



## **CAET: UM CASO DE SUCESSO EM MODELO DE GESTÃO PARA UM CENTRO ACADÊMICO, PROVENDO FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA**

**Daniel N. S. Cavalcante** – danielsacavalcante@gmail.com  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará - IFCE  
Av. 13 de Maio, 2081  
60040-531 - Fortaleza - Ceará

**Thiago O. Rodrigues** – thiagoliveira08@gmail.com  
**Walderle Y. A. Silveira** – yasmin.ifce@gmail.com  
**André F. Oliveira** - andrefontes.telecom@gmail.com  
**Francisco C. A. Júnior** - franciscojrarq@icloud.com  
**Jessica B. N. Camarço** - jessicacamarcoifce@gmail.com  
**José N. L. Neto** - netoloredo90@gmail.com  
**Nivaldo T. Filho** - nivaldo@ifce.edu.br

***Resumo:** O avanço tecnológico aliado às atuais problemáticas sociais demandam um perfil de engenheiro diferenciado, provido com aptidões de liderança para gerir um time e conhecimentos de gestão de projetos e de processos para desenvolver soluções efetivas e sustentáveis que impactem a sociedade. Os cursos de Engenharia no Brasil geralmente não propiciam aos alunos tal preparo, deixando-lhes uma grande lacuna quanto a sua formação humanística. Este trabalho descreve o modelo de gestão do Centro Acadêmico da Engenharia de Telecomunicações - CAET, um caso de sucesso de projeto de extensão desenvolvido no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará - IFCE - que vem propiciando aos alunos de Engenharia de Telecomunicações uma plataforma de desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, ao desenvolver seu potencial de liderança. Este modelo serve também de referência para fomentar a criação de centros acadêmicos e norteá-los quanto a sua estrutura organizacional e modelo de gestão.*

***Palavras-chave:** CAET, Centro acadêmico, Modelo de gestão, Desenvolvimento pessoal, Liderança*

### **1. INTRODUÇÃO**

#### **1.1. O perfil do engenheiro na sociedade atual**

O Curso de Graduação em Engenharia tem como perfil do formando o engenheiro, com formação generalista, humanista, crítica e reflexiva, capacitado a absorver e desenvolver novas



tecnologias, estimulando a sua atuação crítica e criativa na identificação e resolução de problemas, considerando seus aspectos políticos, econômicos, sociais, ambientais e culturais, com visão ética e humanística, em atendimento às demandas da sociedade (CNE, 2002).

O profissional engenheiro trabalhará, geralmente, liderando uma equipe, necessitando apresentar habilidades interpessoais e de gestão de processos bem desenvolvidas.

A liderança é um processo de influência social que ocorre em circunstâncias, momentos e níveis nos mais diversos. Os fenômenos de liderança se manifestam em microgrupos, como no caso de famílias, equipes de trabalho e grupos de amigos, mas também no âmbito dos processos societários e no das complexas relações internacionais (VASCONCELOS, 2013).

A verdadeira liderança fundamenta-se em propósito, visão e valores. Portanto, não é uma qualidade que possa ser racionada ou controlada. Os líderes têm como missão guiar a organização e desenvolver outros líderes. Buscando isso, o líder se destaca, acima de tudo, influenciando as pessoas. Liderar é um fenômeno social (JORDÃO, 2004).

A habilidade de liderança não surge automaticamente com o título, seja ele de gerente, supervisor ou líder. Adquiri-la deve ser um processo contínuo de aprendizado. Para tal, é necessário fazer perguntas, observar com atenção e reavaliar o uso dos recursos de forma contínua, utilizando os pontos fortes, seu talento e o bom-senso (CARNEGIE, 2011).

## **1.2. O perfil do estudante de engenharia**

O estudante de engenharia apresenta, geralmente, um perfil mais introspectivo, individualista, com dificuldades de relacionamento interpessoal e pouco analítico quanto à sociedade que o cerca. Quando a matriz curricular de seu curso de engenharia não contempla de forma satisfatória e efetiva a formação humanística e gestora do estudante, a tendência é que tenhamos como resultado um perfil de formando muitas vezes bem diferente daquele proposto.

