



ATIVIDADES DE INTEGRAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAS DO GRUPO PET ENGENHARIA CIVIL UFPR NO CENÁRIO PANDÊMICO

Braulio Eduardo Pscheidt Duffeck¹
João Antônio Comine da Silva¹
Karoline Guedes de Souza¹
Matheus Ribeiro da Silva¹
Elvidio Gavassoni Neto²

RESUMO

A pandemia de COVID-19, ocasionada pelo vírus SARS-CoV-2, trouxe consigo inúmeras mudanças que impactaram os mais diversos âmbitos da sociedade, e dentro do Programa de Educação Tutorial do curso de graduação em Engenharia Civil pela Universidade Federal do Paraná, não foi diferente. Este relato de experiência tem o objetivo de abordar os impactos e as adaptações provocadas pela pandemia do novo Coronavírus nos setores de integração e de gestão de pessoas do programa sob a perspectiva de seus membros. Assim, serão retratados o processo de seleção de novos integrantes para o grupo, as dinâmicas de integração desses membros, a organização interna e as regras de convívio adotadas, aspectos que passaram por alterações significativas. Dessa forma, foi observado que com a ajuda de ferramentas virtuais de colaboração é possível manter um grupo produtivo e integrado mesmo durante a pandemia.

1 INTRODUÇÃO

Em virtude da pandemia causada pela COVID-19 e as medidas tomadas pela Universidade Federal do Paraná (UFPR, 2020a, 2020b, 2020c), o Programa de Educação Tutorial (PET) passou desde março de 2020 a executar todas as suas atividades de forma remota. Por ser um novo ambiente que não éramos acostumados, saímos da nossa zona de conforto e com isso diversos problemas apareceram, principalmente nas relações interpessoais,

¹ Aluno(a) do Grupo PET Engenharia Civil UFPR.

² Professor Tutor do Grupo PET Engenharia Civil UFPR. *E-mail:* gavassoni@ufpr.br



nas integrações, na seleção de novos integrantes e na gestão de pessoas. O PET Engenharia Civil UFPR é caracterizado pela forma de trabalho colaborativo, por decisões horizontais e busca de consenso entre seus integrantes, ações que foram dificultadas durante a pandemia.

Além de ser necessário adaptar os projetos que haviam sido planejados para o ensino presencial e das dificuldades em fazer uso das plataformas *on-line* que muitos, assim como nós, encontramos, o que sentimos diferença de imediato foi na comunicação do grupo. O que antes era possível resolver com uma simples conversa, hoje é necessário fazer uso dos aplicativos de mensagem, de videoconferência ou de correio eletrônico. Esse problema se estendeu e conseguiu afetar até mesmo o andamento das atividades do grupo.

Foi então que vimos a importância do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), que teve que fazer o possível para lidar com as dificuldades e encontrar uma maneira de manter a harmonia e intensificar as relações entre os membros do programa. Historicamente (PIZZATO; OLIVEIRA; SIMIONATO, N. M.; GAVASSONI, 2019), o PET Engenharia Civil organiza-se por departamentos internos cujas funções são exercidas por seus próprios membros, o DGP possui como atribuição principal a gestão das relações interpessoais dos membros e da seleção e recrutamento de novos integrantes para o grupo (UFPR, 2021). Mudanças na maneira de trabalhar foram necessárias para atender o novo cenário e por isso o DGP precisou adaptar algumas atividades já existentes no presencial. Mas para que tudo isso pudesse ser realizado com êxito, o próprio departamento precisou se reestruturar e aceitar essa nova realidade.

2 DESENVOLVIMENTO E DISCUSSÃO DA EXPERIÊNCIA

2.1 ORGANIZAÇÃO INTERNA

Assim como outros aspectos do grupo que foram adaptados para funcionarem durante a pandemia, a organização interna também teve a necessidade de mudanças, já que os encontros presenciais no Centro de Estudos de Engenharia Civil (CESEC) se tornaram inviáveis.

Ao longo do ano o PET Civil desenvolve diversos projetos voltados para a graduação e também para a comunidade externa. Cada projeto tem o seu grupo de trabalho, com a opinião



de cada membro sendo de extrema importância e, assim, realizamos diversas reuniões em plataformas como o Google Meet e Discord onde propomos ideias e discutimos o andamento dos projetos. Além disso, o WhatsApp é utilizado para uma comunicação mais eficiente.

