

Dinâmicas de Grupo com Confiança

TUDO O QUE PRECISAS DE SABER
PARA MOTIVAR A TUA EQUIPA

Autores:

Luís Matos Martins, Raquel Oliveira
e Vanessa Batista





ficha técnica

Título: Dinâmicas de Grupo com Confiança
- Tudo o que precisas de saber para motivar a tua equipa

Autores: Luís Matos Martins, Raquel Oliveira e Vanessa Batista

Coordenação: Luís Matos Martins

Revisão: Teresa Preta

Edição: Territórios Criativos

Capa e Paginação: Spice . Creative Seasoning

Impressão e Acabamentos: Finepaper

Depósito legal:

ISBN: 978_989_33_0395_5

1ª Edição - Lisboa, março de 2020

ÍNDICE

Nota Prévia	04	CAPÍTULO II:	23	Considerações Finais	76
Agradecimentos	06	Caderno de Dinâmicas		Bibliografia	77
Enquadramento	08	1. Seleção de Empreendedores	24	Autores	78
CAPÍTULO I:	11	2. Dinâmicas de Quebra-Gelo	31		
Dinâmicas de Grupo em Contexto		(Icebreakers)			
Organizacional		3. Dinâmicas de Conhecimento	36		
1. Processo de criação de grupos	12	4. Energizers	50		
e equipas		5. Dinâmicas de Confiança	55		
1.1. O Trabalho em Equipa	13	6. Dinâmicas de Comunicação	60		
2. Dinâmicas de Grupo	17	7. Teambuilding e Espírito	64		
no Contexto Organizacional		de Equipa			
2.1. Educação Formal	17	11. Avaliação e Feedback	67		
e Não Formal					
2.2. O Papel do Líder	20				
na Motivação das Equipas					

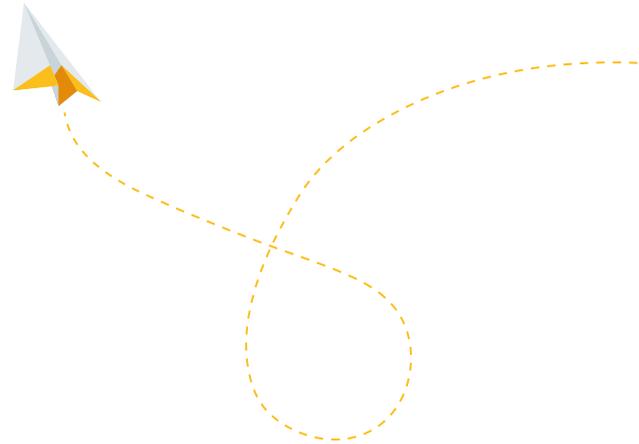
NOTA PRÉVIA

Este livro foi desenvolvido com base na experiência adquirida dos autores, enquanto animadores de campos de férias, dinamizadores de *teambuilding* e *bootcamps*, formadores, consultores, gestores e docentes, e na sua vontade comum de criar um “espaço” de partilha de conhecimento.

Mais do que um livro, é um guia destinado a curiosos, empreendedores, empresários, dirigentes de organizações, que procurem saber mais sobre realizar dinâmicas nas suas equipas de trabalho no sentido de fortalecer e estreitar as suas relações profissionais, assim como desenvolver competências transversais ao contexto empresarial de trabalho em equipa.

Acreditando no empreendedorismo como uma forma inconformada de olhar o mundo, e aliado ao conhecimento que cada empreendedor tem do seu próprio grupo de trabalho, colaboradores e do seu negócio, este livro pretende ser um complemento à gestão de grupos dentro do contex-

to organizacional, dando as ferramentas necessárias para o desenvolvimento de um ambiente de partilha e entreajuda, de uma forma pedagógica, não formal e criativa.





AGRADECIMENTOS

Este livro é o culminar de várias e diferentes experiências, de momentos de partilha, tolerância e de muita colaboração. Queremos, por isso, agradecer a todas as pessoas que estiveram ao nosso lado em vários projetos, entre os quais destacamos a UPAJE, OF Produções, Associazione Joint, Comunità Walden, CNJ, AUDAX-IUL, Science4you, Tec Labs, Mafra & Ericeira Business Factory, Alvaiázeret+, DNA Cascais, AlgarExperience, StartUp Portimão, AICEP, Santini e Territórios Criativos.

À Finepaper e à Spice que apoiaram no design, paginação e produção deste livro.

Aos alunos e colegas do ISCTE-IUL, ISCEE, ISG, ISMAT, Logistel e Angola Prev.





ENQUADRAMENTO

Neste livro, o leitor poderá encontrar ferramentas que o vão auxiliar na gestão das suas equipas, de potenciais conflitos ou falhas de comunicação, e ainda complementar o processo de integração de um novo colaborador nas suas empresas, a partir de dinâmicas e atividades criadas e validadas para o contexto organizacional.

Entendemos o conceito de Organização como todas as entidades, sejam empresas, *startups*, associações, cooperativas, autarquias, fundações, institutos públicos ou qualquer grupo pessoal ou social.

Na primeira parte do livro, será feita a contextualização da importância do capital humano nas organizações e de que forma isto está inteiramente ligado ao desempenho e sucesso de uma empresa.

A segunda parte do livro compila diversas dinâmicas e atividades para aplicação no contexto organizacional. Todas as atividades estão organizadas por capítulos, divididas pe-

los diferentes momentos da fase de criação de grupos e de situações em que poderá ser fundamental a aplicação de dinâmicas, no sentido de permitir ao leitor encontrar mais facilmente as fichas técnicas das atividades com o objetivo que tem para a sua equipa. Algumas das atividades estão ainda preparadas para que sejam realizadas no próprio livro.

Por fim, será ainda feita uma conclusão sobre a importância de considerar o bem-estar e a segurança nas relações interpessoais no local de trabalho para o aumento da performance dos colaboradores, potenciando o crescimento das empresas.

Agora, desfrute desta leitura, adapte as dinâmicas ao contexto da sua equipa, aproveite para refletir sobre a pertinência desta publicação na organização e equipas que lidera, para que possa implementar desde já dinâmicas com confiança e aumentar a motivação das suas equipas.

Tudo o que precisas de saber para motivar a tua equipa





Glasses on a stack of papers.

NEWS
FINANCIAL REPORT
3.45 2.58 6.58 12.3
7.42 8.52 6.42
5.42 9.58 8.02
9.42 3.58 7.43

NEWS
FINANCIAL REPORT
3.45 2.58 6.58 12.3

FINANCIAL REPORT
3.45 2.58 6.58 12.3

47
6.02
7.43



CAPÍTULO I:
Dinâmicas de Grupo
em Contexto
Organizacional

“Se queres ir rápido,
vai sozinho. Se queres
chegar longe, vai
acompanhado.”

Provérbio Africano



PROCESSO DE CRIAÇÃO DE GRUPOS E EQUIPAS

Normalmente designamos por **GRUPO** uma equipa de trabalho, um **GRUPO** de amigos que se reúne em torno de um determinado projeto, um partido político. É frequente atribuir-se ao termo **GRUPO** uma aceção mais ampla, confundindo-o com um agregado social ou uma multidão. No entanto, para nós, o **GRUPO** é um conjunto de indivíduos com um objetivo comum, que funciona como uma unidade e que apresenta uma estrutura, uma organização e normas próprias, que se relacionam e cooperam entre si para atingir o fim que os uniu.

A existência de um **GRUPO** implica que:

- × os elementos do **GRUPO** estejam em interdependência e obedeçam a normas;
- × para atingir o objetivo do **GRUPO**, cada um desempenhe determinado papel;
- × para atingir o seu objetivo seja necessária a cooperação de todos.

A longevidade das equipas pode ser categorizada em 3 tipos:

× **Equipas de curta duração** (até 15 dias)

São equipas que trabalham em conjunto por um curto período de tempo, e que, no final desse período, se desmembram e integram novas equipas. São exemplos de equipas:

Animadores de campos de férias, bootcamps de empreendedores, grupos de trabalho em contexto de formação, staff de eventos

Neste tipo de equipas, as pessoas podem, ou não, conhecer-se previamente e têm de, quase de imediato, integrar-se e relacionar-se com os restantes colegas do grupo, conhecendo-os e adquirindo um grau de confiança considerável, que permita a comunicação eficaz e a eficiência do trabalho proposto.

× **Equipas de média duração** (de 15 dias a 3 meses)

São equipas mais duradouras, que normalmente trabalham por projetos ou em empregos temporários, e que, passado esse tempo, podem integrar, ou não, novas equipas de trabalho dentro da mesma organização. São exemplos de equipas:

Staff sazonal, equipas de voluntários, projetos de curta duração, formações contínuas

Normalmente o processo de criação de equipas desta categoria é mais ponderado, sendo que existe um *match* superior ao de equipas de curta duração.

× **Equipas de longa duração** (mais de 3 meses)

São equipas ainda mais duradouras, que trabalham diariamente em conjunto. Ainda que nem todas as tarefas sejam partilhadas, passam a maioria do tempo do seu horário laboral no mesmo espaço, sendo o objetivo comum superior aos de projetos isolados. São exemplos de equipas:

Equipas residentes, quadros empresariais, equipas de coordenação de organizações, chefes de departamentos

O processo de criação de equipas de longa duração não ocorre de forma imediata. Normalmente, resulta de várias equipas de curta e média duração, onde, em projetos mais isolados, manifestaram as suas competências e potencial, identificaram-se com determinadas formas de estar e trabalhar e, por isso, aproximam-se dos seus pares pela semelhança do modo de ver o mundo. Assim, as equipas de longa duração são construídas ao longo do tempo, existindo um período contínuo de seleção e integração, passando por várias fases de adaptação, rotura e conjuntura, até que chegue ao estado ideal de produtividade.

O TRABALHO EM EQUIPA

Aquando da formação de um **GRUPO**, cada um traz consigo interesses e motivações, esperanças e aspirações, que por vezes se transformam nos seus próprios objetivos, projetados nos outros membros do **GRUPO**. Embora estes traços possam ser considerados forças positivas, devemos ter em consideração que o indivíduo também contribui para o **GRUPO** com forças negativas como: angústia, frustrações, inibições complexas e

DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

fobias. É por estas razões que a formulação de objetivos num **GRUPO** não constitui uma tarefa fácil, visto que cada pessoa adere a um certo número de valores que considera fundamentais e que são o fruto da sua própria maneira de ser e de estar, dos modelos de educação que teve e de o meio que a rodeia.

É só após os objetivos estarem claramente reconhecidos por todos os membros, os quais para lá chegarem tiveram de permutar, dialogar e negociar a níveis profundos, que podemos afirmar que o **GRUPO** existe.

Desde a era industrial que o indivíduo tem desenvolvido a sua capacidade de trabalho por forma a conseguir manter o auge da sua produtividade no mesmo contexto que outros colaboradores. Assim, tal como propôs Tuckman, o processo de criação de grupos nas organizações passa por diferentes fa-

ses até que exista uma consolidação dos mesmos: *Forming*, *Storming*, *Norming* e *Performing*.

Forming (*Fase de Formação*)

Esta fase caracteriza-se pela constituição do grupo propriamente dita. Existem os primeiros contactos e a apresentação inicial dos membros que farão parte da equipa. É característico, nesta fase, existirem alguns “testes” feitos por alguns elementos, como forma indireta de perceber qual a reação dos outros. Esta fase termina quando todos os elementos aceitam cada um dos outros como parte do grupo.

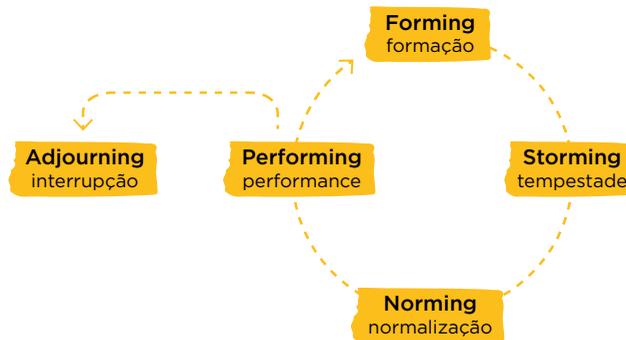
Storming (*Fase de Tempestade*)

Na Fase de Tempestade começam a surgir os primeiros conflitos entre os diferentes membros do grupo. Muitas vezes estes conflitos não se caracterizam por intrigas ou algum tipo de quezílias, mas sim incompatibilidades relacionadas com a personalidade de cada um, levando ao estabelecimento de limites e hierarquização dos membros do grupo. No fim desta etapa, a hierarquia e liderança estarão estabelecidas, além dos conflitos solucionados.

