

## 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**

<b>Principais Responsabilidades</b>	<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/COMAQ – 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 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	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

<b>Critérios Gerais</b>	<p><b>De acordo com o Decreto 10.829/21, Art. 15.</b> São critérios gerais para a ocupação de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional:</p> <p><b>I</b> - idoneidade moral e reputação ilibada;</p> <p><b>II</b> - perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo em comissão ou com a função de confiança para o qual tenha sido indicado; e</p> <p><b>III</b> - não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso <b>I</b> do caput do art. <b>1º</b> da Lei Complementar nº <b>64</b>, de 18 de maio de 1990.</p>
<b>Critérios Específicos</b>	<p>De acordo com o Decreto 10.829/21</p> <p><b>Art. 18.</b> 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:</p> <p><b>I</b> - 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;</p> <p><b>II</b> - 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;</p> <p><b>III</b> - 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</p> <p><b>IV</b> - ter realizado ações de desenvolvimento de liderança, estabelecidas pelo Ministério da Economia, com carga horária mínima de cento e vinte horas.</p>

## 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