Os cursos de engenharia se mostram deficientes na formação cidadã de seus alunos. As matrizes não contemplam disciplinas de formação humanística, ou, quando o fazem, não as implementam de maneira efetiva. O engenheiro deve estar apto a liderar equipes em seus projetos e atividades, demonstrando ainda capacidade de gestão de projetos e de processos.

Como forma de motivar e nortear outros centros acadêmicos a buscarem desenvolver, este trabalho apresenta o modelo de gestão Centro Acadêmico um caso de sucesso em modelo de gestão para um centro acadêmico que tem desenvolvido nos estudantes de Engenharia de Telecomunicações do IFCE suas habilidades pessoais e seu potencial de liderança.

## **1.3. Centro acadêmico e sua atuação**

Um centro acadêmico é uma entidade estudantil que representa os estudantes de um curso de nível superior. Suas funções podem ser diversas, tais como a organização de atividades acadêmicas extracurriculares, como debates, discussões, palestras, semanas temáticas, recepção de calouros e realização de projetos de extensão; encaminhamento, mobilização e organização de reivindicações e ações políticas dos estudantes; mediação de negociações e conflitos individuais e coletivos entre estudantes e a instituição; realização de atividades culturais, esportivas e de lazer, dentre outras.

Os três pilares que compõem uma universidade são Pesquisa, Ensino & Extensão. O papel de um Centro Acadêmico é importantíssimo para incentivar a pesquisa, monitorar o ensino que está



sendo prestado e desenvolver atividades de extensão que complementem o perfil profissional do futuro graduado (CAVALCANTE *et al.*, 2013).

Nos cursos de engenharia, centros acadêmicos não costumam ser tão atuantes quanto em outros cursos. O objetivo deste trabalho é, portanto, disponibilizar aos centros acadêmicos, especialmente os de cursos de engenharia, uma proposta de projeto de recepção e integração dos calouros de seu curso, dado que tal projeto tem obtido bastante sucesso em seus dois primeiros anos de execução no que se refere à diminuição do índice de evasão de calouros.

## **2. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL**

O CAET é o Centro Acadêmico da Engenharia de Telecomunicações do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará - IFCE, Campus Fortaleza. Tal curso foi criado em 2007, com sua primeira turma formada em 2011. Embora recente, o curso já dispõe de uma estrutura de alto nível, tendo recebido do Ministério de Educação e Cultura (MEC), em sua última avaliação de reconhecimento de curso, o conceito máximo, nota 5 (cinco). O CAET foi fundado em 2011 e está, atualmente, em sua quarta gestão, sendo a terceira utilizando o modelo de gestão apresentado neste trabalho (CAVALCANTE *et al.*, 2013).

### **2.1. Planejamento estratégico bienal**

Na fundação de seu novo modelo de gestão, em 2012, o CAET realizou planejamento estratégico para os anos de 2013 e 2014, definindo sua missão, visão e valores.

O CAET tem como missão incentivar e promover a excelência dos alunos do curso de Engenharia de Telecomunicações no que tange a suas competências acadêmicas e profissionais, provendo ainda uma plataforma de autodesenvolvimento através da qual os alunos podem desenvolver sua visão estratégica, seu papel social e seu potencial de liderança e, com isso, impactar positivamente a sociedade em que atuam durante e após sua formação acadêmica (CAVALCANTE *et al.*, 2013).

A visão representa como a entidade quer ser vista por seus parceiros, clientes e pela sociedade. A visão então definida no planejamento foi “*Ser uma referência de organização estudantil e a primeira escolha dos alunos de Engenharia de Telecomunicações do IFCE para desenvolver habilidades de liderança*”.

Os valores representam as bases do trabalho. Foram definidos quatro valores: Excelência dos produtos, sustentabilidade dos processos, responsabilidade social e integridade.

Os membros do CAET buscam cumprir a missão aplicando estes valores em todas as atividades que realizam, para que a Organização possa, assim, atingir sua visão.

