

PR - Descrição do perfil profissional desejável para os cargos dos grupos FCE e CCE, de níveis 11 a 14, alocados na Presidência do IBGE

DO CARGO OU FUNÇÃO

Nome do Cargo ou Função	CHEFE DO GABINETE DA PRESIDÊNCIA
Nível do Cargo ou Função	FCE 1.13
Órgão ou Entidade	O Gabinete é uma Unidade ligada diretamente ao Presidente do IBGE

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades	<p>De acordo com a R.CD 15/2024, as atribuições do Gabinete da Presidência do IBGE são:</p> <ul style="list-style-type: none">a) assistir o Presidente do IBGE em sua representação política e social e ocupar-se do preparo e do despacho do seu expediente administrativo;b) coordenar o planejamento e a elaboração da pauta de despachos e de audiências do Presidente do IBGE;c) assistir o Presidente no desempenho de suas funções como membro em órgãos colegiados de deliberação superior no IBGE;d) planejar, dirigir, orientar e coordenar a execução das atividades do Gabinete e de suas unidades subordinadas; ee) coordenar e providenciar atendimento às consultas e aos requerimentos formulados pelos órgãos da administração pública, pelos entes privados em geral e pelo Congresso Nacional, em articulação com as áreas técnicas competentes do IBGE.
Escopo de Gestão/ Equipe de Trabalho	O gabinete é composto por 9 cargos / funções comissionadas e conta com uma Gerência de Apoio Administrativo e uma assessoria

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> <ul style="list-style-type: none">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; eIII - 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. 18. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 12 a 14 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

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

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

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

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

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência Desejáveis

Formação acadêmica, cursos, conhecimentos técnicos essenciais para exercer as atribuições do cargo;

Possuir experiência profissional de, no mínimo, 3 (três) anos em atividades correlatas às áreas de atuação do IBGE ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;

Ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, 3 (três) anos;

Possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do IBGE ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função.

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 ASSESSORIA DA PRESIDÊNCIA

Nível do Cargo ou Função CCE ou FCE 1.13

Órgão ou Entidade

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades As atribuições de assessor da Presidência são:

- Atuar em projetos correlatos às áreas de atuação do IBGE para os quais for designado;
- Representar a Presidência em grupos de trabalho, comitês e colegiados diversos, internos e externos;
- Propor, coordenar e apoiar a implementação de planos, programas, projetos e ações estratégicos de inovação, modernização e aperfeiçoamento da gestão do IBGE;
- Realizar estudos e pesquisas de interesse da Presidência

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 n º 64, de 18 de maio de 1990.

Critérios Específicos De acordo com o Decreto 10.829/21 Art. 18. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 12 a 14 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

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

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

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

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

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência Desejáveis

Possuir 5 (cinco) anos de experiência gerencial e/ou em atividades de assessoria na administração pública.

Possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do IBGE

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 CORREGEDOR

Nível do Cargo ou Função FCE 1.11

Órgão ou Entidade A Corregedoria está diretamente subordinada à Presidência do IBGE

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades De acordo com o Art 16 do Decreto 11.177/2022, à Corregedoria compete:

I - Planejar, dirigir, orientar, supervisionar, avaliar e controlar as atividades de correição no âmbito do IBGE;

II - Instaurar ou requisitar a instauração, de ofício ou a partir de representações e de denúncias, de sindicâncias, incluídas as patrimoniais, de processos administrativos disciplinares e de demais procedimentos correcionais para apurar responsabilidade por irregularidades praticadas na fundação, e decidir acerca das

propostas de arquivamento de denúncias e de representações;

III - encaminhar ao Presidente do IBGE, para julgamento, os processos administrativos disciplinares que possam implicar a aplicação de penalidades de sua competência;

IV - Propor o encaminhamento ao Ministro de Estado da Economia, para julgamento, dos processos administrativos disciplinares cujas penalidades propostas sejam demissão, suspensão superior a trinta dias, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e destituição de função comissionada;

V - Avocar, de ofício ou por meio de proposta, sindicâncias, processos administrativos disciplinares e outros procedimentos correccionais em curso no IBGE e determinar o reexame daqueles já concluídos ou, conforme a hipótese, propor ao Presidente do IBGE a avocação ou o reexame do feito; e

VI - Exercer as demais competências previstas no art. 5º do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005.

