



Seleção Interna para Chefes das Unidades Estaduais

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE - CRH/GEPAR

Duração: 4 meses, sempre que há vacância do cargo

Objeto do processo seletivo

Total de 16 processos seletivos internos realizados para suprir 29 vacâncias do cargo comissionado de Chefe de Unidade Estadual do IBGE.

Introdução

A seleção Interna para o cargo de Chefe de Unidade Estadual ocorre no IBGE desde 2003. Anteriormente, o preenchimento desses cargos de chefia acontecia por escolha direta, mediante ato de nomeação do Presidente da Instituição. Dada a relevância e expressão política do cargo de Chefe de Unidade Estadual, representante do IBGE em cada Unidade da Federação, o IBGE ocasionalmente era objeto de pressões, por parte de alguns segmentos da sociedade, para efetivar determinadas nomeações, em atendimento a interesses alheios à Instituição. Com o objetivo de implementar um processo de seleção mais bem fundamentado e que conferisse transparência ao processo de preenchimento do cargo, foi estabelecido que a escolha de novo ocupante para o referido cargo seria feita através de Processo Seletivo Interno.

Descrição da experiência

O planejamento e a execução são responsabilidade da Gerência de Provimento e Acompanhamento de Recursos Humanos, da Coordenação de Recursos Humanos – CRH/GEPAR. O processo é composto por quatro etapas:

- **Análise de Currículo:** nessa fase são pontuados: a) formação acadêmica, b) experiência profissional no IBGE, e c) experiência gerencial na Sede ou nas Unidades Estaduais, em escala crescente;
- **Prova Situacional:** prova dissertativa elaborada por uma Banca Examinadora formada por representantes das diferentes diretorias do IBGE; possui questões relativas às situações típicas encontradas no exercício das funções cotidianas do cargo a ser exercido.
- **Avaliação de Competências:** etapa em que os candidatos participam de dinâmicas de grupo ou, principalmente, entrevistas comportamentais com foco em competências, ferramenta que busca contemplar experiências concretamente vividas pelo candidato e que possam oferecer subsídios para a predição do comportamento futuro do mesmo.

O resultado obtido na ponderação das três etapas supracitadas gera uma lista tríplice de candidatos que são submetidos, então, à Entrevista Técnica.

- **Entrevista Técnica:** realizada por uma banca composta pelos Diretores e Coordenadores Gerais substitutos, com o suporte técnico da CRH para obter maiores informações sobre os candidatos, avaliando seus conhecimentos e suas experiências técnicas e profissionais. Essa banca encaminha para o Conselho Diretor um relatório contendo a indicação do futuro ocupante do cargo.

Referências

FRANCO, Rossana Patitucci, ANTONACCIO; Carla F. Bottino - Processos Seletivos Internos para o cargo de Chefe de Unidade Estadual do IBGE. In: III Encontro Nacional de Desenvolvimento de Pessoas do Ministério do Planejamento, Anais.... Brasília, 2012.

FRANCO, Rossana Patitucci, ANTONACCIO; Carla F. Bottino e FERREIRA, Patricia Itala - Seleção por Competências para cargos gerenciais do IBGE. In: As melhores práticas em gestão com pessoas Prêmio Ser Humano ABRH-RJ, ed. 2017 – Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2017.

FRANCO, Rossana Patitucci, ANTONACCIO; Carla F. Bottino - Processos Seletivos Internos para o cargo de Chefe de Unidade Estadual do IBGE. In: III Encontro Nacional de Desenvolvimento de Pessoas do Ministério do Planejamento, Anais.... Brasília, 2012.

Contatos

bernardo.cau@ibge.gov.br (21) 2142 0885, rossana.franco@ibge.gov.br, (21) 2142 4641 valeria.espindola@ibge.gov.br – (21) 2142 0888

Resultados obtidos

De 2003 a 2019, foram realizados 16 Processos de Seleção Interna, resultando na indicação de 29 Chefes de Unidades Estaduais.

O processo de seleção possibilitou a aproximação entre as Unidades Estaduais e a Administração Central do IBGE e a revelação de talentos.

A experiência adquirida com a realização desses processos, assim como os resultados da pesquisa de avaliação dos participantes apontavam para a necessidade da implementação de um conjunto de ações, complementares à escolha dos novos chefes. Tais ações teriam por objetivo sistematizar o processo de orientação e acompanhamento desses novos gestores, instrumentalizando-os para o exercício da função e para os novos desafios.

Para atingir tais objetivos, foi estruturado, em 2017, o Programa de Acompanhamento das Unidades Estaduais do IBGE.

Lições aprendidas

- É fundamental que seja feito um trabalho de diagnóstico das competências necessárias aos cargos de chefia e essas competências variam, entre outros aspectos, de acordo com a localidade e momento histórico de cada Unidade;
- Ganha-se muito consultando, por meio de grupos focais, representantes dos servidores que estarão subordinados ao futuro ocupante do cargo: a escolha do líder é, também, percebida como uma escolha em conjunto;
- Um processo seletivo interno não apenas escolhe um ocupante de um cargo: ele também traz à luz diversos outros talentos da Instituição;
- A seleção interna produz efeitos positivos à autoestima geral do órgão: ela traz transparência, sentido ético e melhora do clima.

Considerações finais

A Seleção Interna para Chefe de Unidade Estadual consolidou-se, desde sua implementação, em 2003, como hábil instrumento para revelar talentos na Instituição, inclusive para a ocupação de diversas outras funções gerenciais. Tal prática ganhou o reconhecimento do corpo funcional sobretudo por ser um processo democrático e transparente que valoriza o potencial humano da Instituição, gerando um ambiente organizacional favorável à motivação das pessoas, seu comprometimento e desenvolvimento e contribuindo para o alcance dos resultados institucionais. Além disso, a iniciativa do IBGE foi *case* finalista do Prêmio Ser Humano 2016 – ABRH-RJ na categoria Organizações Públicas e selecionado para o III Encontro Nacional de Desenvolvimento de Pessoas e para o EnAMPAD 2015, considerado o maior evento científico de Administração da América Latina.