

PRÁTICAS EDUCATIVAS, MEMÓRIAS E ORALIDADES

Rev. Pemo – Revista do PEMO



Fortalecendo a cultura organizacional: a importância do treinamento de novos PETianos no PET Civil UFC

Alana Maria Pradoⁱ 

Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil

Beatriz Fiuza Fialhoⁱⁱ 

Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil

Brena Andressa Cardoso de Oliveiraⁱⁱⁱ 

Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil

Carolina de Souza Lopes^{iv} 

Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil

Maria Laura Araujo Alves^v 

Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil

Alexandre Araújo Bertini^{vi} 

Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil

1

Resumo

Para um grupo do Programa de Educação Tutorial (PET) obter êxito nas atividades desempenhadas, é de fundamental importância que todos os membros estejam alinhados com os valores do programa. Assim, o “Treinamento dos Aprovados no Processo Seletivo” é uma atividade de ensino desenvolvida pelo PET Civil da Universidade Federal do Ceará (UFC) que objetiva auxiliar e orientar os novos membros. O treinamento, realizado mediante uma reunião e, geralmente, mediado por PETianos mais antigos do grupo, contempla temas fundamentais para que o recém-ingresso entenda a abrangência do PET no âmbito nacional e adquira conhecimentos mais detalhados das atividades desenvolvidas ao longo do semestre e do ano. Desse modo, percebeu-se que, ao longo do tempo, essa atividade tem contribuído para ampliar a visão do novo integrante acerca do Programa e para o fortalecimento de todo o grupo, servindo também como uma forma de os PETianos retribuírem todo conhecimento adquirido.

Palavras-chave: Ensino. Valores. Conhecimento. PET. Treinamento.

Título em inglês: Strengthening organizational culture: the importance of training new PETians at PET Civil UFC.

Abstract

For a group in the Tutoring Education Program (PET) to be successful in the activities performed, it is of fundamental importance that all PETians are aligned with the program's values. Thus, the “Training of the Approved in the Selection Process” is a teaching activity developed by PET Civil at the Federal University of Ceará that aims to assist and guide the new members. The training, carried out





through a meeting and, generally, mediated by the oldest PETians in the group, contemplates fundamental themes for the newcomer to understand the scope of PET at the national level and acquire more detailed knowledge of the activities developed during the semester and the year. Thus, it was noticed that, over time, this activity has contributed to broaden the new member's view of the Program and to strengthen the entire group, also serving as a way for PETians to repay all knowledge acquired in PET.

Keywords: Teaching. Values. Knowledge. PET. Training.

1 Introdução

Os integrantes de um grupo PET são os maiores patrimônios do Programa de Educação Tutorial, afinal, são esses que coordenam e desempenham as atividades nos âmbitos propostos pelo programa. Por isso, é de extrema importância que os membros estejam aptos para desenvolver suas tarefas ao nível dos resultados esperados. No entanto, é comum que recém-ingressos em uma equipe organizacional cometam equívocos que poderiam ser sanados com um treinamento de alinhamento ao cotidiano da organização, mediante a explanação dos sistemas de comunicação e de resolução de problemas, facilitando, assim, o processo de adaptação aos níveis e ritmo de trabalho na instituição.

Tendo isso em vista, empresas e organizações em geral estão progressivamente percebendo a importância de investir recursos no desenvolvimento de treinamentos para novos membros, visando preparar melhor os indivíduos para o desempenho de suas atividades e promover um ambiente de trabalho satisfatório entre as pessoas (DUTRA, 2009). Além disso, tal objetivo de possibilitar um ambiente de colaboração eficaz é inerente a um grupo PET, pois esse propósito está presente desde a concepção filosófica do programa, ressaltando, enfim, a importância de atividades voltadas para as áreas de recursos humanos e gestão de pessoas (BRASIL, 2006).

Dessa maneira, o grupo PET do curso de Engenharia Civil da Universidade Federal do Ceará (UFC) realiza, ao término de cada Processo Seletivo, a atividade “Treinamento dos Aprovados no Processo Seletivo”, a fim de proporcionar orientações básicas sobre o modo de trabalho no grupo para que, futuramente, os recém-ingressos





possam assumir suas funções como PETianos. Esse treinamento, classificado como uma atividade de ensino, é desenvolvido a partir da troca de experiências, mediante a realização de dinâmicas e apresentação de materiais autênticos, incentivando, portanto, a lógica de um contínuo desenvolvimento pessoal dos integrantes do programa.

