

## DICAS PARA A PRESIDÊNCIA

### Principais preocupações da presidência:

- Ter boa gestão pessoal para conseguir liderar a diretoria;
- Facilitar o trampo das diretorias;
- Resolver problemas de forma eficiente;

### Sobre ter boa gestão pessoal para conseguir liderar a diretoria

Esse primeiro tópico não está nessa posição a toa: o conceito de gestão pessoal vai ser **ESSENCIAL** para que você conduza seu trabalho de forma saudável e produtiva durante o ano. O presidente é responsável por gerenciar as diretorias, mas pra conseguir gerenciá-los, é importantíssimo que ele saiba se gerenciar primeiro. Inclusive, um fato legal sobre o estudo de gestão de pessoas é que todo conhecimento que temos para gestão pessoal tem algum paralelo para a gestão da equipe, e é isso que veremos a seguir.

A primeira ideia que devemos entender, dentro do assunto de gestão, é o conceito de **motivação**. Esse pode parecer um assunto bem complexo, mas existem diversas teorias que buscam descomplicar isso e que permitem você articular tanto sua motivação quanto a motivação da sua equipe de forma que sua entidade seja feliz e traga bons resultados.

Acredito que a teoria mais “completa” sobre o conceito de motivação é a teoria da **Motivação 3.0** que foi trazida no livro de mesmo nome escrito por Daniel Pink. De forma simplificada, a teoria de Daniel Pink aborda como os fatores motivacionais humanos evoluíram ao longo do tempo, podendo serem repartidas em 3 grupos.

A **Motivação 1.0** vem das eras mais primitivas, onde a motivação humana vinha principalmente em aspectos da sua fisiologia (necessidade de comer, beber, dormir, entre outras necessidades). Esse tipo de motivação ainda tem presença bem forte no nosso dia-a-dia, visto que nosso próprio corpo reage a essas necessidades e somos até incapacitados de fazer qualquer coisa dependendo do quanto o corpo reclamar (quem nunca parou de prestar atenção na aula porque estava com sono? Ou até mesmo com fome?). É até natural que isso aconteça, já que esse mecanismo nos motiva a fazer o que nos mantém vivos.

Ainda no grupo da Motivação 1.0, acredito que um destaque merece ser dado ao conceito de **saúde mental**. É fácil pensar na ideia de motivação quando falamos de saúde física, mas hoje em dia, graças aos estudos da área de psicologia, entendemos que o conceito de saúde mental é real e, se deixado de lado, tem grande impacto na nossa vida. É importante entender e principalmente **ACEITAR** esse conceito para garantir o bem-estar seu e da sua equipe, já que, intuitivamente, uma equipe doente será uma equipe desmotivada e incapaz de tomar boas decisões. Note que o especialista capaz de tratar e te guiar nesse assunto é o psicólogo, então não tenha vergonha de procurar um quando se mostrar necessário.

Seguindo nessa teoria da motivação, Daniel Pink explica que a **Motivação 2.0** teve papel relevante nos últimos séculos, principalmente nas eras industriais. A motivação 2.0 trata de mecanismos de **recompensa e punição**, o que talvez seja até bem intuitivo. Somos naturalmente motivados a fazer coisas recompensadoras e evitamos ações que tragam algo indesejado. Sinceramente, esses aspectos motivacionais não serão tão úteis quando tratamos de gestão de pessoas (principalmente considerando que punir não é uma boa forma de lidar com pessoas, por diversos motivos), mas ainda é possível explorar esse conceito para motivar sua equipe (dando presentes, estipulando recompensas pra tarefas que ninguém queira fazer, de repente até implementar um gamefication na sua equipe, por exemplo).

Por fim, a ideia mais interessante vem do que Daniel Pink chama de **Motivação 3.0**, que tem sido bem mais presente nos últimos anos. Dentro desse conjunto, temos 3 aspectos que, num ser humano saudável, exercem bem sua motivação:

- **Propósito:** Apesar de sermos seres emocionais, também somos bastante racionais e queremos sempre tomar decisões racionais. Por isso, somos motivados a fazer tudo aquilo que vemos **sentido** em fazermos. Se participar de uma bateria vai me ajudar a me desenvolver musicalmente, e eu quero ser músico, talvez eu deva participar dela. Se participar de uma diretoria vai me fazer aprender sobre gestão, e eu sei que esse conhecimento é e vai ser útil pra diversas coisas na minha vida, talvez eu deva considerar ser diretor. Somos rotineiramente movidos pelo propósito e, por isso, é natural que a gente pergunte o porquê das coisas: precisamos sempre sentir que tem um **propósito** para aquilo que estamos fazendo. E você entender esse mecanismo é essencial para você motivar sua equipe e, principalmente, tomar decisões pessoais que te deixem engajado com o que estiver fazendo.
- **Excelência:** Outro fator visível no nosso engajamento para fazer as coisas é a excelência: queremos sempre **melhorar** o que estamos fazendo, e sentir que estamos **fazendo bem**. Isso explica porque existem pessoas motivadas a gastar várias horas do seu tempo batendo em um tambor: elas vão melhorando cada vez mais, até chegar num momento que elas sentem que elas fazem isso muito bem. E, fazendo isso bem, elas vão não só continuar motivadas a fazer isso, mas também mostrar isso pra outras pessoas. O que é importante entender é que pessoas gostam de fazer o que elas **sabem fazer**, e elas estão dispostas a fazer algo rotineiramente se elas sabem que vão **melhorar** com isso.
- **Coerência com valores pessoais:** Durante a vivência de cada pessoa, diversos **valores pessoais** são absorvidos por ela, e a intenção de toda pessoa é manter-se coerente com esses valores. Se acreditamos que é errado bater nos cachorrinhos, vamos evitar de fazer isso e bater em quem fizer isso (isso se a pessoa também não acreditar que é errado bater nas pessoas). Existem diversas coisas que tomamos como verdade e iremos sempre querer que elas prevaleçam, então podemos dizer que os **valores** e as **crenças** de uma pessoa também influenciam e motivam suas ações.

O conceito de motivação por si só é bem grande, mas existem outros conceitos envolvidos na arte de gerir pessoas. Uma vez que entendemos como funciona a **disposição e motivação** das pessoas, temos que saber nos **organizar** para fazer toda essa motivação se transformar em resultados para sua entidade. Por isso, nosso próximo assunto será **gestão de tarefas**.

Saber se organizar e priorizar suas tarefas será essencial tanto para o seu trabalho quando da sua equipe, e dentro desse assunto também existem diversos conceitos envolvidos. O primeiro que podemos trazer é a ideia de **rotina**: é muito mais fácil fazermos aquilo que é rotineiro, e nosso próprio corpo possui rotinas internas (pesquise sobre ritmo circadiano!) que se adequam a rotina do nosso dia a dia. Dito isso, acredito que é até fácil entender que mudar uma rotina ou simplesmente não ter uma rotina é bem desgastante pro seu cérebro e pra sua saúde mental. Por isso, para garantir seu bem estar, é essencial que você deixe suas atividades o mais **rotineiro** possível, pois assim você será mais produtivo enquanto fizer elas e também será mais produtivo nos momentos não-rotineiros do dia a dia.

Da mesma forma, quanto mais rotineiro for o trabalho da sua equipe, melhor. Quanto mais rotineiro as reuniões, melhor. Quanto mais rotineiro o trampo que um diretor faz, melhor. Trabalhe essa ideia de rotina o quanto puder durante sua gestão que você terá resultados incríveis ao final dela.

Além de pensar em como programar as tarefas, é importante organizar elas também. A forma mais fácil e trivial de organizar tarefas rotineiras é por meio de um **calendário**, e qualquer calendário serve. Seja no celular, no computador, o calendário do Google, um calendário no papel... Existem diversas opções e você deve experimentar TODAS para saber qual é mais efetiva pra você. Cada um tem seu gosto e é importante saber disso.

Uma vez que temos as tarefas rotineiras organizadas, temos que organizar aquelas **tarefas não-rotineiras**, isto é, aquelas que não tem momento certo pra acontecer. Por experiência pessoal, a melhor forma de lidar com essas tarefas é encontrar uma forma de **anotar** elas (seja o Trello, Google Keep, bloco de notas do celular, um caderninho, tanto faz) e, conforme você tiver **tempo livre e disposição**, priorizar e fazer elas. Para anotar, também vale você encontrar a forma que você se sentir mais confortável em usar, então experimente todas. O que é importante de considerar é que você escolha um meio de anotar que seja **acessível** a todo momento ou na maioria dos momentos. Com isso, você consegue ir lembrando as coisas que você tem pra fazer durante seu dia, deixando anotado e depois decidindo quando faz. Pra **priorizar**, vai muito dos fatores que você acha importante levar em consideração (urgência da entrega, dificuldade pra fazer, possibilidade de fazer agora ou depois, etc.), mas o quão rápido você puder fazer essa priorização, melhor. Uma vez que temos tudo organizado, agora é só fazer!

