



## TERMO DE EXECUÇÃO DESCENTRALIZADA

Nº 006 /2014 – IPHAN/MINC

TERMO DE EXECUÇÃO DSCENTRALIZADA QUE ENTRE SI CELEBRAM O INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO NACIONAL – IPHAN E A UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ – VISANDO A DESCENTRALIZAÇÃO DE RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS E FINANCEIROS DESTINADOS A EXECUÇÃO DO PROJETO “MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS DO IPHAN E CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES DO IPHAN”.

### I - Identificação: (Título/Objeto da Despesa)

**Título: Mapeamento de Competências do IPHAN e Capacitação de servidores do IPHAN**

O presente instrumento tem por objeto o mapeamento das competências do IPHAN, em busca da implementação progressiva de atualização das práticas de gestão de pessoas no âmbito da administração pública federal.

### II - UG/Gestão-Repassadora e UG/Gestão-Recebedora

Unidade Administrativa Responsável: Instituto do Patrimônio Artístico e Nacional - IPHAN

UG/Gestão Repassadora: 343026/40401

CNPJ: 26.474.056/0001-71

Endereço: SEPS 713/913, Lote “D”, Ed. IPHAN

CEP: 70.390-135. Brasília. DF

Responsável: Jurema Machado

Cargo: Presidente

CPF: 227.702.756-15

RG: M643622 SSP/MG

UG/Gestão Recebedora: 153063/15230 – Universidade Federal do Pará – UFPA.

CNPJ: 34.621.748/0001-23

Endereço: Rua Augusto Corrêa, 01 – Guamá.

CEP: 66.075-110 – Belém – Pará

Responsável: Carlos Edilson de Almeida Maneschy

Cargo: Reitor

CPF: 066.166.902-53

RG: 4059742 SEGUP/PA

### III - Justificativa: (Motivação/Clientela/Cronograma físico)

A gestão de pessoas deve estar alinhada ao planejamento estratégico, às estratégias organizacionais, que por sua vez, envolve o pensar, o planejar e o agir. As pessoas são as responsáveis pelos resultados da instituição, elas precisam ser bem tratadas e suas competências desenvolvidas. Assim, a adoção do modelo de Gestão por Competências poderá contribuir de forma relevante para a compreensão da realidade organizacional e no direcionamento das políticas e práticas de gestão de pessoas, na medida em que permitirá a geração e a sustentação das competências necessárias ao

alcance dos objetivos estratégicos do IPHAN, ou seja, reduzindo ao máximo a lacuna existente entre as competências necessárias à consecução dos objetivos organizacionais identificados na visão e aquelas já disponíveis na organização. Para crescer e acompanhar estas mudanças contínuas do mundo globalizado, o IPHAN precisa de pessoas com boa formação, capacitadas, empreendedoras, visionárias, inovadoras e capazes de resolver problemas/enfrentar novos desafios com boas ideias, talento e alto poder de realização.

O conceito de competência assumiu relevância por estabelecer relações entre a estratégia, as funções críticas, as competências essenciais da organização e as competências individuais, ou seja, ponto-chave desse conceito é que todo processo de desenvolvimento deve estar alinhado à definição de estratégias e competências essenciais da organização. Desta forma, o servidor, desde o nível mais operacional, estará ciente das metas de seu cargo e terá uma visão mais ampliada da missão da organização e da importância de sua atividade para que a instituição obtenha sucesso. Cabe ressaltar, que o comportamento, os conhecimentos, as habilidades, as atitudes e o desenvolvimento dos servidores, em conjunto com as tecnologias e os instrumentos de gestão disponíveis atualmente é importante e indispensável, na medida em que resultam em vantagens para a instituição e geram benefícios para as pessoas, que deixam de ser apenas recursos e passam a ser vistas como seres vivos, com sentimentos, inteligência e aspirações, e, cada vez mais, se voltam para o desenvolvimento de suas competências. A inteligência humana é formada por ideias e percepções, e o armazenamento dessas ideias, somado às experiências e conhecimentos com finalidades específicas é que constitui a competência.

A implantação do modelo de gestão por competências é parte integrante do Mapa Estratégico do IPHAN, (figura abaixo) instituído para o período de 2013-2015. O Mapa Estratégico do IPHAN fixa um conjunto de Objetivos Estratégicos a serem perseguidos pelo IPHAN e cujos resultados são expressos por meio de indicadores e o desempenho monitorado por Gestores Estratégicos, mantendo um estreito alinhamento com o do Ministério da Cultura. Assim, a implantação da gestão por competências está prevista no “Objetivo Estratégico 9: Implantar Gestão Estratégica por Resultados”, “Iniciativa Estratégica: Gestão por Competências”.

