



GESTÃO DE PESSOAS E PROCESSOS DE TRABALHO NO PET CONEXÕES DE SABERES: APRENDIZADOS E DESAFIOS DE UMA EXPERIÊNCIA FORMATIVA

PEOPLE MANAGEMENT AND WORK PROCESSES IN THE PET CONEXÕES DE SABERES: LEARNINGS AND CHALLENGES FROM A FORMATIVE EXPERIENCE

AMORIM, A.A (alberto12345alves@gmail.com).

Universidade Federal de Santa Catarina

MORAES, P. O

priscila.moraes@ufsc.br e/ou petconexoesmc@gmail.com

Universidade Federal de Santa Catarina

Artigo

Resumo:

O trabalho apresenta as atividades realizadas em 2024 durante o estágio profissionalizante em Trabalho, Organizações e Gestão no PET Conexões de Saberes da UFSC. O estágio concentrou-se na criação de processos de trabalho e gestão de pessoas, como a reestruturação do processo seletivo e o planejamento estratégico para 2025. A experiência evidenciou a relevância da Psicologia no PET, favorecendo a reflexão coletiva e a construção participativa da missão, visão, valores, metas e ações, reforçando o PET como espaço de aprendizagem e permanência.

Palavras-chave: Processo seletivo; psicologia, empatia; resiliência.

Abstract:

The work presents the activities carried out in 2024 during the professional internship in Work, Organizations, and Management at PET Conexões de Saberes at UFSC. The internship focused on creating work and people-management processes, such as restructuring the selection process and developing the strategic plan for 2025. The experience highlighted the relevance of Psychology within PET, promoting collective reflection and the participatory construction of the mission, vision, values, goals, and actions, reinforcing PET as a space for learning and student retention.

Keywords: Selection process; psychology; empathy; resilience.

1. Introdução

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, terceiro maior campo de atuação dentro da psicologia, é sustentada por três áreas interdisciplinares: psicologia organizacional, psicologia do trabalho e gestão de pessoas (Nóbrega & Rodrigues, 2019). As organizações refletem os comportamentos de seus colaboradores, e o papel do psicólogo organizacional e do trabalho é fundamental para alinhar os membros do grupo em torno de objetivos comuns, além de preparar novas equipes para a continuidade do projeto.

A gestão de pessoas é um dos maiores desafios contemporâneos em qualquer organização, seja pública, privada ou acadêmica. Nos Programas de Educação Tutorial (PET), cuja estrutura se apoia na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, esse desafio adquire contornos ainda mais complexos. O PET Conexões de Saberes: Dialogo entre Comunidades da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) representa um caso emblemático dessa realidade, composto por estudantes de múltiplas áreas do conhecimento e orientado pela perspectiva das ações afirmativas, precisam desenvolver práticas colaborativas e produtivas em um ambiente horizontal, no qual não há hierarquia formal, mas coexistem responsabilidades coletivas e expectativas individuais.

Com base nisso, as atividades desenvolvidas no estágio foram fundamentadas em teorias e práticas da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com o objetivo de contribuir para o fortalecimento da gestão no PET Conexões de Saberes (Gusso & De Luca, 2017). No PET, as práticas de gestão de pessoas passaram por uma transformação significativa ao longo do período. Anteriormente, a gestão era caracterizada por práticas informais e adaptativas, voltadas principalmente às atividades de extensão e, em menor grau, de ensino. Essa abordagem, embora funcional, apresentava lacunas que impactavam a integração e o desenvolvimento das competências dos petianos de forma estruturada.

Diante desse cenário, este trabalho tem como objetivo relatar e analisar a experiência de implantação de práticas de gestão de pessoas e processos de trabalho no PET Conexões de Saberes, durante um estágio profissionalizante em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Busca-se discutir os aprendizados e desafios dessa vivência, bem como suas contribuições para a formação profissional e para o aprimoramento da gestão tutorial em contextos interdisciplinares e de diversidade social.

2. Descrição da experiência

A experiência relatada foi desenvolvida no PET Conexões de Saberes: Diálogo entre Comunidades da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no contexto de um estágio

profissionalizante em Psicologia Organizacional e do Trabalho. O estágio ocorreu entre março e dezembro de 2024, tendo como objetivo central a implementação de práticas de gestão de pessoas e processos de trabalho no grupo. As atividades compreenderam o planejamento e execução de um processo seletivo completo, a socialização de novos membros e a elaboração participativa do planejamento estratégico para 2025. A metodologia consistiu em uma abordagem qualitativa e participativa, pautada na observação direta, análise documental e intervenção prática nas rotinas do grupo.

