

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)



ASSIBGE

Sindicato Nacional

**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)**

Rio de Janeiro, 23 de dezembro de 2014.

À Ilma. Sra. Wasmália Bivar
M.D. Presidente do IBGE

Encaminhamos, em anexo, o produto do Grupo de Trabalho instituído a partir do Termo de Acordo nº 01/2014 e da Portaria IBGE/PR nº 966/2014. Trata-se de proposta de reestruturação do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE, visando a simplificação e unificação da carreira e dos cargos e a construção de um formato semelhante e de um patamar remuneratório idêntico ao do Grupo de Gestão.

Ao longo destes 120 dias de estudo e trabalho pertinente às questões de carreira, buscamos estabelecer um cenário no qual todos os servidores sejam alcançados e no qual haja segurança jurídica, ou seja, uma proposta que pressuponha que os servidores não serão prejudicados em seus direitos já alcançados e que atingiremos os patamares salariais do Grupo de Gestão. Neste sentido, ainda que tenhamos considerado que a forma de remuneração por subsídio seria a teoricamente ideal, caso fosse estendida a todos os servidores, a grande insegurança em torno do tema e das possibilidades de exclusão de parte dos servidores neste formato, não resolvida ao longo do trabalho (nem mesmo nas conversas com técnicos do MPOG), nos fez optar por apresentar outra alternativa.

Apresentamos e consideramos possível e viável o formato remuneratório estruturado com vencimento básico e gratificação produtivista, restrita à sua parcela institucional. Além de ser um formato que facilita a gestão de pessoal, trata-se de modelo encontrado entre os órgãos cujos patamares remuneratórios se assemelham ao que buscamos, o que avaliamos ser capaz de facilitar o diálogo com o governo federal. Também levamos em consideração que os técnicos do MPOG, em reunião, expressaram que um modelo mais simplificado de carreira, neste formato, seria o ideal de trabalhar em diferentes Instituições.

Cabe destacar que a implementação deste modelo remuneratório nos patamares salariais almejados significa a um só tempo atender às expectativas dos servidores e estabelecer o início de um processo de reconhecimento do papel essencial do IBGE na estrutura do Estado, além de trazer significativos e exponenciais ganhos à gestão do Instituto.

Consideramos que este cenário traz ganhos satisfatórios para o conjunto dos ibgeanos e é capaz de construir um ambiente institucional mais tranquilo e eficiente, dando-nos condições de manter e expandir a qualidade e a excelência do IBGE, notoriamente reconhecidas pela sociedade e pelo Estado.

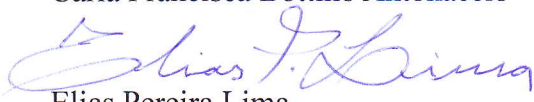
Enviamos à Vossa apreciação, nos colocando à disposição para eventuais esclarecimentos e estudos e renovando nossos protestos de estima e consideração.

Atenciosamente

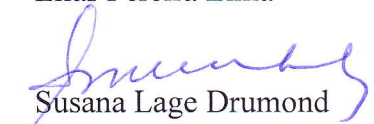

Affonso Henriques de Lacerda Marçal Duarte


Carla Francisca Bottino Antonaccio

Carla Francisca Bottino Antonaccio


Elias Pereira Lima

Elias Pereira Lima


Susana Lage Drumond

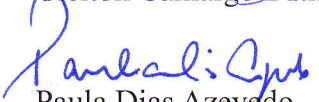
Susana Lage Drumond


Ana Carla Magni

Ana Carla Magni


Cleiton Camargo Batista

Cleiton Camargo Batista


Paula Dias Azevedo

Paula Dias Azevedo


Ualace Ferreira de Avelar

Ualace Ferreira de Avelar

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 as 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 in blue ink, including the initials 'CB' on the left and a large signature on the right.

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, ao permitirem 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.



