

Gestão de Pessoas: uma ferramenta que auxilia no desenvolvimento dos discentes do PET Elétrica UFJF

DOI: 10.37702/2175-957X.COBENGE.2023.4323

Laís dos Santos Servo - lais.servo@engenharia.ufjf.br
Universidade Federal de Juiz de Fora

Acyr José dos Santos Silva - acyr.santos2018@engenharia.ufjf.br
Universidade Federal de Juiz de Fora

Victória Leal Pinheiro - Victoria.leal@estudante.ufjf.br
Universidade Federal de Juiz de Fora

Lucas Lanes Batista Van der Voort - lucas.lanes@engenharia.ufjf.br
Universidade Federal de Juiz de Fora10601944658

CAIO SERGIO PEREIRA DA FONSECA - caio.sergio@engenharia.ufjf.br
Universidade Federal de Juiz de Fora

Gustavo Elias Cândido - gustavo.candido@engenharia.ufjf.br
Universidade Federal de Juiz de Fora

Danilo Pereira Pinto - danilo.pinto@ufjf.edu.br
Universidade Federal de Juiz de Fora

Resumo: O PET Elétrica da UFJF é organizado através de comissões. Dentre elas, a Gestão de Pessoas é responsável por garantir uma análise sólida do desenvolvimento acadêmico e individual dos petianos e o aprimoramento do grupo, acompanhando cada integrante desde o seu ingresso até o desligamento. Ela desenvolve ações que visam a melhoria do ambiente de trabalho, verificando motivação e ajudando a traçar um plano de desenvolvimento individual. Além disso, promove atividades de integração dos membros do grupo, atividades culturais e esportivas. Este trabalho apresenta as atividades realizadas pela Comissão de Gestão de Pessoas e os resultados obtidos desde a sua implantação.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Desenvolvimento Pessoal, Integração, Programa de Educação Tutorial

GESTÃO DE PESSOAS: UMA FERRAMENTA QUE AUXILIA NO DESENVOLVIMENTO DOS DISCENTES DO PET ELÉTRICA UFJF

1 INTRODUÇÃO

O crescimento da indústria, marcado por significativas mudanças no processo produtivo, reafirmou o capitalismo como modo de produção. Por conseguinte, o empregado perdeu o controle da fabricação, devido à reestruturação resultante da divisão do trabalho. Essas mudanças imprimiram intensas modificações nas relações dos trabalhadores, o que fez surgir a necessidade de remodelação dos sistemas administrativos. Foi nesse cenário de mudanças, desajustes e contradições que a gestão de pessoas proporcionou alterações nas estruturas organizacionais.

Nessa fase inicial, as maiores preocupações desse departamento eram focadas na eficiência e nos custos da instituição. Além disso, a ênfase não estava na condição do trabalhador, mas preconizava os processos da divisão de trabalho em relação às máquinas. Por muitos anos, as organizações não enxergavam, no capital humano, o essencial para seu crescimento. Contudo, esse conceito inicial foi evoluindo para o que hoje se estabelece o conceito de gestão de pessoas.

Segundo a Teoria das Relações Humanas (CHIAVENATO, 2003), a motivação constante e a qualidade de vida do colaborador fazem extrema diferença nos resultados de uma organização. Chiavenato propõe que a gestão de pessoas apresenta um ponto de vista sobre a ocupação do colaborador, prevendo e orientando seus atos. Sob essa ótica, a gestão de pessoas viu surgir uma nova visão de homem, enquanto trabalhador: um ser social, cheio de peculiaridades, cuja produtividade passou a ser motivada pela noção de reconhecimento e valorização de suas tarefas. Retornando ao contexto atual, a gestão de pessoas se estabelece na ideia de acolher, acompanhar, desenvolver e potencializar os integrantes, além de auxiliar na avaliação, planejamento e retenção dos membros.