2.1. Recrutamento e seleção estratégicos

A relação entre oferta e procura de candidatos desempenha um papel crucial no processo de recrutamento. Segundo Faissal et al. (2015) e Souza & Souza (2016), quando há uma maior oferta de mão de obra em relação à procura, ou seja, mais candidatos do que vagas disponíveis, a competitividade entre os candidatos aumenta. No contexto do PET, essa relação foi claramente observada durante o processo seletivo, no qual 28 candidatos de diferentes cursos da UFSC se inscreveram para disputar, inicialmente, 3 vagas disponíveis. Esse alto número de interessados, comparado às vagas ofertadas, refletiu uma alta competitividade entre os candidatos e reforçou a necessidade de critérios bem estruturados para a seleção. O processo de recrutamento foi iniciado em resposta à necessidade de substituição de petianos que se formaram, portanto, perderam o vínculo com a universidade. No PET, o desligamento ocorre oficialmente quando o estudante perde o vínculo com a universidade, geralmente ao se formar. Esse desligamento é formalizado no Sistema de Informação e Gestão do Programa de Educação Tutorial (SIGPET), uma plataforma utilizada pelo Ministério da Educação para gerenciar os grupos PETs em todo o Brasil.

O edital do processo seletivo foi publicado em 09/09/2024 no site do PET, o resultado do presente processo seletivo teve validade até 31/06/2025. É importante ressaltar que não é comum abrir-se processos seletivos frequentemente, uma vez que a maioria dos petianos permanece no grupo até sua formatura. Em ocasiões anteriores, já se abriu seleções para até nove vagas, quando houve um grande número de formandos. Adaptações foram necessárias para ajustar o processo de recrutamento e seleção ao contexto específico do PET. Embora a teoria proponha um recrutamento amplo e estruturado, com análise detalhada do cargo e avaliação de candidatos internos e externos, na prática, usou-se uma abordagem mais simplificada. Por ser um grupo menor e com menos rotatividade, o processo de seleção não envolveu uma análise tão extensa quanto à aplicada em grandes organizações.

2.2 Fontes de recrutamento

Após a definição do tipo de recrutamento adotado, é essencial selecionar as fontes de recrutamento que serão utilizadas para atrair candidatos qualificados. No caso do PET, localizado dentro da UFSC, foram exploradas fontes variadas para garantir uma ampla divulgação das vagas disponíveis no processo seletivo.

Com base na estratégia do PET e no perfil dos candidatos desejados, a divulgação foi realizada por meio de grupos do Whatsapp, fórum do CAGR, uma plataforma institucional amplamente acessada por estudantes da UFSC, e o instagram oficial do PET, uma rede social dinâmica que facilita o contato com o público universitário. Além disso, construíram-se cartazes com informações sobre a vaga e divulgou-os nos principais pontos da universidade, os centros de Filosofia e Ciências Humanas (CFH) e Ciências Jurídicas (CCJ). Ainda, como destacado por Silva & Barreto (2019), o uso de plataformas online, como redes sociais e fóruns digitais, foi uma estratégia essencial devido ao seu baixo custo e grande alcance. De acordo com Faissal et al., (2015), a escolha das fontes de recrutamento deve estar alinhada à estratégia organizacional, garantindo que os candidatos atraídos possuam o perfil desejado, evitando desperdício de tempo com candidatos desalinhados. Nesse sentido, o PET priorizou fontes acessíveis e diretamente conectadas ao ambiente acadêmico da UFSC, considerando tanto a relevância quanto o impacto das ações realizadas.

10

2.3 Análise documental

Ao final do prazo para envio dos documentos, iniciou-se o processo de análise documental, que incluiu a avaliação da carta de motivação, histórico escolar, atestado de matrícula, grade horária do semestre em curso e currículo resumido ou link do Currículo Lattes. Essa etapa foi conduzida com atenção aos detalhes e embasada pela necessidade de garantir organização e clareza no processo seletivo. Como apontado por Leme (2007), é essencial estruturar as etapas de forma lógica, levando em conta a quantidade de vagas e o tipo de recrutamento – em massa ou pontual. Essa compreensão é crucial para otimizar recursos como o tempo dos envolvidos e os custos associados ao processo.

Na análise dos currículos, priorizou-se identificar os aspectos relevantes para as exigências da vaga. Foi avaliado não apenas as experiências acadêmicas e profissionais, mas também a coerência entre o perfil do candidato e os objetivos do PET. O ponto importante foi observar a clareza das informações e a capacidade do candidato de sintetizar suas competências de forma objetiva, o que reflete habilidades valorizadas tanto no contexto acadêmico quanto profissional (Chiavenato, 2010).

