

PROGRAMA LIDERAGOV

Desenvolvendo Talentos para Transformar o Brasil

Texto escrito em agosto de 2020

Em 2012 eu trabalhava como coordenador de Gestão Administrativa de um dos grandes hospitais da Rede Municipal de Saúde. O meu cargo em comissão estava entre os principais do hospital e eu acreditava que, após aquele patamar, não haveria nada mais a galgar para um servidor de nível médio, mais precisamente para um agente de administração.

Era também muito difícil acreditar em ofertas de ações de desenvolvimento oriundas da administração pública municipal, afinal, eu já tinha me candidatado anteriormente a algumas, sem sucesso. Mas, eis que certo dia surge na tela do meu computador, durante a leitura cotidiana do Diário Oficial, a informação de que a prefeitura do Rio iria identificar e desenvolver servidores com potencial de liderança: era o anúncio do Programa Líderes Cariocas.

Ainda desconfiado, me inscrevi no processo seletivo, fiz a prova, cumpri as demais etapas e, surpreendentemente, fui selecionado para participar da primeira turma de líderes da PCRJ. A partir de então, um mundo novo surgiu para mim.

Tive acesso a um curso de alto nível na COPPEAD/UFRJ e pude trocar conhecimento com outros excelentes profissionais que compunham a força de trabalho da prefeitura. Em pouco tempo, o “quadrado” limitado e limitante do qual eu acreditava fazer parte, se revelou em um cenário rico em oportunidades.

Por acreditar que, assim como eu, outros servidores públicos com alta capacidade de inovar e estabelecer importantes mudanças possam desconhecer o quanto podem impulsionar melhorias nos serviços ofertados à população, em 2019 aceitei o desafio de pensar, desenhar e instituir um programa de desenvolvimento de líderes na administração pública federal, similar ao Programa de Líderes Cariocas.

Assim, cheguei em Brasília em maio de 2019, quando assumi o cargo de coordenador-geral de Desenvolvimento de Pessoas e tracei um planejamento para engajar as pessoas em prol do projeto. Naquele momento eu vivia uma mudança nada fácil: cidade, “empresa”, equipe e desafios totalmente novos. Mas, que grande oportunidade de amadurecimento e



Evento semestral de apresentação e acompanhamento de projetos da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital



Oficina para escolha do nome do programa de desenvolvimento de líderes

de desenvolvimento eu estava tendo! Afinal, passei a conviver com grandes profissionais, como gestores federais de carreira, gestores oriundos do mercado privado e profissionais da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), que muito agregaram à discussão sobre o desenvolvimento de líderes que eu encabeçava.

Com o total apoio da alta gestão do Ministério da Economia, sobretudo do secretário Wagner Lenhart e de sua secretária adjunta Flavia Goulart, minha equipe e eu pudemos realizar estudos de benchmarking, pesquisas com os atuais ocupantes de cargos formais de liderança e até oficinas para a definição das competências que gostaríamos de desenvolver nos líderes públicos do futuro; além de outras definições como carga horária do curso, formato, público-alvo etc.

A partir da formação de uma parceria entre a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP) do Ministério da Economia, da Fundação Escola Nacional de Administração Pública e do Centro de Liderança Pública (CLP) instituiu-se em junho do ano corrente, pela Portaria Conjunta 254/2020, o Programa Piloto LideraGOV. Esta Portaria está assinada pelos atuais Ministro da Economia e Presidente da Enap.

O Programa tem como objetivo principal: “Construir uma rede de servidores públicos com alta capacidade de gestão e liderança, aptos a ocupar cargos e funções estratégicas na administração pública federal.” E, para tanto, foi desenhado em quatro fases:

1ª Fase – Processo Seletivo – composto de três etapas para garantir a identificação de líderes potenciais. A primeira etapa contempla a trajetória acadêmica e profissional do candidato; a segunda tem por objetivo aferir suas competências profissionais e a terceira etapa consiste em uma análise de perfil, percepções e valores;

2ª Fase – Curso de Qualificação – curso de alto nível, de 120 horas distribuídas ao longo de 9 meses;

3ª Fase – Acompanhamento e Efetivação – trata-se do suporte ao crescimento contínuo dos egressos do curso;

4ª Fase – Avaliação do Programa Piloto – aferição de resultados que comprovem o retorno para a administração pública do investimento feito.