Toda semana temos uma reunião que ocorre no Google Meet em um horário fixo e com todos os integrantes do PET. Nela realizamos informes, tomamos decisões, abordamos outros assuntos relacionados ao grupo todo e também é nela que o DGP realiza a “caixinha do abacaxi”. Essa dinâmica é um espaço que os petianos tem para interagir uns com os outros, onde os membros do PET podem enviar recados, de forma anônima, que no final da reunião semanal são lidos por um membro do DGP. Geralmente são recados criativos e divertidos que nos fazem dar boas risadas aumentando a sensação de pertencimento ao grupo e reforçando os laços entre os integrantes. Essa dinâmica já existia antes da pandemia, então foi adaptada para os meios virtuais utilizando o aplicativo CuriousCat.

Além dessas reuniões há outros dois tipos de reuniões que ocorrem uma vez por mês, as reuniões departamentais e as reuniões de informes de projeto. O PET conta com quatro departamentos, são eles: o Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), o Departamento de Marketing (DeMark), o Departamento de Qualidade (DeQual) e o Departamento Financeiro. O grupo utiliza, há quase uma década, o aplicativo PODIO para a gestão de suas atividades (GOES et al., 2017). Para que todos funcionem bem, uma vez por mês os membros de cada departamento se reúnem e discutem suas próximas ações através do Discord. Já nas reuniões de informes de projetos, que ocorrem no Google Meet, os grupos de trabalho de cada projeto informam como está o progresso do mesmo.

Nossas ferramentas de trabalho variam de acordo com o propósito, mas na maioria das vezes utilizamos as do Google Workspace já que elas permitem um ambiente de trabalho virtual produtivo e colaborativo.

2.2 ACOMPANHAMENTOS E CULTURA DE GRUPO

As relações interpessoais do grupo também foram afetadas com a mudança das atividades para o meio virtual, o que dificultou a nossa interação e ocasionou problemas de comunicação. Isso ocorreu devido à dificuldade encontrada para identificarmos possíveis



insatisfações dos membros com as decisões tomadas ou até mesmo se estes passavam por problemas pessoais, onde só percebíamos essas situações quando haviam atrasos significativos no andamento dos projetos e na entrega das tarefas.

A solução encontrada por nós do Departamento de Gestão de Pessoas para contornar os problemas de comunicação do grupo foi retomar a antiga dinâmica de acompanhamentos que era adotada há um tempo atrás no programa (OLIVEIRA et al., 2020a). Os acompanhamentos são baseados em uma conversa informal entre um membro do DGP e outro integrante do grupo, onde nós realizamos uma série de perguntas à ele para saber como esse integrante se sente em relação ao grupo e se ele está enfrentando algum problema que possa comprometer seu desenvolvimento dentro do PET, com o intuito de acolhê-lo e ouvi-lo.

Além dessas dinâmicas voltadas para a integração do grupo, o DGP também desenvolve atividades que auxiliam no aperfeiçoamento da organização interna do PET. Dentre elas podemos destacar a cultura de grupo, cujo principal objetivo é promover um espaço para o debate de temas que possam ser aprimorados dentro do programa para tornar nossos métodos de trabalho mais eficientes.

A cultura de grupo é realizada de forma anual, através de uma parceria entre dois departamentos do nosso PET, o DGP e o DeQual (Departamento de Qualidade). Inicialmente é disponibilizada uma planilha para que os integrantes preencham os temas que gostariam de debater na cultura de grupo, e a partir disso, os respectivos tópicos são levados para a reunião de discussão, onde todos os membros podem expressar suas opiniões acerca deles.

Quando esses temas são debatidos, o grupo adota um certo posicionamento sobre eles através de uma votação, se comprometendo a contribuir com o que foi discutido para melhorar a forma com que trabalhamos dentro do PET, visando transformar o nosso ambiente de trabalho em um local mais agradável e produtivo.

2.3 DINÂMICAS

Com o intuito de manter o bom convívio e suavizar o ambiente de trabalho que muitas vezes é cansativo e estressante, o PET possui uma vez por mês as dinâmicas organizadas pelo DGP. Quando as atividades do grupo eram realizadas de forma presencial as possibilidades



eram imensas, podíamos fazer algo dentro da sala que o PET possui no prédio do CESEC, ou uma integração ao ar livre, mas com as restrições impostas foi necessário voltar ao básico.