Durante a leitura das cartas de motivação, foi especialmente marcante perceber como os candidatos compartilharam aspectos sensíveis e inspiradores de suas trajetórias acadêmicas e pessoais. Muitos destacaram desafios superados, suas motivações para ingressar no PET e o desejo de contribuir para o grupo. Essa etapa impacta profundamente, pois as cartas oferecem uma visão autêntica e criativa dos candidatos. Utilizou-se critérios como clareza e objetividade, motivação e compromisso, conhecimento sobre o PET e suas atividades, adequação pessoal e profissional, contribuições esperadas, originalidade e criatividade, capacidade de reflexão crítica, ortografia e interesse em crescimento pessoal e coletivo. Contudo, esses critérios¹ não estavam previamente definidos no edital, o que poderia ter conferido mais consistência ao processo.

Essa primeira etapa foi realizada exclusivamente pelo estudante de psicologia e autor deste trabalho, o que demandou protagonismo e responsabilidade. Respeitaram-se rigorosamente os prazos estabelecidos no edital e garantiu-se imparcialidade na avaliação. Essa vivência não apenas ampliou a compreensão sobre as demandas de um processo seletivo, mas também reforçou a importância da organização e do planejamento prévio. Como observa Bohlander & Snell (2014), a clareza e o alinhamento entre os objetivos do processo seletivo e os critérios de avaliação são fundamentais para o sucesso da seleção. Após a realização da análise documental, as inscrições foram homologadas. Os resultados preliminares, juntamente com as orientações para a próxima etapa da entrevista, foram publicados no site oficial do PET. Nesta fase inicial, os candidatos foram avaliados de 0 a 10, com base nos critérios definidos no edital, garantindo objetividade e imparcialidade no processo.

2.4 Entrevistas

As entrevistas foram realizadas online pela plataforma do google meet, respectivamente, nos dias 25 e 26 de setembro de 2024, no período das 08h00hs às 14h00hs. Durante esse processo, as entrevistas foram conduzidas com o apoio do tutor do PET. O que permitiu um ambiente colaborativo e enriquecedor. Cada candidato teve aproximadamente 15 minutos para se apresentar, responder às perguntas e compartilhar suas experiências. A dinâmica das entrevistas foi adaptativa, ou seja, não seguiu-se um roteiro fixo, mas estruturou-se as perguntas de maneira flexível, conforme o desenvolvimento da conversa e os pontos destacados pelos candidatos.

O principal objetivo das entrevistas foi compreender as motivações dos candidatos e suas possíveis contribuições para o PET, a partir de seus currículos, cartas de motivação e experiências

pessoais. Durante a entrevista, explorou-se e aprofundou-se os temas trazidos pelos candidatos nas cartas de motivação, adaptando as questões para cada contexto individual.

A busca por uma abordagem mais natural e fluida foi uma escolha estratégica, pois se acredita que isso poderia gerar respostas mais autênticas e espontâneas sobre as competências e expectativas dos candidatos. A importância dessa abordagem está alinhada com as práticas recomendadas em processos seletivos de grupos de aprendizagem e tutoriais, que enfatizam a flexibilidade das entrevistas como uma ferramenta para capturar nuance de cada candidato. Segundo Oliveira & Araújo (2021), a flexibilidade no formato da entrevista permite ao entrevistador explorar aspectos mais subjetivos e específicos do candidato, além de proporcionar um ambiente menos formal, o que pode levar a respostas mais espontâneas e sinceras. Este modelo também favorece a construção de uma relação mais próxima e empática, essencial em um processo seletivo para um grupo como o PET.

Além disso, a decisão de garantir a participação de todos os candidatos homologados na entrevista (mesmo aqueles que não cumpriam alguns requisitos descritos no edital, reforça a ideia de que o processo seletivo deve ser inclusivo e abrangente, dando a todos a oportunidade de expressar suas ideias e percepções de maneira completa). A literatura enfatiza que, em contextos de seleção, a diversidade de perspectivas pode enriquecer o processo, promovendo um ambiente de maior compreensão mútua e interação construtiva (Klein, 2019).

Durante a condução das entrevistas, foi fundamental observar não apenas as respostas dos candidatos, mas também suas atitudes, falas e expressões, que revelaram características essenciais que nós procuramos no PET. De acordo com Guedes & Costa (2018), a observação do comportamento não verbal, junto à análise de conteúdo das respostas, é um componente essencial para compreender o perfil de um candidato em sua totalidade.

A partir desta experiência, refletiu-se sobre a importância de um processo seletivo dinâmico, que seja ao mesmo tempo estruturado e adaptável às particularidades dos participantes, assegurando que a escolha final seja feita de maneira criteriosa e empática. Como apontado por Bastos (2016), a interação constante entre avaliador e candidato é crucial para o desenvolvimento de um processo seletivo que valorize as potencialidades do indivíduo, além de atender às necessidades do grupo.

