

Descrição do perfil profissional desejável para cargo dos grupos FCE e CCE, de níveis 14,15, 16 e 17 alocados na estrutura regimental da Fundação IBGE

DO CARGO OU FUNÇÃO

Nome do Cargo ou Função	PRESIDENTE
Nível do Cargo ou Função	CCE 1.17
Órgão ou Entidade	Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades

De acordo com o Decreto 11.177 de 2022, Art 23, Ao Presidente do IBGE incumbe exercer a direção superior da Fundação e, especialmente:

I - Cumprir e fazer cumprir as normas legais e estatutárias, as instruções do Ministério da Economia e as deliberações do Conselho Técnico, do Conselho Curador e do Conselho Diretor;

II - Representar o IBGE;

III - Encaminhar ao Ministério da Economia:

- a) as propostas do orçamento-programa do IBGE;
- b) os planos de trabalho anuais e plurianuais do IBGE;

IV - Convocar e presidir as conferências nacionais previstas no inciso I do caput do art. 3º;

V - Submeter ao Conselho Curador o relatório orçamentário, financeiro e contábil do IBGE e o relatório da Auditoria Interna;

VI - Submeter ao Conselho Curador as propostas de aquisição, de cessão onerosa e de alienação de bens imóveis e de aceitação de doações; e

VII - Submeter ao Conselho Curador e ao Conselho Técnico as matérias de sua competência.

Parágrafo único. Ao Presidente do IBGE é facultado, observadas as restrições legais, delegar competências e avocar competência atribuída às unidades integrantes da estrutura organizacional do IBGE, exceto aquelas de competência dos órgãos colegiados.

Escopo de Gestão/Equipe
de Trabalho

DOS CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS

Critérios Gerais

De acordo com o Decreto 10.829/21,

Art. 15. São critérios gerais para a ocupação de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

I - idoneidade moral e reputação ilibada;

II - perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo em comissão ou com a função de confiança para o qual tenha sido indicado; e

III - não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.

Critérios Específicos

De acordo com o Decreto 10.829/21

Art. 19. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 15 a 17 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

I - possuir experiência profissional de, no mínimo, seis anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;

II - ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança equivalente a CCE de nível 13 ou superior em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, seis anos;

III - possuir título de mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função; ou

IV - ter realizado ações de desenvolvimento de liderança, estabelecidas pelo Ministério da Economia, com carga horária mínima de cento e vinte horas.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência

Conforme descrito na linha acima

Competências

Competências de Liderança
sugeridas pela ENAP, 2021

Visão de Futuro

- Capacidade para imaginar e prospectar futuros, de traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características

históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.

Inovação e mudança

- Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.

Comunicação estratégica

- 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.

Geração de valor para o usuário

- 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.

Gestão para Resultados

- Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização.
- Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.

Gestão de Crises

- Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto.
- Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.

Autoconhecimento e Desenvolvimento Pessoal

- Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos.
- Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

Engajamento de pessoas e equipes

- Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe.
- Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- Capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados.

Coordenação e colaboração em rede

- 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.

Outros Requisitos

DO CARGO OU FUNÇÃO

nome cargo ou função	DIRETOR EXECUTIVO
nível do cargo	CCE 1.16
órgão ou entidade / especificar a posição e subordinação	Diretoria Executiva do IBGE, um dos órgãos seccionais do IBGE

DAS RESPONSABILIDADES

Principais responsabilidades

De acordo com o Decreto 11.177 de 2022 Art. 18,

À Diretoria-Executiva compete:

I - exercer as atividades de planejamento, de organização, de coordenação, de orientação e de execução das atividades relativas à administração de recursos humanos, materiais, patrimoniais, orçamentários, financeiros e contábeis, e prestar suporte às unidades descentralizadas na execução dessas atividades;

II - assessorar o Presidente do IBGE nos assuntos de governança, de planejamento e de gestão;

III - orientar o planejamento estratégico institucional e o planejamento orçamentário do IBGE;

IV - monitorar o desempenho institucional e os projetos estratégicos do IBGE, em articulação com as demais unidades organizacionais;

V - prover diretrizes e suporte para o desenvolvimento organizacional e a adequação da estrutura organizacional do IBGE;

VI - coordenar anualmente a elaboração do relatório de gestão e do relatório orçamentário, financeiro e contábil do IBGE;