Escopo de Gestão/
Equipe de Trabalho

A Corregedoria possui dois cargos comissionados/ funções gratificadas

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. 17. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 9 a 11 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

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

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

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

IV - ter concluído ações de desenvolvimento com carga horária

mínima acumulada de cento e vinte horas ou obtido certificação profissional em áreas correlatas ao cargo ou à função para o qual tenha sido indicado.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência Desejáveis

Formação acadêmica preferencialmente em Direito ou em carreira de Finanças e Controle;

Cursos de aperfeiçoamento na área de Direito Administrativo Sancionador

Atuação na área de Direito Administrativo Sancionador

Competências

Competências transversais de um setor público de alto desempenho ENAP, 2021

Resolução de problemas com base em dados - Capacidade de idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções.

Foco nos resultados para os cidadãos - Capacidade de superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas para garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.

Mentalidade digital - Capacidade de integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários.

Comunicação - Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.

Trabalho em equipe- Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas e de compreender a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.

Orientação por valores éticos- Capacidade de agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da *res pública*.

Visão sistêmica - Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional. Marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.

Outros Requisitos

DO CARGO OU FUNÇÃO

Nome do Cargo ou Função	AUDITOR INTERNO
Nível do Cargo ou Função	FCE 1.13
Órgão ou Entidade	Auditoria Interna reporta-se funcionalmente à Presidência do IBGE, mas no exercício de suas competências subordina-se ao Conselho Curador da Fundação.

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades	<p>De acordo com o Art 15 do Decreto 11.177 de 2002 as atribuições da Auditoria Interna são:</p> <p>I - Executar atividades de auditoria e de consultoria e as de natureza contábil, financeira, orçamentária, administrativa, patrimonial, operacional, sistemas e gestão do IBGE;</p> <p>II - Propor medidas preventivas e corretivas para as inconformidades detectadas e as recomendações para melhoria da gestão;</p> <p>III - Verificar o cumprimento e a implementação das recomendações ou das determinações da Controladoria-Geral da União e do Tribunal de Contas da União;</p> <p>IV - Avaliar a adequação do controle interno, a efetividade dos processos de governança e de gerenciamento dos riscos que compõem a cadeia de valor do IBGE;</p> <p>V - Avaliar a conformidade do processo de elaboração de informações orçamentárias, financeiras e contábeis; e</p> <p>VI - Submeter ao Conselho Curador o relatório das atividades de Auditoria Interna do IBGE, de acordo com a legislação vigente.</p> <p>Em adição a essas competências, as atividades de auditoria interna são orientadas de acordo com os preceitos do Decreto nº 3.591, de 06/09/2000, que dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e estabelece que as unidades de auditoria interna das entidades da Administração Pública Federal Indireta vinculadas aos Ministérios e aos órgãos da Presidência da República ficam sujeitas à orientação normativa e supervisão técnica do Órgão Central e dos Órgãos Setoriais do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, em suas respectivas áreas de jurisdição.</p> <p>Especificamente, no Art. 14, é indicado o dever do titular da unidade de auditoria interna se desenvolver profissionalmente mediante processo continuado para ampliar conhecimentos, capacidades e habilidades necessários à sua área de atuação e</p>
------------------------------	--

disseminar o conhecimento aos servidores da unidade de auditoria interna.

Escopo de Gestão/
Equipe de Trabalho

A Auditoria Interna é composta por 5 cargos comissionados/
funções gratificadas

DOS CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS

Critérios Gerais

De acordo com o Decreto 10.829/21, Art. 15. São critérios gerais para a ocupação de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

I - idoneidade moral e reputação ilibada;

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

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

Critérios
Específicos

De acordo com o Decreto 10.829/21 Art. 18., além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 12 a 14 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

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

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

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

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

Adicionalmente, a Portaria nº 2.737, de 20/12/2017, da Controladoria-Geral da União (CGU), disciplina o procedimento de consulta para nomeação, designação, exoneração ou dispensa do titular de unidade de auditoria interna das entidades da Administração Pública Federal.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência
Desejáveis

Formação acadêmica, cursos, conhecimentos técnicos essenciais para as entregas do cargo, anos de experiência profissional geral, anos de experiência gerencial na área específica do cargo, na esfera pública e/ ou privada; anos de experiência gerencial na administração pública, essenciais para as entregas previstas para

o cargo).

