

**NUP** 000003.00000165/2019-97 **Tipo** PN

**Doc Origem** OFICIO Nº 36344/2019/CGCAR-SGP/MP

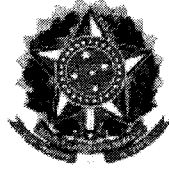
**Unidade Organizacional** GPR **SIORG** 21627

**Assunto** 069 - OUTROS ASSUNTOS REFERENTES À DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO

**Descrição** Restruturação do plano de carreira do IBGE.  
Ref.: Processos SEI nº 03100.200238/2015-98 e nº 03100.200734/2015-41

**Interessado** MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Secretaria Especial de Desburocratização





MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital  
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal  
Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

**OFÍCIO Nº 36344/2019/CGCAR-SGP/MP**

Brasília, 9 de maio de 2019.

A Senhora  
**SUZANA CORDEIRO GUERRA**  
Presidente  
Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE  
Av. Franklin Roosevelt 166, 10º andar, Castelo  
20021-120 - Rio de Janeiro/RJ

**Assunto: Reestruturação do Plano de Carreiras do IBGE.**

**Referência: Processos SEI nº 03100.200238/2015-98 e nº 03100.200734/2015-41**

Senhora Presidente,

1. Cumprimentando-a, cordialmente, restituo os processos SEI nº 03100.200238/2015-98 e nº 03100.200734/2015-41, referentes à reestruturação do Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE para reavaliação da proposta original pelos novos dirigentes dessa Entidade e desta Pasta Ministerial.
2. Quanto a demanda, esclareço que o tema foi objeto de discussão no Grupo de Trabalho - GT criado a partir da assinatura do Termo de Acordo nº 01, de 2014, firmado entre a então Direção do IBGE, a ASSIBGE e a Secretaria de Relações de Trabalho no Serviço Público – SRT do então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Salienta-se que em 2018 ocorreram reuniões do GT com o fim de discutir propostas de reestruturação que a princípio não gerariam impacto orçamentário - em virtude do contexto do cenário econômico-fiscal restritivo e em decorrência de diretrizes governamentais que remetiam a contenção de despesas. Contudo, não houve consenso entre o GT e as proposições feitas por esta SGP.
3. Em relação ao assunto, informo que as solicitações não poderão ser atendidas nesse momento, pois as atuais diretrizes para gestão de carreiras no Poder Executivo Federal têm limitado a criação de novas carreiras e o encaminhamento de projetos de lei que estruturam ou reestruturam Planos de Cargos com tabela diferenciada dos demais servidores da Administração Pública Federal, uma vez que este Ministério tem realizado estudos acerca da necessidade de ajustes nos Planos e Carreiras existentes.
4. Além disso, em razão de restrições orçamentárias e da necessidade de ajuste fiscal esclareço, nessa oportunidade, a inexistência de perspectiva de disponibilidade orçamentária para atendimento da demanda no exercício financeiro de 2019, tendo em vista os requisitos estabelecidos



s arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e o limite estabelecido no art. 17 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016.

Respeitosamente,

**FLAVIA NASSER GOULART**  
Diretora



Documento assinado eletronicamente por **FLÁVIA NASSER GOULART, Diretor**, em 09/05/2019, às 07:39.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [<https://seimp.planejamento.gov.br/conferir>], informando o código verificador **8512230** e o código CRC **AC868553**.

Esplanada dos Ministérios - Bloco C 7º andar - Sala 773 Fone: (61) 2020-1804  
CEP 70046-900 Brasília/DF



Ofício IBGE/PR nº 102

Rio de Janeiro, em 17 de março de 2015.

A Sua Excelência o Senhor  
DYOGO HENRIQUE DE OLIVEIRA  
Secretário-Executivo do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP  
Esplanada dos Ministérios – Bloco K - 6º andar  
Brasília-DF - CEP: 70040-906

**Assunto: Plano de Carreiras**

Senhor Secretário-Executivo,

Submeto à elevada consideração de Vossa Excelência proposta de reestruturação do Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, elaborada pelo Grupo de Trabalho de Carreiras, cujos membros foram designados pela Portaria PR nº 966, de 27/08/2014, e que foi instituído em decorrência do acordo firmado entre a Direção do IBGE e a ASSIBGE, com anuência do Secretário de Relações de Trabalho no Serviço Público— Dr. Sergio Eduardo Arbulu Mendonça, ao fim do movimento grevista que ocorreu na instituição em 2014.

Dentre as várias razões que nos levaram a apresentar a presente proposta de reestruturação da carreira, destacamos a oportunidade de valorizar o quadro dos servidores, bem como a possibilidade de posicionar esta Fundação com mais clareza dentro da estrutura do Estado, evidenciando a sua importância e o seu papel junto à sociedade brasileira.

Agradecendo antecipadamente a atenção de Vossa Excelência, subscrevo-me.

Respeitosamente,



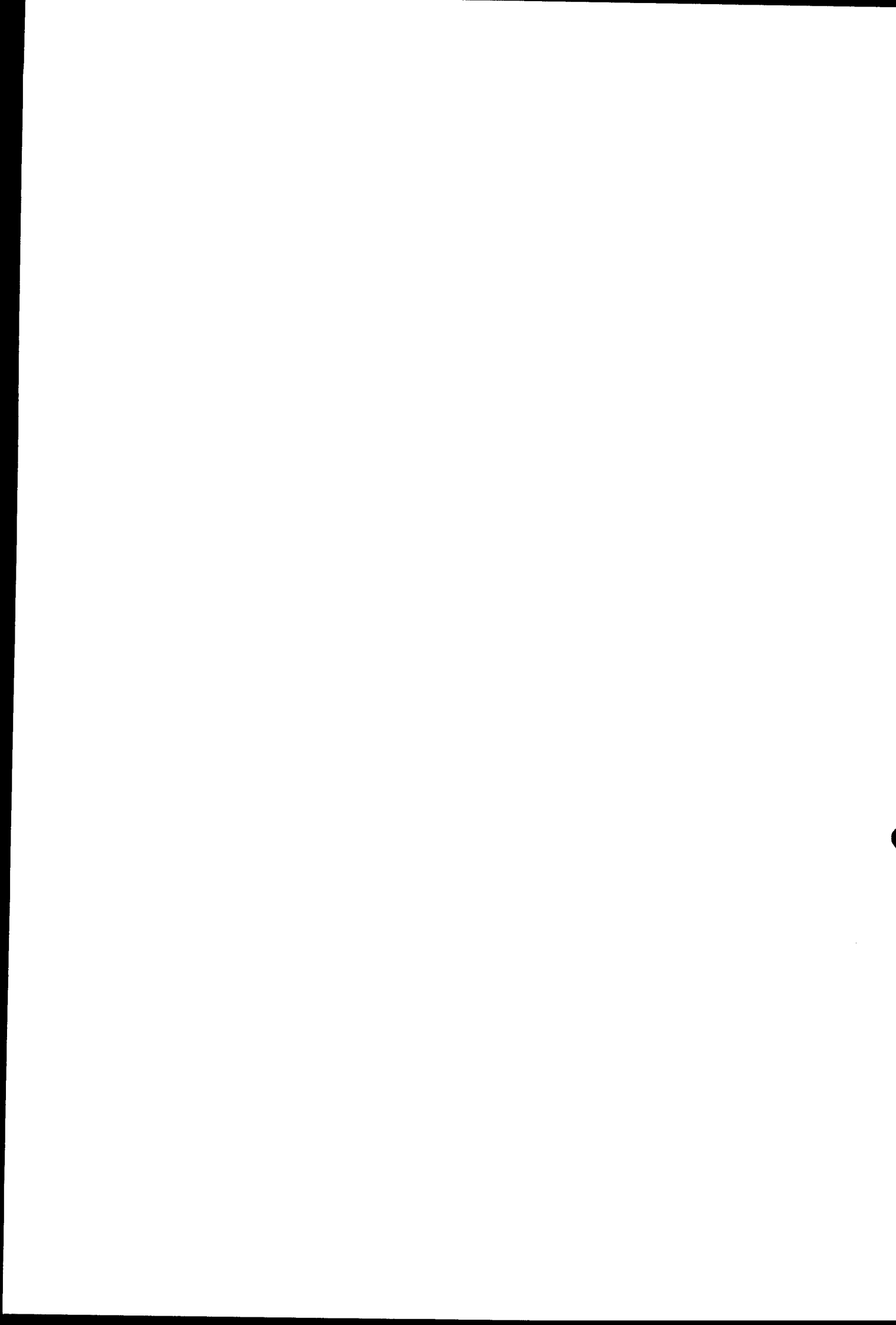
Wasmália Socorro Barata Bivar  
Presidenta





**Proposta de reestruturação no  
Plano de Carreiras e Cargos do IBGE**

**Grupo de Trabalho sobre Carreiras e Salários  
(Termo de Acordo nº 01/2014; Portaria IBGE/PR nº 966/2014)**



**Proposta de reestruturação no  
Plano de Carreiras e Cargos do IBGE**

**Grupo de Trabalho sobre Carreiras e Salários  
(Termo de Acordo nº 01/2014; Portaria IBGE/PR nº 966/2014)**

*Handwritten signatures and initials, including the words "car" and "sal" written vertically.*

## Apresentação

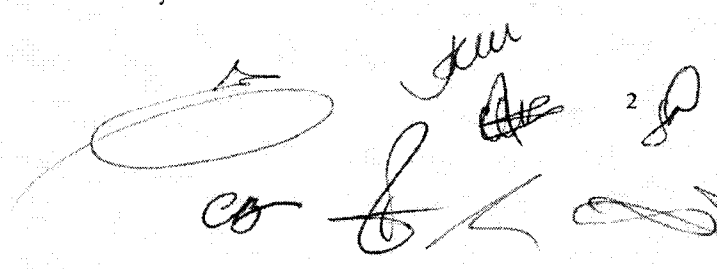
Na constante busca pelo seu aperfeiçoamento institucional, onde a imprescindibilidade da gestão de Recursos Humanos é destacada por inúmeras particularidades dos trabalhos desenvolvidos, foi constituído no IBGE um Grupo de Trabalho voltado a estudos quanto às transformações necessárias no atual Plano de Carreiras e Cargos, de forma a incrementar condições necessárias ao alcance de sua missão institucional.

Tal grupo constitui-se com representantes da direção do Instituto e da representação sindical, de forma paritária, buscando minimizar divergências com potencial de gerar conflitos, os quais chegam inclusive a desaguar em paralisações sempre prejudiciais ao cronograma de trabalho e, reflexamente, a diversos setores da sociedade brasileira.

Neste objetivo, foram mapeados os problemas do atual Plano de Carreiras e Cargos, onde a necessidade institucional destoa da estruturação positivada, a qual é permeada ainda de aspectos dificultadores para uma gestão de pessoal compatível com o Planejamento Estratégico da Instituição.

Desenvolveu-se então diversos cenários, sempre analisando-se em cada um a capacidade de equalizar os problemas hoje correntes e o respectivo impacto orçamentário, buscando-se uma solução agregadora e contextualizada ao atual momento econômico, mas sem descuidar da importância estratégica do IBGE para o Estado Brasileiro.

Da conclusão destes trabalhos, executados no quarto trimestre de 2014, elaborou-se a presente proposta, a qual conclui-se como mais adequada a solucionar os problemas identificados, bem como valorizar o atual quadro de pessoal e atrair novos talentos que permaneçam na instituição de modo a viabilizar a gestão de conhecimento.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'CB', and several other scribbles.

## 1. Introdução

### 1.1. A função estratégica do IBGE

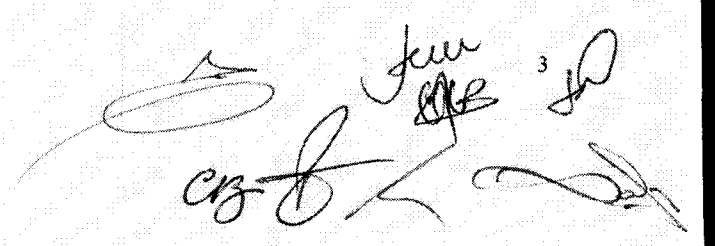
O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) é uma instituição da Administração Pública Federal, vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. É o órgão responsável pela produção, análise e disseminação de informações estatísticas de cunho demográfico, econômico e social, geográficas, cartográficas, geodésicas e relativas aos recursos naturais e ao meio ambiente. Com ampla abrangência temática e espacial, se faz presente em todo o Território Nacional, através de sua Sede, no Rio de Janeiro, e de suas 27 unidades descentralizadas – as Unidades Estaduais.

Essas Unidades, cuja responsabilidade é representar a instituição no limite de suas jurisdições, formam uma extensa rede de pesquisas e disseminação, sendo 26 nas capitais dos estados brasileiros e uma no Distrito Federal, capilarizadas por 581 Agências de Coletas nos principais municípios brasileiros.

A missão institucional do órgão é: "Retratar o Brasil com informações necessárias ao conhecimento de sua realidade e ao exercício da cidadania".

A realização dessa missão institucional pressupõe um complexo processo que parte das necessidades e demandas por informações existentes na sociedade e governos, passa pela concepção e planejamento das pesquisas, pela coleta de dados em campo, seu armazenamento, a sua análise e validação, até a disseminação dos seus resultados finais para a sociedade brasileira como um todo.

Vale ressaltar que a peculiar natureza desse processo de trabalho, que implica atuar com (I) elevado grau de descentralização e (II) forte presença no espaço territorial brasileiro, evidencia o destaque e importância estratégicos que as Unidades Estaduais e as Agências têm para a instituição. Estas permitem que se execute com presteza atividades de forma descentralizada, que haja pronta resposta aos desafios decorrentes das expansões temáticas e espaciais colocados ao IBGE e, por fim, que se avance na consolidação de uma adequada e necessária representação e cobertura institucional em todo o país.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'JUN' above it in the center, and initials 'SD' on the right.

### 1.1.1. Normativos legais

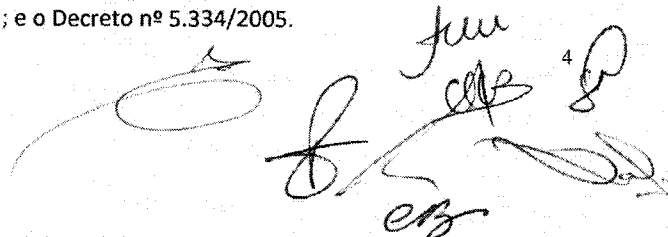
A Constituição Federal, em seus artigos 21 e 22, estabelece que "compete à União organizar e manter os serviços oficiais de estatística, geografia, geologia e cartografia de âmbito nacional" e que cabe "privativamente à União legislar sobre o sistema estatístico, sistema cartográfico e de geologia nacionais". Logo, tais normativas constitucionais são indelegáveis ao segmento privado e a qualquer ente que divirja da esfera federal, e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, por sua vez, é o órgão que garante a organização, consecução e manutenção dos serviços oficiais previstos nos mencionados artigos.

O Decreto-Lei nº 161/1967, que institui a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, vinculada ao Ministério do Planejamento, a coloca como um órgão central de coordenação das atividades do sistema estatístico nacional, bem como as de natureza geográfica e cartográfica, realizando levantamentos e estudos nestes campos. Outros instrumentos legais reforçam o caráter de autoridade pública coordenadora, orientadora e construtora do sistema estatístico e geográfico<sup>1</sup>, que tem por objetivo básico assegurar informações e estudos que visam ao planejamento econômico e social e à segurança nacional (art. 2º, Lei nº 5.878/73). Assim, o IBGE constitui-se como o principal provedor de dados e informações do país, que atendem às necessidades dos órgãos das esferas governamentais federal, estadual e municipal, bem como dos mais diversos segmentos da sociedade civil, oferecendo uma visão completa e atual do Brasil.

O Decreto nº 4.740/2003, que regulamenta o Estatuto do IBGE, coloca como missão do Instituto retratar o Brasil com informações necessárias ao conhecimento da sua realidade e ao exercício da cidadania, por meio da produção, análise, pesquisa e disseminação de informações de natureza estatística, demográfica e socioeconômica, e de natureza geográfica, cartográfica, geodésica, de recursos naturais e estudos ambientais.

Com tal leque de atividades, e com um plano de trabalho que se intensifica na medida da necessidade do Estado e da sociedade, o IBGE deverá mais e mais se transformar em uma organização intensiva em conhecimento, atuando com uma gestão coordenada, de modo a melhor fazer frente às mudanças sociais cada vez mais

<sup>1</sup> Tais como o Decreto-Lei nº 243/1967; a Lei nº 5.878/73; e o Decreto nº 5.334/2005.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with numbers like '4' and '2'.

amplas, que exigem respostas em igual velocidade. Desse modo, a interação permanente com a sociedade e o governo é fundamental, com especial atenção para as mudanças nas demandas por informações, cada vez mais intensas e diferenciadas. Assim como também se mostra imprescindível atrair e reter um quadro técnico qualificado e com as competências necessárias à execução deste complexo leque de atividades sob responsabilidade do Instituto.