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 geográfico¹, 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 amplas, que exigem respostas em igual velocidade. Desse modo, a interação

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



permanente com a sociedade e o governo é fundamental, com especial atenção para as mudanças nas demandas por informações, cada vez mais intensa e diferenciada. 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.

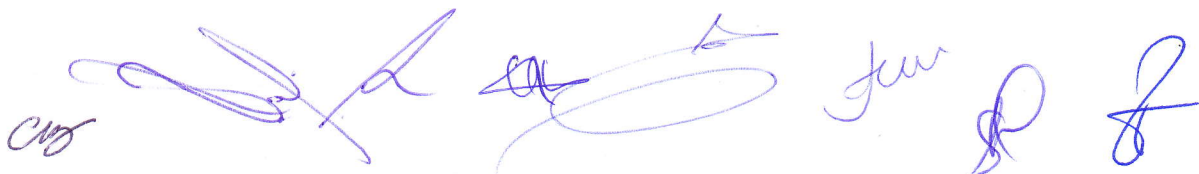
1.1.2. O sentido do planejamento estratégico do IBGE

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 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 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 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.

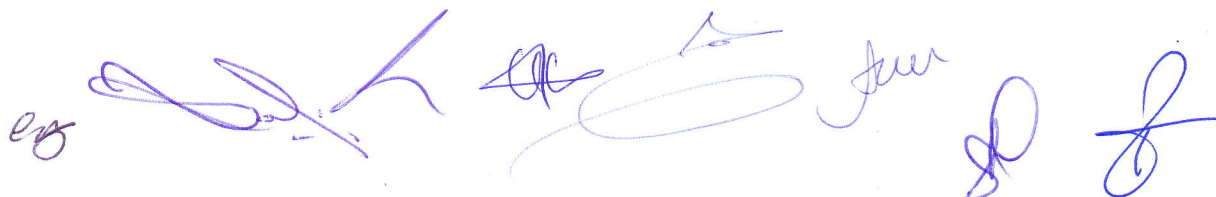
Os ganhos para o Estado brasileiro e para a sua sociedade são evidentes e proporcionam um enquadramento efetivo para a boa governança pública e privada. Na falta dos dados gerados pelo IBGE, os governos e os agentes privados tendem a operar no escuro, sem clareza precisa da realidade, e com consequências 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 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 especialização, na interpretação de informações e séries estatísticas combinadas com as características geográficas do território brasileiro. Dadas 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 da despesa das famílias – através de pesquisas como a PNAD Anual, a Pesquisa de Orçamentos Familiares - POF e a Pesquisa de Economia Informal Urbana (qüinqüenais), ou do Censo Demográfico (decenal) - permite conhecer



7

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 Lei 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 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.

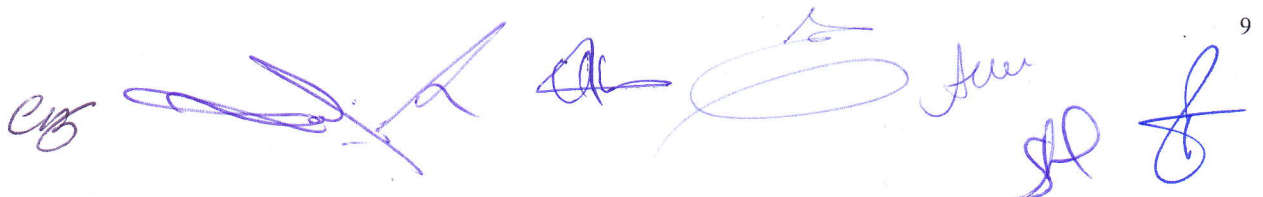
Ao informar sobre a previsão e acompanhamento de safras agrícolas (por meio do Levantamento Sistemático da Produção Agrícola), o IBGE orienta ações relativas à segurança alimentar da população, com impactos sobre as negociações das *commodities* brasileiras nos mercados nacionais e internacionais e, 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 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