VII - coordenar e supervisionar, no âmbito do IBGE, o estabelecimento de diretrizes de governança e de gestão de riscos, de acordo com a legislação vigente;

VIII - conduzir a política de gestão e de desenvolvimento de pessoas e gerir a administração de pessoal do IBGE;

IX - gerir, no âmbito do IBGE, contratos, licitações, recursos materiais e patrimoniais;

X - realizar a execução orçamentária, financeira, e proceder aos registros e demais procedimentos relacionados à contabilidade geral e de custos, de acordo com a legislação vigente; e

XI - orientar e dar suporte logístico e operacional às Superintendências Estaduais para a execução de suas atividades.

Escopo de gestão / tamanho da equipe

A Diretoria Executiva possui 4 quatro coordenações e uma gerência de nível 2 diretamente subordinadas a ela e é composta por 112 cargos comissionados/funções de confiança DE/GEINPRED – Gerência de Infraestrutura Predial (FCE 1.08) DE/CPG - Coordenação de Planejamento e Gestão (FCE 1.11) DE/COF – Coordenação de Orçamento e Finanças (FCE 1.11) DE/CRH – Coordenação de Recursos Humanos (FCE 1.11) DE/CRM – Coordenação de Recursos Materiais (FCE1.11)

DOS CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS

critérios gerais

De acordo com o DECRETO 10.829 de 2021, Art. 15. São critérios gerais para a ocupação de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

I - idoneidade moral e reputação ilibada;

II - perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo em comissão ou com a função de confiança para o qual tenha sido indicado; e

III - não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do *caput* do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.

critérios específicos

De acordo com o Decreto nº 10.829, de 2021, Art. 19

Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 15 a 17 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

I - possuir experiência profissional de, no mínimo, seis anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;

II - ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança equivalente a CCE de nível 13 ou superior em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, seis anos;

III - possuir título de mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função; ou

IV - ter realizado ações de desenvolvimento de liderança, estabelecidas pelo Ministério da Economia, com carga horária mínima de cento e vinte horas.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

formação e experiência desejáveis

Conforme descrito na linha acima

competências desejáveis

Competências de Liderança,
sugeridas pela ENAP, 2021

Visão de Futuro

- Capacidade para imaginar e prospectar futuros, de traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.

Inovação e mudança

- Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.

Comunicação estratégica

- 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.

Geração de valor para o usuário

- 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

Gestão para Resultados

- Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização.
- Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.

Gestão de Crises

- Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto.
- Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.

Autoconhecimento e Desenvolvimento Pessoal

- Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos.
- Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

Engajamento de pessoas e equipes

- Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe.
- Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- Capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura

institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados.

Coordenação e colaboração em rede

- 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.

outros requisitos

DO CARGO OU FUNÇÃO	
Nome do Cargo ou Função	DIRETOR da Dir de PESQUISAS do IBGE
Nível do Cargo ou Função	CCE 1.15
Órgão ou Entidade	A Diretoria de Pesquisas é um dos 5 órgãos específicos singulares do IBGE (DPE)
DAS RESPONSABILIDADES	
Principais Responsabilidades	<p>De acordo com o Decreto 11.177/ 2022, Art.19 - À Diretoria de Pesquisas compete:</p> <p>I - Propor, organizar, coordenar, supervisionar e executar estudos, pesquisas e trabalhos de natureza estatística relativos à situação demográfica, econômica, social, ambiental e administrativa do País;</p> <p>II - Executar as ações de competência do IBGE, no âmbito da coordenação do Sistema Estatístico Nacional, e em relação aos convênios e aos acordos de cooperação em matéria estatística;</p> <p>III - Conceber, sistematizar, padronizar, elaborar produtos de natureza estatística e aprovar conteúdos técnicos relativos a pesquisas, a estudos e a operações estatísticas;</p>

IV - Instituir comitês técnicos com especialistas do Governo federal e da sociedade, que atuarão no apoio à elaboração e na definição de conteúdos, de métodos e de normatizações, no âmbito de suas competências; e

V - Representar o IBGE em fóruns nacionais e internacionais temáticos que envolvam questões técnicas relativas às informações de natureza estatística.

