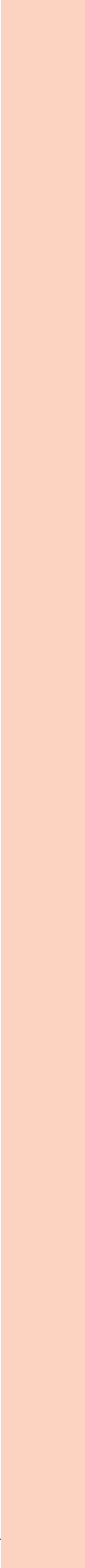
# INTRODUÇÃO

Ao contrário de crianças e jovens, que inclinam sua visão ao futuro, o adulto procura a aplicação imediata de novos conhecimentos, sem intenção de estocar informações para eventual ou posterior utilidade. Sua aprendizagem é centrada no "problema" e não no "conteúdo". Sendo assim, na educação de adultos torna-se necessária a aplicação de uma metodologia específica, apropriada para romper as barreiras naturais que bloqueiam seu aprendizado.

Por isso, a Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde decidiu introduzir em seus Cursos de Formação de Capacitadores em Sistemas de Controle de Alimentos uma forma de ensino inovadora, tornando a experiência do aprender prazerosa.

Para que este processo aconteça, cria-se um ambiente de amizade, confiança, respeito e colaboração entre os participantes, onde se aproveita o excelente repertório de experiências de cada um, através do intercâmbio de conhecimentos, dúvidas, habilidades, informações e sentimentos do grupo.

Nestes cursos, a metodologia utilizada proporciona uma situação de alegria e satisfação entre os participantes, com o objetivo de facilitar o processo de aprendizagem nos aspectos técnicos e comportamentais, provocando possíveis mudanças paradigmáticas.



A Metodologia norteadora utilizada é o Processo Vivencial de Aprendizagem (CAV) baseada nas Teorias de Andragogia e Dinâmica de Grupo.

## 1.1. ANDRAGOGIA

A andragogia refere-se à educação de adultos e se baseia em pressupostos e práticas bem diferentes da pedagogia.

Os adultos têm responsabilidade no processo de aprendizagem e têm capacidade de autodireção para procurar aquilo que precisam.

Sua experiência de vida sempre é considerada, pois vem sendo acumulada em suas atividades, cada qual com um repertório variado de conhecimentos, técnicas, sentimentos e habilidades. Esta experiência pode ser um excelente recurso de aprendizagem para todo o grupo através do intercâmbio de erros e acertos, convicções e dúvidas.

**Ao contrário de crianças e jovens, que inclinam sua visão ao futuro, o adulto procura a aplicação imediata de novos conhecimentos, sem intenção de estocar informações para eventual ou posterior utilidade.**

Tanto o planejamento quanto o desenvolvimento das atividades são compartilhados, e o autodiagnóstico e a avaliação são mútuos. O papel do professor/instrutor também sofre modificações, passando de transmissor de informações e conhecimentos para facilitador de aprendizagem. É uma pessoa-recurso de conteúdos e processos. Sua função consiste em ajudar a abrir canais de comunicação entre os aprendizes, em conduzir o desenvolvimento de habilidades para utilizar a experiência de outras pessoas como recursos de aprendizagem e, ainda, em envolver todos nos principais aspectos do processo.

**Vale lembrar que a aprendizagem é um processo complexo que envolve a pessoa toda e não só seu intelecto.** Toda aprendizagem é finalmente uma auto-aprendizagem, para a qual o facilitador contribui por meio de estimulação (insumos), recursos e estruturação ambiental (setting).

A prática andragógica é orientada pelos pressupostos sobre a capacidade dos adultos e suas necessidades específicas. Também por uma filosofia de ação social onde valores humanistas de respeito e participação no processo decisório e de ações são considerados os mais elevados.

*“O homem deve ser o sujeito de sua própria educação.  
Não pode ser objeto dela”*

(Paulo Freire, Educação e Mudança).

Como sujeito do processo educativo, o homem busca ativamente respostas para seus problemas, de forma consciente, crítica e criativa, rejeitando a mera repetição do que está escrito ou foi dito por outros.

## 1.2. DINÂMICA DE GRUPO

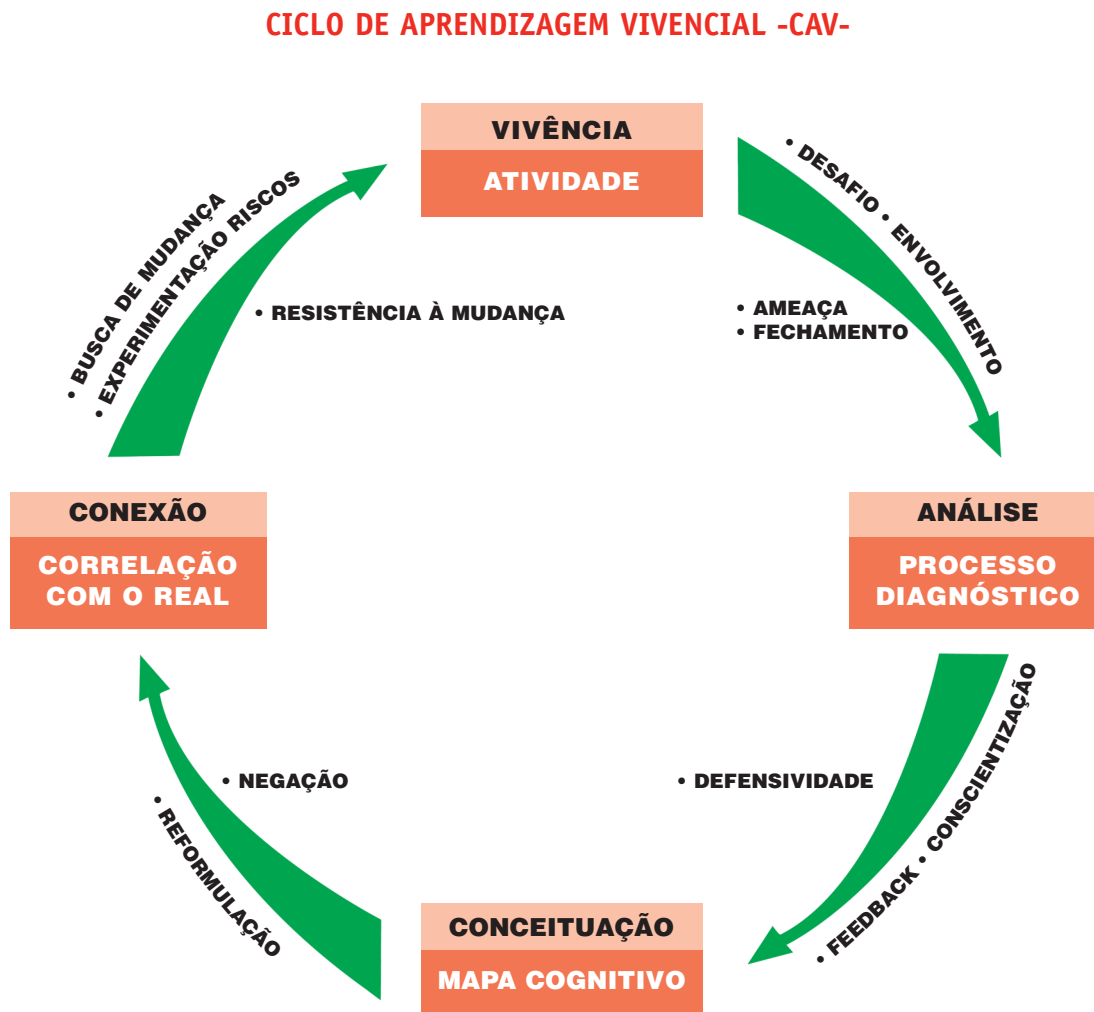


O termo *Dinâmica de Grupo* refere-se :

1. Enquanto Ciência (no âmbito das Ciências Sociais) é campo de pesquisa interessado em compreender e coordenar formas de organização e direção de grupos (liderança, tomada de decisões, etc.) nas mais diversas áreas.
2. O Campo do Grupo, enquanto espaço dinâmico, onde se lêem a natureza do mesmo, suas forças psicológicas e sociais, leis de desenvolvimento e de inter-relações com os indivíduos; assim como de outros grupos e instituições mais amplas, onde se constrói um novo saber.
3. Popularmente, a expressão é associada ao uso de técnicas aplicadas à condução de grupos.

### 1.3. PROCESSO VIVENCIAL DE APRENDIZAGEM

Este processo está dentro do campo grupal destacado na Dinâmica de Grupo. Foi descrito e denominado Ciclo de Aprendizagem Vivencial (CAV), por Fela Moscovicci e publicado no livro "Desenvolvimento Interpessoal", 1985.



É uma abordagem vivencial onde a experiência de cada participante, dentro de uma experiência global compartilhada no espaço/tempo do grupo, serve de ponto de partida para a aprendizagem de cada um e de todos. Este processo compreende 4 fases: Atividade, Análise, Conceituação e Conexão.



### 1.3.1. ETAPA DE ATIVIDADE



Compreende o exercício de uma atividade escolhida pelo facilitador de processo de aprendizagem. É o momento do fazer. Tem por objetivo atingir o grupo para levá-lo a uma experiência possibilitadora de aprendizagem específica conforme o conteúdo programático do curso e seus objetivos.

Várias técnicas podem ser escolhidas, tais como jogos, dramatização, exercícios verbais e não-verbais, simulação comportamental, processos decisórios, etc. Considerando o momento vivido pelo grupo, o facilitador decide que técnica usar e que objetivo deseje.

Este momento é mobilizador de energia emocional, pois cada participante expõe livremente sentimentos, idéias e opiniões.

**O grupo, através de seus membros, poderá se envolver e mostrar abertura de diversas formas: expondo-se, sendo espontâneo, autêntico, trocando feedback e opiniões (algumas positivas, coesivas ou disruptivas).**

### 1.3.2. ETAPA DE ANÁLISE

A elaboração do processo diagnóstico da situação vivenciada é fundamental, caso contrário pode ocorrer um fechamento, com sinais de sentimento de ameaça, insegurança, etc.

É o momento do Processo Diagnóstico, quando o grupo expressa o que viveu e o que percebeu, sendo estimulado, acolhido e ouvido pelo facilitador. É o relato da situação vivenciada. Aqui o "como" é mais importante do que "o quê".

Neste processamento, o facilitador como ouvinte, analista e sintético, "dá um fecho" ao que foi exposto pelo grupo, não fazendo valer a sua opinião, mas sim a do grupo. **O facilitador organiza o pensamento do grupo, deixando-o claro para que ele próprio assumo o momento vivido, o que foi pensado e dito.**

**O papel do professor/instrutor também sofre modificações, passando de transmissor de informações e conhecimentos para facilitador de aprendizagem.**

### **1.3.3. ETAPA DE CONCEITUAÇÃO**

Uma vez feito o processamento, onde o facilitador organizou o pensamento do grupo, tornando consciente o que foi vivido e dito (momento de conscientização), constrói-se o Mapa Cognitivo.

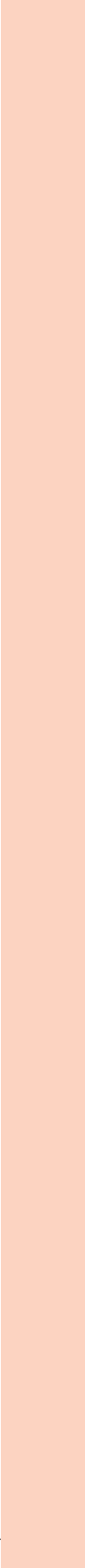
Aqui são incluídas informações e fundamentações teóricas referentes às informações dos participantes, às informações relativas ao conteúdo técnico e perceptivo e às informações dos instrutores. **É uma etapa importante no processo de aprendizagem, pois organiza a experiência e busca a compreensão de seu significado.**

### **1.3.4. ETAPA DE CONEXÃO**

Considerando que o processo foi vivido até então de forma aberta e conscientizadora, pode-se fazer uma correlação com o real. Sai-se da atividade lúdica e, a partir do que foi construído e conceituado, buscam-se experiências "lá fora", profissionais ou pessoais, e expõe-se a uma possibilidade de mudança.

É o momento da generalização e aplicabilidade para o futuro.

**O facilitador deve ter uma postura não avaliativa em relação às aprendizagens, mas de resultados de estudos, pesquisas e informações organizadas.** E sendo o CAV um ciclo, é vivo e seqüencial.



## PARTE 2: DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

### 2.1. DEFINIÇÃO DE PAPÉIS DOS FACILITADORES

Utilizando esta metodologia, é ideal trabalhar com facilitadores especializados no processo de aprendizagem e instrutores com domínio teórico•técnico e experiência de campo.



*O trabalho dos profissionais é compartilhado e se complementa.*

O curso deve ser conduzido em co-coordenação e **a função compartilhada entre profissionais desindividualiza e enriquece o trabalho**. Não basta, porém, compartilhar o mesmo objetivo e acreditar na complementaridade. É preciso ter a idéia de plural sem perder a singularidade, estar confortável e em harmonia com a equipe. Tecnicamente, funcionam numa relação dinâmica e integrada, onde cada um traz uma postura e um conteúdo resultantes da própria experiência diversa e pessoal, mas todos são coordenadores do grupo e se complementam.

### 2.1.2. FACILITADORES DO PROCESSO DE APRENDIZAGEM



*Um facilitador deve expressar a emoção: falar com o corpo, com o rosto, com o coração.*

Estes profissionais são os que orientam as técnicas vivenciais e as dinâmicas de grupo durante o curso. Para isso, é importante que sejam profissionais graduados na área de Ciências Sociais e Humanas, psicólogos, pedagogos ou profissionais com formação, especialização ou experiência em psicopedagogia, em coordenação e dinâmica de grupo, ou com experiência no setor educativo.

Para que possam realizar comodamente seu trabalho, devem apresentar um perfil que envolva, por exemplo, conhecimento teórico e técnico sobre grupos; experiência com grupos (capacitação e desenvolvimento); capacidade de observação (atento à relação grupo-tarefa, interação entre as pessoas e vida afetiva); capacidade de tolerância e humildade (o grupo e não o facilitador é que se destaca); base ética e valores coerentes com a proposta da instituição/grupo/curso; habilidade para administrar conflitos; habilidade e conhecimento para escolher técnicas selecionadas ou mudá-las, se necessário; habilidade para administrar situações extremas não previstas; visão dos aspectos sócio-político-culturais do grupo; sensibilidade; bom-humor; habilidade para trabalhar em co-coordenação; faculdade de percepção.

### 2.1.3. FACILITADORES DO CONTEÚDO TEÓRICO



São os profissionais que se ocupam do conteúdo técnico/teórico do curso, por isso é importante que sejam graduados em Medicina Veterinária, Biologia e cursos afins, com ampla experiência na área de Controle de Alimentos, especificamente com conhecimentos teóricos e práticos em GMP, HACCP e Auditoria e com experiência de campo.

Para facilitar a realização deste processo é importante que apresentem um perfil incluindo, por exemplo, experiência prática específica; experiência em condução de grupos e em processo de capacitação; habilidade para trabalhar com grupos; habilidade para trabalhar em co-coordenação e em equipe; capacidade de tolerância e humildade (o grupo é que deve produzir e se destacar); base ética e valores coerentes com a proposta da instituição/grupo/curso; faculdade de percepção.

## 2.2. PERFIL DO CURSO



*A disposição da sala em forma de círculo e o trabalho em grupo estimulam a aprendizagem.*

O ideal é que o curso seja conduzido em duas semanas, sendo a primeira voltada para o Ensino de GMP e HACCP e a segunda orientada para o ensino das técnicas de Auditoria e de Metodologia de Ensino (aplicação e o porquê da utilização das técnicas vivenciais de aprendizagem). O grupo de participantes deve ser composto considerando seus conhecimentos anteriores e os objetivos comuns, com o fim de obter, na medida do possível, grupos homogêneos com resultados esperados.

A metodologia utilizada deve promover um processo, onde o grupo viva um momento único, capaz de provocar mudanças comportamentais, mantendo a unidade, o respeito mútuo e o equilíbrio emocional, possibilitando uma melhor integração e desenvolvendo habilidades pessoais e interpessoais, o que torna a experiência do aprender prazerosa, mesmo em momentos muito reflexivos ou de árdua tarefa.



*"O conhecimento e a técnica só têm sentido quando criam condições para o prazer e a alegria, que são as razões para viver"*  
*Ruben Alves.*

Para que esse processo aconteça, é fundamental que o curso seja ministrado em local apropriado, considerando o espaço e a comodidade dos participantes e instrutores. Deve-se lembrar que, para que o trabalho atinja seus objetivos, necessita espaço suficiente para a aplicação de técnicas vivenciais de

aprendizagem, assim como para a condução do trabalho teórico, com apresentação de vídeos, slides, trabalhos em grupo, uso de computadores, intervalos para descanso, etc.

De acordo à metodologia aplicada nestes cursos, o espaço deve ser calculado, levando em conta que a acomodação das cadeiras, mesas, carteiras, etc., deve ser em forma de círculo ou "U". Está comprovado que a disposição em círculo facilita a integração, aumenta a segurança, incentiva a educação participativa e melhora a concentração. Sem esta disposição de sala, a aplicação deste método de ensino fica prejudicada. Apesar de parecer que a colocação das carteiras não é importante, sentar em fila produz distrações, obstrui a inteligência, impede a espontaneidade e a segurança, gerando medos e inibições.

## PARTE 3: UTILIZAÇÃO DE TÉCNICAS VIVENCIAIS DE APRENDIZAGEM

**A Técnica Vivencial é um instrumento tecnológico que considera o momento do grupo, seus objetivos, cultura, contexto e cenário grupal,** assim como as habilidades, conhecimento e experiência do facilitador.

A função das técnicas vivenciais é facilitar a expressão de sentimentos e emoções, que por sua vez, levam o grupo a refletir, analisar, aprender com a experiência e associá-la ao conteúdo cognitivo, visando a favorecer a aprendizagem. Contemporaneamente, procuram-se vivenciar processos grupais, contemplando o "homem holístico", evidenciado no ambiente de trabalho, na família, nas relações sociais e demais situações.

O processo de aprendizagem inclui envolvimento emocional e **aprendizagem significa mudança de comportamento** e deve proporcionar ao grupo a consciência "do que se faz", "como se faz" e "para que se faz".

**Acredita-se que por meio de técnicas vivenciais as pessoas percebam aspectos que poderiam passar despercebidos nos sistemas tradicionais de ensino.** O caráter lúdico da técnica vivencial faz com que os participantes se envolvam na sua realização e se empenhem na busca da solução do problema proposto, vivendo o plano das opiniões, interações, atitudes e comportamentos presentes.

**Parte-se da premissa que a melhor forma de aprendizagem é a vivência: o fazer permite mais aprendizagem, quando ocorre num clima descontraído.**

Neste processo, o principal alvo é a mudança de atitude dos participantes, no que diz respeito a experiências cognitivas, afetivas e emocionais. A utilização das técnicas vivenciais ajuda os participantes a desenvolverem comportamentos mais adequados que os antes utilizados, para assim agir com melhor competência técnica e interpessoal.

Como cada grupo é dinâmico e intrínseco, a escolha de técnicas não deve ser limitada, mas sim apresentar opções variadas e suficientes para a escolha acertada, de acordo ao momento vivido e ao perfil do grupo. Existem inúmeras técnicas e jogos à disposição e pode-se utilizar a criatividade para adaptá-las ou criar novas opções.



**Não adianta usar a técnica pela técnica, sua escolha deve depender do momento vivido pelo grupo, seu perfil, suas necessidades, do tempo real, objetivos, local e, principalmente, da habilidade e competência do facilitador em usá-la com respeito e responsabilidade.**

Sempre que possível, o grupo é convidado a vir ao centro da sala, em forma de círculo, concentrando toda a energia neste espaço. O círculo é um espaço onde todos podem se ver e onde a corrente energética é ininterrupta.

Em todas as etapas, o facilitador de processo de aprendizagem deve utilizar o CAV, mesmo em uma atividade pequena de aparência muito lúdica.

Aqui, foram selecionadas algumas técnicas utilizadas nas etapas de inclusão/nucleação, vitalizadoras, de divisão de grupo e encerramento. O facilitador deve escolhê-las, considerando seu conhecimento e habilidade em utilizá-las dentro do momento de vida do grupo.

### **3.1. ETAPA DE INCLUSÃO/NUCLEAÇÃO**



Esta fase começa com a formação do grupo e caracteriza-se pela busca de aproximação e cumplicidade, esclarecendo o lugar de cada um no grupo, os papéis desempenhados, as expectativas e contratos dos participantes.

**Aqui o grupo vive um momento de afeição importante para sua nucleação, evitando a dispersão dos membros através da inclusão e acolhimento.**

As técnicas vivenciais devem favorecer o autoconhecimento e a apresentação de cada um para os demais, identificando as características do grupo. Isso serve para que os participantes sintam-se importantes, identificados, compreendidos, incluídos e aceitos.

Após a realização dos exercícios voltados para a auto-apresentação, apresentação grupal, definição de papéis e "contrato", o facilitador aproveita o momento do início das atividades para acolher e "atrair" o grupo. **As dinâmicas selecionadas devem proporcionar um ambiente (setting) acolhedor, favorecendo o contato afetivo e comunicativo, o que possibilita a nucleação e concentração da energia grupal.**

É o momento de expressar o *Bom dia*, de buscar o auto e heteroconhecimento e desenvolver habilidades interpessoais.

No primeiro dia, após aplicar a técnica vivencial de início de curso, o facilitador deve explorar as expectativas dos participantes com relação ao conteúdo técnico, analisando com o grupo o que será trabalhado ou não (uso da técnica "Levantamento de Expectativas").

Nos demais dias, ao iniciar as atividades teórico-técnicas, o espaço é aberto para fazer uma revisão dos conteúdos ministrados no dia anterior, resgatando conhecimentos e lembranças. O momento também pode ser usado para transmitir mensagens, recados ou replanejamentos.

