

Programa LideraGov - Entrega 04 - Projeto Educação Comunicada

Publicado em 21/06/2021 12h36 Atualizado em 24/06/2021 21h42 Compartilhe:

***** Este é um trabalho acadêmico com provável
realização prática pelos órgãos envolvidos, mas neste
momento não deve ser considerado como um conteúdo
oficial do Gov.BR *****

Projeto Educação Comunicada

Proposta para reestruturação do processo de manutenção do conteúdo e publicação nos portais de projetos do MEC.

Resumo: Com a migração dos vários portais de projetos do MEC para plataforma única Gov.BR, a Ascom centralizou a edição e publicação de todos os conteúdos, o que está gerando um trabalho muito grande para a reduzida equipe disponível, e que por vezes pode não atender a tempestividade de comunicar notícias para seus diversos públicos. A proposta deste trabalho é fornecer alternativas para distribuir a responsabilidade de manutenção e publicação de conteúdo dos portais do MEC para suas respectivas áreas fim, permitindo assim uma comunicação mais ágil das Secretarias do MEC com a sociedade.

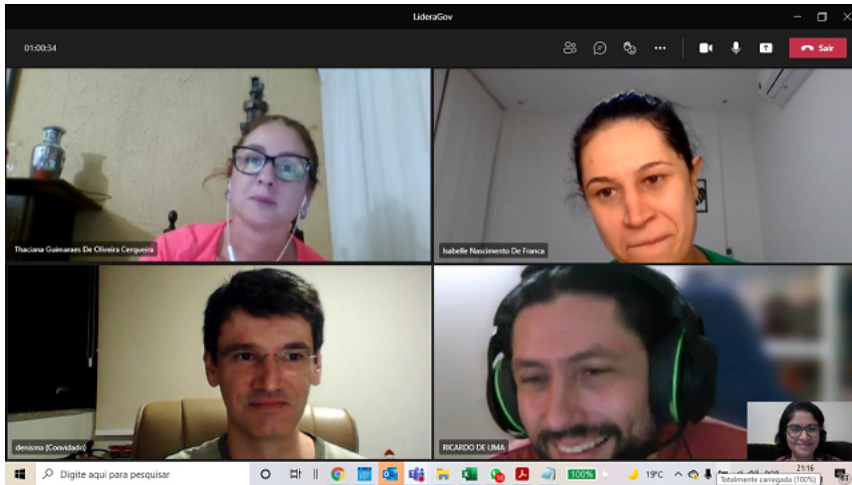
Como está dividido este trabalho:

1. **Formação da equipe e organização das atividades**
2. **Visão geral sobre as necessidades e expectativas dos usuários**
 1. Entrevista com servidor responsável pela comunicação na Ascom no MEC
 2. Diagnóstico Institucional
 3. Competências transversais aplicadas neste projeto
 1. Competências transversais de um setor público de alto desempenho
 2. Competências essenciais de liderança para o setor público brasileiro
3. **Identificação e definição do problema**
 1. Design Thinking utilizando o MIRO
 2. Canvas do contexto geral do projeto
 3. Storytelling da jornada de uma publicação em um portal institucional
4. **Estudos das soluções realizadas em outros órgãos**
 1. Entrevista com servidor responsável pela publicação em portal da Seges no Ministério da Economia
 2. Entrevista com Ascom do ME
 3. Entrevista com Secom
 4. Relato de outro editor de portal do ME
5. **Inventário de Mudança**
 1. Passos necessários
 2. Riscos da solução - quem será atingido e os impactos
 3. Estratégias de comunicação, mobilização e engajamento
6. **Materiais de apoio**

1. Formação da equipe e organização das atividades

Nossa equipe é formada por três servidoras que estão atuando diretamente no MEC, dois integrantes alocados na Secretaria de

Governo Digital do ME e um no MCTIC. Com essa configuração tivemos acesso a recursos necessários para atender um problema real levantado no Ministério da Educação, desde o levantamento de requisitos como também para a solução e disponibilização do material gerado neste projeto diretamente no portal de Gov.BR.



Realizamos a primeira reunião da equipe na quarta-feira dia 16/06/2021. A comunicação foi realizada por grupo no Whatsapp e em videoconferência para discutirmos sobre o problema a ser tratado no projeto e definir os passos que seriam necessários para atingir nosso objetivo.