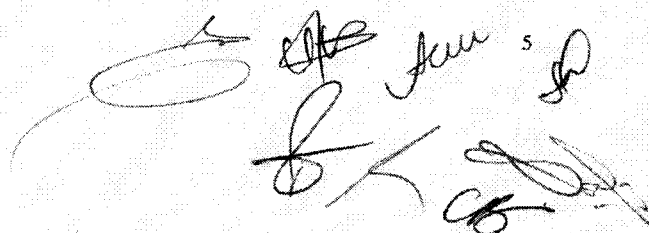
### **1.1.2. O sentido do planejamento estratégico do IBGE**

O IBGE, na constante busca pela excelência e credibilidade organizacional, deve dedicar especial atenção ao princípio da relevância das informações oficiais. Este princípio assegura o aspecto de "satisfação do usuário" no que concerne à utilidade dos dados compilados de forma imparcial e livres de interferência política, sobre a situação econômica, social, demográfica, ambiental e geocientífica do país. Trata-se, portanto, de acompanhar e avaliar de forma constante o valor e a relevância que os usuários dão a esse produto especial denominado informação estatística e geocientífica, que o IBGE tem por missão a responsabilidade de prover à sociedade brasileira.

A existência de informações estatísticas e geocientíficas oficiais confiáveis, públicas e atualizadas é essencial à consolidação de uma sociedade democrática de direito e indispensável ao aumento da eficiência na concepção e execução das políticas públicas e da transparência nas ações de governo. Tais informações devem ser adequadas e amplamente disponíveis, de modo a que os princípios democráticos sejam fortalecidos, pois elas se constituem em um recurso único e renovável que ajuda a orientar e dirigir as decisões e ações de governos, empresas e cidadãos.

Ao revelar a situação econômica, social e demográfica na perspectiva do espaço territorial nacional, o IBGE faz um retrato objetivo do país, promovendo, através da possibilidade de conhecimento dessa realidade, uma relação mais democrática entre governantes e governados.

Neste contexto, as informações estatísticas geocientíficas devem ser consideradas como "bens públicos", usualmente definidos em termos gerais como sendo aqueles que apresentam duas importantes características: (I) são não-exclusivos, ou seja, uma vez disponibilizados para um indivíduo de um grupo, eles não podem ser negados aos demais membros; (II) são de consumo não-excludente, ou



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the date 'Jun 5' written above them.

seja, o consumo de um bem por um indivíduo ou organização não reduz a oferta desse bem para outros potenciais beneficiários.

Sendo assim, o mercado dificilmente tem condições de ofertar tais bens de forma socialmente adequada, cabendo desse modo ao Estado a responsabilidade de providenciar seu provimento com financiamento público. A finalidade do governo é, assim, promover a integridade das informações estatísticas e geocientíficas oficiais, o que envolve pelo menos dois aspectos relevantes: o de assegurar sua qualidade de forma a que elas sejam suficientemente acuradas e confiáveis para atender aos propósitos de sua criação; o da produção e disseminação desses dados oficiais serem livres de interferências políticas, garantindo-se a objetividade profissional e imparcialidade necessárias.

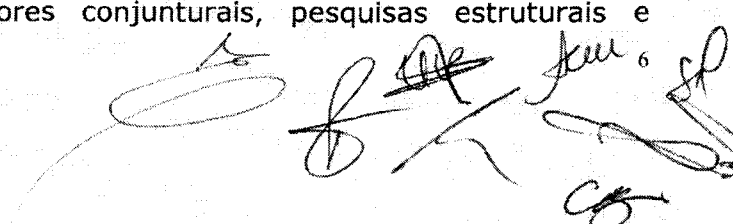
Os ganhos para o Estado brasileiro e para a sua sociedade são evidentes e proporcionam um enquadramento efetivo para a boa governança pública e privada. Na falta dos dados gerados pelo IBGE, os governos e os agentes privados tendem a operar no escuro, sem clareza precisa da realidade, e com consequências nefastas em termos de desperdício de recursos e falhas nas políticas públicas e estratégias empresariais, que podem levar tempo para serem revertidas. Ademais, os processos de compilação e disseminação das informações devem ter bastante transparência e acessibilidade, de sorte que as pessoas sintam confiança no que concerne às evidências empíricas sobre as quais o governo toma suas decisões.

Condições objetivas de autonomia para a implementação de seu plano de trabalho com qualidade e confiabilidade são, por conseguinte, cruciais. E para tanto é de grande importância que, no exercício de sua missão institucional, o IBGE, como instituição oficial de produção de informações estatísticas e geocientíficas, seja reconhecido e fortalecido politicamente, de maneira a garantir sua independente institucionalização, como entidade de Estado e não de Governo.

Dito isso, vale a pena exemplificar, para melhor entendimento, de que forma as pesquisas e os principais trabalhos do instituto impactam na realidade dos brasileiros.

### **1.1.3. A produção do IBGE e seus impactos econômicos e sociais**

Como instituição oficial de produção de informações estatísticas e geocientíficas para a sociedade brasileira, o IBGE realiza, ao longo de um ano, cerca de 225 divulgações de resultados de indicadores conjunturais, pesquisas estruturais e

Handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals, possibly related to the document's production or approval.



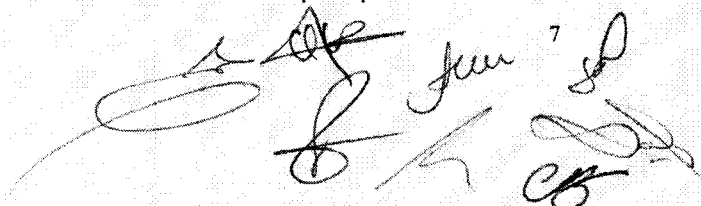
especiais e produtos de geociência. São praticamente dois lançamentos a cada três dias. Todas as informações disponibilizadas são essenciais para orientar políticas públicas e para o exercício da cidadania. É com base nas informações produzidas pelo IBGE que importantes decisões são tomadas pelos agentes públicos e privados, afetando o desempenho das atividades econômicas e de todas as relações contratuais da sociedade, das quais derivam inúmeros impactos sociais.

Destaque-se que, por ser um dos dois únicos institutos do mundo a atuar complementarmente nas áreas estatísticas e de geociências, o IBGE fornece informações geoespaciais que possibilitam evoluir na espacialização, na interpretação de informações e séries estatísticas combinadas com as características geográficas do território brasileiro. Dada a dimensão continental do Brasil e suas imensas diferenças regionais, trata-se de componente fundamental para potencializar a compreensão dos resultados obtidos na produção do Instituto.

O IBGE oferece uma visão global da economia, descrevendo fenômenos essenciais tais como produção, consumo, acumulação e riqueza, por meio da construção do Sistema de Contas Nacionais, que inclui o cálculo do Produto Interno Bruto (PIB) e a Matriz de Insumo-Produto. As decisões macroeconômicas que afetam o cotidiano da vida de toda a população brasileira dependem deste Sistema e das informações sobre o Produto Interno Bruto Trimestral, cuja construção tem por base as informações conjunturais produzidas pelo IBGE. Ressalte-se, também, que todas as análises de conjuntura que acompanham a evolução da economia e, portanto, balizam a gestão da política econômica nacional, dependem crucialmente dessas e de outras estatísticas produzidas pelo IBGE.

Ao disponibilizar informações sobre a estrutura e conjuntura do mercado de trabalho, com dados sobre a condição de atividade e de ocupação, rendimento médio nominal e real, posição na ocupação, posse de carteira de trabalho assinada, entre outros, através da Pesquisa Mensal de Emprego e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, o IBGE fornece aos gestores públicos e privados e aos cidadãos em geral um quadro da realidade social. Trata-se de dados relevantes ainda na instrução de inúmeros processos de dissídio e negociações contratuais trabalhistas.

O acesso a informações sobre estatísticas sociodemográficas, mercado de trabalho, habitação, rendimento e mão de obra, associadas a algumas características demográficas e de educação, bem como o conhecimento da economia informal, ou da estrutura de rendimentos e de despesas das famílias - através de pesquisas como a



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the name 'Juu', and other initials.

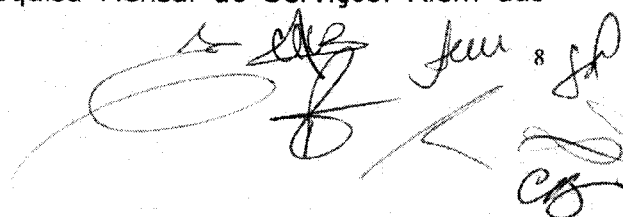
PNAD Anual, a Pesquisa de Orçamentos Familiares - POF e a Pesquisa de Economia Informal Urbana (quinqüenais), ou do Censo Demográfico (decenal) - permite conhecer questões absolutamente necessárias ao dimensionamento das políticas públicas. Assim como também as políticas locais de cada município do Brasil são impactadas pela Contagem da População (que ocorre no meio de cada década, no intervalo entre dois Censos), uma operação censitária necessária para aprimorar as estimativas anuais de população, base para a distribuição do Fundo de Participação dos Municípios - FPM. Além disso, o IBGE, em conformidade com o previsto na Lei nº 7.525/86 e no Decreto nº 93.189/86 é responsável por relatar e atualizar a Relação dos Beneficiários dos *Royalties* do Petróleo (extraído da plataforma continental), compensações financeiras devidas aos entes federativos pelos concessionários exploradores e produtores de petróleo ou gás natural.

Os indicadores que são produzidos sistemática e continuamente por meio do Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor permitem acompanhar o comportamento dos preços dos principais produtos e serviços consumidos pela população. De utilização ampla, vale destacar seu uso na correção dos salários, nas prestações de serviços, na fixação de juros, aluguéis e outros pagamentos contratuais, os quais afetam, inclusive, os valores a pagar em impostos.

O Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, produzido no IBGE, é o índice oficial de inflação do País, referendado pelos organismos internacionais. Trata-se de medida chave no acompanhamento da meta de inflação que orienta a política monetária. Ademais, tais informações permitem o monitoramento do poder de compra dos cidadãos e a atualização da contabilidade de custos das empresas de todos os setores da economia.

Além dos índices de preços ao produtor e ao consumidor, os índices de custos da construção civil fornecem informações sobre os preços de referência para todas as obras realizadas com recursos públicos, sendo utilizados também na fiscalização da aplicação destes recursos.

As decisões dos produtores das relevantes cadeias produtivas industriais acerca da formação de estoques e de formação de preços, bem como a capacidade de negociação entre fornecedores e clientes, são fortemente influenciadas pelo nível da produção industrial fornecido pela Pesquisa Industrial Mensal - Produção Física. O mesmo ocorre com as informações das demais pesquisas econômicas setoriais, dentre outras a Pesquisa Mensal de Comércio e a Pesquisa Mensal de Serviços. Além das

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the name 'Juu', and other initials.

conjunturais, as pesquisas econômicas estruturais, a partir do levantamento amostral em estabelecimentos de cada setor, trazem informações sobre comércio, indústria, construção civil e serviços, servindo como referência para inúmeros estudos de mercado, setoriais e subsetoriais.

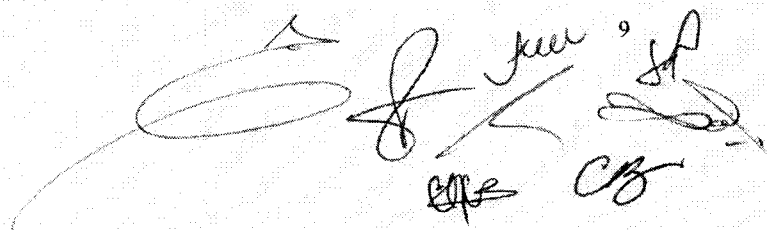
Ao informar sobre a previsão e acompanhamento de safras agrícolas (por meio do Levantamento Sistemático da Produção Agrícola), o IBGE orienta ações relativas à segurança alimentar da população, com impactos sobre as negociações das *commodities* brasileiras nos mercados nacionais e internacionais e, por consequência, sobre o desempenho da balança comercial do país. As estatísticas da agropecuária têm como núcleo o Censo Agropecuário, que investiga, a partir dos estabelecimentos, a organização fundiária (propriedade e utilização das terras), o perfil de ocupação da mão de obra e o nível tecnológico incorporado ao processo produtivo, entre outros temas estruturais de relevância. Para o acompanhamento anual do setor, destacam-se a Pesquisa Agrícola Municipal e a Pesquisa da Pecuária Municipal, entre outras.

Além disso tudo, o IBGE é ainda o responsável pelo sistema geodésico brasileiro, que serve como referência precisa para projetos de engenharia (construção de estradas, pontes, barragens, etc), como também para o mapeamento, geofísica e pesquisas científicas, dentre outros.

O instituto realiza mapeamentos, estudos e pesquisas relativos aos recursos naturais e ao meio ambiente (fauna, flora, relevo, solo, clima, geologia, etc.). Promove também a caracterização e a avaliação das condições ambientais e dos impactos da ação do homem que comprometem a qualidade de vida da população e o equilíbrio ambiental. A partir de análises espaciais, produz as regionalizações do território, com recortes territoriais em diferentes escalas, o que propicia informações geográficas que subsidiam o levantamento e a disseminação de estatísticas e a formulação e monitoramento de políticas públicas.

Os mapeamentos geográfico, topográfico e municipal constroem uma abordagem articulada e homogênea do território nacional, através das cartas topográficas e dos mapas delas derivados (Brasil, regionais, estaduais e municipais). As estruturas territoriais acompanham a evolução da divisão político-administrativa e das divisões regionais e setoriais do território, delimitando e representando áreas legais e bases operacionais para pesquisas.

Todas essas, entre outras sequer citadas, são atividades essenciais desempenhadas pelo Instituto. Na divulgação e disseminação das informações, os

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several distinct signatures, including one that appears to be 'JUN 9' and another that looks like 'CB'.

diferentes formatos (presenciais e virtuais), em permanente atualização, garantem o acesso, inclusive via *WEB*, no Brasil e no exterior, a uma imensa gama de informações que são utilizadas em praticamente todos os estudos e pesquisas empíricas realizadas sobre o Brasil, configurando dessa forma a essencialidade e a indispensabilidade do IBGE para o crescimento e a manutenção da estrutura do Estado Brasileiro.

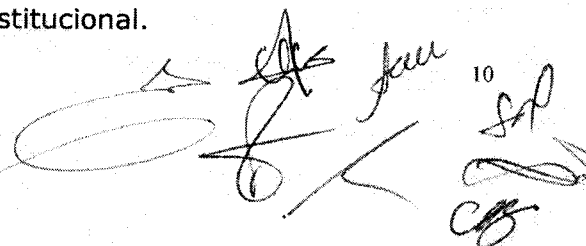
## **1.2. O perfil dos servidores do IBGE**

Na etapa atual da sociedade, na qual o conhecimento e a informação são elementos indispensáveis e essenciais, as pessoas são os principais ativos de uma organização. Somente as pessoas são capazes de criar, inovar, produzir o conhecimento e, no IBGE, órgão produtor de estatísticas oficiais no Brasil, isso fica ainda mais evidente.

Os servidores do IBGE são responsáveis pela concepção e planejamento das pesquisas, pela coleta de dados em campo, seu armazenamento, sua análise e validação, até a disseminação dos resultados finais para os cidadãos. Ou seja, os conhecimentos individuais e coletivos do corpo técnico do IBGE integram e garantem todas as etapas do processo de produção de informações e, por isso, sua formação, qualificação, preparação e permanência são fatores críticos de sucesso na instituição.

Além disso, a pluralidade de informações geradas pelo IBGE exige um quadro técnico especializado, porém multidisciplinar, composto por servidores oriundos de diferentes áreas e dispostos a qualificar-se continuamente. Os servidores públicos do IBGE, em geral, desempenham funções que são típicas e somente encontradas no próprio Instituto, para as quais é necessário um perfil de multi-saberes. Saberes estes muitas vezes só apreendidos no desempenho das próprias atividades laborais – os conhecimentos tácitos.

Por exemplo, ao tratar com informantes, o servidor do IBGE pratica conhecimentos no campo da estatística, da economia, da contabilidade, do georeferenciamento e até de noções jurídicas, além de habilidades interpessoais. Neste sentido, são exigidos conhecimentos de diferentes áreas, e a integração, no cotidiano de trabalho, de técnicos oriundos de diferentes campos, revela-se um fator fundamental para o desenvolvimento da expertise institucional.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the name 'Jau', and other initials.

Dessa forma, os servidores precisam ser qualificados e comprometidos com a missão institucional e com os valores que dão sustentação à filosofia da organização. De acordo com o plano estratégico 2012-2015, foram identificados cinco valores fundamentais que devem nortear os servidores do IBGE no desempenho de suas atividades:

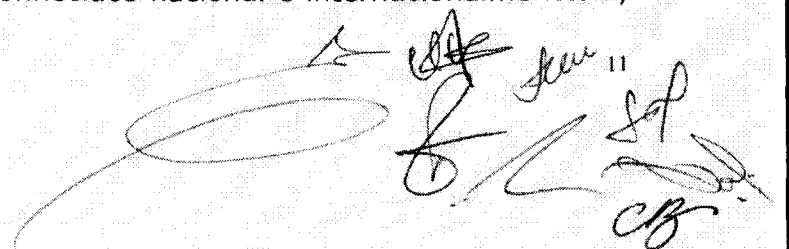
*Ética* – é a dignidade e a consciência dos princípios morais que regem a ação humana na organização, de acordo com os preceitos institucionais e a ética do serviço público. No caso da produção estatística e geocientífica do IBGE, é agir de modo a manter a confiança nas informações oficiais, tomar decisões com independência, de acordo com considerações estritamente profissionais, com princípios científicos e com garantia do sigilo das informações individualizadas que levanta para as suas pesquisas.

*Transparência* – é garantir o acesso à informação, dando publicidade aos dados produzidos pela instituição e às normas científicas adotadas sobre fontes, métodos e procedimentos, obedecendo às regras da confidencialidade dos dados individualizados. É, também, criar espaço de interlocução com usuários na implantação de novos projetos ou revisão dos existentes e noticiar as grandes mudanças projetadas com impacto nas informações oferecidas à sociedade. No âmbito da gestão organizacional, além de fortalecer o processo de comunicação interna, o IBGE deve tornar públicos todos os seus atos de pessoal e de gasto público.