Com toda mudança e adaptação que estávamos sendo obrigados a passar, encontramos dificuldades, não tínhamos intimidade, uma vez que tudo o que sabíamos sobre a outra pessoa era a voz e às vezes o rosto. Por isso o DGP precisou analisar e trabalhar com as poucas opções que lhe restavam, começamos com conversas sobre como estava sendo a “nova vida” de cada um e com dinâmicas voltadas para o humor, mas ainda não foi o suficiente. Percebemos que a maioria dos integrantes não se conheciam, e era desse ponto que precisávamos partir. Ouvindo a opinião e sugestões dos petianos, foi possível pensar e elaborar dinâmicas mais interessantes.

O que antes era facilmente resolvido com uma brincadeira ou uma conversa, passou a exigir de nós mais tempo e atenção e quando entendemos o que era necessário fazer, o resultado foi surpreendentemente positivo. O grupo que era dado por tímido começou a falar de si, rir dos “micos” de outras pessoas e se solidarizar com os medos de cada um, agora eu sinto que os conheço e que já são amigos próximos, sem nunca os ter visto presencialmente e isso me dá uma maior liberdade para expressar minhas opiniões.

As dinâmicas abordavam temas objetivos e simples como, por exemplo, fazer as pessoas se conhecerem melhor, o diferencial está na hora de elaborar. Sempre procurando surpreender, como por exemplo usar um formato de *reality* que está em alta ou então fazer num formato de quiz investigativo, tudo está valendo para que se prenda a atenção dos membros e para que eles se sintam entre amigos e não somente em uma reunião com desconhecidos.

Em cada reunião departamental, os indivíduos pertencentes ao departamento responsável pela atividade expõem suas ideias, desde o que seria, como fazer e resultados esperados, então decidimos em conjunto e algumas pessoas ficam responsáveis em executar a tarefa em que o prazo geralmente varia de uma a duas semanas e as dinâmicas duram em média uma hora. Os responsáveis pela dinâmica de cada mês variam entre os integrantes do DGP, para que todos possam participar da organização e do momento de integração.

No início encontramos dificuldades, mas com o passar do tempo as dinâmicas voltaram a ser o momento de descontração que são fundamentais para a relação interpessoal do grupo.



2.4 PROCESSO SELETIVO

Durante o período da pandemia o grupo PET Engenharia Civil realizou três processos seletivos bem sucedidos e teve um processo seletivo cancelado.

Inicialmente tivemos o Processo Seletivo 2020.1, que foi planejado tendo em vista as atividades presenciais que naquela época ainda eram possíveis, porém no decorrer do mês de março, a situação sanitária veio a piorar e se tornou impossível cumprir com o proposto no edital de forma segura aos participantes e organizadores. Desta forma, o grupo decidiu por cancelar o edital e esperar as situações se tornarem mais claras.

Tendo ciência que a situação não iria se normalizar de forma tão imediata, os integrantes do grupo PET decidiram por realizar pela primeira vez na história do grupo, um processo seletivo inteiramente *on-line* e de forma remota, desde a inscrição no processo, até a introdução dos novos integrantes no grupo (OLIVEIRA et al., 2020b). Assim, o edital foi reformulado para que todas as atividades pudessem acontecer de forma *on-line*, as atividades síncronas (como dinâmicas, debate, apresentações e reuniões) foram feitas por videoconferência através do aplicativo Skype e as de forma assíncronas (como trabalhos, matérias e redações) foram entregues através do Google Drive e *e-mail*. A seletiva contou com duas fases eliminatórias. As inscrições foram feitas através de um formulário online pelo Google Forms.

A primeira fase do processo contou com a participação de 18 candidatos e consistiu na avaliação do currículo, carta de motivação, participação da dinâmica em grupo e elaboração de uma dissertação com o tema “O Papel da Tríade Ensino - Pesquisa - Extensão na Formação de Estudantes de Ensino Superior”. A segunda fase ocorreu entre os dias 14 e 18 de abril, contando com a participação de 10 candidatos, sendo avaliado o debate sobre “Privatização de Empresas Estatais” e entrega das atividades complementares: “Engenharia para *Dummies*”, atividade em duplas tratando-se da idealização de um curso introdutório para calouros de engenharia civil aos moldes da atividade homônima feita pelo PET Engenharia Civil UFPR em 2019 e uma redação sobre o livro “PET 25 Anos: Resgate Histórico do PET Engenharia Civil UFPR”. Após o término da segunda fase e discussão sobre o desempenho de cada participante, foram aprovados 4 candidatos, sendo 3 deles bolsistas e 1 não bolsista. O resultado final do processo seletivo foi enviado por *e-mail* aos participantes e publicado no blog do PET Engenharia Civil



UFPR. Posteriormente alguns candidatos que ficaram na lista de espera do processo seletivo também foram convocados.