Norming (*Fase de Normalização*)

Na fase de normalização, o grupo demonstra a capacidade de superar os conflitos pessoais e interpessoais ou de, pelo menos, deixá-los para segundo plano pelo bem do grupo e dos objetivos comuns. No final desta fase, são totalmente estabelecidos e aceites os papéis e funções de cada elemento. A interação com o grupo é muito mais fácil e cooperativa, com vínculo e respeito mútuo.

Modelo do Processo de Criação de Grupos de Tuckman 1965



Performing (*Fase de Performance*)

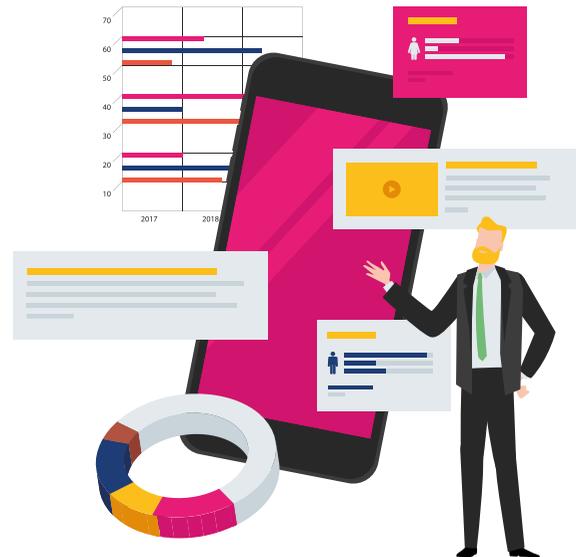
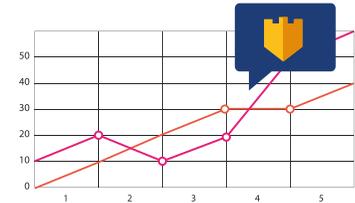
Nesta fase, o grupo reconhece ativamente as experiências, competências e potencial de cada elemento, induzindo essas características de cada um para o bom desempenho da equipa. Existe um sentimento de pertença e todo o grupo se mantém focado no propósito e objetivos da equipa, pois existe confiança no trabalho de todos os colegas. O grupo mantém este registo até a existência um motivo de interrupção do grupo, provocando assim a quebra do ciclo.

Adjourning (*Fase de Interrupção*)

Esta fase, não integrada no ciclo de criação de grupos, caracteriza-se por momentos que levem à quebra do grupo, como é o caso da finalização de um projeto. Esta fase pode acontecer no momento imediatamente antes à conclusão do projeto, demonstrada por comportamentos de dispersão por parte dos elementos do grupo.

Ao longo do tempo, gestores e líderes adoraram este modelo como uma base teórica para o acompanhamento dos grupos de trabalho e gestão das suas equipas. A perceção do estado de desenvolvimento e consolidação de uma equipa permite aos gestores de equipa adaptarem-se de acordo com as necessidades do grupo naquele momento, dando a oportunidade de intervir a cada fase de modo a acelerar o processo de criação, chegando mais rapidamente ao estado ideal.

Quando nos referimos a equipas temporárias, como o caso dos grupos que trabalham por projeto, equipas de animadores de campos de férias, entre outros, o ciclo poderá, efetivamente, terminar com esta fase, sendo que, posteriormente, os elementos destas equipas serão distribuídos por



DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

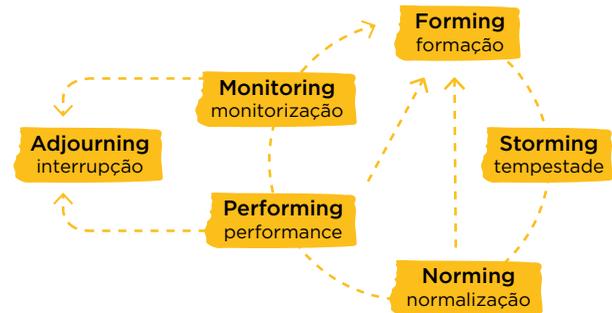
outros grupos de trabalho, que poderão ter, ou não, pessoas em comum. No entanto, estas equipas, ainda que temporárias, poderão ter de trabalhar em conjunto uma semana, um mês ou muito mais tempo, pelo que consideramos que o papel do líder do grupo e/ou de gestor poderá ser mais complexo do que o que é descrito no modelo. Além disso, muitas vezes existem equipas que não trabalham por projetos. As equipas podem, ainda, manter-se ao longo do tempo, trabalhando temporariamente em diferentes projetos, mas sempre com as mesmas pessoas. Nestes casos, existem desafios associados, não só ao estabelecimento de tarefas, mas também à nomeação do novo líder daquele grupo, iniciando-se um novo ciclo, com as mesmas pessoas.

Mesmo numa equipa duradoura, podem acontecer vários períodos de crise ou de conflitos. Estes podem estar associados tanto ao contexto profissional como pessoal, uma vez que, tal como foi referido anteriormente, as características individuais dos colaboradores também influenciam a forma de estar e o desempenho dos colaboradores.

Assim, o processo de criação de um grupo não é cíclico, nem tão-pouco estático, uma vez que existem sempre alterações ao contexto social, em que a equipa poderá estar inserida, e ao mercado onde pretende atuar (figura 2).

Modelo Teórico para Criação e Desenvolvimento de Equipas

(Adaptado de Tuckman, 1965)



DINÂMICAS DE GRUPO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Tendo em conta a velocidade a que se desenvolve a sociedade nos dias de hoje, a educação não poderá continuar a ter um local e tempo predefinido para acontecer, sendo cada vez mais importante que o indivíduo cresça e se desenvolva ao longo de toda a vida, inclusive em espaços fora do contexto pessoal e profissional.

Só depois de o indivíduo ser libertado das suas obrigações sociais, profissionais e familiares é que terá disponibilidade (física e emocional) para assegurar o seu desenvolvimento pessoal.

Entende-se por **dinâmica de grupo** quando um grupo de, pelo menos, duas pessoas, que estão mutuamente conectadas socialmente. Por interagirem e se influenciarem mutuamente, os indivíduos passam por vários processos de inclusão e exclusão de determinados grupos, em função da sua seleção de pessoas de relevância para o seu desenvolvimento. Estes processos baseiam-se em normas, valores, papéis sociais, relações e estados de desenvolvimento dos indivíduos.

No contexto organizacional, as dinâmicas de grupo visam, sobretudo, o estreitamento das relações entre os diferentes elementos do grupo, promovendo o contacto com personalida-

des e formas de pensar distintas da sua, o que contribui para o crescimento pessoal e profissional do colaborador. Sendo que, num contexto grupal, o líder pode, de uma vez só, avaliar e desenvolver um grande número de pessoas, o que beneficia em termos de custos (tempo e dinheiro), por outro lado, algumas características individuais de cada elemento poderão ficar subentendidas, pelo que é importante a promoção de dinâmicas de grupo em equipas mais pequenas ou, até mesmo, de um para um (como seria o caso de uma entrevista).

EDUCAÇÃO FORMAL E NÃO FORMAL

A educação é o meio pelo qual todos os processos de aprendizagem se desenrolam, desenvolvendo o conhecimento e as competências dos indivíduos, através das ferramentas e metodologias aplicadas num determinado contexto.

No que respeita ao contexto de aprendizagem, a educação pode assumir 3 vertentes: educação formal; educação informal; e educação não-formal.

A **educação formal** é aquela que todos nós melhor identificamos, caracterizada pelo contexto escolar e formativo característico da sociedade em que vivemos. Este tipo de



educação é o que se pratica no ensino escolar, desde o 1º ciclo, lecionado por um grupo de docentes “formados” (isto é, capacitados por um método de educação formal) para o exercício da sua profissão, neste caso, o de educar. A educação formal obedece a normas e metodologias próprias, é organizada e sequencial, levando ao desenvolvimento gradual de determinadas competências.

A **educação informal** é a que está presente na nossa vida desde o nascimento. Neste tipo de educação, entram em jogo os nossos modelos, representados por figuras de referência (sejam os pais, os avós, os tios ou os tutores responsáveis pelo nosso crescimento funcional e adaptativo à sociedade que nos rodeia). Neste âmbito, a criança desenvolve a sua personalidade e as suas capacidades em função do que observa, aprendendo por modelagem. Torna-se importante salientar que neste contexto de educação informal não existe uma ordem específica para a aprendizagem, um programa previamente delineado e com método. Ainda que aprendamos determinadas coisas por ordem sequencial (primeiro aprendemos a andar, depois, a falar, depois a usar talheres), o desenvolvimento destas competências está mais relacionado com o facto de o indivíduo estar preparado, em termos de desenvolvimento físico e cognitivo, para estas aprendizagens, e não diretamente com o método educativo em si. Os pais, ou figuras de referência, não têm, à um horário do seu dia estipulado para ensinar o filho a andar, ou um alinhamento sobre qual o primeiro passo a ser dado. Num contexto de desenvolvimento normativo, o indivíduo não aprende a andar com um educador que desenha um projeto de aprendizagem específico para cada criança, com uma pauta de notas de acordo com a sua prestação no desenvolvimento desta capacidade. Portanto, na educação

informal, a aprendizagem não acontece de forma delineada, mas sim aleatória e em função da disponibilidade, física e emocional, do indivíduo para aprender e das suas figuras de referência para o ajudar no seu desenvolvimento.

A **educação não formal**, tal como o nome indica, é um tipo de educação que não tem um carácter formativo, organizado e sequencial, nem avaliação de desempenho como meta a atingir, e ainda assim resulta em aprendizagens que se refletirão no contexto social e pessoal de forma significativa. Neste tipo de educação o indivíduo aprende através da experiência, guiada, mas não estruturada, de modo a ter contacto com o conteúdo a reter e para o qual deve estar preparado para implementar. Enquanto que na educação formal existe uma ordem sequencial dos conteúdos de aprendizagem, os quais culminam numa avaliação das aprendizagens, muitas vezes quantitativa, na educação não formal o objetivo passa pela sensibilização e aprendizagem pouco consciente do indivíduo, aliviando a carga negativa associada a uma avaliação, tornando a aprendizagem orgânica e mais consolidada. Podem ser aplicadas ferramentas vindas da educação informal (música, jogos, entre outros) em contextos mais formais de educação (sala de aula, reuniões, intervalos, horário de almoço), que visem o desenvolvimento de competências e conhecimento transversal a todas as áreas da vida do indivíduo, revelando igualmente resultados no seu desempenho.

Contextualizando às organizações, a educação não formal pode ser uma estratégia para o desenvolvimento de competências transversais do indivíduo, que ao mesmo tempo trabalhará questões relacionais, sendo um forte método para o fortalecimento das equipas de trabalho.

O PAPEL DO LÍDER NA MOTIVAÇÃO DAS EQUIPAS

Um líder deverá:

× Ser um mediador de relações

- *Interagir de forma a gerir conflitos no sentido de os solucionar*
- *Não fazer distinção entre crianças e/ou jovens*

× Capacidade de trabalhar de forma autónoma e em grupo

- *Adaptar as atividades ao grupo em questão*
- *Adaptar as atividades aos recursos (temporais, espaciais, materiais, humanos e económicos) disponíveis*

× Capacidade de tomar uma posição e argumentar as suas escolhas pedagógicas

× Capacidade de se implicar nos tempos de atividades

- *Tomar iniciativas*
- *Inovar, implementar novos projetos*

× Procurar uma coerência entre os seus atos e as suas palavras

× Capacidade de respeitar as regras da vida

- *Legislação*
- *Valores de sociedade*
- *Valores do grupo*
- *Valores do indivíduo*

× Capacidade de ser responsável por si e pelos outros

- *Gerir o cansaço*
- *Gerir a segurança*
- *Gerir os horários (pontualidade)*
- *Respeitar o cansaço*
- *Gerir o barulho*

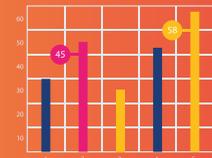
× Capacidade de fazer-se respeitar e respeitar com quem e para quem se trabalha

- *Aceitar diferentes opiniões*
- *Saber ouvir*
- *Ter em conta as opiniões dos outros*
- *Participar de forma ativa, exprimindo as suas ideias e partilhando-as com os outros a fim de obter decisões concretas.*

A capacidade que um líder tem em respeitar e responder às suas próprias necessidades, mostra a sua capacidade em respeitar e responder às capacidades de quem lidera.