### **2.2. Estrutura organizacional**

Para cumprir os objetivos de sua missão, o CAET é atualmente dividido em seis diretorias estratégicas, brevemente descritas a seguir.

A *Diretoria de Eventos Acadêmicos* é responsável pelo desenvolvimento, e fomento à participação, de atividades que ampliem as competências acadêmicas dos alunos, com foco em eventos acadêmicos, tais como palestras técnicas, visitas técnicas, workshops, olimpíadas, simpósios, dentre outros.



A *Diretoria de Estudos, Ensino, Pesquisa & Inovação* se responsabiliza pelo desenvolvimento, e fomento à participação, de atividades que ampliem as competências acadêmicas dos alunos, com foco em projetos acadêmicos, tais como cursos extracurriculares, grupos de estudos, cursos e grupos de idiomas, grupos de pesquisa, além de pelo fomento à integração do aluno com o âmbito de pesquisa e inovação.

A *Diretoria de Cultura, Desporto & Lazer* promove o desenvolvimento, e fomento à participação, de atividades extra-acadêmicas que visem à integração dos alunos do curso, no escopo de atividades culturais, desportivas e de lazer.

A *Diretoria de Projetos Sociais* cuida do desenvolvimento, e fomento à participação, de atividades que visem desenvolver o papel social dos alunos, no escopo de ações e projetos sociais, estimulando-os a serem socialmente responsáveis.

A *Diretoria de Gestão de Talentos* tem como foco o desenvolvimento, e fomento à participação, de atividades que visem à motivação e ao crescimento pessoal e profissional dos alunos.

A *Diretoria de Relações Externas* tem como objetivo o gerenciamento da informação e dos canais de comunicação utilizados pelos alunos, além de ações de marketing e financeiras.

### **2.3. Planejamento estratégico semestral**

A cada semestre, o time se reúne para realizar o planejamento estratégico semestral da Organização e de cada uma das diretorias anteriormente mencionadas. Este planejamento tem como base as ferramentas de planejamento descritas a seguir.

A *análise de SWOT* é uma ferramenta que serve para analisar o ambiente através de quatro características intrínsecas à Organização considerando-se o contexto em questão: fortalezas (*strengths*), fraquezas (*weaknesses*), oportunidades (*opportunities*) e ameaças (*threats*). Através dessa ferramenta, é possível mapear os pontos fortes e fracos da entidade em quatro quadrantes, com o objetivo de neutralizar as ameaças, aproveitar as oportunidades, trabalhar as fraquezas a fim de torná-las pontos fortes e potencializar as fortalezas.

A técnica de *brainstorming* possibilita o compartilhamento e a coleta de ideias fornecidos por todos os integrantes do time. Neste momento, todos dão suas ideias e ouvem as ideias dos colegas, sem descarte. Após este momento inicial, é feita uma triagem para filtrar as ideias que são mais exequíveis no contexto em questão.

*M.E.T.A.S.* é um acrônimo mnemônico para os adjetivos *Mensurável, Específico, Temporal, Alcançável e Significativo*, traduzido e adaptado de seu equivalente no inglês *S.M.A.R.T.* (*significant, measurable, attainable, relevant, time-bound*). Esse composto de adjetivos fornece critérios que auxiliam o time na definição dos objetivos a serem atingidos no decorrer do semestre (COACHING, 2012). Uma meta se diferencia de um objetivo no ponto em que um objetivo representa a definição conceitual daquilo que se pretende alcançar, enquanto uma meta define esse objetivo em termos quantitativos e com um prazo determinado.

Desta forma, durante o planejamento estratégico semestral, cada diretor se reúne com seu time para definir as metas do semestre para sua diretoria, tendo como base as técnicas anteriormente descritas. Para validar cada meta, eles verificam os cinco critérios supramencionados, para garantir que ela pode ser mensurada, que ela não é generalista mas específica, que ela tem um prazo máximo para acontecer, que é alcançável dentro do contexto em questão e que é motivadora para o time.



