

	Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística	R.CD-IBGE nº.23/2022
	RESOLUÇÃO Conselho Diretor	Data: 25/04/2022
Institui a Política de Gestão de Pessoas do IBGE		Folha: 1/1

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DIRETOR/IBGE Nº 23, DE 25 DE ABRIL DE 2022

O CONSELHO DIRETOR DA FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, no uso das atribuições que lhe confere o Art. 14 do Estatuto aprovado pelo decreto nº 10.859, de 19 de novembro de 2021, RESOLVE:

DO OBJETO E DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do IBGE, constante do Anexo I desta Resolução.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Os programas institucionais bem como as ações executadas pela gestão do IBGE devem se pautar nas diretrizes estabelecidas pela Política de Gestão de Pessoas, mantendo o alinhamento às estratégias da Instituição à sua missão, visão e valores.

Art. 3º A periodicidade de revisão da Política será quinquenal.

DA REVOGAÇÃO

Art. 4º Fica revogada a R.CD nº 29, de 2 de outubro de 2020.

DA VIGÊNCIA

Art. 5º Esta Resolução entra em vigor em 1º de junho de 2022.

EDUARDO LUIZ GONCALVES RIOS NETO
Presidente



Documento assinado eletronicamente por EDUARDO LUIZ GONCALVES RIOS NETO, Presidente, em 28 de Abril de 2022, às 15:11:12, horário de Brasília, com fundamento legal no Art. 6º, § 1º do Decreto Nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://transparenciasda.ibge.gov.br/docs/validador.jsf> informando o código verificador 1065470170410103726 e o código CRC 86078A36.

ANEXO I

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DO IBGE

Sumário

Introdução	2
Princípios.....	3
Diretrizes	3
Responsabilidades.....	5
Glossário	8

Introdução

O sucesso de uma instituição depende das pessoas que nela trabalham. O IBGE é um órgão de Estado que exerce papel de relevância nacional e, por isso, busca sempre a manutenção da qualidade de suas pesquisas e levantamentos geocientíficos em resposta às demandas legítimas de nossa sociedade. Diante dessa importância social, o IBGE entende que cada um de seus profissionais é elemento fundamental para a execução de suas atividades.

O foco desta Política é assegurar um modelo de gestão de pessoas que valorize esses profissionais por meio da construção de um ambiente organizacional estimulante e desafiador; um modelo que promova o compromisso desses profissionais com a excelência e com os resultados organizacionais. Para tanto, a área de Gestão de Pessoas da Instituição deve investir em ações e processos que, alinhados à missão, à visão e aos valores institucionais, favoreçam o alcance dos objetivos estratégicos do IBGE por meio do desempenho individual e das equipes.

Organizou-se a Política em três componentes essenciais: princípios, diretrizes e responsabilidades. Os princípios e diretrizes representam os principais aspectos valorizados pela Instituição no que tange à gestão de pessoas. As diretrizes estão divididas em onze grandes áreas, para facilitar a sua localização por proximidade temática: Atendimento de RH, Atração e Retenção de Pessoal, Clima Organizacional, Comunicação Interna, Desenvolvimento de Pessoas, Gestão da Inovação, Gestão do Conhecimento, Gestão do Desempenho, Saúde e Qualidade de Vida, Relações Trabalhistas e Responsabilidade Social. No item “Responsabilidades”, foi apontado o que deve ser observado pelas áreas e profissionais do IBGE para a implementação desta Política.

São pressupostos da Política a observância aos padrões éticos e à corresponsabilidade de todos os profissionais do IBGE na aplicação dos princípios e diretrizes aqui constantes. Desta forma, cada um desses profissionais e, em especial, os gestores e as unidades organizacionais do IBGE, devem considerá-los em seus planos, projetos e ações.

A Coordenação de Recursos Humanos, em parceria com as Gerências/Supervisões de Recursos Humanos das Unidades Estaduais, proporá, de forma coordenada e alinhada, ações e processos que visem à implementação desta Política.

Princípios

São princípios norteadores da Política de Gestão de Pessoas do IBGE:

- I – gestão integrada com a missão, visão, valores do IBGE, de modo a favorecer o alcance dos objetivos estratégicos por meio do desempenho individual e das equipes;
- II – aprimoramento das relações de trabalho por meio de práticas transparentes, justas, éticas e legais que valorizem as pessoas;
- III – integração, acessibilidade, inclusão e não discriminação;
- IV – gestão participativa, com enfoque no trabalho em equipe e na cooperação entre as áreas;
- V – fomento de uma cultura de desempenho, orientando-se as equipes no sentido do comprometimento com entregas e resultados;
- VI – valorização do profissional do IBGE, fomentando o seu desempenho e desenvolvimento contínuo;
- VII – promoção da saúde, bem-estar no trabalho e a manutenção de clima organizacional favorável ao desempenho individual e organizacional; e
- VIII – atuação em consonância com a legislação vigente no que diz respeito à gestão de pessoas na administração pública federal, autárquica e fundacional.