9

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

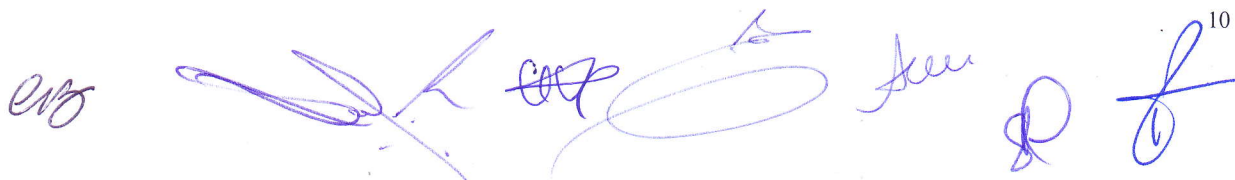
Na etapa atual da sociedade, na qual o conhecimento e a informação são elementos indispensáveis e essenciais, as pessoas são os principais ativos de uma organização. Somente as pessoas são capazes de criar, inovar, produzir o conhecimento e, no IBGE, órgão produtor de estatísticas oficiais no Brasil,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

Dessa forma, os servidores precisam ser qualificados e comprometidos com a missão institucional e com os valores que dão sustentação à filosofia da organização.



10

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



Handwritten signatures in blue ink, including the initials 'EB' on the left and a page number '11' on the right.

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 devidamente 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 político 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.

Em consonância com essa responsabilidade, os servidores do IBGE precisam desenvolver seus trabalhos com independência e autonomia. É evidente que a



12

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 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, até então, que o Instituto pertencia ao grupo que teria como principais objetivos a promoção e a realização da pesquisa e do desenvolvimento científico e tecnológico no país.



13

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.

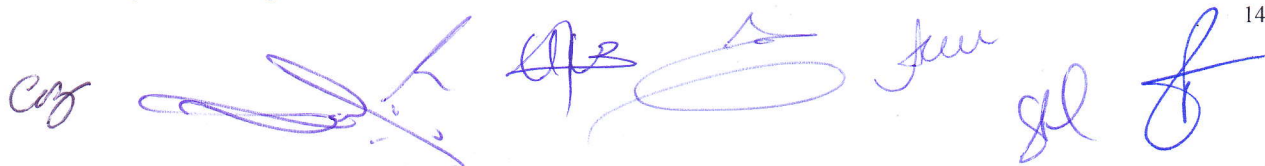
Em 2006, as discussões da Direção do IBGE junto ao governo federal foram no sentido de buscar a proximidade salarial com as instituições do chamado "ciclo de gestão"², que teria um ciclo operacional e uma dimensão estratégica mais próxima da existente no IBGE. Fruto deste diálogo, naquele ano, construiu-se 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 Lei³. 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.

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

² 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>.

³ 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.

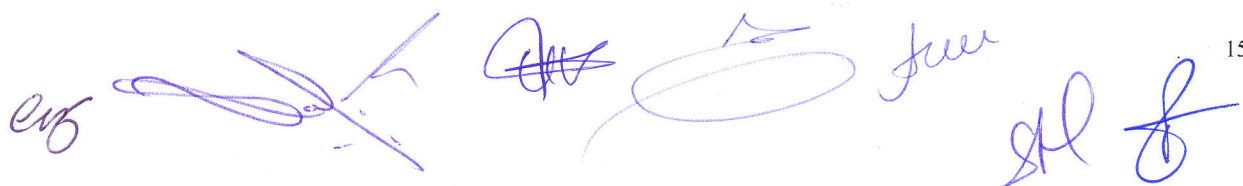


14

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.

15

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a small mark resembling '15', followed by a large, stylized signature, a signature with a horizontal line through it, a signature with a large loop, the word 'Jure' written in cursive, and finally two more distinct signatures.