8 Sugestões para Dinâmicas de Grupo com Sucesso

- × Conhecer o grupo, o seu potencial e fragilidades enquanto equipa
- × Perceber qual o momento mais adequado para a dinâmica
- × Adaptar as dinâmicas de grupo ao contexto e objetivos
- × Ter em conta as possíveis limitações físicas e/ou emocionais de cada um dos membros do grupo
- × Dinamizar de forma participativa, incluindo todos os membros do grupo
- × Ser animado e carismático na dinamização das atividades
- × Recolher *feedback* dos participantes
- × Fazer o *debriefing* da dinâmica, para uma maior consolidação das reflexões





Tudo o que precisas de saber para motivar a tua equipa

CAPÍTULO II: Caderno de Dinâmicas



**“O talento vence jogos,
mas só o trabalho
em equipa vence
campeonatos.”**

Michael Jordan

SELEÇÃO DE EMPREENDEDORES

Cada pessoa é única e especial, e, por isso, todos têm potenciais e fragilidades que podem, seguramente, interferir, positiva ou negativamente, na dinâmica de uma equipa.

Assim, nesta secção encontrarão dinâmicas que poderão ser utilizadas no processo de recrutamento e seleção de colaboradores, que permitirão analisar qual o potencial do candidato, bem como fragilidades e características pessoais e profissionais, por forma a perceber se faz sentido, ou não, inserir este candidato no contexto grupal.

03H30

Público-Alvo: candidatos a posto de trabalho, em contexto de entrevista.

Duração: 10 minutos.

Número de Pessoas (mín e máx): 1.

Local de realização: sala de reuniões.

Objetivos: perceber a capacidade de observação, eficiência e raciocínio lógico do candidato em entrevista.

Materiais e HR: entrevistador, folha, caneta e calculadora.

Descrição da Atividade

Durante uma entrevista, ter um momento oportuno para questionar o candidato:

Qual o ângulo dos ponteiros do relógio às 15h30?



RESPOSTA: 75°

EXPLICAÇÃO: o ângulo entre os ponteiros às 3h faz 90°. A cada hora, o ponteiro das horas movimenta-se 30°, portanto, às 3h30, o ponteiro das horas já se terá deslocado 15°. Assim, aos 90°, que faria se o ponteiro das horas não se movimentasse, temos de retirar 15°, fazendo um total de 75°.

Outros contextos de aplicação

Esta atividade pode ser utilizada em grupo (até 10 pessoas), em contexto de debate ou de desafio, como dinâmicas de:

- × **Espírito de Equipa**
- × **Comunicação**
- × **Avaliação de Necessidades e Potencial**



DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

DINAMITE

Avaliar no grupo a forma como trabalham em equipa, comunicam e assumem a responsabilidade e o espírito de equipa.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, grupos de candidatos em fase de recrutamento.

Duração: 30 minutos (min).

Número de Pessoas: 6 a 20.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor* que permita movimento.

Materiais e RH: gestor de atividade, fita adesiva de papel, anexo da atividade.

Descrição da Atividade

O gestor da atividade deverá desenhar no chão, com a ajuda da fita adesiva, um campo no formato 10x8.

O jogo é apresentado aos participantes da seguinte forma:

- ✱ **Terão agora de fazer a travessia deste campo de guerra, tentando descobrir qual o atalho que vos permitirá atravessar o campo sem que passem pelas dinamites enterradas no terreno.**

Os participantes terão de colocar-se em fila indiana e colocar as mãos nos ombros no colega da frente. O gestor da

atividade terá um itinerário (como o exemplo do anexo da atividade) que o grupo terá de fazer.

O grupo terá de avançar no campo, quadrado a quadrado, decidindo, em equipa, qual a travessia que será mais segura para a equipa. Podem andar para a frente e para os lados, mas nunca na diagonal.

Cada vez que avançarem no campo pelos quadrados corretos, o gestor da atividade confirma que podem avançar em segurança. Se avançarem para um quadrado com dinamite, o gestor da atividade fará **"BOOMM!"**.

Quando a equipa errar o quadrado em segurança, terá de voltar ao início do campo e começar de novo.

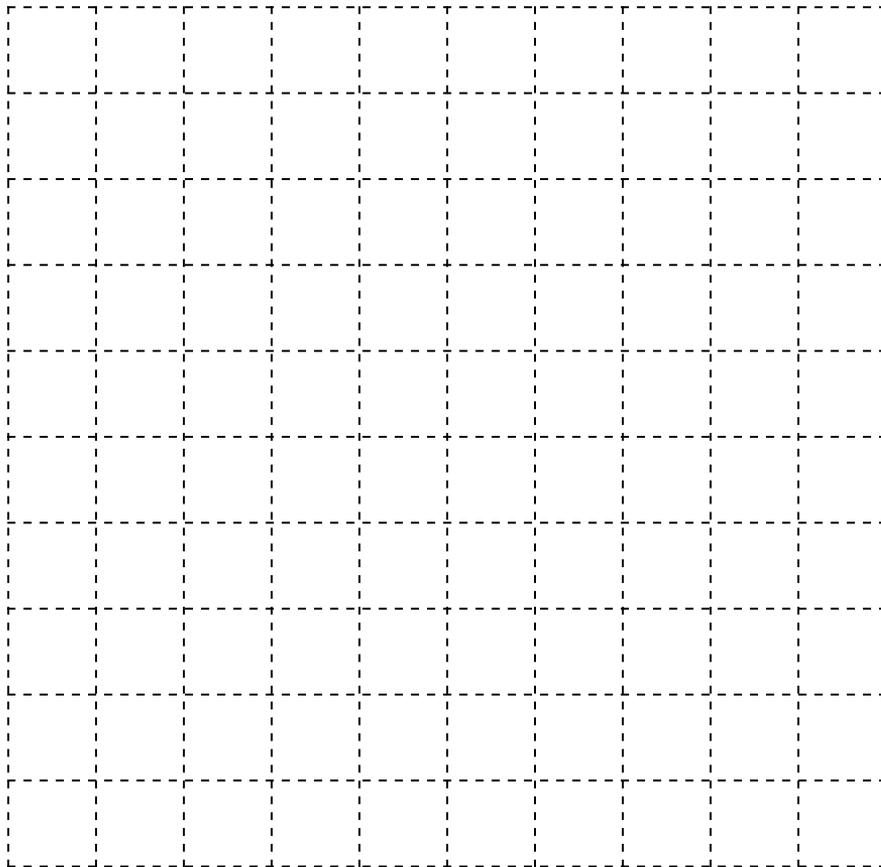
A dinâmica termina quando toda a equipa conseguir atravessar o campo em segurança.



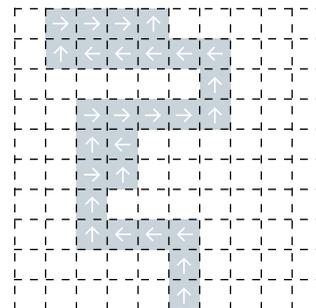
NOTA: O gestor da atividade pode, ou não, indicar qual o primeiro quadrado seguro, de modo a que o jogo inicie com mais fluidez.

Por outro lado, o campo pode ser maior, ou mais pequeno, em função da dimensão do grupo. No entanto, é importante que o grupo caiba todo dentro do campo, isto é: se o grupo tiver 6 pessoas, é importante que o percurso tenha, pelo menos, 8 quadrados. Se o grupo tiver 10 pessoas, é importante que o percurso tenha, pelo menos 12 quadrados, e assim sucessivamente.

Esquema para o Exercício “DINAMITE”



Esquema
(exemplo)



PERDIDOS NO MAR

Avaliar o trabalho em equipe, a comunicação e a capacidade argumentação.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 30 minutos.

Número de Pessoas (min e máx): grupos de 5.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*.

Materiais e RH: lista de objetos e canetas.

Descrição da Atividade

Os participantes devem considerar que estão numa viagem num navio, no Oceano Atlântico. Após um incêndio, de origem desconhecida, grande parte do navio ficou destruída, ficando ao sabor das ondas, havendo o risco de afundar. A localização do navio é incerta, porque o equipamento de navegação foi destruído. Estarão a cerca de cinco mil quilómetros de terra.

Os participantes recebem uma lista de 15 objetos que permaneceram intactos.

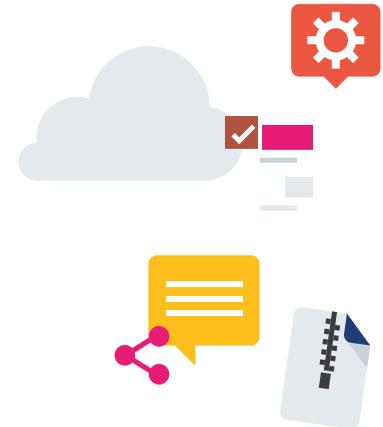
Além dos 15 objetos da lista, os participantes têm um bote com remos e os seus objetos pessoais (dinheiro em notas, fósforos e cigarros). O bote tem espaço suficiente para levar o grupo de participantes e todos os objetos.

O objetivo é que os participantes enumerem os 15 objetos por ordem de importância para a sobrevivência, equivalendo o 1 ao mais importante e o 15 ao menos importante.

Após cada grupo chegar a um consenso, deverá apresentar as suas conclusões aos restantes, assim como o raciocínio lógico.



NOTA: não deverão ser discutidas ideias individuais, os participantes não deverão mudar de ideias só para evitar conflitos e as decisões não deverão ser tomadas por meio de votos ou negociação.



Esquema para o Exercício “**PERDIDOS NO MAR**”

Sextante

Espelho para barbear

Garrafão de 20 litros de água

Rede de mosquitos

Caixa com alimentos

Mapa do Oceano Atlântico

Coletes salva-vidas

10 litros de mistura de óleo e gás

Repelente de tubarões

Rádio transmissor

2 metros quadrados de plástico opaco

1 litro de rum

5 metros de corda de *nylon*

2 caixas de chocolates

Equipamento de pesca

DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

PRATO PREFERIDO

Público-Alvo: candidatos a posto de trabalho, em contexto de entrevista.

Duração: 10-20 minutos.

Número de Pessoas (mín e máx): 1.

Local de realização: sala de reuniões; deverão estar presentes apenas os intervenientes.

Objetivos: perceber capacidade de organização e método do candidato, assim como se é minucioso e atento aos detalhes.

Materiais e RH: entrevistador.

Descrição da Atividade

O candidato será questionado sobre qual o seu prato preferido. Após indicá-lo, é questionado para que descreva passo a passo a confeção do mesmo e mencione todos os ingredientes.

Pode ser dado algum tempo para pensar (caso solicite, ou demore a iniciar a resposta), de modo a organizar as ideias, sendo este comportamento também alvo de avaliação.

Podem ser colocadas questões sobre os detalhes que possam não ficar explícitos. Caso a questão seja relacionada com algum passo/ingrediente em falta, essa deverá ser colocado no final.

Outros contextos de aplicação

Outras questões com o mesmo objetivo:

× **Descreva a sua rotina diária desde que acorda até chegar ao trabalho**

Neste caso, deve ter-se em conta outro tipo de por-menores, nomeadamente o levantar, trancar a porta, colocar o cinto no carro, abrir a porta do escritório, entre outros.



DINÂMICAS DE QUEBRA GELO (ICE BREAKERS)

Numa fase inicial de contacto com o grupo, os diferentes elementos encontram-se em observação dos colegas, do meio que o rodeia e na expectativa do que irá acontecer de seguida.

Os Quebra-Gelo servem, assim, e tal como o nome indica, para quebrar esta resistência inicial, deixando as pessoas mais confortáveis no meio onde estão e, preferencialmente, mais motivadas à partilha e participação ativa no contexto grupal.

É importante salientar que a dinâmica de abertura, seja de uma reunião, formação ou evento, deve ser ajustada, sempre, ao público que temos e à finalidade que levou a reunião das pessoas em causa.

**“Se derem oportunidades
e investirem em boas
pessoas, elas florescem.”**

Jorge Paulo Lemann



DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

QUEM SOMOS EU?

Ter consciência da individualidade de cada um, identificar os pontos comuns e promover o respeito dentro das equipes.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 30 minutos.

