

Título do trabalho

# Colaborador em clube

62590 - Tiago Branco - MEIC-AL-PP IV - tiago.branco@ist.utl.pt

(Relatório de Aprendizagem)

**Resumo**— Este documento pretende dar a conhecer as aprendizagens que resultaram da actividade realizada a PP IV, que tem como base a colaboração em diversas actividades do Grupo Recreativo Quinta do Monsenhor, destacando a evolução de algumas das soft skills. Neste relatório de aprendizagens pretende-se realizar uma reflexão sobre a actividade, destacando a evolução de algumas das soft skills.

**Palavras Chave**—Organização, relação interpessoal, responsabilidade, gestão

Não se consegue facilmente discernir em que difere este texto daquele que está no Rel. Actividades!

## 1 INTRODUÇÃO

Neste relatório de aprendizagens pretende-se fazer uma pequena reflexão sobre a actividade. Apesar de ainda não ter ficado definido a continuação da minha actividade como colaborador após as férias, dado não saber ainda a minha disponibilidade, pretendo discutir posteriormente algumas sugestões com elementos da direcção do Grupo Recreativo da Quinta do Monsenhor (GRQM) como resultado dessa reflexão.

## 2 APRENDIZAGENS

Dado o ambiente neste tipo de colectividades ser um pouco mais descontraído do que num café, onde regra geral a pessoa faz o pedido, paga e senta-se numa mesa, nestes grupos há uma maior interacção social. O espaço no fundo é dos associados, uma vez que nunca existiu ninguém a explorar o bar. As conversas não se resumem apenas a futebol, vão desde a bolsa de valores à política, viagens, restaurantes,... Quem está de serviço ao bar acaba por estabelecer contacto com um número de pessoas muito maior. Penso que com isso consegui melhorar um pouco a minha capacidade de relacionamento interpessoal, comunicando com as outras pessoas sem julgar as suas opiniões.

Acabei por conhecer um pequeno grupo de associados que por curiosidade também eram licenciados em engenharia informática,

já no mercado de trabalho há alguns anos e que pediram o meu contacto para futuras entrevistas. Segundo eles existe uma grande taxa de empregabilidade na área e por vezes não é fácil arranjar trabalhadores porque há uma grande mobilidade, isto é, as pessoas mudam de entidade empregadora com alguma frequência na procura de melhores condições. A troca de impressões com este grupo foi bastante interessante ao longo das semanas e permitiu algumas reflexões. A primeira, sobre a importância dos estudos académicos. Poderão ser realmente um factor importante nos primeiros contactos com o mercado de trabalho, nomeadamente nas chamadas para entrevistas. A partir daí o que conta essencialmente será o currículo empresarial: em que empresas trabalhou, que equipas integrou, em que projectos esteve envolvido,... Um dos associados manifestou a sua intenção de mudar radicalmente de vida dentro de 3,4 anos. Apesar de ser bem-remunerado e de ter uma boa qualidade de vida, "não se vê o resto da vida em frente a um computador" e pretende mudar-se para o campo e investir na agricultura. Penso que de facto o trabalho de um engenheiro informático é um pouco desgastante a nível psicológico face ao facto da interacção ser essencialmente com o computador e não tanto com outras pessoas. Na minha opinião será importante por isso manter outro tipo de actividades e não cingir-nos aos trajectos casa-trabalho e trabalho-casa. Praticar por

ONDE ESTÁ O ROLHA DE INFORMAÇÃO?

| (1.0) Excelent<br>(0.8) Very Good<br>(0.6) Good<br>(0.4) Fair<br>(0.2) Weak | LEARNING      |              |               |           |       | DOCUMENT           |                  |                 |                 |               |                  |       |
|---|---------------|--------------|---------------|-----------|-------|--------------------|------------------|-----------------|-----------------|---------------|------------------|-------|
|   | CONTEXT<br>x2 | SKILLS<br>x1 | REFLECT<br>x4 | S+C<br>x1 | SCORE | Structure<br>x0.25 | Ortogr.<br>x0.25 | Gramm.<br>x0.25 | Format<br>x0.25 | Title<br>x0.5 | Filename<br>x0.5 | SCORE |
|   | 1             | 0.5          | 2.4           | 0.2       | 4.1   | 0.1                | 0.2              | 0.2             | 0.13            | 0.5           | 0.5              | 1.63  |
|   |               |              |               |           |       |                    |                  |                 |                 |               |                  |       |
|   |               |              |               |           |       |                    |                  |                 |                 |               |                  |       |
|   |               |              |               |           |       |                    |                  |                 |                 |               |                  |       |

exemplo uma actividade desportiva e outra de voluntariado (numa Instituição particular de solidariedade social, por exemplo) de forma a ter mais interacção social, aliviar o stress, aumentar a motivação e consequentemente a produtividade. Mesmo no cômputo geral das profissões numa cidade, hoje em dia trabalha-se até mais tarde, sem horários de saída e sobra pouco tempo para a família e amigos. Não parece assim tão descabido a certo ponto da nossa vida pegar em parte das nossas poupanças e tentar ter uma maior grau de liberdade.

Algumas das regras básicas dos stocks até estão relacionadas de certa forma com a informática: a gestão de stocks deve ser feita por uma política de *FIFO* (*First in First Out*), ou seja, representa um princípio em que os primeiros artigos a entrar em stock são também eles os primeiros a sair de forma a não existirem perdas por expirar a validade dos mesmos.

