



Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

Conselho Diretor

Conselho Diretor

RESOLUÇÃO CD-IBGE/IBGE Nº 11, DE 30 DE JUNHO DE 2023

Institui a Política de Gestão de Pessoas do IBGE

O CONSELHO DIRETOR da FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), no uso das atribuições que lhe confere o art. 12 do Estatuto aprovado pelo Decreto nº 11.177, de 18 de agosto de 2022, resolve:

DO OBJETO E DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO

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

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Os programas institucionais e as ações executadas pela Gestão do IBGE devem pautar-se nas diretrizes estabelecidas pela presente Política de Gestão de Pessoas, mantendo o alinhamento das estratégias da Instituição com sua missão, sua visão e seus valores.

Art. 3º A periodicidade de revisão da Política de Gestão de Pessoas do IBGE será quinquenal.

DA REVOGAÇÃO

Art. 4º Fica revogada a Resolução do Conselho Diretor/IBGE nº 23, de 25 de abril de 2022.

DA VIGÊNCIA

Art. 5º Esta Resolução entra em vigor em 1º de agosto de 2023.

CIMAR AZEREDO PEREIRA
Presidente - Substituto(a)



Documento assinado eletronicamente por CIMAR AZEREDO PEREIRA, Diretor, em 3 de Julho de 2023, às 10:29:52, horário de Brasília, com fundamento legal no § 3º do Art. 4º do Decreto Nº 10.543, de 13 de Novembro de 2020.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://transparenciasda.ibge.gov.br/docs/validador.jsf> informando o código verificador 6167324082004641583 e o código CRC B401D6D3.

ANEXO I

Resolução do Conselho Diretor/IBGE nº 11/2023

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DO IBGE

Sumário

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

Introdução

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

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

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

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

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

Princípios

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

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

Diretrizes

1. ATENDIMENTO DE RH

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

2. ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE PESSOAL

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

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

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

3. CLIMA ORGANIZACIONAL

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

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

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

4. COMUNICAÇÃO INTERNA

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

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

5. DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

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

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

6. GESTÃO DA INOVAÇÃO

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

7. GESTÃO DO CONHECIMENTO

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

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

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

8. GESTÃO DO DESEMPENHO

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

9. SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

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

10. RELAÇÕES TRABALHISTAS

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

11. SUSTENTABILIDADE

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

Responsabilidades

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

Compete aos gestores do IBGE:

- I – construir com sua equipe uma visão de futuro compartilhada que esteja alinhada com os valores e as estratégias institucionais;
- II – estimular e orientar o desenvolvimento contínuo de sua equipe, visando ao alcance dos resultados de trabalho esperados, com a definição de responsabilidades claras e troca de feedback contínuo;
- III – viabilizar e orientar o aprendizado dos estagiários sob sua supervisão, contribuindo para sua formação profissional;
- IV – otimizar o aproveitamento das competências dos profissionais do IBGE, compatibilizando a disponibilidade de perfis profissionais existentes em sua equipe com a necessidade de alcance das metas estipuladas para a unidade;
- V – estimular a cultura de desempenho orientada para entrega de resultados com qualidade e tempestividade, promovendo acompanhamento contínuo;
- VI – promover ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe, respeitando as diversidades;
- VII – apoiar o desenvolvimento e a manutenção do bem-estar físico, psíquico e social dos membros da equipe;
- VIII – celebrar com regularidade as realizações da equipe, valorizando as contribuições individuais; IX – estabelecer gestão transparente, participativa e colaborativa;
- X – identificar e desenvolver habilidades de liderança e gestão na equipe;
- XI – empenhar-se na obtenção de recursos e condições favoráveis ao desempenho e desenvolvimento da equipe;
- XII – liderar pelo exemplo, demonstrando comportamento ético, senso de responsabilidade e comprometimento com as metas e resultados pactuados, visando o cumprimento da missão do IBGE e a prestação do serviço público com qualidade; e
- XIII – promover a aplicação da Política de Gestão de Pessoas às ações de seleção, integração, movimentação, desenvolvimento, retenção de pessoas, gestão de desempenho, do conhecimento e da qualidade de vida no trabalho, entre outras, observando os princípios contidos nesta Política.

Compete aos profissionais do IBGE:

- I – empenhar-se para a concretização da visão de futuro de sua unidade organizacional e da Instituição;
- II – comprometer-se com seu desempenho e com a obtenção de resultados de qualidade;
- III – buscar o aprimoramento de seu perfil profissional, comprometendo-se com seu autodesenvolvimento, de forma a poder atuar com proficiência em seus espaços ocupacionais;

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

Compete à Coordenação de Recursos Humanos:

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

- XVI – realizar periodicamente o Encontro Nacional de RH, com o objetivo de atualizar e integrar os profissionais que trabalham nas áreas de recursos humanos do IBGE, além de promover a uniformização de conhecimentos e procedimentos e a adoção das melhores práticas;
- XVII – promover periodicamente o Concurso de Práticas Inovadoras em Gestão do IBGE, disseminando e estimulando a adoção de práticas inovadoras na instituição;
- XVIII – propiciar o desenvolvimento contínuo das lideranças atuantes nas unidades organizacionais do IBGE, aumentando sua capacitação para a gestão das equipes; e
- XIX – prestar subsídios e orientações a todas as áreas no IBGE no que diz respeito à implementação desta Política.

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

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

Compete ao Conselho Diretor do IBGE:

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

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

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

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

Glossário

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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