Hodiernamente, o Programa de Educação Tutorial do curso de Engenharia Elétrica (PET Elétrica) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), foi criado com o objetivo de garantir a formação integral do aluno e aperfeiçoar a graduação (PINTO; GOMES, 2022). O PET Elétrica realiza atividades pautadas na legislação específica do Programa (MEC, 2006) e os projetos desenvolvidos seguem a tríade da educação: pesquisa, ensino e extensão, utilizando da metodologia Project Based Learning (PjBL) (SRIDHARA, 2005). Apesar de se estabelecer em um ambiente técnico, o PET Elétrica busca capacitar os membros da sua equipe em áreas multidisciplinares, desenvolvendo competências e habilidades que acrescentam à sua formação como cidadão e profissional da engenharia, de acordo com a legislação vigente (BRASIL, 2019).

Apesar do excelente desempenho do Programa de Educação Tutorial (CGEE, 2019), em 2020, o grupo PET Elétrica UFJF, identificou que ainda havia espaço para aprimoramento, o que resultou na condução de um estudo que mais tarde levou à criação da Gestão de Pessoas (GP). Em 2021, foi desenvolvido um trabalho (BOJORGE et al., 2021) sobre a criação e a fundamentação da GP no PET Elétrica. Nele foram pautadas as necessidades da criação de um grupo interno para administrar questões que envolvem comportamentos da equipe, desenvolvimento e capacitação do grupo, além de garantir um ambiente saudável.

No primeiro momento, notou-se a sobrecarga e acúmulo de funções pela GP, grupo este que contém apenas 6 petianos para um total de 25 discentes (12 bolsistas e 13 voluntários) e 1 tutor. Logo, com o seu amadurecimento, uma nova estruturação do grupo foi estabelecida para incrementar os efeitos das ações realizadas e organizar uma nova dinâmica de gestão de equipe.

Dessa forma, este trabalho tem como eixo relatar a implementação de um conjunto de práticas que se baseiam no estímulo, amparo e acompanhamento de cada membro, salientando a individualidade de cada integrante, uma vez que o grupo é fundamentado pela pluralidade e horizontalidade.

2 ESTRUTURA

Com um novo Processo Seletivo para discentes, realizado em Novembro de 2021, e a volta às atividades presenciais, o grupo se viu diante de novas dinâmicas de trabalho. Assim, foi essencial a divisão das tarefas, que antes eram de responsabilidade apenas da GP, visto que dessa forma poderia focar em sua missão principal: lidar com pessoas e manter um clima de trabalho agradável.

Portanto houve a necessidade de uma grande reestruturação da organização do grupo, através da criação de comissões. Um regimento interno foi estabelecido definindo a composição e as responsabilidades de cada uma, visando melhorar o desempenho do grupo.

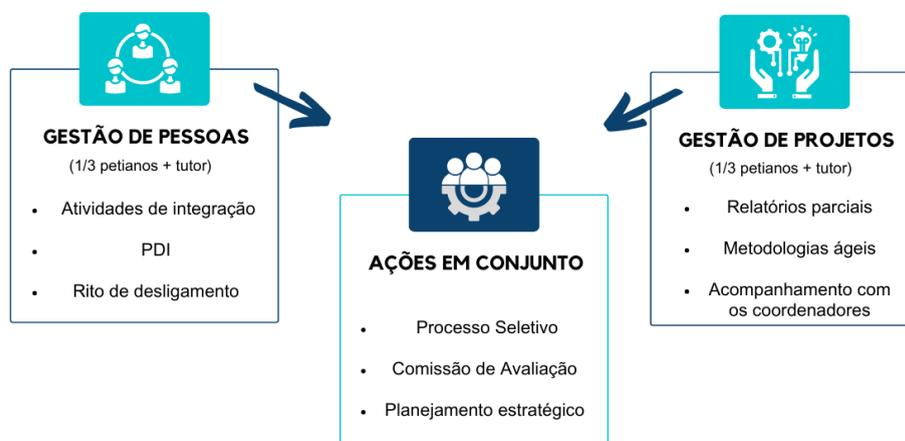
A natureza de cunho técnico do curso de Engenharia Elétrica faz com que, naturalmente, as atividades do grupo sigam essa tendência. Dessa forma, surge a necessidade do constante monitoramento para melhorias na realização e no planejamento dos projetos, cujas metas e prazos devem ser devidamente cumpridos. Nesse sentido, a comissão Gestão de Projetos (GProj) tem como principal função garantir o bom funcionamento das atividades propostas.