Escopo de Gestão/Equipe de Trabalho

A Diretoria de Pesquisas é um dos 5 órgãos específicos singulares do IBGE. Diretamente ligadas à DPE estão 12 coordenações, uma gerência de nível 1, uma gerência de nível 2
A DPE totaliza 148 cargos comissionados / funções de confiança.

DPE/CPLOP – Coordenação de Planejamento, Logística, Orçamento e Parcerias (FCE1.11)

DPE/CETAC-Coordenação Central de Entrevistas Telefônicas assistidas por Computador (FCE1.11)

DPE/COAGRO –Coordenação de Estatísticas Agropecuárias (FCE1.11)

DPE/COINP – Coordenação de Índice de Preços (FCE 1.11)

DPE/CECON- Coordenação de Estatísticas Conjunturais em empresas (FCE1.11)

DPE/COMEQ – Coordenação de Métodos e Qualidades (FCE 1.11)

DPE-COPIS –Coordenação de População e Indicadores Sociais (FCE1.11)

DPE/CESET – Coordenação de Estatísticas Estruturais e Temáticas em Empresas (FCE 1.11)

DPE/COPAD – Coordenação das Pesquisas por Amostra de Domicílios (FCE1.11)

DPE/COCAD – Coordenação de Cadastro e Classificações (FCE 1.11)

DPE/CTD -Coordenação Técnica do Censo Demográfico (FCE 1.11)

DOS CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS

Critérios Gerais

De acordo com o Decreto 10.829/21,

Art. 15. São critérios gerais para a ocupação de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

I - idoneidade moral e reputação ilibada;

II - perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo em comissão ou com a função de confiança para o qual tenha sido indicado; e

III - não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso **I** do caput do art. **1º** da Lei Complementar nº **64**, de 18 de maio de 1990.

De acordo com o Decreto 10.829/21 **Art. 19**. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 15 a 17 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

Critérios Específicos

I - possuir experiência profissional de, no mínimo, seis anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;

II - ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança equivalente a CCE de nível 13 ou superior em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, seis anos;

III - possuir título de mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função; ou

IV - ter realizado ações de desenvolvimento de liderança, estabelecidas pelo Ministério da Economia, com carga horária mínima de cento e vinte horas.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência

Conforme especificado na linha acima

Competências

Competências de Liderança sugeridas pela ENAP, 2021

Visão de Futuro

- Capacidade para imaginar e prospectar futuros, de traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.

Inovação e mudança

- Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao

contexto e se preparar face a cenários futuros.

Comunicação estratégica

- 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.

Geração de valor para o usuário

- 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.

Gestão para Resultados

- Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização.
- Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.

Gestão de Crises

- Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto.
- Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.

Autoconhecimento e Desenvolvimento Pessoal

- Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de

administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos.

- Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

Engajamento de pessoas e equipes

- Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe.
- Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- Capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados.

Coordenação e colaboração em rede

- 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.

DO CARGO OU FUNÇÃO

Nome do Cargo ou Função	DIRETOR da Dir de GEOCIÊNCIAS do IBGE
Nível do Cargo ou Função	CCE 1.15
Órgão ou Entidade	A Diretoria de Geociências é um dos 5 órgãos específicos singulares do IBGE (DGC)

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades

De acordo com o Decreto 11.177/ 2022, ART. 20. À Diretoria de Geociências compete:

I - Propor, planejar, organizar, coordenar, supervisionar e executar levantamentos, pesquisas, prospecções tecnológicas, análises, estudos e mapeamentos de natureza geocientífica e estatística relacionados às áreas de geodésia, cartografia, estruturas territoriais, geografia, recursos naturais e meio ambiente;

II - Executar as ações de competência do IBGE, no âmbito da coordenação do Sistema Geodésico Brasileiro, do Sistema Cartográfico Nacional, da Infraestrutura de Dados Geoespaciais e da sistematização de informações sobre meio ambiente e recursos naturais, com referência a sua ocorrência, distribuição e frequência, e em relação aos convênios e aos acordos de cooperação em matéria geocientífica;

III - Criar, sistematizar, padronizar e elaborar produtos de natureza geocientífica;

IV - Produzir conteúdos técnicos relativos a pesquisas, estudos e levantamentos de natureza geoespacial, com o objetivo de disseminá-los;

V - Instituir comitês técnicos com especialistas do Governo federal e da sociedade, que atuarão no apoio à elaboração e na definição de conteúdos, de métodos e de normatizações, no âmbito de sua competência; e

VI - Representar o IBGE em fóruns nacionais e internacionais temáticos que envolvam questões técnicas relativas às informações de natureza geoespacial.