A citada Portaria 2.737/2017 estabelece a seguinte necessidade de cumprimento: Art. 2º O dirigente máximo ou responsável pela entidade submeterá a indicação do titular da unidade de auditoria interna ou do auditor interno à aprovação do conselho de administração ou órgão equivalente, quando for o caso, e, após, à aprovação da CGU, observado o prazo máximo de que trata o §2º do art. 1º, acompanhada da Declaração preenchida e assinada, conforme modelo do Anexo, e de curriculum vitae, do qual deverão constar, além da formação acadêmica:

I - Cargos efetivos e cargos ou funções em comissão eventualmente exercidos na Administração Pública, com o detalhamento das atividades desempenhadas;

II - Áreas de atuação, tempo de permanência e descrição das atividades executadas e dos projetos mais relevantes desenvolvidos, com destaque para os efetuados no âmbito da entidade, quando houver;

III - Descrição, conteúdo programático e carga horária de cursos realizados nas áreas de auditoria interna, de auditoria governamental ou correlatas; e

IV - Comprovação de experiência de, no mínimo, dois anos em atividades de auditoria, preferencialmente governamental; e

V - Comprovação de carga horária de, no mínimo, quarenta horas em atualização técnica nas áreas de auditoria interna ou auditoria governamental, nos últimos três anos que antecedem à indicação de que trata o caput.

Visão de Futuro

Competências

Competências de
liderança
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

A citada Portaria 2.737/2017 estabelece a seguinte necessidade de cumprimento: Art. 3º Não serão aprovadas as indicações daqueles que tenham sido, nos últimos oito anos:

I - Responsáveis por atos julgados irregulares por decisão definitiva do Tribunal de Contas da União, dos Tribunais de Contas dos Estados ou do Distrito Federal, bem como dos Tribunais de Contas dos Municípios;

II - Responsáveis por contas certificadas como irregulares pela CGU ou pelos órgãos setoriais do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal;

III - Punidos, em decisão da qual não caiba recurso administrativo, em processo disciplinar; e

IV - Responsáveis pela prática de ato tipificado como causa de inelegibilidade nos termos da Lei Complementar no 64, de 18 de maio de 1990.

DO CARGO OU FUNÇÃO

Nome do Cargo ou Função	COORDENADOR GERAL DA COORDENAÇÃO-GERAL DE COMUNICAÇÃO SOCIAL PR/CCS
Nível do Cargo ou Função	CCE 1.13
Órgão ou Entidade	A Coordenação-Geral de Comunicação Social está diretamente subordinada à Presidência do IBGE (PR/CCS).

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades	<p>De acordo com a R.CD 15/2024, as atribuições da Coordenação Geral de Comunicação Social são:</p> <ul style="list-style-type: none">a) coordenar a gestão da comunicação, nas fases de planejamento, execução e monitoramento, de forma a garantir a divulgação dos produtos, serviços e informações institucionais do IBGE para a mídia e a sociedade, por meio de releases, notícias e outros produtos jornalísticos multimídia, de acordo com os valores e princípios da Política de Comunicação Integrada do IBGE (ética, transparência, imparcialidade, excelência, agilidade e relevância da informação);b) zelar e aprimorar continuamente o relacionamento do IBGE com a mídia, de forma a contribuir para a consolidação da imagem pública de qualidade, transparência e credibilidade do Instituto e coordenar, quando necessário, a gestão de eventual crise de comunicação;c) aprovar e acompanhar a produção e distribuição de conteúdo multimídia da Agência IBGE Notícias, de forma a garantir os produtos, serviços e informações institucionais corretas e ampla visibilidade junto a diversos segmentos da sociedade;d) apoiar e orientar em situações estratégicas o presidente, diretores e porta-vozes do IBGE no relacionamento com a mídia e com a sociedade, seja em entrevistas coletivas, individuais e pronunciamentos, exclusivamente em assuntos relacionados ao IBGE;e) coordenar a regionalização da comunicação, dando diretrizes, orientando e apoiando o relacionamento do IBGE com a mídia realizado pelas equipes das Seções de Disseminação de Informações nas Superintendências Estaduais do IBGE;f) administrar os recursos humanos, financeiros e materiais junto às áreas responsáveis, a fim de assegurar o cumprimento eficaz das atividades da Coordenação; e
------------------------------	--