**Objetivos:** Promover a apresentação pessoal e facilitar a identificação do grupo; promover o acolhimento e a nucleação; integrar os participantes; criar um clima de descontração, permitindo familiaridade; ressaltar diferenças e semelhanças individuais, facilitando o desenvolvimento de habilidades interpessoais; identificar expectativas do grupo; despertar sentido de colaboração; identificar os papéis de cada um; identificar comportamentos positivos que facilitem a aprendizagem; promover a auto-estima; desenvolver a percepção de si e do outro; favorecer um espaço estimulante e motivador; possibilitar a centralização energética; fazer com que o horário do curso seja respeitado; promover a expressão de votos de bom dia e bom trabalho; promover a expressão de afeto; favorecer a continuidade das atividades desenvolvidas no dia anterior (revisão); e promover espaço para rever contratos e planejamentos.

### 3.1.2. TÉCNICAS UTILIZADAS NA ETAPA DE INCLUSÃO/NUCLEAÇÃO

#### a. HISTÓRIA DO NOME

**Material:**

Crachás em branco, pincel atômico.

**Tempo:** 30'

**Desenvolvimento:**

Solicita-se que o grupo (participantes e facilitadores) fique no centro da sala, em forma de círculo. Os facilitadores devem estar com os crachás dos participantes em mãos.

O facilitador de processo dá início à atividade com o seguinte discurso: "... cada um de nós, ao nascer,

recebe um nome, que é nossa primeira inscrição na sociedade, e que este tem uma história, um significado e muita importância. Neste momento, gostaríamos de compartilhar a história do nome de cada um..." Então, cada participante conta por que foi escolhido seu nome e também pode dizer como gostaria de ser chamado durante o curso (no caso de possuir algum apelido, etc.).

O grupo deve falar livremente, sem obedecer a uma sequência. À medida que cada participante narra sua história, recebe o crachá das mãos do facilitador (o qual escreve seu nome ou apelido neste momento) com os votos de boas-vindas.

Como segundo recurso, podem ser usadas etiquetas adesivas no lugar de crachás.

**Processamento:**

O facilitador faz uma leitura do grupo, mostrando as características gerais da história dos nomes de cada um (aspectos religiosos, sociais, culturais, etc.) Dá a importância de cada um naquele grupo, do ser único e da construção de um ser grupal, a partir daquele momento.

**Recomendações:**

Utiliza-se esta técnica ao iniciar o 1º dia do Curso.

**b. CORRENTE DE NOMES**



Os participantes devem estar de pé, em círculo.

**Material:** Nenhum.

**Tempo:** 30'

**Desenvolvimento:**

O facilitador explica como se realiza o exercício. Pede ao primeiro participante que diga seu próprio nome. O segundo deverá dizer o nome do primeiro e o dele próprio. O terceiro deverá dizer o nome do primeiro, do segundo e o dele próprio, e assim sucessivamente até o último participante. O docente deve ser o último e dizer o nome de todos os participantes.

Obs.: Antes de iniciar a técnica, os participantes devem ser instruídos para que não façam anotações e que as pessoas se desvinculem da obrigatoriedade de acertos.

O grupo ajudará, se necessário. Os crachás com os nomes dos participantes devem ser retirados antes de iniciar a atividade.

**Processamento:**

Depois de aplicada a técnica, perguntar ao grupo:

- Como se sentiram participando dessa atividade?
- Acreditavam que seria possível cumprir a tarefa?
- Após o cumprimento da tarefa, qual o sentimento que ficou?

Obs.: Esclarecer a importância de visualizar o rosto dos participantes e de não depender do crachá.

**Recomendações:**

Utilizar no 2º dia de curso ou no 1º dia da segunda semana, quando ocorre a troca de instrutores técnicos.

**c. ECO-NOME**

**Material:** Nenhum.

**Tempo:** 30'

**Desenvolvimento:**

Os participantes devem estar de pé, formando um círculo.

Um dos participantes vai ao centro, fala seu nome em voz alta, associando-o a um movimento que expresse uma de suas características. Volta ao seu lugar e observa todo o grupo se deslocando para o centro, repetindo seu nome e o movimento.

A apresentação é encerrada com a equipe de facilitadores.

**Processamento:**

O facilitador faz uma leitura de quem é este grupo, lembrando os movimentos que podem ajudar o grupo a se nuclear, a se fortalecer.

**Recomendações:**

Usar nos primeiros dias de curso, quando ainda estão se conhecendo.

#### d. APRESENTAÇÃO EM SUBGRUPOS



**Material:** Nenhum.

**Tempo:** 30'

**Desenvolvimento:**

Os participantes devem estar de pé, divididos em subgrupos e posicionados em pequenos círculos. O facilitador solicita às pessoas que se agrupem de 3 em 3 ou de 5 em 5 e que tentem se conhecer nos próximos 10 minutos. A equipe de facilitadores faz o mesmo.

Decorridos os 10 minutos, forma-se um grande círculo e cada subgrupo se apresenta, destacando as características do subgrupo e não as individuais. A apresentação é encerrada com a equipe de facilitadores.

**Processamento:** O facilitador faz uma leitura de quem é este grupo, e fecha com características positivas que possam ajudar o grupo a se nuclear ou se fortalecer.

**Recomendações:**

Utilizar nos primeiros dias do curso.

#### e. SOCIODRAMA

**Material:** Nenhum.

**Desenvolvimento:**

Com o grupo no centro da sala em forma de círculo, convidar algumas categorias para que se dirijam ao centro do círculo, conforme solicitação do facilitador, por exemplo:

- as mulheres
- as casadas
- os avós
- os persistentes
- os homens
- os pais
- os da formação profissional X
- os tímidos
- os solteiros
- as mães
- os da formação profissional Y
- os desinibidos
- as solteiras
- os da cidade X
- os líderes
- os torcedores de X
- os casados
- os da cidade Y
- os criativos
- os torcedores de Y

À medida que cada grupo for se apresentando, deve retornar a seu lugar. O facilitador solicita aplausos. As categorias são adaptadas ao grupo e a atividade termina com uma característica comum a todos (por exemplo, os interessados em inocuidade de alimentos).

**Processamento:**

O facilitador faz uma leitura do grupo, considerando suas características e papéis exercidos.

**Recomendações:**

Para ser utilizada nos primeiros dias do curso, quando ainda estão se conhecendo. O facilitador pode incluir na lista algumas profissões, para que o grupo se identifique. É uma técnica vitalizadora e tem a função de nuclear, identificar o grupo e incluir. Pode ser usada após o almoço.

## f. BOM DIA CRIATIVO



**Material:** Nenhum

**Tempo:** 15' para criação

15' para apresentação

Tempo total: 30'

**Desenvolvimento:**

1. Convidar o grupo para formar um círculo no centro da sala;
2. Dividir o grupo em três ou quatro subgrupos;
3. Solicitar que cada subgrupo crie um bom dia para os demais companheiros;
4. Esclarecer que pode ser poesia, música, expressão corporal ou qualquer trabalho que traduza o desejo de que todos tenham um dia produtivo, integrado e cooperativo;
5. Após 15 minutos, convidar os subgrupos, um por um, a apresentarem seu bom dia ao grupo geral.

**Processamento:**

Agradecer aos subgrupos e esclarecer a importância de iniciar as atividades do dia celebrando o reencontro com os colegas.

### g. BOM DIA GRÁFICO



**Material:**

Lápis de cor, giz de cera, canetinha hidrográfica, pincel atômico, tinta têmpera, pincel, folha de cartolina (uma para cada grupo), purpurina, cola, tesoura, papel crepom, fitas coloridas.

**Tempo:** 15' para criação

15' para apresentação

Tempo total: 30'

**Desenvolvimento:**

1. Convidar o grupo para formar um círculo no centro da sala;
2. Dividir o grupo em três ou quatro subgrupos;
3. Solicitar que cada subgrupo ofereça aos demais um desenho que expresse o desejo/voto de um bom dia (um dia com muita participação, cooperação e integração). O desenho deve demonstrar o que o subgrupo quer para esse dia de trabalho;
4. Esclarecer que o desenho deve ser uma construção, onde todos devem participar de sua elaboração;
5. Esclarecer ao grupo que, após o tempo previsto, cada um apresentará seu desenho aos demais, expressando o significado do mesmo

**Processamento:**

Agradecer ao grupo e processar os desenhos, construindo uma síntese de todos eles.

### h. BOM DIA MUSICAL

**Material:**

Música apropriada, previamente selecionada.

**Tempo:** 15'

**Desenvolvimento:**

1. Convidar o grupo para formar um círculo no centro da sala;
2. Indagar ao grupo sobre o significado da expressão *bom dia*;

3. Ouvir colaboração de cada um;
4. Convidar o grupo para compartilhar dessa expressão quando ela é oferecida ao outro, de forma sincera e energética;
5. Esclarecer que, enquanto ouvirem uma música, devem caminhar pelo espaço da sala e demonstrar um bom dia aos colegas, através de um abraço, um aperto de mão, um sorriso, ou da forma que cada um considerar mais adequada;
6. Ao começar a música, o facilitador deve iniciar o processo para que o grupo se mobilize a participar da atividade.

**Processamento:**

Retornar à forma de círculo de mãos dadas. O facilitador agradece e deseja a todos um bom dia.

**Recomendações:**

Utilizar esta técnica quando o grupo estiver mais familiarizado.

### **i. BOM DIA COM BALÕES**



**Material:**

Balões coloridos

**Tempo:** 15'

**Desenvolvimento:**

1. Convidar o grupo para formar um círculo no centro da sala;
2. Distribuir um balão para cada um;
3. Solicitar que pensem em tudo o que desejam para esse dia de curso;
4. Pedir que encham seus balões pensando nesses sentimentos e imaginem que eles estão ocupando todo o espaço do balão;
5. Pedir ao grupo que cuide para não estourar o balão, enquanto assoprar;
6. Dizer que retornem aos bons tempos de infância e brinquem com seus balões, tomando cuidado para que não caiam no chão. É uma forma de zelar pelos desejos de bom dia;
7. Solicitar que troquem de balão com seus companheiros, como uma forma de compartilhar todos os sentimentos;



8. Pedir que cada um escolha um balão e volte a formar o círculo;
9. Solicitar que todos juntos estourem os balões de forma a compartilhar os sentimentos.

**Processamento:**

Retornar à formação do grupo de mãos dadas, o facilitador agradece e deseja a todos um bom dia.

**Variante:**

Os balões podem ser estourados em duplas, por exemplo, "ombro com ombro", "quadris com quadris", possibilitando o contato físico. Utilizar esta modalidade somente quando o grupo estiver familiarizado.

Obs.: esta técnica pode ser usada para dividir grupos de acordo às cores dos balões.

## **j. MANCHETE**

**Material:**

Folhas de flip-chart, pincel atômico.

**Tempo:** 15'

**Desenvolvimento:**

1. Convidar o grupo para formar pequenos subgrupos;
2. Solicitar que cada subgrupo crie uma manchete de primeira página, anunciando um bom dia para o grupo;
3. Solicitar que cada subgrupo apresente a sua manchete;

**Processamento:**

O facilitador faz um breve processamento sobre as manchetes.

## **k. REAPRESENTANDO COM ADJETIVO**

**Material:**

Crachás contendo os nomes dos participantes.

**Tempo:** 20'

**Desenvolvimento:**

O facilitador entrega aleatoriamente os crachás e pede aos participantes que os devolvam à pessoa correspondente, associando-lhe um adjetivo. Por exemplo, "Lúcia, delicada". Lúcia, por sua vez, ao receber o crachá e a qualificação, entrega o crachá que tem em mãos à pessoa correspondente, por exemplo, "José, grande líder", e assim sucessivamente.

**Variável:**

Com papéis recortados e canetinhas:

1. Entregar a cada um dos participantes papel e canetinha;
2. Pedir que observem bem todos os colegas da sala e que relacionem no papel as principais características do colega da esquerda, sem se identificar nem identificar o colega;
3. Recolher os papéis e redistribuí-los de modo que ninguém fique com o papel que escreveu;
4. Cada um deverá ler sua lista. O grupo deverá identificar o colega ali descrito. Após a identificação, o grupo tem que decidir qual daquelas características mais representa aquele colega;

5. Caso o colega concorde com a característica representativa, o "leitor" deverá ir até o centro, escrevê-la numa etiqueta adesiva e colá-la no peito do colega.

**Processamento:**

Destacar a importância de reconhecer os aspectos facilitadores no relacionamento interpessoal e profissional entre os participantes. Ressaltar a forma como o grupo se enriquece com o uso dos adjetivos.

**Recomendações:**

Este exercício deve ser utilizado com grupos que já se conhecem, mesmo que ainda precisem memorizar nomes e reconhecer as qualidades dos participantes.

Ficar atento ao tempo.

## I. APRESENTANDO COM ENTREVISTA

**Material:**

Xérox do roteiro de entrevista

**Tempo:** 40'

**Desenvolvimento:**

O grupo deve ser dividido em subgrupos de até 5 pessoas. Os integrantes do subgrupo apresentam-se uns aos outros, conforme roteiro de entrevista. Dirigindo-se ao centro da sala, cada subgrupo apresenta seus membros ao grande grupo, relatando algumas características de cada integrante.

**Processamento:**

Destacar no grupo a importância do auto e heteroconhecimento, pontos em comum e divergentes.

**Recomendações:**

Ficar atento ao tempo.

### ROTEIRO PARA ENTREVISTA

- Profissão.
- Cidade onde mora.
- Contribuição que está trazendo ao curso.
- Uma característica de personalidade.
- Um grande desejo.
- Situação mais engraçada que já viveu.



## m. HISTÓRIA DO GRUPO



**Material:** Nenhum

**Tempo:** 30'

**Objetivos:**

Aquecer o grupo para atividades iniciais e fortalecer os laços entre os participantes, através da construção da história do grupo; favorecer a inclusão de novos instrutores neste grupo, quando houver troca; oferecer dados para que os novos instrutores conheçam o grupo e possam conduzi-lo, considerando suas necessidades e características.

**Um grupo bem nucleado fica mais descontraído e colaborador. Um confia mais no outro, podendo ser mais produtivo e facilitar o processo de aprendizagem. Conflitos e divergências podem ser tratados à luz do grupo e não nos bastidores, propiciando a oportunidade de crescimento pessoal e profissional.**

**Desenvolvimento:**

1. O facilitador solicita ao grupo que se reúna no centro da sala, em forma de círculo, e pede que os integrantes apresentem-se pelo nome ou através de outra característica que considere interessante relatar ao grupo. A forma desta apresentação deve ser escolhida pelo facilitador, lembrando que não se configura como técnica principal.
2. O facilitador começa estimulando os participantes a relatarem a história do grupo: "... pessoas que um dia vieram de vários lugares, alguns distantes e outros próximos, com objetivos comuns, e que se reuniram para participar de um curso...." Portanto, "**Era uma vez um grupo que.....**"
3. O participante da direita vai completando a história e passando para o próximo. Assim, cada um enriquece e contribui com uma porção. O grupo constrói sua história que é finalizada pelo último membro. Após a última fala, os instrutores vão entrando na história, tornando-se também protagonistas.

4. O facilitador faz um processamento rápido, lembrando da sinergia do grupo e da sua formação através de diferentes atores, onde cada um é parte desta história.

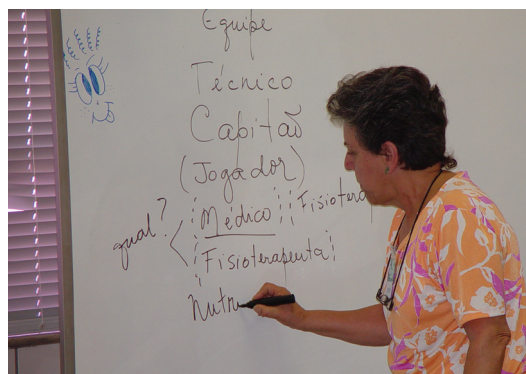
**Processamento:**

O facilitador fará o fechamento do exercício com o conteúdo exposto, destacando a inclusão dos novos membros, a capacidade de dar e receber do grupo.

**Recomendações:**

Técnica ideal para quando houver troca de instrutores.

### 3.2. ETAPA DE DESENVOLVIMENTO/PROCESSO E CONTEÚDO



Nesta fase, o grupo se volta para a tarefa cognitiva. É a busca da competência. Trabalham-se conteúdos técnicos previstos no programa, por meio de exercícios específicos e planejados para associar os conteúdos teórico-técnicos aos atitudinais, dentro do modelo de processo vivencial de aprendizagem.

Quando necessário, utilizam-se exercícios vitalizadores ou harmonizadores e de divisão de grupos, os quais são escolhidos pelo facilitador de processo de aprendizagem, levando em conta o conteúdo técnico trabalhado, o momento e o clima do grupo, mantendo-o sempre envolvido na tarefa.

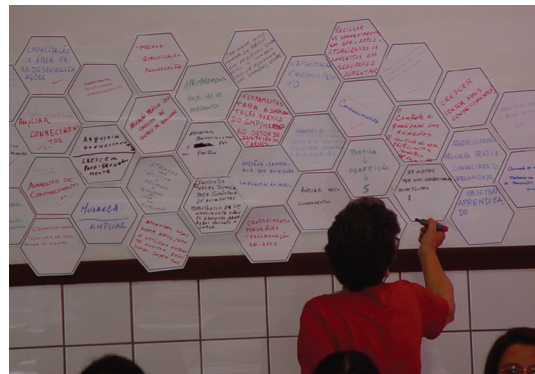
**Após o intervalo do almoço, faz-se uma atividade de aquecimento/vitalizadora.** No decorrer do dia, esta atividade pode voltar a ser aplicada, dependendo do conteúdo técnico ministrado e do estado energético do grupo: se cansado, se muito agitado, dispersivo, em situação de conflito, etc. São técnicas voltadas para administrar o tom vital dos participantes e podem ser associadas à divisão de grupos, a um vitalizador ou harmonizador.

**Objetivo:** Favorecer o desenvolvimento da competência técnica e comportamental em ambiente propício, objetivando maior crescimento interpessoal e melhoria da aprendizagem; favorecer a expressão de expectativas e contrato de trabalho; relacionar situações da vida real com conteúdo técnico; relacionar prática profissional com exercícios vivenciais; nuclear o grupo; facilitar o vínculo grupal; sensibilizar os participantes para as mudanças atitudinais e comportamentais; facilitar o

processo de mudança; favorecer o entendimento de equipe; favorecer o processo de aprendizagem técnico-teórico; reforçar o conteúdo de aprendizagem; compartilhar experiências; promover a reflexão sobre o papel profissional; promover a reflexão e tomada de atitudes com questões éticas profissionais.

### 3.2.1. TÉCNICAS UTILIZADAS NA ETAPA DE DESENVOLVIMENTO/PROCESSO E CONTEÚDO

#### a. LEVANTAMENTO DE EXPECTATIVAS



**Objetivo:**

Esclarecer os assuntos que serão discutidos durante o treinamento.

**Material:**

Hexágonos recortados do tamanho de papel sulfite, em quantidade maior que o número de participantes, canetas coloridas, fita crepe.

**Desenvolvimento:**

Entregar a cada participante um hexágono recortado e pedir que escrevam suas expectativas a respeito do curso. Explicar que podem colocar mais de uma idéia dentro do mesmo e esclarecer que não é necessário que se identifiquem.

Depois disso, deverão colar o hexágono em um local anteriormente planejado, de preferência em uma das paredes, onde deverá permanecer durante todo o curso, formando o desenho de uma colméia.

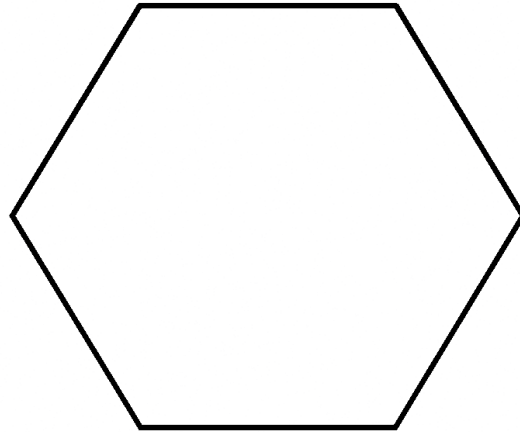
Obs.: O facilitador só deverá explorar a forma de colméia no final da atividade (exemplo, "que figura acham que os hexágonos formaram" "que idéia uma colméia nos traduz", etc.).

**Processamento:**

O instrutor deve ler cada uma das expectativas, marcando com uma caneta, e esclarecendo o que será discutido durante o curso e o que não será.

Obs.: Ao final da primeira semana, e antes das avaliações finais, o docente deve retornar às expectativas e perguntar aos alunos se a mesma foi ou não atendida.

## MODELO DO HEXÁGONO



Obs.: Fazer o hexágono com linhas grossas iguais ao modelo, ocupando uma folha inteira.

### b. EXERCÍCIO FIFA/CODEX



#### **Objetivo:**

Facilitar o entendimento do papel do *Codex Alimentarius*, estabelecendo uma comparação com outra organização internacional (FIFA) conhecida por todos os participantes.

#### **Material:**

Folhas de flip chart, pincel atômico (canetas coloridas).

**Tempo de duração:** 20`

#### **Desenvolvimento:**

O facilitador de conteúdo desenha, numa folha de flip chart, duas colunas. Na da esquerda, deve constar a sigla FIFA e na da direita, a sigla *CODEX*. Em seguida, pede aos participantes que digam características relacionadas às atribuições (funções) da FIFA. À medida que os participantes vão se manifestando, o facilitador de conteúdo vai relacionando as informações na coluna correspondente à FIFA. Se necessário, o facilitador pode insinuar algumas funções, com o intuito de, mais tarde,



**Material:**

- Ficha com nomes ou desenhos dos cômodos da casa
- Fichas com nomes ou desenhos de equipamentos e utensílios de casa que podem ser encontrados nesses cômodos;
- Fichas com os nomes dos cinco sentidos;
- Casa armada em uma sala separada do lugar onde o curso estiver sendo ministrado.