Fica a cargo desta comissão elaborar o Planejamento Anual do grupo e auxiliar nos relatórios parciais dos projetos. Assim, para garantir que o planejamento seja cumprido, os membros da GProj realizam acompanhamentos bimestrais com os coordenadores de cada projeto, a fim de assistir o desenvolvimento das atividades, analisar demandas e verificar o comprometimento dos integrantes.

Outra atividade de vital importância é o estudo de viabilidade e aplicação de metodologias ágeis, tendo já trabalhado com o SCRUM, Lean e Feature Driven-Development (FDD). Para a aplicação das mesmas, o grupo tem optado por trabalhar no ano de 2023 com a plataforma Trello.

Contando com um terço da equipe mais o tutor, esta é a comissão que trabalha mais perto da GP, tendo diversas atividades em conjunto, como o Processo Seletivo, planejamento estratégico e a composição da Comissão de Avaliação, que tem atividades baseadas no instrumento de avaliação da CENAPET (CENAPET, 2015). A atuação das duas comissões previamente citadas, bem como as suas atividades em conjunto, podem ser resumidas pela Figura 1:

Figura 1 - Funcionamento das comissões GP e Gproj



As demais comissões, embora menores, são igualmente importantes e possuem tarefas mais específicas. Suas atribuições, bem como sua composição, podem ser encontradas na Figura 2.

Figura 2 - Estruturação das comissões



3 METODOLOGIA

A atuação da GP é baseada, principalmente, no acompanhamento do petiano desde seu ingresso até seu desligamento, buscando promover aos discentes uma melhor experiência dentro do grupo.

No ingresso, a GP atua, primeiramente, durante o Processo Seletivo, contribuindo na sua organização e auxiliando na avaliação dos candidatos. Depois de ingressarem, a GP se encarrega de recepcionar os novos membros, promovendo o auxílio e acolhimento necessário.

Durante a permanência, a GP visa fornecer o máximo apoio possível aos petianos. Isso inclui a realização de diversas atividades, desde o acompanhamento do crescimento técnico de cada membro, até a organização das atividades de integração. Essas

atividades podem ser esportivas, culturais ou sociais e são realizadas com o objetivo de manter a união da equipe e promover um ambiente de trabalho saudável.

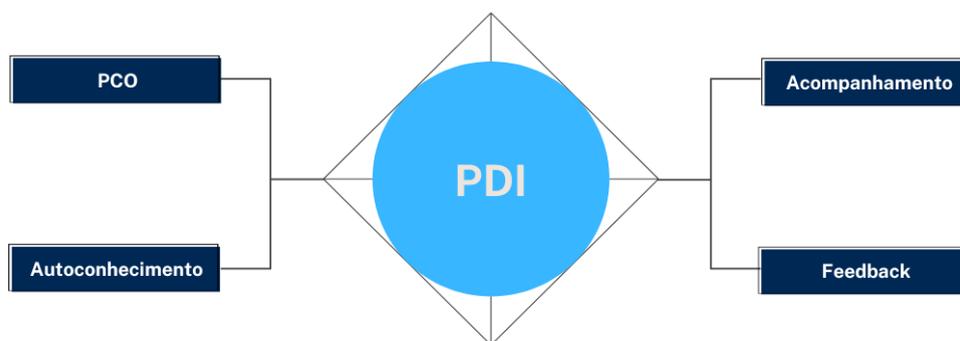
Além do amparo durante a permanência do petiano no grupo, a GP também é responsável pelo seu desligamento. Para isso, criou-se o Rito de Desligamento, com o objetivo de identificar os motivos dos desligamentos e minimizar a saída de petianos. Nela, o tutor se reúne com o discente que pretende se desligar, ou que está com dificuldades nas disciplinas, tentando solucionar os problemas que possam gerar essa situação. Caso isso seja inevitável, a GP tem o papel de identificar os motivos que ocasionaram o desligamento, pela visão do petiano.