Diretrizes

1. ATENDIMENTO DE RH

1.1. Garantir pleno atendimento às unidades organizacionais do IBGE e aos seus profissionais, bem como aos cidadãos, no que tange a assuntos de Recursos Humanos, agindo sempre de forma ética, eficiente e em conformidade com a legislação vigente, garantindo o sigilo das informações pessoais.

2. ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE PESSOAL

2.1. Buscar um quadro funcional adequado aos objetivos institucionais, em termos numéricos, de formação e experiências.

2.2. Buscar o equilíbrio entre as expectativas do profissional do IBGE e as necessidades do quadro funcional, em alinhamento com os objetivos institucionais.

2.3. Reconhecer o trabalho do profissional do IBGE, mobilizando esforços para que o plano de carreiras e o de remuneração sejam condizentes com o impacto dos resultados produzidos pela instituição para a sociedade, buscando ainda, sempre que possível, oferecer recompensas não-remuneratórias como forma de valorização do profissional.

3. CLIMA ORGANIZACIONAL

3.1. Promover a melhoria do clima organizacional, buscando a satisfação dos profissionais do IBGE por meio do incentivo às relações interpessoais positivas, refletindo-se na motivação e no bom desempenho no trabalho.

3.2. Prevenir a ocorrência do assédio moral e sexual ou discriminações de qualquer natureza, conscientizando gestores e demais profissionais e orientando as possíveis vítimas.

3.3. Promover um ambiente inclusivo, estimulando o respeito à diversidade.

4. COMUNICAÇÃO INTERNA

4.1. Promover práticas e campanhas de comunicação eficazes e aderentes às diretrizes de Gestão de Pessoas, assegurando o acesso as informações de Recursos Humanos e conscientizando sobre temas relevantes ao desenvolvimento e às boas práticas de relacionamento entre os profissionais.

4.2. Viabilizar e incentivar a participação ativa do profissional do IBGE nas práticas de gestão de pessoas, oferecendo canais de comunicação pautados na ética e na transparência.

5. DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

5.1. Estimular o crescimento profissional baseado na meritocracia, isto é, na competência, na experiência, nos resultados apresentados e no potencial de desenvolvimento de todos os profissionais do IBGE, independentemente de sua origem, raça, sexo, religião ou idade.

5.2. Promover o desenvolvimento dos profissionais do IBGE, das lideranças e potenciais sucessores da Instituição, de forma continuada e alinhada às diretrizes estratégicas, mantendo o rigor metodológico, técnico e operacional necessários à condução dos processos de trabalho.

6. GESTÃO DA INOVAÇÃO

6.1. Promover uma cultura de inovação, visando o aumento de produtividade e a melhoria dos serviços prestados, em alinhamento aos objetivos institucionais.

7. GESTÃO DO CONHECIMENTO

7.1. Promover uma cultura de aprendizagem organizacional e de manutenção da memória institucional, de forma a evitar a evasão do conhecimento e a garantir a excelência contínua dos fluxos de trabalho.

7.2. Promover ambiente propício à constante criação, captura, compartilhamento e aplicação do conhecimento.

7.3. Estimular a formação de sucessores de forma a assegurar a manutenção do conhecimento institucional e a estabilidade na entrega resultados.

8. GESTÃO DO DESEMPENHO

8.1. Promover a sensibilização dos gestores e das equipes para fortalecer a gestão do desempenho, estimulando o acompanhamento contínuo dos trabalhos e a troca de feedback constante, visando ao alcance dos resultados de trabalho esperados e ao desenvolvimento profissional.

9. SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

9.1. Buscar a qualidade de vida no trabalho, por meio da promoção da saúde, da integridade e da segurança no ambiente laboral.

10. RELAÇÕES TRABALHISTAS

10.1. Manter diálogo contínuo com os representantes sindicais do IBGE, ouvindo, analisando e buscando soluções conjuntas para a melhoria das práticas de gestão de pessoas, sempre alinhadas aos objetivos institucionais.

11. SUSTENTABILIDADE

11.1. Estimular e propiciar meios para o exercício da cidadania pelos profissionais do IBGE, promovendo e reconhecendo iniciativas e práticas sustentáveis bem como socialmente responsáveis referentes aos públicos interno e externo do IBGE.

Responsabilidades

A implementação desta Política é de responsabilidade de todos os profissionais do IBGE.

