OBSERVATÓRIO
EVOLUTA
ISSN 3086-9293
Vol. 0, nº 127, art. 1 (30 maio 2024)
evoluta.adm.br/observatorio/

INSIGHTS E IDEIAS DE BOA GESTÃO

Navegando nas Transições de Carreira na Liderança do Serviço Público Municipal

Por Redação Observatório Evoluta · 30/05/2024 às 06h42



Imagem ilustrativa

> Mudanças de carreira são uma constante para muitos líderes, especialmente no serviço público municipal onde as mudanças políticas e organizacionais são frequentes. Transicionar para uma nova posição de liderança em uma prefeitura pode ser desafiador, exigindo que os líderes provem seu valor em um novo contexto e construam influência com novos stakeholders.

Neste artigo, exploraremos estratégias e insights sobre como os líderes municipais podem gerenciar de forma eficaz as transições de carreira, com base nas lições do episódio do podcast "Coaching Real Leaders" com o convidado "John". Embora John trabalhe na indústria marítima privada, sua jornada para transicionar de um papel operacional para um papel mais corporativo contém lições valiosas que são altamente relevantes para os líderes do setor público municipal.

Parte 1: Entendendo Suas Motivações e Objetivos Antes de embarcar em qualquer transição de carreira, é fundamental que os líderes tenham clareza sobre suas motivações e objetivos. No caso de John, sua paixão pela indústria marítima e seu desejo de progredir para um papel mais corporativo foram os principais impulsionadores. Como líder municipal, é igualmente importante refletir profundamente sobre o que o motiva e para onde você quer que sua carreira se direcione.

Considere perguntas como:

- O que me atrai em uma nova posição de liderança? É a oportunidade de causar um impacto maior, desenvolver novas habilidades ou algo mais?
- Como essa mudança se alinha com meus valores e objetivos de carreira de longo prazo?
- Que tipo de ambiente e cultura eu prospero?
- Que habilidades e experiências eu quero desenvolver nesta próxima fase da minha carreira?

Ter respostas claras a essas perguntas não apenas ajudará a orientar suas decisões de carreira, mas também fornecerá um senso de propósito e direção enquanto você navega nas complexidades da transição.

Parte 2: Avaliando o Cenário e os Stakeholders Antes de fazer a transição para uma nova posição de liderança em uma prefeitura, é crucial desenvolver uma compreensão profunda

do contexto organizacional e dos principais stakeholders. Isso envolve pesquisar a estrutura, cultura, prioridades e desafios da organização.

Algumas áreas importantes a serem consideradas incluem:

- Quais são as principais prioridades estratégicas e iniciativas da organização?
- Como a cultura e os valores da organização diferem do seu empregador atual?
- Quem são os principais tomadores de decisão e influenciadores?
- Quais departamentos e funções você precisaria trabalhar em estreita colaboração?
- Quais são os desafios mais prementes que a organização enfrenta atualmente?

Conduzir essa análise inicial permitirá que você mapeie o cenário e identifique onde você pode adicionar o maior valor. Também destacará quaisquer lacunas de habilidades ou experiência que você precise abordar para ter sucesso no novo papel.

Além disso, é essencial construir relacionamentos com os principais stakeholders antes mesmo de fazer a transição. Identifique indivíduos influentes que possam funcionar como seus campeões e defenda seu conceito junto à liderança sênior. Invista tempo em conhecê-los, entendendo suas prioridades e compartilhando como suas habilidades e experiências podem ajudar a avançar nos objetivos da organização.

No caso de John, ele aproveitou o apoio de dois gerentes seniores que reconheceram seu potencial e defenderam sua transição para um papel mais corporativo. Como líder municipal, construir uma rede de apoiadores e mentores na nova organização pode ser igualmente valioso para pavimentar o caminho para o sucesso.

Parte 3: Provando Seu Valor e Construindo Credibilidade Um dos maiores desafios ao fazer a transição para uma nova posição de liderança é estabelecer credibilidade e provar seu valor para a organização. Isso pode ser particularmente difícil quando você está entrando em um novo contexto sem um histórico estabelecido ou relacionamentos existentes.

Uma estratégia eficaz é identificar projetos ou iniciativas de alto impacto onde você pode aplicar rapidamente suas habilidades e experiências. Procure oportunidades de obter algumas "vitórias rápidas" que demonstrem sua capacidade de gerar resultados e impulsionar mudanças positivas.

Ao mesmo tempo, é importante ser humilde e estar aberto ao aprendizado. Reconheça que você é novo na organização e procure ativamente comentários e orientações dos outros. Demonstre sua disposição de ouvir, colaborar e adaptar sua abordagem conforme necessário.

Outra consideração chave é alinhar seus esforços com as prioridades e metas estratégicas da organização. Certifique-se de que você pode articular claramente como seu trabalho apoia os objetivos gerais da prefeitura e cria valor para os stakeholders. Isso ajuda a estabelecer sua credibilidade e posicionar você como um líder estratégico.

No caso de John, ele foi capaz de provar seu valor sendo chamado para consertar problemas e entrar em situações desafiadoras. No entanto, ele lutou para traduzir isso em credibilidade duradoura e reconhecimento de seu potencial para um novo papel, em parte porque seu trabalho não estava claramente ligado às prioridades estratégicas mais amplas.

Como líder municipal em transição, é importante não apenas focar em suas contribuições individuais, mas também em como elas se encaixam na imagem maior. Comunique proativamente seu impacto e busque oportunidades de apresentar aos principais stakeholders.