Ademais, o surgimento dessa atividade se deu pela necessidade de alinhar os novos integrantes a Missão, Visão e Valores do PET Civil UFC, sendo essa clássica ferramenta de gestão utilizada para explicitar a estratégia do grupo, estimular a reflexão sobre o seu papel na sociedade, além de motivar a equipe integralmente (NAKAGAWA, 2012). Por isso, é notória sua importância para a cultura organizacional, pois, como sua realização se dá de forma sistemática, organizada e continuada, é possível, assim, proporcionar um ambiente de discussão sobre a qualidade e motivações das atividades desenvolvidas.

Desse modo, este trabalho objetiva apresentar a atividade em questão, expondo sua metodologia e seus resultados, buscando atingir os propósitos de sua existência previamente estabelecidos. Além disso, os resultados foram obtidos por meio de uma pesquisa qualitativa, mediante a realização de entrevistas individuais. Nesse tipo de estudo, segundo a professora de educação da Universidade Estadual Paulista (UNESP) Arilda Godoy:

Um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada. Para tanto, o pesquisador vai a campo buscando “captar” o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes. Vários tipos de dados são coletados e analisados para que se entenda a dinâmica do fenômeno. (Godoy, 1995, p.21).

A avaliação da atividade, portanto, tem como propósito fornecer maior compreensão para o grupo PET quanto aos processos desenvolvidos e obtidos na visão dos membros participantes.

2 Metodologia





Para a realização da atividade é necessário, primeiramente, que os PETianos com mais tempo dentro do programa definam quem serão os responsáveis pelo treinamento do semestre em questão. Como não há número máximo de PETianos veteranos estipulado para o momento, deve haver um consenso entre os membros do grupo para definir quem organizará a atividade.

Posteriormente, inicia-se a fase de escolha da data na qual esta será realizada. Para isso, os encarregados pelo momento solicitam dos recém-ingressos os horários livres nos quais a atividade poderá acontecer. Normalmente, esta necessita de apenas um turno para sua realização, matutino ou vespertino.

A partir da data escolhida, inicia-se a organização do momento, na qual os PETianos responsáveis definem quais os principais temas a serem discutidos e repassados aos aprovados no processo seletivo, objetivando a troca de experiência entre os membros envolvidos. Mesmo que em todo treinamento haja temas inovadores escolhidos especialmente para serem tratados com aquela nova geração de PETianos, existem alguns que sempre estão presentes nos treinamentos dos recém-ingressos e serão explanados a seguir.

1. “Missão, Visão e Valores”: essa pauta visa explicar a missão, a visão e os valores aos novos membros, gerando uma reflexão, com o intuito de transmitir o real significado do que é ser um membro do PET Civil UFC;
2. “História do PET”: durante a explanação desse tópico, os novos PETianos começam a entender melhor sobre o que foi o programa inicialmente. Criado em 1979, o PET objetivava proporcionar uma formação mais completa aos participantes, bem como formar futuros líderes. Com a reformulação em 2005, adicionou-se aos objetivos do programa o princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, modelo que perdura até hoje (ROSIN et al., 2017). É possível observar que rever a trajetória do programa é algo que desenvolve a afeição dos recém-ingressos pelo PET e ainda traz grande sentimento de nostalgia aos PETianos veteranos;
3. “Eventos relacionados ao PET”: diante desse tema, os PETianos veteranos explicam o que são os encontros estadual (ENCEPET), regional (ENEPET) e nacional





(ENAPET) dos grupos PET, além de comentar sobre o Congresso Nacional dos Grupos PET Engenharia Civil (CONPET) e os Encontros Universitários (EU) da UFC, explicitando sua importância tanto para o desenvolvimento pessoal quanto para o desenvolvimento profissional;

4. “Custeio”: ao lidar com esse ponto, é comentado sobre o que é o custeio recebido pelo programa, sua importância e como esse dinheiro deve ser utilizado;