Assim, compete aos gestores do IBGE:

I – construir com sua equipe uma visão de futuro compartilhada que esteja alinhada com os valores e as estratégias institucionais;

II – estimular e orientar o desenvolvimento contínuo de sua equipe, visando ao alcance dos resultados de trabalho esperados, com a definição de responsabilidades claras e troca de feedback contínuo;

III – viabilizar e orientar o aprendizado dos estagiários sob sua supervisão, contribuindo para sua formação profissional;

IV – otimizar o aproveitamento das competências dos profissionais do IBGE, compatibilizando a disponibilidade de perfis profissionais existentes em sua equipe com a necessidade de alcance das metas estipuladas para a unidade;

V – estimular a cultura de desempenho orientada para entrega de resultados com qualidade e tempestividade, promovendo acompanhamento contínuo;

VI – promover ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe, respeitando as diversidades;

VII – apoiar o desenvolvimento e a manutenção do bem-estar físico, psíquico e social dos membros da equipe;

VIII – celebrar com regularidade as realizações da equipe, valorizando as contribuições individuais;

IX – estabelecer gestão transparente, participativa e colaborativa;

X – identificar e desenvolver habilidades de liderança e gestão na equipe;

XI – empenhar-se na obtenção de recursos e condições favoráveis ao desempenho e desenvolvimento da equipe;

XII – liderar pelo exemplo, demonstrando comportamento ético, senso de responsabilidade e comprometimento com as metas e resultados pactuados, visando o cumprimento da missão do IBGE e a prestação do serviço público com qualidade; e

XIII – promover a aplicação da Política de Gestão de Pessoas às ações de seleção, integração, movimentação, desenvolvimento, retenção de pessoas, gestão de desempenho, do conhecimento e da qualidade de vida no trabalho, entre outras, observando os princípios contidos nesta Política.

Compete aos profissionais do IBGE:

I – empenhar-se para a concretização da visão de futuro de sua unidade organizacional e da Instituição;

II – comprometer-se com seu desempenho e com a obtenção de resultados de qualidade;

III – buscar o aprimoramento de seu perfil profissional, comprometendo-se com seu autodesenvolvimento, de forma a poder atuar com proficiência em seus espaços ocupacionais;

- IV – contribuir para a promoção de um ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe;
- V – zelar pelo seu bem-estar físico, psíquico e social, bem como apoiar os demais membros da equipe nessas questões;
- VI – adotar comportamento ético, condizente com os valores institucionais e com o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal; e
- VII – contribuir para a implementação da Política de Gestão de Pessoas do IBGE.

Compete à Coordenação de Recursos Humanos:

- I – identificar e disseminar metodologia que promova a institucionalização da gestão do conhecimento no IBGE;
- II – manter os profissionais que atuam na área de RH atualizados com a legislação vigente, seja na Administração Central, nas Unidades Estaduais ou nas Gerências de Atendimento Administrativo, bem como incentivar a melhoria contínua dos processos de trabalho de maneira a responder aos profissionais do IBGE e cidadãos com tempestividade;
- III – realizar periodicamente pesquisa de clima organizacional de maneira a identificar, planejar e implementar ações que visem a melhoria da satisfação dos profissionais do IBGE e da qualidade de vida no trabalho;
- IV – promover periodicamente ações de prevenção e promoção de saúde, qualidade de vida e segurança no trabalho;
- V – elaborar programas que promovam o desenvolvimento dos profissionais da instituição, em parceria com a Coordenação de Treinamento e Aperfeiçoamento da Escola Nacional de Ciências Estatísticas;
- VI – aprimorar continuamente a metodologia de avaliação de desempenho do IBGE, estimulando a meritocracia;
- VII – divulgar as informações de Recursos Humanos na Intranet do IBGE e fornecer canal de comunicação dos profissionais com o RH, prestando atendimento rápido e de qualidade;
- VIII – receber as demandas dos representantes sindicais do IBGE e avaliar mudanças nas práticas de gestão de pessoas, desde que alinhados aos objetivos institucionais, buscando atender aos interesses dos profissionais do IBGE;
- IX – manter o quadro ideal de profissionais atualizado por área, unidade organizacional e institucional, promovendo o mapeamento da formação e competências necessárias a cada cargo ou função;
- X – submeter ao Conselho Diretor do IBGE propostas relacionadas à recomposição do quadro de pessoal do IBGE;
- XI – operacionalizar e aprimorar as técnicas e processos de seleção internos e externos e de mobilidade de profissionais do IBGE, que visem à recomposição do quadro, de maneira a garantir o bom andamento dos trabalhos desenvolvidos pela instituição;
- XII – realizar programa de integração e acompanhamento de novos profissionais do IBGE, de maneira a estimular sua ambientação e retenção;
- XIII – realizar programa de estágio, fornecendo orientação e suporte às áreas envolvidas;
- XIV – orientar e subsidiar o Conselho Diretor ou qualquer comitê do IBGE instituído para este fim na atualização do plano de carreiras e da remuneração dos profissionais do IBGE;
- XV – estimular a realização de ações solidárias e sustentáveis por parte dos profissionais do IBGE, disponibilizando orientações para que estas sejam desenvolvidas observando a legislação vigente;