*Responsabilidade* – é ter o dever de prestar informações estatísticas e geocientíficas de qualidade para o governo e a sociedade, assumindo todas as consequências dos seus atos e procedimentos na produção e disseminação de informações. É, também, aprimorar procedimentos de coleta de dados que minimizem a carga dessas atividades sobre os informantes. Significa, ainda, zelar pelo patrimônio e recursos financeiros públicos.

*Imparcialidade* – é honrar o direito de todos (governo e sociedade) à informação pública de qualidade e de utilidade, oferecendo dados e análises independentes e objetivas sobre a situação econômica, demográfica, social, ambiental e geocientífica, com garantia de igualdade de acesso e sem nenhuma interferência no resultado obtido.

*Excelência* – é buscar, sempre, o aprimoramento na produção e divulgação de informações estatísticas e geocientíficas, mantendo rigor metodológico, técnico e operacional, com padrões de qualidade reconhecidos nacional e internacionalmente. É,



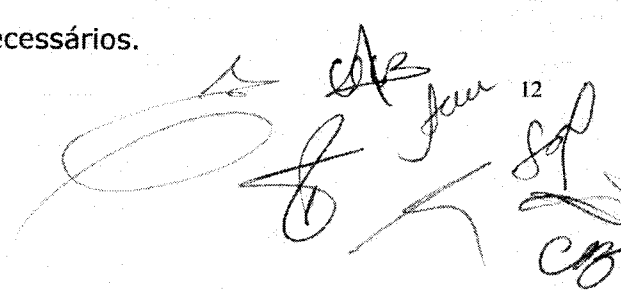
Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the date '11', and initials 'CB'.

também, garantir uma gestão de excelência no que se refere a recursos humanos, materiais e financeiros.

A responsabilidade dos servidores do IBGE, ao tratar de informações sigilosas, é muito expressiva. Todas as informações coletadas pelo IBGE, de pessoas físicas ou jurídicas, devem ser resguardadas e servir apenas para fins estatísticos, sendo vedado o seu uso para quaisquer outras finalidades, como versa o Decreto-Lei nº 5.534, de 14 de Novembro de 1968. No caso da área técnica, isso significa proteger os dados, não comentar sobre eles, não divulgá-los antes ou além da disseminação oficial. Na área de tecnologia de informação, significa construir os sistemas necessários para resguardar o sigilo. Para cumprir tal determinação legal, todos os sistemas de alimentação e gerenciamento das pesquisas são acessados apenas mediante senhas, o que permite assegurar ao informante do IBGE a confidencialidade das informações prestadas. Estes sistemas são a porta de entrada para o banco de dados do IBGE e, portanto, tanto a confidencialidade quanto a confiabilidade das informações estão intimamente relacionadas aos servidores que os projetam e operam.

Assim, é importante chamar a atenção para o fato de que os servidores do IBGE têm acesso a informações de empresas e pessoas que são protegidas por segredo de concorrência e até mesmo por segredo de Justiça. Ao produzir indicadores de preços ou investigar os diferentes segmentos empresariais por meio das pesquisas econômicas estruturais e conjunturais, por exemplo, trabalha-se com dados sigilosos fundamentais para a sobrevivência das empresas na concorrência do mercado. De forma semelhante, a pesquisa sobre separações judiciais e divórcios requer, muitas vezes, que os servidores do IBGE procurem algumas informações em autos de processos da Vara de Família, que correm em segredo de Justiça.

A responsabilidade sobre a qualidade da informação também é muito grande. Em todas as pesquisas os servidores do IBGE lidam com dados que, uma vez sistematizados, compõem os insumos básicos para um diagnóstico o mais próximo possível da realidade nacional. Por isso, a qualidade das informações coletadas e o seu tratamento metodológico rigoroso são condições essenciais para um retrato real do País. É possível imaginar os impactos econômicos, sociais e políticos que haveria se, por exemplo, os dados da pesquisa de emprego, a apuração e o cálculo dos indicadores de inflação, a coleta das informações sobre a atividade econômica e o nível dos salários não fossem realizados com o cuidado e o rigor necessários.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. The signatures are in black ink and appear to be of various individuals. There is a date stamp '12' and some other markings.

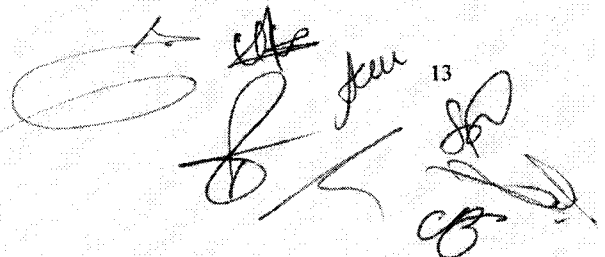
Em consonância com essa responsabilidade, os servidores do IBGE precisam desenvolver seus trabalhos com independência e autonomia. É evidente que a construção de indicadores como o dimensionamento territorial ou demográfico, que influenciam em certa medida a distribuição de recursos públicos, está sujeita a tentativas de pressão por parte de vários agentes públicos e privados. Os servidores, entretanto, rejeitam quaisquer tentativas de interferência em seu trabalho técnico, pois não pode haver influência de qualquer tipo, em qualquer uma das etapas da construção das informações, sob pena de modificar o resultado final e risco de perder o respeito e a credibilidade conquistados historicamente, junto à sociedade brasileira e junto à comunidade científica internacional.

Conhecer a realidade brasileira para, a partir deste conhecimento, buscar impactar positivamente nela, depende da qualidade e da idoneidade das informações coletadas, tratadas e disseminadas diariamente pelos servidores do IBGE. Problemas em qualquer uma das fases das pesquisas não apenas prejudicam a apropriação dos elementos que constituem um painel do que é o Brasil, como atingem negativa e diretamente a formulação de políticas públicas que tenham caráter efetivo na solução dos nossos históricos problemas sociais.

### **1.3. Antecedentes: as principais mudanças na carreira**

Até 1972, os servidores do IBGE estiveram vinculados ao Estatuto do Servidor Público, regido pela Lei nº 1.711, de 1952. Naquele período, a maior parte dos trabalhadores optou pelo Regime de Trabalho Celetista. Neste regime permaneceram até dezembro de 1990 (Lei nº 8.112/90), quando os ativos celetistas e os aposentados advindos da Lei nº 1.711 foram absorvidos pelo Regime Jurídico Único-RJU. Sob a Consolidação das Leis Trabalhistas, o IBGE detinha uma carreira e uma tabela salarial específica. Sob a Lei nº 8.112/90, a carreira do IBGE passou a fazer parte do Plano de Classificação de Cargos – PCC.

Em julho de 1993, os servidores do IBGE foram enquadrados no Plano de Carreiras de Ciência e Tecnologia - C&T, através da Lei nº 8.691, de 1993. Considerava-se, então, que o Instituto pertencia ao grupo que teria como principais



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, one of which is accompanied by the number 13.

objetivos a promoção e a realização da pesquisa e do desenvolvimento científico e tecnológico no país.

Entre 2005 e 2006, ganhou força a ideia de que a configuração da carreira não condizia com a missão institucional do IBGE. Primeiramente, porque não predomina entre as atividades do IBGE o desenvolvimento científico e tecnológico, tal como em outras instituições pertencentes à antiga carreira. Por outro lado, pela natureza das atividades do IBGE, em particular àquelas relativas a operações de coleta e levantamento de dados em campo, o quadro de servidores do instituto é composto predominantemente por pessoal técnico de nível intermediário, ao contrário de outras instituições para as quais havia sido criada a Carreira de C&T.

Em 2006, as discussões da Direção do IBGE junto ao governo federal foram no sentido de buscar a proximidade salarial com as instituições do chamado "ciclo de gestão"<sup>2</sup>, que teria um ciclo operacional e uma dimensão estratégica mais próxima da existente no IBGE. Fruto deste diálogo, naquele ano, construiu-se uma reestruturação na carreira, que na prática não estabeleceu tal aproximação.

Ainda que inicialmente se considerasse a mudança como constitutiva de uma "carreira própria", a legislação que rege o Plano de Carreiras e Cargos do IBGE (Lei nº 11.355, de setembro de 2006) regulamenta diversas carreiras do serviço público federal, a maioria delas oriunda do Plano de Carreiras de Ciência e Tecnologia. Assim, vários aspectos estruturais das carreiras, a composição remuneratória e os patamares salariais se assemelham, entre as diferentes Instituições cujos Planos de Carreiras e Cargos estão previstos nesta Lei<sup>3</sup>. A forma de remuneração é por composição de rubricas, cujos elementos comuns são o vencimento básico, gratificação vinculada à análise de desempenho ou produtivista e gratificações por qualificação ou retribuições de titulação. Os níveis salariais de início e fim de carreira, para cada cargo, são muito parecidos. Ou seja, não se processou uma mudança significativa em relação à situação anterior. Talvez o principal elemento de distinção seja que, ao contrário do IBGE, outras instituições (tais como FIOCRUZ, INMETRO, INPI, IEC e CENP) construíram o cargo isolado de Especialista, com exigência inicial de doutorado, o que talvez fizesse mais sentido naqueles órgãos.

<sup>2</sup> Tal pleito, inclusive, foi objeto de um estudo realizado pela direção do IBGE à época, no qual vinculava a transição da carreira de C&T para a carreira própria como um primeiro passo de um processo de ascensão ao "ciclo de gestão". Este estudo pode ser encontrado no link: <http://1drv.ms/1qA0yrw>.

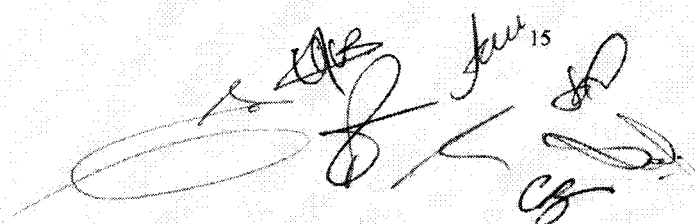
<sup>3</sup> Os artigos 70 a 88 referem-se à carreira do IBGE, que atualmente possui 5 carreiras e 5 cargos. Nos artigos 70 e 71 da lei é definido o plano de cargos e salários do IBGE, bem como os cargos, quanto à sua estrutura e atribuições.

*[Handwritten signatures and initials]*  
14



Passados mais de oito anos da implementação do atual Plano de Carreiras e Cargos do IBGE, é perceptível que não se logrou êxito, pois ainda persiste um distanciamento da carreira em relação às atividades desenvolvidas no Instituto e sua missão institucional. Desta forma, explicitaremos aqui quais as principais medidas, sob o ponto de vista da reformulação da carreira, que acreditamos que poderiam evoluir em um sentido diferente.

Diante da importância estratégica do IBGE frente à sociedade brasileira, é igualmente estratégico e fundamental que sejam providenciadas as condições adequadas de trabalho para a manutenção do grau de excelência conquistado historicamente pelo IBGE através do desempenho de seus servidores.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. The signatures are in black ink and appear to be cursive. One signature is partially obscured by another. There are also some initials and a date '15' visible.

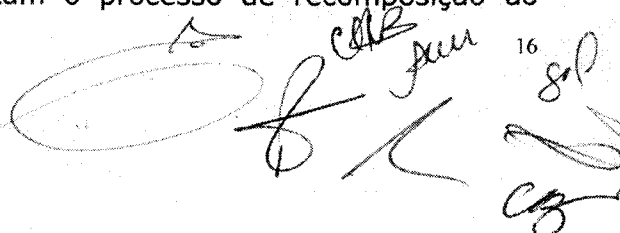
## 2. Problemas enfrentados com a atual carreira do IBGE e propostas apontadas

A partir da introdução que ratifica o papel exercido pelo IBGE junto à sociedade brasileira, o presente estudo pretende expor as problemáticas identificadas no modelo atual de carreira e propor algumas alterações ao mesmo, de modo a corrigir distorções evidenciadas e tornar a carreira mais eficiente e eficaz tanto para a administração quanto para seus servidores.

Ao redesenhar-se uma carreira, com seus respectivos requisitos, atribuições e competências necessárias ao ingresso, ao exercício das atividades e à ascensão funcional, busca-se como pressuposto lógico garantir o melhor desempenho possível das atividades desenvolvidas dentro da Instituição. Tais necessidades devem se coadunar com uma remuneração suficientemente capaz de atrair e reter as aptidões requeridas e imprescindíveis à manutenção e busca da excelência institucional, e, ainda, constituir possíveis vantagens e benefícios, na evolução da carreira, decorrentes dos resultados alcançados pela Instituição através do desempenho de cada servidor em suas atribuições.

O formato do Plano de Carreiras no qual estão inseridos os servidores do IBGE, desde 2006, apresenta problemas que precisam ser enfrentados, dentre os quais é possível destacar: I) o número de carreiras e cargos não reflete a necessidade, a realidade e a prática do trabalho desenvolvido pelo IBGE; II) a atual remuneração, quando comparada a de outros órgãos estratégicos de Estado, não valoriza suficientemente os servidores da instituição, em termos de seu conhecimento, competência e essencialidade, e revela-se problemática para reter os novos servidores que ingressam por concurso público; III) parcela significativa da remuneração encontra-se atrelada a uma importante ferramenta de gestão que é a avaliação de desempenho, tornando-a inoperante por essa razão; IV) há perda remuneratória considerável na aposentadoria relacionada à gratificação de desempenho, o que contraria os preceitos de paridade e integralidade a quem tem estes direitos, resultando em litígios judiciais que somente oneram o Erário; V) há fortes diferenciações salariais entre servidores que desempenham atribuições semelhantes, de acordo com recebimento ou não de gratificações de qualificação ou titulação.

Tendo em vista o momento atual do IBGE, de perspectivas de maior renovação, com o ingresso de novos servidores por meio de concurso público, as limitações relatadas acima constituem fatores que dificultam o processo de recomposição do

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. One signature is circled. There are several other initials and a date '16' written nearby.

quadro. Por esta razão, é preciso reavaliar a carreira e projetar alternativas de transformação que sejam capazes de minimizar os problemas atuais, proporcionando melhores condições de desempenho e gestão institucional.

Na presente proposta, tem-se por objetivo apresentar os problemas enfrentados pelo IBGE relativos ao seu atual Plano de Carreiras e sugerir melhorias que se justificariam em decorrência de um melhor alinhamento à missão da Instituição, visando a manutenção do grau de excelência já alcançado e retenção dos "talentos". Isso significaria não somente a manutenção, mas a alavancagem da qualidade dos produtos ofertados à sociedade brasileira, da gestão e da infra-estrutura como um todo do próprio IBGE.

Desta forma, seguem detalhadas as melhorias requeridas em nosso Plano de Carreiras e os seus impactos qualitativos para a Instituição e, por conseguinte, para a sociedade brasileira:

*[Handwritten signatures and initials]*  
17

## 2.1. Simplificação da carreira e unificação dos cargos

Atualmente, o Plano de Carreiras e Cargos do IBGE (art. 70 e 71 da Lei 11.355/2006) prevê a existência de 5 carreiras e 5 cargos, a saber:

Carreira	Cargo	Descrição
Carreira de Pesquisa em Informações Geográficas e Estatísticas	Pesquisador em Informações Geográficas e Estatísticas	Carreira de Pesquisa em Informações Geográficas e Estatísticas, estruturada nas Classes A, B, C e Especial, composta de cargo de Pesquisador em Informações Geográficas e Estatísticas, de nível superior, com atribuições voltadas às atividades especializadas de ensino e pesquisa científica, tecnológica e metodológica em matéria estatística, geográfica, cartográfica, geodésica e ambiental
Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas	Tecnologista em Informações Geográficas e Estatísticas	Carreira de Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas, estruturada nas Classes A, B, C, D e Especial, composta de cargo de Tecnologista em Informações Geográficas e Estatísticas, de nível superior, com atribuições voltadas às atividades especializadas de produção, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística, geográfica, cartográfica, geodésica e ambiental
Suporte Técnico em Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas	Técnico em Informações Geográficas e Estatísticas	Carreira de Suporte Técnico em Produção e Análise de Informações Geográficas e Estatísticas, estruturada nas Classes A, B e Especial, composta de cargo de Técnico em Informações Geográficas e Estatísticas, de nível intermediário, com atribuições voltadas para o suporte e o apoio técnico especializado às atividades de ensino, pesquisa, produção, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística, geográfica, cartográfica, geodésica e ambiental
Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas	Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas	Carreira de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas, estruturada nas Classes A, B, C, D e Especial, composta de cargo de Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas, de nível superior, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do IBGE
Suporte em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas	Técnico em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas	Carreira de Suporte em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas, estruturada nas Classes A, B e Especial, composta de cargo de Técnico em Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas, de nível intermediário, com atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível intermediário, relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do IBGE

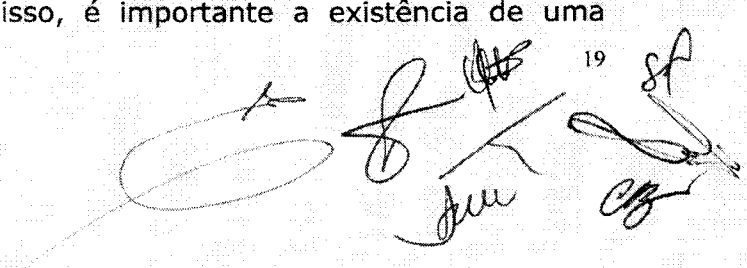
Tal composição da carreira não reflete a realidade do trabalho desenvolvido no IBGE, nem a mobilidade efetiva existente entre as diferentes áreas. Em função da disponibilidade de vagas na época do concurso de referência, muitas vezes se abre a possibilidade de preenchimento sob carreiras/cargos distintos, desenvolvendo a mesma atividade.