Número de Pessoas (min e máx): 5 a 20.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, que permita o movimento dos participantes.

Materiais e RH: papéis e canetas de diversas cores.

Descrição da Atividade

Cada participante deverá ter um papel e uma caneta de cor (se possível, uma cor diferente por pessoa).

Na folha estará desenhada uma estrela, ou poderá ser pedido a cada participante que desenhe a sua própria estrela.

A estrela será uma representação da identidade de cada um, sendo cada ponta uma característica pessoal.

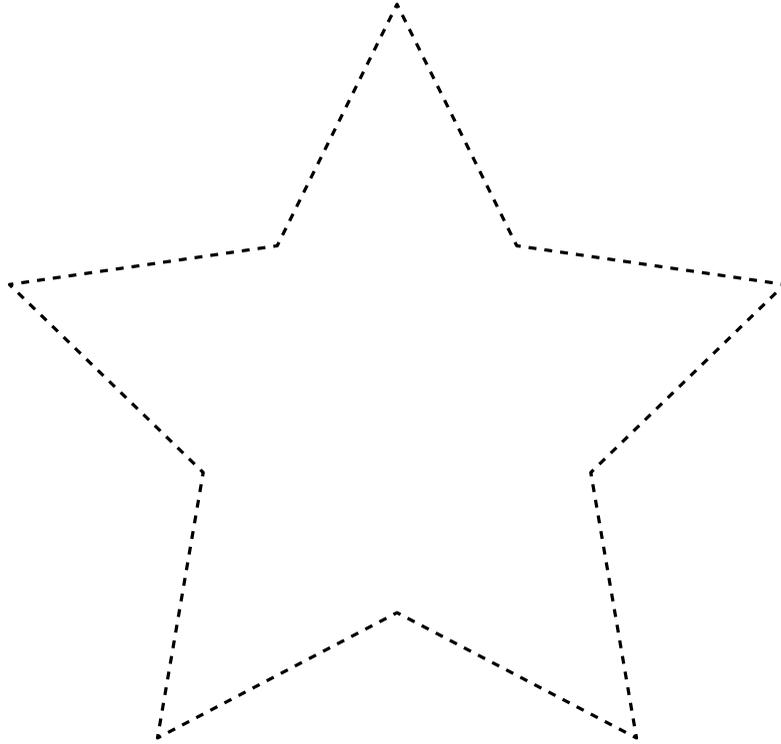
Após cada um fazer a sua própria estrela, deverão comparar as estrelas com cada um dos restantes elementos. Caso tenham pontos em comum, assinam esse mesmo ponto do outro.

Depois de todos compararem as estrelas, será feita uma avaliação conjunta sobre a individualidade de cada um e as características que têm em comum.



NOTA: As características a escrever podem estar previamente definidas (por exemplo: nome, idade, formação, personalidade, desporto, passatempo, coisas que gostam, coisas que não gostam), ou podem ser definidas pelos participantes no início da atividade.





SALVE-SE COM UM ABRAÇO

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 10-20 minutos.

Número de Pessoas (mín e máx): 12-36.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, que permita o movimento das pessoas pela sala.

Objetivos: deixar as pessoas confortáveis dentro do grupo; promover o primeiro contacto entre as pessoas; proporcionar uma pausa com movimento físico.

Materiais e RH: entrevistador, balões.

Descrição da Atividade

Para cada 12 pessoas, existirá um balão cheio. Esses balões serão atribuídos a pessoas diferentes, que funcionará como objeto de ataque. Quem tiver balão terá de tocar com ele no peito dos colegas sem balão, sendo que passará essa pessoa a ser responsável por ele.

As pessoas que não tiverem balão terão de escapar e, para que não sejam tocadas com o balão, terão de abraçar alguém no grupo que também não tenha. Os abraços são a pares.

Esta atividade não tem duração exata, uma vez que não existe um resultado final. O gestor da atividade deverá observar o grupo e perceber qual o momento ideal para concluir.

Outros contextos de aplicação

- × Esta atividade também poderá ser usada como *Energizer*.
- × Poderá ser realizada com mais pessoas, dependendo das idades e do contexto de aplicação.



REBUÇADOS

Constituir equipas para as atividades.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 10 minutos.

Número de Pessoas (mín e máx): 10-100.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*.

Materiais e RH: rebuçados de várias cores – número de cores equivalente ao número de equipas a definir

Descrição da Atividade

Esta dinâmica pode ser utilizada no início de qualquer atividade que implique a constituição de equipas.

O dinamizador da dinâmica distribui rebuçados de várias cores por todos os participantes. Os rebuçados devem ter o mesmo de número em cada uma das cores.

Posteriormente, pede aos participantes que formem equipas, sem lhes dizer qual é o critério.

Os participantes decidem como querem constituir equipas, chegando à conclusão que poderá ser através da cor dos rebuçados que lhes tinham sido dados anteriormente.

Poderá ser uma equipa por cada cor ou cada equipa conter um rebuçado de cada cor.



NOTA: Os rebuçados podem ser substituídos por balões ou pedaços de papel de várias cores.

DINÂMICAS DE CONHECIMENTO

As dinâmicas de apresentação deverão ocorrer, essencialmente, quando o grupo ainda não se conhece ou existe a integração de uma pessoa nova. É importante salientar que todos os elementos do grupo deverão ser parte ativa na dinâmica de apresentação, dando a possibilidade de os elementos novos também ficarem a conhecer os outros elementos que já faziam parte do grupo.

Outro objetivo de aplicação destas dinâmicas poderá ser para aprofundar o conhecimento entre os colegas e estreitar relações entre eles, criando um ambiente de conforto e segurança entre todos os elementos.

**Conhecerem-se é o início,
permanecerem juntos
é um progresso e trabalhar
em equipa é o sucesso.”**

Henry Ford



A TEIA

Público-Alvo: grupos de colaboradores, grupo de formandos.

Duração: 10 - 30 minutos.

Número de Pessoas (min e máx): 10 - 25.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, com espaço suficiente para que o jogo se realize com as pessoas de pé.

Objetivos: introduzir o início de alguma atividade (formação, reunião, acolhimento, visitas), promovendo o contacto com os colegas e a partilha de conhecimento e características pessoais.

Materiais e RH: gestor da atividade, novelo de tecido.

Descrição da Atividade

O grupo será colocado em roda. A ideia será que cada um partilhe informações de acordo com as questões colocadas pelo gestor da atividade, que são definidas *a priori*.

O primeiro a começar terá de segurar a ponta do novelo e responder às perguntas predefinidas. As questões poderão ser, por exemplo:

- ✗ **Nome, local de residência, expectativas para a formação/novo emprego**
- ✗ **Nome, função, o que pretende oferecer e receber**
- ✗ **Nome, área de estudo, para onde gostaria de viajar**
- ✗ **Nome, idade, o que nunca seria capaz de fazer**



NOTA: todas as questões poderão ser personalizadas de acordo com os objetivos específicos do contexto em que a dinâmica será utilizada.

Quando terminar, a pessoa que tem o novelo terá de o atirar para outra pessoa na roda (essa pessoa não pode ser alguém que esteja ao seu lado).

A segunda pessoa irá agarrar o novelo e responder também ela às questões. Quando terminar, terá de segurar o fio, fazendo um gancho com o dedo, e atirar o novelo para a pessoa seguinte.



Quando o novelo tiver passado por todos e todos tiverem respondido, o jogo termina.

O gestor da atividade pode aproveitar este momento para refletir sobre aquilo que foi dito e fazer a ponte para o que irá acontecer a seguir.

Outros contextos de aplicação

Esta dinâmica pode, também, ser usada como dinâmica de quebra-gelo, integrando as duas vertentes numa só dinâmica.

DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

BINGO

Público-Alvo: grupo de colaboradores que não se conheçam, ou que ainda se conheçam pouco.

Duração: 30 minutos - 2 horas.

Número de Pessoas (mín e máx): 20 - 100.

Local de realização: sala grande ou espaço *outdoor* com dimensão suficiente para o número de pessoas a considerar; ideal em momentos de convívio, hora de almoço, acolhimento de novos colaboradores ou de encontros de equipas.

Objetivos: promover o contacto com os (novos) colegas e o conhecimento entre todos.

Materiais e RH: gestor da atividade; modelo de bingo (em anexo à ficha técnica) e canetas (em quantidades suficientes para o número de pessoas a considerar).

Descrição da Atividade

Cada colaborador tem uma caneta e uma folha de jogo (anexo).

As regras serão análogas às do jogo do Loto: terão de encontrar a informação das diferentes afirmações da folha de jogo junto dos novos colegas, recolhendo a sua assinatura junto da mesma com a qual se identifica.

Todas as assinaturas deverão corresponder a pessoas diferentes, pelo que cada pessoa só poderá assinar numa informação em cada colega.

O primeiro a conseguir completar toda a folha terá de gritar “bingo”, e receberá o prémio.

O vencedor terá de falar sobre todas as pessoas das quais recebeu informação, pelo que o gestor da atividade poderá colocar questões como:

- × **“Não sou português” - qual é a nacionalidade?**
- × **“Tenho 2 licenciaturas” - quais?**



NOTA: O anexo que se segue é um modelo que como o jogo pode ser organizado. Todas as afirmações poderão ser retiradas, alteradas e acrescentadas, tornando-se personalizada à empresa e área de atividade da organização.

Esquema para Exercício “BINGO”

Find a Match!



Nome: _____

Empresa: _____

tenho 2 filhos			tenho 2 licenciaturas		Sei falar mais de 4 línguas diferentes
		gosto de fazer surf			
	gostava de ir ao México			tenho menos de 30 anos	
não sou português				já integrei equipas multidisciplinares	
		é o meu primeiro emprego			
	já trabalhei fora do país		sou alentejano		nunca saí da Europa

CAÇA À ASSINATURA

Promover o contacto entre grupos que não se conhecem.

Público-Alvo: grupo de colaboradores que não se conhecem, ou ainda se conheçam pouco.

Duração: 30 minutos.

Número de Pessoas (mín e máx): mínimo 15.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, que permita o movimento dos participantes.

Materiais e RH: cartões das assinaturas e canetas.

Descrição da Atividade

Cada participante terá um cartão de assinaturas que contém espaços para indicar o nome, a área de formação, uma curiosidade e a assinatura dos colegas.

Os participantes devem rodar pelos restantes colegas para recolher as informações de forma a preencher todo o cartão.

O último espaço corresponde às informações do próprio participante.

O primeiro participante a terminar um cartão deverá dizer “Cacei todas as assinaturas!”, e a primeira parte da atividade termina.

Na segunda parte da atividade, o dinamizador deverá pedir ao participante que terminou primeiro que apresente os colegas dos quais recolheu as assinaturas e a si próprio.



NOTA: Cada participante pode ter mais do que um cartão de assinaturas, caso se pretenda que contactem com um maior número de colegas.



Esquema para Exercício “CAÇA À ASSINATURA”

nome:	nome:	nome:	nome:
área de formação:	área de formação:	área de formação:	área de formação:
curiosidade:	curiosidade:	curiosidade:	curiosidade:
ass:	ass:	ass:	ass:
nome:	nome:	nome:	nome:
área de formação:	área de formação:	área de formação:	área de formação:
curiosidade:	curiosidade:	curiosidade:	curiosidade:
ass:	ass:	ass:	ass:
nome:	nome:	nome:	nome:
área de formação:	área de formação:	área de formação:	área de formação:
curiosidade:	curiosidade:	curiosidade:	curiosidade:
ass:	ass:	ass:	ass:
nome:	nome:	nome:	o meu nome:
área de formação:	área de formação:	área de formação:	a minha área de formação:
curiosidade:	curiosidade:	curiosidade:	uma curiosidade sobre mim:
ass:	ass:	ass:	ass:

DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

SPEED DATING

Proporcionar o primeiro contacto entre o grupo de participantes, quebrando o gelo, para que se possam conhecer e tirar as primeiras impressões.

Público-Alvo: grupo de colaboradores; grupo de formandos; público em geral.

Duração: 15 minutos* (min).

Número de Pessoas (min): 20 (sempre número par).

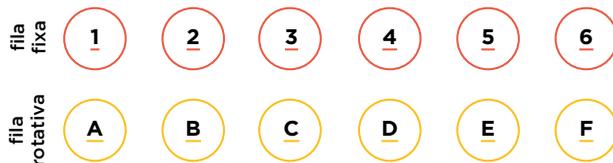
**Contabilizar 2 minutos de explicação + 1 minuto por cada 2 participantes.*

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, amplo e com boa acústica.