Para a divulgação do Programa elaboramos um plano de comunicação robusto que incluiu matéria em jornais, mensagens periódicas por e-mail e WhatsApp, uma página na intranet do governo e vídeos institucionais. Um dos vídeos conta, inclusive, com a participação da Ana Claudia Lesçaut, ex-presidente da Fundação João Goulart e pode ser visto no seguinte link: <https://youtu.be/t6hwtzZDHHk>.

Atualmente estamos na 1ª fase do Programa - a fase de seleção, que tem sido bastante trabalhosa, mas que consideramos como fundamental à efetividade do projeto. Acreditamos que a identificação correta dos servidores maximizará os resultados do Programa, que pretende desenvolver talentos, ou seja, realçar e dar força ao que cada um apresenta como potencial.

O curso de qualificação, com aulas previstas para início em outubro, está sendo construído com base no desenvolvimento de três macro competências: Liderando a Si Mesmo (Inteligência emocional e comportamental); Liderando Equipes (Capacidade de Gestão de Pessoas e Resultados) e Liderando Organizações (Pensamento e atuação estratégicos). Pretende-se que, ao final do curso, os participantes tenham

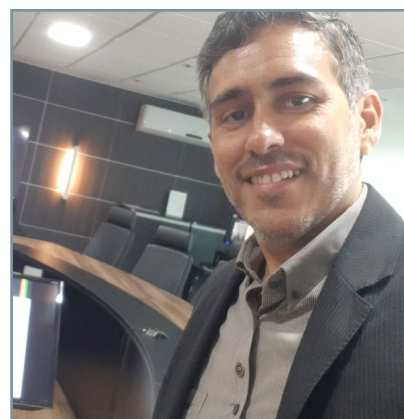


desenvolvido capacidades para: reconhecer aspectos de sua personalidade que necessitem aperfeiçoamento, a fim de que possam potencializar sua atuação profissional; engajar o trabalho da equipe, considerando o alcance dos objetivos e das metas organizacionais; tomar decisões por meio da aplicação de conhecimentos técnicos; entender o contexto e perceber cenários futuros, atuando de forma sistêmica e estratégica; construir e impulsionar ideias inovadoras que visem a melhoria da qualidade do serviço ofertado pela administração pública aos cidadãos.

A fase de acompanhamento e efetivação consiste, entre outras iniciativas, na criação de uma rede de líderes públicos, em mentorias individuais e coletivas (que ocorrem em paralelo ao curso de qualificação), na sugestão de um plano de desenvolvimento individual e no acesso a cursos da Enap, atualmente restritos aos atuais ocupantes de cargos da alta direção. Nessa fase, a atuação do Grupo de Desenvolvimento de Líderes do Futuro, também instituído pela Portaria Conjunta 254/2020, será fundamental para garantir o alcance dos objetivos traçados. A este Grupo cabe, entre outras atribuições, criar mecanismos de incentivo ao desenvolvimento profissional contínuo de servidores públicos em posições de liderança.

Por fim, conforme dito acima, esta é uma edição piloto do Programa, e, por isso, restrita a servidores em exercício no Ministério da Economia. Nesse piloto serão constituídas duas turmas com trinta servidores, através das quais pretendemos aferir resultados e comprovar a necessidade da sua ampliação a toda a administração pública federal. Mas, mais que isso, através desse piloto, teremos a oportunidade de identificar as necessidades de aprimoramento em seu formato e conteúdo, de forma a ofertar um produto de qualidade àqueles servidores que merecem reconhecimento.

Com o que aqui relatei, além de registrar, divulgar e esclarecer pontos do Programa LideraGOV, espero ter contribuído para inspirar servidores a acreditar que é possível “sair de onde estão” na busca por atuações memoráveis que deixem seus dias mais interessantes e estimulantes, e que agreguem real valor na vida de quem vai utilizar o serviço público ofertado.



Eduardo Almas é servidor estatutário da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro desde 2001 e é Líder Carioca Alumni. Possui formação superior em “Comunicação Social” e pós-graduação em “Administração em Saúde”, “Políticas Públicas de Saúde” e “Master em Liderança e Gestão Pública”. Atualmente, está cedido ao governo federal onde atua como Coordenador-Geral de Desenvolvimento de Pessoas.