

a) Apresentação, Título e Resumo da Case

A Jovens Gênios Provedor de Conteúdo LTDA é uma empresa brasileira do ramo de tecnologia educacional (edtech), especializada no desenvolvimento de soluções digitais voltadas à personalização do ensino e ao engajamento de alunos e professores. Fundada em 2018, tem sede na Rua do Ouvidor, 50 – Centro, Rio de Janeiro – RJ, CEP 20040-030.

Com uma equipe de aproximadamente 85 colaboradores, a Jovens Gênios desenvolve e opera uma plataforma de aprendizagem adaptativa e gamificada, que utiliza Inteligência Artificial, metodologias ativas e análise de dados para personalizar conteúdos, engajar estudantes e apoiar o trabalho de professores, gestores escolares e famílias. A solução já é utilizada por instituições públicas e privadas em diversas regiões do Brasil, oferecendo recursos que permitem acompanhar o desempenho de cada aluno em tempo real e promover intervenções pedagógicas mais eficazes.

O foco principal da empresa é tornar a educação básica mais inclusiva, eficiente e motivadora, contribuindo para a redução de defasagens de aprendizagem, para o fortalecimento de políticas públicas educacionais e para a formação de cidadãos mais preparados para os desafios do século XXI.

Investida pela Faber-Castell, a Jovens Gênios já conta com a confiança de grandes grupos privados como Editora Edebê e Rede Salesiana Brasil, além de atuar em municípios estratégicos como São José dos Campos (SP), Domingos de Mourão (PI) e no estado de São Paulo (SP). Esses são alguns dos mais de 350 parceiros conquistados em todos os estados brasileiros em apenas 7 anos.

Os resultados comprovam o impacto da solução: mais de 70% dos alunos engajados recorrentemente, com até 700 questões respondidas em uma única semana da Olimpíada JG, o que gera um aumento médio de 17% de proficiência em apenas dois meses para os estudantes que realizam no mínimo 10 questões semanais.

Esse compromisso com a educação já rendeu diversos reconhecimentos: em 2020, fomos TOP 3 Nacional no Programa Força Tarefa COVID-19 da BrazilLab, sendo reconhecidos pelo MEC como a melhor tecnologia na redução das defasagens dos estudantes durante e após a pandemia. Também fomos destaque entre as 3 melhores edtechs do Brasil no Prêmio iBest! 2022, apontados pela HolonIQ entre as 100 edtechs mais promissoras e o 3º maior recurso digital de aprendizagem da América Latina, além de sermos reconhecidos pela Amazon entre os 4 maiores algoritmos de aprendizagem adaptativa do mundo.

Escola de Líderes: Formação Técnica e Humanizada

A Escola de Líderes é um programa de treinamento interno criado com o propósito de desenvolver gestores preparados para atuar de forma técnica e, ao mesmo tempo, humanizada. O projeto nasceu da necessidade de estruturar um modelo de liderança que não fosse apenas consequência do desempenho técnico de cada colaborador, mas que também considerasse valores, princípios e a capacidade de gerir pessoas e processos de maneira equilibrada.

O programa parte do entendimento de que a liderança não deve ser tratada como um caminho obrigatório ou imposto. Antes de assumir uma posição de gestão, cada participante é convidado a refletir sobre sua trajetória profissional, seu interesse em liderar e sua compreensão sobre o papel que essa função exige. Essa abordagem respeita a individualidade, evita a promoção forçada e fortalece o engajamento dos que realmente desejam trilhar essa jornada.

A trilha formativa combina conteúdos técnicos com práticas voltadas para gestão de equipes e clima organizacional. O acompanhamento contínuo garante que cada profissional avance de forma gradual, respeitando seu perfil e construindo sua identidade como líder.

Nosso case de sucesso se reflete diretamente na área de Engenharia, considerada estratégica para a empresa. Todas as lideranças desse time foram formadas pela Escola de Líderes, incluindo um gerente e três líderes de squads. Esses profissionais representam a consolidação de um modelo interno de desenvolvimento que valoriza talentos da própria organização e demonstra que é possível estruturar um time de liderança sólido, engajado e alinhado aos valores institucionais sem depender de contratações externas.

Anexos ilustrativos:

<https://docs.google.com/presentation/d/19CYQWLFoVE2VPwYSIJxruCPrWPVonts2-NsrzN8xqlw/edit?usp=sharing>

b) Introdução:

A criação da Escola de Líderes foi impulsionada por uma necessidade concreta e urgente, vivida pela Jovens Gênios em um momento de crescimento acelerado. Como ocorre em muitas organizações de base tecnológica, a expansão das equipes técnicas não foi acompanhada, inicialmente, por um processo estruturado de formação de lideranças. Esse descompasso gerava riscos visíveis, como a sobrecarga dos colaboradores mais experientes, a dificuldade em organizar fluxos de trabalho, a ausência de clareza sobre perspectivas de carreira e o enfraquecimento da cultura organizacional diante da pressão por resultados.