Nome dos membros do Grupo de Trabalho:

- Bruno Parente Norberto
- Denis Marcelo de Oliveira
- Isabelle Nascimento de França
- Maristela Campos de Carvalho
- Ricardo de Lima
- Thaciana Guimarães de Oliveira Cerqueira

2. Visão geral sobre as necessidades e expectativas dos usuários

Em uma reunião prévia entre a STI e a Ascom do MEC, foi identificado um problema de sobrecarga de trabalho para os jornalistas que recebem todas as comunicações a serem

publicadas nos diversos portais de projetos do Ministério. O processo, até então, demandava que todas as Secretarias enviassem as notícias e outros conteúdos para a equipe da Ascom efetivamente revisar os textos, diagramar a peça com imagens e arquivos, efetuar a manutenção no devido portal e por fim realizar a publicação. Com uma equipe reduzida de servidores, e pela grande quantidade de portais de projetos que são mantidos pelo MEC, a assessoria de comunicação faz turnos extras para conseguir atender as solicitações e algumas vezes as notícias podem chegar com demora ao público alvo.

2.1. Entrevista com servidor responsável pela comunicação na Ascom no MEC



Nossa equipe foi atrás de mais informações e evidências sobre a necessidade da Ascom em solucionar ou, no mínimo, amenizar o problema identificado através de uma revisão nesse processo de publicação nos portais das Secretarias. A integrante Isabelle conseguiu uma entrevista com a servidora Catarina, da Ascom do MEC, e obteve as principais necessidades para este projeto, como a descentralização das responsabilidades de edição de conteúdo para pontos focais de cada área.

Assista um trecho da entrevista:

2.2. Diagnóstico Institucional

De acordo com a apresentação da Assessoria de Comunicação Social do MEC, doravante Ascom, no Gov.BR, a “Assessoria de Comunicação Social é responsável pela divulgação da imagem, da missão, das ações e dos objetivos estratégicos do Ministério da Educação está estruturada nas áreas de Atendimento à Imprensa, Publicidade e Jornalismo”.

No [Regimento Interno do MEC](#) a área tem como competência:

“I - planejar, coordenar e executar a política de comunicação social, em consonância com as diretrizes de comunicação da Presidência da República;

II - assessorar o Ministro e demais autoridades do Ministério em assuntos relativos à comunicação social, bem como programar, coordenar e administrar campanhas publicitárias que venham a ser executadas;”

Atualmente, a gestão de conteúdo é feita em completude pela ASCOM, que recebe as demandas por e-mail pelas áreas de negócio. Todas as atualizações no portal são realizadas pela ASCOM.

Já a gestão do portal em si, como criação e edição de layout, é feita pela TI do MEC. Atualmente, o portal principal e as Secretarias já migraram para a nova plataforma de governo, o gov.br.

Pela experiências dos integrantes do grupo em outros órgãos, avaliamos oportunidades inexploradas de geração de valor para a sociedade no que tange à comunicação social interna e externa do MEC e mapear distorções, gargalos ou outros problemas que comprometam a qualidade da comunicação do órgão.

Também nos baseamos nos conhecimentos aprendidos durante as aulas do LideraGov, como as Competências do Serviço Público.

2.3. Competências transversais aplicadas neste projeto

Diante da necessidade de responder a premente questão sobre quais são as capacidades necessárias para um serviço público adequado às finalidades de hoje e do futuro, o governo brasileiro estabeleceu como ponto de partida a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). A PNDP teve como base os aportes fornecidos em estudos e proposições de organismos nacionais e internacionais. E, em 2019, a política foi aprimorada (Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019) para incorporar boas práticas do mercado de trabalho, tendo como pilares: ser justa e equânime, ser transparente e ter foco no planejamento e na governança.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), competência é a “Capacidade de articular e mobilizar condições intelectuais e emocionais em termos de conhecimentos, habilidades, atitudes e práticas, necessários para o desempenho de uma determinada função ou atividade, de maneira eficiente, eficaz e criativa, conforme a natureza do trabalho. Traduz a capacidade produtiva de um indivíduo que se define e mede em termos de desempenho real, demonstrado em determinado contexto de trabalho e que resulta não apenas da instrução, mas, em grande medida, da experiência em situações concretas do exercício ocupacional”

2.3.1. Competências transversais de um setor público de alto desempenho

As Competências Transversais se constituem em um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos progressos de trabalho em diferentes contextos organizacionais. Para a administração pública federal (APF), foram estabelecidas sete competências transversais, que devem ser o Norte para os processos de desenvolvimento de pessoas e mobilização de capacidades nos órgãos:



Para esse trabalho, evidenciamos o exercício de todas as competências transversais, seja no desenvolvimento do trabalho, seja observando o seu objetivo. Para o objetivo do trabalho: “Desenvolver a mentalidade digital e de comunicação estratégica em todo o Ministério”, é evidente que trabalhamos a competência da Comunicação, assim como a Mentalidade digital e o Foco nos resultados para os cidadãos.