Portanto, a realidade fática da instituição que vem se consolidando nos últimos anos afasta-se da realidade normativa, o que ocorre em decorrência da adequação às imperiosas necessidades de trabalho, fator que compromete a eficácia da gestão pública.

A descrição de algumas atividades como de suporte tampouco é cabível para o caso do IBGE, tanto pelo entrelaçamento entre as atribuições, como pelas próprias características institucionais. Trata-se de um órgão no qual todas as atividades (de levantamento e análise estatística e geográfica, administrativa, de processamento, armazenamento, disseminação, etc.) se mostram absolutamente essenciais e interdependentes ao cumprimento da missão institucional. A área administrativa somente desenvolve suas atividades a contento se tiver uma noção exata da complexidade das atividades finalísticas, tornando-as dessa forma viáveis e factíveis. O contrário também é verdadeiro, pois se área finalística não compreende a complexidade e limitações legais que cercam a área administrativa, suas atividades em termos de planejamento ficam inviáveis, pois fogem ao ponto de vista do planejamento, gestão, logística e orçamentário.

O modelo de gestão por processos no IBGE evoca a necessidade de plena interação e capacitação para compreender as ferramentas tanto da área administrativa como da área técnica. A complexidade da missão institucional traz consigo a exigência de transversalidade entre as diferentes atividades. Além disso, tal como mencionado, para alcançar seus objetivos estratégicos, o IBGE possui profissionais com perfis que se adequam a um processo organizacional que supõe múltiplas habilidades e especialidades. Os servidores do IBGE são especialistas em suas áreas de conhecimento; mas, ao conjunto de saberes e valores específicos de sua formação, outros conhecimentos obtidos são acrescidos no convívio com a natureza específica das pesquisas conduzidas pela Instituição.

Os avanços tecnológicos induzem a métodos de produção de informação cada vez mais interativos, permitindo maior mobilidade do servidor no atendimento aos processos estratégicos da Instituição. Por isso, é importante a existência de uma



19

carreira que garanta a flexibilidade da movimentação dos servidores entre as várias áreas da Instituição, visando atender as diversas demandas de trabalho e enriquecendo a ampla gama de informações produzidas pelo IBGE, significando inclusive maior velocidade nas respostas às demandas de uma sociedade cada vez mais exigente por resultados.

A indivisibilidade entre o trabalho administrativo e técnico no IBGE se dá pelos aspectos tecnológicos; pela distribuição geográfica do órgão; pela natureza diferenciada de seu trabalho; e por outros de natureza diversa.

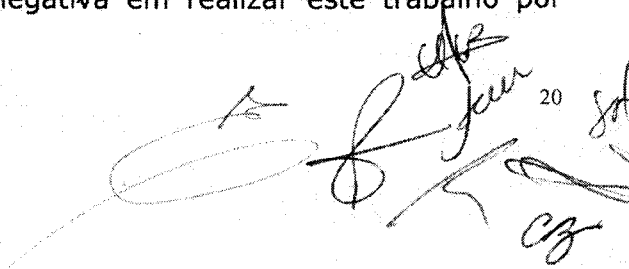
Quanto aos aspectos tecnológicos, um bom exemplo são os chamados "processos automatizados" onde cada servidor, independentemente de sua lotação, realiza procedimentos de natureza administrativa atinentes a toda uma gama de serviços da área de gestão de pessoal e de recursos materiais que antes se davam exclusivamente em áreas específicas.

Certamente há setores que fazem a gestão central destes processos; mas é essencial que conheçam com profundidade o trabalho produzido pelo órgão, quais devem ser as prioridades para as quais as tarefas administrativas devem ser adequadas.

Assim, é preciso considerar que diferentes trabalhos técnicos, que podem sofrer transformações ao longo dos anos, têm diversas fases de execução, e os processos administrativos precisam se coadunar a esta realidade para maior eficiência do órgão, sob pena de, num momento crítico, afastar o servidor daquele trabalho indispensável ao cronograma de pesquisas, para que cumpra um procedimento administrativo que poderia ser operado num momento distinto, sem prejuízo à gestão. Ou então, atrasar determinado trabalho por não ter um recurso disponível, já que a prática do ano anterior já não se aplica ao do atual exercício.

Quanto à distribuição geográfica, é preciso recordar que, das 581 Agências de Coleta, a grande maioria está afastada das sedes de suas Unidades Estaduais e não conta com mais de 2 servidores. Desta forma, todo um trabalho administrativo pertinente à manutenção de uma instalação física, como também gestão de veículos, é realizado concomitantemente ao trabalho finalístico.

Embora o trabalho administrativo seja contínuo e de volume expressivo, não justifica, na maioria destas agências, a manutenção de um agente público dedicado tão somente a sua execução. Por outro lado, a negativa em realizar este trabalho por

A handwritten signature in black ink is located in the bottom right corner of the page. To the right of the signature, the date "20" is written, likely indicating the year 2000. There are also some other faint handwritten marks and initials scattered around the signature.

aquele que detêm um cargo com atribuições distintas inviabilizaria o trabalho destas unidades.

E mesmo nas Unidades Estaduais, com coordenações, gerências ou supervisões de recursos humanos, de recursos materiais, e de tecnologia da informação-TI, tem havido com frequência a permuta entre servidores da área técnica com os da área administrativa, e com grande proveito para a administração, pois o conhecimento das especificidades da área finalística por aquele que exerce o controle de procedimentos administrativos tem gerado eficiência institucional, na medida em que se aperfeiçoa a adequação entre os processos de trabalho.

Ocorre que toda esta dinâmica que poderia ser produtiva à instituição encontra dificuldades diante do atual desenho legal. A insegurança advém não só da perspectiva de questionamentos individuais, mas também de eventuais tutelas coletivas, onde, a plena adequação ao diploma normativo vigente poderia causar uma crise institucional.

Pelo exposto, a proposta de adoção de uma única carreira, com dois cargos de nível superior e um cargo de nível intermediário, se configura como a melhor alternativa, pois espelha as peculiaridades e as especificidades institucionais, visando impedir a perda de sua capacidade de atuação como órgão de âmbito nacional.

Nesta perspectiva de alteração, a carreira única, denominada de Carreira de Especialista do IBGE, seria composta da seguinte forma:

Cargo	Descrição
Pesquisador do IBGE	Cargo de Pesquisador do IBGE, de nível superior, estruturado nas Classes A, B e Especial, pertencente à Carreira de Especialista do IBGE, com atribuições voltadas às atividades especializadas de ensino e pesquisa científica, tecnológica e metodológica em matéria estatística, geográfica, cartográfica, geodésica e ambiental, todas relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do IBGE.
Analista do IBGE	Cargo de Analista do IBGE, de nível superior, estruturado nas Classes A, B, C e Especial, pertencente à Carreira de Especialista do IBGE, com atribuições voltadas às atividades de pesquisa, produção, gestão, administração, logística, infra-estrutura, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística, geográfica, cartográfica, geodésica, ambiental, todas relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do IBGE.
Técnico do IBGE	Cargo de Técnico do IBGE, de nível intermediário, estruturado nas Classes A, B, C e Especial, pertencente à Carreira de Especialista do IBGE, com atribuições voltadas às atividades de apoio técnico especializado e execução em ensino, pesquisa, produção, gestão, administração, logística, infra-estrutura, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística, geográfica, cartográfica, geodésica, ambiental, todas relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do IBGE.

*[Handwritten signatures and initials]*  
21

Destaca-se mais uma vez que as unificações pleiteadas, nos cargos de nível superior (exceto o de pesquisador, que permanece igual) e nos cargos de nível intermediário, visam uma adequação necessária ao bom andamento da gestão do órgão. As especificidades do IBGE, no qual as atribuições encontram um entrelaçamento ímpar, exigem profissionais que possam atuar tanto na área administrativa como na área técnica. É importante que se possa dimensionar a especialidade almejada de acordo com as necessidades do Instituto, nas oportunidades de cada novo concurso, sem os empecilhos hoje encontrados.

## **2.2. Alteração na composição da remuneração**

Atualmente, na composição remuneratória do IBGE, há um grande peso de gratificações no total da remuneração. Tomando como exemplo os servidores de Nível Intermediário que recebem GQIII, o vencimento básico (VB) corresponde, em média, a 47,1% da remuneração total, enquanto a GDIBGE chega a 21,4% e a GQIII a 31,5%. Já para um servidor de Nível Superior com doutorado, o VB corresponde, em média, a 46,7% da remuneração, enquanto a GDIBGE atinge 32,6% e a RT, 20,7%. O elevado peso das gratificações constrói uma situação não desejável de remunerações muito diferenciadas entre os servidores da instituição.

A estrutura remuneratória atual, ao prever retribuições de titulação e gratificações de qualificação, constitui aspectos importantes de estímulo à capacitação permanente dos servidores. Porém, na maior parte das situações, estas não podem ser consideradas imprescindíveis ao trabalho desenvolvido na instituição, nas diferentes áreas. Em muitos casos, acabam gerando uma convivência cotidiana de trabalhadores com funções idênticas e remunerações diferenciadas, além de pressões internas para liberações que, muitas vezes, tornam-se difíceis em um contexto de enxugamento do quadro e necessidade de cada um dos servidores em atividade. É limitada a capacidade da instituição liberar seus servidores para titular-se academicamente; entretanto, este é pressuposto para alcançar um patamar remuneratório melhor. Portanto, trata-se de um direito ao qual as condições de acesso podem ser diferenciadas, até pelas diferentes realidades regionais e de cada uma das áreas.

É importante reforçar que, como instituição que pesquisa uma multiplicidade de temas e que requer atualização permanente de conhecimentos, há no IBGE uma visão

*[Handwritten signatures and initials]*  
22  
SND  
CBZ

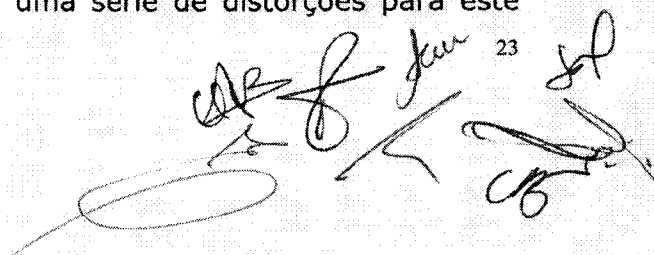


muito positiva em relação à capacitação e estudo permanente de seus servidores. Entretanto, a motivação para isto não deveria ser o aspecto remuneratório. Tal como previstas atualmente, sob a forma de rubricas com um vínculo mais direto à remuneração e sem mecanismos perfeitamente democráticos de acesso, como mencionado, as retribuições de titulação e as gratificações de qualificação instituem certos constrangimentos à organização. Assim, para o caso do IBGE, seria desejável fortalecer tais aspectos como elementos para fins de progressão funcional e promoção na carreira.

Por outro lado, a dependência e vínculo de parcelas da remuneração às avaliações de desempenho individuais configura uma lógica que prejudica estas avaliações como instrumentos de gestão. Eliminar este aspecto de distorção e restringir a gratificação produtivista (GDIBGE) à sua parcela institucional traria mais qualidade, efetividade e funcionalidade às avaliações de desempenho, permitindo de fato o monitoramento sistemático e contínuo da atuação da instituição e de seus trabalhadores. A avaliação institucional, por outro lado, é fundamental para a sociedade, pois revela o comprometimento coletivo no IBGE com as metas, o resultado e a excelência da instituição. Desta forma, compreende-se que a gratificação produtivista vinculada estritamente aos aspectos institucionais deva ser mantida.

A avaliação de desempenho individual, quando utilizada de forma adequada, é uma excelente ferramenta gerencial que possibilita ao avaliador, dentre outras coisas, (I) conhecer a capacidade de cada servidor e alocá-lo de acordo com as suas competências e expectativas de forma que ele possa ser mais produtivo e estar mais satisfeito, (II) distribuir as tarefas entre os membros da equipe de forma mais equitativa, promovendo o merecimento e reconhecimento; (III) identificar pontos de melhoria e corrigir desempenhos indesejáveis; (IV) identificar as necessidades de treinamentos; (V) identificar problemas individuais ou familiares que afetam o desempenho ou de relacionamento entre os membros da equipe; (VI) formar um banco de talentos, reconhecendo e desenvolvendo esses talentos; (VII) identificar potenciais lideranças e talentos na equipe e, conseqüentemente preparar a sucessão técnica e gerencial; (VIII) valorizar o bom desempenho.

Contudo, a avaliação de desempenho individual da forma como é utilizada hoje no IBGE e em diversos órgãos da Administração Pública Federal – para o pagamento da gratificação de desempenho e, em muitos casos, vista como uma parcela da remuneração que não deve ser alterada – trouxe uma série de distorções para este



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the number 23, and other initials.

processo que poderia ser utilizado como uma ferramenta gerencial capaz de trazer benefícios para ao servidor avaliado, à equipe e à Instituição. Vale ressaltar que a principal consequência do uso inadequado da avaliação de desempenho é o descrédito, não só no instrumento, mas na relação com o gestor, com a equipe e com toda a organização.

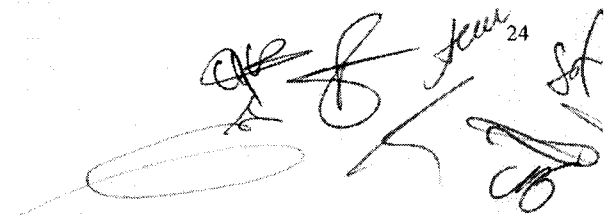
A avaliação de desempenho, para ser eficaz e trazer benefícios para os servidores e a Instituição, deve estar inserida em um processo sistêmico de gestão de pessoas. Este processo deve ser uma atividade meio que propicia a correta alocação das pessoas, a escolha das ações de capacitação adequadas aos servidores e o seu desenvolvimento na carreira, só para citar algumas atividades da gestão de pessoas. Desta forma, ao suprimir a parcela individual da avaliação de desempenho, a Instituição poderá se utilizar desta importante ferramenta.

Assim, se por um lado, suprimir a parcela individual da gratificação de desempenho pode ser benéfico para o IBGE como um todo, manter a parcela institucional como componente da remuneração do servidor é muito relevante, pois demanda que o conjunto dos servidores se comprometa com o trabalho, na execução com qualidade das metas institucionais.

Outro problema enfrentado é a possibilidade de demandas judiciais decorrentes da quebra de paridade remuneratória entre ativos e aposentados, dado que o formato atual da GDIBGE pressupõe incorporar aos proventos, na aposentadoria, 50% do valor máximo atingível em atividade. A exemplo de outros setores do funcionalismo federal que já modificaram legalmente esta questão, a proposta é que, para o caso do IBGE, quando a GDIBGE for percebida por período igual ou superior a 60 (sessenta) meses, se aplique a média dos pontos recebidos nos últimos 60 meses, incorporando-a aos proventos dos aposentados. Neste ponto, é importante destacar que, até 2006, era este o formato adotado para os servidores do IBGE, quando pertenciam à carreira de Ciência e Tecnologia, sob a Lei nº 8.691/1993.

### **2.3. O desenho de um novo patamar remuneratório**

Uma eventual alteração da composição de remuneração por si só, mantidas as significativas assimetrias de remuneração entre a carreira do IBGE e as de outras instituições de caráter estratégico, não enfrenta os problemas de gestão encontrados



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the number 24.

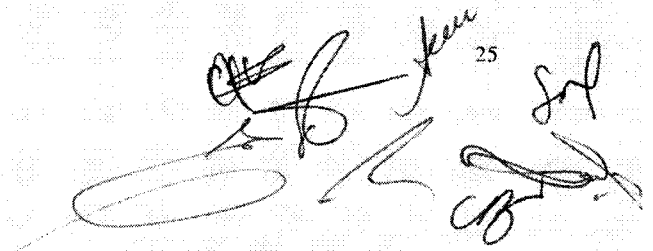
hoje no IBGE. Assim, por consenso no Grupo de Trabalho, consideramos que o patamar remuneratório adequado aos servidores do IBGE deva ser equiparável ao das carreiras que compõem o chamado "Grupo de Gestão" do governo. Há similaridade com as carreiras citadas, seja pela natureza e/ou pela essencialidade do trabalho desenvolvido.

O trabalho do IBGE é reconhecido pela população e pelos organismos internacionais, como a ONU e a OEA. Vinculado ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Instituto faz parte da cadeia de produção das informações fundamentais ao núcleo essencial de gestão e planejamento do Estado. Como mencionado, dados e informações estatísticas, geográficas e cartográficas são recursos sociais e econômicos estratégicos e imprescindíveis para a gestão e o desenvolvimento do Estado e da sociedade.

A reivindicação da remuneração dos servidores do IBGE nestes patamares, portanto, vai ao encontro da importância estratégica do que o IBGE produz para o Brasil: com as estatísticas oficiais e o conhecimento de seu território, o país tem bases seguras para desenvolver políticas públicas e os índices divulgados pelo instituto são fundamentais para que se retrate o panorama econômico e social.