Materiais e RH: gestor de Atividade, apito, animador de apoio extra (a cada 50 pessoas).

Descrição da Atividade

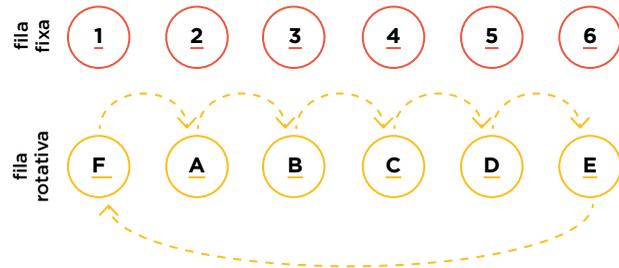
Os participantes serão divididos em dois grupos e em duas filas, tal como a imagem seguinte:



A ideia será que o participante 1 possa conversar com o participante A, e assim sucessivamente. Cada par, assim constituído, poderá conhecer-se e partilhar coisas sobre si durante 1 minuto.

Passado esse minuto, o gestor da atividade soará o apito e os participantes da fila rotativa farão a primeira rotação.

O número de rotações deverá corresponder ao número de pares em conversação.



NOTA: Em grupos de grande dimensão (mais de 80) não se justifica fazer no número total de rotações (40), para não tornar a atividade aborrecida. Assim, neste contexto bastará fazer cerca de 16 rotações, o que perfaz um total de cerca de 20 minutos para a atividade.

RETRATO

Primeiro contacto com os colegas. Quebrar o gelo entre os elementos que ainda não se conhecem.

Público-Alvo: grupo de colaboradores; grupo de formandos; grupo de animadores.

Duração: 15-30 minutos.

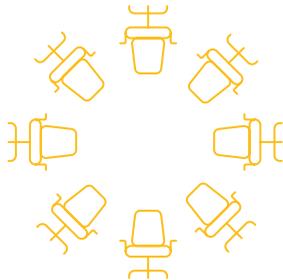
Número de Pessoas: 6-20 (sempre em número par).

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*.

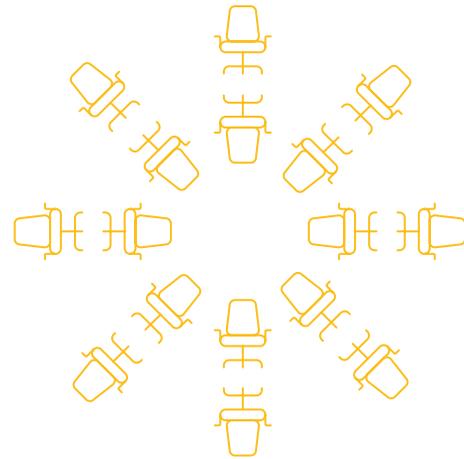
Materiais e RH: gestor de atividade, cadeiras (em número igual ao número de participantes); folhas e canetas de cores diferentes (em número igual ao número de pares).

Descrição da Atividade

Metade das cadeiras serão dispostas em círculo, com as costas viradas para o centro.



A outra metade deve formar um outro círculo, de maior dimensão e a envolver o círculo mais pequeno, de modo a que fiquem sempre duas frente a frente.



De seguida os participantes são distribuídos pelas cadeiras.

Aos que ficam na roda exterior, serão dadas uma folha e uma caneta (todas de cores diferentes). Deverão iniciar a desenhar o retrato da pessoa que está à sua frente, durante um minuto.

Após esse minuto, deverão deixar a folha em cima da cadeira, levar a caneta consigo e avançar para a cadeira à sua direita.

DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

Assim que estejam no novo posto, deverão continuar o retrato da pessoa que têm à sua frente, com a sua própria caneta, na folha iniciada pelo colega anterior. Passado um minuto, trocam novamente de lugar, avançando para a cadeira à sua direita.



No final, os da fila interior terão os seus retratos feitos e poderão, com todo o grupo, discutir se se identifica com o desenho.

De seguida, inverte-se o grupo para que todos possam ter um retrato no final.



NOTAS: Em grupo pequenos, terão de dar mais do que uma volta a todos os retratos de modo a que os possam terminar

Ainda que alguns retratos terminem antes dos outros, há sempre pormenores que podem ser acrescentados para melhorar o retrato, pelo que os participantes devem ser incentivados a acrescentar o seu valor.



CAIXA DE OBJETOS

Apresentação e primeira partilha de informações sobre os participantes. Identificação de características pessoais que refletem o potencial e as expectativas de cada elemento.

Público-Alvo: grupo de colaboradores; grupo de formandos; grupo de animadores.

Duração: 10 (1 minuto e 30 segundos por participante).

Número de Pessoas (min): 5.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*.

Materiais e RH: gestor de atividade, caixa com objetos (em número superior ao número de participantes).

Descrição da Atividade

Será disponibilizada uma caixa de objetos ao grupo. Estes objetos poderão ser de qualquer categoria (poderão encontrar inspiração no anexo da atividade).

O gestor da atividade incentiva a que cada participante retire um objeto que caracterize a forma como se sente na sessão (formação, *bootcamp*, reunião, entre outras).

De seguida, o grupo é colocado em roda e, aleatoriamente, cada um poderá apresentar-se e explicar porque escolheu o objeto.



NOTAS: O gestor da atividade poderá colocar questões para aprofundar o potencial identificado ou se considerar a justificação interessante ao contexto da sessão.

Os objetos da lista disponibilizada poderão ser utilizados na íntegra ou apenas uma parte deles. Podem também ser utilizados objetos que não estejam nela mencionados, se o gestor da atividade considerar que fazem sentido.

Esta atividade pode ser utilizada para recolher outro tipo de informações, dependendo do objetivo que o gestor da atividade pretender, por exemplo, um objeto:

- × **Que o caracterize**
- × **Que reflita das suas expectativas para a sessão**
- × **Que simbolize o motivo de ter vindo**
- × **Que mostre o que pretende na reunião**
- × **Que considerem importante trazer/fazer na sessão**

Lista de Objetos

- × Caneta
- × Marcador colorido
- × Post-its
- × Clips
- × Fita porta-chave
- × Badge
- × Estojo
- × Saco de pano
- × Chapéu
- × Colar de flores
- × Lanterna
- × Chave de carro
- × Telemóvel
- × Óculos
- × Livro
- × Caderno
- × Cachecol
- × Chinelo
- × Rato computador
- × Auscultadores
- × T-shirt da empresa
- × Garrafa
- × Dossier
- × Elásticos
- × Moldura
- × Espelho
- × Caixa
- × Apontador
- × Relógio
- × Carregador



DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

BRASÃO

Promover a apresentação individual ao grupo.

Público-Alvo: grupo de colaboradores que não se conheçam bem.

Duração: 20 minutos.

Número de Pessoas (mín e máx): 5 a 20.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*.

Materiais e RH: papéis e canetas.

Descrição da Atividade

Cada participante irá receber uma caneta e um brasão ou uma folha em branco para que desenhem o seu próprio brasão.

Além de escreverem o nome na parte superior (1) e o lema de vida na parte inferior (6), deverão representar, em formato de desenho:

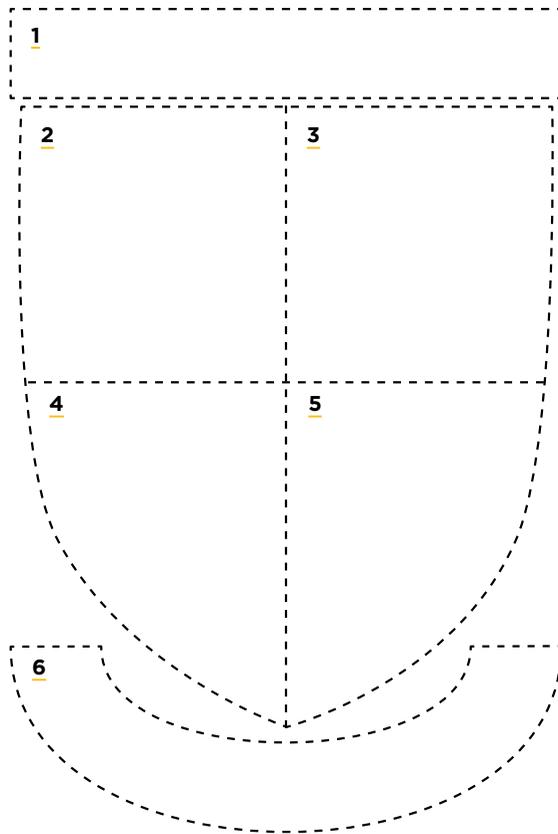
- × **(2) quem é que são**
- × **(3) o que mais valorizam na vida**
- × **(4) o que mais gostam de fazer**
- × **(5) o que pretendem alcançar no futuro**



NOTA: as questões a colocar podem ser adequadas ao nível de conhecimento entre o grupo.



Esquema para Exercício "BRASÃO"



ENERGIZERS

Aquando de um evento, ou formação intensiva, por exemplo, a motivação e capacidade de foco dos diferentes elementos do grupo irá começar a reduzir, havendo a necessidade de uma pausa e desvio de atenção para algo que nada tenha a ver com os objetivos do trabalho que está a ser desenvolvido.

Nestas alturas, e para que a pausa não se torne um momento de desconcentração e de baixa de produtividade, os *energizers* vêm dar, tal como o nome indica, uma energia extra, estimulando os elementos do grupo para uma atividade, normalmente física, mas não exaustiva, que lhes permita ficar mais ativo, aumentando a capacidade de foco.



ANDAR A CAVALO

Incentivar ao movimento para energizar o grupo e captar a atenção. Ideal para um início de sessão, intervalo ou final de sessão.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, grupo de animadores.

Duração: 1 minuto (explicação) + 10 minutos (realização).

Número de Pessoas (min): 5.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, em anfiteatro ou espaço amplo para fazer uma roda.

Materiais e RH: gestor de atividade.

Descrição da Atividade

O gestor da atividade pode iniciar por perguntar se alguém gosta de andar a cavalo, criando ligação para a dinâmica. Todos devem estar de pé e com as pernas ligeiramente curvadas, para que possam bater com as mãos nas pernas e simular o som do cavalo a andar.

Durante a viagem, o gestor da atividade pode indicar diferentes obstáculos para o percurso, a saber:

- × **Curva à Esquerda**
- × **Curva à Direita**
- × **Caminho de Pedras**
- × **Casca de Banana**

- × **A menina do pão**
- × **Está a passar a nossa alma gémea**
- × **Um tronco de árvore no chão**
- × **Um tronco de árvore tombado**



NOTAS: As frases podem ser repetidas várias vezes ao longo da dinâmica desde que apresentem uma lógica de acontecimentos.

A cada frase existe uma “coreografia” específica. O vídeo desta coreografia pode ser visualizado no canal dos Territórios Criativos, na *playlist* “Dinâmicas de Grupo”.

Esta dinâmica exige do gestor de atividade uma boa projeção de voz e resistência respiratória, uma vez que estará a realizar ao mesmo tempo que os participantes e terá como fatores de dificuldade o cansaço e o barulho das mãos do grupo. Para facilitar o processo, poderá ser fornecido um microfone de pala ao gestor da atividade.

BOLA RÁPIDA

Procurar constantemente novas soluções de melhoria e perceber que existe sempre, mesmo quando já parece impossível, uma forma de fazer melhor ou de resolver um problema.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 15 minutos.

Número de Pessoas (min e máx): 5 a 16.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, que permita o movimento dos participantes.

Materiais e RH: bola e cronómetro.

Descrição da Atividade

Os participantes devem estar em círculo e o dinamizador da atividade irá cronometrar cada volta que a bola dá pelo grupo.

Na primeira volta fica definida a ordem pela qual a bola irá passar, sendo que só pode passar por cada participante uma vez, até voltar a quem a tinha inicialmente.

Existem 3 regras fundamentais:

- × **A bola nunca pode cair no chão, se cair começam de novo;**
- × **A bola tem sempre de seguir o circuito definido na primeira volta;**

- × **Quando um participante toca na bola nenhum outro pode estar a tocar.**

Quando o circuito estiver dominado, o objetivo seguinte é repeti-lo, mas aumentando a velocidade, sendo o tempo cronometrado.

Os participantes devem ser informados sobre o tempo que demoram, sendo questionados se “conseguem fazer melhor?”.