- Comunicação é a capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
- Mentalidade digital é definida como a capacidade de integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários.
- Foco nos resultados para os cidadãos é a capacidade de superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas para garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.

No desenvolvimento da entrega 4 (Inventário de Mudanças), o grupo exercitou o Trabalho em Equipe e a Visão Sistêmica.

- Trabalho em Equipe é a capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas e de compreender a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.

- Visão Sistêmica é a capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional. Marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.

2.3.2. Competências essenciais de liderança para o setor público brasileiro

Além da elaboração da relação das competências transversais, desejáveis e requeridas para todo e qualquer agente público, a Enap também elaborou a matriz de competências essenciais para altas lideranças do setor público.

A proposta vislumbra um perfil ideal de líder, que seja um construtor de valor, que além de conhecedor do negócio público, seja reconhecido como íntegro, realizador, inspirador, mobilizador, visionário, impulsionador da inovação e da mudança.

Foram elencadas nove competências organizadas em três agrupadores: Estratégia, Resultado e Pessoas.



Das competências de liderança, elencamos três mais correlatas com a finalidade desse trabalho: Comunicação estratégica, Geração de valor para os usuários e Coordenação e colaboração em rede.

A Comunicação estratégica compõe o Eixo Estratégia e é a capacidade de desenvolver conceitos e ideias com clareza, de comunicar propósitos, planos e estratégias e inspirar confiança, de estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, de construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização.

A Geração de valor para os usuários é parte do Eixo Resultado e é a capacidade e sensibilidade para compreender as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado, de orientar a atividade da organização para o resultado, e de buscar o envolvimento da sociedade no processo de formulação e implementação da política e dos serviços públicos.

Enquanto a Coordenação e colaboração em rede integra o Eixo Pessoas e é a capacidade de transitar com desenvoltura por uma linha de construção de entendimentos que vai desde a coordenação de interesses à gestão de conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum. Capacidade de construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização. Capacidade de atuar em um ambiente de governança em rede, construindo parcerias e fortalecendo as relações institucionais.

Deste modo, pudemos experienciar a e o desenvolvimento das diversas competências chave tanto transversais, como de liderança, tanto no desencadear das atividades do trabalho, quanto na coerência das competências no objetivo do nosso trabalho.

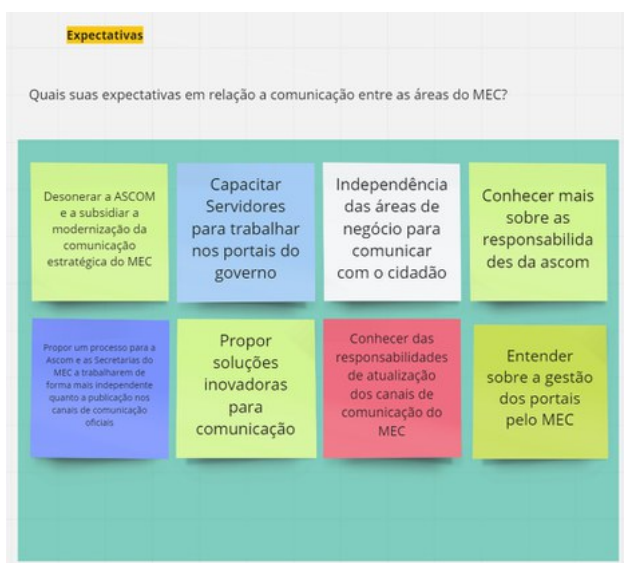
3. Identificação e definição do problema

Para esta seção realizamos duas atividades: o Design Thinking, utilizando a ferramenta online MIRO com cinco quadros divididos em etapas para entender e redefinir o problema, assim como o Canvas, com o contexto geral do projeto.