**Desenvolvimento:**

1. O facilitador deve criar um cenário para conduzir os treinandos até a sala onde será realizada a atividade.
2. O ambiente deve ser preparado com antecedência, para que a sala dos 5 Sentidos esteja pronta ao iniciar a atividade.
3. O facilitador deve dispor as fichas na parede, organizando uma casa, onde os utensílios estarão colocados de forma desorganizada.
4. O instrutor deve solicitar ajuda ao grupo para arrumar a casa, colocando os utensílios em ordem e nos lugares correspondentes.
5. O instrutor deve deixar o grupo trocar as fichas de lugar e, quando o mesmo sinalizar o término da organização, deve discutir com o grupo o destino dos recursos desnecessários.
6. Após tratar dos recursos desnecessários, o facilitador deve processar o que foi feito em cada cômodo da casa.
7. O facilitador deve levar os treinandos a concluírem qual o sistema utilizado para organizar a casa, e que critérios foram usados.
8. O facilitador deve então introduzir os conceitos de senso e seu referencial histórico.
9. Apresentar os 5 Sentidos e fazer com que os participantes relacionem os mesmos com o dia-a-dia e com as relações interpessoais.
10. Salientar a importância do uso do bom senso em todas as atividades profissionais, assim como de critério.

**Processamento:**

O facilitador deve pedir ao grupo que expresse suas idéias sobre a aplicabilidade dos sentidos no ambiente de trabalho e na vida pessoal (exemplo, a tendência de guardar coisas velhas sem utilidade, de comprar coisas sem utilidade, a falta de padronização).

**Sugestão para cenário:**

Fazer com que o grupo acredite que o facilitador gostou tanto do lugar onde está sendo ministrado o curso, que decidiu comprar uma casa e morar nesta cidade. Comentar que todos já souberam desta notícia e que, sendo assim, irá receber a visita de um parente muito próximo (mãe, pai, irmão, sogra ou outro) e que precisa deixar a casa ordenada. Perguntar aos participantes se pode contar com a colaboração destes para limpar e ordenar a casa. Convidá-los a que o acompanhe a conhecer a casa (que deve ser preparada antecipadamente em outra sala). Esclarecer que as fichas devem ser mudadas de lugar.





Sala	Quarto	Quarto	Cozinha	Banheiro	Lavanderia
 Travesseiro	 Tesoura	 Óculos	 Bidê	 Tábua de passar roupas	 Balde
 Papel amassado	 Colchão	 Talheres	 Despertador	 Bicicleta	 Escova de dentes
 Espanja	 Criado-mudo	 Produtos de limpeza	 Cadeira	 Creme dental	 Cobertor
 Geladeira	 Cabide	 Chuveiro	 Selo	 Graxa de sapatos	 Lixeira
 Armário de cozinha	 Vaso sanitário	 Roupas sujas	 Faca sem cabo	 Porta-retratos	 Guarda-roupa
 Livro velho	 Aparelho de som	 Estante	 Sabonete	 Fogão	 Secador de roupa
 Vassoura	 Liquidificador	 Máquina de costura	 Linha de costura	 Lâmina de barbear	 Poltrona
 Jornal velho	 Vidros vazios	 Televisão	 Papel higiênico	 Panela velha	 Mesinha de centro
 Mesa	 Pia	 Tapete	 Roupa velha	 Botijão de gás	 Penico
 Pia	 Abajur	 Fita de videocassete	 Sabão em pó	 Guarda-chuva	 Pratos
 Aquário	 Sapatos velhos	 Tanque	 Medicamentos	 Frigideira	 Cartas velhas

#### d. TEATRALIZAÇÃO DAS GMP



*Criar espaço para que os participantes sejam atores e autores de suas histórias.*

#### **Objetivo:**

Relacionar situações da vida real com temas específicos de GMP.

#### **Materiais:**

Papel crepom, cartolina, cola, grampeador, tesoura, estilete, régua, caneta, pincel atômico, fita adesiva, barbante, purpurina, guache, pincéis, etc.

Pode-se fazer uso de outros elementos: peruca, chapéu, nariz de borracha, maquiagem, alimentos de plástico, animais ou pragas de plástico, gorra, máscara, avental, botas de borracha, etc. (o que torna a dramatização mais divertida).

#### **Desenvolvimento:**

O instrutor deve explicar o objetivo da técnica e dividir os participantes em 5 subgrupos. A cada subgrupo será dado um tema para ser desenvolvido através da dramatização.

Os participantes deverão montar a história e o cenário para desenvolver a técnica. Os temas a representar são:

1. Treinamento de manipuladores
2. Controle Integrado de Pragas
3. Higiene Pessoal
4. Limpeza e sanitização
5. Contaminação cruzada

#### **Processamento:**

O docente deve explorar como foi o processo de criação, execução e apresentação do tema. Deve ainda recolher os sentimentos dos participantes após a apresentação.

## **e. CARTA DO PRIMO PEPE**

### **Objetivo:**

Relacionar a interdependência entre o sistema HACCP e GMP para garantir a inocuidade dos alimentos.

### **Material:**

Carta completa para todos os participantes e capa de transparência.

### **Desenvolvimento:**

O facilitador comenta que, no decorrer do curso, havia recebido um e-mail de seu primo - dono de uma fábrica de alimentos - pedindo algumas dicas sobre a implantação de GMP. O e-mail foi respondido, com o auxílio de alguns dos especialistas presentes, mas o problema persistia. Sendo assim, checando a caixa de seu correio, percebeu que havia chegado outro e-mail mais de seu primo pedindo outra vez ajuda. O que haveria acontecido?

O facilitador lê o e-mail a todos, e salienta que a mensagem não podia chegar em melhor hora, já que há tantos profissionais competentes reunidos num mesmo lugar, e solicita que os participantes o auxiliem na resposta ao primo. Para tanto, o facilitador os dividirá em subgrupos e entregará uma cópia do e-mail a cada um, o qual deverá ser respondido em 20 minutos.

Depois disso, o instrutor técnico deverá chegar a uma conclusão junto com os participantes, de forma que a resposta seja sempre *Controle de Operações* ou que leve à idéia de HACCP. As perguntas estão formuladas na cópia do e-mail.

Solicitar aos subgrupos que leiam suas respostas. O instrutor, durante a leitura, separa no flip-chart medidas relacionadas com GMP e medidas relacionadas com Controle das Operações no Processo. Comentar que as Medidas de Controle das Operações durante o processo são consideradas no Sistema HACCP.

**De: pepe@lasanhas.com**  
**Data: 29 de Abril de 2005**  
**Para: instrutor@alimentos.com**  
**Assunto: Carta do primo pepe**

Pipoquinha da Serra, 29 de abril de 2005

Cara prima,

Gostaria de lhe agradecer a sugestão para a implantação das Boas Práticas de Fabricação em minha fábrica de lasanhas, pois os resultados foram surpreendentes. Conseguimos fazer um bom controle da matéria-prima, escrevemos todos os procedimentos para a produção de lasanha, trocamos os equipamentos que precisavam ser trocados e elaboramos o cronograma de manutenção. Escrevemos e estamos controlando os procedimentos de limpeza e sanitização das instalações, treinamos todos os funcionários e estamos controlando as pragas.

Consegui melhorias, porém, ainda venho recebendo reclamações dos meus clientes: alguns ficaram doentes, outros encontraram fragmentos de ossos e outros comentaram que o cheiro e o sabor da lasanha estavam alterados.

Estou desesperado. Não sei o que está acontecendo. Por isso, recorro a você mais uma vez, para que me ajude a resolver esta situação.

**Se a água está sendo controlada, os programas de higiene têm mostrado que está tudo sob controle e os manipuladores não são fonte de contaminação, o que pode estar acontecendo?**

**Além dos programas de GMP, existem outros controles que devem ser implementados para prevenir as ocorrências referidas pelos consumidores? Como e onde se aplicam?**

Aguardo ansiosamente sua resposta, pois acredito que sozinho não conseguirei resolver o problema.

Muito obrigado e um beijo grande para toda a família,

primo Pepe

## f. JOGO DO CONSENSO



### **Objetivo:**

Legitimar o consenso da equipe

### **Material necessário:**

Exercício "Jogo do Consenso", lápis ou caneta, papel de Flip-chart, canetas hidrográficas.

### **Desenvolvimento:**

1. Pedir aos participantes que completem a coluna do exercício que diz individual, conforme instruções; avisar que o prazo é de 15 minutos.
2. Depois de terminarem esta etapa, formar subgrupos com até 6 participantes e pedir para que, em consenso, apresentem um único resultado, o qual deverá ser registrado na folha do exercício, no espaço destinado ao grupo. Informar que o prazo é de 15 minutos.
3. Após 15 minutos, pedir que lancem suas escolhas em folhas de flit-chart para formar um painel simples, com os resultados do grupo.
4. Pedir que um representante de cada grupo apresente o resultado do exercício; verificar que critérios usaram para a escolha dos profissionais que formarão a equipe; chegar a um consenso com o grupo todo, levando à conclusão que esta equipe deve:
  - a) Ser formada por pessoas que tenham experiências e conhecimentos específicos;
  - b) Ser multidisciplinar;
  - c) Incluir pessoas que estejam envolvidas em atividades "braçais", mas que por outro lado estejam familiarizadas com as variabilidades e limitações dos jogadores;
  - d) Fazer um paralelo com a Formação da Equipe HACCP.

### **Exercício do Jogo do consenso:**

A partir de agora você é o Presidente do "Ganhador Futebol Clube". Você decidiu assumir esta função, visto que todos os times pelos quais torcia estavam sempre perdendo os jogos dos quais participavam. Sua meta é ganhar a Taça Libertadores da América daqui a 4 anos.

O clube conta, para isso, com profissionais nas seguintes categorias:

- 01 Técnico
- 22 Jogadores
- 04 Auxiliares Técnicos
- 01 Massagista
- 02 Cozinheiros
- 01 Médico
- 02 Fisioterapeutas
- 01 Nutricionista
- 03 Roupeiros
- 02 Garçons
- 01 Contador
- 01 Comprador de material esportivo
- 01 Psicólogo
- 01 Comprador de produtos alimentícios
- 01 Recepcionista
- 01 Telefonista
- 03 Porteiros
- 01 Zelador
- 01 Empresa terceirizada de limpeza
- 01 Jardineiro
- 01 Advogado
- 03 Auxiliares administrativos

Seu próximo passo é formar uma equipe que possa avaliar as possíveis causas de interferência no resultado do jogo.

Essa equipe será responsável por apontar os problemas e indicar soluções para melhorar o desempenho do clube.

Cabe a você, como presidente deste time de futebol, decidir dentre os relacionados acima, quais deverão fazer parte desta equipe.

INDIVIDUAL		GRUPO	
Profissional	Responsabilidade na equipe	Profissional	Responsabilidade na equipe
a)		a)	
b)		b)	
c)		c)	
d)		d)	
e)		e)	
f)		f)	

## g. QUEBRA-CABEÇA DE PALAVRAS



### **Objetivos:**

1. Sensibilizar os participantes para o tema "Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle" – HACCP;
2. Avaliar os participantes quanto aos Princípios do HACCP;
3. Revisar e complementar os Princípios do HACCP.
4. Conscientizar os participantes quanto à importância do trabalho em equipe.

### **Materiais:**

Sete quebra-cabeças de palavras (modelo anexo). Folha modelo para anotação das frases / definições montadas pelos grupos.

### **Desenvolvimento:**

#### **Etapa 1**

- Explicar e salientar que a partir de agora todos fazem parte de uma mesma empresa e que receberam um pedido muito importante do principal cliente. Este cliente quer que todos realizem um mesmo trabalho, que será o de montar 7 quebra-cabeças de palavras.
- Dividir, então, os participantes em sete subgrupos. Colocar uma carteira no centro da sala. Entregar a cada subgrupo um quebra-cabeça embaralhado, com a peça-chave sobre as demais peças e solicitar que aguardem outras instruções antes de começar a montagem.
- Explicar que a peça-chave não faz parte do quebra-cabeça e que serve apenas para orientação. Explicar que em todos os quebra-cabeças, todas as peças, com exceção da peça-chave, são usadas na montagem e que estes estão completos. Todos os subgrupos deverão montar todos os quebra-cabeças num prazo de 20 minutos, depois de autorizado o início. Informar que o instrutor estará passando pelos subgrupos para acompanhar o processo.
- Explicar que o preenchimento das anotações das frases/definições deverá ser feito somente após a checagem do instrutor. Explicar que, após a montagem e a transcrição para o papel, o subgrupo deverá colocar seu quebra-cabeça sobre a carteira, no centro da sala, disponível para outros subgrupos, e permanecer em seus respectivos lugares até que outro quebra-cabeça esteja disponível.
- Todos os subgrupos procederão assim até que todos tenham montado os 7 quebra-cabeças ou esgotado o prazo. Esclarecer as possíveis dúvidas e autorizar o início do trabalho.

**Processamento:**

1. Questionar os subgrupos sobre como procederam para o cumprimento da tarefa.
2. Obter dos subgrupos os fatores que auxiliaram/atrapalharam o andamento do trabalho.
3. Verificar como foi a relação da equipe no andamento deste trabalho:
  - a) Houve preocupação de facilitar o trabalho dos outros subgrupos?
  - b) Alguém pensou em passar seu quebra-cabeça na ordem para a mesa de troca?
  - c) Alguém embaralhou propositalmente as peças antes de passar para a mesa?

Concluir com o grupo que, de fato, cada subgrupo poderia montar um único quebra-cabeça e ainda com a ajuda e orientação do instrutor.

Os demais quebra-cabeças poderiam apenas ser transcritos se houvesse um trabalho organizado de equipe. Salientar que, mesmo todos fazendo parte de uma mesma empresa, houve competição entre eles, o que trouxe prejuízo a todos.

Um trabalho é mais bem realizado quando há comunicação, planejamento e trabalho de equipe, além de conhecimento técnico.

**Etapa 2:**

Pedir para que repitam a tarefa, porém os subgrupos devem passar os quebra-cabeças em ordem à mesa para que sejam armadas e transcritas as mesmas frases. O instrutor deve cronometrar o tempo utilizado e avaliar com o grande grupo os resultados.

**Etapa 3:**

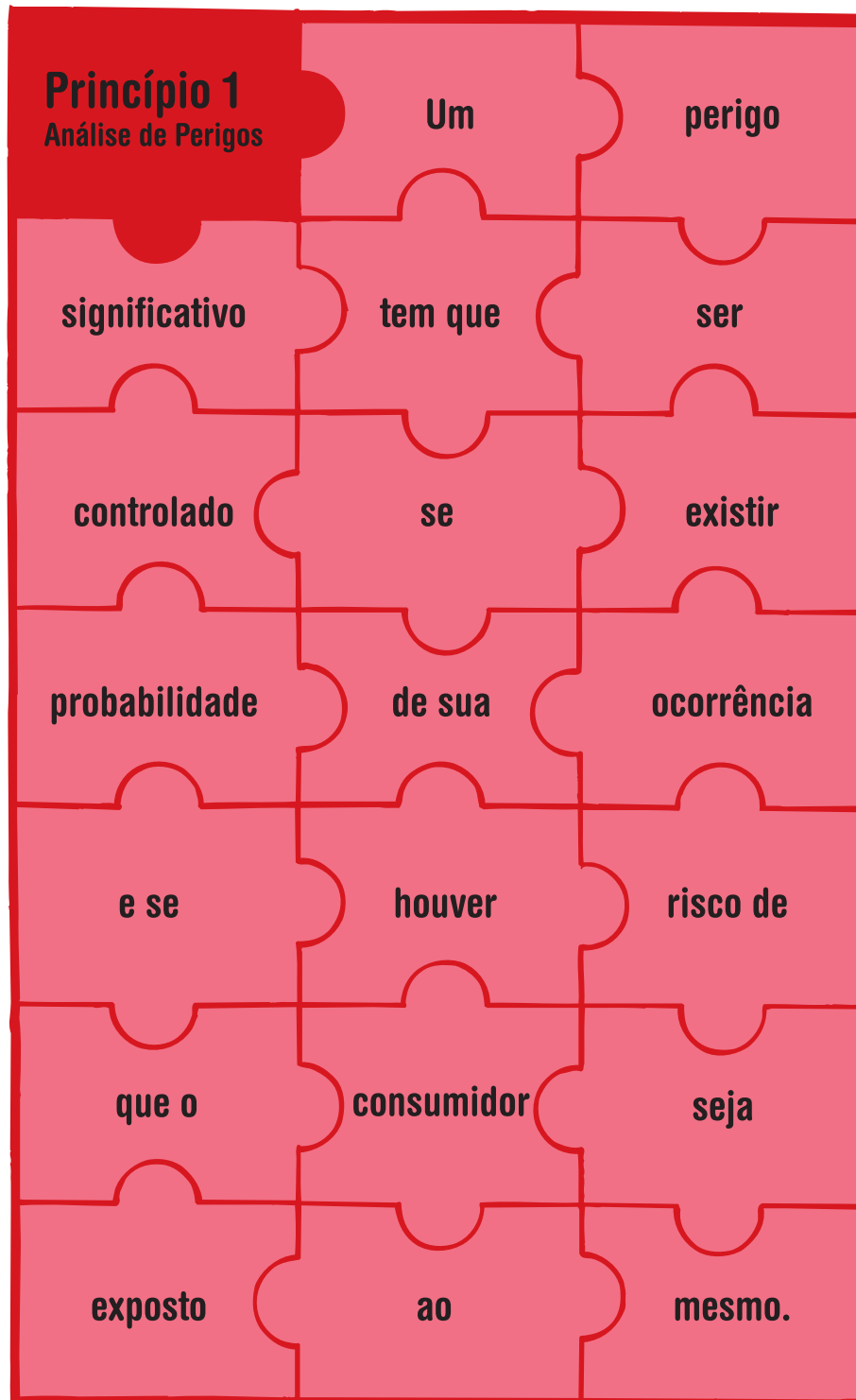
1. Conceder um prazo de 15 minutos para que cada grupo faça uma apresentação do primeiro quebra-cabeça que recebeu para montagem.
2. Findo o prazo, pedir que cada grupo lance sua frase/definição numa folha de "Flip-chart".
3. Abrir uma discussão dialogada com o grupo sobre o Sistema HACCP.



## MODELO DO QUEBRA-CABEÇA DE PALAVRAS

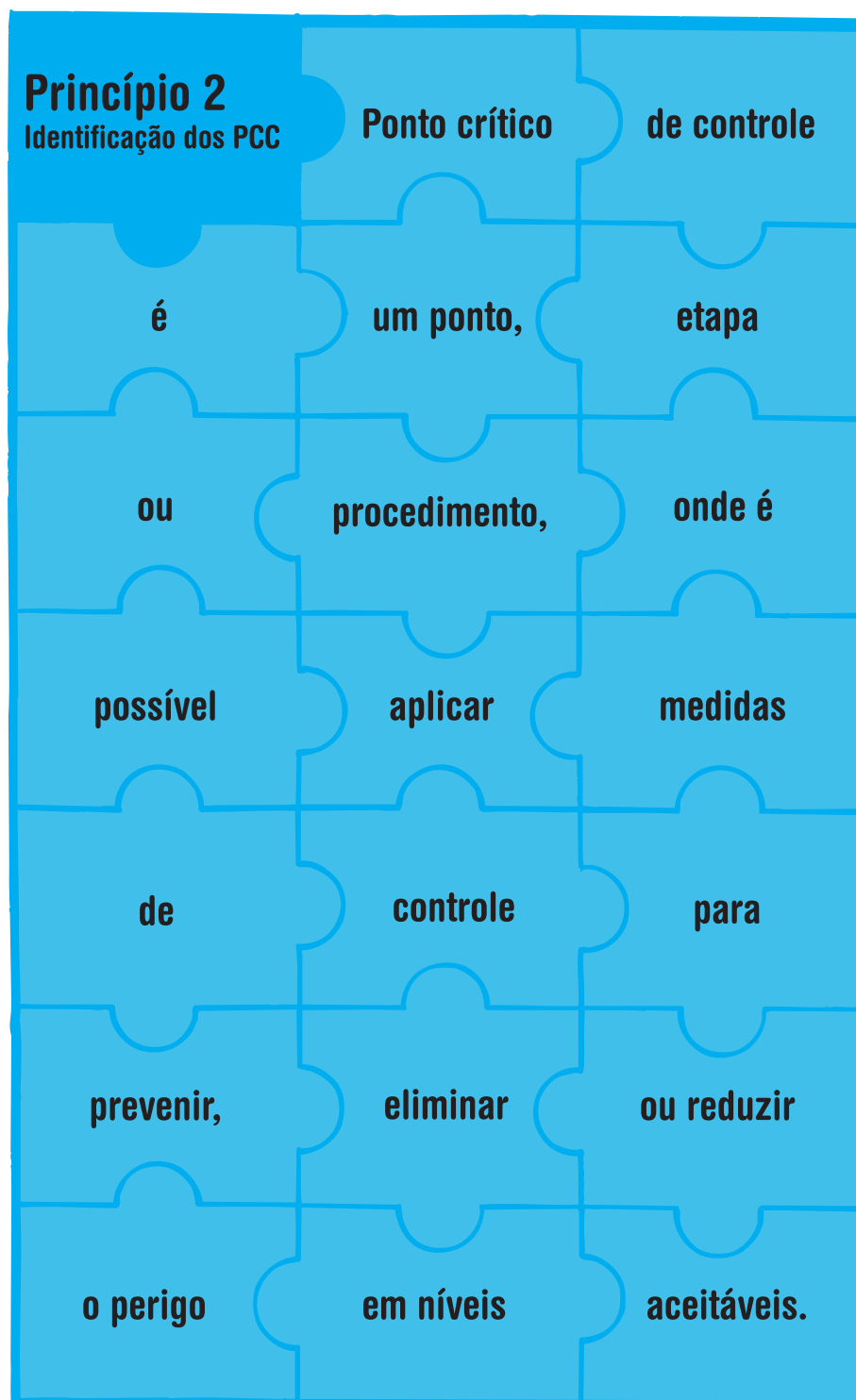
### Quebra-cabeça 1

"Um perigo significativo tem que ser controlado, se existir probabilidade da sua ocorrência e se houver risco de que o consumidor seja exposto ao mesmo."



## Quebra-cabeça 2

"Ponto crítico de controle é um ponto, etapa ou procedimento, onde é possível aplicar medidas de controle para prevenir, eliminar ou reduzir o perigo a níveis aceitáveis."