Por fim, a importância de todos esses conceitos vem do fato de que você é a **figura de liderança** da diretoria. Todo mundo terá você como referência, então será importantíssimo que você saiba lidar com sua equipe. Quanto mais conhecimento você tiver sobre gestão de pessoas e quanto mais você mostrar saber isso, mais confiança eles terão em você, mais alinhada será a equipe, mais motivado eles estarão e consequentemente mais resultados virão.

## Sobre facilitar o trampo das diretorias

Como presidente, você vai ser a pessoa responsável por gerenciar o trampo da diretoria como um todo (poderíamos resumir o trampo da presidência só com essa frase também hehe). Dentro disso, é importante entender que cada diretoria irá servir como “especialista” da função que lhe for atribuída. Como exemplos:

- **Marketing & Produtos** tem que manjar de edição de imagens, saber gerir a imagem da bateria, atuar como canal de comunicação entre a bateria e o pessoal de fora, entre outras coisas que competem ao Marketing;
- **Patrimônio** tem que saber cuidar da manutenção dos instrumentos, gerenciar essa função de arrumar os instrumentos, entre outros;
- **Financeiro** tem que saber gerenciar o caixa da bateria, determinar onde é válido gastar, determinar formas de entrar dinheiro, etc.;

Note que as funções precedem a existência do cargo, isto é, esses cargos só existem porque gestões passadas determinaram que era necessário ter alguma pessoa focando nas tarefas que competem ao cargo.

Enfim, a própria proposta da diretoria é a divisão de funções para que todo mundo consiga dar resultados satisfatórios sem sobrecarregar ninguém. Como presidente, você tem que ter uma mínima noção da função de cada um para saber **facilitar** esse trampo. Inclusive, quando eu digo “facilitar”, pode parecer só uma forma de descrever isso, mas é justamente essa palavra que você tem que ter em mente durante seu trampo ao longo do ano.

Considerando o tempo de renovação da gestão da bateria, os diretores vão ter bastante coisa pra aprender ao longo do ano, e, novamente, seu trabalho vai ser tornar esse processo mais fácil. Como um gestor das pessoas da bateria, sua preocupação vai ser em ajudar a diretoria a se **desenvolver** ao longo do ano pra entregar cada vez mais resultados. Alguns mecanismos que você deve aproveitar pra conduzir esse processo são:

- **Reuniões de Planejamento:** Para a maioria das diretorias (mais especificamente Eventos, Produtos, Financeiro e Marketing), há um conjunto de tarefas que podemos planejar (duh) para que fique mais fácil de fazer elas de forma satisfatória no futuro. Sobre a reunião em si, é interessante ter um roteiro feito para ajudar a conduzir a reunião, já que é muito fácil de se perder nesse tipo de discussão (nas pastas da Gestão 2019 tem um roteiro de planejamento pronto já!). Para conduzir todo esse processo, também é interessante fazer as reuniões com menos pessoas (Presidência, Secretaria e o responsável da diretoria em questão, por exemplo) e depois repassar isso pro resto da diretoria. Com isso, teremos uma diretoria mais alinhada e um trabalho mais organizado (e consequentemente com mais resultados) pro restante do ano.