3.1. Design Thinking utilizando o MIRO

Abaixo apresentamos os quadros que utilizamos para descrever as expectativas, visão de futuro, a motivação, mapa de empatia, oportunidades de dificuldades, visão de produto e redefinição do problema.

Os quadros completos no MIRO podem ser acessados por este link: https://miro.com/app/board/o9J_IALLXBk=

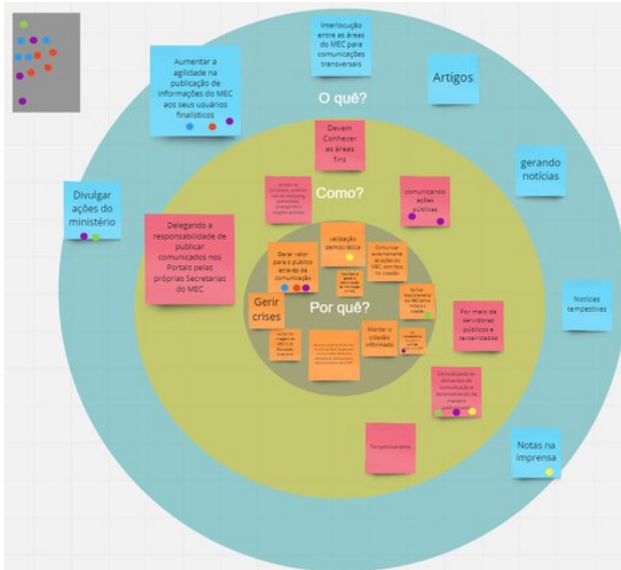


Entender e redefinir o problema

(1) QUAL O NOSSO POR QUÊ? (15 min.)

PARTE 01: (Primeiro em silêncio, depois em grupo)

1. Individualmente, em silêncio, preencha os post-its nas esferas:
 - a. Por quê?
 - i. Por que é necessária a ASCOM?
 - ii. Qual é sua essência?
 - iii. Por que ela nasceu?
 - b. Como?
 - i. Como se operacionaliza a ASCOM?
 - ii. Como ela funciona?
 - c. O quê?
 - i. Qual é o produto gerado pela ASCOM?
2. Lembre-se: Não existe certo ou errado. Tudo é válido!
3. Hora de votar! Escolha uma cor de bolinhas e vote colocando-as nos posts desejados, cada integrante possui 3 votos, 1 para cada esfera.
4. Em grupo, tente convergir as ideias mais votadas para um ou dois posts para cada esfera.



**Objetivo:
Nosso Por quê.**

**Desenvolver a
mentalidade
digital e de
comunicação
estratégica em
todo o Ministério**



3.2. Canvas do contexto geral do projeto

CANVAS EDUCAÇÃO COMUNICADA



3.3. Storytelling da jornada de uma publicação em um portal institucional

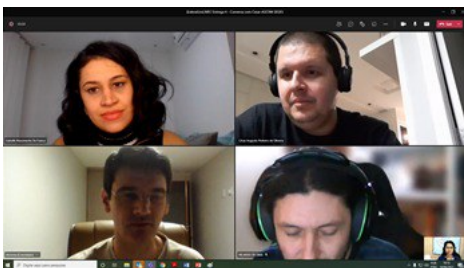
Assista o vídeo de uma informação abandonada, que adotada pela ASCOM virou uma super notícia:

4. Estudos das soluções realizadas em outros órgãos

Para entender como outros órgãos se organizaram quanto a distribuição de responsabilidade para as áreas fins editarem seus próprios conteúdos nos portais, realizamos entrevistas com servidores de diferentes perfis e identificamos soluções possíveis de serem aplicadas no MEC, assim como em outros órgãos que ainda não implementaram um processo distribuído de edição e publicação no Gov.BR.

4.1. Entrevista com servidor responsável pela publicação em portal da Seges no Ministério da Economia

Entrevista realizada no dia 17/06/2021 com o César da Seges-ME, que repassou informações de como os responsáveis de cada um dos portais do Ministério da Economia operam a edição de conteúdo.