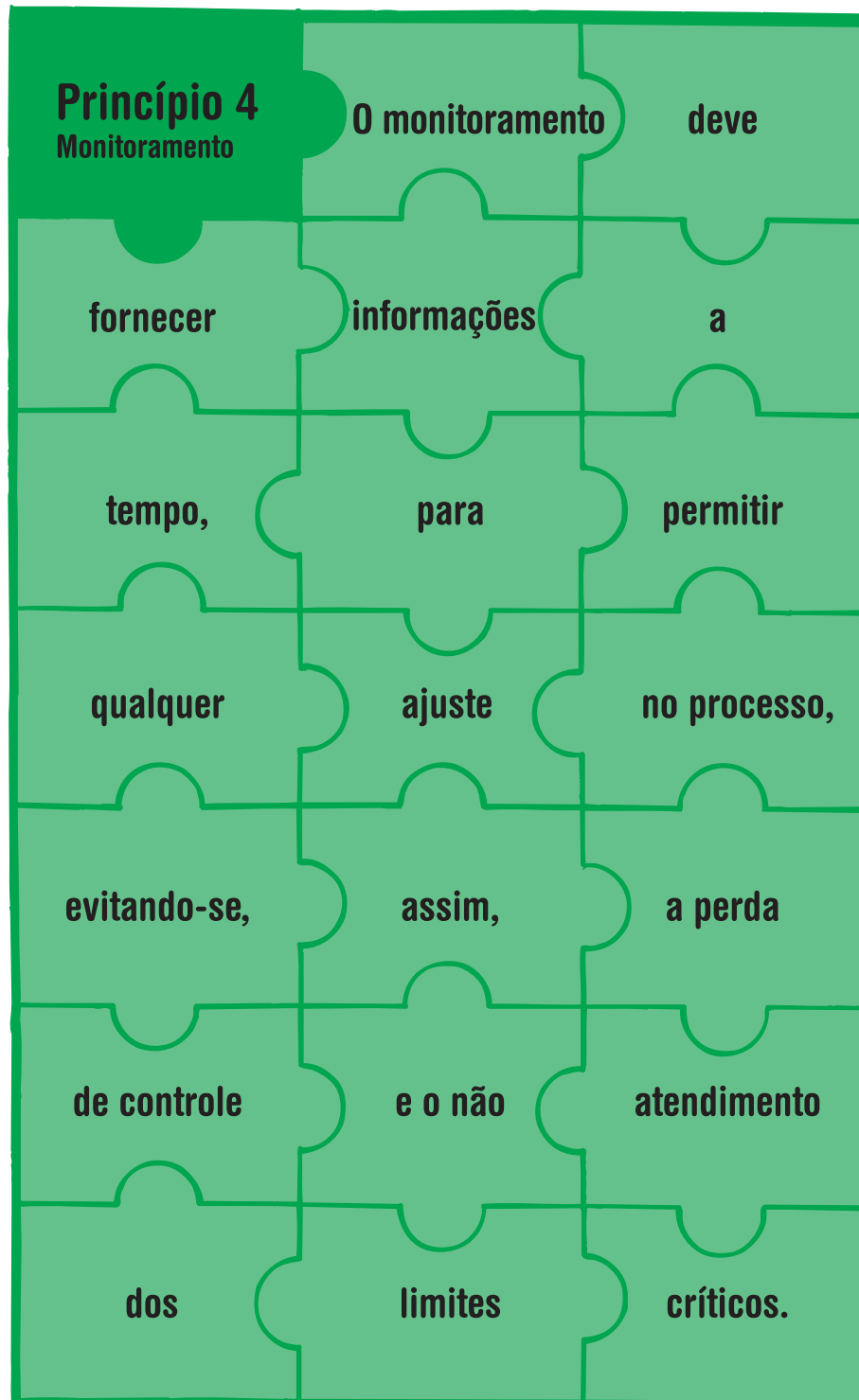
### Quebra-cabeça 3

"Limite crítico é um critério que deve ser cumprido para cada medida de controle associada a um PCC e deve atender às exigências estabelecidas por regulamentos oficiais e/ou dados científicos."



#### Quebra-cabeça 4

"O monitoramento deve fornecer informações a tempo, para permitir qualquer ajuste no processo, evitando-se, assim, a perda de controle e o não atendimento dos limites críticos."



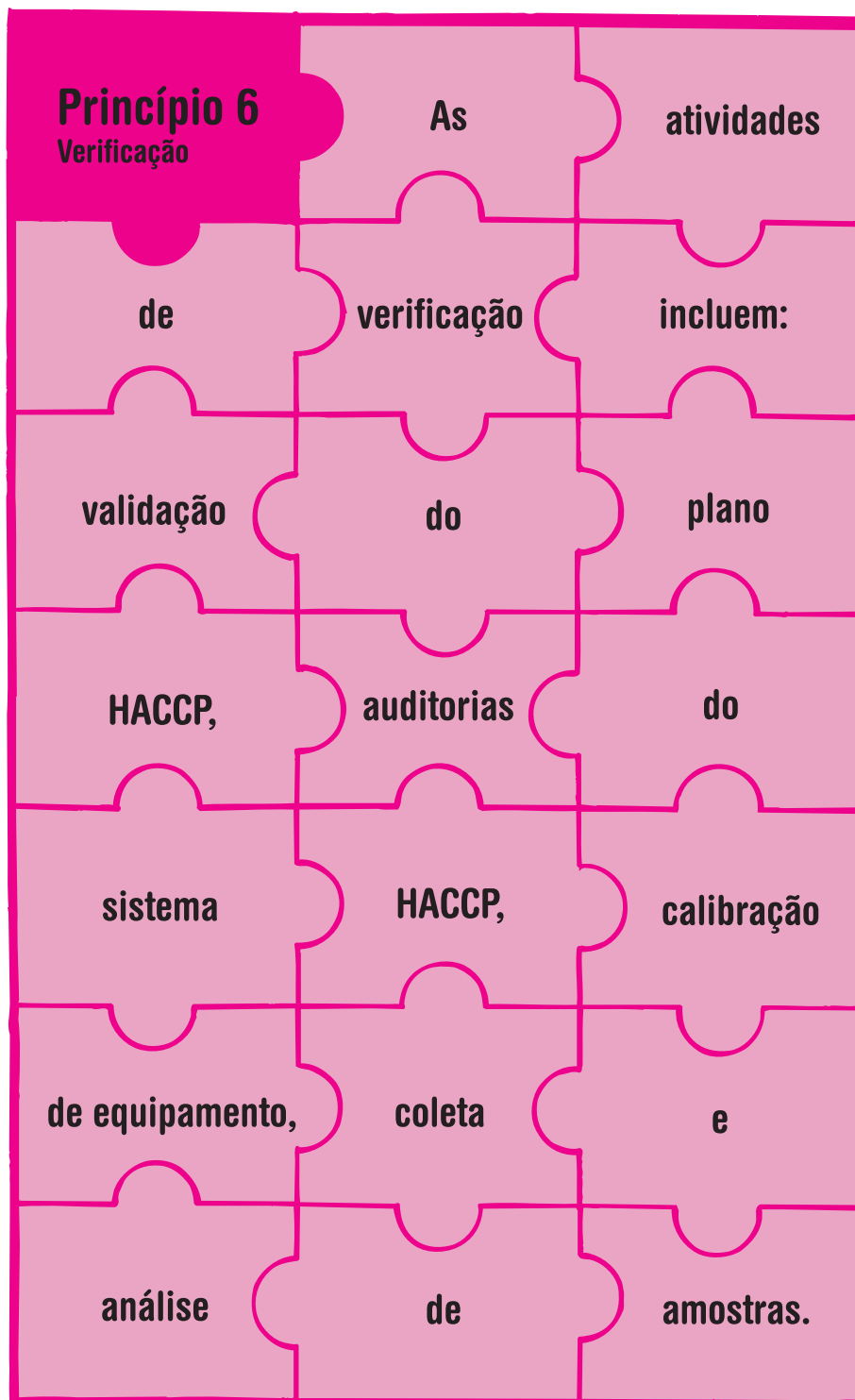
### Quebra-cabeça 5

"Ação corretiva é qualquer ação a ser tomada, quando os resultados do monitoramento do PCC indicarem que houve um desvio do seu limite crítico."



### Quebra-cabeça 6

"As atividades de verificação incluem: validação do plano HACCP, auditorias do sistema HACCP, calibração de equipamento, coleta e análise de amostras."



### Quebra-cabeça 7

"Os registros são provas, por escrito, que documentam um ato e é imprescindível que o produtor mantenha-os preenchidos, atualizados, corretamente arquivados e precisos."



**Exercício**

Registre neste quadro os quebra-cabeças que você recebeu e na ordem em que você os montou.

<b>Princípios</b>	<b>Conteúdo</b>
<b>1</b>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<b>2</b>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<b>3</b>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<b>4</b>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<b>5</b>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<b>6</b>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<b>7</b>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>



## MODELO

Princípios	Conteúdo
1	<p>"Um perigo significativo tem que ser controlado, se existir probabilidade da sua ocorrência e se houver risco de que o consumidor seja exposto ao mesmo."</p> <hr/> <hr/>
2	<p>"Ponto crítico de controle é um ponto, etapa ou procedimento, onde é possível aplicar medidas de controle para prevenir, eliminar ou reduzir o perigo a níveis aceitáveis."</p> <hr/> <hr/>
3	<p>"Limite crítico é um critério que deve ser cumprido para cada medida de controle associada a um PCC e deve atender às exigências estabelecidas por regulamentos oficiais e/ou dados científicos."</p> <hr/> <hr/>
4	<p>"O monitoramento deve fornecer informações a tempo, para permitir qualquer ajuste no processo, evitando-se, assim, a perda de controle e o não atendimento dos limites críticos."</p> <hr/> <hr/>
5	<p>"Ação corretiva é qualquer ação a ser tomada, quando os resultados do monitoramento do PCC indicarem que houve um desvio do seu limite crítico."</p> <hr/> <hr/>
6	<p>"As atividades de verificação incluem: validação do plano HACCP, auditorias do sistema HACCP, calibração de equipamento, coleta e análise de amostras."</p> <hr/> <hr/>
7	<p>"Os registros são provas, por escrito, que documentam um ato e é imprescindível que o produtor mantenha-os preenchidos, atualizados, corretamente arquivados e precisos."</p> <hr/> <hr/>

## **h. JOGO "O GRANDE HACCP"**

### **Objetivos:**

Sensibilizar os participantes para o tema "Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle" – HACCP; avaliar o conhecimento dos participantes quanto aos Princípios HACCP; revisar estes conhecimentos, complementando-os, se necessário. Desenvolver o trabalho em equipe, facilitar a competitividade positiva do grupo e estimular a relação interpessoal.

### **Material:**

- 5 cartolinas de cor verde
- 5 cartolinas de cor laranja
- 5 cartolinas de cor azul
- 5 cartolinas de cor vermelha
- 5 cartolinas de cor branca (desenhar um símbolo de estacionamento em cada uma)
- 1 cartolina de cor branca (escrever a palavra "início")
- 1 cartolina branca (escrever a palavra "chegada"),
- 1 dado grande
- Fichas com perguntas de conteúdo técnico
- Fichas com perguntas de conteúdo criativo

### **Desenvolvimento:**

1. O facilitador deverá dividir o grupo em 5 subgrupos.
2. O facilitador pode sugerir que os subgrupos criem uma logomarca e um grito de guerra.
3. Cada subgrupo deverá escolher: 01 participante para jogar o dado, 01 participante para andar nas casas e um integrante para responder às perguntas (com a ajuda de seu grupo).
4. Dará início ao jogo aquele grupo que conseguir o número mais alto ao jogar o dado.
5. As equipes deverão jogar o dado para saber quantas casas irão avançar.
6. O jogo dará continuidade conforme as regras a seguir:
  - a) Se parar na casa laranja, a equipe deverá responder às perguntas de conteúdo técnico (referentes ao Sistema HACCP).
  - b) Se parar na casa azul, o jogador deverá responder às perguntas de conteúdo criativo (temas variados).
  - c) Se parar na casa vermelha, o jogador deverá retroceder à casa laranja mais próxima, devendo esperar a próxima jogada para responder à pergunta correspondente.
  - d) Se parar na casa verde, o jogador deverá avançar à casa laranja mais próxima, devendo esperar a próxima jogada para responder à pergunta.
  - e) Se parar na casa correspondente a "estacionamento", ficará uma rodada sem jogar.

**Observações:**

O jogador que errar sua resposta deverá permanecer na mesma casa até a próxima jogada e tentar responder a outra pergunta, para só então voltar a jogar o dado.

O facilitador técnico será o juiz e quem decidirá se as repostas estão corretas ou não.

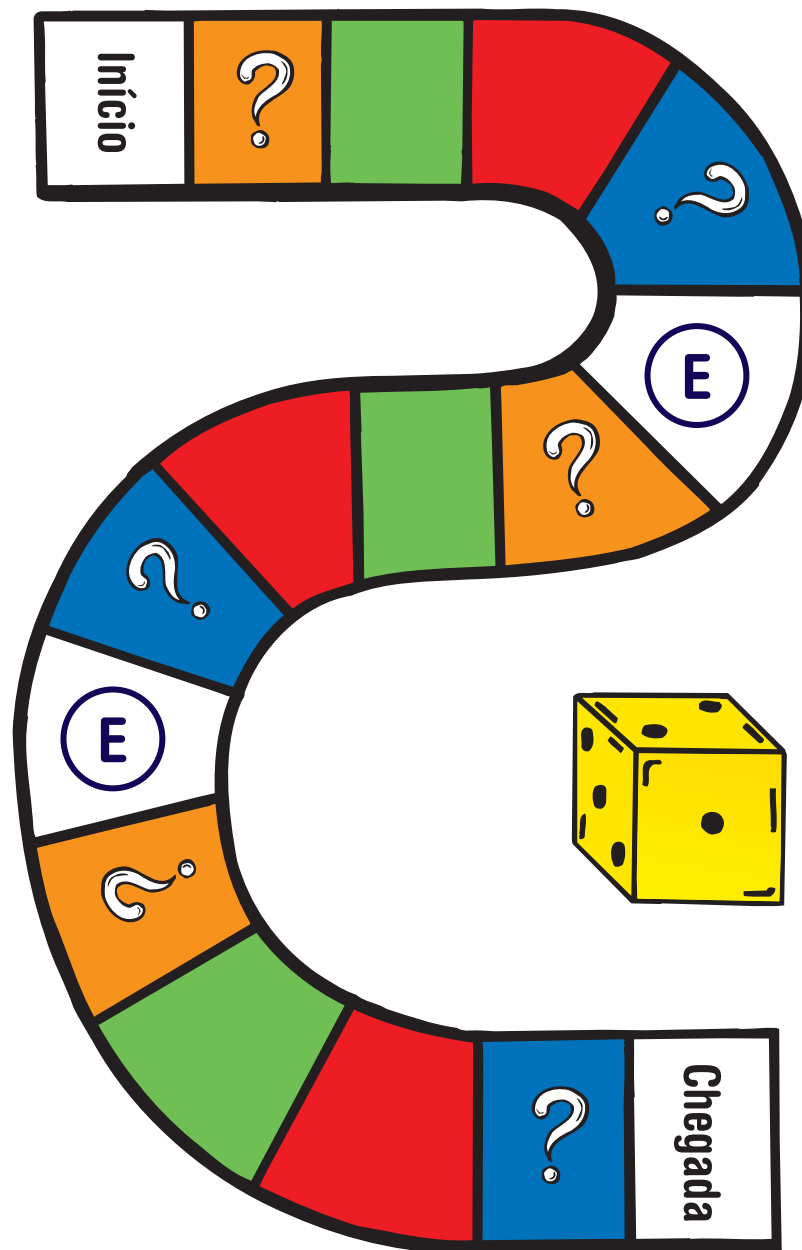
O facilitador pode sugerir que o participante designado para caminhar nas casas tire os calçados.

Será vencedora a equipe que chegar à reta final em primeiro lugar.

Os participantes têm 30`` para responder às perguntas.

As fichas podem ser confeccionadas em cartões plastificados de 10 x 6 cm.

**MODELO DE COMO DEVE SER ARMADO O CAMINHO DO JOGO:**



## Fichas com perguntas e respostas para os quadrados HACCP:

As respostas são para auxiliar o instrutor e não devem ser mostradas aos jogadores.

### PERGUNTAS

1. Considera-se um PCC somente a etapa que elimina o perigo presente em um alimento. Certo ou errado?

2. Qual é a definição de perigo?

3. Em 30 segundos, enumere 04 fatores intrínsecos aos alimentos que podem afetar o crescimento microbiano.

4. Em 30 segundos, enumere 03 fatores extrínsecos aos alimentos que podem afetar o crescimento microbiano.

5. Em 30 segundos, enumere 05 perigos químicos que podem contaminar os alimentos e causar mal aos consumidores.

### RESPOSTAS

Errado, consideram-se também etapas que reduzam ou evitem o perigo.

É um agente biológico, químico ou físico ou uma condição do alimento com o potencial de causar um efeito adverso.

- Aw
- pH
- Eh
- Composição química do alimento
- Presença de substâncias antimicrobianas naturais
  - Microbiota competitiva

- Temperatura
- Umidade relativa
- Composição da atmosfera

- Antibióticos
- Pesticidas
- Toxinas
- Resíduos de produtos de higienização
- Hormônios
- Venenos
- Aditivos
- Histaminas

6. Quais são as 05 etapas da seqüência lógica que devem ser cumpridas antes da aplicação dos princípios HACCP?

- Formação da equipe
- Descrição do produto
- Intenção de uso
- Elaboração de fluxograma
- Verificação do fluxograma

7. Cite 04 informações que devem estar contidas em um formulário de descrição de produto?

- Nome do produto
- Características do produto
- Características e natureza da embalagem
- Informações do rótulo
- Formas de uso e consumo
- Prazo de validade
- Onde o produto será comercializado
- Controles especiais durante a distribuição e comercialização

8. A etapa de verificação de um fluxograma tem o objetivo de verificar se os funcionários estão ou não trabalhando adequadamente. Esta afirmação está certa ou errada?

Errada

9. O Programa de verificação deve ser estabelecido pela equipe HACCP?

Certo

10. O que é necessário ser determinado para estabelecer um programa de monitoramento de PCC?

- O quê?
- Como?
- Quando?
- Quem?

11. Cite uma possível ação corretiva adotada na recepção de leite, quando o operador detectar a presença de níveis elevados de antibióticos na sua composição?

- Descartar
- Devolver
- Rejeitar
- etc.

12. Cite 03 referências utilizadas para estabelecer limites críticos de um PCC

- Publicações científicas
  - Legislação
- Estudos experimentais
- Consulta a Especialistas
- Dados epidemiológicos
- Histórico do processo

13. Qual deve ser o limite crítico de pH na etapa de acidificação com objetivo de controlar bactérias patogênicas, principalmente o Clostridium botulinum em alimentos acidificados?

pH  $\leq$  4,6

14. Defina medida de controle?

Qualquer medida e atividade que pode ser realizada para prevenir, eliminar ou reduzir um perigo a um nível aceitável.

15. Cite uma ação corretiva que deve ser realizada quando houver perda de pressão no processo térmico de produção de um alimento enlatado

- Correção (aumento) do tempo de processo
  - Reprocesso
- Ajuste na temperatura do equipamento
  - Retenção do lote
  - Etc

16. A ação corretiva refere-se à retomada de controle do PCC?

Certo

17. Existem perigos que são controlados pelos programas de GMP?

Certo

18. Os agentes de doenças veiculadas pelo consumo de produtos cárnicos são perigos significativos em carnes?

Certo

19. Defina PCC

É um ponto, etapa ou procedimento onde é possível aplicar medidas de controle para prevenir, eliminar ou reduzir o perigo a níveis aceitáveis.

20. Um programa de coleta e análise de amostras faz parte da verificação?

Certo

21. Cite 04 registros que considera importantes como parte do sistema HACCP.

- Plano HACCP
- Planilhas de controle dos PCC
- Laudos de análise
- Os registros das ações corretivas tomadas
- Os registros das atividades de verificação (interna e externa), etc.

Fichas com perguntas para os **Quadros recreativos**:

### PERGUNTAS PARA OS QUADRADOS RECREATIVOS

Em 30 segundos, dar o nome de 5:

Países da América.

Nomes femininos que comecem  
com a letra A.

Cores.

Animais com 04 patas.

Frutas.

Flores.

Países que participaram  
da Copa do Mundo.

Grupos de Rock internacionais.

Programas de TV.

Desenhos animados.



Meios de transporte.

Marcas de automóveis.

Animais com asas.

Jogadores de Futebol.

Elementos de higiene pessoal.

Material escolar.

Móveis de uma casa.

Partes da cabeça.

Países da Europa.

Idiomas.

Ferramentas.

Esportes individuais.

Cantores masculinos.

Rios.

Comidas.

Cantoras nacionais e internacionais.

Esportes praticados com bola.

Partes de um carro.

Ossos do corpo humano.

Eletrodomésticos de cozinha.

## i. ABRIGO SUBTERRÂNEO



### **Objetivos:**

Sensibilizar para os problemas comportamentais na auditoria, verificar a tendência do ser humano a rotular as pessoas e a julgá-las por estes rótulos, reafirmar as diferenças individuais.

### **Materiais:**

Lápis ou caneta e exercício "Abrigo Subterrâneo".

### **Desenvolvimento:**

#### **Etapa 1**

1. Entregar exercício "Abrigo Subterrâneo" para cada um dos participantes.
2. Pedir que completem o exercício, individualmente, no espaço reservado para individual, conforme instruções.
3. Avisar que o prazo é de 15 minutos.

#### **Etapa 2**

4. Depois que todos terminarem, formar subgrupos com até 6 participantes e pedir para que, em consenso, apresentem um único resultado que será registrado no quadro do exercício, no espaço destinado ao grupo.
5. Informar que o prazo é de 15 minutos.

### **Processamento:**

1. Pedir a um representante de cada grupo, para apresentar os motivos da escolha (um grupo de cada vez).
2. Analisar com o grande grupo as escolhas iguais (unânicos) e as diferentes entre os grupos.
3. Ressaltar que, mesmo as iguais (unânicos), foram escolhidas por motivos ou conceitos diferentes.
4. Perguntar aos participantes se eles conhecem as pessoas que salvaram/condenaram.
5. Mostrar aos participantes que as escolhas foram baseadas em aferições de rótulos e valores.
6. Verificar com o grupo o que é preconceito.
7. Encerrar essa fase com exemplos cotidianos do uso de rótulos.