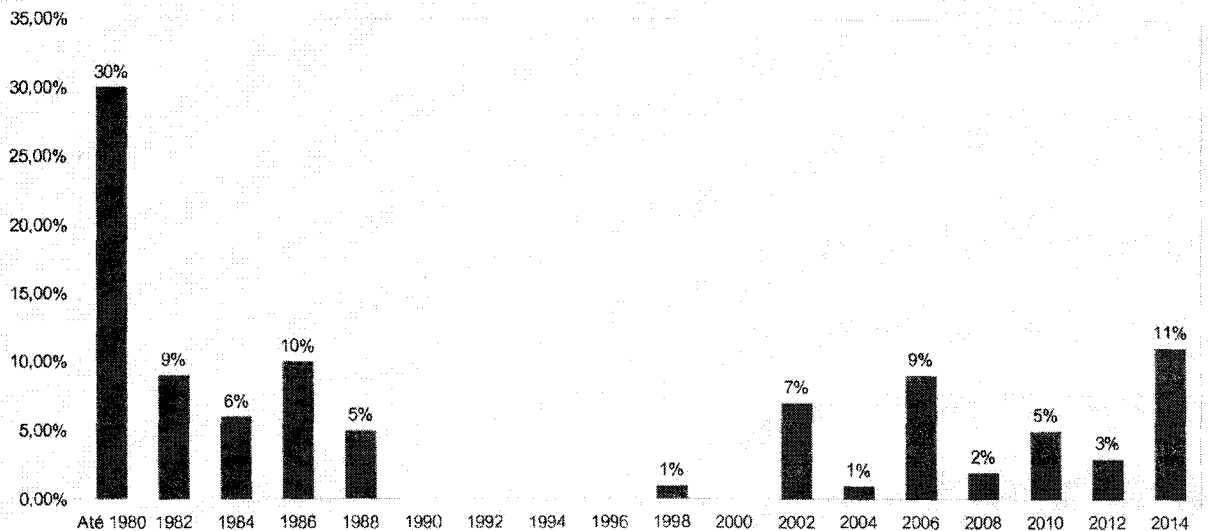
Ademais, a conquista de um patamar remuneratório superior minimizaria uma série de problemas de gestão de pessoal enfrentados no Instituto. O mais óbvio dentre estes é a dificuldade de reter quadros que, treinados e com conhecimento essencial ao cotidiano do órgão, são atraídos por outras instituições com salários ou benefícios superiores aos encontrados no IBGE. A perda de cada profissional traz consigo a necessidade de novos investimentos (em termos de recursos humanos e financeiros) em treinamento e qualificação, o que repercute intensamente sobre a capacidade de absorção e repasse de conhecimento técnico da instituição e gera sobrecargas de trabalho aos demais servidores, criando constrangimentos ao processo produtivo.

O gráfico a seguir evidencia o quadro de ingressos de novos servidores desde os anos 80 no IBGE. Mais de 60% dos servidores do IBGE ingressaram na Instituição até 1990 e quase 40% a partir de 2002. Atualmente, 35,3% dos servidores do IBGE (2.115) já recebem o abono permanência.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, a smaller signature, and the number 25.

### Gráfico – percentual de servidores por ano de entrada no IBGE



Fonte: SIAPE – Setembro/2014

Por outro lado, 11% dos servidores efetivos ingressaram na Instituição em 2014. Ao passo que, de janeiro de 2002 a setembro de 2014, houve 2.953 aposentadorias e 581 exonerações, com um impacto importante sobre as atividades do Instituto, neste mesmo período, ingressaram na Instituição mais de 2.700 novos servidores. Isso demonstra que existe a preocupação com a recomposição do quadro, ainda que o volume de entradas não acompanhe o mesmo ritmo de saídas.

Com base nestas informações, é importante defender um salário com valores mais atrativos para os novos servidores que estão chegando. Esta é condição imprescindível para recompor o quadro de pessoal, pois, apesar da taxa de evasão não ser mais dramática do que a encontrada no serviço público em geral, existe um elevado custo para a instituição com as saídas de novos servidores já treinados e que representam um agregado importante ao conhecimento da instituição. Os dados do acompanhamento dos novos servidores demonstram que uma parcela importante já saiu da Instituição e trocou o IBGE por outros órgãos públicos cujas carreiras eram mais vantajosas. Neste sentido, a busca por um salário inicial mais atraente nos leva a propor também a redução do número de padrões da tabela remuneratória, de 15 para 13 níveis, mantidos os patamares remuneratórios reivindicados.

*[Assinaturas manuscritas]*  
26

Há outros elementos importantes de serem levados em consideração. É sabido que o IBGE convive com um elevado nível de conflitos que têm como origem, muitas vezes, insatisfações com a condição salarial. Trata-se de uma situação que impacta negativa e pesadamente não só o Instituto, mas a sociedade como um todo. Em meio a um conflito grevista, por exemplo, é comum haver atrasos na divulgação de indicadores que prejudicam governo e sociedade em sua capacidade conjuntural de avaliar a realidade. Não há dúvidas de que um tratamento diferenciado à Instituição, reconhecendo a essencialidade de sua produção e alçando seus servidores a um patamar remuneratório mais satisfatório, teria uma força importante para reduzir a intensidade e a recorrência desses conflitos. Portanto, traria maiores facilidades de gestão do trabalho e geraria um ambiente institucional mais eficiente e tranquilo.

### Quadro resumo das proposições de reestruturação da carreira

Problemas	Propostas
I) o número de carreiras e cargos não reflete a necessidade, a realidade e a prática do trabalho desenvolvido pelo IBGE	Simplificação da carreira - Carreira única de Especialista do IBGE, com 3 cargos: 2 de Nível Superior (Pesquisador e Analista) e 1 de Nível Intermediário (Técnico)
II) a atual remuneração, quando comparada a de outros órgãos estratégicos de Estado, não valoriza suficientemente os servidores da instituição, em termos de seu conhecimento, competência e essencialidade, e revela-se problemática para reter os novos servidores que ingressam por concurso público	Mudança do patamar remuneratório, tornando-o igual ao do "Grupo de Gestão"
III) parcela significativa da remuneração encontra-se atrelada a uma importante ferramenta de gestão que é a avaliação de desempenho, tornando-a inoperante por essa razão	Manter a avaliação de desempenho, mas restringir a GDIBGE à parcela institucional
IV) há perda remuneratória considerável na aposentadoria relacionada à gratificação de desempenho, o que contraria os preceitos de paridade e integralidade a quem tem estes direitos, resultando em litígios judiciais que somente oneram o Erário	Quando a GDIBGE for percebida por período igual ou superior a 60 (sessenta) meses, aplicar a média dos pontos recebidos nos últimos 60 meses, incorporando-a aos proventos dos aposentados
V) há fortes diferenciações salariais entre servidores que desempenham atribuições semelhantes, de acordo com recebimento ou não de gratificações de qualificação ou titulação	Eliminar as RTs e GQs como parcelas da remuneração, tornando-as somente pressupostos de progressão funcional e promoção

27

## 2.4. Tabelas salariais

### Carreira de Especialista do IBGE - Nível Superior:

> Pesquisador do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

Classe	Padrão	Vencimento Básico	Gratificação de Desempenho	Remuneração Total	Valor do Ponto
		A	B	C=A+B	
Especial "S"	IV	13.048,57	8.342,53	21.391,10	83,43
	III	12.686,05	8.110,76	20.796,81	81,11
	II	12.461,74	7.967,35	20.429,09	79,67
	I	12.241,39	7.826,47	20.067,86	78,26
B	III	11.770,57	7.525,45	19.296,02	75,25
	II	11.539,78	7.377,89	18.917,67	73,78
	I	11.313,51	7.233,22	18.546,73	72,33
A	III	11.091,67	7.091,40	18.183,07	70,91
	II	10.665,07	6.818,65	17.483,72	68,19
	I	10.455,95	6.684,95	17.140,90	66,85

*Handwritten notes and signatures:*  
 O...  
 para...  
 CAS

**Carreira de Especialista do IBGE - Nível Superior:**

> Analista do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

Classe	Padrão	Vencimento Básico	Gratificação de Desempenho	Remuneração Total	Valor do Ponto
		A	B	C=A+B	
Especial "S"	IV	13.048,57	8.342,53	21.391,10	83,43
	III	12.686,05	8.110,76	20.796,81	81,11
	II	12.461,74	7.967,35	20.429,09	79,67
	I	12.241,39	7.826,47	20.067,86	78,26
C	III	11.770,57	7.525,45	19.296,02	75,25
	II	11.539,78	7.377,89	18.917,67	73,78
	I	11.313,51	7.233,22	18.546,73	72,33
B	III	11.091,67	7.091,40	18.183,07	70,91
	II	10.665,07	6.818,65	17.483,72	68,19
	I	10.455,95	6.684,95	17.140,90	66,85
A	III	10.250,93	6.553,88	16.804,81	65,54
	II	10.049,93	6.425,37	16.475,30	64,25
	I	9.152,26	5.851,44	15.003,70	58,51

*Handwritten signatures and initials:*  
 [Illegible signatures and initials]

**Carreira de Especialista do IBGE - Nível Intermediário:**

> Técnico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

Classe	Padrão	Vencimento Básico	Gratificação de Desempenho	Remuneração Total	Valor do Ponto
		A	B	C=A+B	
Especial "S"	IV	5.966,36	3.814,56	9.780,92	38,15
	III	5.691,91	3.639,09	9.331,00	36,39
	II	5.520,77	3.529,67	9.050,44	35,30
	I	5.354,77	3.423,54	8.778,31	34,24
C	III	5.027,95	3.214,59	8.242,54	32,15
	II	4.876,77	3.117,94	7.994,71	31,18
	I	4.730,14	3.024,18	7.754,32	30,24
B	III	4.307,90	2.754,23	7.062,13	27,54
	II	4.178,37	2.671,42	6.849,79	26,71
	I	4.052,74	2.591,09	6.643,83	25,91
A	III	3.690,96	2.359,80	6.050,76	23,60
	II	3.579,99	2.288,84	5.868,83	22,89
	I	3.472,34	2.220,02	5.692,36	22,20

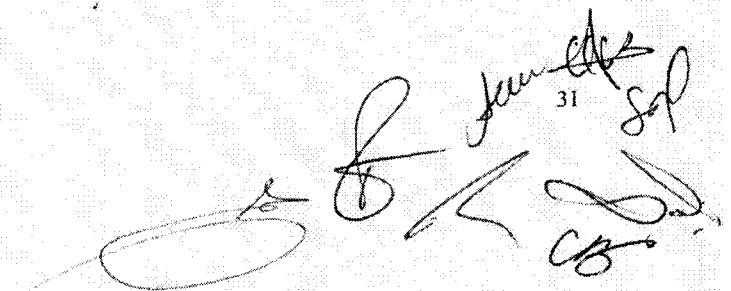
*Handwritten notes and signatures:*  
 [Illegible handwritten text]  
 [Illegible signature]



## 2.5. Repercussão orçamentária

O Grupo de Trabalho desenvolveu este tópico partindo de algumas premissas, a saber:

1. O impacto orçamentário encontrado representa a variação percentual necessária para que o ajuste seja feito de uma só vez.
2. Os valores apresentados referem-se ao exercício de 2015.
3. Para a projeção da folha de pagamento do IBGE em 2015 foi levado em consideração o aumento salarial de 5% já previsto por meio do art. 40 da Lei 12.778 de 28 dezembro 2012.
4. A base de dados utilizada refere-se aos dados de pessoal contidos na fita-espelho do SIAPE.
5. A despesa anual foi obtida por meio da multiplicação da despesa de um mês padrão (descontaminado por eventuais sazonalidades) por 13,3. Tal multiplicação procurou representar os 12 (doze) meses do ano adicionados ao 13º salário e o terço constitucional de férias.
6. Os referidos cálculos não consideram o impacto relacionado à extensão da integralidade da GDIBGE aos aposentados.

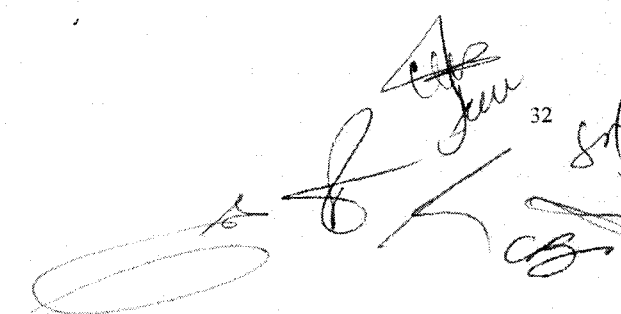


Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, one of which includes the number 31.

### 2.5.1. Metodologia

A partir dos registros armazenados na fita espelho do SIAPE foi obtida uma base de dados completa dos servidores ativos, inativos e pensionistas do IBGE, contendo informações relacionadas à sua situação, classe, padrão, grau de qualificação e suas respectivas rubricas mensais. De modo a se obter uma despesa anual, o somatório das rubricas mensais foi multiplicado por 13,3, referentes aos 12 (doze) meses do ano adicionados ao 13º salário e o terço constitucional de férias. Por fim, o valor total obtido para 2014 foi atualizado para o exercício de 2015, levando em consideração os 5% de aumento salarial já previstos para IBGE de acordo com o art. 40 da Lei 12.778 de 28 dezembro 2012. Dessa forma foi obtido o valor de R\$ 1.576.906.519,02 que se constituiu como base para cálculo do acréscimo percentual.

No que diz respeito à projeção do orçamento previsto para a nova estrutura do Plano de Carreiras e Cargos, foram consideradas as mesmas rubricas contempladas no cálculo da base. As rubricas utilizadas tiveram seus valores alterados em função da nova tabela remuneratória e, após somadas, foram, também, multiplicadas por 13,3 (em função da mesma memória de cálculo utilizada pela Base), chegando-se ao valor total de R\$ 2.310.320.384,86. Esse valor, quando comparado com a base calculada resulta numa variação percentual de 46,5 %.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the number 32, and other initials.

Ofício IBGE/PR nº 475

Rio de Janeiro, em 17 de julho de 2015.

A Sua Excelência o Senhor  
DYOGO HENRIQUE DE OLIVEIRA  
Secretário-Executivo do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP  
Esplanada dos Ministérios – Bloco K 6º andar  
Brasília-DF - CEP: 70040-906

**Assunto: Plano de Carreiras**

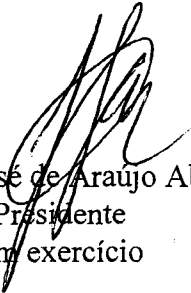
Senhor Secretário-Executivo,

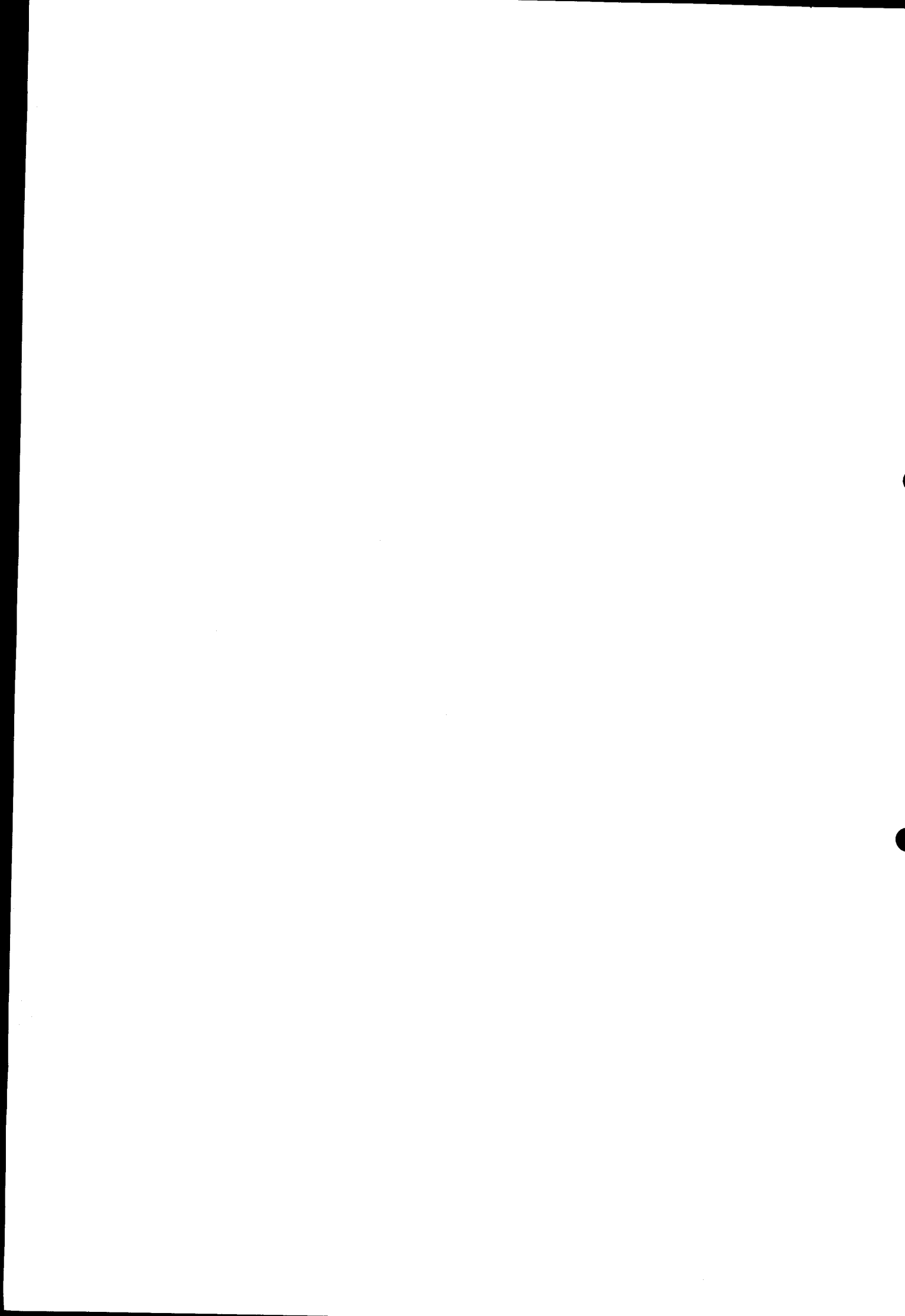
Em aditamento ao Ofício IBGE/PR nº 102, de 17 de março de 2015, encaminho minuta de Projeto de Lei relativa à proposta de reestruturação do Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Conforme mencionado anteriormente, destacam-se entre as razões que justificam a proposta, a oportunidade de valorizar o quadro dos servidores, bem como a possibilidade de posicionar esta Fundação com mais clareza dentro da estrutura do Estado.

