

# Participação na Comissão Organizadora da Queima das Fitas

# Rui Morais

*(Relatório de Aprendizagem)*

**Resumo**— Com o objectivo de organizar e executar um conjunto de actividades destinadas aos alunos do Instituto Superior Técnico (IST), participei activamente como membro da Comissão Organizadora da Queima das Fitas (COQF), organismo que ajudei a criar neste mesmo ano lectivo. No decorrer da minha participação na COQF tive oportunidade, não só de liderar este grupo, mas também de trabalhar e participar activamente na organização dos eventos. Neste relatório descrevem-se as principais dificuldades encontradas bem como uma análise do que correu bem ou mal e as aprendizagens daí adquiridas.

**Palavras Chave**—Comissão Organizadora da Queima das Fitas, Aprendizagem, Liderança, Trabalho de Equipe, Motivação

# 1 INTRODUÇÃO

A EXPERIÊNCIA de liderar um grupo de pessoas tem um potencial enriquecedor do ponto de vista da tomada de decisão e da capacidade de gerir as relações interpessoais a fim de garantir que todo o grupo se empenha para cumprir os objectivos propostos.

Este relatório expõe as aprendizagens adquiridas no decorrer da minha actividade como líder da COQF do IST no ano lectivo de 2013/2014.

## 2 CONQUISTAR PARA CRESCER

A COQF nasceu da vontade de um pequeno grupo de amigos. No entanto depressa percebemos que para conseguirmos levar a cabo os objectivos a que nos propúnhamos, teríamos de conquistar mais pessoas para a nossa causa. Ao mesmo tempo não podíamos simplesmente deixar qualquer pessoa entrar no grupo e ter poder de voto sob pena de correr o risco de os objectivos facilmente se desviarem dos iniciais.

- Rui Morais, nº. 58531,  
E-mail: ruimorais@tecnico.ulisboa.pt,  
é aluno do curso de Engenharia Informática e de Computadores,  
Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa.

*Manuscrito entregue em 16 de Julho de 2014.*

Percebi que para fazer o grupo crescer de forma controlada teria de haver uma definição clara dos objectivos da COQF, dos limites da sua acção (para controlar o rumo) mas ao mesmo tempo definição das possibilidades (para aliciar mais candidatos). Foi esta a ideia que esteve na base de duas decisões:

- Criação da imagem da COQF: não apenas através da criação do logótipo, mas também a criação da página no Facebook e a apresentação de um documento a explicar todos os pontos da criação da COQF.
- Processo de candidaturas: usando a imagem para conquistar, as candidaturas permitiram avaliar a motivação. Em alguns casos foram marcadas entrevistas para conhecer melhor as pessoas e esclarecer melhor ambas as partes.

Wristen a obajing kom allve

### 3 TRABALHO POR EQUIPAS

Visto que das reuniões da COQF resultou um elevado número de actividades a organizar, decidiu-se dividir por equipas chefiadas pelos membros que compunham o núcleo directivo. O objectivo era, principalmente, dividir tarefas para não sobrecarregar um pequeno grupo de pessoas e atribuir responsabilidades a todos.

[illegible]

### 3.1 O que correu bem

A divisão de tarefas resultou, de facto, no equilíbrio de trabalho entre as várias equipas. As actividades tinham complexidade semelhantes e foram executadas quase todas seguindo o mesmo processo (verificar calendário, estipular orçamento/receitas esperadas, estipular regulamento, publicidade, registar participantes).

A atribuição de um responsável da direcção a cada equipa ajudou a definir o rumo dentro das mesmas e a manter-me informado do decorrer de todo o processo. Desta forma pude tomar decisões informadas, nomeadamente quanto ao cancelamento, mudança de local ou data, etc.

### 3.2 O que correu mal

A não atribuição clara e directa de pequenas tarefas a uma determinada pessoa levou a que, dentro das próprias equipas, houvesse alguma desorganização pois nem todas as pessoas são pró-activas. Muitas vezes predominou o sentimento de “alguém fará”, e na verdade ninguém faria. A ausência de uma hierarquia clara e de consequências sérias (a não ser a não realização dos eventos) levou a uma ligeira desresponsabilização de alguns membros.

Uma das consequências foi o atraso de muitas tarefas que pareciam simples quando foram decididas. O adiamento de actividades era muito complicado devido ao calendário já preenchido de avaliações ou mesmo à impossibilidade de mudança de datas.

### 3.3 Aprendizagens a reter

Em experiências anteriores, grupos dos quais fiz parte focavam-se como um todo num determinado objectivo. A experiência da COQF revelou as dificuldades de gerir equipas numa estrutura ligeiramente hierarquizada.

É necessária uma maior responsabilização de cada membro, fazer entender de forma mais clara os objectivos de todo o grupo, motivar pelo espírito de equipa.

É necessário também um acompanhamento mais regular do decorrer das actividades, eventualmente semanal (o período deve variar consoante os prazos e a complexidade), e uma

responsabilização em pirâmide (responsabilizar o líder da equipa, que passará a mensagem à equipa e decidirá como modificar o seu rumo).

## 4 ALTERAÇÕES DE ÚLTIMA HORA

O primeiro ano de actividade da COQF ficou claramente marcado pela instabilidade das decisões tomadas. Foram muitas as situações em que o que se pensava garantido revelou-se um engano por decisões de terceiros. Os casos mais gritantes foram as alterações que envolveram a Serenata Monumental: quando menos se esperava tivemos de optar por outro local e contratar uma empresa de sonorização quase a 24 horas do evento.