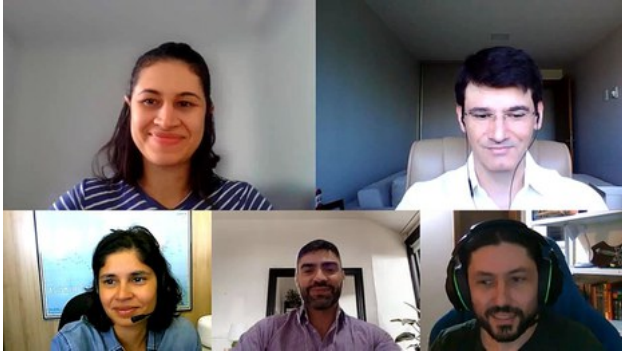


Assista um trecho da entrevista:

4.2. Entrevista com Ascom do ME

Entrevista realizada no dia 18/06/2021 com o Tiago, Gerente de projeto de Internet e Mídias Digitais da Ascom-ME, que explicou todo o processo realizado para conscientização e distribuição das

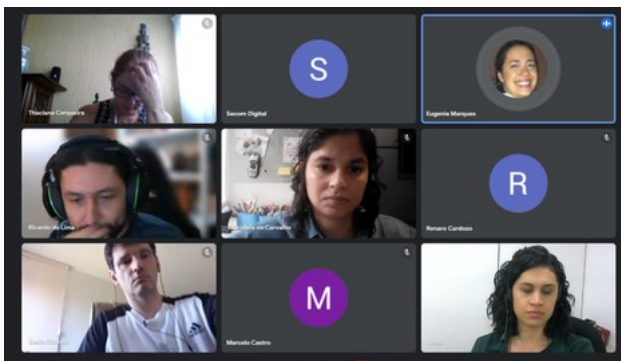
responsabilidades de edição de conteúdos de cada portal para as respectivas áreas técnicas no Ministério da Economia.



Assista um trecho da entrevista:

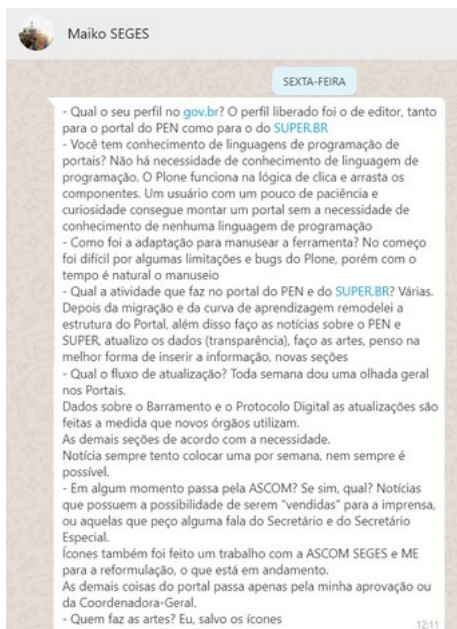
4.3. Entrevista com a Secom

Entrevista realizada no dia 22/06/2021 com o a Eugênia e o Renaro, ambos da Secom, que apresentaram o funcionamento do processo de publicação de conteúdo de todas as demandas de comunicação sob suas responsabilidades.



4.4. Relato de outro editor de portal do ME

Neste relato coletamos informação do Maiko, editor de conteúdo nos portais da Seges do Ministério da Economia.



5. Inventário de Mudança

5.1. Objetivo principal da proposta

Impulsionar mudança na cultura de comunicação e de mentalidade digital no MEC até fim de 2021.

Resumo da proposta de Mudança

I - Designar a ASCOM como gestora das atualizações estruturais do portal e disciplinar a divulgação e a forma de publicação de conteúdos

- Também dar diretrizes quanto à aplicação do padrão da identidade visual, sem prejuízo de outras incumbências que lhe sejam próprias por disposição regimental ou normativa

II - Descentralizar do gerenciamento de conteúdo técnico do portal para as Secretarias finalísticas

- A partir de adequada capacitação, reforço de equipe e acompanhamento frequente da ASCOM

- Assuntos sensíveis ou complexos, a definir, poderão ser submetidas para atuação da ASCOM

III - Propor reforço à equipe da ASCOM e para atuar como pontos focais de comunicação dentro das Secretarias

- Iniciar planejamento para contratação de empresa de comunicação social
- Dispor de mais servidores ou DAS na comunicação
- Contratação de estagiários

IV - Designar a área de TI do MEC e SGD-ME como pontos focais para esclarecimentos técnicos do Gov.BR

OKR – Objectives and Keys Results

I - Aumentar volume de notícias em 20% até o até março de 2022

II - Capacitar 100% dos chefes de gabinete ou indicados das Secretarias

- Workshop com especialista
- Curso de gov.br na ENAP

III - Aumentar a equipe da ASCOM em 3 pessoas

Cronograma da Mudança

| Atividade | Descrição/Entrega Esperada | Prazo |
|---|--|----------|
| Apresentação da proposta de mudança à ASCOM e TI do MEC | - Alinhamento com área interessada da proposta | Jul/2021 |

- Expor pontos positivos e negativos da mudança
- Breve explicação do modo de edição do gov.br
- Proposta refinada e aprovada pela TI e ASCOM.