Escopo de Gestão/Equipe de Trabalho

A Diretoria de Geociências é um dos 5 órgãos específicos singulares do IBGE (DGC). É composta por 6 Coordenações de nível FCE 1.11 e totaliza 113 cargos comissionados e funções de confiança

DGC/CMA- Coordenação de meio ambiente
DGC/CETE – Coordenação de Estruturas Territoriais
DGC/CGED – Coordenação de Geodesia
DGC/CCAR – Coordenação de Cartografia
DGC/CGEO – Coordenação de Geografia
DGC/CGMAT – Coordenação de Geomática

DOS CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS

Critérios Gerais

De acordo com o Decreto 10.829/21,

Art. 15. São critérios gerais para a ocupação de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

- I** - idoneidade moral e reputação ilibada;
- II** - perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo em comissão ou com a função de confiança para o qual tenha sido indicado; e
- III** - não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso **I** do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.

Critérios Específicos

De acordo com o Decreto 10.829/21 **Art. 19.** Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 15 a 17 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

- I** - possuir experiência profissional de, no mínimo, seis anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;
- II** - ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança equivalente a CCE de nível 13 ou superior em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, seis anos;
- III** - possuir título de mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função; ou
- IV** - ter realizado ações de desenvolvimento de liderança, estabelecidas pelo Ministério da Economia, com carga horária mínima de cento e vinte horas.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência

Conforme descrito na linha acima

Competências

Competências de Liderança
sugeridas pela ENAP, 2021

Visão de Futuro

- Capacidade para imaginar e prospectar futuros, de traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.

Inovação e mudança

- Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.

Comunicação estratégica

- 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.

Geração de valor para o usuário

- 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.

Gestão para Resultados

- Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização.
- Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.

Gestão de Crises

- Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções

criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto.

- Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.

Autoconhecimento e Desenvolvimento Pessoal

- Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos.
- Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

Engajamento de pessoas e equipes

- Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe.
- Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- Capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados.

Coordenação e colaboração em rede

- 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.

Outros Requisitos

DO CARGO OU FUNÇÃO

Nome do Cargo ou Função	DIRETOR da Diretoria de Tecnologia de Informação do IBGE
Nível do Cargo ou Função	CCE 1.15
Órgão ou Entidade	A Diretoria de Tecnologia de informação é um dos 5 órgãos específicos singulares do IBGE (DTI)

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades

De acordo com o Decreto 11.177 de 2022, **Art. 21.** À Diretoria de Tecnologia da Informação compete:

- I** - planejar, organizar, coordenar, supervisionar e executar as atividades de governança digital, de processamento de dados e de informações, por meio do apoio, da promoção e do desenvolvimento da arquitetura, dos processos de informatização e dos sistemas do IBGE;
- II** - administrar e zelar pela infraestrutura de tecnologia da informação e comunicação e pela preservação e pela garantia da segurança da informação e da proteção da base de dados do IBGE; e
- III** - promover a prospecção da ciência de dados e de novas tecnologias da informação e comunicação e dar suporte aos demais órgãos internos do IBGE em sua aplicação.

Escopo de Gestão/Equipe de Trabalho

A Diretoria de Tecnologia de Informação é composta por cinco coordenações, duas gerências diretas, totalizando de 108 cargos comissionados / funções de confiança

DTI/ COPIS - Coordenação de Logística e Operações de Informática (FCE1.11)
 DTI/COADS - Coordenação de Atendimento e Desenvolvimento de Sistemas (FCE1.11)
 DTI/ COBAD - Coordenação de Metodologia e Banco de Dados (FCE1.11)
 DTI/COINF - Coordenação de Serviços de Informática (FCE 1.11)
 DTI/COTEL - Coordenação de Telecomunicações (FCE 1.11)

DOS CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS

CrITÉrios Gerais

De acordo com o Decreto 10.829/21,

Art. 15. São critérios gerais para a ocupação de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

I - idoneidade moral e reputação ilibada;

II - perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo em comissão ou com a função de confiança para o qual tenha sido indicado; e

III - não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar n.º 64, de 18 de maio de 1990.