g) verificar se os processos de trabalho, operações e produtos da Coordenação estão acompanhando as mudanças da área da comunicação e as inovações tecnológicas, e propor ações de adaptação, atualização e modernização.

Escopo de Gestão/
Equipe de Trabalho

A PR/CCS é composta por 9 cargos comissionados / funções gratificadas

DOS CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS

CrITÉrios Gerais

De acordo com o Decreto 10.829/21, Art. 15. São critérios gerais para a ocupação de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

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

CrITÉrios Específicos

De acordo com o Decreto 10.829/21 Art. 18. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 12 a 14 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

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

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência
Desejáveis

Além dos critérios gerais e específicos já listados, bem como dos títulos obrigatórios e desejáveis, em se tratando de empresas da Administração Pública Federal de alto nível, cabe destacar alguns requisitos:

- Imprescindível o conhecimento dos fundamentos da empresa pública para a qual se vai trabalhar, associado ao conhecimento

dos fundamentos da imprensa com a qual se vai interagir.

- Recomendável experiência anterior nos dois lados (da empresa e da imprensa).
- Indispensável experiência anterior em pelo um dos lados (da empresa ou da imprensa).
- Impensável (para o cargo) nenhuma experiência em nenhum dos lados.

Vale ressaltar que em 2009 o STF decidiu, que é inconstitucional a exigência do diploma de jornalismo e registro profissional no Ministério do Trabalho como condição para o exercício da profissão de jornalista.

Competências

Competências de liderança
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

Habilidade na gestão interpessoal de equipes para agregar expectativas nem sempre convergentes com o interesse comum ou o interesse público – que são, claro, os interesses prioritários e legítimos.

DO CARGO OU FUNÇÃO

Nome do Cargo ou Função	COORDENADOR GERAL DA COORDENAÇÃO-GERAL DE OPERAÇÕES CENSITÁRIAS
Nível do Cargo ou Função	FCE 1.14
Órgão ou Entidade	A Coordenação-Geral de Operações Censitárias está diretamente subordinada à Presidência do IBGE.

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades	<p>De acordo com a RCD 15/2024 as atribuições da Coordenação-Geral de Operações Censitárias são:</p> <ul style="list-style-type: none">a) planejar, executar e monitorar as operações censitárias;b) estabelecer parcerias com instituições públicas e privadas para apoio às operações censitárias;c) participar de projetos de organismos internacionais e multilaterais de apoio e compartilhamento com outros países do saber institucional sobre organização e execução de operações censitárias;d) desenvolver e executar controles das atividades da Coordenação;e) responder pela secretaria-executiva da Comissão de Planejamento e Organização dos Censos — CPO; ef) acompanhar a elaboração da proposta orçamentária da União referente ao previsto no Plano Geral de Informações Estatísticas e Geográficas.
Escopo de Gestão /Equipe de Trabalho	A Coordenação-Geral de Operações Censitárias é composta por quatro gerencias de nível 1 e totaliza 15 cargos comissionados/ funções gratificadas.

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. 18. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 12 a 14 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:
I - possuir experiência profissional de, no mínimo, quatro anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;
II - ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, quatro anos;
III - possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função; ou
IV - ter realizado ações de desenvolvimento de liderança, estabelecidas pelo Ministério da Economia, com carga horária mínima de cento e vinte horas.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência Desejáveis

- Formação em Administração ou Engenharia
- Experiência profissional nas áreas de logística e/ou planejamento operacional
- Experiência em gestão de equipe, gestão de projetos, orçamento, planejamento estratégico
- Perfil analítico, com visão global, adaptabilidade, habilidades de comunicação e relacionamento interpessoal.