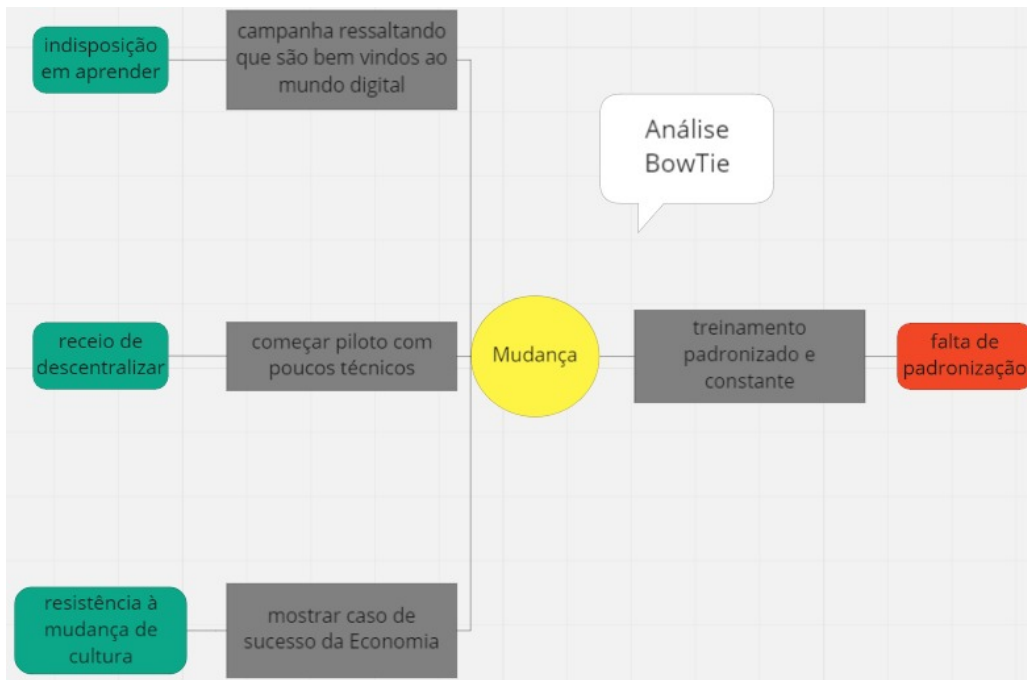
| | | |
|--|---|-----------------|
| <p>Submissão de proposta à Secretaria Executiva</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Negociação da proposta e alinhamento de expectativas. - Projeto aprovado pela Secretaria Executiva | <p>Ago/2021</p> |
| <p>Apresentação de proposta para todas as Secretarias e subsecretarias do MEC.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Convencimento da visão e estratégia do projeto a todos. - Elencar Secretaria piloto para iniciar empoderamento na comunicação. | <p>Ago/2021</p> |
| <p>Planejamento da contratação para reforço de equipe de contratação</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Início imediato, independente de qual estratégia adotar. | <p>Ago/2021</p> |
| <p>Workshop sobre o gestão de conteúdo do gov.br com o</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Demonstrar a facilidade para incluir notícias e artes no | <p>Set/2021</p> |

| | | |
|---|--|----------|
| especialista da Receita Federal Tiago Miranda. | gov.br e capacitar todos os interessados. - Emissão de certificado para os participantes. | |
| Workshop específico para ASCOM para de administração do gov.br | - Passagem da atribuição da manutenção do portal do MEC da TI para a ASCOM. | Set/2021 |
| Compartilhamento da experiência piloto com todos | - Compartilhar lições aprendidas - Ajustar itens importantes - Propor data para iniciar descentralização para todas as áreas | Out/2021 |
| Habilitação de todas as Secretarias para gestão técnicas dos conteúdos. | Descentralização completa realizada. | Out/2021 |
| Reuniões quinzenais para acompanhamento e esclarecimento de dúvidas | Monitoramento e rede de apoio e engajamento. | Nov/2021 |
| Elaboração de portaria de institucionalização da mudança | Disporá sobre a manutenção e a atualização de | Mar/2022 |