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 in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

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, têm-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 in blue ink, including the letters 'CB' on the left and several other illegible signatures on the right.

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, logístico 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, exemplo são os chamados "processos automatizados" onde cada servidor, independente 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 e 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 exercício.

Quanto à distribuição geográfica, é preciso recordar que, das 581 Agências de Coleta, a grande maioria está afastada das sedes das 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



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

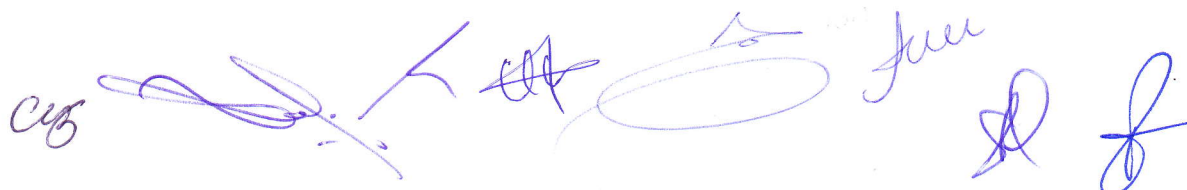
E mesmo nas Unidades Estaduais, com coordenações, gerências ou supervisões de recursos humanos, de recursos materiais, e de TI, tem havido com frequência a permuta entre servidores da área técnica com os da área administrativa, e com grande proveito para a administração, pois o conhecimento das especificidades 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 para o 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, C 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. |
| Analista do IBGE | Cargo de Analista do IBGE, de nível superior, estruturado nas Classes A, B, C, D e Especial, pertencente à Carreira de Especialista do IBGE, composta de 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 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. |



Destaca-se uma vez mais 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 muito positiva em relação à capacitação e estudo permanente de seus servidores. En-



tretanto, 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 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 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



Handwritten signatures in blue ink, including the number 24 in the top right corner.

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, 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.

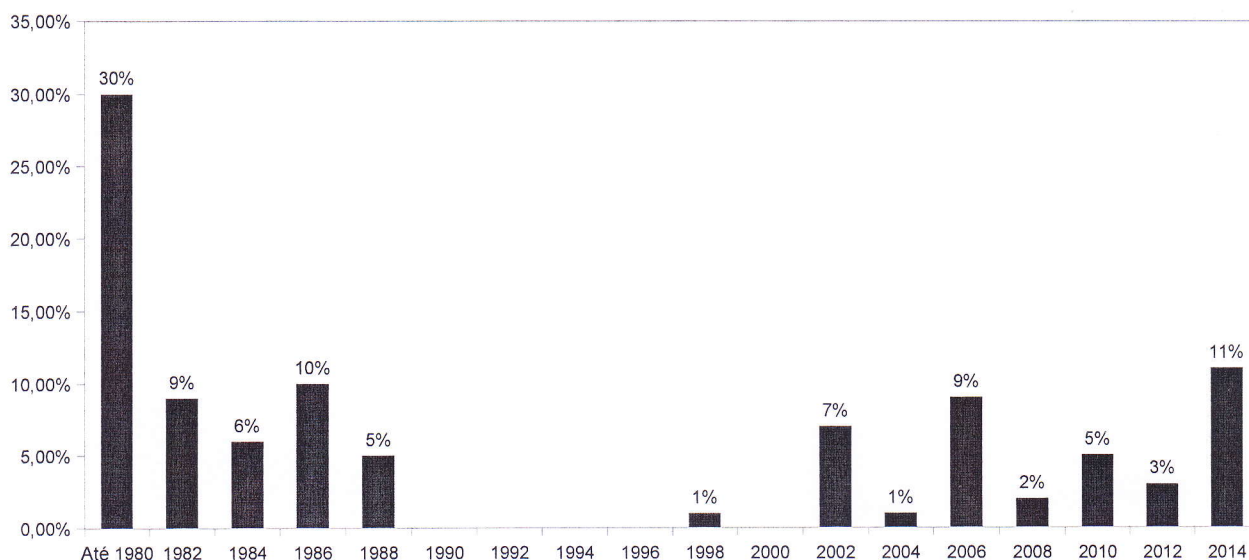
Ademais, a conquista de um patamar remuneratório superior minimizaria uma série de problemas de gestão de pessoal enfrentados no Instituto. O mais óbvio dentre estes é a dificuldade de reter quadros que, treinados e com conhecimento essencial ao cotidiano do órgão, são atraídos por outras instituições 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 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.