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 SUPERINTENDENTE ESTADUAL

Nível do Cargo FCE 1.12 e 1.13

Órgão ou Entidade especificar a posição e subordinação As Superintendências Estaduais são órgãos descentralizados e estão diretamente ligadas à Presidência do IBGE recebendo, diretamente, orientação e supervisão técnico normativa da Diretoria-Executiva, da Diretoria de Pesquisas, da Diretoria de Geociências, da Diretoria de Tecnologia da Informação, do Centro de Documentação e Disseminação de Informações e da Escola Nacional de Ciências Estatísticas, nos assuntos compreendidos nas respectivas áreas de competência.

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades

De acordo com ART. 22 DO DECRETO 11.177 DE 18 DE AGOSTO DE 2022) Às Superintendências Estaduais compete:

- I - Planejar, coordenar, executar e controlar as atividades técnicas, administrativas e de disseminação das informações do IBGE, no âmbito de suas competências e jurisdição;
- II - Representar o IBGE perante os Poderes Públicos constituídos, órgãos públicos, sociedade e demais entidades representativas, no âmbito de suas competências, observado o limite territorial sob sua jurisdição; e
- III - Administrar e gerir as suas unidades organizacionais subordinadas e a rede de agências do IBGE.

Escopo de Gestão / Tamanho da Equipe

As Superintendências Estaduais – SESs desenvolverão suas competências por meio dos titulares de Funções e Cargos Comissionados Executivos (Gerentes, Chefes de Seções e Chefes de Agências) alocados às SESs, de acordo com as suas necessidades m conforme descrito no Art 4 da RCD 84/2022

DOS CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS

Créteios 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.

Ccritéios Específicos

De acordo com o Decreto 10.829 de 2021, Art. 18. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 12 a 14 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

- I - possuir experiência profissional de, no mínimo, quatro anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;
- II - ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, quatro anos;
- III - possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função; ou
- IV - ter realizado ações de desenvolvimento de liderança,

estabelecidas pelo Ministério da Economia, com carga horária mínima de cento e vinte horas.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência Desejáveis

Formação superior em qualquer curso

Conhecimentos sobre gestão de projetos, pessoas, processos, orçamento e demais recursos.

Conhecimento do trabalho técnico e administrativo em Superintendência Estadual.

Ter experiência mínima de 1 ano trabalhando em Superintendências Estaduais do IBGE

Competências

Competências de Liderança identificadas e 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

é esperado que apresente os seguintes conhecimento e habilidades

1. Capacidade gerencial;
2. Liderança;
3. Capacidade para diagnosticar e solucionar problemas;
4. Habilidade para tratar com pessoas de variados perfis profissionais;
5. Capacidade de trabalhar sob pressão; e
6. Conhecimento do trabalho técnico e administrativo em Superintendência Estadual.

DO CARGO OU FUNÇÃO

Nome Cargo ou Função SUPERINTENDENTE ESTADUAL

Nível do cargo FCE 1.11

Órgão ou Entidade
especificar a posição e
subordinação

As Superintendências Estaduais são órgãos descentralizados e estão diretamente ligadas à Presidência do IBGE recebendo, diretamente, orientação e supervisão técnico normativa da Diretoria-Executiva, da Diretoria de Pesquisas, da Diretoria de Geociências, da Diretoria de Tecnologia da Informação, do Centro de Documentação e Disseminação de Informações e da Escola Nacional de Ciências Estatísticas, nos assuntos compreendidos nas respectivas áreas de competência.

Das Responsabilidades

Principais
Responsabilidades

De acordo com ART. 22 DO DECRETO 11.177 DE 18 DE AGOSTO DE 2022) Às Superintendências Estaduais compete:

I - Planejar, coordenar, executar e controlar as atividades técnicas, administrativas e de disseminação das informações do IBGE, no âmbito de suas competências e jurisdição;

II - Representar o IBGE perante os Poderes Públicos constituídos, órgãos públicos, sociedade e demais entidades representativas, no âmbito de suas competências, observado o limite territorial sob sua jurisdição; e

III - Administrar e gerir as suas unidades organizacionais subordinadas e a rede de agências do IBGE.