No decorrer do ano de 2020, muitos integrantes deixaram o grupo, o que acabou gerando uma necessidade de planejar um novo processo seletivo ainda naquele ano, para que pudesse ser realizado no início do ano de 2021. Desta forma, foi criado o edital do Processo Seletivo 2020.3, que apesar de ser homologado em 2020, a seletiva iria ser realizada no início de 2021 e, assim como anteriormente, o grupo visou a realização de forma inteiramente *on-line*. O Processo Seletivo 2020.3 se deu em fase única, as inscrições foram feitas através de formulário *on-line* pela mesma plataforma usada no P.S. 2020.2, e contaram com 8 inscritos. As atividades síncronas foram feitas por videoconferência através do aplicativo Google Meet, sendo avaliado o desempenho dos participantes através de atividades entregues como a carta de motivação, currículo, elaboração de uma matéria no formato de blog com o tema “O Processo de Construção de Hospitais de Campanha Durante a Pandemia”, entrega de um projeto, consistindo na elaboração de um documento contendo uma ideia de atividade pertinente ao PET e um cartaz de divulgação do projeto, e atividades síncronas como apresentação em grupo sobre concreto permeável, debate sobre “Flexibilização das Leis Ambientais”. Também houve a realização de duas entrevistas individuais. Ao fim das atividades restaram sete inscritos, devido a desistência de um candidato ainda durante a seletiva, desta forma foram aprovados três novos integrantes para o grupo, sendo dois desses candidatos bolsistas e um não bolsista. O resultado foi enviado por *e-mail* aos participantes e publicado no *blog* do PET Engenharia Civil UFPR. Os demais candidatos que não foram selecionados no Processo Seletivo permaneceram na lista de espera, e acabaram sendo convocados posteriormente pelo grupo conforme sua necessidade.

Recentemente, nós do Departamento de Gestão de Pessoas estamos trabalhando na realização de um novo processo seletivo, que ocorrerá ainda no ano de 2021, onde será ofertada ao menos uma vaga para início imediato no programa.



3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar desse período de pandemia ter trazido grandes danos e problemas a humanidade, também nos exigiu adaptação e evolução e, mesmo não sendo da forma mais planejada e tranquila, a mudança foi necessária e ágil. No meio de incertezas a todo o instante, tentar criar novos projetos e processos se tornou ainda mais complexo. Cuidar da forma com que nos organizamos se tornou ainda mais primordial, pois se tratava de uma forma nova de trabalho e assim, os processos de organização interna tiveram que ser ativos e constantes.

Hoje o programa se encontra com 13 integrantes, mais o professor tutor, sendo 12 bolsistas (a capacidade máxima de bolsas possível dentro de um PET). Portanto dado que finalmente a situação pandêmica parece um pouco mais clara, esperamos realizar as nossas atividades procurando a excelência até o fim do ano e já nos prepararmos para o ano de 2022.

REFERÊNCIAS

GOES, F. G. et al. **O USO DO PÓDIO COMO GERENCIADOR DE ATIVIDADES E PROJETOS NO DO PET CIVIL UFPR**. XXII ENCONTRO NACIONAL DOS GRUPOS PET, 2017, BRASÍLIA. *Anais...*2017.

OLIVEIRA, N. C. et al. **PROTOCOLO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS PESSOAIS**. XXV Encontro Nacional dos Grupos PET. *Anais...*2020a.

OLIVEIRA, N. C. et al. **RECRUTAMENTO SELEÇÃO E INTREGRAÇÃO DE NOVOS DISCENTES DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19**. XXIII Sulpet. *Anais...*2020b.

PIZZATO, F. C.; OLIVEIRA, J. L.; SIMIONATO, N. M. ; GAVASSONI, E. PET ENGENHARIA CIVIL UFPR. In: **PET: 40 anos de Pesquisa, Ensino e Extensão**. [s.l.] UFCE, 2019. p. 1–5.

UFPR. **RESOLUÇÃO Nº 42/2020-CEPE**, 2020a.

UFPR. **RESOLUÇÃO Nº 59/2020-CEPE**, 2020b.

UFPR. **RESOLUÇÃO Nº 65/2020-CEPE**, 2020c.

UFPR, P. E. C. Planejamento Anual 2021. 2021.