2.5 Processos de tomada de decisão

Após concluir todas as etapas do processo seletivo, chegou o momento crucial de tomar a decisão final sobre os candidatos que seriam aprovados. A decisão foi um processo cuidadoso e colaborativo, realizado em conjunto com o ex-tutor do PET, o professor Israel Braglia. Faissal et

al. (2015) destacam que, nessa fase, todas as informações obtidas durante o processo seletivo devem ser reunidas em um relatório objetivo e acessível, de modo a facilitar a tomada de decisão. É fundamental que o relatório seja claro e livre de jargões técnicos, para garantir que todos os envolvidos no processo, especialmente aqueles que não estão familiarizados com o recrutamento e seleção, compreendam facilmente as razões por trás da escolha.

Seguindo essa orientação, elaborou-se um documento com comentários detalhados sobre cada candidato, abordando aspectos observados durante as entrevistas e a análise documental. Embora não tenha sido um relatório formal, esse documento serviu como uma ferramenta valiosa para guiar a discussão e embasar a decisão final. Ele sintetizou informações relevantes de forma clara e objetiva, o que facilitou a troca de ideias e garantiu que ambos os responsáveis pela seleção (tutor e aluno) pudessem tomar uma decisão embasada e transparente.

No processo seletivo em questão, a decisão final foi baseada em uma avaliação ponderada das notas obtidas nas duas etapas: análise documental e entrevista. A nota final de cada candidato foi calculada somando a nota da análise documental mais a nota da entrevista e dividindo o total por dois. Para calcular a nota da entrevista, foi realizada uma média entre as notas atribuídas pelo estudante (petiano) e o tutor Israel, e essa média foram usados para compor a pontuação final da entrevista. Esse método garantiu uma decisão justa e equilibrada, pois as avaliações de ambas as partes envolvidas no processo tiveram o mesmo peso na escolha final.

Embora tenha sido uma decisão difícil, afirma-se com confiança que foi justa e transparente. A seleção de membros para o PET é um momento decisivo, pois impacta diretamente o desenvolvimento e a dinâmica do grupo. Como apontam Carvalho, Passos & Saraiva (2016), é essencial que a decisão final seja tomada com base em critérios objetivos, mas também com uma compreensão profunda das necessidades do grupo e do alinhamento dos candidatos com seus valores e objetivos.

Além disso, durante o processo, surgiram desdobramentos. Inicialmente, haviam 3 vagas abertas para novos membros. No entanto, ao longo do processo, três candidatos que já faziam parte do PET foram desligados, pois descumpriam a exigência de não ter reprovação nas disciplinas. Dessa forma, os cinco primeiros colocados no processo seletivo foram chamados para preencher as vagas, e ainda havia uma vaga em aberto. Esse ajuste nas vagas exigiu uma reavaliação da lista de classificados, mas, como orienta Faissal et al. (2015), é fundamental manter a flexibilidade para se adaptar às mudanças que podem ocorrer durante o processo seletivo.

Em suma, o processo seletivo foi desafiador, mas extremamente enriquecedor. A decisão final, tomada com base em uma avaliação criteriosa, refletiu o compromisso do PET, em busca de candidatos que realmente venham para somar e contribuir com o grupo. Uma vez tomada a decisão

de seguir com determinados candidatos, é importante dar o retorno aos candidatos não aprovados. Na próxima seção, aborda-se mais sobre esse processo que é conhecido como feedback.

2.6 Feedback aos participantes não aprovados

A etapa de feedback aos candidatos foi, sem dúvida, uma das mais trabalhosas, mas também uma das mais importantes e gratificantes. Como destaca Faissal et al. (2015), oferecer um retorno detalhado aos participantes de um processo seletivo é uma prática ainda pouco comum nas organizações brasileiras, onde muitas vezes é enviado apenas um e-mail padronizado informando o resultado. No entanto, um feedback personalizado é o mínimo que um candidato merece após investir tempo e esforço para participar do processo.

Com essa perspectiva, decidiu-se estruturar os feedbacks de forma individualizada, baseando-se nos comentários que foram registrados durante a análise documental e as entrevistas. Essa decisão, embora tenha demandado mais tempo e organização, permitiu que cada candidato recebesse um retorno específico sobre seu desempenho, com apontamentos que poderiam ajudá-lo em processos seletivos futuros. Os e-mails enviados continham as seguintes informações principais:

14

1- Agradecimento pela participação: Reconhecimento pelo esforço e o interesse demonstrado por cada candidato em se candidatar ao processo.

2- Aspectos positivos observados: Relatando os pontos fortes identificados durante a análise documental e as entrevistas, como habilidades de comunicação.

3- Pontos de melhoria: De maneira construtiva, apontei áreas em que o candidato poderia se desenvolver, como maior organização na apresentação das ideias ou maior detalhamento nas informações do currículo.

4- Encerramento com incentivo: Foi finalizado cada e-mail reforçando a importância da participação e incentivando os candidatos a continuarem buscando oportunidades e aprimorando suas competências.