No dia 09/06/2014 foi lançado, pela Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, o Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal - SIGEPE. Ele substituirá, gradativamente, as funcionalidades suportadas pelo Siape, Siape-CAD, Siapenet e Extrator, trazendo uma série de inovações e melhorias nos processos de trabalhos de gestão de pessoas. O Projeto SIGEPE tem por objetivo atender as necessidades em gestão de pessoas do Governo Federal. O novo sistema abará todas as disciplinas da área de recursos humanos cobrindo o ciclo de vida funcional do servidor, pensionista e anistiado e foi planejado de forma modular, contemplando processos como: estruturação da força de trabalho; recrutamento e seleção; ingresso; gerenciamento funcional; folha de pagamento; saúde do servidor; desenvolvimento profissional; gestão do desempenho; aposentadoria; e desligamento.

A UFPA, Instituição Federal de Ensino Superior, foi convidada pelo Ministério do Planejamento para compor a comissão criadora do novo Sistema de Gestão de Pessoas (SIGEPE) - Módulo Desenvolvimento de Pessoas (matéria anexa à fl 20). Ela vem ganhando destaque pelas ações de desenvolvimento pessoal, de capacitação, qualificação e qualidade de vida de seus servidores, promovidas por meio da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) e possui experiência na



execução de projetos de mapeamento de competências em órgãos públicos, como, por exemplo, os Ministérios dos Transportes e do Meio Ambiente e a Agência Nacional do Cinema (ANCINE). Com a realização do mapeamento das competências pela UFPA, o IPHAN estará apto a funcionar, ou melhor, a se integrar no Módulo Desenvolvimento de Pessoas do SIGEPE, com previsão de início de funcionamento previsto para 2015.

O IPHAN é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Cultura, responsável por preservar a diversidade das contribuições dos diferentes elementos que compõem a sociedade brasileira e seus ecossistemas. Esta responsabilidade implica em preservar, divulgar e fiscalizar os bens culturais brasileiros, bem como assegurar a permanência e usufruto desses bens para a atual e as futuras gerações. Atua nos Estados e Municípios e no Distrito Federal, por intermédio de 27 Superintendências, 26 Escritórios Técnicos, espalhados pelo Brasil, além de 4 Unidades Especiais (Centro Nacional de Arqueologia, Centro Cultural Sítio Roberto Burle Marx, Centro Nacional de Folclore e Cultura Popular e Centro Cultural Paço Imperial) e 2 Parques. O resultado permanente do trabalho desenvolvido no IPHAN é o reconhecimento do valor cultural dos bens materiais e imateriais, referenciais das identidades, das ações e da memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira.

Entretanto, para a realização do mapeamento das competências foram selecionadas as Unidades Organizacionais abaixo, abrangendo um universo de 610 servidores, amostragem esta, que consideramos representativa uma vez que atualmente o IPHAN conta com cerca de 970 servidores (incluindo 761 do quadro efetivo, 110 sem vínculo, 29 requisitados, 39 exercícios descentralizado, dentre outros). Foram selecionadas Unidades, de forma que fossem abrangidas todas as regiões do país (Norte, Nordeste, Sul, Sudeste e Centro-Oeste) e a totalidade da diversidade de competências da instituição, ou seja, foram escolhidas unidades organizacionais com características diferentes de forma a englobar todos os aspectos que integram a missão do IPHAN (Sede – Presidência e Departamentos, Unidades Especiais e algumas Superintendências de tamanhos distintos, com e sem Escritórios Técnicos, ressaltando, que seria desnecessário o mapeamento de competências em todas as Superintendências, uma vez que as atribuições regimentais se repetem o que, com certeza, oneraria os custos dos serviços a serem prestados pela UFPA):

▶ Sede (Presidência-DF, Departamento de Planejamento e Administração – DPA-DF, Departamento do Patrimônio Material e Fiscalização – DEPAM-DF, Departamento do Patrimônio Imaterial – DPI-DF e o Departamento de Articulação e Fomento – DAF – DF/ RJ);

▶ Centro Nacional de Arqueologia – CNA - DF;

▶ Sítio Roberto Burle Marx – SRBM-RJ;

▶ Centro Cultural Paço Imperial – CCPI-RJ;

▶ Centro Nacional de Folclore e Cultura Popular – CNFCP-RJ;