### 3. METODOLOGIA

#### 3.1. Desenvolvimento de competências de liderança

O conceito de líder é bastante controverso, havendo muita divergência quando diferentes organizações tentam descrever as competências inerentes a um líder. O *Global Competency Model* define que um líder é o composto de onze competências intra e interpessoais, as quais são listadas a seguir (AIESEC, 2007).

*Autoconhecimento* representa uma visão honesta e balanceada de sua própria personalidade e a habilidade para interagir com outros franca e conscientemente.

*Efetividade pessoal* é a habilidade de gerenciar o trabalho eficientemente, terminando-o antes dos prazos, com precisão, incidindo em detalhes e planejando atingir metas.

*Comunicação efetiva* se constitui na transmissão e recepção atenta e clara de mensagens, na forma escrita e oral, para satisfazer todas as partes envolvidas.

*Resiliência* é a capacidade de se adaptar fácil e rapidamente às mudanças e às novas condições do ambiente, sendo capaz de executar tarefas em diversos contextos e situações.

*Inovação* é a capacidade de pensar “fora-da-caixa” e mudar conceitos convencionais, criando e implementando novas soluções e abordagens para velhas problemáticas e situações.

*Visão horizontal* é a capacidade de lidar com a diversidade cultural, envolvendo todos do grupo no processo de decisão e gerando resultados por confiança e respeito.

*Percepção dos outros* é a habilidade de identificar e entender os sentimentos e dificuldades das outras pessoas e conectar a suas próprias emoções e ações.

*Desenvolvimento dos outros* é a atuação no crescimento pessoal e profissional de outros, investindo o próprio tempo e energia para alcançar isso, tendo responsabilidade pessoal como mentor ou *coach* e se sentindo entusiasmado ao ver o crescimento e sucesso dos outros.

*Flexibilidade analítica* se reflete no uso efetivo de conhecimentos e experiências técnicas para analisar informações e situações a fim de tomar decisões imparciais e efetivas, estando apto a mudar a própria opinião quando razoável.

*Comprometimento com resultados* significa ter consciência de que resultados são importantes, focando recursos para alcançá-los e acompanhando o progresso das atividades.

*Foco nos parceiros* representa a identificação dos principais clientes internos e externos, trabalhando com eles para compreender suas necessidades a fim de gerar valor baseado em parcerias mútuas e efetivas.

#### 3.2. Prática de *feedback*

*Feedback* é a prática de fornecer informação a uma pessoa, entidade ou organização sobre um evento específico que tenha sido experienciado pelo cliente. No CAET, a prática de *feedback* é constante, diária e efetiva, realizada através de diversas ferramentas, tais como Pesquisa de Clima, Análise 360 e outras diversas. Os *feedbacks* são baseados nas competências descritas na seção anterior.

#### 3.3. Processo de seleção



Qualquer aluno do curso de Engenharia de Telecomunicações regularmente matriculado pode adentrar o Centro Acadêmico. Para tanto, é preciso passar por um processo seletivo, o qual consiste de quatro etapas, conforme ilustra a “Figura 1”.



Figura 1 - Etapas do processo seletivo.

Na etapa de postulação, o aluno preenche um documento de aplicação com diversas perguntas às quais o aluno deve responder. As perguntas cobrem pontos da personalidade do aluno, de seus interesses, motivações e disponibilidade para fazer parte do Centro Acadêmico, além de, possivelmente, propor cenários para que o candidato idealize soluções.

Na fase de dinâmicas, os alunos realizam algumas atividades em duplas e em grupo. O objetivo das dinâmicas é mapear as competências dos alunos, de acordo com seu comportamento durante as atividades propostas.

A terceira etapa, de entrevista, visa obter informações sobre a visão e perspectiva do aluno quanto ao CA. Ela foca ainda o comportamento observado na etapa de dinâmicas, no que se refere às competências em que o candidato porventura tenha apresentado baixo desempenho.

Durante a etapa de imersão, os participantes passam a conhecer mais de perto o funcionamento do CA. As diretorias e suas atividades são apresentadas, e eles recebem diversos treinamentos sobre as ferramentas utilizadas no CA.