Para isso, foi desenvolvido um questionário a ser respondido por cada petiano quando este se desligar do grupo. Neste questionário é avaliada a variação do Índice de Rendimento Acadêmico (IRA) do discente durante seu tempo de permanência no PET, as atividades que participou e os projetos que coordenou. Dessa forma, através da variação do IRA é possível verificar se a participação no programa afetou o desenvolvimento acadêmico do discente. Já com as atividades e coordenações, verifica-se quais competências técnicas e transversais o petiano desenvolveu. Também é importante saber o motivo do desligamento do discente e se o tutor e os outros membros o ajudaram e tentaram sanar as causas que o levaram a se desligar. Portanto, essas questões também estão presentes no formulário, além de haver perguntas sobre a percepção do discente em relação às atividades desenvolvidas no grupo. Existe ainda um espaço para que o petiano possa relatar sua experiência dentro do PET e as suas sugestões de melhoria, para que sempre haja um desenvolvimento da equipe.

É importante compreender que manter a motivação de todos os membros é um trabalho árduo caso não haja uma compreensão clara de suas habilidades e metas, além de seus pontos fracos e inseguranças. Por esse motivo, a GP realiza um conjunto de ações que resultam em uma análise mais pessoal das necessidades do petiano. Para isso, é feito o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), o qual tem o intuito de amparar os discentes e analisar suas características e metas, apontando possíveis planos de ação que possam contribuir para seu crescimento dentro do PET Elétrica.

Para desenvolver o PDI, são utilizados os resultados de todos os formulários e acompanhamentos realizados pela GP, os quais serão apresentados a seguir. Vale ressaltar que esses resultados também são apresentados ao grupo em reuniões, com o objetivo de transparecer como está o perfil da equipe, suas perspectivas e possíveis margens de melhoria. Um diagrama do PDI pode ser resumido pela Figura 3.

Figura 3 - Diagrama do PDI



3.1 Pesquisa de Clima Organizacional

Para que haja um bom desenvolvimento dos projetos, é importante que os petianos estejam motivados e se sintam confortáveis, tanto dentro das equipes dos projetos que participam, quanto diante de todo o grupo. Assim, com o intuito de analisar o clima de trabalho no PET e de avaliar a satisfação e a motivação dos petianos, a GP realiza a Pesquisa de Clima Organizacional (PCO) (SILVA, 2008).

Esta pesquisa é realizada a cada três meses através de um formulário elaborado internamente pela GP e enviado a todos os membros ativos do grupo. O formulário é composto por perguntas divididas em três seções. A primeira delas se refere às coordenações e busca identificar pontos de melhoria na relação entre os coordenadores e demais petianos. Já a segunda aborda o desenvolvimento pessoal, avaliando o nível de satisfação e engajamento do petiano. Por fim, a última seção contém perguntas sobre o sentimento de pertencimento do petiano ao grupo, ou seja, o quão valorizado e acolhido ele se sente.

Com as informações colhidas, a GP analisa aspectos do grupo a partir da visão de seus membros, sabendo como estes se sentem ao realizar suas atividades e como avaliam o clima do ambiente do trabalho. Assim, é possível identificar os aspectos bem avaliados na convivência em equipe, além de reconhecer os pontos que geram desconforto em seus membros. A partir disso, a GP busca sempre proporcionar um ambiente agradável entre os petianos, atuando sobre as insatisfações com o intuito de manter o bom desenvolvimento do grupo.

3.2 Autoconhecimento

Com o propósito de conhecer o perfil atual do grupo, é aplicado a cada semestre um questionário de autoconhecimento que foi criado visando identificar individualmente as metas, motivações e engajamento no grupo.

O primeiro conjunto de questões contém as informações gerais, como o período do petiano no curso, sua disponibilidade em relação aos projetos e por quanto tempo pretende continuar como membro do PET, para que a GP esteja ciente de possíveis desligamentos. Em seguida, questiona-se sobre as expectativas e metas dos petianos. Esta seção auxilia a GP a criar um parâmetro de crescimento individual dos discentes, já que questiona seus objetivos ao ingressar no grupo, quais já cumpriu e quais ainda possui.