**Desenvolvimento:**

**Etapa 3**

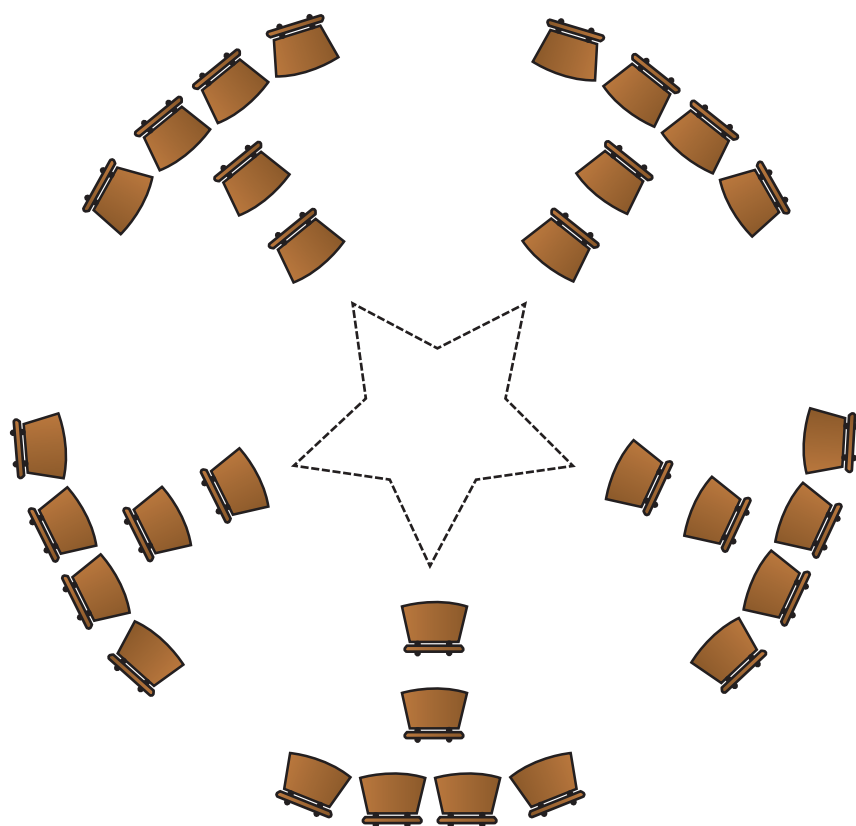
Considerando que cada subgrupo escolheu por consenso (ou tentou o consenso) e fechou democraticamente sua lista, solicitar ao grupo que a tarefa seguinte será **a de escolher entre todo o grupo apenas 6 a serem salvos**. Como será um trabalho de grupo, cada subgrupo deverá:

a) Escolher:

- 1 representante de seu grupo
- 1 assessor deste representante
- Os demais serão membros participantes.

b) Posicionar-se na sala da seguinte forma:

- Cada ponta de uma estrela hipotética receberá a cadeira do representante do grupo (maior número de subgrupos, mais pontas);
- O assessor se senta logo atrás do representante;
- Os demais participantes do subgrupo se dispõem atrás do assessor.



**Regras:**

1. Cada representante de subgrupo fará a negociação com os demais para elaborar a lista.
2. O assessor poderá falar com o grupo e com o representante. É um elo de ligação entre os participantes e o representante.
3. Após um tempo de negociação (em torno de 3 a 5 minutos) - ou o tempo que o coordenador julgar adequado - pede-se para trocar os papéis: o assessor transforma-se em representante, o representante em membro de grupo e um membro do grupo em assessor. Esta troca poderá ser feita 2 ou mais vezes, à medida que o coordenador achar necessário e puder explorar mais estas funções.
4. Termina a atividade quando concluir o tempo previsto para as negociações (em torno de 20 minutos) ou se o grupo chegar a um consenso antes.

**Processamento:**

O conteúdo trabalhado será o emergido pelo grupo. No fechamento, o coordenador poderá concluir com as seguintes questões:

1. Cultura-valores: Que permeiam as relações humanas e que podem dificultar a comunicação, negociação, enfim os trabalhos de grupo.
2. Diferenças individuais: Destacar as diferenças individuais.
3. Força da cultura: Que nos levam a agir de acordo com nossas crenças, marcadas em rótulos e preconceitos.
4. Preconceitos e paradigmas: Debater sobre os preconceitos e paradigmas.
5. Postura de grupo: Que embora seja difícil assumir uma postura diferente (de acordo com a escala de valores, crenças, etc.), enquanto grupo, deve-se responder pelo grupo e colocar a individualidade entre parênteses.
6. Papel profissional: Ligado ao contexto acima, destacar a atuação de acordo com a teoria de papéis. O que se espera de seu papel profissional, que preconceitos carregam-se no papel profissional, cuidados, etc.

**EXERCÍCIO ABRIGO SUBTERRÂNEO****Instruções:**

Em 30 minutos será acionada uma bomba atômica que irá destruir toda a população do planeta.

Entretanto, foi construído um abrigo subterrâneo que abrigará você, sua família e mais 6 pessoas. Cabe a você decidir, entre os relacionados abaixo, quais deverão ser salvos.

1. Um violinista, 40 anos. Viciado em drogas.
2. Um advogado, 25 anos.
3. A esposa do advogado, 24 anos. Louca. Os dois querem ficar juntos.
4. Uma prostituta, 34 anos.
5. Um ateu, 21 anos. Cometeu vários assassinatos.
6. Uma universitária que fez voto de castidade.

7. Um membro religioso, 24 anos. Fanático.
8. Uma menina débil mental, 12 anos.
9. Um sacerdote, 75 anos.
10. Uma terrorista, autora de vários atentados, 30 anos.
11. Um homossexual, 47 anos.
12. Uma mulher, 32 anos, depende dos outros para tudo.

INDIVIDUAL	GRUPO
SALVOS	SALVOS
a)	a)
b)	b)
c)	c)
d)	d)
e)	e)
f)	f)

## j. ANÁLISE DO CAMPO DE FORÇAS

### Objetivos:

Identificar os atributos pessoais, que facilitam a atividade do inspetor/auditor; reconhecer as atitudes que podem dificultar e facilitar o processo de trabalho do inspetor/auditor; sensibilizar para o conteúdo de postura do auditor e problemas comportamentais na auditoria.

### Material:

Ficha de análise do campo de forças, lápis ou caneta.

### Desenvolvimento:

1. Solicitar que o grupo faça um momento introspectivo, onde possa pensar a respeito das características pessoais que atuam como forças impulsoras e restritivas para o exercício da função do inspetor/auditor.
2. Após esta reflexão, solicitar o preenchimento individual da coluna "Minha lista", com as forças citadas acima.
3. Dividir o grupo em 5 subgrupos por livre escolha.
4. Cada subgrupo deverá completar o espaço destinado a "Lista do grupo", contemplando a colaboração de todos.
5. O facilitador lista no flip-chart ou no quadro branco a contribuição dos subgrupos.

### Processamento:

1. Analisar com o grupo se as características impulsoras e restritivas contribuem para o desempenho no trabalho e relacionamento interpessoal;

2. Se as forças impulsoras e restritivas atuam com um campo de forças alternadamente;
3. Se os atributos podem ser trabalhados e desenvolvidos;
4. Se o autoconhecimento, enfocando estas forças, possibilita o desenvolvimento e aquisição de competências necessárias para o desempenho da função de auditor/inspetor.

## EXERCÍCIO ANÁLISE DO CAMPO DE FORÇAS

### Instruções:

1. A partir de uma reflexão, construa individualmente sua lista de forças impulsoras (que tendem a elevar o nível de atividade) e restritivas (que tendem a diminuir o nível de atividade) para o exercício da função de inspetor/auditor.
2. Em subgrupo, construa a Lista do Grupo com as forças impulsoras e restritivas do subgrupo.

	INDIVIDUAL	GRUPO
FORÇAS IMPULSORAS		
FORÇAS RESTRITIVAS		
FORÇAS IMPULSORAS		
FORÇAS RESTRITIVAS		
FORÇAS IMPULSORAS		
FORÇAS RESTRITIVAS		
FORÇAS IMPULSORAS		
FORÇAS RESTRITIVAS		
FORÇAS IMPULSORAS		
FORÇAS RESTRITIVAS		

Discuta com o grupo o significado e o impacto das forças levantadas no desempenho do auditor/inspetor.

### k. REUNIÃO INICIAL (SIMULAÇÃO)



**Objetivos:**

1. Reconhecer a importância em obter o maior número possível de informações técnicas, criando um clima propício e facilitador para o desenvolvimento da auditoria.
2. Vivenciar os papéis de uma reunião inicial, dentro de seu contexto, associando-os a experiências vividas e preparando-se para situações futuras.
3. Sedimentar os conceitos teóricos já oferecidos.

**Desenvolvimento:**

Fazer um preaquecimento com o grupo, para a representação dos protagonistas, que irão encenar os seguintes personagens:

- 2 auditores, que receberão instruções técnicas sobre seu comportamento na reunião inicial.
- 6 representantes da Empresa a ser auditada, sendo 1 presidente, 3 diretores, 1 coordenador da equipe HACCP e 1 técnico. Nesta parte, 4 deles deverão representar papéis relacionados com os problemas comportamentais apresentados anteriormente e os outros 2 agirão normalmente.
- O restante do grupo atuará dentro do cenário da empresa ou como observador.

**Processamento:**

O facilitador abrirá para exposição de sentimentos dos representantes de auditores, demais participantes e, finalmente, observações do grupo.

Os facilitadores técnicos e pedagógicos processarão e analisarão juntos, de acordo com o conteúdo que emergir do grupo.

### 3.3. TÉCNICAS DE VITALIZAÇÃO/AQUECIMENTO/HARMONIZAÇÃO

As técnicas vitalizadoras envolvem mudanças e rompimento de paradigmas. Uma pessoa, tensa, ansiosa ou cansada não está apta a aprender. O caráter lúdico favorece a estimulação corporal e mental, energiza o grupo e o mantém voltado para as tarefas. Evitar o cansaço dos participantes favorece o trabalho dos instrutores, diminui a ansiedade e facilita o relaxamento para a melhor aprendizagem.

Essas técnicas são ideais para marcar o reinício das atividades, após os intervalos; administrar o tônus vital do grupo, quando apresenta sintomas de dispersão ou desinteresse; e despertar o interesse geral do grupo pelo curso.



## TÉCNICAS SELECIONADAS:

### a. AO RITMO DA MÚSICA



#### **Material:**

Música previamente selecionada.

**Tempo:** 10'

#### **Desenvolvimento:**

1. O facilitador convida o grupo a fazer um círculo;
2. Explica que irão ouvir uma música e deverão iniciar movimentos de acordo ao ritmo;
3. O facilitador esclarece que todos devem criar movimentos leves, dirigindo-se ao centro do círculo, seguindo o ritmo da música.
4. Explica que o movimento pode ser feito individualmente, aos pares ou em pequenos grupos, até que todos estejam dançando ou movimentando-se de maneira sincronizada.
5. O facilitador deve inicialmente utilizar músicas lentas, observando sempre o ritmo próprio do grupo, e mudar ao um ritmo mais acelerado, finalizando outra vez com músicas mais lentas.

#### **Processamento:**

O facilitador deverá fazer a associação do fato de que cada um de nós possui seus próprios ritmos e habilidades. O respeito à diversidade de cada um é parte imprescindível, para que convivamos de forma harmônica. Esta atitude predispõe à compreensão e à abertura para a criação de um ritmo comum.

#### **Recomendações:**

Este repertório deve ser sequencial e não durar mais de 5 minutos. O facilitador deve testar o som previamente. Esta técnica deve ser utilizada em grupos, onde os membros já estejam familiarizados uns com os outros.

## **b. ALFÂNDEGA**

**Material:** Nenhum

**Tempo:** 20'

### **Desenvolvimento:**

1. O grupo deve estar disposto em círculo, em pé ou sentado.
2. O facilitador cria um cenário de uma viagem em grupo.
3. Para essa viagem, o grupo precisará passar por uma alfândega.
4. Haverá um fiscal de alfândega para autorizar ou não a entrada do viajante no país de chegada.
5. O fiscal da alfândega será o facilitador de Processo.
6. A passagem só será liberada se o viajante acertar a senha, caso contrário, não será autorizada sua passagem.
7. Cada pessoa dirá como passará na alfândega, por exemplo: "Vou passar na alfândega de calça jeans" ou " Vou passar de braços cruzados", etc.
8. O facilitador de processo dirá: "Sim, você passa", se o participante acertar a senha ou "Você não passa", no caso de errar a senha.
9. A senha correta é de conhecimento apenas do facilitador.
10. O facilitador deverá observar quando a maioria do grupo reconhecer a senha, momento em que deverá encerrar a atividade.

Obs.: A senha é a forma como o colega do lado direito do participante está vestido ou posicionado (exemplo: sapato preto, blusa verde, mão na cabeça, relógio dourado, etc.).

### **Processamento:**

1. O facilitador ouvirá rapidamente os sentimentos e observações do grupo sobre a atividade e depois desenvolverá um debate sobre a percepção, autopercepção, a percepção do outro.
2. Deverá criar espaço para refletir com o grupo sobre a necessidade de conhecer o outro, para viver um bom clima grupal, exercitando a empatia.
3. Comentar que no dia-a-dia perde-se a oportunidade de ver os demais, havendo envolvimento só com nossa própria história. Perde-se, inclusive, a oportunidade de aprender. Fator fundamental para o desenvolvimento de equipes.
4. Vincular a importância dos sentidos de observação e percepção ao trabalho executado pela Equipe HACCP.

### **Recomendações:**

Esta técnica é útil no Curso HACCP, como preparatória para a visita técnica ou formação da Equipe HACCP.

### c. BALÕES E SENTIMENTOS



**Material:** Balões coloridos

**Tempo:** 10'

**Execução:**

1. O facilitador convida o grupo a se posicionar em círculo.
2. Pede a cada participante que resuma o sentimento do momento em uma palavra ou frase curta, em um pequeno papel distribuído anteriormente.
3. Pede que cada um pegue um balão colorido e dentro coloque o papel com a mensagem.
4. O grupo deve encher os balões e jogá-los para o alto, trocando com seus colegas, sem deixá-los cair no chão.
5. Após um tempo de exercício, o coordenador pedirá aos participantes que estourem os balões.
6. Cada participante recolhe um papel - sentimento - e o lê para o grupo.

**Processamento:**

Após escutar os sentimentos do grupo, o facilitador poderá concluir, valorizando a importância de compartilhar sentimentos positivos.

### d. EU TE ADMIRO

**Material:**

Cadeiras dispostas em círculo. Deve haver uma cadeira menos que a quantidade total dos participantes mais os instrutores.

**Tempo:** 15'

**Desenvolvimento:**

1. O facilitador convida o grupo a se posicionar nas cadeiras e comenta como funciona a atividade.
2. Esclarece que ao iniciar o processo irá se dirigir a um dos participantes e lhe dirá "eu te admiro" e o participante perguntará "por quê?". O facilitador responderá "porque você usa camisa azul", ou "tem cabelos pretos", etc.
3. Todos os que estiverem usando camisa azul (ou tiverem cabelos pretos, neste caso) deverão trocar de lugar rapidamente tentando ocupar uma das cadeiras.

4. Sempre ficará um participante de pé (já que falta uma cadeira), que continuará a atividade.
5. O facilitador deverá repetir o processo até perceber o momento propício para terminá-lo.

### e. ESTRELAS EM REDE



#### **Material:**

Novelo de lã ou rolo de barbante

**Tempo:** 20'

#### **Desenvolvimento:**

1. Os participantes ficam de pé, em círculo.
2. Entrega-se a um deles o novelo de lã.
3. Este, após amarrar o fio de lã no dedo, arremessa o rolo para outro colega, identificando uma característica até então observada naquele colega.
4. O que recebe o barbante ou a lã deverá repetir o movimento, arremessando para outro colega, e assim sucessivamente até que todos sejam interligados por uma teia ou rede.

#### **Processamento:**

Com esta técnica, pode-se refletir sobre a observação e a percepção do outro, construindo redes de identificação profissional e pessoal, o que possibilita a interligação de conhecimento e respeito mútuo. Agrega valor para o desenvolvimento do grupo, valorizando a importância da comunicação.

#### **Recomendação:**

A técnica deve ser utilizada a partir do final da primeira semana.

### f. ANDALUZ

#### **Material:**

Música Vitalizadora

**Tempo:** 15'

#### **Desenvolvimento:**

1. Solicitar ao grupo que forme um círculo.

2. Convidar os participantes a andarem livremente pela sala, ao som de uma música mobilizadora.
3. Pedir que observem a forma como andam e, ao senti-la, alternem a posição dos pés, pisando com os dedos, levantando o calcanhar, etc.
4. Devem caminhar pela sala fazendo seu próprio caminho, respirando profundamente, aceitando a vida. Podem acelerar os passos, levantar os ombros e tentar "empurrar o céu" com a ponta dos dedos.
5. O facilitador pode ir orientando o grupo a caminhar: na ponta dos pés, com o calcanhar, com o lado direito do pé, com o lado esquerdo, acelerando, lentamente, ereto, com os ombros caídos, levantando a cabeça, sacudindo as mãos, etc.

**Processamento:**

Este momento oportuniza a reflexão sobre o caminhar de cada um, a rota, a escolha de direção, tendo como foco os contextos: profissional, familiar, social, a disposição para a vida e seus desafios, numa atitude de autoconfiança.

**Recomendação:**

1. Esta técnica pode ser utilizada em qualquer momento do evento.
2. Pode-se alternar a forma de caminhar, sugerindo em pares, trios. Neste caso, deverá ser desenvolvida impreterivelmente, num segundo momento do curso.
3. Sugerir que tirem os sapatos para maior conforto.

## **g. CIRANDA**

**Material:** Nenhum

**Tempo:** 15'

**Desenvolvimento:**

1. O facilitador de processo solicita que todos se posicionem em cadeiras dispostas em círculo no centro da sala.
2. Explica ao grupo que todos farão um passeio e que devem complementar o material que levarão para esse passeio.
3. Por exemplo, o primeiro diz "eu levo para nosso passeio frutas", o segundo diz "eu levo para nosso passeio frutas e suco", o terceiro diz "eu levo para nosso passeio frutas, suco e toalha de banho". Assim, sucessivamente, sempre acrescentando algo.
4. O participante que esquecer algum objeto pagará um pedágio ou será o dorminhoco, e a atividade prossegue.
5. Outra alternativa é dizer "eu levo para o passeio Carla", o segundo participante diz "eu levo para o passeio Carla e João", assim sucessivamente, até fechar a corrente.

**Processamento:**

Pode-se refletir com o grupo a importância de estar atento ao movimento criado para compor a ciranda e que essa criatividade depende da colaboração de cada um.

## h. MUDANDO A SI MESMO



**Material:** Nenhum

**Tempo:** 20'

**Desenvolvimento:**

1. Solicitar aos participantes que formem duas colunas, frente a frente.
2. Pedir que observem com atenção a pessoa que está em sua frente.
3. Ao sinal, devem ficar de costas um para o outro e cada um mudará três coisas em si mesmo (roupa, penteado, acessório, etc.).
4. Ao sinal, devem virar-se de frente, e cada um tentará descobrir o que o colega da frente mudou.
5. O facilitador repete o processo em quatro momentos conforme orientação abaixo.
  - Primeiro ato: 3 mudanças (1');
  - Segundo ato: 5 mudanças (2');
  - Terceiro ato: 7 mudanças (3');
  - Quarto ato: 10 mudanças (4').

**Processamento:**

Reflete-se com o grupo as possibilidades de mudança.

- É possível mudar?
- Há resistência para a mudança? O porquê das defesas?
- Houve desconforto?
- A dificuldade de perceber e aceitar que o outro mudou.
- Eu quero mudar? Eu consigo mudar?
- É preciso respeitar o biorritmo de cada um, a resistência aparece diante da fantasia do domínio e controle do cenário.
- Como conviver com a nova imagem?

O facilitador pode complementar dizendo que "a mudança é um exercício: quanto mais aprendemos a

mudar, mais aumenta nossa percepção e nossa capacidade de mudança". Vincular o exercício ao cotidiano e à aprendizagem: "**eu aprendo com o outro, com a experiência do outro**".

**Recomendação:**

Adequado ao curso de auditoria. A técnica deve ser utilizada para possibilitar a ruptura de resistências e paradigmas. O facilitador deve estar atento às manifestações e evitar excessos.

**i. ALONGAMENTO NO GRUPO**



**Material:**

Musica previamente selecionada.

**Tempo:** 10'

**Desenvolvimento:**

1. O facilitador de processo convida o grupo a vir ao centro da sala e formar um círculo.
2. Informa ao grupo que farão uma atividade para revitalizar.
3. Pede ao grupo que acompanhe os comandos que serão verbalizados e que cada um respeite o limite de seu corpo (mesmo os movimentos sendo iguais para todos, recomendar que cada um perceba seu corpo e observe até onde pode se exercitar).
4. O facilitador deve demonstrar cada movimento a ser feito.

**Iniciar o alongamento, da seguinte forma:**

- a. Inspirar lentamente pelo nariz e expirar pela boca.
- b. Esticar o corpo como se fosse tocar o teto, estirando os braços, lentamente. Levantar mais o braço direito, depois o esquerdo.
- c. Estender os braços à frente. Primeiro o direito. Com ajuda da mão esquerda, levá-lo lentamente para o lado esquerdo do corpo.
- d. Depois o esquerdo. Com ajuda da mão direita, levá-lo para o lado direito do corpo.
- e. Braços estendidos atrás.
- f. Com os braços estendidos atrás, cruzar as mãos, tentando elevá-los lentamente. Pode inclinar o corpo levemente para frente.
- g. Voltar à posição inicial.

- h. Flexionar o corpo lentamente tentando tocar o chão com as mãos (pernas levemente flexionadas)
- i. Voltar à posição inicial.
- j. Girar a cabeça para o lado direito lentamente, para o lado esquerdo, para trás, para frente, sem forçar.
- k. Esticar todo o corpo, levantando os calcanhares e estendendo os braços para cima.
- l. Voltar à posição inicial
- m. Inspirar pelo nariz e soltar pela boca.
- n. Agradecer e aplaudir.