### 3.4. Formação de time

A formação de time acontece imediatamente após cada processo seletivo, ou entre eles, quando da necessidade de realocação dos membros. Para se construir um time de forma efetiva, é necessário alinhar diversos pontos, tais como visão, missão, valores, elementos em comum que identificam as pessoas do time, além de prover-lhes com momentos de descontração.

Há cinco etapas para a consolidação de um time efetivo. Em cada etapa, o líder tem papéis específicos, enquanto os liderados apresentam competência e comprometimentos variáveis.

Na etapa de *formação*, em que o grupo apresenta baixa competência e alto engajamento, o papel do líder é direcionar o time. Na etapa de *integração*, em que a equipe apresenta alguma competência e menor engajamento, o papel do líder é vender a ideia pretendida e treinar seu time. Na etapa de *alinhamento*, em que o time apresenta alta competência e engajamento variável, o

papel do líder é dar suporte e participar ativamente do time. Apenas na etapa de *execução*, em que o time já apresenta alta competência e alto engajamento, é que o líder deve delegar funções.

Os mínimos para o padrão de um time são, portanto, a formação do time, o planejamento, a descrição detalhada das funções e tarefas, a capacitação, o acompanhamento e guiamento, a avaliação e a reflexão.

O processo de tomada de decisões no CAET é realizado através de consenso, diferentemente da maioria das equipes em outras organizações, que o fazem através de maioria simples, ou, até mesmo, através da decisão final e suprema do gestor. A decisão através de consenso garante ao time que todos estejam motivados a realizarem seu trabalho, dando o máximo de seu potencial, já que se tem a certeza de que todos concordam com as decisões tomadas. O consenso, embora, muitas vezes, demore para ser atingido, sempre acaba sendo possível, uma vez que os membros buscam se desvincular de seus preconceitos e paradigmas pessoais e focam nas melhores soluções para o CAET e para o time.

### 3.5. Ciclo de desenvolvimento pessoal e profissional do CAET

O ciclo de desenvolvimento propiciado pelo CAET se inicia com o processo seletivo e consiste em quatro etapas: Período Probatório, Membresia Plena, Estágio de Liderança e Alumnação, conforme ilustra a “Figura 2”.



Figura 2 - Ciclo de desenvolvimento do CAET.

#### ***Alocação e período probatório***

Nas etapas anteriores, cada aluno postulante é observado e mapeado quanto às características que tem fortemente desenvolvidas e quanto àquelas em que tem maior carência. Baseando-se neste mapeamento, além de na disponibilidade e nos interesses demonstrados por cada postulante, os membros são alocados nas diretorias como assessores.

Cada uma das seis diretorias tem um perfil diferente das demais, demandando competências específicas e estando apta a desenvolver em seus assessores certas competências. Cada aluno postulante é alocado a duas diretorias, tendo sua carga horária de participação voluntária distribuída nessas duas diretorias.



Desde a primeira semana do período, os membros recebem, semanalmente, treinamentos sobre diversas temáticas, variadas entre ferramentas necessárias para a execução das tarefas do CA, além de treinamentos com foco em gestão de processos, de pessoas, de tempo e da qualidade. Além disso, passam a desenvolver suas tarefas de forma organizada e otimizada, através de ferramentas como planejamento operacional, kanban e outras auxiliares.

### ***Membresia plena***

Após o período probatório, os membros satisfeitos com sua experiência probatória e interessados em continuar passam por uma cerimônia de transição, a partir da qual passam a ser membros plenos. Nessa cerimônia, os membros assinam um termo de adesão voluntária, um termo de responsabilidade pelo espaço físico do CAET e conhecem os direitos e deveres que passam a ter como membros plenos.

Neste estágio, o membro continua a participar dos treinamentos semanais, mas de forma mais ativa, podendo agora também facilitar treinamentos. Como assessor, ele é estimulado a compartilhar *feedbacks* com seus pares de forma frequente e efetiva, desenvolvendo a si e aos colegas cada vez mais.

A cada três meses, o membro é convidado a escolher duas novas diretorias onde ele gostaria de ser realocado, renovando o processo, o time e, por consequência, seu aprendizado.