Escopo de gestão /
Tamanho da equipe

As Superintendências Estaduais – SESSs desenvolverão suas competências por meio dos titulares de Funções e Cargos Comissionados Executivos (Gerentes, Chefes de Seções e Chefes de Agências) alocados às SESSs, de acordo com as suas necessidades,

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 10.829 de 2021, Art. 17. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 9 a 11 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

- I - Possuir experiência profissional de, no mínimo, três anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;
- II - Ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, três anos;
- III - Possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função; ou
- IV - Ter concluído ações de desenvolvimento com carga horária mínima acumulada de cento e vinte horas ou obtido certificação profissional em áreas correlatas ao cargo ou à função para o qual tenha sido indicado.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência Desejáveis

Formação superior em qualquer curso

Conhecimentos sobre gestão de projetos, pessoas, processos, orçamento e demais recursos.

Conhecimento do trabalho técnico e administrativo em Superintendência Estadual.

Ter experiência mínima de 1 ano trabalhando em Superintendências Estaduais do IBGE

Competências

Competências transversais de um setor público de alto desempenho
ENAP, 2021

Resolução de problemas com base em dados - Capacidade de idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções.

Foco nos resultados para os cidadãos - Capacidade de superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas para garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.

Mentalidade digital- Capacidade de integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários.

Comunicação - Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.

Trabalho em equipe- Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas e de compreender a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.

Orientação por valores éticos- Capacidade de agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da *res pública*.

Visão sistêmica- Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional. Marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.

Outros requisitos

é esperado que apresente os seguintes conhecimento e habilidades

1. Capacidade gerencial;
2. Liderança;
3. Capacidade para diagnosticar e solucionar problemas;
4. Habilidade para tratar com pessoas de variados perfis profissionais;
5. Capacidade de trabalhar sob pressão; e
6. Conhecimento do trabalho técnico e administrativo em Superintendência Estadual.

DO CARGO OU FUNÇÃO

Nome do Cargo ou Função

ASSESSOR DO PROCURADOR FEDERAL

DAS RESPONSABILIDADES

Principais
Responsabilidades

- a) Assessorar o Procurador Chefe em todas as suas atribuições
- b) Substituir o Procurador Chefe em todos os seus afastamentos

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. 18. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 12 a 14 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:
I - possuir experiência profissional de, no mínimo, quatro anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;
II - ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, quatro anos;
III - possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função; ou
IV - ter realizado ações de desenvolvimento de liderança, estabelecidas pelo Ministério da Economia, com carga horária mínima de cento e vinte horas.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência
Desejáveis

Bacharel em Direito, experiência em cargos de assessoria na área

jurídica pública,
Participação em cursos específicos na área jurídica da administração pública, nas diversas áreas de conhecimento, tanto nos temas relacionados à área de consultoria como de contencioso.

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.

Competências

Competências de Liderança sugeridas pela ENAP, 2021

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	COORDENADOR DE ASSUNTOS DE CONSULTORIA DA PROCURADORIA FEDERAL NO IBGE
Nível do Cargo ou Função	FCE 1.11
Órgão ou Entidade	A Coordenação de Assuntos de Consultoria da Procuradoria Federal no IBGE está diretamente subordinada à Procuradoria Federal no IBGE

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades	<p>De acordo com a R.CD 15/2024, as atribuições da PF/COACON são:</p> <p>a) coordenar os trabalhos desenvolvidos na Sede e nas Unidades Descentralizadas da PF em relação aos assuntos de natureza consultiva;</p> <p>b) propor medidas judiciais e administrativas que julgar pertinentes aos assuntos das consultas/demandas, bem como estudar, apreciar e preparar manifestações a respeito de questões de natureza jurídica, de forma a zelar pelo aprimoramento dos argumentos de interesse da atividade consultiva; e</p> <p>c) coordenar a interação da PF com as autoridades administrativas internas e externas, em relação aos assuntos de natureza consultiva, bem como o atendimento às eventuais demandas da PGF e da AGU.</p>
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	