**Processamento:**

Refletir com o grupo a importância de conhecer os limites do corpo.

**Recomendações:**

Usar uma música suave de fundo. Todos os exercícios devem ser realizados de forma lenta para evitar distensões musculares. O facilitador só deve usar esta técnica se tiver domínio do exercício.

**j. DANÇA SAGRADA**



**Material:**

Música selecionada previamente (*recomendação: Sacred Spirit, Chants e Dance of Natives Americans, The counterclockwise Circle Dance*).

**Tempo:**

15' (duração da música: 5').

**Desenvolvimento:**

1. O facilitador convida os participantes a ficarem em círculo.
2. Começa a prepará-los para a atividade, contando a história da dança sagrada.

**3. História da dança sagrada**

Conta-se que uma tribo de índios americanos ficava durante três dias em um ritual, visando à vitória, fosse para guerra, para uma batalha ou alguma conquista. Quando o cansaço do primeiro dia aparecia, procuravam forças para continuar. Quando pensavam que o sono e as dificuldades iriam impedi-los, procuravam mais forças, persistindo em seus propósitos, e continuavam com seu ritual.



4. Solicitar, então, que pensem em seus propósitos, seus objetivos e que tentem imaginar suas conquistas, a realização destes sonhos.
5. Será uma atividade semelhante a um ritual, desenvolvida enquanto durar a música.
6. Ensaiar com os participantes a coreografia da dança:
  - De braços dados, formando um círculo, devem caminhar para a direita, levantado o pé direito mais alto e mantendo o pé esquerdo no chão.
  - Dar um passo à direita, batendo forte o pé direito no chão, todos ao mesmo tempo, até sincronizar o ritmo.
7. Iniciar a música e solicitar que o grupo se disponha a abrir o coração para o exercício proposto.
8. Pedir que enquanto ouvem a música, que inicia baixinha, deixem-se envolver.
9. Na batida do tambor, bater o pé direito no chão.
10. O facilitador os estimula, de vez em quando, a pensarem em seus projetos, na sua realização e que batam o pé direito no chão, com firmeza, com força, energia, pensando na vitória.

**Processamento:**

O grupo refletirá sobre a força da motivação, a energia do grupo, o desejo de vencer, o estímulo, o apoio mútuo, etc.

**Recomendação:**

Adequado ao Curso de auditoria com a preparação do papel do auditor e a necessidade de vencer paradigmas.

## **k. FAZER CHOVER**

**Material:** Nenhum

**Tempo:** 10'

**Desenvolvimento:**

1. O facilitador fala do poder do grupo, da grande energia que surge quando as pessoas se juntam em torno de um objetivo, etc. E diz que o grupo tem tanto poder que é capaz até de fazer chover.
2. Pede para formarem dois círculos concêntricos.
3. Dirige-se ao meio do círculo e diz: "A dupla que eu olhar nos olhos deve repetir o meu gesto e continuar repetindo-o até que eu volte a ela e mude o gesto".
4. Verificar se todos entenderam.
5. Exemplificar todos os gestos a serem utilizados: O facilitador inicia o gesto 1 com a dupla 1 e vai fazendo contato de olhos até chegar novamente à dupla 1, quando então inicia o gesto 2 e assim por diante, até encerrar com o gesto 4.

Gesto 1: Estalar os dedos das mãos;

Gesto 2: Bater palmas;

Gesto 3: Bater as mãos alternadamente nas coxas;

Gesto 4: Sapatear;

Obs.: Grupos de até 20 pessoas podem formar apenas um círculo. Grupos maiores devem formar dois ou mais círculos concêntricos, ou ficarem em fila dupla.

### 3.4. TÉCNICAS DE DIVISÃO DE GRUPO



**Objetivos Específicos:** Favorecer o desenvolvimento interpessoal no grupo; agrupar profissionais com experiências e formações diferentes; manter grupos com lideranças diferentes; evitar pessoas com personalidade antagônica ou excessiva relação afetiva nos mesmos grupos; favorecer a maior possibilidade de trabalho em grupos diferentes.

#### TÉCNICAS SELECIONADAS:

##### a. BALÕES COLORIDOS

**Material:**

Um balão para cada participante.

**Tempo:** 10'

**Desenvolvimento:**

1. Os participantes são convidados a se posicionarem no centro da sala.
2. O facilitador de processo distribui a cada participante um balão colorido e solicita que aguardem as instruções.
3. O facilitador pede que cada um encha seu balão e que neste momento pense na suas habilidades pessoais de trabalhar em grupo e qual delas colabora com o trabalho em equipe.
4. Depois que todos estiverem com seus balões cheios, pedir que troquem os balões, lançando-os ao ar sem estourá-los ou deixá-los cair.
5. Pedir que cada um escolha um balão. Solicitar que se reúnam pela cor do balão escolhido, lembrando as habilidades que foram pensadas durante a atividade.
6. O facilitador pode pedir que os participantes compartilhem as habilidades lembradas.

## **b. BALÕES COLORIDOS COM SENTIMENTO**

### **Material:**

Balões coloridos, papel, caneta.

### **Tempo: 10'**

### **Desenvolvimento:**

1. Os participantes são convidados a se posicionarem no centro da sala.
2. O facilitador de processo distribui a cada participante um balão colorido.
3. Dentro destes balões, previamente são colocadas palavras escritas em pequenos papéis que caracterizam qualidades de grupos (a quantidade e variedade de palavras são de acordo ao número de participantes e de grupos necessários).
4. O facilitador pede que cada um encha seu balão e que neste momento pense em sentimentos positivos que deseja ao grupo, a sua cidade, a seu país e ao mundo.
5. Depois que todos estiverem com seus balões cheios, pedir que troquem os balões, lançando-os ao ar sem estourá-los ou deixá-los cair.
6. Devem fazer a troca de balões como se estivessem trocando os sentimentos e os desejos.
7. O facilitador pede que cada um escolha um balão que represente todos os sentimentos dos colegas de curso.
8. Solicitar que se reúnam novamente em círculo e estoure cada um o seu balão.
9. O facilitador explica que no interior do balão há uma palavra que irá representar o grupo e cada um deve, ao estourar seu balão, cuidar de sua qualidade.
10. O facilitador pede que os participantes se reúnam pela qualidade contida em seu balão.

### **Recomendação:**

Preparar um número de balões superior ao de participantes (na possibilidade de estourar algum balão).

## **c. O CORAL DA AFEIÇÃO**



### **Material:**

Cartão com trechos de uma música

### **Tempo: 10'**

**Desenvolvimento:**

1. Os participantes são convidados a escolher um cartão onde há o trecho de uma música.
2. O facilitador explica que devem esperar as instruções sobre o que fazer e manter segredo sobre o que contém no seu cartão, até que todos tenham recebido o seu.
3. O facilitador orienta cada participante a cantar, cantarolar ou assobiar o trecho da música que recebeu.
4. Os subgrupos irão se formando conforme a identificação da música.
5. Cada subgrupo deve cantar sua música para os demais.

**d. QUATRO ELEMENTOS****Material:**

Cartões com desenho ou figura dos 4 elementos da natureza

**Tempo:** 10'

**Desenvolvimento:**

1. Os participantes são convidados a escolher um cartão onde há o desenho ou a figura de um dos elementos da natureza.
2. O facilitador pede para não comentarem o que seu cartão contém até que todos tenham recebido o seu.
3. O facilitador orienta cada participante a expressar de alguma forma o seu elemento para assim encontrar seu grupo.
4. Depois de feita a identificação, todos devem representar seu elemento para o grupo geral.

**e. CARTÕES COLORIDOS****Material:**

Cartões coloridos

**Tempo:** 10'

**Desenvolvimento:**

1. Os participantes são convidados a escolher um cartão onde há uma cor marcada.
2. O facilitador pede que não comentem o que contém seu cartão até que todos tenham recebido o seu.
3. O facilitador orienta cada participante a procurar seu grupo de acordo com a cor do cartão recebido.

**f. SALADA DE FRUTAS HARMÔNICA****Material:**

Cartões com frutas, com quantidade de variantes igual ao número de subgrupos desejado. Para formar 6 subgrupos, entregar 6 tipos de frutas diferentes. O número de cartões deve ser igual ao número de integrantes.

**Tempo:** 10'

**Desenvolvimento:**

1. Os participantes são convidados a escolher um cartão onde há o desenho de uma fruta.

2. Solicita-se que andem pela sala, observando as figuras dos demais colegas.
3. Orientar que devem unir-se ao grupo que ainda não tenha uma fruta igual a sua. Ou seja, cada grupo deve ter apenas um representante de cada fruta, de forma que formem uma salada de frutas, sem repetições.
4. Após a formação dos grupos, o facilitador pede que cada grupo dê um nome para sua salada de frutas.

**Recomendação:**

Deve-se estar atento para o número de frutas e grupos a serem formados.

### **g. CARTÕES POSTAIS**

**Material:**

Cartões postais

**Tempo:** 10'

**Desenvolvimento:**

1. Os participantes são convidados a retirar um cartão de uma caixa.
2. Cada cartão terá uma foto de um ponto turístico do país visitante ou outro selecionado pelo facilitador.
3. O facilitador poderá utilizar os cartões para divisão de grupos de duas maneiras:
  - a) Grupos formados com os mesmos pontos turísticos.
  - b) Grupos formados de maneira diversificada: cada grupo composto com um representante de um ponto turístico diferente.
4. Solicita-se que o grupo ande pelo centro da sala, observando o postal recebido e tente se agrupar conforme o comando do facilitador.
5. Os grupos recebem então as orientações sobre as atividades a serem desenvolvidas.

### **h. QUARTZOS COLORIDOS**

**Material:**

Quartzos coloridos, com número igual ao de participantes. A quantidade de cores varia de acordo ao número de subgrupos desejado.

**Tempo:** 10'

**Desenvolvimento:**

1. Os participantes são convidados a retirar um quartzo da caixa.
2. Cada quartzo tem sua própria cor e significado.
3. O facilitador pede aos participantes que circulem pela sala, tentando encontrar seus pares pela cor do quartzo.
4. O facilitador pode fazer um painel com o nome e significado dos quartzos.
5. Os grupos recebem então as orientações sobre as atividades a serem desenvolvidas.

## i. PASSEIO NA PRAÇA



**Material:** Nenhum

**Tempo:** 10'

**Desenvolvimento:**

1. O facilitador solicita que cada participante escolha uma outra pessoa para, juntas, caminharem de braços dados pelo centro da sala, como se estivessem numa praça.
2. Ao ouvirem o sinal devem caminhar de braços dados, em trios, e assim sucessivamente, até chegar ao número de integrantes de subgrupo desejado.
3. Os sinais podem ser palmas, apito, etc.
4. O facilitador pode pedir que escolham um nome para o grupo.
5. Os grupos recebem então as orientações sobre as atividades a serem desenvolvidas.

## j. JOGO DAS FORMAÇÕES

**Material:**

Cartões com o nome dos participantes; painel armado antecipadamente, com a seleção de todas as profissões dos participantes; carta para formação dos subgrupos.

**Tempo:** 30'

**Desenvolvimento:**

1. O facilitador convida o grupo a acompanhá-lo até o painel pré-armado e orienta o grupo que ali se encontram as profissões de todos os participantes do curso.
2. Cada participante receberá um cartão com o nome de um colega e deverá colocá-lo na coluna da profissão que julgar ser a deste colega.
3. Depois de cada um ter fixado o cartão no painel, conferem-se os acertos e corrigem-se aqueles que apresentavam erros na disposição das colunas.
4. Em seguida, será distribuída uma carta a cinco participantes do curso, previamente escolhidos pelo facilitador, os quais deverão selecionar os integrantes que farão parte de seu grupo, conforme modelo da carta abaixo (o painel deve ser consultado para conferir as profissões):

## MODELO DA CARTA

Caro \_\_\_\_\_,

Você tem a função de selecionar, entre todos os participantes, \_\_\_\_\_ (nº) integrantes que formarão seu grupo de trabalho, que doravante passará a chamar-se "Grupo \_\_\_\_\_" (dar um nome ao grupo), para a realização da visita à \_\_\_\_\_, amanhã, às \_\_\_\_\_ horas.

Seu grupo deve ser formado por:

- Pessoas de diferentes profissões, com objetivo de compor uma equipe multidisciplinar;
- Pessoas de diferentes locais de trabalho, que possam agregar conhecimento e informações variados;
- Se possível, 1 representante que esteja familiarizado com o tipo de produto fornecido pela empresa visitada.

Depois de formado, o grupo decidirá quem será o coordenador.

Chegando ao local, o grupo deverá:

1. Analisar as etapas do processo para elaborar um fluxograma;
2. Obter dados necessários para descrever o produto final, obtido pelo processo;
3. Conhecer as condições de processamento;
4. Obter dados sobre os controles para elaborar um plano HACCP.

O grupo terá 4 horas para realizar a visita ao estabelecimento e, ao final desta atividade, terá como objetivo elaborar um plano HACCP, garantindo a inocuidade deste alimento.

Bom trabalho.

Observação: A distribuição deve levar em conta a quantidade de subgrupos desejada, cuidando para que se forme uma equipe multidisciplinar por subgrupo.

## **k. CARTA ENIGMÁTICA**

**Material:** Nenhum

**Tempo:** 10'

**Desenvolvimento:**

1. O facilitador, com antecipação, prepara a seleção dos subgrupos e arma a carta enigmática, considerando que as equipes devem ser multidisciplinares.
2. O facilitador deve ter conhecimento prévio de características dos participantes e de situações por eles vividas.
3. A seleção dos subgrupos vai sendo armada conforme a leitura da carta.
4. A carta deve ser lida pelo facilitador, e descrever cada um dos participantes, de acordo com suas características (físicas, de humor, profissão ou por alguma experiência vivida no grupo), de maneira que eles possam reconhecer o colega descrito.
5. Os demais integrantes devem adivinhar quem é o protagonista da descrição. Exemplo: "O grupo 1 é formado por um engenheiro de alimentos, que todos os dias é o primeiro a chegar. Ele é alto, moreno e na atividade "X" fez o papel de "Y", é do signo de câncer, seu nome é de origem "Z". Quem é esse colega ?". "O segundo integrante deste grupo é uma leonina, médica veterinária, muito participativa, está sempre sorrindo e fez aniversário ontem. Quem ela é?"
6. Depois de formados os subgrupos, devem se reunir e escolher seu coordenador.
7. Cada subgrupo pode escolher um nome e um grito de guerra para representá-lo.

**Processamento:**

Enfatizar a importância da formação de equipes multidisciplinares e propiciar a reflexão sobre a importância de identificar características individuais que formam o perfil do grupo, como um todo.

**Recomendação:**

Esta atividade deve ser a última técnica usada para divisão de grupos no curso, e é prévia à visita técnica de auditoria. Os grupos aqui estabelecidos permanecerão juntos até o término do curso.

## **l. DOMINÓ HUMANO**

**Material:**

Folhas de papel ofício, em forma de dominó (conforme modelo abaixo).

**Tempo:** 15'

**Desenvolvimento:**

1. Cada participante vai representar uma peça de dominó.
2. As peças são preparadas previamente, conforme modelo abaixo.
3. Os participantes são convidados a formar um círculo, no centro da sala, e cada um receberá uma peça (alguns podem receber mais de uma).
4. O facilitador dá início à atividade, colocando sua peça no chão, que será complementada por outro participante, como um jogo de dominó.

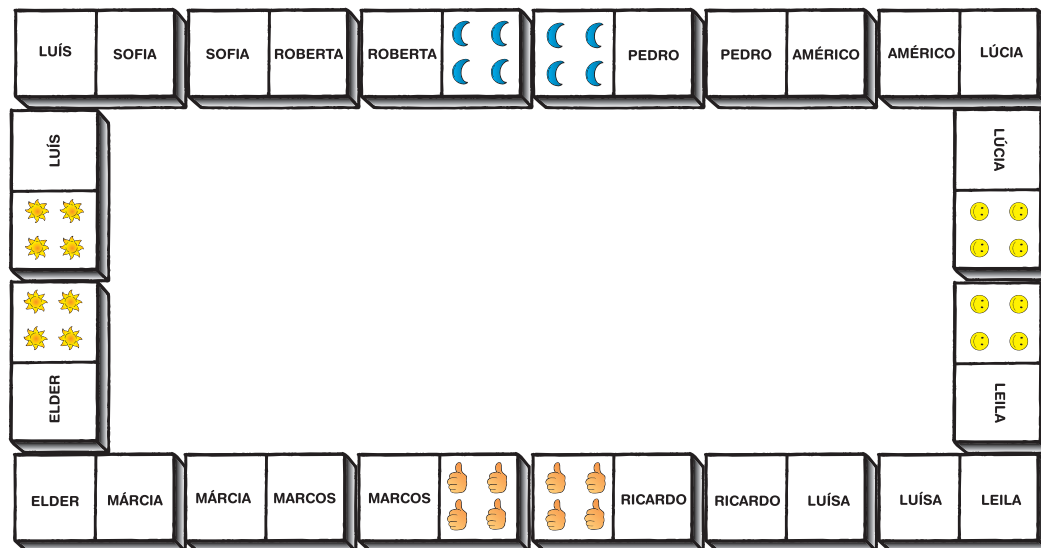


5. O facilitador vai orientar o grupo para que as peças sejam colocadas de modo que formem um grande círculo.
6. Depois de colocada a última peça, o facilitador convida os participantes a se posicionarem ao lado de seus nomes.
7. Os subgrupos serão então divididos conforme o símbolo que inicia a divisão do grupo, conforme disposição modelo.

**Processamento:**

Lembrar a importância do trabalho em equipe. Refletir como um deve complementar o outro para obter resultados comuns.

**MODELO DA CONSTRUÇÃO DA ATIVIDADE**  
(Supondo dividir os participantes em 4 subgrupos):



**m. DIVISÃO POR PROVÉRBIOS**

**Material:**

Cartões previamente preparados.

**Tempo:** 10'

**Desenvolvimento:**

1. Os participantes recebem um cartão com um provérbio incompleto. Se o facilitador deseja compor um subgrupo de 6 integrantes, por exemplo, deverá dividir um provérbio em 6 cartões diferentes.
2. Eles terão que circular pela sala em busca dos outros cartões que complementam o seu, armando um provérbio.
3. Os integrantes se agruparão de acordo ao provérbio que formaram.

**Processamento:**

O facilitador pede que cada subgrupo leia e faça uma breve reflexão sobre seu provérbio.

Obs.: Preparar cartões com provérbios mais conhecidos.

## **n. ORQUESTRA DIVERTIDA**

### **Material:**

Cartões com desenhos de instrumentos musicais

### **Tempo:** 10'

### **Desenvolvimento:**

1. Os participantes são convidados a formar um círculo no centro da sala.
2. Distribuir cartões com desenhos de instrumentos musicais variados, com quantidade e variedade pré-determinada.
3. Solicitar que procurem formar grupos com instrumentos musicais diferentes, de forma a compor uma orquestra.
4. Após a formação dos subgrupos, o facilitador pode sugerir que cada um reproduza o som de seu instrumento musical, primeiro por subgrupos, depois pelo grupo todo, compondo uma grande orquestra.

### **Processamento:**

Refletir sobre a composição de uma orquestra e sua relação com as equipes de trabalho (conjunto, harmonia, afinação, mesmo objetivo, etc.).

### **Recomendação:**

O facilitador deve estar atento para o número de instrumentos e grupos a serem formados.

A técnica pode ser utilizada para o curso HACCP (formação equipe HACCP).

## **o. QUEBRA-CABEÇA**

### **Material:**

Jogos de quebra-cabeça

### **Tempo:** 10'

### **Desenvolvimento:**

1. Entregar a cada participante uma peça de um quebra-cabeça.
2. Esclarecer que há no total \*X quebra-cabeças e que a tarefa é armá-los. 3. Os participantes deverão circular pela sala observando onde encaixar sua peça ou onde se encontra a peça que complementa seu quebra-cabeça.
3. Os participantes que formarem um quebra-cabeça devem permanecer juntos.

Obs.: \*O número de quebra-cabeças deve igual ao número de subgrupos desejado.

Armar jogos que tenham relação com o assunto tratado (por exemplo, alimentos, objetos de higiene, etc.).

Preparar peças de tamanho grande para facilitar a atividade.

### 3.5. ETAPA DE ENCERRAMENTO E AVALIAÇÃO

**Objetivos:** Favorecer a expressão de sentimento grupal; propiciar a sinceridade e a espontaneidade; permitir que seja comparada a opinião pessoal com a grupal; promover trocas; preparar o grupo para o processo de separação.

Deve-se considerar que o encerramento é uma preparação para a separação do grupo e de avaliação do trabalho. Funciona para expressar todo sentimento de perda, favorecendo planos futuros, consolidando a aprendizagem e relacionamentos.

Selecionam-se técnicas voltadas para os sentimentos e pensamentos de separação, conclusão e avaliação.

#### 3.5.1. TÉCNICAS UTILIZADAS NA ETAPA DE ENCERRAMENTO E AVALIAÇÃO

##### a. O CÍRCULO MÁGICO

**Material:** Nenhum

**Tempo:** 10'

**Desenvolvimento:**

1. O facilitador convida o grupo para, no centro da sala, de mãos dadas, formar um círculo.
2. Em seguida, conta algo sobre a simbologia do círculo:
  - Mãos dadas: a mão direita simboliza nossa capacidade de ajudar, deve estar por cima da mão esquerda do colega da direita;
  - A mão esquerda, recebendo a direita do outro, simboliza nossa necessidade de troca;
  - Ao mesmo tempo em que podemos ajudar, precisamos receber ajuda. Nenhum de nós é tão forte para só ajudar ou tão fraco para só receber ajuda;
  - O círculo faz parte dos rituais e costumes de povos primitivos, provavelmente da pré-história. Todas as atividades nesta época eram celebradas em forma de círculo;
  - Acreditava-se que, através da energia emanada das pessoas que compunham a roda, os maus espíritos eram afastados e os bons ali permaneciam;
  - A forma circular vem nos acompanhando ao longo da história, nas rodas cantadas, na forma da lua cheia, do sol e da terra;
  - No círculo, vemos todas as pessoas: as da esquerda, as da direita, os que estão perto e os mais distantes. Estamos no mesmo plano, não há o primeiro nem o último, não há início nem fim. No círculo, somos todos iguais;
  - Quando entramos no meio do círculo, não estamos disputando liderança, mas confiando nos amigos. Afinal, só damos as costas ao outro, quando nele confiamos;

3. Finalmente o facilitador solicita que cada participante expresse um sentimento, conforme a seguinte indicação:

- Que fique fora do círculo (cada participante diz algo negativo);
- Que permaneça neste círculo (cada participante diz algo de positivo);

**Processamento:**

O facilitador faz o fechamento dizendo aos participantes que:

"Iremos nos separar, algumas vezes, mas sem perder de vista nossa força e nossa união. Que permaneça em nós a força do círculo!"