### ***Experiência de liderança***

Após alguns meses de estágio como membro pleno, o aluno pode participar das eleições para a diretoria do CAET, as quais geralmente acontecem ao final de cada ano, ou por demanda. Caso aprovado por todos os membros não candidatos ao cargo desejado, o aluno passa então a ser o líder de um time composto de, pelo menos, três membros.

As três funções básicas de um líder são gerir processos, gerir pessoas e representar seu time. Enquanto diretor, o aluno tem a oportunidade de praticar essas três funções e desenvolver suas competências relacionadas.

Para gerir projetos e processos, o líder aprende a elaborar planejamentos operacionais e a delegar tarefas a seu time de modo a potencializar as características de cada indivíduo. Para acompanhar as metas alinhadas pelo time no planejamento estratégico, o líder faz uso de indicadores, os quais são acompanhados semanalmente, apresentando-se como dados estatísticos que refletem o andamento das atividades atribuídas à área. A partir dos indicadores, o time pode traçar estratégias para o rumo da diretoria.

O tempo alocado a cada membro nas atividades é controlado pelos líderes de modo a não deixar que nenhum membro seja sobrecarregado ou subutilizado. Esse controle é feito através de uma ferramenta de *follow-up* desenhada pelo CAET.

Os seis diretores e o diretor-presidente compõem a Diretoria, internamente denominada de *executive board*, a qual se reúne semanalmente para discutir questões estratégicas e deliberar os rumos do CAET. Os diretores praticam *feedbacks* constantemente, não apenas com seus assessores, mas também com os demais diretores.

### ***Alumnação***

Após passar pelos três estágios anteriores, observa-se que o aluno obtém um amplo conhecimento organizacional e um significativo desenvolvimento pessoal e profissional através das competências trabalhadas na realização das atividades delegadas e dos *feedbacks* absorvidos,



tendo desenvolvido um bom perfil de liderança através de sua experiência prática. Quando satisfeito com seu desenvolvimento dentro da Organização, o aluno passa por uma cerimônia de *alumnição*, na qual se torna *alumnus*, termo internamente definido como ex-membro do CAET que passou por todo o ciclo de desenvolvimento, tornando-se, ainda, um conselheiro do Centro Acadêmico.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. Visibilidade pela sociedade

Ainda em 2013, a primeira parte da visão descrita na seção 2.1. foi atingida, pois o CAET tem sido procurado não apenas por entidades estudantis do próprio IFCE, mas também por entidades de outras universidades locais e até mesmo de outros Estados da federação. Essas entidades variam entre centros acadêmicos, PETs (Programa de Educação Tutorial), empresas juniores, AIESEC e outras. Elas buscam o CAET para parceria com diversos objetivos, em especial no que diz respeito à consultoria do nosso modelo de gestão de pessoas e de processos.

Estima-se que, até o final de 2014, conseguiremos atingir a segunda parte da visão, tendo o CAET reconhecido pelos alunos como uma plataforma de desenvolvimento de liderança.

### 4.2. Atividades desenvolvidas

Entre junho de 2012 e junho de 2014, o CAET desenvolveu diversas atividades extracurriculares no escopo de projetos e eventos acadêmicos e culturais através da atuação de suas diretorias. A “Tabela 1” apresenta a quantidade dos principais eventos e projetos realizados, acompanhada por um número aproximado de alunos atingidos por cada evento ou projeto.

Tabela 1 - Quantidade de eventos e projetos realizados e número aproximado de alunos atingidos por cada evento ou projeto.

Tipo de evento	Número de eventos	Público atingido	Tipo de evento	Número de eventos	Público atingido
Palestras	46	2000	Grupos de idiomas	17	250
Visitas técnicas em empresas	22	300	Grupos de estudos	1	40
Minicursos	31	700	Eventos esportivos	15	220
Semanas de tecnologia	1	400	Eventos culturais	4	150
Semanas de recepção de calouros	3	80	Eventos de lazer	8	200
Participação em simpósios	2	50	Ações sociais	25	120

### 4.3. Experiências de membresia e de liderança entregues

Durante as três gestões do CAET em que este modelo vem sendo utilizado, foram realizados seis processos seletivos, cujos resultados estão expressos na “Figura 3”. Verifica-se, a partir desses dados, que 87% dos postulantes permanecem no CAET após a etapa de indução. A permanência após o período probatório é também semelhante, de 85%. Nota-se, ainda, que 73% dos membros plenos continuam motivados e experimentam posições de liderança. O número de líderes relativos ao processo seletivo 2014.1 não pôde ser calculado, visto que os membros deste período ainda não concluíram seu estágio de membresia plena.