Os tempos serão melhorados e será adquirida experiência. Quando já não for possível reduzir o tempo, os participantes devem ser questionados se “Não há nada que possam fazer para melhorar? O quê?”.

Podem trocar de posições, colocando-se lado a lado com a pessoa a quem têm de entregar a bola, segundo o circuito definido, pois as regras não obrigavam a que se mantivessem no mesmo sítio, ou aproximarem-se mais uns dos outros.

O objetivo é irem introduzindo várias técnicas para que possam trabalhar em equipa numa ótica de melhoria contínua, reduzindo sempre o tempo indicado pelo cronómetro.

Deverá ser reforçada a ideia de que, cada vez que julgarem impossível fazer melhor, com um pouco de criatividade e de vontade de procurar soluções, acabarão sempre por conseguir melhorar.

BUGALLOO

Incentivar ao movimento para energizar o grupo e captar a atenção. Ideal para um início de sessão, intervalo ou final de sessão.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, grupo de animadores.

Duração: 10 minutos

Número de Pessoas (min): 5.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, em anfiteatro ou espaço amplo para fazer uma roda.

Materiais e RH: gestor de atividade.

Descrição da Atividade

Os participantes devem estar em roda ou num auditório.

O gestor da atividade dinamizará esta atividade em forma de música, sendo que a cada fala do mesmo o grupo deve responder, de acordo com o seguinte guião:

GA - One, two, three, four!

P - Five, six, seven, eight!

GA - Let me see your bogaloo!

P - What did you saaaayyy?!

GA - I said: let me see your bogaloo!

P - What did you saaaayyy?!

GA - I said:

TODOS - Bo-galoo, bo-bo-galoo, UH!
(2 vezes)

O ritmo é produzido com diferentes personagens e com diferentes coreografias para cada uma. A dinâmica será tão longa quanto o número de personagens que o gestor da atividade decidir incluir.

A dinamização desta atividade pode ser visualizada no canal do youtube dos Territórios Criativos, na *playlist* "Dinâmicas de Grupo".



NOTAS: Podem ser dadas outras personagens além do bogaloo, adaptando ao contexto de dinamização. (ex: Michael Jackson)

PEITO, ESTALA, PALMA

Incentivar ao movimento para energizar o grupo e captar a atenção. Atividade em equipa (grande grupo) que proporciona momento de interação e criação de algo em grupo. Ideal para um início de sessão, intervalo ou final de sessão.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, grupo de animadores.

Duração: 10 minutos (explicação) + 2 minutos (realização).

Número de Pessoas (min): 5.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, em anfiteatro ou espaço amplo para fazer uma roda.

Materiais e RH: gestor de atividade.

Descrição da Atividade

A atividade consiste na percussão de um ritmo, ao mesmo tempo que verbalizamos o gesto correspondente:

- × **Peito** – bater com as duas mãos no peito
- × **Estala** – estalar os dedos das duas mãos
- × **Palma** – dar uma palma

Percebendo ao que corresponde cada palavra, pode, então, explicar-se o ritmo da percussão:

Peito, Estala, Palma

Pe-peito, Estala, Palma

Estala, Peito, Estala, Palma

Pe-peito, Estala - xxxxxxxxxx

Bis

Assim que a dinâmica seja decorada pela maioria do grupo, pode ser dinamizada em explicação, em qualquer momento.

A dinamização desta atividade pode ser visualizada no canal do youtube dos Territórios Criativos, na *playlist* “Dinâmicas de Grupo”.



NOTAS: À medida que esta aprendizagem fica mais consolidada no grupo, o ritmo pode ser acelerado e ser dada uma ligeira musicalidade ao ritmo.



Versão 2.0 | O grupo pode apenas fazer em silêncio. Esta versão tem um grande impacto no grupo, porque é sentida a união de fazer algo em conjunto com tantas pessoas ao mesmo tempo.

DINÂMICAS DE CONFIANÇA

Como já vimos no enquadramento teórico, a forma de liderar um grupo prende-se também em perceber qual o potencial e fragilidades de cada elemento.

Assim, estas dinâmicas visam aumentar a confiança individual dos diferentes elementos do grupo, bem como a segurança na equipa onde se inserem, por forma a que os diferentes membros se sintam mais confortáveis em arriscar e dar a sua opinião, tendo uma participação ativa no desenvolvimento dos projetos.

**“Criatividade é permitir
que se cometam erros.
Arte é saber que erros se
devem manter.”**

Scott Adams



DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

ÀS CEGAS

Exercitar a capacidade de ouvir para que consigam cumprir as atividades propostas.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 15 minutos.

Número de Pessoas (min e máx): grupos de 2.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, que permita o movimento dos participantes.

Materiais e RH: bolas, baldes e vendas.

Descrição da Atividade

Por cada equipa de 2, um participante será vendado e o outro irá orientá-lo, sendo colocado um balde a cerca de 3 metros de ambos.

O objetivo é o participante vendado conseguir acertar com a bola no balde o máximo de vezes possível em cinco tentativas, segundo as orientações do colega.

O participante que está a orientar deverá explicar o que pode ser feito para melhorar os lançamentos.

O grau de dificuldade pode aumentar, colocando o balde a uma maior distância e pedindo aos participantes que rodem sobre si mesmos depois de cada lançamento para que percam a noção de espaço.



CEBOLA

Dinâmica de reflexão para o desenvolvimento do autoconhecimento e da motivação para o crescimento a nível pessoal e profissional.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, grupo de animadores.

Duração: 30 minutos.

Número de Pessoas (min): 10.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, que permita fazer uma roda no chão.

Materiais e RH: gestor de atividade, canetas, folhas laranja, folhas verdes, folhas amarelas, folhas azuis e *post-its* (em número igual ao número de participantes), uma cesta, coluna de som, vídeo do youtube.

Descrição da Atividade

Os participantes serão sensibilizados a refletirem sobre a fase da vida que estão a viver neste momento, considerando quer a vida pessoal, quer profissional. O momento que se segue será de reflexão individual e introspeção, pelo que todas as etapas do jogo deverão ser feitas em silêncio e respeitando o espaço dos restantes colegas.

O gestor da atividade iniciará a atividade, distribuindo as canetas e uma folha de cada cor a cada participante. Não

existem respostas certas nem erradas, pelo que deverão responder às questões colocadas com aquilo que considerarem verdadeiro e de acordo com a sua interpretação, sem colocar dúvidas.

Na primeira folha, a laranja, pede-se que respondam às seguintes questões:

- × **O que gosto de vestir?**
- × **O que gosto de comer?**
- × **Estilo de música que gosto?**
- × **Um hábito que tenho**

Pede-se, agora, para conservarem a folha laranja consigo, e que peguem agora na folha verde. Nesta folha deverão responder às seguintes questões:

- × **O que reparo nos outros?**
- × **Como é a minha vida social?**
- × **Sobre o que falo normalmente com os meus amigos?**

Pede-se, igualmente, que conservem a folha verde consigo e peguem agora na folha amarela. Nesta folha deverão responder às seguintes questões:

- × **Crescer, para mim significa...**
- × **Quais são os meus valores...**
- × **Uma coisa boa em mim é...**
- × **Uma coisa má em mim é...**

DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

À semelhança das anteriores, pede-se que conservem a folha amarela junto das restantes e que peguem agora na folha azul. Nesta deverão responder às seguintes questões:

- × **Daqui a 10 anos vou...**
- × **Eu acredito que ...**
- × **O que nunca irei fazer...**

Terminadas as respostas às questões, pede-se que agora que os participantes embrulhem as folhas pela ordem contrária de resposta. Portanto, devem amachucar a folha azul (como se fosse uma bola), de seguida envolvem a folha amarela na folha azul, a folha verde na folha amarela e a folha laranja na folha amarela. No final, as folhas deverão estar envolvidas como se fossem cebolas, com as diferentes camadas lá dentro.

Cada participante terá de identificar a sua cebola, mas sem escrever qualquer nome seu. Poderão fazer um pequeno desenho que os outros não saibam que é seu, mas que lhe permita identificar a sua própria cebola.

De seguida, os participantes colocarão as cebolas dentro de uma cesta, onde serão misturadas e baralhadas umas com as outras. O gestor da atividade dará agora a oportunidade de que cada um tire uma cebola que não a sua. Não poderão fazer nada com a cebola até que o gestor da atividade dê novas indicações para a continuidade da atividade.

Assim que todos tenham uma cebola que não a sua, o gestor da atividade dará um post-it a cada um e novas indicações: cada participante irá abrir a cebola que tem em mãos com cuidado e ler o que aquela pessoa partilhou com atenção e sem julgamentos.

Assim que tiverem lido, deverão, no *post-it* que lhes foi dado, deixar uma mensagem para a pessoa e colá-la na folha mais interna da cebola, a folha azul. Esta mensagem poderá ser uma consideração sobre a primeira impressão que tiveram sobre a pessoa, um conselho, um elogio. No fundo aquilo que sentirem que devem dizer à pessoa que lhe permita melhorar no seu futuro.

As cebolas deverão, agora, ser novamente embrulhadas pela mesmo ordem, e cada um deverá garantir que o desenho fica visível.

Chegado o último momento da atividade, cada participante terá agora a oportunidade de recuperar a sua cebola e de ler a mensagem que a pessoa secreta lhe escreveu, sem julgamento ou influência de terceiros na sua opinião. A cebola é pessoal e intransmissível, pelo que cada um poderá, ou não, partilhar o que nela consta. Cada um poderá agora refletir sobre a mensagem que recebeu e de que forma isso lhe permitirá melhorar a nível pessoal e profissional no futuro.



NOTAS:

- Deve ser colocada uma questão de cada vez, permitindo ao grupo pensar sobre cada assunto isoladamente, para não influenciar as respostas ou responderem à pressa.
- Sendo esta atividade de caráter introspetivo, algumas pessoas precisam de mais tempo para pensar nas respostas do que outras. Por esse motivo, a atividade poderá prolongar-se no tempo. O gestor da atividade deverá observar o grupo no sentido de

perceber quando todos já responderam e só aí colocar a questão seguinte

- *Deve incentivar o grupo a que respeite o tempo dos restantes colegas, aproveitando esse tempo para pensar na sua resposta.*

- Em grupos pequenos, é comum que as pessoas consigam identificar de quem é a cebola à qual estão a escrever uma mensagem, ou, por outro lado, quem lhes escreveu a mensagem. Para que isso não condicione o objetivo do jogo, o grupo deverá ser alertado a guardar essa informação para si, pois o mais importante não é a quem pertence a cebola ou a mensagem, mas sim o que cada um irá fazer com isso no seu futuro.

- Por outro lado, esta é uma atividade de grande impacto pessoal, uma vez que leva os participantes a refletir sobre aspetos pessoais, sobre os quais poderão nunca ter refletido ou que não se sentem à vontade sequer para pensar. Por este motivo, alguns participantes poderão expressar-se através de comportamentos que criem instabilidade na dinâmica. Assim, o gestor da atividade deverá alertar, as vezes que forem necessárias, para a necessidade de permanecer em silêncio e de respeitar o espaço e o tempo dos restantes colegas.

- Esta é uma atividade que fornece muitas informações ao gestor da atividade, ainda que este nunca chegue a ter acesso à cebola de cada um. Os partici-

pantes irão expressar-se de forma transparente pelo facto de ser uma atividade que lhes permite ter tempo consigo próprios, mostrando como se sentem com as diferentes questões, se estão abertos a este tipo de atividade, que tipo de questões os deixa mais desconfortável, e assim perceber que pontos poderão ser melhorados em cada um dos elementos.



DINÂMICAS DE COMUNICAÇÃO

Uma vez que a maioria dos conflitos relacionados com a equipa são devidos a falhas de comunicação, as dinâmicas que se seguem visam a melhoria da comunicação entre os diferentes elementos grupo, assim como a sensibilização para a importância da comunicação para a melhoria do desempenho dos colaboradores e bem-estar de todos.

“100% dos clientes são pessoas. 100% dos colaboradores são pessoas. Se não entender as pessoas, não entende o negócio.”

Simon Sinek



O TOM DE VOZ

Mostrar como o tom de voz afeta a mensagem que se pretende passar.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 20 minutos.

Número de Pessoas (min e máx): 5 a 16.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, que permita o movimento dos participantes.

Materiais e RH: dois recipientes e pequenos papéis com diferentes frases e entoações e lista com todas as entoações possíveis.