Agradecendo antecipadamente a atenção de Vossa Excelência, subscrevo-me.

Respeitosamente,

  
Fernando José de Araújo Abrantes  
Presidente  
Em exercício



**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**Lei nº XX.XXXX, de XX de XXXXXXXXX de XXXX**

Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira e Cargos do IBGE, sobre a remuneração e reajuste do mesmo, revoga os artigos 70 a 88 da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006; e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. Fica reestruturado, a partir de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_, o Plano de Carreira e Cargos da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, composto por cargos de provimento efetivo regidos pela Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 2º. O Plano de Carreira e Cargos de que trata o art. 1º desta Lei é composto por um Plano de Cargos e por uma carreira intitulada Carreira de Especialista do IBGE, sendo esta composta pelos seguintes cargos:

**I - Pesquisador do IBGE**, de nível superior, estruturado nas Classes A, B e Especial, pertencente à Carreira de Especialista do IBGE, com atribuições voltadas às atividades especializadas de ensino e pesquisa científica, tecnológica e metodológica em matéria estatística, geográfica, cartográfica, geodésica e ambiental, todas relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do IBGE;

**II - Analista do IBGE**, de nível superior, estruturado nas Classes A, B, C e Especial, pertencente à Carreira de Especialista do IBGE, com atribuições voltadas às atividades de pesquisa, produção, gestão, administração, logística, infraestrutura, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística, geográfica, cartográfica, geodésica e ambiental, todas relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do IBGE; e

**III - Técnico do IBGE**, de nível intermediário, estruturado nas Classes A, B, C e Especial, pertencente à Carreira de Especialista do IBGE, com atribuições voltadas às atividades de apoio técnico especializado e execução em ensino, pesquisa, produção, gestão, administração, logística, infraestrutura, análise e disseminação de dados e informações de natureza estatística, geográfica, cartográfica, geodésica e ambiental, todas relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do IBGE.

§ 1º As atribuições específicas dos cargos de que trata este artigo serão estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, por proposição do Conselho Diretor do IBGE.

§ 2º Os cargos efetivos da Carreira de que trata este artigo estão estruturados em Classes e padrões, na forma do Anexo I desta Lei.

§ 3º Os ocupantes dos cargos de provimento efetivo do IBGE são responsáveis pela execução das atividades de estatística, geografia e cartografia, em âmbito nacional, decorrentes das competências a que se referem o inciso XV do art. 21 e o inciso XVIII do art. 22 da Constituição Federal.



Art. 3º. É vedada a redistribuição de cargos do Plano de Carreira e Cargos do IBGE para outros órgãos e entidades da administração pública federal, bem como a redistribuição de outros cargos para o Quadro de Pessoal do IBGE.

Art. 4º. O ingresso nos cargos de provimento efetivo de que trata os incisos I a III do caput do art. 2º desta Lei dar-se-á por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, exigindo-se curso de pós-graduação stricto sensu, diploma de nível superior, em nível de graduação, ou certificado de conclusão de ensino médio, ou equivalente, conforme o nível do cargo, respeitada a legislação específica.

§ 1º O concurso público referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de abertura do certame, observada a legislação específica.

§ 2º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, a formação especializada, a experiência profissional e os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 3º O concurso público será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial de cada cargo.

Art. 5º. São pré-requisitos mínimos para ingresso na Classe inicial e promoção às Classes subseqüentes do cargo de provimento efetivo de nível superior referido no inciso I do caput do art. 2º desta Lei, além do diploma de nível superior, em nível de graduação, os seguintes:

I - Classe Especial:

- a) ser detentor de título de Mestre e experiência mínima de 8 (oito) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE; ou
- b) ser detentor do título de Doutor.

II - Classe B:

- a) ser detentor de título de Mestre e experiência mínima de 4 (quatro) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE; ou
- b) ser detentor do título de Doutor.

III - Classe A: ser detentor de título de Mestre ou Doutor.

Art. 6º. São pré-requisitos mínimos para ingresso na Classe inicial e a promoção às Classes subseqüentes do cargo de provimento efetivo de nível superior referido no inciso II do caput do art. 2º desta Lei, além do diploma de nível superior, em nível de graduação, os seguintes:

I - Classe Especial:

- a) possuir experiência mínima de 15 (quinze) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE; ou
- b) possuir pós-graduação lato sensu e experiência mínima de 13 (treze) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE; ou
- c) ser detentor de título de Mestre e experiência mínima de 11 (onze) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE; ou
- d) ser detentor de título de Doutor.





II - Classe C:

- a) possuir experiência mínima de 10 (dez) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE; ou
- b) possuir pós-graduação lato sensu e experiência mínima de 8 (oito) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE; ou
- c) ser detentor de título de Mestre e experiência mínima de 7 (sete) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE; ou
- d) ser detentor de título de Doutor.

III - Classe B:

- a) possuir experiência mínima de 5 (cinco) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE; ou
- b) possuir pós-graduação lato sensu e experiência mínima de 4 (quatro) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE; ou
- c) ser detentor de título de Mestre ou Doutor.

IV - Classe A: ter qualificação específica para a Classe definida em Edital de Concurso Público.

Art. 7º. São pré-requisitos mínimos para ingresso na Classe inicial e promoção às Classes subsequentes do cargo de provimento efetivo de nível intermediário referido no inciso III do caput do art. 2º desta Lei, além do certificado de conclusão de ensino médio, os seguintes:

I - Classe Especial: experiência mínima de 9 (nove) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE.

II - Classe C: experiência mínima de 6 (seis) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE.

III - Classe B: experiência mínima de 3 (três) anos, todos no campo específico de atuação do cargo no IBGE.

IV - Classe A: ter qualificação específica para a Classe definida em Edital de Concurso Público.

Art. 8º. Os servidores ocupantes dos cargos previstos nos incisos I, II e III do artigo 2º desta Lei, terão a possibilidade de progredir 1(um) padrão, a cada interstício de 12 (doze) meses ininterruptos de efetivo exercício, se atendidos os requisitos legais estabelecidos pelos artigos 5º, 6º e 7º, todos desta Lei.

Art 9º. O desenvolvimento do servidor nos cargos de provimento efetivo do Plano de Carreira e Cargos estruturado por esta Lei ocorrerá mediante progressão funcional e promoção, obedecendo à data base para este fim, a qual é estabelecida como sendo o mês subsequente ao que se completa 12 meses a contar da data de ingresso no IBGE.

§ 1º. Para fins desta Lei, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma Classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma Classe para o padrão inicial da Classe imediatamente superior.

§ 2º. A progressão funcional e a promoção, observados os pré-requisitos de cada cargo e Classe estabelecidos por esta Lei, obedecerão à sistemática da avaliação de desempenho, da titulação/formação/qualificação e experiência profissional, conforme disposto nos artigos 5º, 6º e 7º.

§ 3º. Na contagem do interstício necessário à progressão funcional e à promoção, será aproveitado o tempo computado até a data em que tiver sido feito o enquadramento decorrente da aplicação do disposto nesta Lei.



§ 4º. Para fins do disposto no § 3º deste artigo, não será considerado como progressão funcional ou promoção o enquadramento decorrente da aplicação desta Lei.

Art. 10. Os padrões de vencimento básico do Plano de Carreira e Cargos da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE passam a ser os constantes do Anexo II desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas.

Art. 11. A estrutura remuneratória dos servidores integrantes do Plano de Carreira e Cargos do IBGE será composta das seguintes parcelas:

a) Vencimento Básico; e

b) Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção e Análise, Gestão e Infraestrutura de Informações Geográficas e Estatísticas - GDIBGE.

Art. 12. Os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Carreira e Cargos da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE em exercício de atividades inerentes aos respectivos cargos ou funções nas unidades do IBGE fazem jus a uma Gratificação de Desempenho de Atividade em Pesquisa, Produção e Análise, Gestão e Infraestrutura de Informações Geográficas e Estatísticas - GDIBGE, na composição de até 100 (cem) pontos, os quais serão atribuídos em função dos resultados obtidos, exclusivamente, na avaliação de desempenho institucional.

§ 1º. A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 2º. Regulamento disporá sobre os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional para fins de concessão da GDIBGE.

§ 3º. Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho institucional e de atribuição da GDIBGE serão estabelecidos em ato do Conselho Diretor do IBGE, observada a legislação vigente.

§ 4º. A GDIBGE será atribuída em função do alcance das metas de desempenho institucional fixadas anualmente em ato do Conselho Diretor do IBGE.

§ 5º. As metas de desempenho institucional poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução.

§ 6º. Os critérios e procedimentos aplicados à apuração e pagamento da gratificação GDIBGE serão os mesmos a serem adotados para a apuração e pagamento da gratificação GDM-IBGE, específica para aqueles servidores ocupantes do cargo de Médico e Médico do Trabalho, cargos esses previstos no Plano de Cargos, conforme estabelecido no artigo 20.

Art. 13. Até que seja publicado o ato a que se refere o § 2º do artigo 12 desta Lei e processados os resultados da próxima avaliação institucional, conforme disposto nesta Lei, todos os servidores que fizerem jus à GDIBGE deverão percebê-la em valor correspondente à avaliação de desempenho institucional ocorrida em data imediatamente anterior à publicação desta lei, convertido em pontos que serão multiplicados pelo valor constante do Anexo III desta Lei.

§ 1º. O disposto no caput deste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDIBGE.



§ 2º. Os titulares dos cargos de provimento efetivo de que trata o artigo 2º desta Lei quando não se encontrarem em exercício no IBGE somente farão jus à GDIBGE quando:

I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a GDIBGE com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no seu órgão de lotação;

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I deste parágrafo e investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, e perceberão a GDIBGE calculada com base no resultado da avaliação institucional do IBGE no período. Já para aqueles servidores cedidos investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2 e 1 ou equivalentes, não farão jus à GDIBGE.

Art. 14. A GDIBGE será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo III desta Lei.

Art. 15. Os valores a serem pagos a título de GDIBGE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III desta Lei, observados o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 16. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDIBGE em valor correspondente ao da última pontuação obtida, pela Instituição, quando em efetivo desempenho, até que o mesmo retorne à atividade e com isso lhe seja aplicada a pontuação obtida no período avaliativo por ocasião de seu retorno.

§ 1º. O disposto no caput deste artigo não se aplica aos casos de cessão.

§ 2º. O servidor recém nomeado para cargo efetivo ou reconduzido por motivo de vacância por posse em outro cargo inacumulável ou aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDIBGE no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a da pontuação obtida, pela Instituição, no período avaliativo imediatamente anterior à data de seu ingresso ou reingresso, conforme o caso.

Art. 17. A GDIBGE não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 18. A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no IBGE, no exercício das atribuições do cargo ou função, com vistas ao alcance das metas de desempenho Institucional.

§ 1º. A avaliação de desempenho individual será utilizada para fins de desenvolvimento na carreira, tanto para a progressão e promoção funcional quanto para a identificação da necessidade de capacitação dos servidores do IBGE. Os resultados da avaliação de desempenho individual não terão efeitos financeiros sobre a gratificação de desempenho. O servidor somente será avaliado se tiver permanecido em efetivo exercício por todo o período avaliativo e por, no mínimo, 2/3 (dois terços) do mesmo período em efetivo desempenho.

§ 2º. O servidor ativo que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para essa finalidade será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade do IBGE.

§ 3º. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e a servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.



Art. 19. Ato do Conselho Diretor do IBGE definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em cursos, estágios, seminários, conferências, congressos, eventos de curta duração ou para realização de cursos e programas de pós-graduação no País ou no exterior, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim.

§ 1º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado com ônus para o IBGE somente serão concedidos aos servidores pertencentes ao seu quadro permanente há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares e não tenham sido cedidos a outros órgãos, nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de pós-doutorado com ônus para o IBGE somente serão concedidos aos servidores pertencentes ao seu quadro permanente há pelo menos 4 (quatro) anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares e não tenham sido cedidos a outros órgãos, nos 4 (quatro) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 3º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 1º e 2º deste artigo terão que permanecer no IBGE, no exercício de suas funções, após o seu retorno, por um período igual ao do afastamento concedido.

§ 4º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência no IBGE, previsto no § 3º deste artigo, deverá ressarcir o Instituto, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

§ 5º Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no § 4º deste artigo, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do Conselho Diretor do IBGE.

#### Disposições gerais e transitórias

Art. 20. Os atuais servidores ocupantes de cargos das Carreiras do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE, de que trata a Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, do Quadro de Pessoal do IBGE serão enquadrados nos cargos constantes do art. 2º desta Lei, de acordo com as Tabelas de Correlação constantes no Anexo IV desta Lei.

Art. 21. Os titulares dos cargos de nível superior e intermediário, integrantes do Plano de Cargos regido pelo artigo 84 da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, pertencentes ao Quadro de Pessoal do IBGE na data de publicação desta lei, serão enquadrados no Plano de Carreira e Cargos do IBGE, mantidas as denominações e atribuições do cargo, bem como os requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela, conforme Tabela de Correlação constante no Anexo IV.

Art. 22. A partir da data de publicação desta lei, os concursos públicos válidos ou em andamento, na data de publicação desta lei, para os cargos do Plano de Carreiras e Cargos regidos pela Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, do Quadro de Pessoal do IBGE são válidos para o ingresso nos cargos previstos pelo artigo 2º desta lei, observada a correlação constante no Anexo IV.

Art. 23. Os cargos vagos do Quadro de Pessoal do IBGE relativos ao artigo 84 da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, existentes na data de vigência desta lei, serão transformados nos cargos equivalentes a que se referem os incisos I a III do caput do artigo 2º desta Lei, mantendo-se os correspondentes níveis e estabelecendo-se as equivalentes classes e padrões, observada a correlação constante no Anexo IV.

Art. 24. Os cargos mencionados no artigo 21 desta lei que vierem a vagar, serão transformados nos cargos a que se referem os incisos I a III do caput do art. 2º desta Lei, respectivamente, sem mudança de nível.





Art. 25. A transposição para os cargos previstos do Plano de Carreira e Cargos reestruturado por esta Lei não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação às carreiras, aos cargos e às atribuições atuais desenvolvidas pelos servidores ocupantes de cargos efetivos objeto de transposição ou enquadramento.

Art. 26. Os cargos vagos do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE existentes na data de publicação desta lei serão transpostos da seguinte forma:

I- os cargos de nível superior serão transformados nos cargos equivalentes a que se referem os incisos I e II do caput do Art. 2º desta Lei, mantidos os respectivos níveis;

II – XXX% dos cargos de nível intermediário serão transformados no cargo de nível superior a que se refere o inciso II do caput do Art. 2º desta Lei na proporção de dois para um. Cada dois cargos vagos de nível intermediário serão transformados em um cargo vago de nível superior.

III- XXX% dos cargos de nível intermediário serão transformados no cargo equivalente a que se refere o inciso III do caput do Art. 2º desta Lei, mantidos os respectivos níveis.

Art. 27. É vedada a mudança do nível do cargo ocupado pelo servidor em decorrência do disposto nesta Lei.

Art. 28. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos integrantes do Plano de Carreira e Cargos a que se refere esta Lei, ressalvados os casos amparados por legislação específica.

Art. 29. É vedada a acumulação das vantagens pecuniárias devidas aos ocupantes dos cargos do Plano de Carreira e Cargos de que trata esta Lei com outras vantagens de qualquer natureza a que o servidor faça jus em virtude de outros Planos de Carreiras, de Classificação de Cargos ou de norma de legislação específica.

Art. 30. Aplica-se o disposto nesta Lei aos aposentados e pensionistas, mantida a respectiva situação na tabela remuneratória no momento da aposentadoria ou da instituição da pensão, observado o disposto no art. 31 desta Lei.

Art. 31. A aplicação do disposto nesta Lei aos servidores ativos, aos inativos e aos pensionistas, que gozam de paridade, não poderá implicar redução de remuneração, proventos e pensões.

§ 1º. Na hipótese de redução de remuneração, provento ou pensão decorrente da aplicação desta Lei, a diferença será paga a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, a ser absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo, da reorganização ou reestruturação das Carreiras, da reestruturação de tabela remuneratória, concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza, conforme o caso.

§ 2º. A VPNI estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 32. Para fins de incorporação da gratificação de desempenho GDIBGE, a que se refere o artigo 12 desta Lei, aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões que possuem paridade com os servidores em atividade, será considerada a nota de avaliação institucional do IBGE no momento em que se der a aposentadoria ou for instituída a pensão;

Parágrafo único. Para as aposentadorias e pensões já concedidas em data anterior à publicação desta lei, aplicar-se-á a nota de avaliação institucional do IBGE no momento da publicação da mesma.