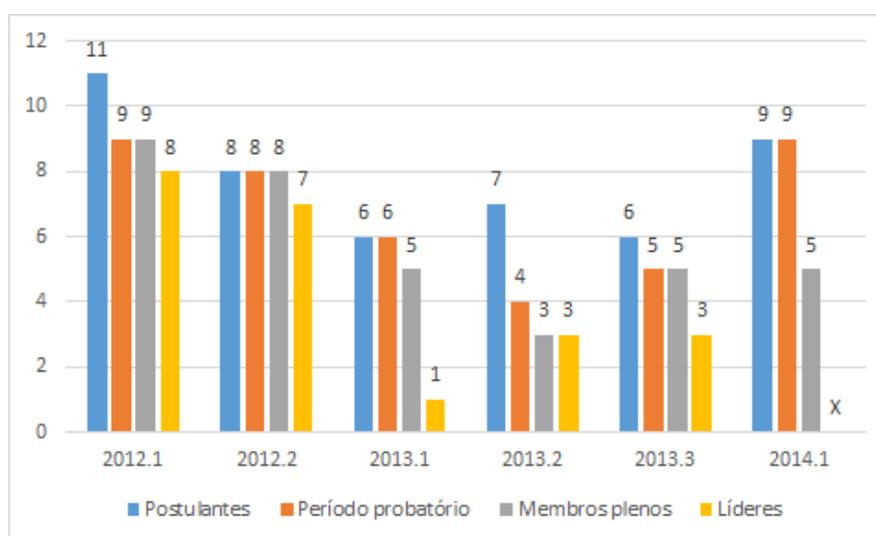


Figura 3 - Número de membros em cada etapa do ciclo de desenvolvimento do CAET para cada processo seletivo.

#### 4.4. Depoimentos

Seguem abaixo alguns depoimentos de alunos que passaram pelo ciclo de desenvolvimento propiciado pelo CAET.

*A oportunidade de se trabalhar no CAET é de extrema importância, pois são poucos os cursos superiores que oferecem tal chance de desenvolvimento pessoal. Na área de exatas, e ainda mais na engenharia, a prioridade é de se formar um profissional técnico, mas, ao participar de uma plataforma de desenvolvimento pessoal, como o CAET, é possível ir além. Um aluno que aproveita essa oportunidade será certamente um profissional diferenciado, com competências bem desenvolvidas e espírito de líder.”*

*Alex Silveira - Membro pleno do CAET entre 2012 e 2013*

*“Embora eu participe do CAET há apenas alguns meses, obtive aprendizados importantes para minha vida pessoal e profissional. Tenho aprendido, na prática, sobre gestão, pude desenvolver minhas habilidades e competências de diversas maneiras. A confiança que os membros me transmitem me motiva a dar o meu melhor. A prática de feedbacks realizada no CAET me chamou bastante atenção. Aprendemos a valorizar a*



*importância deles na nossa formação. Enquanto os feedbacks positivos nos permitem um melhor autoconhecimento, os construtivos nos inspiram a buscar sempre melhorar em áreas que, por vezes, não conseguimos enxergar sozinhos. Tenho orgulho de trabalhar nesse time, pois, ao me desenvolver profissionalmente nele, busco levar os conhecimentos adquiridos na prática ao meu cotidiano. Acredito que ainda tenho muito a aprender no CAET e muito a contribuir."*