Gráfico – percentual de servidores por ano de entrada no IBGE



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller signatures in the middle, and a signature on the right with the number 25 written above it.



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.

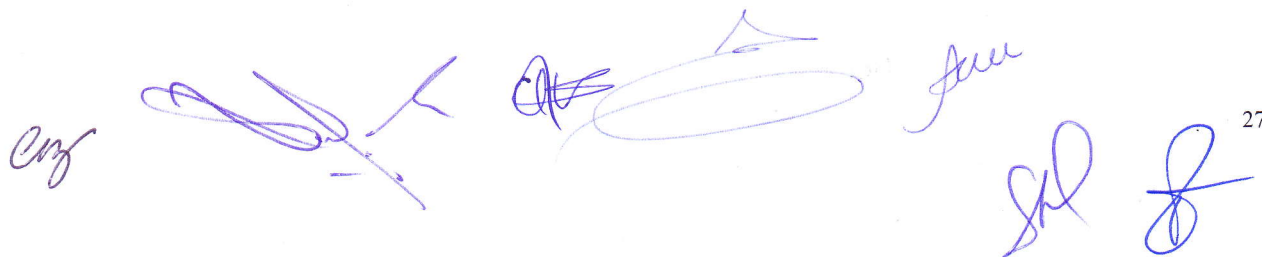
Com base nestas informações, é importante defender um salário com valores mais atrativos para os novos servidores que estão chegando. Esta é condição imprescindível para recompor o quadro de pessoal, pois, apesar da taxa de evasão não ser mais dramática do que a encontrada no serviço público em geral, 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.

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 |



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 | | 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 | | |

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 | | 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 | | |

Carreira de Especialista do IBGE - Nível Intermediário:

> Técnico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (cód. ???????)

| Classe | Padrão | Vencimento Básico | | Gratificação de Desempenho | | Remuneração Total | Valor do Ponto |
|--------------|--------|-------------------|----------|----------------------------|-------|-------------------|----------------|
| | | A | B | A | B | | |
| Especial "S" | IV | 5.966,36 | 3.814,56 | 9.780,92 | 38,1€ | | |
| | III | 5.691,91 | 3.639,09 | 9.331,00 | 36,3€ | | |
| | II | 5.520,77 | 3.529,67 | 9.050,44 | 35,3€ | | |
| | I | 5.354,77 | 3.423,54 | 8.778,31 | 34,2€ | | |
| C | III | 5.027,95 | 3.214,59 | 8.242,54 | 32,1€ | | |
| | II | 4.876,77 | 3.117,94 | 7.994,71 | 31,1€ | | |
| | I | 4.730,14 | 3.024,18 | 7.754,32 | 30,2€ | | |
| B | III | 4.307,90 | 2.754,23 | 7.062,13 | 27,5€ | | |
| | II | 4.178,37 | 2.671,42 | 6.849,79 | 26,7€ | | |
| | I | 4.052,74 | 2.591,09 | 6.643,83 | 25,9€ | | |
| A | III | 3.690,96 | 2.359,80 | 6.050,76 | 23,6€ | | |
| | II | 3.579,99 | 2.288,84 | 5.868,83 | 22,8€ | | |
| | I | 3.472,34 | 2.220,02 | 5.692,36 | 22,2€ | | |