- **Reuniões semanais ou periódicas:** Como já foi dito, você estará responsável por gerenciar o trabalho de todos os diretores, e para facilitar o acompanhamento desse trabalho é IMPRESCINDÍVEL que a diretoria faça reuniões periodicamente. O período entre reuniões pode ser decidido pelos diretores, mas recomendo que seja, NO MÍNIMO, semanal. Da mesma forma que temos um roteiro para direcionar a reunião de planejamento, pra esse tipo de reunião o recomendado é montar uma lista de pautas onde todos os diretores possam adicionar o que querem discutir. Quanto mais frequente as reuniões, mais efetivas elas serão, mais alinhado será o trabalho da diretoria e, com esse acompanhamento mais frequente, a diretoria trará cada vez mais resultados.
- **Relações do dia a dia:** O trampo do presidente não se limita às reuniões, mas compõe também toda a vivência como gestor dos diretores da bateria. Pra saber lidar com os diretores, é essencial você sempre se informar sobre como tá indo o trabalho e PRINCIPALMENTE sobre a vida no geral dos diretores. Gerir pessoas é uma tarefa complicada justamente porque a vida das pessoas é relativamente complexa e, para tomar decisões efetivas de como gerir elas, você tem que saber cada vez mais sobre elas. Por isso, você deve aproveitar todas as oportunidades que surgirem (isso se você mesmo não criar essas oportunidades) para conversar com as pessoas da diretoria e conhecer mais sobre elas (sobre seu trampo, sobre sua graduação, sobre sua vida pessoal, enfim, quanto mais profundo melhor). Lembre de aproveitar momentos como as pausas dos ensaios, almoço, janta e até mesmo durante os rolês pra trocar ideia com as pessoas. Você sabendo mais sobre as pessoas vai permitir você saber o quanto você pode pressionar elas pra fazerem seu trabalho, vai permitir que você saiba quem precisa mais de ajuda, enfim, quanto mais informações você tiver sobre as pessoas, melhor serão suas decisões como gestor dos diretores.

### **Sobre resolver problemas de forma eficiente**

Apesar de toda a descrição que fizemos do presidente como gestor dos diretores, eu diria que a principal função do presidente é justamente essa: **resolver problemas** da bateria, e de forma eficiente.

Durante sua gestão, irão aparecer INÚMERAS, se não INFINITAS situações problemáticas, desde os problemas pequenos e simples de resolver do dia a dia até os problemas mais cabeludos e que talvez nunca tiveram solução na história da bateria. Poderíamos dar dicas para alguns problemas que são mais comuns, mas essa seria uma lista muito exaustiva e muito circunstancial também. Da mesma forma, durante sua gestão, podem surgir problemas para os quais simplesmente não há nenhuma dica de o que fazer.

Para lidar com essas situações, dependemos justamente de **ideias** que diminuam a magnitude desses problemas. Como um exemplo, vamos pensar na situação: “temos que escolher um horário de reunião pra diretoria”. Uma ideia que pode servir de **solução** é alguém montar uma planilha de disponibilidade onde cada pessoa vai colocar os horários que ela tem livre e, conseqüentemente, poderia participar da reunião. Com isso, o problema passa a ser “as pessoas tem que preencher a planilha”, mas se as pessoas tiverem a mínima noção de como mexer com planilha e tiverem tempo para preencher a planilha no prazo estipulado, esse problema deixa de existir, e conseqüentemente **solucionamos o problema inicial**. Se, por exemplo, tivesse alguém que não soubesse mexer com planilha, uma ideia de solução seria alguém ensinar essa pessoa. O problema então seria “arranjar tempo para ensinar essa pessoa a mexer em planilhas”, mas isso facilmente pode ser resolvido com as duas pessoas combinando um horário para fazer isso, e, finalmente, teríamos a solução do problema inicial.

Note que podemos seguir esse raciocínio para as mais diferentes situações problemáticas que surgirem durante a gestão. Podemos entender isso como apenas uma **formalização** de um **método** para resolução de problemas, já que geralmente resolvemos problemas do dia a dia seguindo esse raciocínio, apenas não percebemos.

Um tipo de solução que merece destaque é a **comunicação**. Muitas situações problemáticas que passamos podem ser resolvidas pelo simples ato de conversar, principalmente quando falamos de relacionamentos pessoais, e é muito bom desenvolvermos esse hábito de pensar se algo não pode ser resolvido só de **conversar** com alguém. “Eu não sei como fazer isso!” Converse com quem sabe. “Essa pessoa fez algo errado!” Avise ela. “Essa pessoa não tá fazendo seu trampo direito!” Explique pra ela como que faz. MUITOS dos problemas que encontramos podem ser resolvidos pelo simples ato de conversar, e se conversar ainda não resolver, ainda podemos dizer que conversar foi o **primeiro passo** para resolver esse problema.