Critérios Específicos

De acordo com o Decreto 10.829/21 **Art. 19.** Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 15 a 17

atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

I - possuir experiência profissional de, no mínimo, seis anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;

II - ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança equivalente a CCE de nível 13 ou superior em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, seis anos;

III - possuir título de mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função; ou

IV - ter realizado ações de desenvolvimento de liderança, estabelecidas pelo Ministério da Economia, com carga horária mínima de cento e vinte horas.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência

Conforme descrito na linha acima

Competências

Competências de Liderança sugeridas pela ENAP, 2021

Visão de Futuro

- Capacidade para imaginar e prospectar futuros, de traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.

Inovação e mudança

- Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.

Comunicação estratégica

- 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.

Geração de valor para o usuário

- 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.

Gestão para Resultados

- Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização.
- Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.

Gestão de Crises

- Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto.

- Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.

Autoconhecimento e Desenvolvimento Pessoal

- Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos.
- Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

Engajamento de pessoas e equipes

- Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe.
- Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- Capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados.

Coordenação e colaboração em rede

- 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.

Outros Requisitos

DO CARGO OU FUNÇÃO

Nome do Cargo ou Função	PROCURADOR FEDERAL NO IBGE
Nível do Cargo ou Função	FCE 1.14
Órgão ou Entidade	A Procuradoria Federal no IBGE é um órgão executor da Procuradoria-Geral Federal no IBGE.

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades

De acordo com o Decreto 11.177/ 2022, Art.17 - À Procuradoria Federal, na qualidade de órgão executor da Procuradoria-Geral Federal, compete:

I - Representar judicial e extrajudicialmente o IBGE, observadas as normas estabelecidas pela Advocacia-Geral da União e pela Procuradoria-Geral Federal;

II - Orientar a execução da representação judicial do IBGE, quando sob a responsabilidade dos órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal;

III - Exercer as atividades de consultoria e de assessoramento jurídicos no âmbito do IBGE, e aplicar, no que couber, o disposto no art. 11 da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993;

IV - Auxiliar os órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal na apuração de liquidez e certeza de créditos, de qualquer natureza, inerentes às atividades do IBGE, para inscrição em dívida ativa e cobrança.

V - Zelar pela observância da Constituição, das leis e dos atos emanados dos Poderes Públicos, sob a orientação normativa da Advocacia-Geral da União e da Procuradoria-Geral Federal;

VI - Encaminhar à Advocacia-Geral da União ou à Procuradoria-Geral Federal, se necessário, pedido de apuração de falta funcional praticada por seus membros; e

VII - coordenar e supervisionar, técnica e administrativamente, as respectivas unidades descentralizadas.

Escopo de Gestão/Equipe de Trabalho

A Procuradoria Federal no IBGE conta com 17 cargos comissionados/ funções de confiança.

DOS CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS

Critérios Gerais

De acordo com o Decreto 10.829/21,

Art. 15. São critérios gerais para a ocupação de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

I - idoneidade moral e reputação ilibada;

II - perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo em comissão ou com a função de confiança para o qual tenha sido indicado; e

III - não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.

Critérios Específicos

De acordo com o Decreto 10.829/21

Art. 18. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 12 a 14 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

I - possuir experiência profissional de, no mínimo, quatro anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;

II - ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, quatro anos;

III - possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função; ou

IV - ter realizado ações de desenvolvimento de liderança, estabelecidas pelo Ministério da Economia, com carga horária mínima de cento e vinte horas.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência

Conforme especificado na linha acima

Competências

Competências de Liderança
sugeridas pela ENAP, 2021

Visão de Futuro

- Capacidade para imaginar e prospectar futuros, de traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.

Inovação e mudança

- Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.

Comunicação estratégica

- 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.

Geração de valor para o usuário

- 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.

Gestão para Resultados

- Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização.
- Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.

Gestão de Crises

- Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto.

- Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.

Autoconhecimento e Desenvolvimento Pessoal

- Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos.
- Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

Engajamento de pessoas e equipes

- Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe.
- Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
- Capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados.

Coordenação e colaboração em rede

- 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.

Outros Requisitos