## **b. PAPEL AMASSADO**

**Material:**

Folhas de papel ofício

**Tempo:** 15'

**Desenvolvimento:**

**1ª. Fase:** Distribuir uma folha de papel, tamanho ofício, para cada participante. Dizer que vão fazer uma rápida retrospectiva do curso. Para isso, vão inicialmente abanar a folha de papel. Começar com um ritmo lento e ir aumentando progressivamente, até chegar ao mais rápido possível, com cuidado para não rasgar o papel.

Depois de finalizado o movimento da folha de papel, comentar sobre o barulho, perguntando qual foi a sensação (incômodo, irritação, cansaço, etc.). Dizer que alguns papéis fazem mais barulho que outros. Fazer então uma analogia, comentando que, "quando chegamos ao encontro, cada um tinha um barulho diferente".

**2ª. Fase:** Comentar que agora será feita uma retrospectiva, para perceber as mudanças que ocorreram e que, à medida que forem vivenciando fatos, vão amassando o papel.

Nesse momento, faz-se sequencialmente uma retrospectiva de tudo o que aconteceu, citando pontos marcantes, fatos ocorridos no grupo, situações vividas, os ganhos, as grandes construções do grupo, até que o papel fique completamente amassado.

O facilitador comenta que cada pedaço do papel amassado representa o nível de consciência que cada um conseguiu atingir durante o curso.

Após ter amassado todo o papel (até ficar bem apertado), pedir que o desamassem, tomando cuidado para não rasgá-lo.

Depois de o papel ter adquirido o formato original, pedir que o abanem outra vez.

Analisar o barulho que faz.

**Processamento:**

Refletir com o grupo: o barulho agora está harmônico. Como está o grupo, como está comprometido, o que conquistou?

### c. SEMÁFORO DA QUALIDADE

**Material:**

Um quadro feito de flip-chart, com círculos em vermelho, amarelo e verde (ou o desenho de um semáforo), fichas de papel, caneta.

**Tempo:** 20'

**Desenvolvimento:**

Pedir para que formem subgrupos de até 5 pessoas.

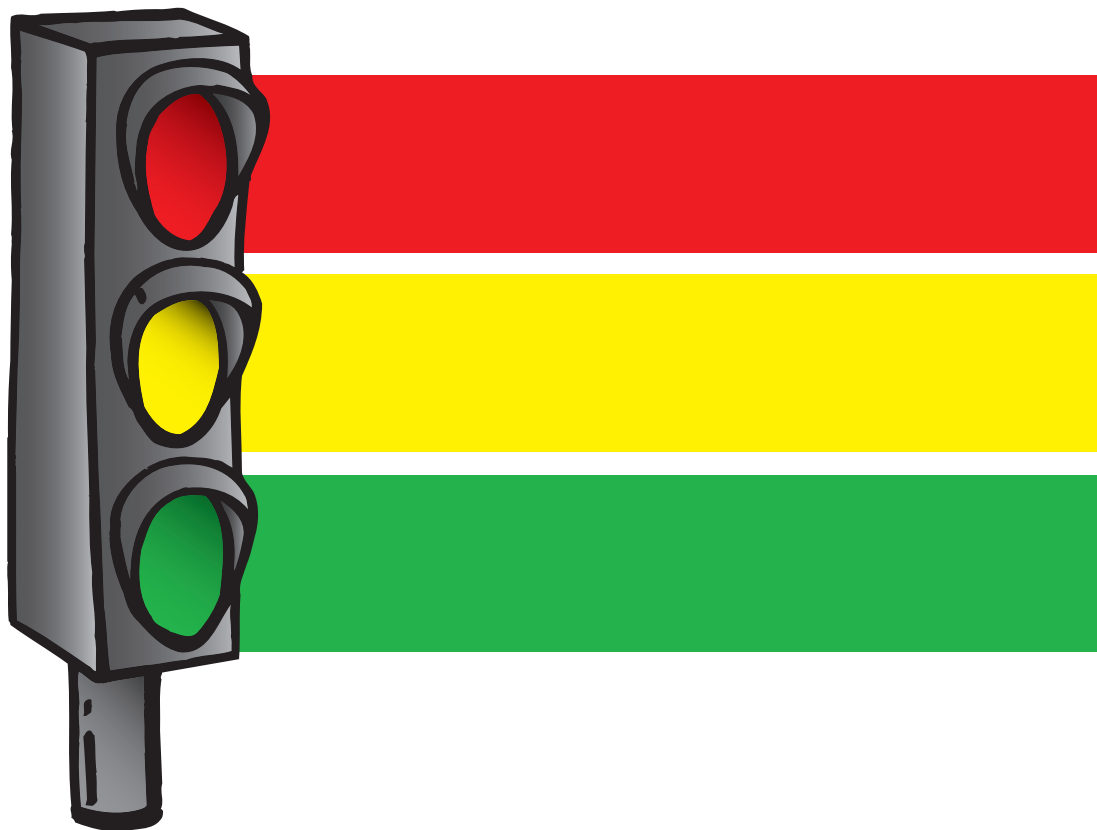
Entregar as fichas aos subgrupos. Cada subgrupo deverá listar no mínimo três comportamentos ou atitudes que mantêm a qualidade do curso ou que devem ser tratados com atenção pelo grupo ou ainda que existem e devem ser eliminados. Os subgrupos expressam o que foi anotado, colando os papéis no quadro, abaixo ou ao lado das cores correspondentes:

- Comportamento que deve ser eliminado - círculo vermelho.
- Comportamento que exige atenção - círculo amarelo.
- Comportamento que deve permanecer - círculo verde.

**Processamento:**

O facilitador faz uma análise dos pontos levantados, relaciona-os aos sentimentos percebidos e procura explorar os fatores positivos.

Obs.: esta atividade ajuda os instrutores a perceberem o estado do grupo e sua relação.



#### d. FLOR COM PENSAMENTO



**Material:**

Flores com mensagens em seu centro (as flores devem ser previamente preparadas). Copinhos de plástico com água. Música reflexiva, de fundo.

**Tempo:** 30'

**Desenvolvimento:**

Entregar um copinho com água para cada participante, e avisar que não é para beber. Distribuir, a seguir, as florezinhas fechadas. Depois que todos receberem suas flores, pedir que as coloquem na água, bem devagar, com cuidado para que não afundem.

Quando a florzinha começar a desabrochar, o facilitador pode relacioná-la à mudança do grupo, ao passar dos dias.

Quando a flor estiver completamente aberta, dizer que assim é como se encontra este grupo hoje (desabrochou).

Em seguida, pedir para cada um ler sua mensagem e compartilhar com os demais de forma espontânea.

**Processamento:**

Refletir com o grupo, fazendo algumas analogias com o trabalho realizado:

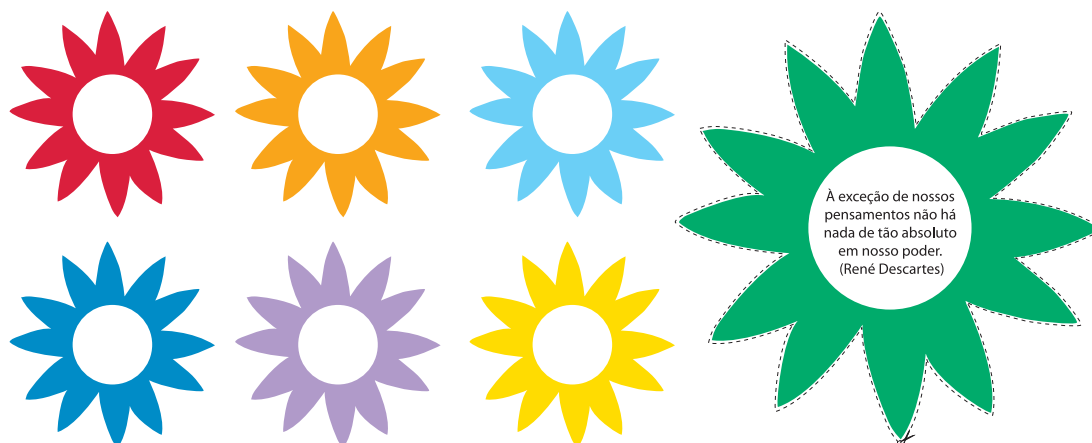
O tempo de desabrochar do grupo e de cada um.

O que a flor precisa para se desenvolver? E o grupo?

O que a mensagem representou para cada um deles?

Observação: Utilizar esta técnica nos últimos dias do curso.

## MODELOS DE FLORES



### e. CÍRCULO DE SENTIMENTOS

**Material:**

Música ambiente previamente selecionada.

**Tempo:** 15'

**Desenvolvimento:**

Lembrar do que foi repassado quanto à simbologia do Círculo Mágico e solicitar que cada participante verbalize um sentimento que traduza ou que avalie o dia vivenciado.

**Processamento:**

Refletir com o grupo a importância de se reconhecer e verbalizar os sentimentos vivenciados durante o trabalho em grupo e compartilhá-los com todos.

### f. ABRAÇO DO GRUPO



**Material:**

Música de descontração.

**Tempo:** 15'**Desenvolvimento:**

Pedir que todos se reúnam no centro da sala, dêem-se às mãos e finalizem o dia com um abraço coletivo.

**Processamento:**

Refletir com o grupo sobre a importância da união grupal, onde todos têm a oportunidade de compartilhar as atividades vivenciadas com integração e descontração.

**Observação:**

A música facilita a troca de afetos de forma natural e prazerosa, respeitando os limites de cada um. Nas atividades de final de dia, a música pode promover a troca, a entrega do grupo. Ao haver contato físico, troca tátil, (dar as mãos, abraços, etc.), haverá mais possibilidade de integração e estímulo da espontaneidade do grupo.

**g. CRIAÇÃO DO BOA NOITE****Material:**

Nenhum ou a critério dos participantes.

**Tempo:** 20'**Desenvolvimento:**

Solicitar aos participantes que aproveitem os subgrupos já formados durante o dia de trabalho para construir um "Boa noite" aos demais, com criatividade e descontração. Os facilitadores deverão participar desta atividade.

**Processamento:**

O facilitador faz uma análise com o grupo quanto à importância de concluir o dia de forma descontraída, integrada, fortalecendo o trabalho em equipe e reforçando a criatividade.

**h. BAGAGEM DO DIA (O QUE LEVO DO GRUPO)****Material:** Nenhum**Tempo:** 15'**Desenvolvimento:**

Solicitar que os participantes façam um círculo no centro da sala para verbalizar ou expressar o que de mais marcante ou relevante poderiam levar consigo do aprendizado adquirido no dia.

**Processamento:**

O facilitador incentiva os participantes a fixarem o conteúdo transmitido, assim como a levarem algumas experiências e conhecimentos marcantes do grupo captados durante o dia.



## i. A ÁRVORE DA AMIZADE



### **Material:**

Desenho de uma árvore (escala real: 1,50 m), desenho de maçãs em quantidade maior que o número de participantes (incluindo os docentes), fita crepe, canetas hidrográficas.

### **Objetivos:**

Restabelecer o vínculo grupal, relembrar os nomes dos participantes, saudar o grupo.

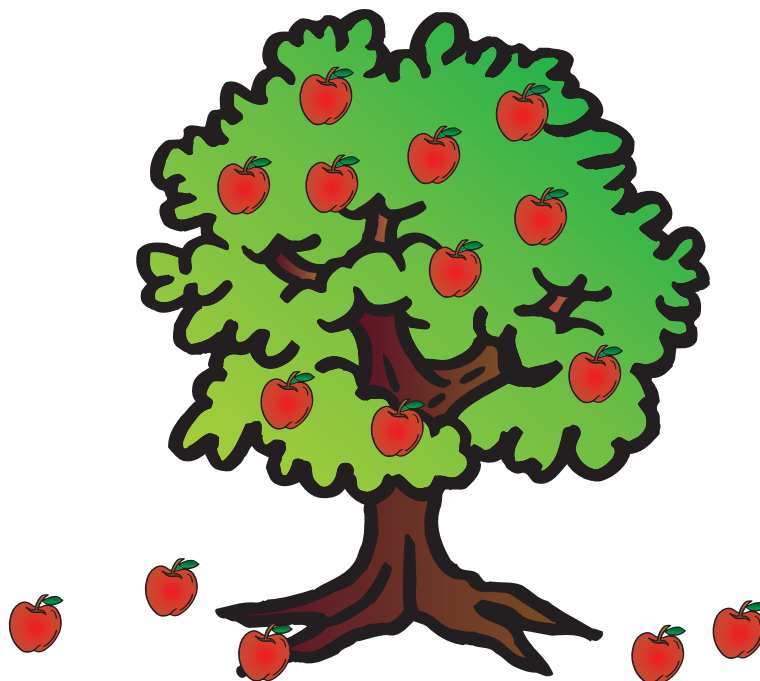
### **Desenvolvimento:**

1. Fixar previamente a árvore em uma das paredes e preparar as maçãs com os nomes dos participantes, incluindo os instrutores.
2. Montar o cenário, sensibilizando o grupo para a importância do encontro.
3. Distribuir uma maçã a cada um, tendo cuidado para que o participante não receba sua própria maçã.
4. Pedir que cada um escreva uma mensagem de boas-vindas ao colega cujo nome está apontado na maçã, identificando-se.
5. Depois de todos escreverem, devem se reunir no centro da sala e entregar as maçãs a seus donos.
6. Depois de todos lerem em voz baixa, devem sentar. Cada um deverá ler em voz alta a sua mensagem e colá-la em seguida na árvore.

### **Processamento:**

Explorar de modo geral como se sentiram sendo recebidos desta forma e questionar se a mensagem recebida foi importante.

## MODELO DE MAÇÃS E ÁRVORE



### j. LEMBRETES IMPORTANTES

#### Material:

Um saquinho contendo:

1. Borracha: Para apagar meus preconceitos;
2. Vela: Para me lembrar de repartir minha luz e meu conhecimento;
3. Atilho de borracha (liguinha): Para me lembrar de ser cada vez mais flexível;
4. Clipe: Para me lembrar de ser um instrumento de união;
5. Desenho de uma vaca : Para me lembrar de tirar sempre o melhor proveito de tudo o que a vida me oferece;
6. Desenho de uma orelha : Para me lembrar de que saber ouvir é muito importante;
7. Espelho: Para me lembrar de que o autoconhecimento é indispensável.

#### Objetivos:

Desenvolver a idéia de que todas as informações discutidas no curso dependem da ação de cada um dos participantes, proporcionar associação dos lembretes oferecidos com as habilidades fundamentais para o exercício da função auditor/fiscal.

#### Desenvolvimento:

O facilitador convida os participantes para o centro da sala, em círculo. Diz que quer lhes oferecer uma lembrança que representa simbolicamente estas duas semanas que estiveram construindo juntos. Cada facilitador entrega os saquinhos aos participantes ao mesmo tempo.

**Processamento:**

Abre-se a oportunidade ao grupo para que leiam e expressem sentimentos e opiniões. O facilitador destaca que todas estas habilidades são lembretes, que farão recordar o que já existe dentro de cada um. Em geral, logo após esta atividade, o grupo faz uma avaliação afetiva do curso.

**k. CAIXA DE CHOCOLATES****Material:**

Uma caixa vazia, papel de presente, bombons e o roteiro da atividade.

**Observação:**

A caixa deve ser forrada com papéis coloridos, de forma que pareça uma caixa de presente. O número de bombons deve ser superior à quantidade de integrantes, mais instrutores e ajudantes (todos devem receber bombons).

**Desenvolvimento:**

O facilitador convida os participantes a se posicionarem no centro da sala, em forma de círculo. Podem ficar de pé ou sentados. Instrutores e ajudantes também devem participar da atividade.

O facilitador solicita a ajuda de um voluntário para iniciar a atividade.

O instrutor entrega a caixa de bombons ao participante voluntário e diz-lhe que ele deve escolher uma pessoa entre todas para presenteá-la com a caixa de chocolates. Quando o participante entregar a caixa à pessoa escolhida, o instrutor deve ler o primeiro item do roteiro, e assim sucessivamente até chegar ao final da atividade. Os participantes podem escolher mais de uma vez a mesma pessoa.

**Processamento:**

Abre-se a oportunidade ao grupo para que expressem sentimentos e opiniões.

Em geral, logo após esta atividade, o grupo faz uma avaliação afetiva do curso.

**Recomendação:**

Utilizar no final do curso de Auditoria. O instrutor pode adaptar os itens de acordo ao grupo, inclusive criando um para cada integrante.

## CAIXA DE CHOCOLATES

1. Parabéns! Você tem muita sorte e foi premiado com esta caixa de chocolates. Ela simboliza a compreensão e a amizade que compartilhamos durante esses dias. Porém, ela não será sua. Observe todas as pessoas desta sala e quem você considerar mais **organizado** será o ganhador desta caixa.
2. A organização é algo de grande valor e você, como possuidor dessa virtude, irá se levantar para entregar esta caixa ao amigo que achar mais **alegre**.
3. Alegria: aqui está uma caixa de chocolates que lhe entregamos por ver em você muita alegria. Alegria esta que anima nossos encontros, tornando-os sempre agradáveis. Mas, infelizmente, ela não é sua. Com muita alegria, entregue-a para a pessoa mais **séria** da turma.
4. Seriedade é sua marca pessoal, ser sério faz de você uma pessoa respeitada, mas também agradável. Agora, com toda seriedade, passe-a para a pessoa mais **elegante** da turma.
5. Elegância! Você deve se esforçar para manter todo este visual elegante. O bom é que você consegue alcançar seu objetivo, que é ser elegante, e através dele, consegue muitos amigos, menos essa caixa de chocolate. Por isso, passe-a para a pessoa mais **meiga** da turma.
6. A meiguice é algo raro que você possui. Parabéns! Mas, a caixa ainda não será sua e você, com o seu jeito tão especial de ser, vai fazer questão de entregá-la a quem considera mais **extrovertido**.
7. Você é extrovertido, chega e vai fazendo a festa, não importa o momento e o lugar, você chega, fala e brinca com todo o mundo, e com uma facilidade espetacular vai se instalando no meio de todos. Parabéns, você deve ser muito feliz. Daí, cabe a você encontrar no meio de todos alguém que lhe transmita **felicidade**.
8. Dizem que a felicidade é como uma borboleta, quanto mais você a persegue, mais ela foge. No entanto, se você volta sua atenção para outras coisas, ela vem e suavemente pousa no seu ombro. Não chego a ver a borboleta no seu ombro, mas vejo a felicidade estampada no seu rosto e isso nos torna felizes. Com toda a felicidade que existe em você, passe a caixa de chocolates para a pessoa mais **corajosa**.
9. Você foi contemplado com essa caixa e agora, demonstrando a virtude da coragem pela qual você foi escolhido, passe-a para a pessoa mais **inteligente**.
10. A inteligência nos foi dada por Deus, parabéns por ter encontrado espaço para demonstrar este talento, pois muitos de nossos irmãos são inteligentes, mas a sociedade impede que eles desenvolvam tal virtude. Demonstre mais um ato de sua inteligência, passando este presente para quem achar mais **simpático**.
11. Para comemorar esta escolha, distribua um largo sorriso entre os amigos. O mundo está tão amargo e, para melhorá-lo um pouco, necessitamos pessoas simpáticas como você. Parabéns pela simpatia, mas não fique triste, o presente não será seu, passe-o para quem você achar mais **amigo**.
12. A amizade é uma das coisas mais importantes na vida. Ter um verdadeiro amigo é como possuir um tesouro de valor exorbitante. Por isso, conquiste outro amigo dando-lhe esta caixa de chocolate. Para isso, ele tem que ser **pontual nos compromissos**.
13. Pontualidade é qualidade marcante dos britânicos. Portanto, você é brasileiro e sabe respeitar seus compromissos, honrando o horário. Você, com certeza, não gosta de deixar ninguém esperando. Mas aguarde a hora certa de ganhar uma caixa de chocolates, pois essa ainda não é sua. Passe-a para a pessoa mais **solidária**.

14. A solidariedade é coisa rara no mundo em que vivemos, onde encontramos muitas pessoas egocêntricas. Você está de parabéns por ser solidário, mas o presente ainda não é seu. Passe-o para a pessoa mais **bonita** do grupo.

15. Que bom! Você foi escolhido como o colega mais bonito do grupo, por isso desfile para todos observarem o quanto é bonito. Obrigado pelo desfile, mas o presente não será seu. Passe-o para quem lhe transmite **paz**.

16. O mundo inteiro clama por paz e você, gratuitamente, transmite esta tão grande riqueza. Parabéns! Você está fazendo falta às grandes potências do mundo, responsáveis por tantos conflitos entre a humanidade. Com muita paz, passe esta caixa para a pessoa mais **dinâmica**.

17. Você sabe mesmo como fazer as coisas. Nada é difícil, sempre procura dar um jeito de tornar tudo mais simples e eficiente. Não é à toa que você é dinâmico, portanto, eficientemente escolha entre todos a pessoa que mais **gostou de conhecer** neste curso.

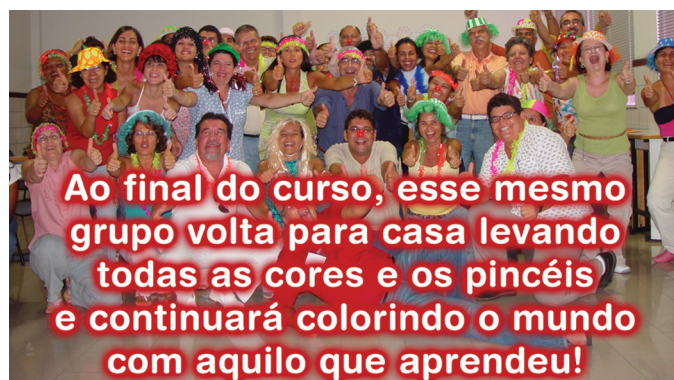
18. Parabéns, você é uma pessoa muito especial e por isso foi escolhida por seu colega, mas a caixa de chocolates não é sua, passe-a ao homem mais **charmoso** do grupo.