Na prática, a ausência de lideranças preparadas internamente trazia consequências tanto para a performance dos times quanto para a sustentabilidade da empresa. Gestores concentravam múltiplas responsabilidades, o que levava a gargalos de decisão e limitava a autonomia das equipes. Além disso, a dependência de contratações externas para assumir posições de gestão aumentava custos, elevava o tempo de adaptação de novos profissionais e, muitas vezes, gerava desalinhamento

cultural. Ficava claro que, sem um modelo de liderança bem estruturado, a empresa corria o risco de comprometer sua capacidade de crescer com qualidade e manter a coesão de seus times.

Esse desafio foi particularmente evidente na área de Engenharia, considerada estratégica por sustentar e inovar a principal solução da empresa. A ausência de lideranças distribuídas criava sobrecarga e deixava lacunas em processos críticos, tornando urgente a construção de um modelo de formação que desse suporte às equipes, fortalecesse a colaboração e garantisse um ambiente de engajamento.

Diante desse diagnóstico, estabeleceu-se como premissa que a formação de líderes deveria ser planejada, gradual e fundamentada nos valores organizacionais. O objetivo não era simplesmente preencher cargos de gestão, mas sim construir uma base sólida que preparasse lideranças capazes de compreender o papel estratégico da função. A proposta consistia em integrar a dimensão técnica com a responsabilidade sobre pessoas, clima e cultura, assegurando que o crescimento da empresa fosse acompanhado de uma estrutura de gestão consistente, sustentável e alinhada ao jeito de ser da Jovens Gênios.

c) Corpo do trabalho: desenvolvimento da proposta de solução

O desenvolvimento da Escola de Líderes seguiu a lógica de oferecer um percurso formativo que unisse reflexão, prática e acompanhamento contínuo. Desde o início, os colaboradores eram convidados a refletir sobre sua carreira e propósito, avaliando se de fato desejavam trilhar o caminho da liderança. Essa etapa inicial foi essencial para garantir que o processo fosse construído a partir de escolhas conscientes, evitando promoções automáticas ou forçadas e reforçando o engajamento dos que realmente tinham interesse em assumir posições de gestão.

A estrutura da Escola foi planejada de forma consistente, equilibrando teoria e prática para criar uma experiência de aprendizado aplicável e transformadora. Os encontros acontecem de forma presencial, uma vez por semana, com duração média de uma hora e meia a duas horas cada aula. Ao longo de aproximadamente doze meses, são realizados em torno de quarenta encontros, o que assegura profundidade nos conteúdos e tempo suficiente para consolidação do aprendizado.

As aulas são dinâmicas e práticas, desenhadas para desenvolver habilidades essenciais para a liderança. Entre os principais temas trabalhados estão inteligência emocional, comunicação, gestão de equipes, inovação, planejamento estratégico e tomada de decisão. Cada módulo combina a exposição teórica com exercícios aplicados, estudos de caso, simulações e mentorias, permitindo que os participantes experimentem situações reais de gestão e aprendam a tomar decisões de forma mais consciente e fundamentada. Além do conteúdo formal, a Escola promove momentos de integração e troca entre os alunos, criando um ambiente colaborativo que fortalece o senso de comunidade e estimula o aprendizado coletivo.

Os conteúdos são organizados de forma a garantir um equilíbrio entre dimensões técnicas e humanas da liderança. Enquanto a parte teórica oferece base conceitual, a dimensão prática coloca os participantes diante de dinâmicas, exercícios de simulação e estudos de caso retirados da realidade da empresa. Para consolidar a

formação, ao longo do ciclo são propostas atividades avaliativas. Há um trabalho intermediário, com apresentação mais curta, que funciona como ponto de checagem e reflexão parcial, e um trabalho final mais completo, apresentado à diretoria, em que os participantes desenvolvem projetos reais capazes de gerar impacto direto na organização. Esses projetos permitem que o aprendizado seja internalizado de forma tanto individual quanto coletiva, dando aos futuros líderes a oportunidade de aplicar os conceitos trabalhados em soluções concretas para desafios estratégicos da empresa.