Uma das políticas do clube passa por um cumprimento estrito da legislação relativa ao ruído. Foi um pouco estranho para mim no início ter que fazer algumas “chamadas de atenção” a alguns associados pertencentes à geração dos meus pais, mas tudo correu pelo melhor. Há que procurar um equilíbrio na abordagem realizada: não é necessário recorrer a termos menos próprios nem falar num tom demasiado alto para que toda a sala oiça o aviso, no entanto temos que fazer com que nos respeitem (e logo no início), informando o associado das consequências que daí advêm se persistir com o comportamento. Das poucas vezes que isto sucedeu tentei seguir uma abordagem mais pedagógica, tentando explicar ao associado que tal atitude poderia não só comportar consequências para ele (ao violar estatutos do GRQM) como para o clube (multa por parte da PSP).

Tinha uma ideia errada do funcionamento dos órgãos sociais das organizações: pensava que a direcção tinha todos os poderes e que os outros eram meramente decorativos. Afinal, ambos podem desencadear processos que

culminam com o afastamento da direcção. Existe uma grande independência entre eles e a assembleia-geral e o conselho fiscal são eleitos de forma independente da direcção, podendo até ser de outra lista concorrente. Existe uma transparência muito maior daquilo que estava à espera por aquilo que pude observar nalgumas reuniões onde estive presente. Não sei se será exactamente assim em todas as organizações ... sobretudo as de maior dimensão.

O rigor no clube leva de facto a uma grande eficácia, contudo a eficiência por vezes está longe de ser a ideal. A gestão de stocks é um exemplo disso, visto ser feita de forma *ad-hoc*. Há processos que podem ser agilizados. Aí penso residir o problema para a dificuldade que por vezes há na falta de adesão de colaboradores e aos órgãos sociais. É necessário dispendir várias horas para uma actividade voluntária. No seu devido tempo poderia ser pensada a criação de uma pequena plataforma colaborativa que evitasse algumas reuniões presenciais. Uma das medidas que penso que poderia ajudar seria ter um sistema de notificações no telemóvel. Face à impossibilidade de criar um sistema de informação, quer por questões financeiras na aquisição de software, quer por questões legais no caso de algum associado pretender desenvolver alguma aplicação, uma das medidas possíveis seria a utilização de uma aplicação como o *Whatsapp* pela sua simplicidade e flexibilidade. Ao invés de ficar apenas um membro responsável pelos stocks, todos os responsáveis pelo bar que dispusessem de um *smartphone* estariam envolvidos no processo, por exemplo (e para começar). No meu caso, em que realizava dois turnos semanais, apenas sabia da falta de algum produto quando chegava ao serviço, e não de forma antecipada, obrigando-me tal facto a realizar mais viagens. Poderiam aqui também ser partilhadas promoções e eventos do clube. Em jeito de conclusão: o trabalho de equipa e a comunicação entre os membros existe, mas está limitada ao espaço físico da sede. Penso que poderia ser levada para outros níveis.

Outro das situações onde pela minha análise existe alguma falta de comunicação é na abertura da sede de dia aos fins-de-semana. Esta abertura está dependente da disponibilidade dos membros da direcção. Ora, o associado não sabe ao sair de casa se a sede do clube está aberta ou não. Se encontrar 2 ou 3 vezes o espaço fechado, simplesmente passa a frequentar outro café/bar. Aqui poderia entrar novamente um aplicação como o *Whatsapp*. Se desejasse, bastaria ao sócio fornecer o seu número de telemóvel, seria adicionado ao grupo e passaria a receber algumas notificações automáticas no telemóvel quando o espaço abrisse. Para uma melhor divulgação dos eventos e actividades realizadas (número significativo agora no Verão) a criação de um grupo no facebook e de uma newsletter. Até ao momento, os sócios só são informados de algo nas instalações físicas do clube, exceptuando acontecimentos previstos nos estatutos. Agora, estas tarefas teriam que ser delegadas e nomeados os responsáveis com um foco bem definido, uma vez que caso não haja actualizações frequentes o interesse dos associados acaba por esmorecer.

Por último, um dos factores que gostaria de referir é a gestão de tempo. Acabei por decidir impôr um horário fixo em que procurava começar o dia sempre cedo independentemente de ter aulas ou não, de modo a concluir as tarefas relacionadas com o Instituto Superior Técnico cedo e poder desempenhar a actividade no clube sem estar preocupado com a hora de saída. Isto foi ainda mais relevante porque estava ainda a acumular com a actividade de Portfólio Pessoal do semestre passado, curiosamente a realizar também duas vezes por semana a partir das 20h. Tentei planear as tarefas académicas com bastante antecedência com recurso a gestores de To-Do Lists, sendo que acabei por ter dificuldades apenas nas primeiras duas semanas de Maio face à concentração das datas de entrega de projectos.

Um dos objectivos iniciais que descrevi na proposta era o de ajudar o clube, de forma indirecta, a prosseguir as suas actividades de cariz cultural, desportivo ou meramente recre-

ativo. Ainda não houve desistências por parte dos órgãos sociais e de colaboradores e tenho conhecimento que a direcção iniciou já contactos com a junta, câmara e polícia para a autorização de realização de algumas actividades, pelo que penso que o "barco chegou a bom porto".

Termino o Documento!  
Nas h. conclusões?