19. Você, com seu charme, conquista fácil as pessoas. Charme não está diretamente relacionado à beleza, mas a algo que você tem de muito especial. Por isso, cuide sempre daquelas pessoas que conquistar. Agora, espalhando seu charme pela sala, leve esta caixa à pessoa **mais trabalhadora**, que mereça a caixa de chocolates.

20. Dizem que o trabalho dignifica o homem e você leva a sério o trabalho. Não perde tempo e nem tem moleza com você, fazendo do trabalho até motivo de farra e de folia. Acredito que gostando de trabalhar desse jeito, você é capaz de encontrar entre os demais alguém **responsável** para dar esta caixa de chocolates.

21. Responsabilidade é com você, nunca desaponta ninguém nos compromissos, sempre cumpre com o que se compromete de forma espetacular. Sendo o mais responsável, receberá o encargo de maior responsabilidade: cabe a você encerrar essa atividade, dando a caixa de chocolates à pessoa mais **caridosa** da turma.

22. Bem, a pessoa mais caridosa não é egoísta, não tem inveja, gosta de todo mundo e tem como satisfação ajudar o próximo, servir e dividir o que tem, principalmente, quando se trata de uma caixa de chocolates. Por isso, divida os chocolates com todos aqui presentes.



### 3.6. UTILIZAÇÃO DE TEXTOS PARA REFLEXÃO/ENSINAMENTOS

Os textos podem ser utilizados em qualquer etapa do curso.

**Material:**

Textos previamente escolhidos.

**Tempo:** 30'

**Desenvolvimento:**

O facilitador leva um texto para leitura, que será explorado de acordo com seu objetivo ou proposta de ensinamento. Esta pode ser feita por algum dos membros do grupo.

**Processamento:**

Após a leitura do texto, solicita-se ao grupo que expresse sentimentos e opiniões sobre o assunto. O facilitador, após ouvi-los, fecha com as observações centrais destacadas e acrescenta os conteúdos necessários para melhor atingir o objetivo.

A seguir, foram selecionados alguns exemplos de textos que podem ser utilizados para reflexão.

#### a. DISPOSIÇÃO PARA APRENDER

Esteja inteiro o tempo todo;

Evite a postura daquele que

"Veio apenas para ouvir".

Ouçã de forma ativa, participe intensamente.

Coloque o foco no que acontece aqui e agora

Busque, nesses dias, extrair aprendizagem de tudo o que ocorre, momento a momento.

Tente deixar lá fora as tensões e o estresse.

Solte-se para aprender.

Procure estar aberto, receptivo a novas idéias.

Desprenda-se do que não lhe serve mais.

Desaprenda para aprender.

Foque o essencial, o "espírito" das coisas.

Evite perder-se no periférico.

Assuma posturas construtivas, positivas,

Evite ser destrutivo, "do contra".

Assuma riscos,

Seja claro ao se colocar,

Traga os bastidores para campo aberto.

Harmonize teoria e prática.

Não negue nem uma, nem outra.  
Dê prioridade à aprendizagem,  
E lembre-se de que:  
Aprender é fruto de um esforço pessoal  
É um processo de construção coletiva.  
E que realizamos mudanças  
Se alcançarmos a transição,  
Ou seja,  
Um processo interior de  
Adaptação e transformação.

### **b. O MESTRE ZEN E A CERIMÔNIA DO CHÁ**

Um executivo, querendo saber a importância da filosofia Zen para a administração de sua empresa, procura o velho mestre Zen.

Ao encontrá-lo, este o convida para tomar um chá. E enquanto é servido, o executivo fala ansiosamente do que deseja saber, do que já sabe, do que lhe angustia...

O mestre, recebendo-o, serve-lhe uma xícara de chá, e distraidamente a deixa derramar.

O executivo, ao perceber, delicadamente adverte o mestre, dizendo: "Mestre, a xícara está cheia, não percebe?".

O Mestre responde: "Assim como esta xícara, estão seus pensamentos. Esvazie-os primeiro, para depois poder aprender".

### **c. MILHO DE PIPOCA**

A transformação do milho duro em pipoca macia é símbolo de grande transformação por que devem passar os homens para que eles venham a ser o que devem ser.

O milho de pipoca não é o que deve ser. Ele deve ser aquilo que acontece depois do estouro.

O milho de pipoca somos nós: duros, quebra-dentes, impróprios para comer. Pelo poder do fogo podemos, repentinamente, nos transformar em outra coisa – voltar a ser crianças!



Mas a transformação só acontece pelo poder do fogo. Milho de pipoca que não passa pelo fogo continua a ser milho de pipoca, para sempre. Assim acontece com a gente.

As grandes transformações acontecem quando passamos pelo fogo. Quem não passa pelo fogo fica do mesmo jeito a vida inteira. São pessoas de uma mesmice e uma dureza assombrosas. Só que elas não percebem. Acham que o seu jeito de ser é o melhor jeito de ser. Mas de repente, vem o fogo. O fogo é quando a vida nos lança numa situação que nunca imaginamos. Por exemplo, a dor.

Pode ser fogo de fora: perder um amor, perder um filho, ficar doente, perder o emprego, ficar pobre. Pode ser fogo de dentro: pânico, medo, ansiedade, depressão – sofrimentos cujas causas ignoramos.

Há sempre o recurso do remédio: apagar o fogo. Sem fogo, o sofrimento diminui. E com isso, a possibilidade da grande transformação.

Imagino que a pobre pipoca, fechada dentro da panela, lá dentro, ficando cada vez mais quente, pense que a sua hora chegou: este é o fim, vai morrer. De dentro de sua casca dura, fechada em si mesma, ela não pode imaginar destino diferente. Não pode imaginar a transformação que está sendo preparada. A pipoca não imagina aquilo do que é capaz.

Aí, sem aviso prévio, pelo poder do fogo, a grande transformação acontece: Pum! E ela aparece como uma outra coisa completamente diferente, que ela mesma nunca havia sonhado.

Piruí é o milho de pipoca que se recusa a estourar: são aquelas pessoas que, por mais que o fogo esquente se recusam a mudar. Elas acham que não pode existir coisa mais maravilhosa do que o seu jeito de ser. A sua presunção e o medo são a dura casca do milho que não estoura. O destino delas é triste. Ficarão duras a vida inteira. Não vão se transformar na flor branca e macia. Não vão dar alegria a ninguém.

Terminado o estouro alegre da pipoca, no fundo da panela, ficam os piruás que não servem para nada. Seu destino é o lixo.

As pipocas que estouram são adultos que voltam a ser crianças e que sabem que a vida é uma grande brincadeira.

*Texto adaptado, de Ruben Alves.*

#### **d. A PARÁBOLA DO SAPO ESCALDADO**

Vários estudos biológicos realizados provam que um sapo colocado num recipiente, com a mesma água de sua lagoa, fica estático durante todo o tempo em que se aquece a água, até que ela ferva. O





sapo não reage ao gradual aumento da temperatura, ou seja, às mudanças no ambiente, e morre quando a água ferve: **inchado e contente**. Por outro lado, outro sapo que for jogado nesse recipiente, já com água fervendo, salta imediatamente para fora. Meio chamuscado, porém vivo!

Algumas pessoas têm um comportamento similar ao do sapo fervido: não percebem as mudanças, acham que está tudo bem, que tudo passa, que é só dar um tempo. E entram em falência ou fazem um grande estrago em suas vidas ou nos negócios, "morrendo" sem ter percebido as mudanças. Outros, vendo as transformações, pulam, saltam, buscam soluções e novos caminhos e promovem as mudanças necessárias.

Vários sapos escaldados estão por aí, ameaçados, porém boiando, estáveis na água que se aquece a cada minuto. Sapos fervidos não percebem as mudanças que ocorrem à sua volta e permanecem estáticos. Outros, ao contrário, logo se colocam alertas, buscando descobrir, em tempo hábil, qual é o salto mais eficaz para alcançar os melhores resultados – e pulam para o lado do atendimento às necessidades e desejos do cliente, da realidade do mercado, do diferencial de qualidade em relação aos seus concorrentes e, para o sucesso.

*Em A Quinta Disciplina – Editora Best Seller 1990 – Primeira Parte.  
Adaptação, a partir de Regina C. Drumont.*

## PARTE 4: DICAS SOBRE O USO DE RECURSOS MATERIAIS

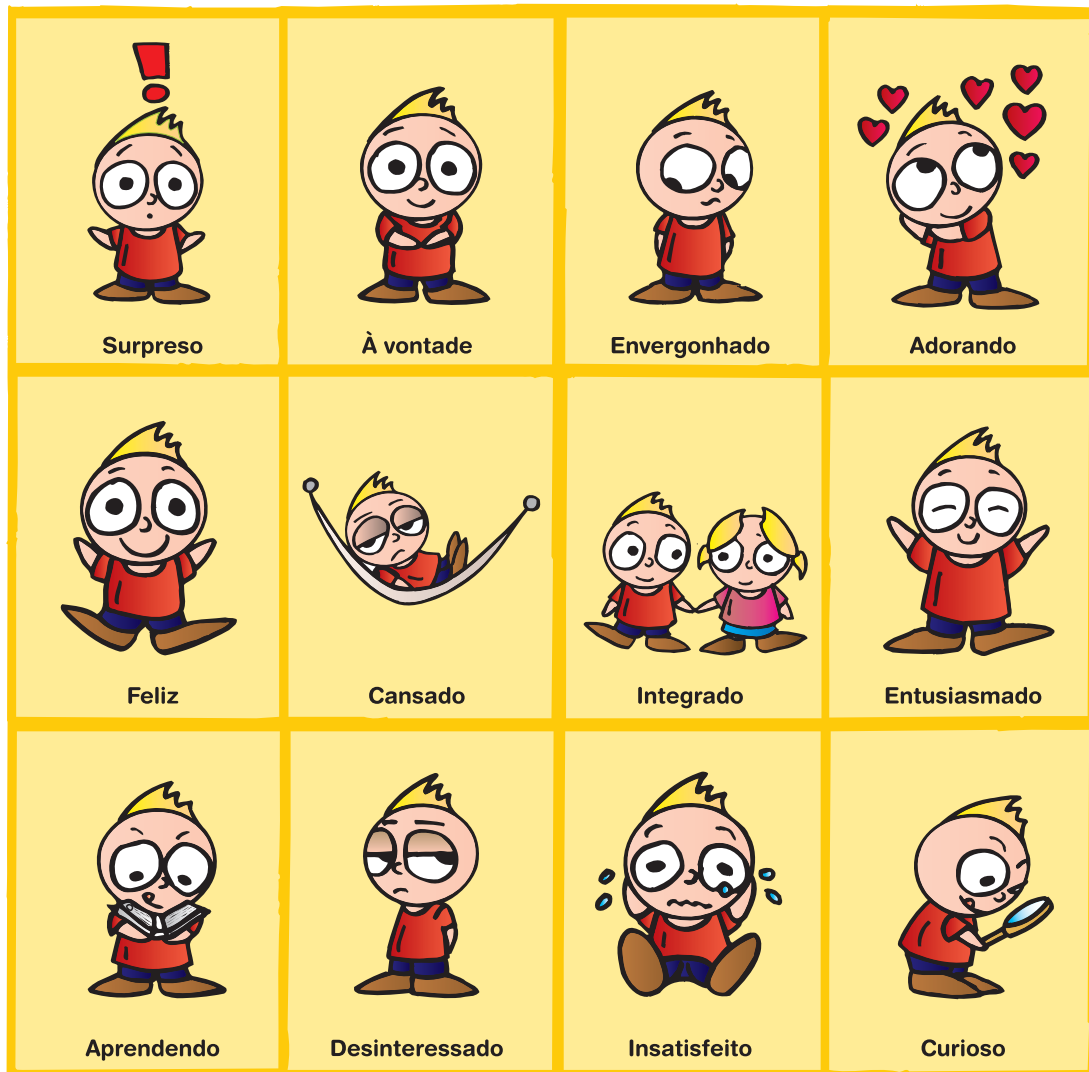
- Evita-se o uso de filmes, vídeos ou DVD após o intervalo do almoço ou mais de uma vez ao dia.
- Ao fazer uso deste tipo de material, considerar o estado do grupo (se apresentar aspecto de cansado, deve-se protelar a atividade para outro momento mais favorável ou fazer uso de alguma técnica vitalizadora antes).
- A música pode ser um recurso valioso, mas não deve ser o foco principal da atividade. É usada para ajudar o indivíduo a desenvolver a capacidade de relacionamento e comunicação. Possibilita a integração intra e interpessoal e, conseqüentemente, uma melhor qualidade de vida do grupo.
- O facilitador deve selecionar com cuidado as músicas que vai utilizar, levando em consideração o momento do grupo (se mais emotivo, próximo, com laços de amizade e carinho, se carente, calmo ou agitado, etc.), assim como o objetivo da atividade que realizará (errar a música pode trazer dificuldades).
- Adequar o ritmo e a intensidade da música, de modo que a voz do facilitador ou do grupo não fique apagada. É imprescindível considerar a cultura e a idiosincrasia do grupo (religião, hábitos, costumes, gosto musical, etc.).
- Há diversas possibilidades de utilização de músicas em treinamentos. Podem-se utilizá-las em atividades de inclusão para início de dia, como vitalizantes, para relaxamento (ou como fundo) e para o encerramento do dia. Ouvir as músicas previamente, analisando suas letras, evita que ocorram constrangimentos.
- Os equipamentos e materiais devem ser previamente testados e estar em perfeito estado de utilização, para evitar imprevistos.
- Em alguns momentos, a música poderá colaborar com a integração e comunhão do grupo. Ela predispõe o grupo a expressar pessoalmente e coletivamente uma linguagem coletiva, por meio da dança ou dos círculos dos sentimentos. Os movimentos que surgem facilitam a atmosfera de integração dos participantes.
- Muitas músicas apresentam em suas letras conteúdo implícito ou explícito que complementam a atividade proposta. Cabe ao facilitador fazer uma pesquisa prévia selecionando-as de acordo aos seus objetivos.
- Os facilitadores podem fazer uso de um painel, o qual ficará disponível durante todo o curso, onde os participantes irão registrando, no decorrer do dia, seu estado de ânimo, humor, espírito, etc. No painel, deve haver um espaço com alternativas pré-selecionadas, onde devem ser fixadas as opiniões dos participantes. Ao invés de usar frases ou palavras, pode-se fazer a representação dos sentimentos

através de desenhos (por exemplo, carinhas alegres, tristes, cansadas, etc.). Neste caso, é indicado haver várias cópias dos modelos de carinhas em um lugar preestabelecido, assim como a disposição de alfinetes, preguinhos (percevejos) ou fita adesiva para sua fixação.

### MODELO DE PAINEL COM CARINHAS

Como me sinto?

- Surpreso
- Feliz
- Aprendendo
- à vontade
- Cansado
- Desinteressado
- Envergonhado
- Integrado
- Insatisfeito
- Adorando
- Entusiasmado
- Curioso



## PARTE 5: REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, W.C. Grupos. São Paulo, Ágora, 1999.
- Alvarez, Maria Esmeralda. Mutatis Mutandes. São Paulo, Papirus, 1999.
- Amado, Giles e Guittet, André. A Dinâmica da Comunicação nos Grupos. RJ. Zahar, 1978.
- Antunes, C. Manual de técnicas de dinâmica de grupo de sensibilização e de ludopedagogia. Petrópolis, Vozes.
- Andreola, B.A. Dinâmica de Grupo: jogo da vida e didática do futuro. Petrópolis, Vozes, 1992.
- Barbosa, G. A dinâmica dos grupos. São Paulo, Robr, 1995.
- Beal, G.M. (Org.) Liderança e dinâmica de grupo. Rio de Janeiro, Zahar, 1972.
- Beauchamp, Andre, Graveline, Roger & Quiniger, Claude. Como Animar um Grupo. SP. Loyola, 1980.
- Baremblit, G. Grupos, teoria e técnica. Rio de Janeiro, Graal, 1986.
- Bertalanffy, L. Teoria geral dos sistemas. Petrópolis, Vozes, 1977.
- Bion, W. R. Experiências com Grupos. Rio de Janeiro, Imago, 1975.
- Bleger, J. Grupos e Entrevistas. B. Horizonte, Interlivros, 1979 .
- Bleger, J. Temas de Psicologia: entrevista e grupos. São Paulo, Martins Fontes, 1980.
- Buber, M. Eu e tu. São Paulo, Cortez/Moraes, 1979.
- Cartwright, D. & Zander, A. Dinâmica de grupo. São Paulo, Herder, 1967.
- Castilho, Áurea. Liderando Grupos. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1999.
- Castilho, Áurea. A Dinâmica do Trabalho de Grupo. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1995.
- Castilho, Áurea. Construindo Equipes para o Alto Desempenho. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1996.
- Fritzen, S. J. Dinâmica de Grupo e Relações Humanas. Petrópolis, Ed. Vozes, Vol.1, 2, 3, 4, 1990, 15a. ed.

- Moscovici, Fela. Desenvolvimento Interpessoal. Rio de Janeiro, José Olympio, 1997.
- Moscovici, Fela. Equipes dão Certo. Rio de Janeiro: José Olympio, 1995.
- Moscovici, Fela. Laboratório de Sensibilidade. Rio Grande do Sul, Fundação Getúlio Vargas, 1965.
- Moscovici, Fela. Razão e Emoção. Salvador, Casa da Qualidade, 1997.
- Moscovici, Fela. Renascença Organizacional. Rio de Janeiro, Livros Técnicos e Científicos Editora Ltda.
- Moscovici, Fela. A Organização por trás do espelho. Rio de Janeiro, José Olympio, 2001.
- Mucchieli, R. Dinâmica de Grupo. RJ, Livros Técnicos e Científicos Ed., 1979.
- Osório, Luiz Carlos. Grupoterapia Hoje. Rio Grande do Sul, Artes Médicas, 1986.
- Pagès, M. A vida afetiva dos grupos. Petrópolis, Vozes, 1976.
- Pichón-Riviére, E. O processo grupal. São Paulo, Martins Fontes, 1988.
- Rogers, C.R. Grupos de Encontro. São Paulo: Martins Fontes, 1970.
- Schutz, William. Psicoterapia pelo Encontro. São Paulo, Atlas, 1978.
- Stevens, J.O. Tornar-se Presente. São Paulo, 2a. ed., Summus, 1977.
- Vinogradov, S. e Yalom, I.D. Manual de Psicoterapia de Grupo. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.
- Yozo, Ronaldo Yudi. 100 Jogos para Grupos. São Paulo, Ágora, 1996.
- Zimerman, David. Como trabalhamos com Grupos. Rio Grande do Sul, Artes Médicas, 1998.
- Zimerman, David. Fundamentos Básicos de Grupoterapia. Rio Grande do Sul, Artes Médicas, 1993.
- Diversos Autores – Grupo Projetar. Vivências, uma aprendizagem efetiva. Minas Gerais.
- Apostilas diversas. SOBRAP Regional Goiás e Brasília.

## **OUTRAS REFERÊNCIAS**

Parábolas:

[www.vertex.com.br/users/san](http://www.vertex.com.br/users/san)

Pensamentos:

[inrevista.instinto.com.br/pensamentos/palavra.htm](http://inrevista.instinto.com.br/pensamentos/palavra.htm)

<http://home.furb.br/roseb/pensamentos.html>

[http://www.terravista.pt/baiagatas/2882/Bicafe\\_Pensamentos\\_v.htm](http://www.terravista.pt/baiagatas/2882/Bicafe_Pensamentos_v.htm)

<http://www.terravista.pt/aguaalto/5736/pensant6.html>

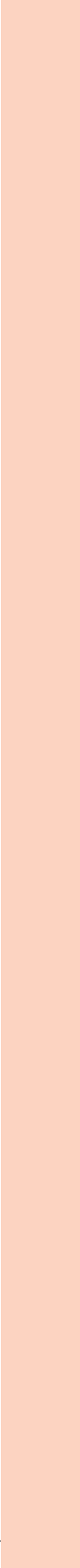
<http://www.reflexao.com.br/pensamentos.htm>

[http://alegna.no.sapo.pt/Recanto\\_da\\_Alegna\\_Ficheiros/pensamentos\\_grd.htm](http://alegna.no.sapo.pt/Recanto_da_Alegna_Ficheiros/pensamentos_grd.htm)





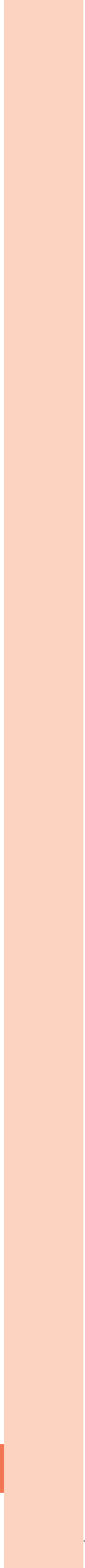


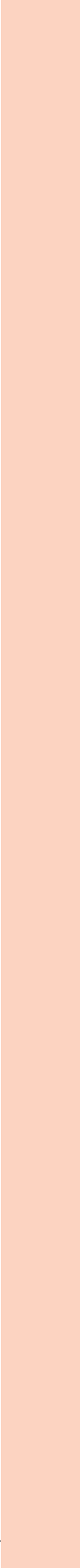


Handwriting practice area consisting of 20 horizontal dotted lines.



Handwriting practice area consisting of 25 horizontal dotted lines.



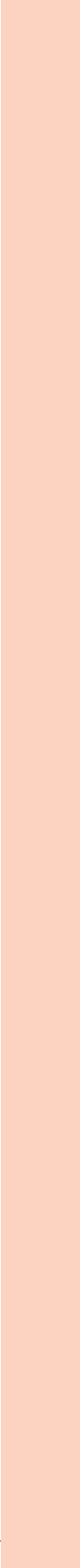


Handwriting practice area consisting of 20 horizontal dotted lines.



Handwriting practice area consisting of 25 horizontal dotted lines.





Handwriting practice area consisting of 20 horizontal dotted lines.