Descrição da Atividade

A atividade tem como base uma lista de frases e uma lista de entoações, que serão escritas em pequenos papéis.

Num recipiente irão ser colocados os papéis com as frases e noutro recipiente os papéis (dobrados) com as entoações.

Um participante retira uma frase e uma entoação e lê a frase com a entoação que lhe saiu, enquanto os outros terão de adivinhar que entoação está a ser utilizada.

Cada frase deverá ser lida com todas as entoações possíveis, para que fique claro como a mesma frase comunica coisas diferentes quando lida de forma diferente.

O dinamizador poderá inventar as frases que pretender, devendo ser adequadas ao público-alvo, por exemplo: amanhã vai estar um dia lindo de sol, mas hoje vai chover a noite toda.

As entoações também podem ser adequadas, por exemplo: zangado, alegre, entusiasmado, nervoso, desanimado, confuso ou confiante.

Os participantes que estão a adivinhar a entoação, devem ter uma lista com todas as possibilidades.

O QUE EU ESTOU A VER

Aperceber-se das diferentes ferramentas de comunicação, sobretudo da voz, gestos e interação. Exercitar a explicação oral e a concentração nos pormenores.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 15 minutos.

Número de Pessoas (min e máx): 5 a 20.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*.

Materiais e RH: papéis e canetas.

Descrição da Atividade

O dinamizador da atividade deverá desenhar uma imagem numa folha e dar a um dos participantes, que poderá ser um dos exemplos apresentados abaixo ou qualquer outra imagem.

Não poderá haver qualquer contacto visual entre o participante a quem será dada a imagem e os restantes.

O desafio é que o participante que está a ver o desenho o descreva ao grupo e os ajude a reproduzi-lo numa folha de papel que cada um tem.

As duas regras fundamentais são:

- × **o grupo não pode interagir com o participante isolado, não podem fazer perguntas, nem qualquer tipo de comentário;**
- × **o participante que está a liderar o processo não pode sair do seu lugar, não pode gesticular, nem ver as expressões ou os desenhos que os colegas vão fazendo. Ou seja, só utiliza a voz.**

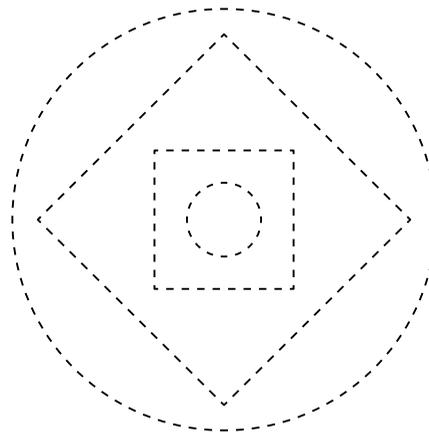
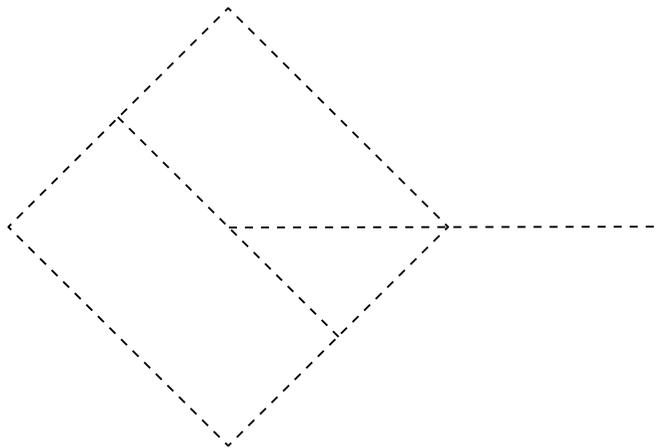
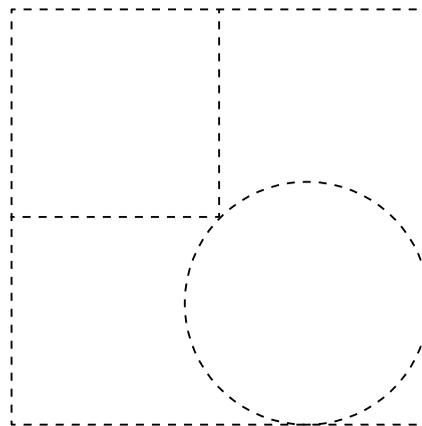
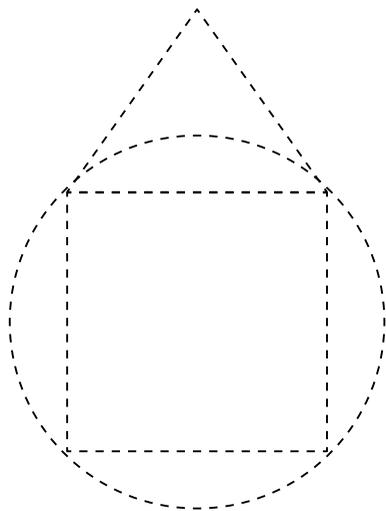
Quando o emissor já tiver feito o seu trabalho de descrição do desenho e não tiver nada a acrescentar, faz uma ronda pelos desenhos dos restantes para que ele próprio possa avaliar o resultado que está a obter com a sua apresentação oral.

Na segunda fase, na qual continua a não ser possível utilizar os gestos (o emissor continua escondido) mas passa a haver interação, perguntas e respostas.

Na terceira fase, são permitidos os gestos.

Ao longo da dinâmica fica bastante claro para todos como é difícil fazer uma descrição apenas oral, a importância dos pormenores numa apresentação, a facilidade com que se criam mal entendidos, a importância da interação com a audiência e de intercalar momentos de apresentação com momentos de escuta, e a importância dos gestos como ferramenta poderosa da comunicação.

Esquema para Exercício "O QUE EU ESTOU A VER"



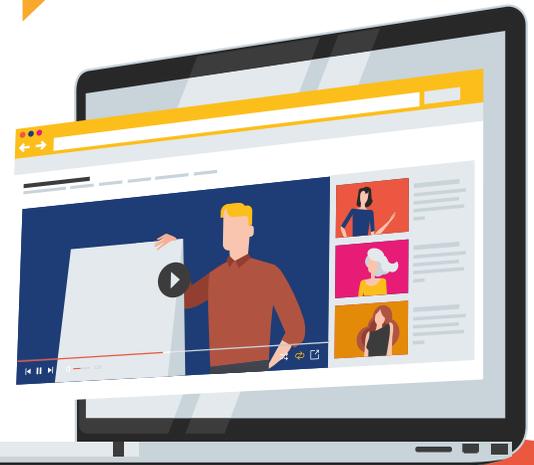
TEAMBUILDING E ESPÍRITO DE EQUIPA

Para que todos os elementos da equipa sigam e caminhem no mesmo sentido para a concretização dos objetivos comuns, as dinâmicas de *teambuilding* vêm dar um *boost* no estreitamento das relações entre os pares.

Neste tipo de dinâmicas, pode ser importante a participação do líder, no sentido de aproximar as chefias dos seus colaboradores, por forma a ganhar a confiança dos mesmos e trabalharem num ambiente de respeito e participação ativa.

**“Se eu vi mais longe,
foi por estar de pé sobre
os ombros de gigantes.”**

Isaac Newton



BOLA RÁPIDA

Procurar constantemente novas soluções de melhoria e perceber que existe sempre, mesmo quando já parece impossível, uma forma de fazer melhor ou de resolver um problema.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 15 minutos.

Número de Pessoas (min e máx): 5 a 16.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, que permita o movimento dos participantes.

Materiais e RH: bola e cronómetro.

Descrição da Atividade

Os participantes devem estar em círculo e o dinamizador da atividade irá cronometrar cada volta que a bola dá pelo grupo.

Na primeira volta fica definida a ordem pela qual a bola irá passar, sendo que só pode passar por cada participante uma vez, até voltar a quem a tinha inicialmente.

Existem 3 regras fundamentais:

- × **A bola nunca pode cair no chão, se cair começam de novo;**
- × **A bola tem sempre de seguir o circuito definido na primeira volta;**

× **Quando um participante toca na bola nenhum outro pode estar a tocar.**

Quando o circuito estiver dominado, o objetivo seguinte é repeti-lo, mas aumentando a velocidade, sendo o tempo cronometrado.

Os participantes devem ser informados sobre o tempo que demoram, sendo questionados se “conseguem fazer melhor?”.

Os tempos serão melhorados e será adquirida experiência. Quando já não for possível reduzir o tempo, os participantes devem ser questionados se “Não há nada que possam fazer para melhorar? O quê?”.

Podem trocar de posições, colocando-se lado a lado com a pessoa a quem têm de entregar a bola, segundo o circuito definido, ou aproximarem-se mais uns dos outros. As regras não obrigam a que se mantenham no mesmo sítio.

O objetivo é irem introduzindo várias técnicas para que possam trabalhar em equipa numa ótica de melhoria contínua, reduzindo sempre o tempo indicado pelo cronómetro.

Deverá ser reforçada a ideia de que, cada vez que julgarem impossível fazer melhor, com um pouco de criatividade e de vontade de procurar soluções, acabarão sempre por conseguir melhorar.

TORRE DE BABEL

Trabalhar a comunicação, o trabalho de equipa, assertividade, escuta ativa, organização e planeamento. Perceber de que modo os participantes interagem entre si, tomam decisões, expõem as suas ideias e trabalham em equipa.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 15 minutos.

Número de Pessoas: 6.

Local de realização: espaço *indoor*.

Materiais e RH: gestor de atividade, uma mesa de apoio de pelo menos 1m², 60 quadrados de cartão (20 de cada cor: branco, azul e vermelho).

Descrição da Atividade

Pretende-se que o grupo construa uma torre. Cada um dos participantes receberá uma folha secreta, que não pode mostrar aos demais, com as instruções de como ela deve ser construída:

× **Participante 1**

A sua torre deve ter quatorze andares de altura

× **Participante 2**

A sua torre deve ser construída com blocos azuis e brancos

× **Participante 3**

A sua torre deve ser construída com blocos azuis, brancos e vermelhos

× **Participante 4**

A sua torre deve conter pelo menos 20 blocos

× **Participante 5**

A sua torre deve ter 3 sequências separada de 3 blocos vermelhos

× **Participante 6**

A terceira linha da sua torre deve ser azul

Os participantes devem assumir esta instrução como sendo a sua ideia/sugestão.



NOTA: nenhuma das instruções impede que as outras se realizem, pelo que o grupo terá de escutar aquilo que todos os colegas têm a dizer para que a torre seja completa conforme as instruções de todos, sem falhas.

AVALIAÇÃO E FEEDBACK

Reconhecemos a importância do *feedback* na gestão de uma equipa, pelo seu carácter construtivo e de cooperação.

Assim, as dinâmicas de avaliação e recolha de *feedback* vêm dar a possibilidade de partilha de opiniões, sem o peso de uma avaliação formal (vista, muitas vezes como pejorativa e ofensiva) e, de um modo direto ou subliminar, todos contribuem para o crescimento pessoal e profissional de cada elemento da equipa.

**“Nenhum de nós é tão
inteligente quanto todos
nós juntos.”**

Warren Bennis



DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

A MÃO

Para um contexto de formação, como sessão de *feedback* final, para avaliar as atividades desenvolvidas.

Público-Alvo: grupo de colaboradores; grupo de formandos; público em geral.

Duração: 30 minutos.

Número de Pessoas (min): 4.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*.

Materiais e RH: papéis e canetas.

Após desenharem a própria mão, deverão preencher com diferentes informações cada “dedo”, conforme o desenho abaixo.

Depois de completarem todos a mão, o dinamizador deverá pedir a cada um que apresente a sua mão ao grupo.



NOTA: as questões colocadas poderão ser alteradas pelo dinamizador da atividade, conforme o público-alvo e a atividade previamente desenvolvida.

Descrição da Atividade

De forma a avaliar atividades previamente desenvolvidas na formação/ reunião/ *bootcamp*/ evento, os participantes deverão ser desafiados a desenhar a própria mão numa folha.



Esquema para Exercício “A MÃO”

O momento da atividade que vão guardar para sempre

Um compromisso que querem fazer com o grupo

O que menos gostaram

O impacto que a atividade irá ter no futuro

O que mais gostaram

NOME

CARTA PARA MIM MESMO

Atividade de autoconhecimento e autoavaliação dos conhecimentos/competências adquiridos, no âmbito das atividades que serão desenvolvidas em formação/ *bootcamp*/ evento.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 45 minutos.