De acordo com o Decreto 10.829/21 Art. 17. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 9 a 11 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

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

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

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

IV - ter concluído ações de desenvolvimento com carga horária mínima acumulada de cento e vinte horas ou obtido certificação profissional em áreas correlatas ao cargo ou à função para o qual tenha sido indicado.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência Desejáveis

- Haver ocupado, como titular ou substituto, cargo de gerência ou coordenação na área jurídica pública por, no mínimo, 2 (dois) anos;
- Haver realizado ações de capacitação em temas relevantes para a área jurídica consultiva do setor público, tais como licitações e contratos, processos administrativos disciplinares, convênios, acordos de cooperação e outras parcerias do Poder Público.

Competências

Competências transversais de um setor público de alto desempenho ENAP, 2021

Resolução de problemas com base em dados - Capacidade de idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções.

Foco nos resultados para os cidadãos - Capacidade de superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas para garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.

Mentalidade digital - Capacidade de integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários.

Comunicação - Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.

Trabalho em equipe - Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas

compartilhadas e de compreender a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.

Orientação por valores éticos- Capacidade de agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da *res pública*.

Visão sistêmica - Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional. Marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.

Outros Requisitos

DO CARGO OU FUNÇÃO

Nome do Cargo ou Função	COORDENADOR DA COORDENAÇÃO PARA ASSUNTOS DE CONTENCIOSO DA PROCURADORIA FEDERAL NO IBGE
Nível do Cargo ou Função	FCE 1.11
Órgão ou Entidade	A Coordenação para Assuntos de Contencioso esta diretamente relacionada à Procuradoria Federal no IBGE

DAS RESPONSABILIDADES

Principais Responsabilidades	<p>De acordo com a RCD 15/2024 as atribuições da PF/COACONT são:</p> <ul style="list-style-type: none">a) coordenar os trabalhos desenvolvidos na Sede e nas Unidades Descentralizadas da PF em relação aos assuntos de natureza contenciosa;b) estudar, apreciar e preparar manifestações a respeito de questões de natureza jurídica, zelando pelo aprimoramento dos argumentos de interesse da atuação judicial;c) coordenar a interação da PF com as autoridades judiciais e administrativas internas e externas, em relação aos assuntos de natureza contenciosa, bem como o atendimento às demandas da PGF e da AGU; ed) coordenar as tarefas relacionadas ao controle e à atualização dos registros relativos aos processos judiciais de interesse do IBGE.
------------------------------	---

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. 17. Além do disposto no art. 15, os ocupantes de CCE ou de FCE de níveis 9 a 11 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:
I - possuir experiência profissional de, no mínimo, três anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;
II - ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, três anos;
III - possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função; ou
IV - ter concluído ações de desenvolvimento com carga horária mínima acumulada de cento e vinte horas ou obtido certificação profissional em áreas correlatas ao cargo ou à função para o qual tenha sido indicado.

DOS REQUISITOS DESEJÁVEIS

Formação e Experiência Desejáveis

Nível superior em Direito
I - Gestão de Processos e Projetos
II - Gestão de Riscos e de Qualidade
III - Governança, Transparência e Integridade
IV - Auditoria e Compliance
V - Desenvolvimento de treinamento em matéria jurídica
VI - Representação extrajudicial perante órgãos de controle externo, o Ministério Público e o Poder Judiciário.
VII - Conhecimento do Pacote Office
VIII - Gestão de documentos jurídicos

Competências

Competências
transversais de um setor
público de alto
desempenho
ENAP, 2021

Resolução de problemas com base em dados - Capacidade de idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções.

Foco nos resultados para os cidadãos - Capacidade de superar o

desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas para garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.

Mentalidade digital - Capacidade de integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários.

Comunicação - Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.

Trabalho em equipe- Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas e de compreender a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.

Orientação por valores éticos- Capacidade de agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da *res pública*.

Visão sistêmica - Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional. Marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.

Outros Requisitos

I - Conhecimento sólido em direito administrativo e direito processual civil;

II - Conhecimento das ferramentas, sistemas e serviços relacionados às atividades da Auditoria.