Esse modelo gradual, estruturado e vivencial transformou a Escola em um espaço contínuo de desenvolvimento, no qual cada participante pôde construir sua identidade como líder, alinhada aos valores da Jovens Gênios. Na prática, essa abordagem possibilitou a formação integral de todas as lideranças da área de Engenharia, que atualmente conta com um gerente e três líderes de squads. Esses profissionais, preparados internamente, hoje são responsáveis por dar suporte às equipes, organizar fluxos de trabalho e garantir um ambiente de colaboração e engajamento, tornando-se um exemplo claro do impacto que a Escola de Líderes é capaz de gerar na estrutura organizacional e na cultura da empresa.

d)	Resultados	e	Conclusão
-----------	-------------------	----------	------------------

Os resultados da Escola de Líderes demonstram de maneira clara o impacto do programa tanto para a organização quanto para os colaboradores. Do ponto de vista organizacional, a principal transformação foi a consolidação de um modelo de liderança distribuída e alinhada com os valores da empresa, que substituiu a antiga estrutura achatada e sobrecarregada. Se antes a Jovens Gênios dependia fortemente de contratações externas para ocupar cargos de gestão, hoje praticamente todos os times, com exceção de Produto, contam com lideranças formadas internamente. Essa mudança garantiu mais clareza de direcionamento, maior velocidade de execução e acompanhamento próximo das equipes, refletindo diretamente na capacidade da empresa de entregar resultados em um ritmo compatível com seu crescimento acelerado. A formação interna de líderes reduziu riscos de perda de conhecimento e estabeleceu um pipeline de sucessão robusto, que diminuiu a dependência de contratações externas para posições críticas e consolidou uma vantagem competitiva. O efeito organizacional se manifesta também na saúde do negócio, com crescimento da carteira de clientes, melhora na retenção dos mesmos e estabilidade operacional decorrente de uma liderança mais próxima, presente e preparada.

Para os colaboradores, a Escola representou um marco de desenvolvimento e valorização profissional. Os participantes tiveram acesso a formações teóricas e práticas em liderança, soft skills e conhecimento sobre processos e áreas da empresa, o que ampliou sua visão de negócio e maturidade profissional. Mais do que aprender conceitos, aplicaram o conteúdo no dia a dia, aumentando a confiança para lidar com tomada de decisão, conflitos e desenvolvimento de pessoas. Essa vivência prática se traduz em rampagem acelerada, com líderes recém-formados atingindo mais rapidamente os níveis de desempenho esperados para suas funções. Participar da Escola passou a ser visto como reconhecimento e oportunidade concreta de crescimento, elevando motivação, engajamento e conexão com a empresa. Esse avanço vem acompanhado de investimento contínuo em educação, já que a maioria dos egressos está cursando pós-graduação, ampliando repertório e fortalecendo a

mentalidade de desenvolvimento permanente. O programa também ganhou relevância simbólica, pois todos os formados recebem seu certificado no palco da convenção anual, o que reforça o prestígio da iniciativa e celebra as conquistas individuais e coletivas.

Os dados quantitativos comprovam a mudança. Desde 2022, 33 colaboradores participaram da Escola de Líderes e 19 assumiram posições formais de liderança, o que corresponde a 57% (cinquenta e sete por cento) das turmas formadas. A cobertura organizacional é ampla, com todos os times, exceto Produto, contando com ao menos um líder formado internamente. O período registra redução de turnover e alta retenção dos talentos que passaram pela Escola, com apenas 5 (cinco) desligamentos voluntários, enquanto a maioria permanece na empresa em posições estratégicas. Observa-se aceleração na progressão de carreira, e a maioria dos egressos já foi promovida mais de duas vezes após a formação, evidenciando que o aprendizado se converteu em prática e responsabilidade ampliada. Esse fortalecimento da liderança interna não só eleva a qualidade de gestão dos times como também sustenta resultados de negócio, expressos no crescimento da carteira de clientes, na retenção dessa base e na consistência de entrega em um ambiente de expansão acelerada.

A comparação entre o cenário anterior e o atual evidencia a profundidade da transformação. Em 2021, havia estrutura de liderança achatada, sobrecarga dos gestores diretos, dependência de contratações externas e ausência de um pipeline estruturado de sucessão. A partir de 2022, com a Escola de Líderes, consolidou-se uma estrutura de liderança distribuída, com gestores preparados internamente, redução do tempo e do custo de adaptação em funções de gestão e implantação de um pipeline contínuo de sucessão que dá sustentabilidade ao crescimento da empresa.

Além dos indicadores objetivos, os feedbacks qualitativos reforçam o impacto da Escola de Líderes. Os formados relatam maior confiança para enfrentar os desafios da gestão e valorização do aprendizado contínuo, enquanto os times percebem mais clareza de metas, acompanhamento próximo e líderes preparados e presentes no desenvolvimento individual. Esses resultados mostram que o programa impactou não apenas a performance, mas também o clima organizacional, promovendo engajamento e alinhamento cultural.

Dessa forma, a Escola consolidou-se não apenas como um programa de formação, mas como um marco cultural dentro da Jovens Gênios. Mais do que formar gestores, estabeleceu um modelo de liderança consciente e conectado à realidade de uma startup em crescimento acelerado, capaz de sustentar o avanço da empresa enquanto oferece trajetórias profissionais significativas para os colaboradores. O resultado é uma estrutura de gestão mais sólida, sustentável e estratégica, que equilibra desempenho com cuidado às pessoas e garante a continuidade do crescimento organizacional.