O formulário indaga também sobre os projetos que cada membro participa e os que coordena, com o intuito de avaliar o engajamento do petiano e sua motivação com os projetos. Por fim, o Autoconhecimento busca saber quais os impactos do PET para seus membros, perguntando se o grupo já contribuiu com o seu desenvolvimento. Dessa forma, a GP consegue acompanhar, de forma individual e pontual, o crescimento de cada petiano e auxiliar nesse processo.

3.3 Acompanhamento

Para que a GP consiga acompanhar o desenvolvimento dos petianos e orientá-los para que tenham uma melhor experiência dentro do grupo, a cada três meses são realizados os acompanhamentos. Este momento é conduzido por dois membros da GP, sendo que cada dupla realiza o acompanhamento do mesmo petiano para garantir uma mesma dinâmica de acompanhamentos ao longo do tempo.

Essa é uma oportunidade na qual os petianos podem se expressar de forma sincera, dizendo sobre aquilo que julgarem necessário, tanto em relação a possíveis

problemas pessoais quanto sobre o convívio com o grupo. Porém, para conduzir melhor a conversa, cada dupla prepara perguntas que acham importantes para cada petiano. Tais perguntas seguem o Plano de Desenvolvimento Individual de cada membro e são criadas, principalmente, com base nas respostas dos formulários Autoconhecimento e PCO.

De forma geral, além de possíveis questões individuais, os principais pontos abordados nos acompanhamentos são em relação ao engajamento e motivação do petiano nos projetos que participa e nos que estão sob sua coordenação. Outro assunto importante é em relação às suas metas, tratando de forma mais próxima como atingir o que foi dito pelo petiano no Autoconhecimento.

A partir disso, a GP auxilia o discente na construção do seu PDI, com o objetivo de ajudar o petiano a obter maior aprendizado dentro do grupo e orientar em como desenvolver suas habilidades técnicas e transversais.

3.4 Feedback

O feedback é um termo que se refere ao retorno ou avaliação dada a uma pessoa sobre seu comportamento, desempenho, ações ou ideias. Em um ambiente de trabalho, essa é uma prática muito importante na contribuição do crescimento individual e profissional de cada pessoa e no desenvolvimento do grupo como um todo.

Nesse sentido, a GP é responsável por realizar o feedback dentro do PET, buscando contribuir no amadurecimento do grupo e dando um retorno a cada membro sobre seu desempenho. Para isso, foi criado um formulário no qual todos os petianos devem fazer uma autoavaliação e avaliação dos demais membros. Os discentes e o tutor devem avaliar os seguintes quesitos: espírito de equipe, pontualidade, criatividade, senso crítico, organização, capacidade de comunicação, relações interpessoais e flexibilidade. Além disso, também deve ser feito um comentário individual de feedback construtivo, com o intuito de dar sua opinião sobre a pessoa de forma clara e objetiva, ressaltando os aspectos positivos de cada petiano, além de apontar os pontos de melhoria de forma respeitosa e com sugestões claras de como melhorar.

A GP prepara um documento individual com todos os feedbacks recebidos para ser encaminhado a cada discente. Este documento é constituído primeiramente por duas tabelas quantitativas resumindo todas as avaliações. A primeira contém a média das notas atribuídas a todos os petianos ativos e a segunda representa a contagem das notas atribuídas ao petiano por todos os membros do grupo. Em seguida, são apresentados todos os comentários recebidos pelos integrantes.

4 RESULTADOS

Com as mudanças implementadas na forma de atuação da GP, as iniciativas descritas neste artigo tiveram um impacto significativo no ambiente de trabalho, nas relações humanas e na motivação do grupo.

Medidas como o processo seletivo e as atividades de integração contribuíram para um aumento no que diz respeito à recepção e criação de vínculos de equipe. Além disso, estimularam melhorias no ambiente de trabalho, promovendo o acolhimento e a horizontalidade.