Essa prática foi uma lição de empatia e comprometimento, pois permitiu estabelecer uma conexão mais humana e profissional com os candidatos. Além disso, como apontam Faissal et al. (2015), oferecer feedback é uma prática socialmente responsável que fortalece a imagem institucional. Para o PET, que valoriza o desenvolvimento humano e o compromisso com a formação acadêmica, essa etapa foi uma oportunidade de reforçar esses valores. Apesar da dificuldade em gerenciar o volume de feedbacks dentro do prazo estabelecido, acredita-se que o esforço valeu a pena. Essa experiência nos ensinou a importância do cuidado em cada etapa de um

processo seletivo e como um retorno detalhado pode impactar positivamente a percepção dos candidatos em relação ao grupo e a si própria.

2.7 Recurso

Conforme estipulado no edital do processo seletivo, os candidatos que desejassesem interpor recurso em relação ao resultado final deveriam encaminhá-lo para o e-mail petconexoesmc@gmail.com até as 23h59 do dia 01/10/2024. Recursos enviados por outros meios não foram aceitos, garantindo a transparência e organização do processo. Essa etapa foi essencial para garantir que todos os participantes tivessem a oportunidade de questionar o resultado, caso julgassem necessário.

O período de recurso contou com 8 solicitações, cada uma com motivos distintos. Alguns candidatos não cumpriam os requisitos estabelecidos no edital, como o item 4.3, que exige que o candidato não tenha mais de duas reprovações em disciplinas até o momento de ingresso no PET. Para esses casos, respondeu-se com base no que estava claramente estipulado no edital, destacando as condições que não foram atendidas. Essa abordagem objetiva garantiu a consistência e a imparcialidade nas respostas.

Outros recursos foram mais subjetivos, questionando a nota atribuída na primeira etapa do processo seletivo. Para esses casos, as anotações detalhadas, feitas durante a análise da documentação e das entrevistas, foram fundamentais para formular respostas mais coerentes e precisas. As anotações permitiram que apresentássemos justificativas claras sobre a avaliação realizada, reforçando o alinhamento com os critérios estabelecidos no edital.

Uma vez finalizado o período de recursos, entramos em contato com os candidatos aprovados por e-mail, solicitando a manifestação de interesse e a disponibilidade para assumir a vaga. O prazo para resposta foi de 24 horas. Caso não houvesse resposta dentro desse prazo, ou se algum candidato manifestasse desinteresse, a vaga seria oferecida ao próximo candidato da lista.

2.7 Socialização/Integração

A socialização dos novos membros, realizada por meio de um evento de boas-vindas, teve como objetivo principal integrar os recém-chegados ao grupo e fortalecer o senso de pertencimento. De acordo com Borges & Albuquerque (2014) o processo de socialização é considerado como a maneira de um indivíduo tornar-se membro de um grupo, organização ou da sociedade, entendendo que o indivíduo socializado é o sujeito ou o personagem principal do processo. Inspirado por esse conceito, o evento foi cuidadosamente planejado para criar um ambiente acolhedor, colaborativo e descontraído, promovendo a interação entre novos e veteranos.

A socialização dos novos membros do PET foi realizada de forma online, utilizando o Google Meet. Durante essa reunião, cada novo integrante teve a oportunidade de se apresentar, compartilhando um pouco sobre sua trajetória e expectativas em relação ao PET. Além disso, fez-se uma breve apresentação das atividades e da estrutura do grupo, criando um ambiente acolhedor e colaborativo, mesmo no formato remoto. A ideia foi integrar os novos membros de maneira gradual, fortalecendo o sentimento de pertencimento e a compreensão dos valores que norteiam o programa de educação tutorial.

3. Resultados e discussão

Os resultados desta experiência refletem os impactos das ações implementadas ao longo do estágio, especialmente no aprimoramento da gestão de pessoas e na estruturação organizacional do PET Conexões de Saberes. A partir da execução do processo seletivo — que envolveu etapas de recrutamento, análise documental, entrevistas e integração dos novos membros — foi possível observar avanços significativos na transparência, na formalização de critérios e na promoção de práticas mais participativas. Esses resultados, analisados à luz das referências teóricas da Psicologia Organizacional e do Trabalho, contribuíram para consolidar uma cultura de gestão mais estratégica e colaborativa. Além disso, o processo culminou na construção coletiva do planejamento estratégico do grupo para 2025, apresentando diretrizes, metas e planos de ação voltados ao fortalecimento dos pilares de ensino, pesquisa e extensão do programa.

16

3.1 Avaliações do processo seletivo

A avaliação do processo seletivo permitiu sistematizar as etapas conduzidas e refletir sobre sua eficácia na escolha dos novos integrantes do grupo, conforme descrito a seguir.

