

Descrição do perfil profissional desejável para os cargos dos grupos FCE e CCE, de níveis 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	<p>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:</p> <p>I - idoneidade moral e reputação ilibada;</p> <p>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</p> <p>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.</p>
Critérios Específicos	<p>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:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>IV - 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 Desejável	Conforme descrito na linha acima
Competências	<b>Visão de Futuro</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li></ul> <b>Inovação e mudança</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e</li></ul>
Competências de Liderança sugeridas pela ENAP, 2021	

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	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

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 ADJUNTO
Nível do Cargo	FCE 1.15
Órgão ou Entidade especificar a posição e subordinação	Diretoria Executiva do IBGE, um dos órgãos seccionais do IBGE

## DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades	<p>De acordo com o Decreto 11.177 de 2022 Art 18, À Diretoria-Executiva compete:</p> <p>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;</p> <p>II - assessorar o Presidente do IBGE nos assuntos de governança, de planejamento e de gestão;</p> <p>III - orientar o planejamento estratégico institucional e o planejamento orçamentário do IBGE;</p> <p>IV - monitorar o desempenho institucional e os projetos estratégicos do IBGE, em articulação com as demais unidades organizacionais;</p> <p>V - prover diretrizes e suporte para o desenvolvimento organizacional e a adequação da estrutura organizacional do IBGE;</p> <p>VI - coordenar anualmente a elaboração do relatório de gestão e do relatório orçamentário, financeiro e contábil do IBGE;</p> <p>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;</p>
------------------------------	---



- 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/GINPRED – 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

Formação técnica compatível com as necessidades

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 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

	De acordo com o Decreto 11.177/ 2022, Art.19 - À Diretoria de Pesquisas compete:
Principais Responsabilidades	<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> <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</p> <p>V - Representar o IBGE em fóruns nacionais e internacionais temáticos que envolvam questões técnicas relativas às informações de natureza estatística.</p>
Escopo de Gestão/ Equipe de Trabalho	<p>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</p> <p>A DPE totaliza 148 cargos comissionados / funções de confiança.</p> <p>DPE/CPLOP – Coordenação de Planejamento, Logística, Orçamento e Parcerias (FCE1.11)</p> <p>DPE/CETAC-Coordenação Central de Entrevistas Telefônicas assistidas por Computador (FCE1.11)</p> <p>DPE/COAGRO –Coordenação de Estatísticas Agropecuárias (FCE1.11)</p> <p>DPE/COINP – Coordenação de Índice de Preços (FCE 1.11)</p> <p>DPE/CECON- Coordenação de Estatísticas Conjunturais em empresas (FCE1.11)</p> <p>DPE/COMAQ – Coordenação de Métodos e Qualidades (FCE 1.11)</p> <p>DPE-COPIS –Coordenação de População e Indicadores Sociais</p>

(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)

DPE/CONAC – Coordenação de Contas Nacionais (FCE1.11)

## 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 Desejáveis

Conforme especificado na linha acima

### Competências

#### Visão de Futuro

### Competências de Liderança sugeridas pela ENAP, 2021

- 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 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 Desejáveis

Conforme descrito na linha acima

Competências

#### 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.

Competências de  
Liderança sugeridas  
pela ENAP, 2021

#### 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/ COPSi - 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/COTEC - Coordenação de Tecnologia (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 Desejáveis

Conforme descrito na linha acima

### Visão de Futuro

#### Competências

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

#### Competências de

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-CHEFE no IBGE
Nível do Cargo ou Função	FCE 1.15
Órgão ou Entidade	A Procuradoria Federal no IBGE é um órgão executor da Procuradoria-Geral Federal no IBGE.

## DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades	<p>De acordo com o Decreto 11.177/2022, Art.17 - À Procuradoria Federal, na qualidade de órgão executor da Procuradoria-Geral Federal, compete:</p> <p>I - representar judicial e extrajudicialmente o IBGE, observadas as normas estabelecidas pela Advocacia-Geral da União e pela Procuradoria-Geral Federal;</p> <p>II - orientar a execução da representação judicial do IBGE, quando sob a responsabilidade dos órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>VII - coordenar e supervisionar, técnica e administrativamente, as respectivas unidades descentralizadas.</p>
Escopo de Gestão/ Equipe de Trabalho	A Procuradoria Federal no IBGE conta com 17 cargos comissionados/ funções de confiança.

## DOS CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS

Critérios Gerais	<p>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:</p> <p>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.</p>
Critérios Específicos	<p>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:</p> <p>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.</p>

## DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência Desejáveis	Conforme especificado na linha acima
Competências	<b>Visão de Futuro</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li></ul>
Competências de Liderança sugeridas pela ENAP, 2021	<b>Inovação e mudança</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidade de questionar abordagens convencionais na</li></ul>

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