Parte 4: Gerenciando a Ambiguidade e a Incerteza As transições de carreira raramente são lineares ou previsíveis, especialmente no ambiente dinâmico e politicamente carregado das prefeituras. Como John descobriu, pode haver muita ambiguidade em torno das expectativas de funções, estruturas de relatórios e critérios para o sucesso.

Para navegar efetivamente por essa incerteza, os líderes precisam ser ágeis, resilientes e proativos em buscar clareza. Algumas estratégias úteis incluem:

- Verifique regularmente com seu gerente e outros stakeholders-chave para garantir o alinhamento em torno das expectativas e prioridades
- Seja proativo em comunicar seu progresso, impacto e quaisquer desafios ou obstáculos que surjam
- Desenvolva um forte senso de auto-consciência sobre suas próprias forças, limitações e valores fundamentais que podem orientá-lo na tomada de decisões
- Pratique o autocuidado e estabeleça limites saudáveis para gerenciar o estresse e evitar o esgotamento
- Cultive um rede robusta de apoiadores, mentores e colegas de confiança que podem fornecer orientação e apoio

Além disso, esteja preparado para a possibilidade de que, apesar de todos os seus esforços, as coisas podem não funcionar como planejado. Mudanças de liderança, reorganizações ou mudanças de prioridade podem afetar a disponibilidade de novas oportunidades. Como John teve que considerar, às vezes você precisará ajustar suas expectativas e linha do tempo ou considerar caminhos alternativos para frente.

O mais importante é manter a perspectiva e ficar fiel aos seus valores e objetivos de longo prazo. Mesmo que uma transição específica não funcione, as experiências e relacionamentos que você desenvolve ao longo do caminho ainda podem ser valiosos para o avanço da sua carreira.

Parte 5: Lições-Chave para Líderes Municipais Com base na jornada de John e nas experiências de outros líderes que fizeram transições de carreira, aqui estão algumas das principais lições a serem consideradas pelos líderes municipais:

1. Comece com o autoconhecimento: Obtenha clareza sobre suas próprias motivações, valores, pontos fortes e metas de carreira antes de buscar uma nova posição. Isso fornecerá uma bússola para orientar suas decisões e interações.
2. Faça o dever de casa: Faça sua pesquisa sobre a organização, seu contexto e seus principais stakeholders. Quanto mais você puder aprender com antecedência, melhor poderá

posicionar-se para o sucesso.

3. Construa relacionamentos estratégicos: Identifique e cultive campeões, mentores e aliados que possam defender você e fornecer orientação. Investir nesses relacionamentos antecipadamente pode abrir portas e suavizar a transição.
4. Demonstre o valor estratégico: Alinhe seus esforços com as prioridades da organização e procure oportunidades de obter vitórias rápidas. Seja proativo em comunicar seu impacto e valor estratégico.
5. Adote um mindset de aprendizado: Seja humilde, curioso e aberto a feedback. Reconheça que há muito a aprender em um novo ambiente e busque ativamente a sabedoria e as perspectivas dos outros.
6. Comunique-se proativamente: Seja transparente sobre suas aspirações, progresso e quaisquer obstáculos encontrados. Verifique regularmente com os principais stakeholders para garantir o alinhamento e esclarecer as expectativas.
7. Seja ágil e adaptável: Abrace a ambiguidade e esteja preparado para pivotar conforme necessário. As transições de carreira raramente são lineares, então mantenha-se ágil e aberto a oportunidades inesperadas.
8. Cuide-se: As transições podem ser estressantes e exaustivas. Priorize o autocuidado, estabeleça limites saudáveis e desenvolva uma rede robusta de apoio para manter sua resiliência.

Conclusão Fazer uma transição para uma nova posição de liderança dentro de uma prefeitura pode ser um empreendimento desafiador e complexo. Requer autorreflexão, due diligence, construção de relacionamentos estratégicos, demonstração de valor e capacidade de navegar na ambiguidade.

No entanto, ao abraçar as lições e estratégias descritas neste artigo, os líderes municipais podem aumentar suas chances de sucesso. Ao começar com um forte autoconhecimento, construir credibilidade por meio de contribuições estratégicas, comunicar-se proativamente com os principais stakeholders e manter a agilidade diante da incerteza, os líderes podem pavimentar o caminho para transições bem-sucedidas que avançam em suas carreiras e criam um impacto duradouro.

Em última análise, assim como John, cada líder municipal deve traçar seu próprio caminho com base em suas circunstâncias, aspirações e valores exclusivos. Embora as transições possam ser intimidantes, elas também oferecem oportunidades tremendo crescimento, aprendizado e realização. Ao abraçar a jornada com intencionalidade, resiliência e um compromisso com o desenvolvimento contínuo, os líderes municipais podem não apenas sobreviver, mas prosperar durante as transições de carreira.

COMO CITAR

REDAÇÃO OBSERVATÓRIO EVOLUTA. Navegando nas Transições de Carreira na Liderança do Serviço Público Municipal. **Observatório Evoluta**, Araraquara, v. 0, n. 127, art. 1, 30 maio 2024. ISSN 3086-9293. Disponível em: https://evoluta.adm.br/observatorio/biblioteca/navegando-nas-transicoes-de-carreira-na-lideranca-do-servico-publico-municipal/. Acesso em: 26 nov. 2026.

REGISTRO DA MATÉRIA

Observatório Evoluta · ISSN 3086-9293
Vol. 0, nº 127, art. 1 (30 maio 2024)
Versão on-line:
https://evoluta.adm.br/observatorio/biblioteca/navegando-nas-transicoes-de-carreira-na-lideranca-do-servico-publico-municipal/

ISSN 3086-9293 · Vol. 0, nº 127, art. 1
12701 >
9 7 7 3 0 8 6 9 2 9 0 0 8
Registro 30869293 00 0127 0001