Quadro 1 – Sistematização das etapas conduzidas

| | |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Habilidades e competências esperadas | <ul style="list-style-type: none">● Conhecimento básico operacional dos softwares do pacote Microsoft Office (Word, Excel e PowerPoint).● Boa comunicação.● Boa redação. |
| Público alvo | Serão ofertadas até 03 (três) vagas a estudante matriculado em qualquer curso de graduação presencial do Campus de Florianópolis da UFSC, para integrar o grupo PET/Conexões de Saberes sob tutoria do Prof. Israel de Alcântara Braglia, na condição de bolsista, pelo FNDE/MEC. |

| | |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo geral | A contratação de três novos bolsistas ² de graduação para integrar o grupo. |
| Requisitos | <ul style="list-style-type: none"> ● Ter, preferencialmente, cadastro socioeconômico aprovado pela PRAE/UFSC ou comprovar que cursaram parcial ou totalmente ensino fundamental e/ou médio em instituições públicas. ● Possuir disponibilidade de 20 horas semanais. ● Não ter mais que duas reprovações em disciplinas do respectivo curso de graduação até o momento de ingresso no PET. ● Ter Índice de Aproveitamento Acumulado (IAA) maior ou igual a 6. |
| Inscrição | Toda a documentação deve ser enviada para o e-mail: petconexoesmc@gmail.com com o assunto: inscrição ao processo seletivo e o nome do(a) candidato(a). |
| Documentação | <ul style="list-style-type: none"> ● Carta de motivação ● Histórico escolar da UFSC atualizado, atestado de matrícula e grade de horários do semestre corrente. ● Currículo resumido (ou link Lattes). ● Comprovante de cadastro PRAE, caso tenha. |
| Etapas de seleção | <ul style="list-style-type: none"> ● Início do recebimento de inscrições ● Análise documental ● Homologação das inscrições recebidas ● Entrevista Online ● Resultado final ● Feedback aos participantes que não foram aprovados ● Dos recursos ● Socialização/Integração |
| | <p>Obs: o calendário das etapas podem sofrer alterações devido a quantidade de inscritos no processo seletivo. As datas serão atualizadas no site do PET Conexões de Saberes.</p> <p>Obs: o candidato que desejar interpor recursos disporá de um dia útil, a contar do dia subsequente ao da divulgação do Resultado Final por meio do e-mail petconexoesmc@gmail.com com justificativa.</p> |
| Critérios de seleção | <ul style="list-style-type: none"> ● Qualificação do Currículo Lattes; ● Durante a entrevista, analisa-se a capacidade de estabelecer relações sociais, expressar-se com clareza; vocabulário e engajamento com os processos de formação, capacidade de organizar ideias; capacidade de síntese; nível de argumentação e criatividade. |

² Inicialmente, o edital do processo seletivo previa a contratação de três novos bolsistas. No entanto, ocorreram dois desligamentos oficiais do programa, o que resultou na aprovação de cinco candidatos ao final do processo. Ainda ficou uma vaga em aberto, que foi preenchida pelo candidato aprovado em 6º lugar, conforme a ordem de classificação e disponibilidade do mesmo.

| | |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Banca avaliadora | Será composta pelo Professor Tutor do PET e o Petiano estudante de psicologia. |
| Critérios de desempate | <ul style="list-style-type: none">● Maior tempo de curso, sendo aquele(a) em fase mais avançada do curso o(a) selecionado(a), desde que ainda tenha, no mínimo, um ano de vínculo previsto com a graduação.● Estudantes, preferencialmente, com as ações afirmativas de renda, raça , etnia e escola pública. |
| Disposições gerais e finais | <ul style="list-style-type: none">● Será eliminado, a qualquer época, mesmo depois do ingresso no Programa, o candidato que tiver usado documentos e/ou informações falsas ou outros meios ilícitos, comprovadamente, para realizar o Processo Seletivo. A não observância das disposições e instruções contidas no Edital poderá acarretar a eliminação do candidato do Processo Seletivo.● A ausência do candidato em qualquer etapa do processo seletivo acarretará sua eliminação imediata.● Todo o processo seletivo será de responsabilidade do Tutor do PET-Conexões de Saberes● Para a vinculação dos aprovados no sistema SIGPET deverá haver assinatura do Termo de Compromisso junto ao representante da PROGRAD/UFSC. |
| Avaliação | Ao final do processo será feito um questionário no google forms ³ para candidatos, avaliadores e outros participantes para obter um feedback abrangente e melhorar futuras seleções. |

Fonte: Elaboração própria.

18

A seguir, apresenta-se o planejamento estratégico para o ano de 2025, com o objetivo de transformar o PET em um elemento estratégico para refletir, definir e implementar a Educação Tutorial. Como consequência, isso permitirá discutir a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, abordando esses conceitos de maneira dialética e tratando-os como pilares fundamentais do programa.