2.5. Repercussão orçamentária

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

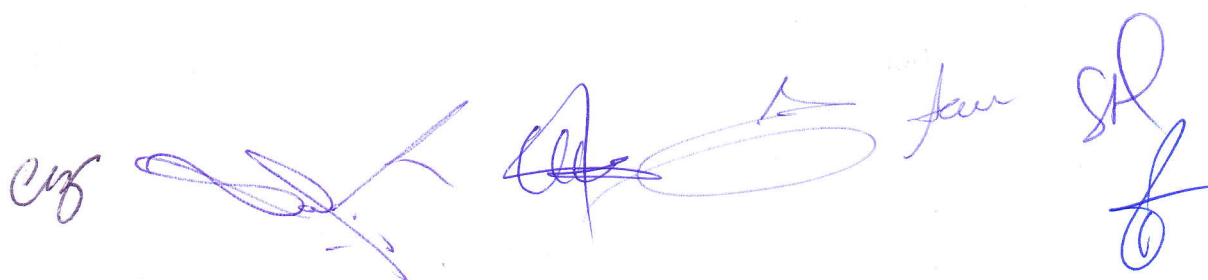
1. O impacto orçamentário encontrado representa a variação percentual necessária para que o ajuste seja feito de uma só vez.
2. Os valores apresentados referem-se ao exercício de 2015.
3. Para a projeção da folha de pagamento do IBGE em 2015 foi levado em consideração o aumento salarial de 5% já previsto 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.



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 %.

The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there are four distinct signatures. The first is a cursive 'CWF'. The second is a more complex signature with a large loop. The third is a signature that appears to be 'Jau' with a large loop. The fourth is a signature that appears to be 'SA' with a large loop.

APÊNDICE 1 – ALTERA AS TABELAS DO ITEM 2.4

Carreira de Especialista - Nível Superior: Pesquisador

Valores atualizados

| Classe | Padrão | Vencimento Básico A | Gratificação de Desempenho B | Remuneração Total A+B | Valor do Ponto |
|--------------|--------|------------------------|---------------------------------|--------------------------|----------------|
| Especialista | IV | 16.695,50 | 10.674,17 | 27.369,67 | 83,43 |
| | III | 16.231,66 | 10.377,62 | 26.609,28 | 81,11 |
| | II | 15.944,66 | 10.194,13 | 26.138,79 | 79,67 |
| | I | 15.662,72 | 10.013,88 | 25.676,60 | 78,26 |
| B | III | 15.060,31 | 9.628,73 | 24.689,04 | 75,25 |
| | II | 14.765,02 | 9.439,93 | 24.204,95 | 73,78 |
| | I | 14.475,51 | 9.254,82 | 23.730,33 | 72,33 |
| A | III | 14.191,66 | 9.073,37 | 23.265,03 | 70,91 |
| | II | 13.645,84 | 8.724,38 | 22.370,22 | 68,19 |
| | I | 13.378,27 | 8.553,32 | 21.931,59 | 66,85 |

