

ONDE NASCEM AS LIDERANÇAS?

Projeto LideraGov

LideraGov é um programa nacional de desenvolvimento de lideranças públicas que estrutura um percurso de seleção, formação, aplicação prática e acompanhamento. Baseia-se em matriz de competências e metodologias ativas (estudos de caso, projetos e mentorias), com trilhas formativas e avaliação por competências. Mantém rede entre participantes e egressos(as), com acompanhamento pós-formação e compartilhamento de experiências na administração pública.

O que motivou a criação do LideraGov:

- Contexto de aposentadorias eminentes e necessidade de preparar novas lideranças
- Ausência de trilhas de desenvolvimento estruturadas para servidores(as) em níveis intermediários
- Necessidade de garantir continuidade às políticas públicas
- Necessidade de fortalecer um Estado moderno e representativo

A iniciativa foi vencedora da 6ª edição do Prêmio Espírito Público, na categoria Gestão de Pessoas.

O prêmio reconhece iniciativas que elevam a qualidade dos serviços públicos com gestão por resultados, uso de dados e compromisso com equidade, transparência e impacto social duradouro.

Dados que refletem o impacto e a transformação

241

alunos(as) selecionados(as)

36%

dos(as) alunos(as) selecionados(as) se autodeclararam pardos e pretos.

75

órgãos federais representados, abrangendo todas as regiões do Brasil

9,4/10

é a média de avaliação dada pelos(as) participantes ao programa

2.657

candidaturas recebidas ao longo das quatro primeiras edições

Rede

de Lideranças institucionaliza e ativa para trocas vindas de todo Brasil

O que podemos aprender?

1

Diagnóstico estruturado

- Colete e analise dados administrativos
- Mapeie o contexto institucional
- Realize benchmarking
- Defina objetivos estratégicos claros

2

Governança do projeto

- Envolve o órgão central de gestão de pessoas e a escola de governo da sua esfera
- Use métodos colaborativos de cocriação
- Envolve instituições externas
- Defina governança clara

3

Desenho da formação baseada em competências

- Baseie-se em referencial técnico
- Defina a carga horária mínima
- Adote metodologias ativas de aprendizagem
- Inclua entregas práticas
- Ofereça mentorias individuais
- Combine diferentes perfis de docentes

4

Formalização normativa para institucionalização e perenidade

- Formalize o programa
- Vincule a políticas existentes
- Planeje processos para os momentos de transição
- Apresente o projeto aos atores com foco em resultados e no desafio público endereçado

5

Processo seletivo robusto

- Combine diferentes formas de avaliação
- Avalie elementos comportamentais, além dos técnicos
- Use instrumentos padronizados
- Estabeleça critérios de diversidade
- Dê devolutivas aos candidatos

Fatores de sucesso

- Desenho fundamentado em evidências
- Implementação incremental
- Escalar com diversidade
- Estratégias de perenização
- Cultura de engajamento e aprendizado
- Capacidade institucional e técnica

Inovações

- Formação baseada em competências: Matriz Enap em três eixos - estratégia, resultados e pessoas.
- Aprendizagem ativa: Estudos de caso, projetos aplicados e mentorias.
- Formato virtual ampliou acesso territorial.
- Rede de egressos(as) institucionalizada: Portaria própria garante continuidade e acompanhamento.
- Ações afirmativas: Cotas e edição exclusiva para pessoas negras.
- Integração interinstitucional: Articulação entre MGI, Enap, MIR e parceiros.
- Avaliações externas independentes: Monitoramento e avaliação legitimam ajustes contínuos.
- Processo seletivo transparente: Competências e critérios técnicos definidos.

Aprendizados

- Adaptação emergencial ao formato virtual e ampliação do alcance nacional do programa.
- A transição de gestão oferecem risco relevante de descontinuidade. Busque continuidade através de processos que ultrapassam a lógica anual e planeje apresentações focadas em resultados e desafios públicos endereçados pelo projeto.

Espírito Público na prática

- Fomento à diversidade: Ações afirmativas nos editais e edição exclusiva em 2023.
- Processo seletivo transparente, padronizado e baseado em competências.
- Foco no valor público e no protagonismo dos(as) servidores(as)