3.2 Planejamento estratégico: possíveis diretrizes e metas para 2025

O PET Conexões de Saberes é um dos 22 grupos PETs da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e possui caráter interdisciplinar. Criado em dezembro de 2006, durante o período da realização do estágio o grupo era composto por 11 estudantes de diferentes cursos, como Psicologia, Serviço Social, Fonoaudiologia, Enfermagem, Letras - Português, Direito e Design.

³ O questionário planejado não foi realizado. Em vez disso, fizemos uma avaliação subjetiva por meio de uma conversa entre o estudante de psicologia e o professor Israel. Durante o diálogo, foram discutidos erros, aprendizados e melhorias, considerando que este foi o primeiro processo seletivo estruturado desse formato no PET.

Com base na análise do ambiente, é possível planejar as atividades futuras de forma estruturada. Essa etapa é essencial, pois é necessário definir com clareza os objetivos que se deseja alcançar em cada atividade. Isso não apenas motiva os petianos, mas também proporciona uma maior satisfação no cumprimento de suas responsabilidades.

O PE, além de aprimorar o trabalho desenvolvido pelos integrantes do grupo, promove reflexões significativas sobre o Programa de Educação Tutorial (PET). É fundamental avaliar se as ações planejadas estão alinhadas aos objetivos do programa, o que contribui para um entendimento mais profundo de sua essência e motiva os participantes a se engajarem com a causa. Além disso, esse alinhamento fortalece a filosofia do programa, garantindo que ela permaneça sólida e não se perca ao longo do tempo.

Com o objetivo de promover a melhoria contínua, por meio de uma construção coletiva, este planejamento estratégico foi elaborado para motivar, esclarecer e orientar as ações do grupo. Nele, foram definidos a missão, visão, valores, objetivos, descrição de cada projeto, metas e plano de ação, que servem como pilares para direcionar nossas futuras iniciativas.

3.3 Definições da missão, visão e valores

Durante as reuniões, realizamos discussões para alinhar o entendimento coletivo sobre aspectos-chave do planejamento. Perguntas como "O que o grupo entende por missão, visão e valores?", "Quais são as áreas de atuação do grupo?" e "Qual é o desempenho atual do grupo?" foram levantadas para guiar os debates e identificar os pontos a serem trabalhados.

A partir das discussões, reflexões e alinhamentos realizados ao longo das reuniões e encontros, foi possível definir de forma clara a direção do grupo, o que nos levou a estabelecer a missão, visão e valores que orientarão nossas ações a partir de agora.

Missão: Enriquecer a experiência acadêmica de diferentes áreas, fomentar a pesquisa, ensino e extensão na universidade, é formar profissionais engajados para promover transformações sociais. Visão: Ser um apoio coletivo na trajetória acadêmica, impactando positivamente a formação de estudantes do grupo oriundos de ações afirmativas. Valores: autonomia, prontidão, resiliência, empatia, diversidade, inclusão e interdisciplinaridade.

3.4 Identificações das metas e estratégias durante o período

Com o planejamento estratégico, conseguiu-se criar um direcionamento coletivo, transformando a maneira como as atividades são concebidas e executadas. As metas definidas refletem essa evolução: 1) fortalecer a integração dos pilares de ensino, pesquisa e extensão, garantindo que as atividades do grupo sejam alinhadas a esses fundamentos; 2) promover

momentos de socialização para fortalecer o senso de pertencimento, criando um clima organizacional mais coeso; 3) capacitar os petianos para o desenvolvimento acadêmico, proporcionando oportunidades de aprendizado e crescimento; e 4) criar mecanismos para avaliar e acompanhar os resultados das ações do PET, assegurando que o impacto do trabalho seja medido e continuamente aprimorado. Essas metas refletem a mudança na cultura organizacional, alinhando o grupo a um propósito comum e ao cumprimento de seus objetivos.

3.5 Dos possíveis projetos que poderiam ter sido desenvolvidos

Os projetos foram planejados para integrar ensino, pesquisa e extensão, com foco no desenvolvimento técnico, acadêmico e humano dos petianos. Cada atividade visa fortalecer competências diversas e ampliar o impacto social do grupo. Dentre as atividades vale citar, curso de computação gráfica, oficina de serigrafia, curso de capacitação em marketing digital básico, curso de apresentação visual de projetos científicos e acadêmicos, cine conexões, apoio e acompanhamento pedagógico, organização e participação em eventos científicos, atividades coletivas e de integração, oficina de currículo lattes, oficina de fotografia digital, capacitação em línguas estrangeiras.

20

3.6 Plano de ação

O plano de ação é um instrumento estratégico essencial para o alcance de objetivos previamente estabelecidos, organizando de forma clara as etapas necessárias para sua realização. Ele descreve o quê, quem, como e quando as ações serão realizadas, garantindo uma coordenação eficiente de esforços e recursos. Além disso, trata-se de um documento dinâmico, que pode ser ajustado conforme novas informações e demandas surgem ao longo do processo.