### 4.1 O que correu bem

Por aconselhamento da direcção da COQF eu estava ciente de que havia uma série de variáveis que não estavam sob o nosso controlo. Ao primeiro sinal de instabilidade por parte da Câmara Municipal de Lisboa (CML) em relação à permissão de ruído fui alertado de que algo poderia correr mal se houvesse uma mudança brusca na posição deste e outros organismos.

Felizmente o aviso atempado permitiu que, mesmo tomando a decisão tardiamente, se tivesse elaborado um plano alternativo. Rapidamente conseguimos contactar as entidades necessárias para, em questão de horas, ter uma autorização que costuma levar dias a ser dada, contratar uma empresa e ainda publicitar de forma eficiente o evento no novo local.

### 4.2 O que correu mal

Por se tratar de um evento para um elevado número de pessoas, surgiram muitas vezes questões sobre onde seria mesmo a Serenata Monumental. Como estávamos preocupados com a divulgação, sempre que havia uma alteração de planos esta era comunicada a algumas pessoas fazendo espalhar a notícia. A determinada altura, com tanta alteração de planos, a nossa credibilidade ficou debilitada e tivemos de manter tudo em aberto até ser tomada uma decisão final.

### 4.3 Aprendizagens a reter

Quando existem demasiadas variáveis sob as quais não temos total controlo, por uma questão de gestão da imagem e credibilidade, não é boa prática comunicar todas as alterações de planos. A transparência do processo é importante para a credibilização de uma organização, mas até ao ponto em que a própria organização está pouco madura para lidar com condicionantes demasiado instáveis.

Sem dúvida que estar rodeado de pessoas pensantes e pró-activas facilitou a detecção atempada de problemas. Os conselhos foram, na situação da Serenata Monumental, fundamentais para ainda assim garantir um evento de excelência.

## 5 LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

Com relativamente pouco tempo de existência e ainda menos tempo disponível para realizar todas as actividades propostas, foi um verdadeiro desafio motivar toda a organização a empenhar-se na realização de novos eventos.

### 5.1 O que correu bem

Muitas vezes a motivação vinha simplesmente de eu saber que noutras Academias se faz de certa forma e utilizar esses exemplos denunciando os problemas e enaltecendo as virtudes. Esta tática revelou-se acertada na medida em que pude simultaneamente apontar para o caminho que eu desejava para a COQF. O processo assemelha-se a avaliar o Estado da Arte, apontar problemas que estão por resolver, registar soluções já desenvolvidas e acrescentar a nossa visão para que haja progresso. Foi esse o resultado em alguns dos eventos por nós realizados. De notar a avaliação feita por vários membros dos Grupos de Fado que actuaram na Serenata Monumental, afirmando que durante largos anos em nenhuma outra Academia, nem em nenhuma outra serenata tinham experimentado tal organização e respeito pelo protocolo académico.

### 5.2 O que correu mal

Em algumas situações notei que a minha distância à execução propriamente dita dos

eventos levou a algum desleixo. Talvez desse a entender igualmente desleixo da minha parte e isso tenha reflectido naqueles que eu liderava.

### 5.3 Aprendizagens a reter

Após avaliar o meu comportamento como líder, verifiquei que numa organização de pequenas dimensões por vezes é mais benéfico manter toda o grupo mais próximo da direcção. Esta proximidade pode ser benéfica para manter a noção de que a administração está atenta. Numa organização de maiores dimensões poderão ser os responsáveis das equipas a desempenhar esse papel.

Por outro lado, uma equipa motivada consegue mais facilmente alcançar os objectivos propostos e até ser criativa em relação à realização ou na descoberta de soluções quando ocorrem contratemplos. A motivação dada foi, sem dúvida, um ponto chave nesta experiência da COQF.

## 6 CONCLUSÃO

Sem qualquer dúvida que a minha participação na COQF se revelou benéfica a título pessoal. Toda a experiência de criar, fazer crescer, motivar e liderar a organização fez-me enfrentar novos desafios que tive ultrapassar por evolução própria e por interacção com todos os envolvidos. Devido à grande quantidade de contratemplos constatei que os planos alternativos e o aconselhamento informado foram muito importantes para levar a cabo as actividades propostas.

São os obstáculos que fazem sobressair a arte e o engenho da evolução. A COQF fez-me evoluir especialmente como líder, principalmente ao fazer-me reparar nas minhas falhas e em como as mesmas se reflectiam nos resultados da organização. No geral foi uma actividade enriquecedora, não só a nível pessoal, mas também para toda a comunidade que pôde usufruir do nosso trabalho.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os membros da COQF por toda a discussão nas reuniões que me fez ponderar todas as minhas decisões e, muitas

*Neste tipo de documento (técnico) a conclusão deve começar com um resumo do assunto abordado e depois deve detalhar os resultados*

vezes, me fez corrigir a minha própria postura como membro e líder. Agradeço especialmente aos membros da direcção pois, por estarem mais próximos de mim, tiveram sempre maior oportunidade de me alertar e ajudar a liderar a COQF. Com eles aprendi muito pois cada um deles também assume posições de liderança noutros grupos de alunos.