5. “Como funciona a Bolsa”: essa questão é uma dúvida recorrente dos novos PETianos, por isso comenta-se a respeito da quantia recebida, da ordem de recebimento da bolsa, mediante a colocação individual no processo seletivo, e da burocracia que envolve o ligamento de novos bolsistas ao programa;

6. “Atividades PET Civil e Atividades Administrativas”: constitucionalmente, as universidades devem obedecer ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (BRASIL, 1988). Assim, dentro do PET Civil UFC há uma diferenciação entre as atividades que envolvem esses três pilares – atividades PET Civil – e as atividades que regem o grupo – atividades Administrativas – por isso, cabe aos PETianos veteranos esclarecer as diferenças entre esses dois tipos, explicitando o que já é desenvolvido pelo grupo;

7. “Planejamento e Replanejamento”: no treinamento, esse tópico tem como objetivo trazer um momento de discussão sobre as imersões que ocorrem antes do início dos semestres letivos, nas quais o grupo se reúne para discutir o regimento interno, as atividades que serão realizadas, as metas e os objetivos de cada uma, a fim de futuramente implementar um plano para atingi-los (SANTOS, 2018), e o cronograma do grupo para o semestre.

Além dos tópicos essenciais supracitados, é comum que os PETianos conversem com os recém-ingressos sobre as regras básicas da sala do PET, a dinâmica das reuniões, a relação com o tutor, entre outros temas que sejam do interesse dos veteranos.

Depois de realizado o treinamento, considera-se que os novos membros estão aptos para desenvolver as atividades do programa e de realizar o papel de PETiano dentro e fora da universidade.



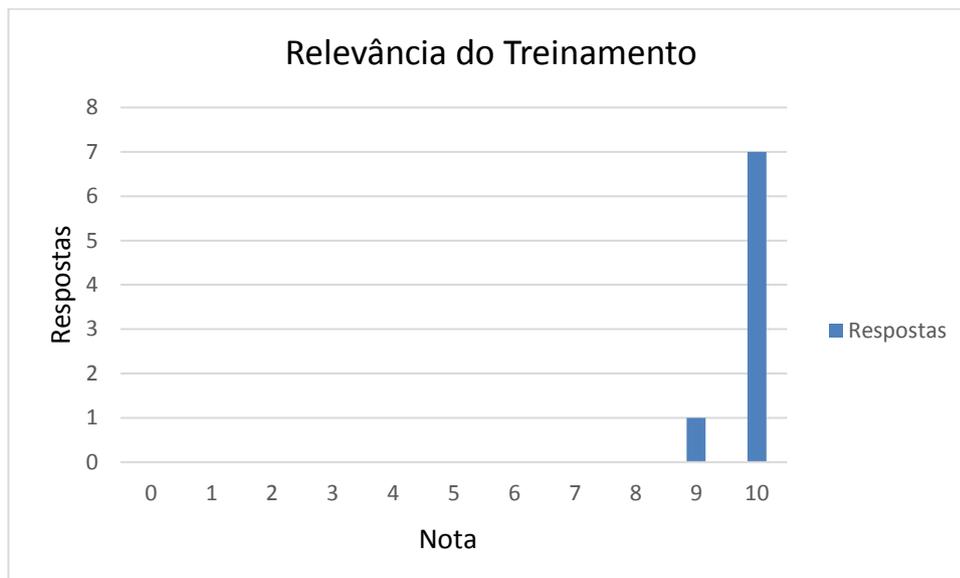
3 Resultados e Discussões

6 Com a finalidade de mensurar qualitativamente os impactos que o treinamento dos novos ingressantes geram nos PETianos envolvidos, foi realizada uma pesquisa, através da coleta de depoimentos – no início de 2020 – entre os membros responsáveis pela atividade e os recém-ingressos dos processos seletivos de 2019.2 e 2020.1. O intuito era aferir se o projeto gerou melhorias individuais, fortaleceu a visão do programa e se realmente é relevante a continuidade dessa atividade.

A maior parte das respostas dadas pelos novos membros destacava a importância do treinamento para conhecer um pouco mais da história dos grupos PETs a nível nacional e ter noção da grandiosidade do programa, além de ser uma excelente oportunidade para ouvir relatos e experiências de pessoas que já estavam no grupo há mais tempo. “Foi bom escutar depoimentos de PETianos mais antigos no grupo e perceber como é importante encarar o programa e deixar ser moldado pelos desafios que ele vai te oferecer.”, destacou a PETiana Alana Prado, aprovada no processo seletivo 2019.2.