II – para as aposentadorias e pensões que não se enquadrem no inciso I do caput, aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

Art. 33. Os servidores integrantes do Plano de Carreira e Cargos de que trata esta Lei não fazem jus à percepção das seguintes gratificações e adicional:

I - Gratificação de Atividade - GAE de que trata a Lei Delegada nº 13, de 27 de agosto de 1992;



II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, instituída pelo art. 19 da Medida Provisória no 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

IV - Adicional de Titulação instituído pelo art. 21 da Lei no 8.691, de 28 de julho de 1993; (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

V - Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST, de que trata a Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008; e (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

VI - Gratificação Temporária de Nível Superior da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GTNSPST, de que trata a Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

VII – Retribuição por Titulação de Nível Superior do Plano de Carreiras e Cargos, de que trata o artigo 82 da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006.

VIII – Gratificação de Qualificação de Nível Intermediário do Plano de Carreiras e Cargos, de que trata o artigo 82-A da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006.

Art. 34. Sobre os valores de vencimento básico estabelecidos no Anexo II e os valores de ponto estabelecidos no Anexo III, ambos de que trata esta Lei, incidirá o índice que vier a ser concedido a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 35. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 36. Revogam-se os artigos 70 a 88 da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, assim como os artigos das Disposições Gerais e Transitórias da mencionada lei que se aplicam ao IBGE.

Congresso Nacional, em 02 de janeiro de 2016; 195º da Independência e 128º da República.

Senador XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Presidente da Mesa do Congresso Nacional



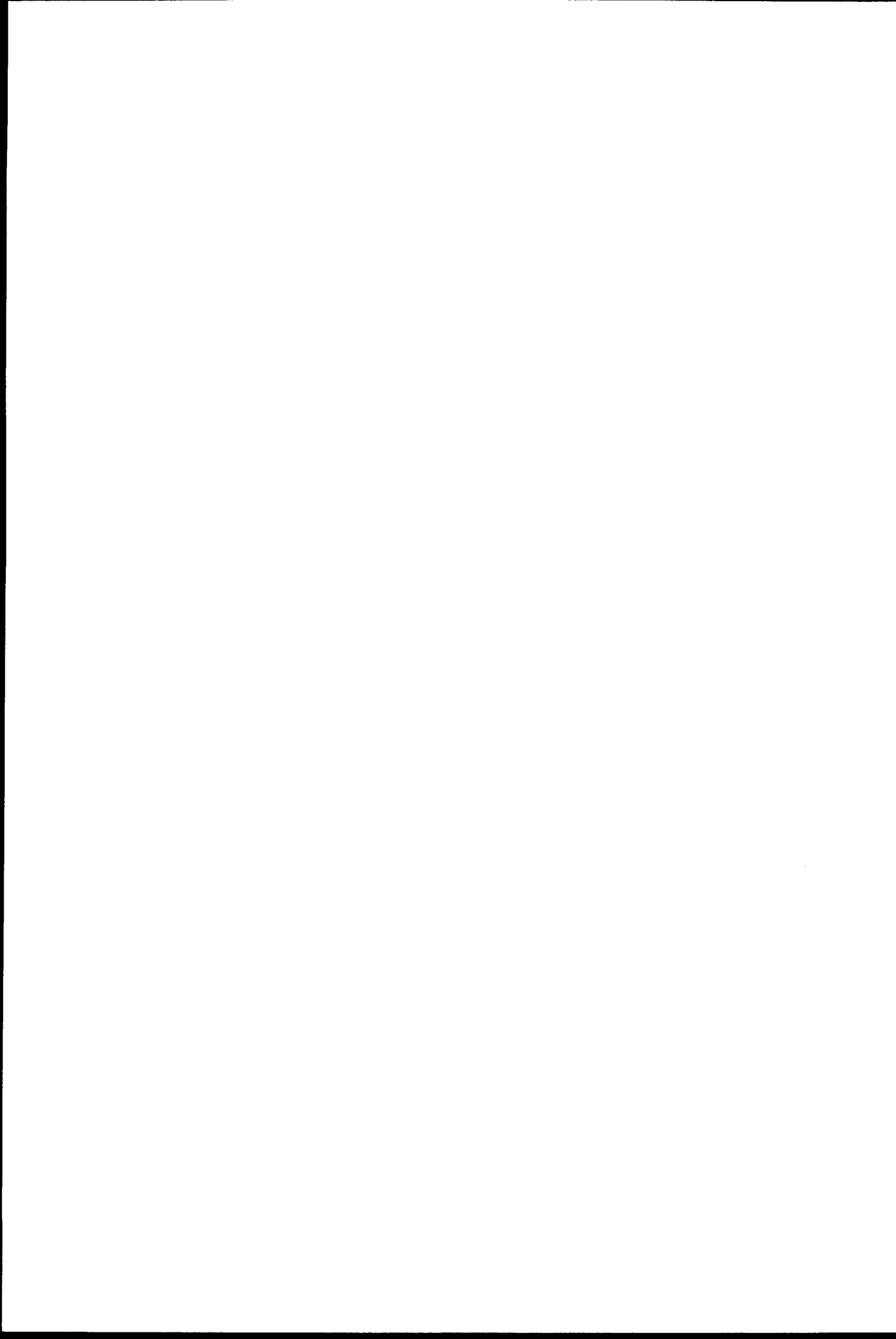
## ANEXOS DO PLANO DE CARREIRA E CARGOS DO IBGE

Anexo I  
(Estrutura: Carreira, Cargos, Classes e Padrões)

### Carreira de Especialista do IBGE

a) Cargo de Pesquisador do IBGE:

Classe	Padrão
Especial "S"	IV
	III
	II
	I
B	III
	II
	I
A	III
	II
	I



Anexo I  
(Estrutura: Carreira, Cargos, Classes e Padrões)

Carreira de Especialista do IBGE

b) Cargo de Analista do IBGE:

Classe	Padrão
Especial "S"	IV
	III
	II
	I
C	III
	II
	I
B	III
	II
	I
A	III
	II
	I





Anexo I  
(Estrutura: Carreira, Cargos, Classes e Padrões)

Carreira de Especialista do IBGE

c) Cargo de Técnico do IBGE:

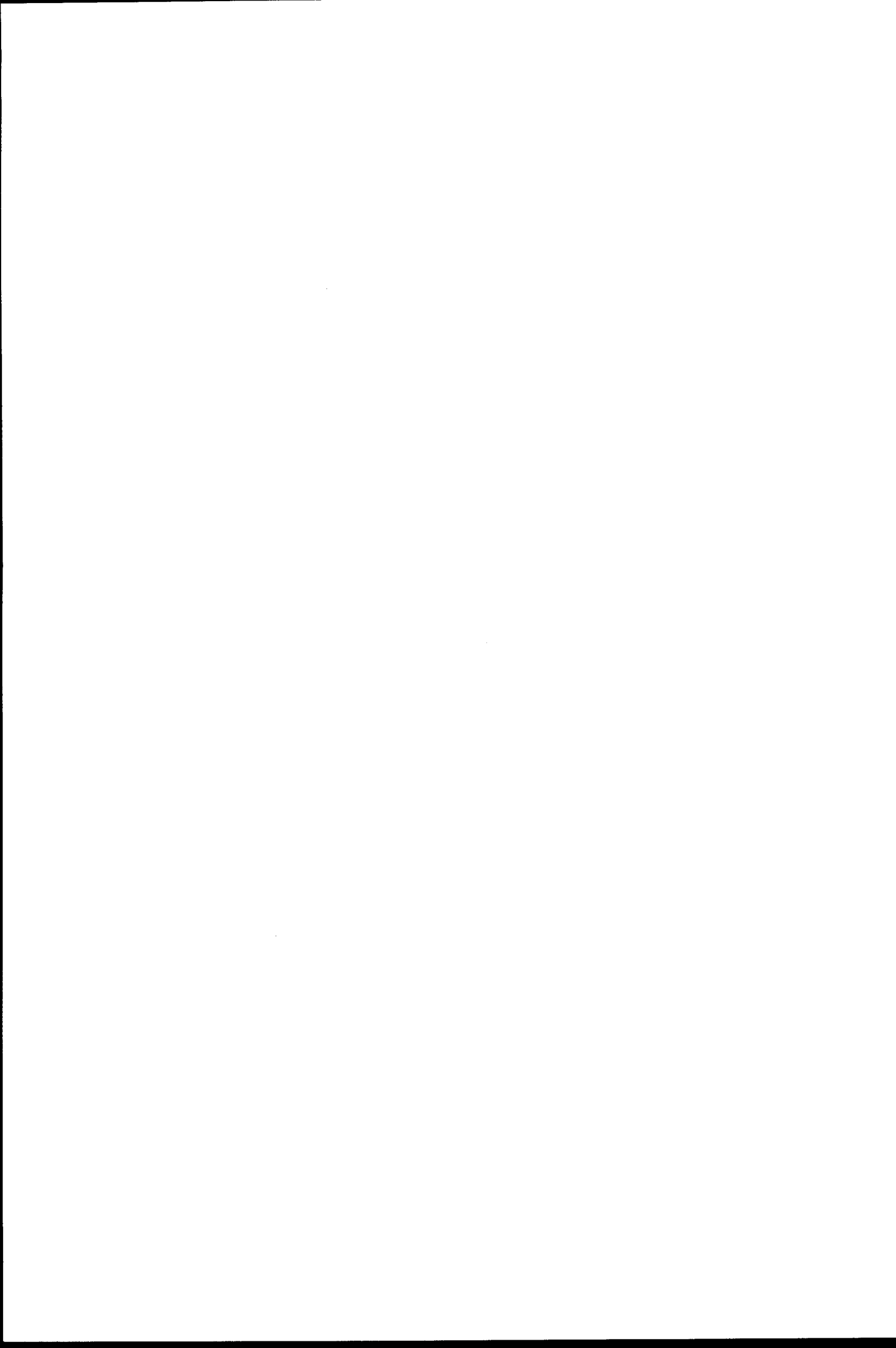
Classe	Padrão
Especial "S"	IV
	III
	II
	I
C	III
	II
	I
B	III
	II
	I
A	III
	II
	I



Anexo I  
(Estrutura: Carreira, Cargos, Classes e Padrões)

d) Plano de Cargos do IBGE de Nível Superior (artigo 20 desta Lei):

Classe	Padrão
Especial "S"	IV
	III
	II
	I
C	III
	II
	I
B	III
	II
	I
A	III
	II
	I
R	VII
	VI
	V
	IV
	III
	II
	I



Anexo I  
(Estrutura: Carreira, Cargos, Classes e Padrões)

e) Plano de Cargos do IBGE de Nível Intermediário (artigo 20 desta Lei):

Classe	Padrão
Especial "S"	IV
	III
	II
	I
C	III
	II
	I
B	III
	II
	I
A	III
	II
	I
R	VII
	VI
	V
	IV
	III
	II
	I



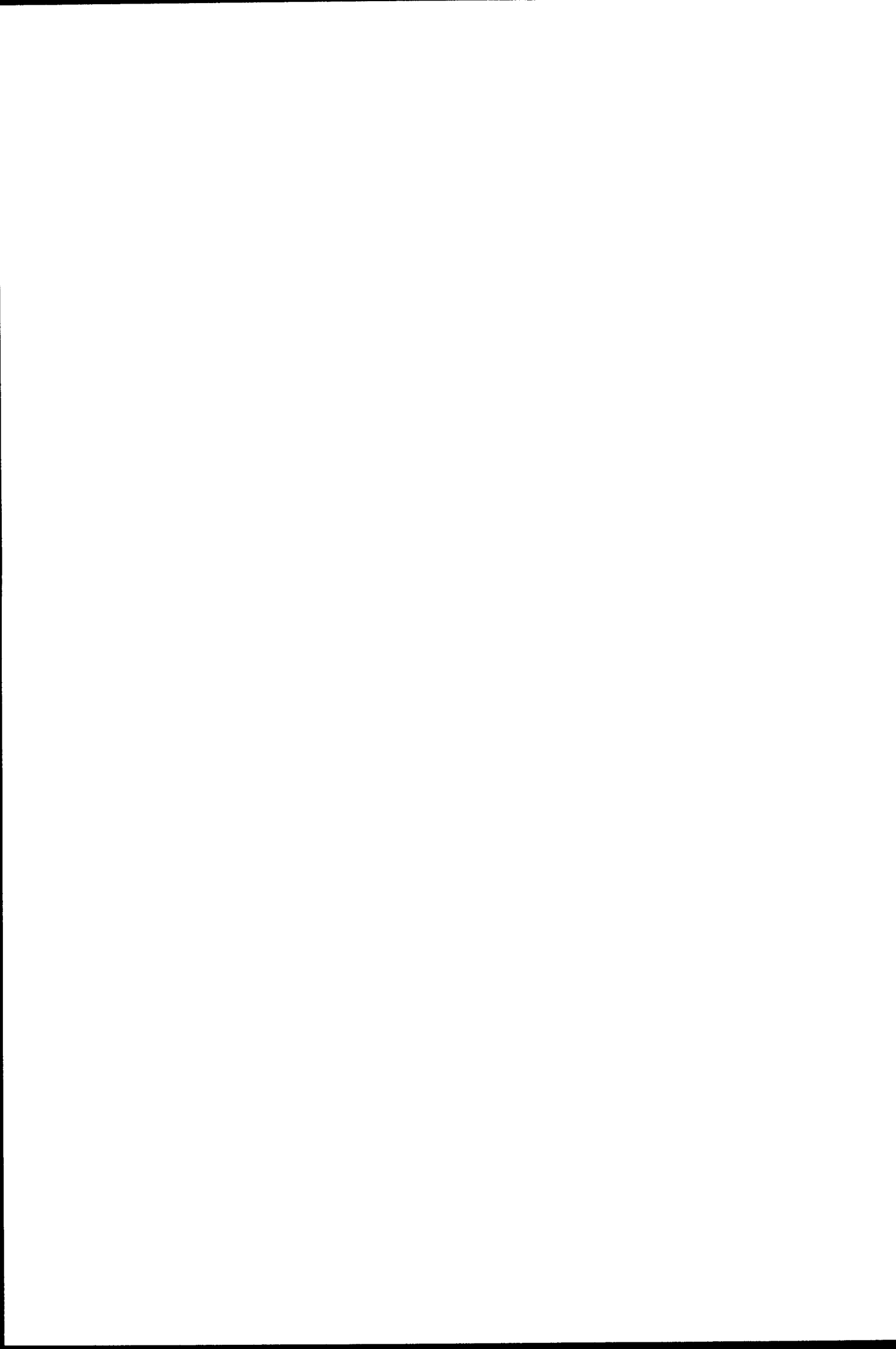
Anexo II  
(Vencimento Básico)

Vigência a partir de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_

Carreira de Especialista do IBGE

a) Cargo de Pesquisador do IBGE:

Classe	Padrão	Vencimento Básico
Especial "S"	IV	13.048,57
	III	12.686,05
	II	12.461,74
	I	12.241,39
B	III	11.770,57
	II	11.539,78
	I	11.313,51
A	III	11.091,67
	II	10.665,07
	I	10.455,95





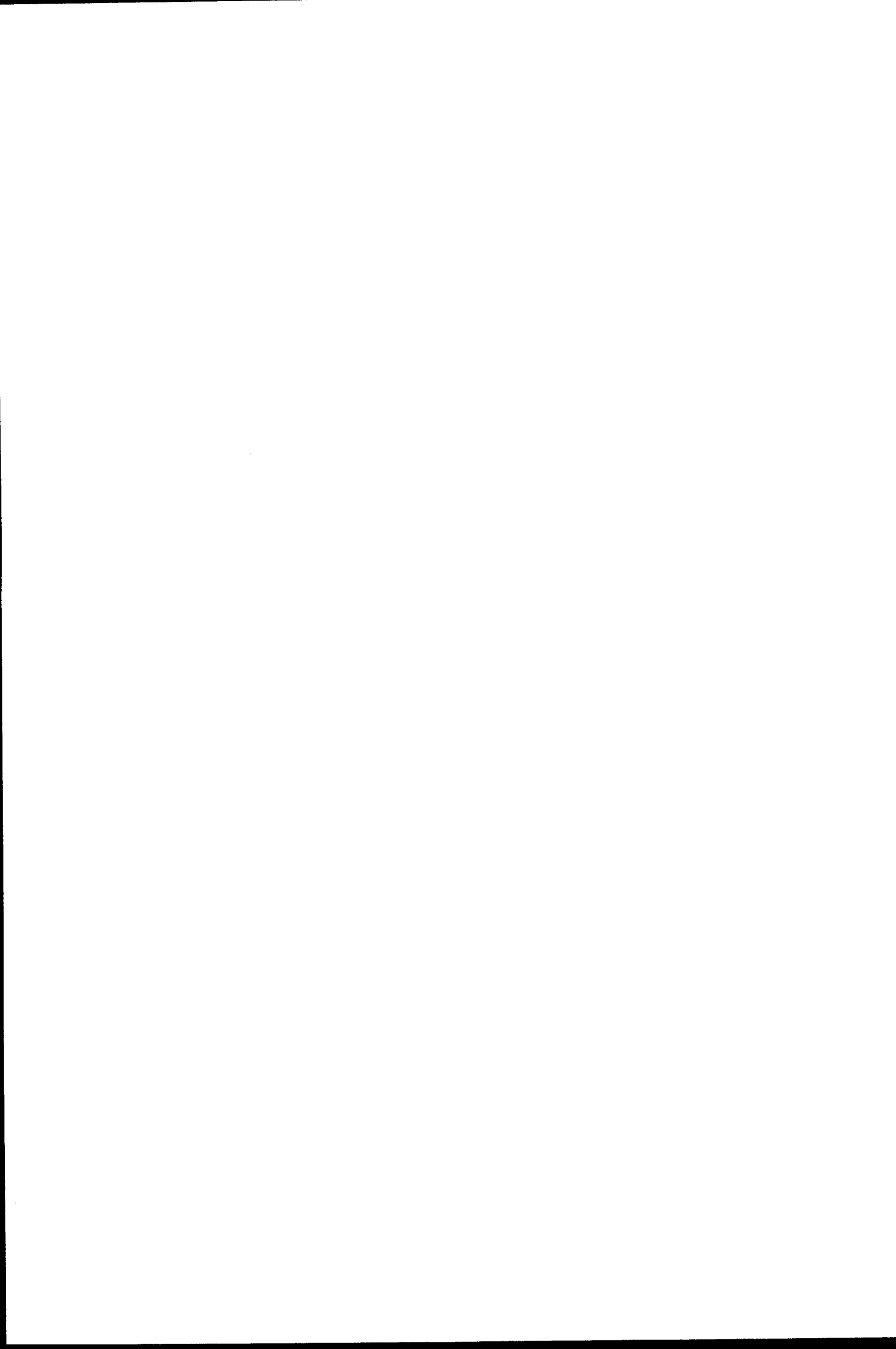
Anexo II  
(Vencimento Básico)