Número de Pessoas (min): 1.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*.

Materiais e RH: envelopes, papéis e canetas.

Descrição da Atividade

Esta dinâmica poderá ser realizada no início de uma atividade de com duração de no mínimo uma semana.

Cada participante recebe um papel, um envelope e uma caneta para escrever uma carta para si mesmo.

Na carta deverá descrever como se sente naquele momento, como imagina que será a iniciativa, quais as suas expectativas sobre o que irá desenvolver, como se imagina após o término da atividade que vai realizar, as relações que irá estabelecer. No fundo, escrever uma carta para o “eu” do futuro, após o término da experiência.

No final da atividade, o dinamizador da atividade deverá enviar as cartas para os participantes ou poderá entregá-las diretamente.

O objetivo é que os participantes recebam as suas próprias cartas e consigam comparar as expectativas que tinham antes de iniciar a atividade e o resultado final da mesma.



NOTAS: dependendo da iniciativa, é estipulado um intervalo de tempo para o envio das cartas aos destinatários. Por exemplo, num estágio de duração de 6 meses, a carta deverá ser escrita antes do início do estágio (ou, máximo, no primeiro dia) e o gestor da atividade deverá entregá-la após o término do estágio. O mesmo acontece numa formação de uma semana, um mês, um *bootcamp* de 3 dias, entre outras iniciativas com grande impacto no crescimento e desenvolvimentos dos participantes.

DIZER BEM PELAS COSTAS

Dinâmica de avaliação pessoal e de finalização de sessões. Permite que sejam destacados os pontos fortes da sessão de grupo dinamizada (formação, reunião, entre outras) para cada elemento do grupo.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, grupo de animadores.

Duração: 30 minutos.

Número de Pessoas (min): 6.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*, que permita fazer uma roda no chão.

Materiais e RH: gestor de atividade, folhas e canetas (em número igual ao número de participantes), clips (em dobro face ao número de participantes), marcador.

Descrição da Atividade

Cada participante deverá pegar numa folha e escrever o seu nome a marcador. Com a ajuda dos restantes colegas, a folha será fixada nas suas costas com a ajuda de dois clips.

De seguida, cada participante terá uma caneta e deverá escrever nas costas uma pequena mensagem nas pessoas que mais o marcaram naquela sessão.

Esta mensagem deve ser positiva e encorajadora. Poderá ser uma frase ou apenas uma palavra, desde que honesta, clara e construtiva.

Não é obrigatório escrever em todos, mas devem ser incentivados a deixar uma mensagem no maior número de pessoas.



NOTAS: As mensagens não deverão ser assinadas, pois o mais importante será o participante avaliar o balanço geral sobre a sua prestação aos olhos dos colegas.



DINÂMICAS DE GRUPO COM CONFIANÇA

DE MOCHILA ÀS COSTAS

Avaliação das atividades desenvolvidas, através do desenho e da criatividade.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 30 minutos.

Número de Pessoas (min e máx): indiferente.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*.

Materiais e RH: papel e marcadores coloridos.

Descrição da Atividade

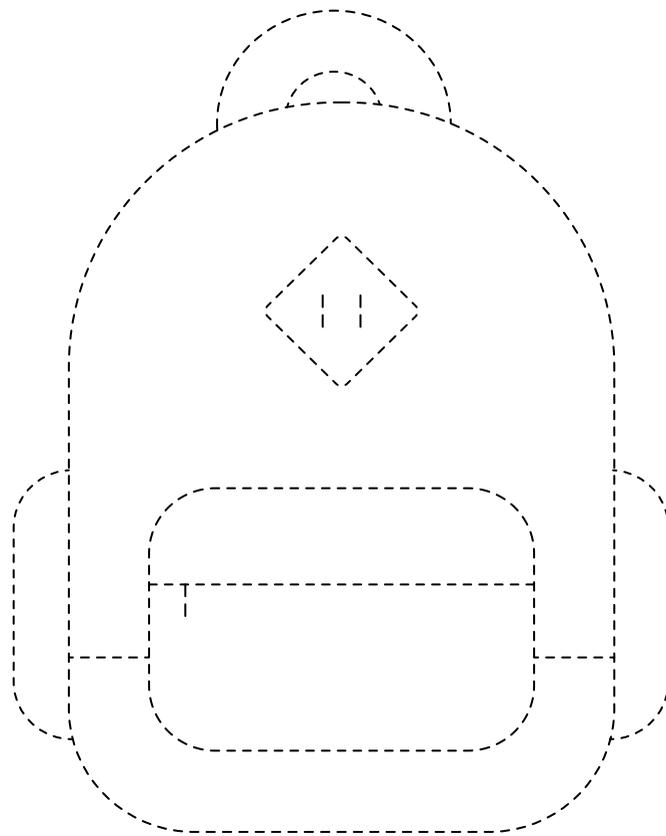
Os participantes deverão desenhar-se a si próprios com uma mochila às costas a voltar para casa após as atividades.

Na mochila devem escrever tudo aquilo que querem levar com eles, tudo o que aprenderam e querem guardar, podendo ser desde temas abordados, sentimentos, pessoas ou ideias.

No chão do desenho, deverão escrever as coisas que eles preferem deixar para trás, ou seja, o que eles consideram que correu menos bem.



Esquema para Exercício “DE MOCHILAS ÀS COSTAS”



PREVISÃO METEOROLÓGICA

Fazer a revisão das atividades, avaliando os objetivos alcançados e por alcançar.

Público-Alvo: grupo de colaboradores, grupo de formandos, público em geral.

Duração: 30 minutos.

Número de Pessoas (min e máx): 5 a 15.

Local de realização: espaço *indoor* ou *outdoor*.

Materiais e RH: papel e lápis.

Descrição da Atividade

Os participantes deverão ter cerca de 10 minutos para avaliar as atividades desenvolvidas anteriormente e escrever a sua avaliação em formato de boletim meteorológico.

Cada um deverá apresentar o seu boletim aos restantes.

De forma a orientar os participantes, o dinamizador da atividade poderá dar um exemplo: “O meu dia começou nebuloso e sombrio, depois tive de abrir o chapéu de chuva para me proteger de um aguaceiro, e muitos de vocês aju-

daram-me a carregar o chapéu. Prevêem-se também alguns aguaceiros para amanhã, mas a partir da próxima semana o tempo estará claro e ensolarado”, o que significa que começou pouco seguro, as coisas complicaram-se, mas recebeu o apoio dos colegas, e que, embora não tenha certezas quanto aos seus planos imediatos, acredita que no final tudo vai correr bem.

Tudo o que precisas de saber para motivar a tua equipa



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nenhuma equipa é perfeita e todos os contextos organizacionais têm os seus desafios a superar, na expectativa da perfeição e auge de produtividade. Devemos ter em conta que o ser humano é um ser social, com uma base genética, fisiológica, social e emocional e atua como um agente de mudança na sociedade em que se insere.

Assim, recomendamos aos líderes e gestores de grupos que vejam neste livro a sensibilidade perceber que cada indivíduo é único e especial, ao seu modo, e todos têm um contributo a dar no alcance dos objetivos comuns.

Quer se trate de um grupo de escola que procure a conclusão de um projeto académico, ou de uma equipa dentro de uma organização com dezenas de colaboradores, as dinâmicas de grupo aqui presentes nesta publicação procuram dar ao líder uma nova visão de gestão de grupos, com ferramentas práticas e adaptáveis a cada contexto.

Acreditamos que as dinâmicas de grupo ajudam a alinhar os objetivos da equipa, aumentar a segurança psicológica de cada membro, assim como a possibilidade de estreitar relações, mitigar conflitos e contribuem, seguramente, para a qualidade de vida e bem-estar, tanto no local de trabalho como no contexto pessoal e social.

BIBLIOGRAFIA

Tuckman, Bruce W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*

Martins, Luís Matos; Cordeiro, António. (2019). 9 Formas de Empreender com Personalidade. Lisboa: Territórios Criativos

Mendes, F. (2016). Start iUPI-Fazer Coisas. Oeiras: *Blue Go*.

Brander, P., Gomes, R., Keen, E., Lemineur, M. L., Oliveira, B., Ondráčková, J., ... & Suslova, O. (2012). A manual on human rights education with young people. *Council of Europe Publishing*. Hungary.

Sousa, F. C., & Monteiro, I. P. (2017). Liderança de equipas na resolução de problemas complexos: um guia para a inovação organizacional. *Liderança de equipas na resolução de problemas complexos: um guia para a inovação organizacional*.

Voigtlaender, K., Beiler, G., & Walkowski, M. (2018). Liderança e motivação nas organizações.

“A vida está cheia de desafios que, se aproveitados de forma criativa, sincera e honesta, transformam-se em oportunidades.”

Warren Bennis



AUTORES



Luís Matos Martins
Especialista em Finanças
e Empreendedorismo.

CEO dos Territórios Criativos, Administrador Não-Executivo da Science4you e Managing Director da GEN Portugal.

Foi Presidente da Direção da UPAJE (União para a Ação Cultural e Juvenil Educativa) que visa valorização dos tempos livres contribuindo para o desenvolvimento individual e social dos que nas suas atividades participam de uma forma educativa e cultural. Foi ainda Presidente do Conselho de Administração do Teclabs, na Faculdade Ciências da Universidade Lisboa. Docente no ISCTE-IUL, ISMAT e ISG, onde leciona Empreendedorismo, Projeto Empresarial e Finanças.

Foi docente de finanças em programas de formação na Roménia, Cabo Verde e Angola.



Raquel Oliveira
Training Manager nos Territórios Criativos.

Mestre em Psicologia, desenvolve a sua atividade profissional no conhecimento das emoções e comportamentos humanos e na gestão das relações em equipas.

Experiência profissional internacional, na dinamização de atividades lúdico-pedagógicas para crianças e adolescentes institucionalizados e na dinamização de formações de capacitação de técnicos de instituições sociais.

Com experiência em diversos contextos organizacionais, desenvolve nos programas de formação e consultoria dos Territórios Criativos estratégias customizadas às necessidades e potencial dos colaboradores das organizações com quem trabalha, ao nível das competências técnicas, pessoais e sociais.



Vanessa Batista
Coordenadora de projetos nos Territórios Criativos.

É Coordenadora da incubadora de negócios Alvaiázere+ e de diversos programas de ideação e aceleração de negócios.

Formadora nas áreas de finanças, empreendedorismo e *marketing*. Responsável pela organização e mentora em programas de formação e *bootcamps*, para o desenvolvimento de negócios de *startups*, bem como *teambuildings* corporativos.

Coordenadora dos IUPICamps e SARTUP ACADEMY's dos Territórios Criativos, campos de férias com forte componente pedagógica na área do empreendedorismo e desenvolvimento de competências empreendedoras em crianças e jovens.

Licenciada em gestão, Pós-Graduada em Marketing Digital e Mestranda em Marketing.

“Este livro tem dinâmicas de grupo muito úteis para formadores, docentes e consultores, no entanto desafio os gestores a aplicarem-nas junto das suas equipas. Bom trabalho!”

Miguel Pina Martins

CEO Science4you

“Verdadeiro “desbloqueador” de competências pessoais e comportamentais, em contexto organizacional”

Pedro Baião

Territórios Criativos

“Com o trabalho individual nem sempre estamos a aprender, mas com o trabalho grupal estamos sempre a crescer.”

Faraz Idrise

OF Produções

“Este livro vem compilar toda a informação que queremos quando necessitamos de fazer uma dinâmica de grupo. Fácil leitura, informal e muito prático, é a ferramenta indispensável para o líder que quer fortalecer o seu grupo. E quem melhor que a equipa dos territórios Criativos para dará vida a esta obra?

A resposta é óbvia...ninguém!!!”

Filipe Pimenta

Empreendedor, Txirte

“Combinar temáticas de grande interesse estratégico com dinâmicas de grupo, torna o público alvo recetor mais coeso e disponível a compreensão da mensagem que se pretende transmitir”

Maria João Bobone

Diretora INOV Contacto

“As relações são o pilar das organizações. Promover dinâmicas, que abram espaço para as pessoas se relacionarem fora do contexto de trabalho, é como o trabalho de preparação e fertilização que o agricultor faz antes de colocar a semente na terra. Esse trabalho será vital, para que quando a semente chegue á terra germine e se transforme no melhor e mais saudável fruto.”

João Bacalhau

AlgarExperience