▶ Superintendência do IPHAN no Distrito Federal – IPHAN-DF;

▶ Superintendência do IPHAN no Estado de Minas Gerais – IPHAN-MG;

• IPHAN/MG - Belo Horizonte

• IPHAN/MG - Escritório Técnico de Congonhas

• IPHAN/MG - Escritório Técnico de Diamantina

• Escritório Técnico de Mariana



- IPHAN/MG - Escritório Técnico de Ouro Preto
- IPHAN/MG - Escritório Técnico de São João Del Rey
- IPHAN/MG - Escritório Técnico de Serro
- IPHAN/MG - Escritório Técnico de Tiradentes
- ▶ Superintendência do IPHAN no Estado do Pará - PHAN-PA;
- ▶ Superintendência do IPHAN no Estado de Pernambuco - IPHAN-PE;
- IPHAN/PE - Recife
- IPHAN/PE - Escritório Técnico de Olinda
- IPHAN/PE - Parque Histórico Nacional dos Guararapes
- ▶ Superintendência do IPHAN no Estado do Rio de Janeiro - IPHAN-RJ; e
- ▶ Superintendência do IPHAN no Estado do Rio Grande do Sul - IPHAN-RS.
- IPHAN/RS - Porto Alegre
- IPHAN/RS - Escritório Técnico de Antônio Prado
- IPHAN/RS - Parque Histórico Nacional das Missões

A proposta técnica apresentada pela UFPA, às fls. 07 a 12, está alinhada com o planejamento estratégico e as estratégias do IPHAN. O mapeamento de competências, seguramente, implicará no redirecionamento das ações da área de gestão de pessoas, tais como: recrutamento e seleção, treinamento, gestão de carreira e avaliação de desempenho e ainda, na formalização de alianças estratégicas para capacitação e desenvolvimento das competências necessárias ao alcance de seus objetivos. O mapeamento de competências é, portanto, o primeiro passo para a implementação de um modelo de gestão por competências no IPHAN. De forma sucinta, a proposta técnica da UFPA englobará as seguintes etapas, a serem realizadas num prazo de aproximadamente doze meses, a contar da data da publicação do Termo de Execução Descentralizada:

- Análise Documental da instituição;
- Oficina sobre Mapeamento de Competências para servidores do IPHAN;
- Identificação de competências organizacionais da Instituição;
- Identificação de competências por cargo/função;
- Identificação das competências transversais
- Identificação das competências setoriais: gerenciais e técnicas;
- Avaliação das lacunas de competências;
- Entrega do relatório final de Mapeamento de Competências do IPHAN; e
- Oficina final sobre Mapeamento de Competências para servidores do IPHAN.

Ao final, a UFPA entregará ao IPHAN um relatório contendo suas competências organizacionais, transversais, e setoriais, sendo essas últimas classificadas em técnicas e gerenciais. Com o mapeamento de competências realizado, a equipe da universidade realizará uma oficina para os servidores indicados pelo IPHAN, com o objetivo de instrumentalizar os servidores selecionados a realizar o Mapeamento de Competências da instituição nos anos seguintes, ou seja, transferir recursos metodológicos e técnicos



utilizados, tomando a instituição autônoma nesse processo.

Com a adoção da gestão por competências, espera-se, dentre outros, os seguintes benefícios:

- cumprimento dos objetivos institucionais, garantindo a eficiência e eficácia dos serviços prestados ao cidadão;
- proporcionar a todos (diretoria, corpo gerencial e servidores), uma visão ampla e estruturada das ações do IPHAN nos níveis organizacional, setorial e individual, assim como as demandas de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho, segundo servidores e chefias imediatas;
- mapeamento das competências e sua avaliação no sentido de saber se as competências estão condizentes com a realidade funcional e os objetivos do IPHAN, possibilitando, ainda, a obtenção clara de dados para realizar o “Levantamento das Necessidades de Treinamentos”, utilizando-se os gap's das competências exigidas e existentes;
- subsidiar a proposição das ações de capacitação no contexto estratégico, isto é, a partir das lacunas de competência do IPHAN estruturar os planos anuais de capacitação, de forma a desenvolver as competências necessárias ao alcance de suas metas, seus objetivos estratégicos.
- identificar e validar os conhecimentos necessários ao desempenho dos servidores, considerando suas respectivas atribuições/competências;
- propor e validar as habilidades e atitudes necessárias ao desempenho dos servidores do IPHAN, considerando o contexto institucional e as competências individuais descritas; ■ subsidiar a definição de estratégias para captação e desenvolvimento das competências não existentes na organização;
- facilitar o gerenciamento dos processos de trabalho das diversas áreas, com vistas à melhoria e revisões sistemáticas dos mesmos, e também à reflexão por parte dos servidores sobre suas atribuições e o preparo que possuem em relação aos conhecimentos, às habilidades e às atitudes necessárias ao desempenho efetivo do seu trabalho;
- permitir que tarefas como levantamento de necessidades de treinamento, avaliação e fornecimento de feedbacks possam ser conduzidos por critérios claros e bem estabelecidos;
- definição clara de perfis profissionais necessários que podem favorecer a elevação dos resultados, inclusive para subsidiar a realização de concursos públicos;
- conscientização dos servidores sobre a importância de que assumam a corresponsabilidade por seu autodesenvolvimento;
- auxiliar o IPHAN a enxergar o que realmente precisa para treinar os servidores evitando-se com isso perda de tempo e de investimentos em capacitação;
- permitir a avaliação das ações de capacitação seguindo o princípio da transferência do aprendizado para o trabalho, ou seja, o princípio das competências em ação;
- estimular o aumento da produtividade individual e das equipes, com foco em resultados, com maior chance de acertos e de identificação de pontos falhos que precisam ser trabalhados; e
- O mapeamento de competências do IPHAN fornecerá os subsídios/insumos necessários para realizar o planejamento da força de trabalho e o dimensionamento da



máximo de 30 (trinta) dias contados da ultimização do prazo de vigência deste Termo de Execução Descentralizada, formulários e relatórios conforme previsto na Portaria Interministerial nº 507/2011-MP/MF/CGU, para a comprovação da regular aplicação dos recursos recebidos, bem como a comprovação do resultado do objeto proposto;

e - Assumir todas as obrigações legais decorrentes das contratações necessárias à consecução do Projeto mencionado na Cláusula Primeira deste Termo de Execução Descentralizada;

f - Manter o Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional informado sobre quaisquer eventos que dificultem ou interrompam o curso normal da execução financeira e;

g - Restituir ao Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional, os valores por ventura não empenhados no corrente exercício até o dia 31/12/2014;

h - Facilitar, a qualquer tempo, o livre acesso do CONCEDENTE, por servidor especialmente designado, ao local da realização do objeto do presente ajuste, à documentação pertinente à sua execução, e a todos os atos, fatos e lugares relacionados direta ou indiretamente com o objeto pactuado, inclusive disponibilizando aos agentes públicos encarregados do controle interno e externo os dados e elementos solicitados, quando em missão de fiscalização e/ou auditoria;

I - Fazer o acompanhamento da aplicação dos recursos, visando sua correta e regular utilização;

j - Coordenar as atividades descritas na metodologia;

k - Confeccionar relatórios referentes às atividades executadas;

#### V - Previsão Orçamentária:

(Detalhamento Orçamentário com Previsão de Desembolso)

Programa de trabalho/Projeto/Atividade	Fonte	Natureza da Despesa	Valor (R\$ 1,00)
Preservação de Bens e Acervos Culturais - 13.391.2027.20ZH.0001	0100	33.90.39	275.875,98
<b>TOTAL</b>			<b>275.875,98</b>

#### VI - Vigência:

O presente Termo vigorará até setembro de 2015, podendo ser prorrogado, por acordo entre os partícipes, mediante assinatura de Termo Aditivo.

#### VII - Publicação:

Considerando que o ato que dá suporte a descentralização de créditos é de natureza orçamentária, devidamente registrado no SIAFI, não há necessidade de sua publicação no DOU,



sendo que a minuta padrão instituída pela Portaria Conjunta nº 08, de 7 de novembro de 2012, é documento que ampara a descentralização externa (destaque orçamentário) de créditos, devendo para tanto, ficar arquivada, na unidade descentralizada, com a movimentação do dia. Com vistas a possibilitar o acesso público à informação, o IPHAN disponibilizará em seu sítio eletrônico na internet o referido Termo de Execução Descentralizada, conforme orientação da Coordenação Geral de Contabilidade – emissora: 170999, por meio da mensagem nº 2012/1881011 disponibilizada no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal – SIAFI.

**VI - Assinaturas:**

Brasília, 06 de novembro de 2014.



**Jurema Machado**  
Presidenta  
Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico  
Nacional



**Carlos Edilson de Almeida Maneschy**  
PI Reitor  
Universidade Federal do Pará