5.2. Riscos da solução - quem será atingido e os impactos

Como toda proposta de mudança, o processo deve ser analisado e apoiado por diversas pessoas, por isso é tão importante que um exemplo de sucesso seja demonstrado. Quanto à indisposição de mudar e aprender, a realização de uma campanha digital no site e o convencimento da alta direção busca criar motivação intrínseca e extrínseca. O receio de perder poder em face da descentralização, é importante que seja realizado um piloto para demonstrar viabilidade bem como permitir eventual correção de rumo antes que as consequências administrativas e políticas sejam irreversíveis. Por fim a padronização é importante pois garante a informação não seja desconexa do que tem sido feito atualmente.

Conceitos como comunicação, estabelecimento de metas, riscos jurídicos de fixar mudança via portaria, dentre outros abordados no decorrer desse inventário, foram tratados pelo uso do modelo de mudança de Kotter. Portanto, não terão estratégia de mitigação específica pois considera-se que fazem parte do framework de mudança consolidado.



5.2.1. Riscos e estratégias de neutralização/mitigação

| Riscos envolvidos | Estratégias de neutralização e mitigação |
|-----------------------------|--|
| falta de mudança de cultura | mostrar caso de sucesso da Economia |
| indisposição em aprender | campanha ressaltando que são bem vindos ao mundo digital |
| receio de descentralizar | começar piloto com poucos técnicos |
| falta de padronização | treinamento padronizado e constante |

5.3. Estratégias de comunicação, mobilização e engajamento

A comunicação é um fator decisivo para a imagem que o MEC quer ter ou deseja alcançar pela sociedade brasileira. A forma como o MEC expõem as ações públicas ou serviços, com o objetivo de alcançar a todos os interessados na educação, designa-se de sua estratégia de comunicação, mobilização e engajamento. Para isso, o MEC necessita conhecer ao certo para quem ele está comunicando, quais são as mídias nas quais pretende trabalhar, definir os canais de comunicação e, principalmente, definir as ações a serem realizadas para o alcance da estratégia de comunicação, mobilização e engajamento. Seguem abaixo as principais ações propostas:

- Definir os objetivos estratégicos da comunicação do MEC, e que devem estar alinhados ao plano estratégico do MEC;
- Realizar diagnóstico para conhecer das variáveis internas e externas associadas à comunicação da MEC, mapeando os pontos focais sobre os produtos, parceiros, interessados na comunicação, publicidade e relações públicas. É igualmente importante definir os principais segmentos e dimensões dos alvos e as metas a serem atingidas;
- Estabelecer os canais de comunicação e ferramentas adequadas ao investimento e implementação eficaz da estratégia;
- Implementar, avaliar e controlar a efetividade da estratégia gerada para garantir o retorno e repercussão dos resultados;
- Avaliar a mobilização e o engajamento dos interessados internos a partir da estratégia aplicada;
- Aplicar feedback aos interessados externos para melhoria na comunicação e engajamento das partes interessadas;

- Capacitar a equipe de comunicação frequentemente para ampliação do conhecimento e busca por inovação.

A ausência de ferramentas e padrões de comunicação no órgão dificulta a integração entre os colaboradores, assim como a inexistência de reconhecimento profissional e de programas de capacitação também podem impactar no processo de uma comunicação efetiva. Gerar perspectivas e valorização, além de motivar e engajar os interessados, também reduz a taxa de rotatividade e contribui para a melhoria contínua do processo de comunicação. Uma forma de atender algumas dessas necessidades é oferecendo cursos e treinamentos para aprimoramento nas atividades de cada colaborador.

6. Materiais de apoio

Curso ENAP: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/247>

Tutorial

Demonstrativo: https://demonstra.serpro.gov.br/tutoriais/demo_institucional_govbr/mod=2

Design System: <https://www.gov.br/ds>

Competências transversais de um setor público de alto desempenho: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5663>

Competências essenciais de liderança para o setor público brasileiro: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5715>

Manuais Orientadores: <https://www.gov.br/secom/pt-br/acesso-a-informacao/manuais>

Site Gestão de Conteúdo: <https://www.gov.br/gestaodeconteudo/pt-br>

Equipe responsável por este projeto



Bruno Parente Norberto

"O Lideragov sem dúvida foi um grande sandbox para praticarmos habilidades de liderança. Muitas ferramentas foram ensinadas e agora tivemos a oportunidade de trabalhar juntos e transformar toda teoria em prática. Que venham novos desafios..."