Vigência a partir de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Carreira de Especialista do IBGE

b) Cargo de Analista do IBGE:

Classe	Padrão	Vencimento Básico
Especial "S"	IV	13.048,57
	III	12.686,05
	II	12.461,74
	I	12.241,39
C	III	11.770,57
	II	11.539,78
	I	11.313,51
B	III	11.091,67
	II	10.665,07
	I	10.455,95
A	III	10.250,93
	II	10.049,93
	I	9.152,26



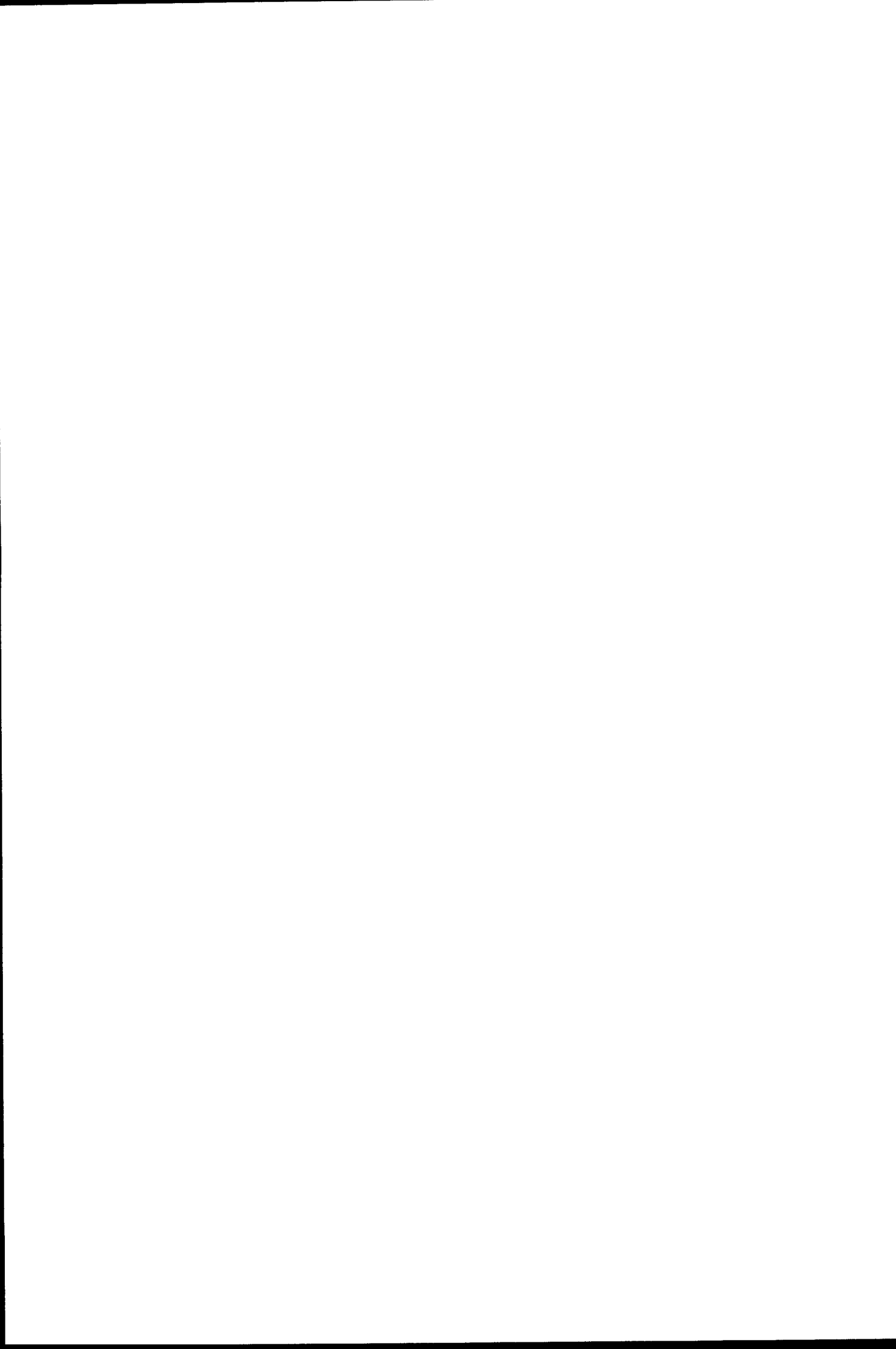
Anexo II  
(Vencimento Básico)

Vigência a partir de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Carreira de Especialista do IBGE

c) Cargo de Técnico do IBGE:

Classe	Padrão	Vencimento Básico
Especial "S"	IV	5.966,36
	III	5.691,91
	II	5.520,77
	I	5.354,77
C	III	5.027,95
	II	4.876,77
	I	4.730,14
B	III	4.307,90
	II	4.178,37
	I	4.052,74
A	III	3.690,96
	II	3.579,99
	I	3.472,34



Anexo II  
(Vencimento Básico)

Vigência a partir de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

d) Plano de Cargos do IBGE de Nível Superior (artigo 20 desta Lei):

Classe	Padrão	Vencimento Básico
Especial "S"	IV	13.048,57
	III	12.686,05
	II	12.461,74
	I	12.241,39
C	III	11.770,57
	II	11.539,78
	I	11.313,51
B	III	11.091,67
	II	10.665,07
	I	10.455,95
A	III	10.250,93
	II	10.049,93
	I	9.152,26
R	VII	8.972,80
	VI	8.796,86
	V	8.624,38
	IV	8.455,27
	III	8.289,48
	II	8.126,94
	I	7.967,59



Anexo II  
(Vencimento Básico)

Vigência a partir de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

e) Plano de Cargos do IBGE de Nível Intermediário (artigo 20 desta Lei):

Classe	Padrão	Vencimento Básico
Especial "S"	IV	5.966,36
	III	5.691,91
	II	5.520,77
	I	5.354,77
C	III	5.027,95
	II	4.876,77
	I	4.730,14
B	III	4.307,90
	II	4.178,37
	I	4.052,74
A	III	3.690,96
	II	3.579,99
	I	3.472,34
R	VII	3.371,20
	VI	3.273,01
	V	3.177,68
	IV	3.085,13
	III	2.995,27
	II	2.908,03
	I	2.823,33





Anexo III  
(Valor do Ponto da GDIBGE)

Vigência a partir de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Carreira de Especialista do IBGE

a) Cargo de Pesquisador do IBGE:

Classe	Padrão	Valor do Ponto
Especial "S"	IV	83,43
	III	81,11
	II	79,67
	I	78,26
B	III	75,25
	II	73,78
	I	72,33
A	III	70,91
	II	68,19
	I	66,85



Anexo III  
(Valor do Ponto da GDIBGE)

Vigência a partir de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Carreira de Especialista do IBGE

b) Cargo de Analista do IBGE:

Classe	Padrao	Valor do Ponto
Especial "S"	IV	83,43
	III	81,11
	II	79,67
	I	78,26
C	III	75,25
	II	73,78
	I	72,33
B	III	70,91
	II	68,19
	I	66,85
A	III	65,54
	II	64,25
	I	58,51



Anexo III  
(Valor do Ponto da GDIBGE)

Vigência a partir de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Carreira de Especialista do IBGE

c) Cargo de Técnico do IBGE:

Classe	Padrão	Valor do Ponto
Especial "S"	IV	38,15
	III	36,39
	II	35,30
	I	34,24
C	III	32,15
	II	31,18
	I	30,24
B	III	27,54
	II	26,71
	I	25,91
A	III	23,60
	II	22,89
	I	22,20



Anexo III  
 (Valor do Ponto, tanto para GDIBGE quanto para GDM-IBGE)

Vigência a partir de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

d) Plano de Cargos do IBGE de Nível Superior (artigo 20 desta Lei):

Classe	Padrão	Valor do Ponto
Especial "S"	IV	83,43
	III	81,11
	II	79,67
	I	78,26
C	III	75,25
	II	73,78
	I	72,33
B	III	70,91
	II	68,19
	I	66,85
A	III	65,54
	II	64,25
	I	58,51
R	VII	57,37
	VI	56,24
	V	55,14
	IV	54,06
	III	53,00
	II	51,96
	I	50,94



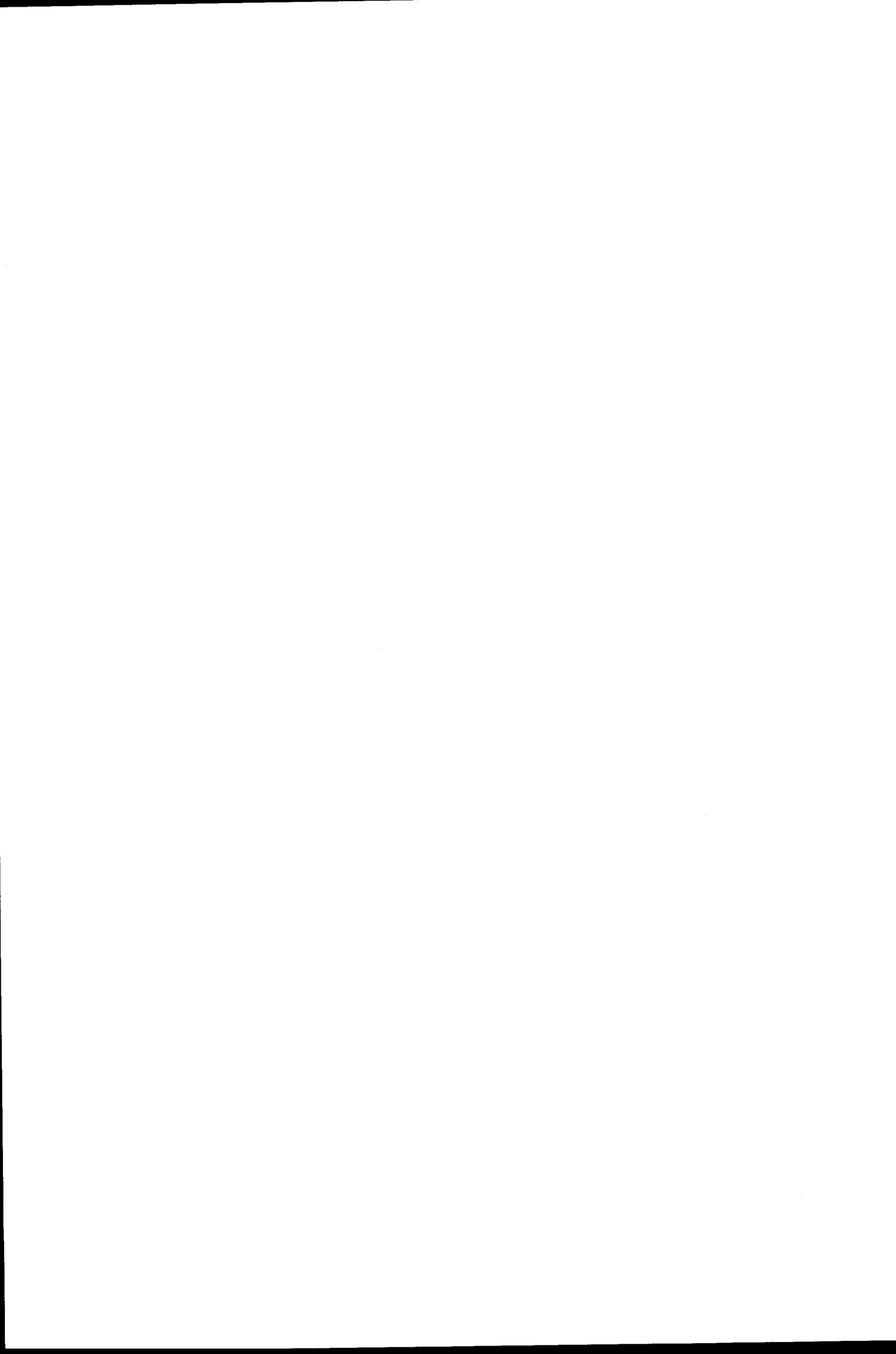


Anexo III  
(Valor do Ponto da GDIBGE)

Vigência a partir de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

d) Plano de Cargos do IBGE de Nível Intermediário (artigo 20 desta Lei):

Classe	Padrao	Valor do Ponto
Especial "S"	IV	38,15
	III	36,39
	II	35,30
	I	34,24
C	III	32,15
	II	31,18
	I	30,24
B	III	27,54
	II	26,71
	I	25,91
A	III	23,60
	II	22,89
	I	22,20
R	VII	21,55
	VI	20,93
	V	20,32
	IV	19,72
	III	19,15
	II	18,59
	I	18,05



Anexo IV  
 (Tabela de Correlação de Cargos, Classes e Padrões)

Vigência a partir de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Carreira de Especialista do IBGE

a) Cargo de Pesquisador do IBGE:

Cargo	DE			PARA	
	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo
Pesquisador de Informações Geográficas e Estatísticas	Especial "S"	III	IV	Especial "S"	Pesquisador do IBGE
		II	III		
		I	II		
	C	III	I	B	
		II	III		
		I	II		
	B	III	I	A	
		II	III		
		I	II		
	A	III	I	A	
		II			
		I			



Anexo IV  
(Tabela de Correlação de Cargos, Classes e Padrões)

Vigência a partir de \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Carreira de Especialista do IBGE

b) Cargo de Analista do IBGE:

Cargos	DE		PARA		
	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo
Analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura em Informações Geográficas e Estatísticas;  Tecnologista em Informações Geográficas e Estatísticas.	Especial "S"	III	IV	Especial "S"	Analista do IBGE
		II	III		
		I	II		
	D	III	I	C	
		II	III		
		I	II		
	C	III	I	B	
		II	III		
		I	II		
	B	III	I	A	
		II	III		
		I	II		
	A	III	I	A	
		II			
		I			



Anexo IV  
(Tabela de Correlação de Cargos, Classes e Padrões)

Vigência a partir de \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

Carreira de Especialista do IBGE

c) Cargo de Técnico do IBGE:

DE		PARA				
Cargo	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo	
Técnico em Planejamento, Gestão e Infraestrutura em Informações Geográficas e Estatísticas;  Técnico em Informações Geográficas e Estatísticas.	Especial "S"	III	IV	Especial "S"	Técnico do IBGE	
		II	III			
		I	II			
	B	VI	I	C		
		V	III			
		IV	II			
		III	I			
		II	III			
		I	II			
	A	VI	I	B		
		V	III			
		IV	II			
		III	I			A
		II				
		I				





Anexo IV  
(Tabela de Correlação de Cargos, Classes e Padrões)

Vigência a partir de \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

c) Plano de Cargos do IBGE de Nível Superior (artigo 21 desta Lei):

DE		PARA			
Cargo	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo
Plano de Cargos do IBGE de Nível Superior (artigo 84 da Lei nº 11.355, de 2006)	Especial "S"	III	IV	Especial "S"	Plano de Cargos do IBGE de Nível Superior (artigo 20 desta Lei)
		II	III		
		I	II		
	C	VI	I	C	
		V	III		
		IV	II		
		III	I		
		II	III		
		I	II		
	B	VI	I	B	
		V	III		
		IV	II		
		III	I		
		II	VII		
		I	VI		
	A	V	V	A	
		IV	IV		
		III	III		
		II	II		
		I	I		



Anexo IV  
(Tabela de Correlação de Cargos, Classes e Padrões)

Vigência a partir de \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

c) Plano de Cargos do IBGE de Nível Intermediário (artigo 21 desta Lei):

Cargo	DE		PARA		
	Classe	Padrão	Padrão	Classe	Cargo
Plano de Cargos do IBGE de Nível Intermediário (artigo 84 da Lei nº 11.355, de 2006)	Especial "S"	III	IV	Especial "S"	Plano de Cargos do IBGE de Nível Intermediário (artigo 20 desta Lei)
		II	III		
		I	II		
	C	VI	I	C	
		V	III		
		IV	II		
		III	I		
		II	III		
		I	II		
		VI	I		
	B	V	III	A	
		IV	II		
		III	I		
		II	VII		
		I	VI		
		V	V		
		IV	IV		
	A	III	III	R	
		II	II		
		I	I		