Analisando os resultados do rito de desligamento, por exemplo, dentre os 45 egressos que responderam, pôde-se perceber que 100% daqueles petianos desligados por reprovação a partir da formação da GP receberam algum tipo de auxílio dos colegas para evitá-lo, esse mesmo valor era de 75% anteriormente. Outro fato a destacar é que

56,5% dos egressos desse período, conversaram previamente com o tutor sobre o seu desligamento. Esse comportamento é fortemente incentivado pela GP, pois além de evitar saídas desnecessárias, permite que o grupo possa se organizar e reestruturar com antecedência.

Outro resultado relevante é aquele proveniente da aplicação dos formulários explicitados na seção 3, pois com as devidas respostas, a GP foi capaz de identificar pontos de melhoria e evitar conflitos. Além disso, ao responder os formulários, os petianos aprimoraram suas competências de autoavaliação e de senso crítico, promovendo também uma maior preocupação com o futuro do grupo, mesmo depois de seu desligamento.

Com base nas respostas obtidas no formulário de Autoconhecimento, foi possível identificar as competências individuais que cada petiano precisava desenvolver ou aprimorar. Essa avaliação permitiu que a GP direcionasse os membros para projetos que oferecessem as melhores oportunidades de trabalhar essas competências específicas. Dessa forma, o levantamento das necessidades individuais possibilitou uma alocação mais eficiente e estratégica dos petianos, contribuindo para seu crescimento e participação nos projetos.

Através das reuniões de avaliação que ocorrem com regularidade no grupo, pode-se observar um maior entrosamento entre os petianos. Houve um crescimento na motivação e adesão dos membros, refletindo em melhores resultados nas atividades desenvolvidas, além de haver maior proatividade para o desenvolvimento de novos projetos. Além disso, observa-se um apoio entre os petianos na realização das atividades acadêmicas do curso, contribuindo para um melhor desempenho. Isso demonstra como o clima entre os membros vem se tornando cada vez mais agradável.

Num âmbito individual, todos os integrantes receberam apoio no alcance de suas metas através do PDI, seguido pelos acompanhamentos trimestrais. Isso foi de grande incentivo para a motivação e o engajamento de cada um.

“Os acompanhamentos e o Plano de Desenvolvimento Individual da Gestão de Pessoas mudaram, na minha experiência pessoal, a forma como ver o período na faculdade e no grupo PET. Ambos me fizeram pensar em onde quero chegar e o que devo fazer para alcançar essa meta, quais ações tomar, como progredir e principalmente como executar isso dentro do cenário atual do PET.” (Bernardo Andrade, membro do PET Elétrica)

Ao estudar, desenvolver e aplicar os pontos descritos neste trabalho, os membros dessa gestão também foram fortemente impactados. Assim, para melhor avaliar ditos efeitos, foi solicitado que cada um escrevesse um breve texto contando sobre sua experiência no projeto e quais habilidades foram capazes de desenvolver.

Analisando as respostas, nota-se um grande desenvolvimento de “soft skills” como organização, comunicação e senso crítico. Alguns trechos que evidenciam isso são: “[...] resolução de conflitos, melhor comunicação e integração com o grupo são só algumas das coisas que desenvolvi trabalhando no projeto.” e “[...] consegui desenvolver bem meu senso crítico e melhorar um pouco minha organização com relação a prazos e responsabilidades”.

Este desenvolvimento está associado ao fato de que os membros do projeto lidam constantemente com diferentes tipos de pessoas e tomam medidas para garantir que o ambiente de trabalho seja confortável e respeitoso para todos. Isso os capacita a se

tornarem engenheiros que, além das habilidades técnicas adquiridas em outros projetos, também possuem habilidades interpessoais para uma comunicação eficaz com seus colegas de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste artigo, foi possível entender a importância da GP e como ela é fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional do petiano. Com a chegada de novos integrantes em janeiro de 2023, espera-se manter essa cultura de desenvolvimento e aprendizado contínuo, criando um espaço para troca de experiências e ideias. O depoimento a seguir exemplifica a expectativa de um novo membro em relação ao trabalho da GP e ao seu envolvimento com o grupo PET:

“Vejo a importância da atuação da GP no grupo do PET Elétrica UFJF através dos frutos das ações realizadas a favor de uma boa relação da equipe. É fundamental entender que para que o grupo tenha uma boa produção seus integrantes se respeitam e saibam colaborar em equipe, assim é super positivo o impacto de ações da Gestão de Pessoas como o acompanhamento pessoal e os momentos de integração entre os membros. Tenho expectativas de cada vez mais ação entrelaçando as relações humanas a produtividade e eficácia do grupo.” (Gustavo Soares, membro do PET Elétrica)

Com base no que foi apresentado, pode-se afirmar que a GP é um pilar essencial para o desenvolvimento de qualquer equipe, especialmente em grupos como o PET Elétrica, onde a troca de conhecimento e experiências é fundamental. O trabalho realizado é, portanto, um investimento valioso para o grupo, que contribui diretamente para a formação de profissionais mais completos e preparados, capazes de atuar de forma colaborativa e eficiente em sua área de atuação.

AGRADECIMENTOS

Ao Programa de Educação Tutorial PET/MEC e à Faculdade de Engenharia da Universidade Federal de Juiz de Fora pelo suporte para realização deste trabalho.

REFERÊNCIAS

BOJORGE, Esteban Vicente Aguilar et al. Gestão de Pessoas no PET Elétrica: ambiente harmônico, de acolhimento e desenvolvimento de competências socioemocionais na formação de engenheiros. In: XLIX Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia, 2021, Belo Horizonte. **Anais**. Belo Horizonte. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/10vjVy9oidnhil0dj6V7R2PD1VpAa0q7/view?usp=sharing>. Acesso em 8 mai.2023.

BRASIL. Ministério da Educação; Conselho Nacional de Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia**, 2019. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=109871-peces001-19-1&category_slug=marco-2019-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 8 mai. 2023.

CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS (CGEE). **Avaliação do Programa de Educação Tutorial - PET**. (Relatório Final). Brasília, DF:, 2019

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COMISSÃO EXECUTIVA NACIONAL DO PROGRAMA DE EDUCAÇÃO TUTORIAL (CENAPET). **Minuta de Instrumento de Avaliação PET elaborada pela Comissão de Avaliação**, 2015. Disponível em <https://cenapet.org/orientacoes>. Acesso em 8 mai.2023.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO; SECRETARIA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR. **Programa de Educação Tutorial - PET - Manual de Orientações Básicas (MOB)**, 2006. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=338-manualorientabasicas&category_slug=pet-programa-de-educacao-tutorial&Itemid=30192.

Acesso em 8 mai.2023.

PINTO, Danilo Pereira; GOMES, Francisco José. **O PET Elétrica UFJF: 30 anos contribuindo na formação de engenheiros**. [S. l.]: Viseu, 2022.

SILVA, Wiler Faria Machado. **Pesquisa de Clima Organizacional: uma análise quantitativa**. 2008. Tese (Graduação) - Curso de Psicologia. Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em:

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/3015/2/20310697.pdf>. Acesso em 8 mai.2023.

SRIDHARA, B. S. Teaching Engineering Fundamentals with a Project-Based Learning. In: **Proceedings of the 2005 American Society for Engineering Education Annual Conference & Exposition Copyright. 2005.**

PEOPLE MANAGEMENT : A TOOL THAT ASSISTS IN THE DEVELOPMENT OF STUDENTS AT PET ELÉTRICA UFJF

Abstract: *PET Elétrica UFJF is organized through committees. Among them, People Management is responsible for ensuring a solid analysis of the academic and individual development of the student and the improvement of the group, monitoring each member from entry until their dismissal. It develops actions aimed at improving the work environment, checking motivation and helping to outline an individual development plan. In addition, it promotes integration activities for group members, such as cultural and sports activities. This paper presents the actions carried out by the Personnel Management Commission and the results obtained since its implementation.*

Keywords: *People Management, Individual Development, Integration, Tutorial Education Program*