A construção de um plano de ação passa por etapas fundamentais. A primeira consiste na identificação de objetivos claros e específicos, alinhados à missão e às metas da organização ou grupo. Esses objetivos devem ser desdobrados em metas específicas e mensuráveis, seguindo a metodologia SMART: específicos, mensuráveis, atingíveis, relevantes e baseados em prazos (Doran, 1981). No contexto de um grupo como o PET, por exemplo, os objetivos podem incluir a priorização de cursos e oficinas que estejam alinhados às necessidades e prioridades do programa.

A segunda etapa envolve uma análise situacional, que visa identificar os recursos disponíveis, como pessoas, materiais e financiamento, além de eventuais lacunas ou limitações que podem interferir na execução do plano. Esse diagnóstico permite que as ações sejam planejadas de forma realista e eficiente. No caso do PET, seria importante avaliar quais atividades possuem maior potencial de continuidade e quais podem ser desenvolvidas como projetos pontuais.

Com base nos objetivos e na análise situacional, define-se a terceira etapa: a descrição das atividades. Aqui, é necessário listar detalhadamente as ações a serem realizados, os responsáveis por cada etapa e os prazos para sua execução. É crucial priorizar ações com maior impacto imediato, ao mesmo tempo em que se mantém flexibilidade para ajustes e inclusão de novas propostas ao longo do processo. Essa flexibilidade é uma característica importante do planejamento em andamento, que se adapta às demandas e oportunidades que surgem.

Outra etapa essencial é o desenvolvimento de indicadores de monitoramento e avaliação. Esses indicadores permitem acompanhar o progresso das atividades e verificar se os objetivos estão sendo atingidos. Exemplos de indicadores incluem taxas de participação, engajamento dos membros e resultados concretos, como a publicação de artigos ou o feedback positivo dos participantes em cursos e oficinas.

A implementação do plano, por sua vez, exige comunicação clara e constante entre os membros da equipe, garantindo que todos compreendam suas funções e prazos. Após a execução, é imprescindível realizar uma avaliação detalhada dos resultados, utilizando os indicadores previamente definidos para identificar o que funcionou bem e o que precisa ser ajustado. Essa avaliação pode seguir o modelo PDCA (Plan-Do-Check-Act), que propõe um ciclo contínuo de planejamento, execução, verificação e ajuste (Deming, 1986).

21

4. Reflexões finais

A experiência relatada evidenciou a relevância da aplicação dos princípios da Psicologia Organizacional e do Trabalho na gestão de pessoas em grupos tutoriais. O processo seletivo e o planejamento estratégico permitiram aprimorar práticas internas, fortalecer a transparência e promover maior integração entre os membros do PET Conexões de Saberes. As ações desenvolvidas contribuíram para o desenvolvimento de competências interpessoais e organizacionais, favorecendo uma gestão mais estruturada e colaborativa.

Embora nem todas as metas iniciais tenham sido integralmente alcançadas, os avanços obtidos indicam evolução significativa na organização e no alinhamento das atividades do grupo aos pilares de ensino, pesquisa e extensão. A experiência demonstrou que a gestão de pessoas, quando pautada em planejamento, reflexão e empatia, constitui um eixo essencial para a consolidação e continuidade de projetos tutoriais de caráter interdisciplinar e inclusivo.

Referências

BASTOS, A. V. G. **Psicologia organizacional e do trabalho: Teorias, práticas e desafios.** São Paulo: Atlas, 2016.

BOHLANDER, G.; SNELL, S. **Principles of Human Resource Management.** Cengage Learning, 2014.

BORGES, L. O.; ALBUQUERQUE, F. J. B. Socialização organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 351–384.

CARVALHO, M.; PASSOS, A.; SARAIVA, J. **Gestão de pessoas e processos.** São Paulo: Atlas, 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DEMING, W. E. **Out of the Crisis.** Cambridge, MA: MIT Press, 1986.

22

DORAN, G. T. There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. **Management Review**, v. 70, n. 11, p. 35–36, 1981.

FAISSAL, E.; SILVA, J.; ALMEIDA, P. **Gestão de pessoas e processos seletivos.** São Paulo: Editora Educação, 2015.

SOUZA, M. Z. A.; SOUZA, V. L. S. O processo de obtenção. In: SOUZA, M. Z. A.; SOUZA, V. L. S. (Orgs.). **Gestão de pessoas: uma vantagem competitiva?** 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2016. cap. 5, p. 95–112.

WRIGHT, P.; KROLL, M. J.; PARRELL, J. **Administração estratégica: Conceitos.** São Paulo: Atlas, 2000.

Recebido em 10/04/2025

Aprovado em 30/07/2025