Carreira de Especialista - Nível Superior: Analista

Valores atualizados

| Classe | Padrão | Vencimento Básico | | Gratificação de Desempenho | | Remuneração Total | |
|--------------|--------|-------------------|-----------|----------------------------|-----------|-------------------|-------|
| | | A | B | B | A+B | A+B | A+B |
| Especialista | IV | 16.695,50 | 10.674,17 | 10.674,17 | 21.348,34 | 27.369,67 | 83,43 |
| | III | 16.231,66 | 10.377,62 | 10.377,62 | 20.755,28 | 26.609,28 | 81,11 |
| | II | 15.944,66 | 10.194,13 | 10.194,13 | 20.388,79 | 26.138,79 | 79,67 |
| | I | 15.662,72 | 10.013,88 | 10.013,88 | 20.027,70 | 25.676,60 | 78,26 |
| C | III | 15.060,31 | 9.628,73 | 9.628,73 | 19.257,04 | 24.689,04 | 75,25 |
| | II | 14.765,02 | 9.439,93 | 9.439,93 | 18.904,95 | 24.204,95 | 73,78 |
| | I | 14.475,51 | 9.254,82 | 9.254,82 | 18.529,33 | 23.730,33 | 72,33 |
| | III | 14.191,66 | 9.073,37 | 9.073,37 | 18.165,03 | 23.265,03 | 70,91 |
| B | II | 13.645,84 | 8.724,38 | 8.724,38 | 17.470,22 | 22.370,22 | 68,19 |
| | I | 13.378,27 | 8.553,32 | 8.553,32 | 17.101,59 | 21.931,59 | 66,85 |
| | III | 13.115,95 | 8.385,61 | 8.385,61 | 16.761,56 | 21.501,56 | 65,54 |
| A | II | 12.858,77 | 8.221,19 | 8.221,19 | 16.409,96 | 21.079,96 | 64,25 |
| | I | 11.710,21 | 7.486,85 | 7.486,85 | 15.197,06 | 19.197,06 | 58,51 |

| Valor do Ponto |
|----------------|
| 83,43 |
| 81,11 |
| 79,67 |
| 78,26 |
| 75,25 |
| 73,78 |
| 72,33 |
| 70,91 |
| 68,19 |
| 66,85 |
| 65,54 |
| 64,25 |
| 58,51 |

Carreiras de Gestão Governamental

Cargo: Analista de Comércio Exterior (Carreira de Analista de Comércio Exterior)

* Cargo: Auditor Federal de Finanças e Controle (Carreira de Finanças e Controle)

* Cargo: Analista de Planejamento e Orçamento (Carreira de Planejamento e Orçamento)

Cargo: Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental)

Carreira de Especialista do IBGE - Nível Intermediário: Técnico

Valores atualizados

| Classe | Padrão | Vencimento Básico | | Gratificação de Desempenho | | Remuneração Total |
|--------------|--------|-------------------|----------|----------------------------|-----------|-------------------|
| | | A | B | B | A+B | |
| Especialista | IV | 7.633,89 | 4.880,69 | 4.880,69 | 12.514,58 | |
| | III | 7.282,74 | 4.656,17 | 4.656,17 | 11.938,91 | |
| | II | 7.063,75 | 4.516,17 | 4.516,17 | 11.579,92 | |
| | I | 6.851,37 | 4.380,38 | 4.380,38 | 11.231,75 | |
| C | III | 6.433,21 | 4.113,03 | 4.113,03 | 10.546,24 | |
| | II | 6.239,77 | 3.989,36 | 3.989,36 | 10.229,13 | |
| | I | 6.052,16 | 3.869,40 | 3.869,40 | 9.921,56 | |
| B | III | 5.511,91 | 3.524,01 | 3.524,01 | 9.035,92 | |
| | II | 5.346,18 | 3.418,05 | 3.418,05 | 8.764,23 | |
| | I | 5.185,43 | 3.315,26 | 3.315,26 | 8.500,69 | |
| A | III | 4.722,54 | 3.019,34 | 3.019,34 | 7.741,88 | |
| | II | 4.580,56 | 2.928,54 | 2.928,54 | 7.509,10 | |
| | I | 4.442,82 | 2.840,49 | 2.840,49 | 7.283,31 | |

| Valor do Ponto |
|----------------|
| 38,15 |
| 36,39 |
| 35,3 |
| 34,24 |
| 32,15 |
| 31,18 |
| 30,24 |
| 27,54 |
| 26,71 |
| 25,91 |
| 23,6 |
| 22,89 |
| 22,2 |

Carreiras de Gestão Governamental

* Cargo: Técnico Federal de Finanças e Controle (Carreira de Finanças e Controle)

* Cargo: Técnico de Planejamento e Orçamento (Carreira de Planejamento e Orçamento)