Além disso, na pesquisa de satisfação feita com 8 dos 9 últimos ingressantes, em que se pedia uma nota de 0 a 10 para o nível de relevância do Treinamento, obteve-se 7 respostas nota 10 e 1 resposta nota 9, ratificando a importância da atividade para os novos membros. Segue abaixo, de forma ilustrativa, o resultado da pesquisa.

Gráfico 1: “Na sua opinião, qual a relevância do Treinamento?”



Fonte: elaborado pelos autores (2020).

Já os depoimentos recolhidos dos responsáveis pela atividade ressaltavam a sensação de felicidade e orgulho em transmitir ensinamentos e aprendizados. “Eu acho que é uma sensação de repassar o que se sabe, tutorar, como é nome do programa. Você está saindo do PET e tem a sensação de deixar ali tudo de melhor que você aprendeu para alguém.”, ressaltou Ivana Feitosa, responsável pelo treinamento do processo seletivo de 2020.1. Além disso, frisaram a importância de se aproveitar uma oportunidade única na universidade: “Ser PETiano não significa somente seguir as regras que estão descritas no manual. Vai além de simplesmente cumprir 20 horas semanais de trabalho, é viver intensamente uma experiência incrível.”, finalizou Larissa Menezes, PETiana ativa há 1 ano e meio.

Com todas as experiências vivenciadas pela atividade, o resultado positivo do projeto no processo seletivo de 2019.2 fez com que os responsáveis pelo processo seletivo de 2020.1 aumentassem em praticamente o dobro a quantidade de horas destinadas a essa atividade. No de 2019.1, foram cerca de 3 horas de treinamento, dado pelos PETianos Henrique Azevedo, Jefferson Facó e Jonatas Cacau. Já no de 2020.1, foram aproximadamente 5 horas e 50 minutos de treinamento, dado pelos PETianos Gustavo



Bonfim, Letícia Brasil, Ivana Feitosa e Larissa Menezes. Isso mostra o quanto o grupo tem apostado na eficácia da atividade e tem destinado uma atenção cada vez maior, para que, assim, todos os PETianos estejam alinhados com a visão e missão do grupo e tenham um desempenho melhor na realização das atividades desenvolvidas pelo PET.

4 Considerações finais

8

É possível observar com os resultados qualitativos adquiridos que a atividade “Treinamento dos Aprovados no Processo Seletivo” é enriquecedora para os recém-ingressos, pois facilita o alinhamento deles com a Visão, a Missão e os Valores do PET Civil UFC, aumentando sua motivação inicial, a qual, com o surgimento da Teoria das Relações Humanas, passou a ser considerada pelas organizações como fator influenciador da produtividade dos colaboradores, bem como do desempenho organizacional (LIMA et al., 1995; GIL, 2006 apud SOUZA, 2008). E, além disso, a atividade possui a intenção de familiarizá-los com a rotina de um PETiano.

Já para os veteranos, o Treinamento dos Aprovados no Processo Seletivo representa o fechamento de suas trajetórias dentro do programa, sendo o momento no qual eles podem transmitir suas experiências e preparar os novos integrantes do grupo para os desafios posteriores que eles, como PETianos, irão enfrentar.

Dessa forma, é notória a importância da continuação e do aprimoramento da atividade para que ela possa permanecer desenvolvendo e impulsionando os novos membros, além de ser uma parte relevante do legado dos veteranos no programa.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 16 jul. 2019.





BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Superior. **Manual de Orientações Básicas – PET**. Brasília: Sesu, 2006. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/pet/manual-de-orientacoes>. Acesso em: 01. fev. 2019.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva**. São Paulo: Atlas, 2009.

FEITOSA, R.; DIAS, A. M. Articulação entre ensino, pesquisa e extensão: Contribuições do programa de educação tutorial (PET) para a formação de graduandos em Biologia. **Educação & Formação**, v. 4, n. 3, p. 169-190,. 2019. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/redufor/article/view/819>. Acesso em: 16 de jul. 2019.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 21, 1995. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-75901995000300004>. Acesso em: 18 de jul. 2019.