XVI – realizar periodicamente o Encontro Nacional de RH, com o objetivo de atualizar e integrar os profissionais que trabalham nas áreas de recursos humanos do IBGE, além de promover a uniformização de conhecimentos e procedimentos e a adoção das melhores práticas;

XVII – promover periodicamente o Concurso de Práticas Inovadoras em Gestão do IBGE, disseminando e estimulando a adoção de práticas inovadoras na instituição;

XVIII – propiciar o desenvolvimento contínuo das lideranças atuantes nas unidades organizacionais do IBGE, aumentando sua capacitação para a gestão das equipes;

XIX – prestar subsídios e orientações a todas as áreas no IBGE no que diz respeito à implementação desta Política; e

Compete às Gerências/Supervisões de Recursos Humanos das Unidades Estaduais do IBGE:

I – atuar no planejamento e na implementação, no seu âmbito de atuação, das ações que impulsionarão a adoção da Política de Gestão de Pessoas do IBGE.

Compete ao Conselho Diretor do IBGE:

I – aprovar e publicar a Política de Gestão de Pessoas do IBGE, seus documentos complementares e suas atualizações;

II – ser o principal patrocinador desta Política, atuando junto à Coordenação de Recursos Humanos para propiciar o alcance dos objetivos;

III – incluir na pauta e convocar reunião do Conselho Diretor para deliberação sobre questões, recomendações e relatórios específicos relacionados a esta Política, sempre que necessário.

Esta Política de Gestão de Pessoas deve ser adotada no sentido de alinhar as estratégias da Instituição à sua missão, visão e valores.

Glossário

Assédio moral Conduta abusiva de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade e a integridade da pessoa, de forma repetitiva e prolongada, expondo o indivíduo a situações degradantes e/ou constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade.

Clima organizacional Percepção global dos profissionais do IBGE a respeito do seu ambiente de trabalho, capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização.

Competência Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, contando com o devido suporte organizacional, são colocados em prática nas situações de trabalho, produzindo resultados que agregam valor à organização e ao indivíduo.

Comportamento ético Proceder dentro das normas estabelecidas pela instituição, não prejudicando o próximo e cumprindo as atividades, de forma a criar um ambiente de confiança e agindo com responsabilidade e honestidade.

Diretrizes Estratégias de gestão, orientações e instruções que devem ser observadas no planejamento e execução da Política de Gestão de Pessoas no âmbito do IBGE.

Gestão de pessoas Conjunto de atividades gerenciais e institucionais desenvolvidas para a supervisão, coordenação e orientação permanente dos profissionais do IBGE, com foco no alcance dos objetivos organizacionais, bem como na busca pela realização pessoal dos profissionais envolvidos.

Gestão do conhecimento Processo sistemático de criação e compartilhamento da informação institucional de forma consistente, confiável e democrática, a fim de promover a melhoria das rotinas e das deliberações administrativas, de ampliar a comunicação organizacional e de integrar as áreas meio e finalística.

Gestão do desempenho Alinhamento do desenvolvimento dos profissionais do IBGE com as metas a serem alcançadas pela instituição.

Gestão participativa Processo de liderança estruturado na confiança entre os profissionais de diferentes níveis hierárquicos, que estimulam os profissionais a participarem do processo decisório e cultivam a livre interação dos profissionais para alcance dos objetivos da organização.

Perfil profissional Conjunto de competências humanas, profissionais e comportamentais que influenciam o desempenho do indivíduo e da organização.

Política de Gestão de Pessoas Conjunto de princípios, diretrizes e responsabilidades norteadoras da gestão de pessoas, objetivando a integração dos processos de gestão aos objetivos estratégicos do IBGE.

Princípios Valores e pressupostos basilares que conferem validade, legitimidade e interpretação, norteados a compreensão e a aplicação desta Política.

Processos de gestão de pessoas Métodos e atividades realizadas de forma integrada e interdependente, que compõem a gestão de pessoas, para o alcance dos objetivos organizacionais.

Profissionais Servidores e contratados temporários que desempenham suas atividades no IBGE.