*Érika Braga - Membro pleno do CAET*

*"Durante um ano tive experiência de liderança e trabalho em equipe fundamentais para meu desenvolvimento pessoal e profissional. Percebi que ser líder é muito mais que delegar tarefas, visto que manter a equipe motivada é um desafio diário. As pessoas reagem de formas diferentes a estímulos iguais, por isso entendê-las é fundamental para um time de sucesso. Hoje sou um profissional mais completo e grato ao CAET pela oportunidade."*

*Brendo Rodrigues - Diretor de Cultura, Desporto & Lazer do CAET na Gestão 2013*

*"As Escolas de Engenharia têm se preocupado com a formação matemática, com as equações e com o estudo das técnicas e o emprego das tecnologias em salas de aula e laboratórios, o que leva os alunos a um mundo sem a realidade do dia a dia que permite ao engenheiro o ato de engenhar soluções que irão melhorar a vida das pessoas. O papel do CAET tem sido diferenciado pela formação do homem fora das salas de aula, tendo levado aos alunos a formação de equipe da responsabilidade, com o compromisso da gestão dos processos através de suas Diretorias, auxiliando o aluno a ser o profissional do futuro com a formação técnica e a gestão dos processos."*

*Prof. Edson Almeida - Coordenador do curso de Engenharia de Telecomunicações*

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**AIIESEC. AIIESEC Experience Leadership Competency Model.** Disponível em:  
<<http://www.scribd.com/doc/16514580/AIESEC-Global-Competency-Model-August-2007>>  
Acesso em: 09 jun. 2014.

**CARNEGIE, Dale.** Liderança: como superar-se e desafiar outros a fazer o mesmo. 1. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2011. 329 p, il.

**CAVALCANTE, D. N. S. et al.;** A importância das atividades extracurriculares desenvolvidas por um Centro Acadêmico no combate à evasão em cursos de Engenharia. Anais: XLI Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia. Gramado: UFRGS, 2013.

**COACHING, I. B. O sucesso não tira férias - Como alcançar suas metas e objetivos.** Disponível em:  
<<http://www.ibccoaching.com.br/ebook-ibc/e-book-o-sucesso-nao-tira-ferias.pdf>> Acesso em: 12 jun. 2014.



VASCONCELOS, Pablo. **Os novos líderes do século 21: um novo conceito de liderança?** Disponível em: <[http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg9/anais/T13\\_2013\\_0051.pdf](http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg9/anais/T13_2013_0051.pdf)>. Acesso em 14 jun. 2014

CNE. Conselho Nacional de Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia.** Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES112002.pdf>> Acesso em: 16 jun. 2014.

Site do curso de Engenharia de Telecomunicações do IFCE. Disponível em: <<http://engtelecom.ifce.edu.br/centro-academico-da-engenharia-de-telecomunicacoes>> Acesso em: 17 jun. 2014.

JORDÃO, Sônia. **A Arte de liderar.** Disponível em: <<http://www.soniajordao.com.br/detalhe.php?id=9>> Acesso em: 16 jun. 2014.

MORRISON, A. J.; **Developing a global leadership model.** Disponível em: <<http://www2.seminolestate.edu/falbritton/Summer%202009/FHI/Articles/Morrison.%20Global%20Leadership%20Wiley%20Interscience%20012505.pdf>> Acesso em: 16 jun. 2014.

## **CAET: A CASE OF SUCCESS IN MANAGEMENT MODEL FOR AN ACADEMIC CENTER, PROVIDING PROFESSIONAL FORMATION AND LEADERSHIP DEVELOPMENT**

**Abstract:** *Technological advances together with current social problems demand a differentiated profile engineer, provided with leadership skills to manage a team and knowledge in processes and projects management, in order to develop effective and sustainable solutions that impact society. Engineering courses in Brazil do not usually provide students with such training, leaving them with a large gap in their humanistic education. This work describes the model management of the Academic Center of Telecommunications Engineering of IFCE - CAET, a case of success as an extension project developed at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Ceará - IFCE which has been providing students of Telecommunications Engineering with a platform where they can learn and development their personal and professional skills, developing their leadership potential. This model can also be used as a reference for promoting the creation of academic centers and to guide them in their organizational structure and management model.*

**Key-words:** *CAET, Academic center, Management model, Personal development, Leadership*