Além desse método, é importantíssimo você desenvolver essa **percepção** de identificar problemas na diretoria, já que muitos problemas não são resolvidos simplesmente porque ninguém identificou isso como um “problema”. A forma mais efetiva de desenvolver isso é ouvindo **histórias** de gestões anteriores, histórias de gestões até mesmo de outras baterias, e, surpreendentemente, ouvindo histórias de gestões de outras entidades, já que diferentes entidades passam por situações problemáticas muito semelhantes durante suas gestões.

Além da percepção, é essencial ter um **repertório** de ideias pra decidir como lidar com as situações que surgirem. A sugestão que trouxemos de ouvir histórias de diferentes gestões não serve só pra desenvolver essa percepção dos problemas, mas também pra desenvolver seu repertório de ideias, já que muitas dessas histórias trazem não só a situação problemática mas a solução também.

É legal contar não só com seu próprio repertório de ideias, mas também com as ideias dos **outros diretores**, então é possível aproveitar os momentos de reunião e de conversa para **ouvir** as ideias que eles tiverem. Justamente por isso que é essencial ter uma **diretoria diversa**: diferentes vivências trazem diferentes repertórios de ideias, então uma diretoria heterogênea, ainda que esta seja mais difícil de alinhar, terá um repertório muito melhor de soluções para os problemas que surgirem durante a gestão.

Por fim, apesar de tudo que falamos sobre resolução de problemas, é importante lembrar, como já dito antes, que alguns problemas vão parecer não ter solução. Alguns problemas também vão parecer que estão demorando muito para serem resolvidos. Para todos esses casos é essencial ter **paciência**. Enquanto você tiver ideias sobre como resolver algo, você deve tentar todas. Se nenhuma delas der certo, tente ter mais ideias. Se seu repertório de ideias REALMENTE se esgotou, então paciência. Você LITERALMENTE fez tudo que era possível, e se o problema não foi resolvido, se estressar com ele não vai resolver absolutamente **nada**. Na verdade, mesmo para os problemas que você já souber a solução, se estressar vai ser completamente **inútil** e vai até te atrapalhar a resolver o problema. Por isso, evite ao MÁXIMO esse comportamento de se estressar com as coisas. Resolver problemas realmente é estressante e desgastante, mas você deve encontrar formas efetivas de canalizar esse stress (batucando, cantando, fazendo exercício físico... qualquer coisa que te desestressa serve, só encontre essa coisa!). Entenda que liberar esse stress em outras pessoas não só não resolve nenhum problema como também cria outro, então, de novo, **EVITE** se estressar e **EVITE** pistolar com as pessoas.

### Conclusão

Só pelo tamanho desse documento é possível perceber o quão **complexo** pode ser o trampo de um presidente e de um vice. Eu mesmo sofri bastante durante minha gestão e só fui aprender muitas dessas coisas quando a gestão já estava chegando ao fim.

Mesmo assim, o propósito do documento é justamente **descomplicar** o trampo das pessoas que futuramente assumirem a função da presidência. Há muita informação aqui, mas o que você puder fazer para **reter** tudo de informação que tem aqui (ler e reler esse documento durante sua gestão, conversar com os ex-diretores, pesquisar mais, enfim, encontre seu jeito) vai te ajudar MUITO no trabalho da sua gestão.

Por fim, entenda que, apesar de todos os fundamentos e informações que existem nesse documento, muita coisa é difícil de **assimilar** se a gente não compreende o **paralelo** que ele tem com a realidade. Por conta disso, tem muita coisa que você só vai aprender **vivenciando** a sua gestão. Talvez muitas dessas coisas sejam problemas que já tem soluções descritas nesse documento, mas você tem que entender que é **natural** que isso aconteça. Que nem falamos na seção de resolução de problemas, muitos problemas requerem nada mais do que **paciência** para serem de fato resolvidos. Entenda que sua gestão **não tem obrigação de ser perfeita**, e nem tem obrigação de ser melhor que a gestão anterior ou a gestão futura. Os resultados da sua gestão serão apenas frutos do **conhecimento** que você e sua equipe tiver. Não é a toa que o ET Bilu dizia “busque conhecimento”. Nosso controle sobre nossa vida, nossos amigos, nossa equipe, nossa entidade, nosso mundo, enfim, essa capacidade de controlar o mundo ao nosso redor só depende do conhecimento que temos sobre a realidade. Então quanto mais aprendemos, mais controle temos sobre tudo ao nosso redor. Realmente, **conhecimento é poder**.