LIMA, A. L.; VALA, J.; MONTEIRO, M. B. A satisfação organizacional. In: VALA, J.; MONTEIRO, M. B.; LIMA, A. L.; CAETANO. **A Psicologia social das organizações: estudos em empresas portuguesas**. Oeiras: Celta, 1995.

NAKAGAWA, M. **Ferramenta: Missão, Visão, Valores**. 2012. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/ME_Missao-Visao-Valores.PDF. Acesso em: 16 de jul. 2019.

ROSIN, S. M., Gonçalves, A. C. A., & Hidalgo, M. M. Programa de Educação Tutorial: Lutas e Conquistas. **Revista ComInG - Communications and Innovations Gazette**, v. 2, n. 1, p.70, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/2448190424495>. Acesso em: 16 de jul. 2019.

SANTOS, H. S. D. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL. **XI Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade**, v. 12, n. 01, p.1–9, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.29380/2018.12.23.11>. Acesso em: 16 de jul. 2019.

SOUZA, C. P. da S., Lima, L. L. de B., & Marques, A. A. Fatores condicionantes da motivação de colaboradores voluntários: estudo de caso de uma Empresa Júnior da Universidade Federal de Alagoas. **Anais ... XXXII Encontro da ANPAD**. p. 1–16, 2008. ANPAD. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B935.pdf>. Acesso em: 18 de jul. 2019.



ⁱ **Alana Maria Prado**, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0018-6733>

Universidade Federal do Ceará, Centro de Tecnologia, Curso de Engenharia Civil.
Graduanda em Engenharia Civil.
Bolsista do PET de Engenharia Civil da UFC.
Contribuição de autoria: responsável pelo projeto do artigo.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4342432484962917>
E-mail: alanamariaprado@gmail.com

ⁱⁱ **Beatriz Fiuza Fialho**, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7778-8236>

Universidade Federal do Ceará, Centro de Tecnologia, Curso de Engenharia Civil.
Graduanda em Engenharia Civil.
Bolsista do PET de Engenharia Civil da UFC.
Contribuição de autoria: responsável pela redação do texto.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3248947992467307>
E-mail: beatrizfiuzafialho@gmail.com

ⁱⁱⁱ **Brena Andressa Cardoso de Oliveira**, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5950-4655>

Universidade Federal do Ceará, Centro de Tecnologia, Curso de Engenharia Civil.
Graduanda em Engenharia Civil.
Bolsista do PET de Engenharia Civil da UFC.
Contribuição de autoria: responsável pela redação do texto.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5023625644902020>
E-mail: brenacardosoliveira@gmail.com

^{iv} **Carolina de Souza Lopes**, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6923-2745>

Universidade Federal do Ceará, Centro de Tecnologia, Curso de Engenharia Civil.
Graduanda em Engenharia Civil.
Bolsista do PET de Engenharia Civil da UFC.
Contribuição de autoria: responsável pela revisão de literatura.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2538191047516615>
E-mail: carolinaslopes8@gmail.com

^v **Maria Laura Araujo Alves**, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9205-262X>

Universidade Federal do Ceará, Centro de Tecnologia, Curso de Engenharia Civil.
Graduanda em Engenharia Civil.
Bolsista do PET de Engenharia Civil da UFC.
Contribuição de autoria: responsável pela redação do texto.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9816625283860682>
E-mail: lauraraujo.alves@gmail.com

^{vi} **Alexandre Araújo Bertini**, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2024-4400>

Departamento de Engenharia Estrutural e Construção Civil, Centro de Tecnologia, Universidade Federal do Ceará
Professor da Universidade Federal do Ceará.
Doutor em Engenharia de Estruturas pela Escola de Engenharia de Estruturas/USP 2002.
Engenheiro Civil da UFC em 1992.
Contribuição de autoria: responsável por revisar e orientar o texto.



Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3683971598856004>
E-mail: bertini@ufc.br

Editora responsável: Cristine Brandenburg

11

Como citar este artigo (ABNT):

PRADO, Alana Maria *et al.* Fortalecendo a cultura organizacional: a importância do treinamento de novos PETianos no PET Civil UFC. **Rev. Pemo**, Fortaleza, v. 1, n. 3, p. 1-11, 2019. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revpemo/article/view/3639>