Denis Marcelo de Oliveira

"O LideraGov foi sensacional! Agradeço aos colegas de curso e a toda equipe da Enap que nos proporcionou esse espetáculo de

transformação, inovação, resiliência e todas as ferramentas e metodologias vistas ao longo do curso."



Isabelle Nascimento de França

"O resultado do nosso trabalho foi muito além do esperado. A equipe demonstrou muito comprometimento para fazer o melhor possível em tão pouco tempo. Também me surpreendi com nossos entrevistados, que se mostraram muito proativos em ajudar. Com certeza tudo será apresentado, com muito orgulho, à alta gestão do MEC."



Maristela Campos de Carvalho

"Desafiamos o tempo! Superamos o planejado! Finalizamos o Inventário de Mudanças com um exemplo de trabalho em equipe, determinação e foco no resultado. O resultado foi bom, a jornada melhor ainda!"



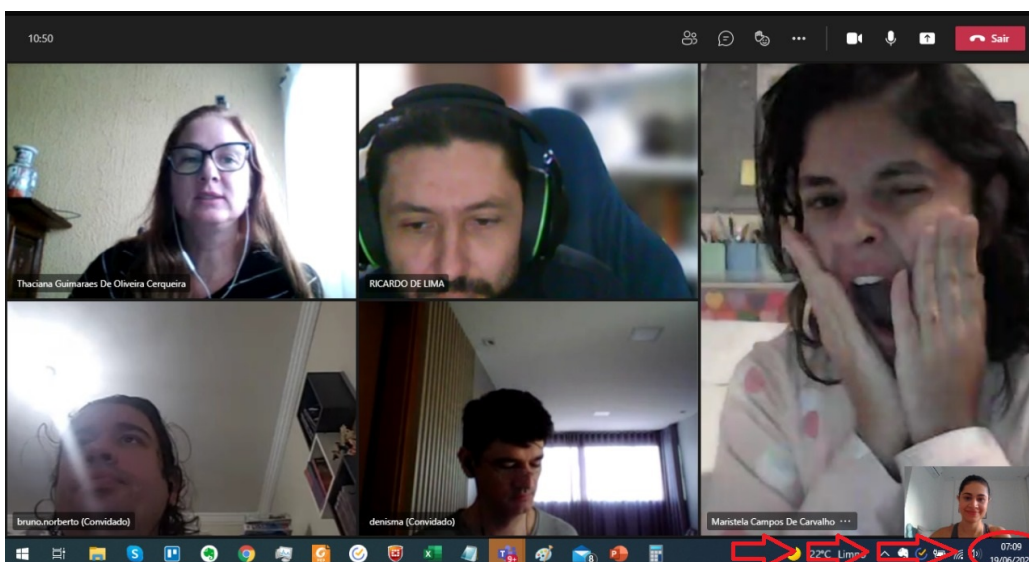
Ricardo de Lima

"Vicenciar a experiência de ser um editor de conteúdo dentro do Gov.BR me permitiu sentir algumas das dores reais que Assessorias de Comunicação dos órgãos passam. Cuidar de apenas uma página já exige um bom esforço, imagine quando centraliza toda a edição e publicação de conteúdo de diversos portais em um pequeno grupo. Nosso trabalho pretende melhorar esse processo de distribuição de responsabilidades e esperamos que seja implantado com sucesso nos órgãos aderentes ao Gov.BR."



Thaciana Guimarães de Oliveira Cerqueira

"Fazer parte do LideraGov foi uma experiência incrível e chegar ao final fechando nossas entregas com esse grupo de trabalho, foi ainda mais gratificante. Muitos aprendizados e conhecimento adquirido, mas o mais importante são as conexões estabelecidas e conhecer servidores públicos com corações desejosos de desenvolver suas competências para entregar ao cidadão serviços de valor público."



Reunião sábado 7 da manhã para fazer o Design Thinking

Agradecemos a ENAP por nos proporcionar o LideraGov!! Valeu a pena cada minuto, esforço e dedicação que empreendemos!!

***** Este é um trabalho acadêmico com provável
realização prática pelos órgãos envolvidos, mas neste
momento não deve ser considerado como um conteúdo
oficial do Gov.BR *****

Compartilhe:
