

**TERMO DE EXECUÇÃO DESCENTRALIZADA nº 1/2020.****I – Identificação: (Título/Objeto de Despesa)**

Implementação de avanços no modelo de gestão por competências da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB), em consonância com a revisão das estratégias institucionais.

**II – UG/Gestão-Repassadora e UG/Gestão-Recebedora**

Unidade Administrativa Responsável: Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil

UG/Gestão Repassadora: 170010

CNPJ: 00.394.460.0058/87

Endereço: Esplanada dos Ministérios, Bloco P, Ed. Anexo, 2º Andar, Sala 219

CEP: 70048-900

Responsável: Marcos Antônio da Cunha

Cargo: Coordenador-Geral de Programação e Logística

CPF: 440.054.406-06

RG: M2438190 – SSP/MG

UG/Gestão Recebedora: Universidade Federal do Pará (UFPA)

CNPJ: 34.621.748/0001-23

Endereço: Rua Augusto Corrêa, 01 – Guamá, Belém/PA

CEP: 66075-110

Responsável: Emmanuel Zagury Tourinho

Cargo: Reitor da Universidade Federal do Pará

CPF: 153.515.992-87

RG: 1544266 (SEGUP/PA)

**III – Justificativa: (Motivação/Clientela/Cronograma Físico)**

Diante das constantes mudanças no meio organizacional, e ainda, pela necessidade de atender as exigências contínuas e ininterruptas dos cidadãos, torna-se necessário aperfeiçoar e integrar novos modelos de gestão.

Uma das tendências na gestão de pessoas no século XXI, marcado pela era do conhecimento e da informação, é a evolução para modelos mais estratégicos, voltados para o desenvolvimento do capital humano, com a busca do alinhamento entre o desenvolvimento das competências do capital humano e a estratégia da organização, entre outras palavras, entre o desenvolvimento individual e organizacional. Esta evolução se expressa no alinhamento vertical das políticas e práticas de gestão de pessoas com a estratégia da instituição, e horizontal, representado pela integração entre as diversas práticas adotadas, de forma a contribuir para o desenvolvimento das pessoas e permitir a gestão das lacunas de competências eventualmente identificadas.

Como elo integrador da gestão estratégica de pessoas estão as competências, ou as capacidades/comportamentos individuais esperados das pessoas que atuam na instituição, as quais devem resultar em entregas ou resultados do trabalho realizado que estejam alinhadas com os propósitos institucionais.

Nesta perspectiva, o modelo de gestão de pessoas por competências ganhou impulso significativo no âmbito do serviço público brasileiro desde a publicação do Decreto nº 5.707/2006, e mais recentemente com a edição do Decreto nº 9991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). O novo Decreto, em seu item I, do Art. 3º preconiza que o Plano de

Desenvolvimento de Pessoas (PDP) deverá “alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade” e também, no § 2º do Art. 3º que “A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências”.

Seguindo este direcionamento, a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB) vem implementando, desde 2010 a gestão por competências para promover avanços qualitativos nas práticas de gestão de pessoas.

A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil é um órgão específico, singular, subordinado ao Ministério da Economia, exercendo funções essenciais de administração tributária e aduaneira para que o Estado possa cumprir seus objetivos. É responsável pela administração dos tributos de competência da União, inclusive os previdenciários, e aqueles incidentes sobre o comércio exterior, abrangendo parte significativa das contribuições sociais do País. A estratégia institucional, constante do Mapa Estratégico e Cadeia de Valor, anteriormente definida para o período de 2016 a 2019 foi mantida para o ano de 2020, por meio da Portaria RFB nº 2.246/19, de forma que no ano de 2020 será realizada a revisão da estratégia.

No processo evolutivo da gestão por competências, foi efetivado o Termo de Execução Descentralizada (TED) nº 3/2016, vigente até dezembro de 2018, firmado entre a Universidade Federal do Pará (UFPA) e a Receita Federal do Brasil (RFB), resultando no refinamento da metodologia de gestão de competências então adotada pela RFB para que as competências fossem descritas como desempenhos observáveis, o que resultou na revisão do inventário de competências, o qual não utiliza mais a identificação de conhecimentos, habilidades e atitudes na fase de mapeamento. O trabalho foi desenvolvido com a UFPA, a qual possui Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional (GESTCOM) que desenvolve pesquisas voltadas para a Gestão de Competências em órgãos públicos. Cabe esclarecer que a UFPA foi criada pela Lei nº 3.191, de 2 de julho de 1957, sancionada pelo Presidente Juscelino Kubitschek de Oliveira, e em 1985, o Regimento da Reitoria foi reformulado, passando a vigorar até a presente data.

A UFPA é uma instituição federal de ensino superior, organizada sob a forma de autarquia, vinculada ao Ministério da Educação (MEC), através da Secretaria de Ensino Superior (SESu). A Universidade é uma das maiores e mais importantes instituições da Amazônia composta por mais de 50 mil pessoas e oferece 513 cursos de graduação, 43 cursos de mestrado e 22 de doutorado. O princípio fundamental da UFPA é a integração das funções de ensino, pesquisa e extensão e sua missão é produzir, socializar e transformar o conhecimento na Amazônia para a formação de cidadãos capazes de promover a construção de uma sociedade sustentável.

De acordo com o “Relatório com análise, adequação e validação das Competências da Receita Federal do Brasil”, elaborado como parte do TED, “Importância deve ser dada ao momento de descrever as competências que nortearão todo o processo de implantação do modelo de Gestão por Competências. (...) Uma descrição inadequada de competências pode gerar impactos tanto na compreensão de quem as detêm ou as necessita, quanto no planejamento das ações de capacitação. Portanto, uma descrição clara e objetiva de competências específica, com precisão, os comportamentos que deverão ser aprendidos ou aperfeiçoados a partir das ações de capacitação (Franken, 2009)”. Ao longo da execução do TED foram realizadas as revisões recomendadas, e no relatório final do referido Termo foram sinalizadas como linhas de avanço do modelo de gestão de competências da RFB, “a descrição de competências gerenciais para basear o processo de seleção de dirigentes” e o “concurso por competências”.

No modelo adotado, as competências se relacionam diretamente com a estratégia institucional, conforme Portaria RFB nº 925, de 28 de junho de 2018 que aprova o inventário de competências, constituído de competências institucionais e individuais. Dentre competências institucionais aprovadas pela referida, as quais são definidas como “capacidades e atributos da instituição que a tornam eficaz, permitem que sejam atingidos seus objetivos e geram benefícios percebidos pela sociedade e usuários dos serviços prestados” está a “Gestão organizacional: Capacidade de gerir pessoas e recursos organizacionais, por meio de soluções integradas e inovadoras que favoreçam o alinhamento estratégico e o desenvolvimento de um ambiente colaborativo, com vistas à otimização do desempenho individual e institucional”. A gestão por competências é uma ferramenta utilizada para promover soluções integradas e inovadoras em gestão de pessoas com vistas à melhoria das capacidades institucionais, portanto alinhada como desenvolvimento institucional.

No que tange às competências individuais, estas são “os comportamentos passíveis de observação e mensuração que expressam as expectativas da instituição em relação ao desempenho de seus servidores, de modo a contribuir para o desenvolvimento dos objetivos estratégicos e das Competências Institucionais”. Dentre as competências individuais estão as competências específicas, que estão diretamente relacionadas aos processos de trabalho da Cadeia de Valor, ou seja, com elementos da estratégia institucional.

Num contexto em constantes transformações do mundo digital e da revolução da indústria 4.0, o modelo de gestão por competências implementado deve ser dinâmico e buscar o alinhamento permanente das práticas de gestão de pessoas aos objetivos estratégicos. A revisão da estratégia da RFB ao longo do ano de 2020 é uma oportunidade para a revisão e evolução do modelo de competências.

Considerando a expertise da UFPA, que já proporcionou o desenvolvimento de diversos projetos, tendo já atuado junto à RFB por meio do TED nº 03/2016, e é referência na implementação do modelo de Gestão por Competências na esfera pública, a Secretaria da Receita Federal do Brasil entende que desenvolvimento do projeto auxiliará na promoção dos avanços do modelo de gestão de competências, de forma alinhada à revisão da estratégia organizacional, permitindo a integração do referencial de competências com outros processos de gestão de pessoas, especialmente o recrutamento e seleção, incluindo a seleção interna de dirigentes, e sua disseminação interna para gestores e servidores. O projeto de Gestão por Competências é uma das iniciativas estratégicas institucionais aprovada pela Portaria RFB nº 2.246/2019. Da parte da UFPA, o projeto permitirá ampliar o campo de pesquisa que vem desenvolvendo sobre o tema, validar e aprimorar o modelo atualmente utilizado pela própria Universidade ao ser aplicado em uma instituição de grande porte e complexidade, como é a RFB.

A celebração do TED terá a finalidade de realização de atividades específicas pela unidade descentralizada em benefício da unidade descentralizadora, conforme inciso II do art. 12-A do Decreto nº 6.170/07.

O Cronograma de Atividades e Meta Física de Execução estão detalhados no Plano de Trabalho.

#### **IV – Relação entre as partes: (Descrição e Prestação de Contas das Atividades)**

Caberá à Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB):

- I. Efetuar a transferência dos créditos/recursos orçamentários/financeiros previstos para a execução do objeto do Plano de Trabalho, até 15 dias após o cumprimento da referente fase na forma e prazo pactuados no cronograma de desembolso, item 5.2 do plano de trabalho;
- II. Acompanhar a execução do Termo Execução Descentralizada, por meio de servidor especialmente designado, a quem competirá dirimir as dúvidas que surgirem no curso da execução dos serviços, podendo ter acesso às informações necessárias para o efetivo alcance do objeto do Plano de Trabalho;
- III. Providenciar a publicação do extrato do Termo de Execução Descentralizada no Diário Oficial da União, no prazo de até 20 (vinte) dias a contar da data de sua assinatura;
- IV. Prorrogar através de termo aditivo a vigência do Termo de Execução Descentralizada, obrigatoriamente, antes do seu término, quando der causa a atraso na liberação de recursos, limitada a prorrogação ao exato período do atraso verificado;
- V. Notificar, por escrito, à UFPA, ocorrências de eventuais imperfeições no curso da execução do objeto, fixando prazo para sua correção;
- VI. Aprovar, mediante análise prévia, a execução do objeto, bem como a prestação de contas relativas aos recursos repassados;
- VII. Informar previamente a UFPA as datas e locais, bem como disponibilizar a infraestrutura necessária as atividades constantes no item 5.1 do Plano de trabalho;

Caberá à Universidade Federal do Pará (UFPA):

- I. Promover a execução do objeto na forma e prazos estabelecidos no Plano de Trabalho previamente aprovado pelas autoridades competentes;
- II. Permitir o livre acesso de servidores da RFB, do órgão de Controle Interno e do Tribunal de Contas da União aos locais, processos, documentos e informações referentes ao Plano de Trabalho, bem como aos locais de execução de seu objeto;
- III. Manter a RFB informada sobre quaisquer eventos que dificultem ou interrompam o curso normal da execução do objeto deste Plano de Trabalho;
- IV. Restituir à União, por meio da RFB, caso haja, o saldo de recursos ao final da execução do projeto;
- V. Aplicar os recursos discriminados exclusivamente na consecução do objeto deste Plano de Trabalho;
- VI. A UFPA deverá encaminhar à RFB, mensalmente, relatório consolidado das atividades realizadas pelos alunos na execução do Projeto;
- VII. Realizar a prestação de contas parcial, se for o caso, e final contendo o demonstrativo detalhado da execução das despesas;
- VIII. A rejeição de prestação de contas parcial implicará no bloqueio das descentralizações futuras até que a situação seja resolvida.
- IX. A UFPA tem a obrigação de devolução de valores caso sejam mal aplicados, conforme prestação de contas.
- X. Manter os documentos comprobatórios das despesas realizadas e serviços executados de que tratam este Termo de Execução Descentralizada pelo prazo de 10 (dez) anos.
- XI. Enviar à RFB, em até 60 (sessenta) dias após o encerramento da vigência, o Relatório final que será constituído dos seguintes documentos:
  - a. Relatório técnico com o detalhamento das atividades realizadas;
  - b. Declaração de realização dos objetivos a que se propunha o presente TERMO;

#### V – Previsão Orçamentária: (Detalhamento Orçamentário com previsão de desembolso)

Programa de Trabalho/Projeto/Atividade	Ação Orçamentária	Fonte	Natureza da Despesa	Valor (R\$ 1,00)
04.122.2110	2238	0132251030	33.90.14	R\$ 23.096,40
04.122.2110	2238	0132251030	33.90.36	R\$ 40.620,10
04.122.2110	2238	0132251030	33.90.33	R\$ 79.400,00
04.122.2110	2238	0132251030	33.90.18	R\$ 96.000,00
04.122.2110	2238	0132251030	33.90.20	R\$ 124.000,00
04.122.2110	2238	0132251030	33.90.30	R\$ 1.757,50
TOTAL				R\$ 364.874,00

#### VI - Vigência

O presente Termo de Execução Descentralizada vigorará a partir da data de assinatura e encerrar-se-á no prazo de 18 (dezoito) meses, podendo ser prorrogado por acordo entre os partícipes, mediante assinatura de Termo Aditivo.

**VII – Publicação**

Caberá à unidade descentralizadora providenciar a publicação do extrato deste Termo, bem como de eventuais termos aditivos, no Diário Oficial da União, na forma prevista no parágrafo único do art. 61 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

**VIII – Foro**


As controvérsias oriundas do presente Termo, não resolvidas diretamente pelos partícipes, deverão ser submetidas à Câmara de Conciliação e Arbitragem da Administração Federal da Consultoria Geral da União da Advocacia Geral da União (CCAF/CGU/AGU), nos termos estabelecidos pela Portaria AGU nº 1.281, de 27 de setembro de 2007.

**IX – Propriedade Intelectual**

Os conhecimentos, informações e ferramentas gerados como resultado do trabalho de pesquisa e/ou desenvolvimento ao amparo deste Termo, passíveis de serem protegidos por algum regime jurídico de proteção da propriedade intelectual, serão de propriedade e titularidade da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB) e da Universidade Federal do Pará (UFPA) na razão de 50% para a RFB e 50% para a UFPA.

Não haverá royalties ou qualquer outro pagamento por direito de propriedade intelectual para uso de conhecimentos, informações e ferramentas produzidos no âmbito deste Termo. Todas as pessoas que participarem na pesquisa e desenvolvimento do Plano de Trabalho, parcial ou integralmente, cederão para os Partícipes as suas criações, nos termos do artigo 111 da Lei nº 8.666/1993, desenvolvidas no período em que participarem das atividades do Plano de Trabalho e, após se desligarem do mesmo, até um (1) ano depois do seu afastamento. Tal termo de cessão refere-se apenas àquelas criações que envolverem resultados obtidos ou decorrentes das atividades desenvolvidas no âmbito do referido Plano de Trabalho.

**X – Assinaturas**

<p>_____ Marcos Antônio da Cunha Coordenador-Geral de Programação e Logística Unidade Descentralizadora</p>	<p> Emmanuel Zagury Tourinho Reitor da UFPA Unidade Descentralizada</p>
---	---



**Ministério da Fazenda**

## **PÁGINA DE AUTENTICAÇÃO**

**O Ministério da Fazenda garante a integridade e a autenticidade deste documento nos termos do Art. 10, § 1º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001 e da Lei nº 12.682, de 09 de julho de 2012.**

Documento produzido eletronicamente com garantia da origem e de seu(s) signatário(s), considerado original para todos efeitos legais. Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001.

### **Histórico de ações sobre o documento:**

Documento juntado por SERVIO TULIUS BARBOSA DE ARAUJO em 14/04/2020 14:53:00.

Documento autenticado digitalmente por SERVIO TULIUS BARBOSA DE ARAUJO em 14/04/2020.

Documento assinado digitalmente por: MARCOS ANTONIO DA CUNHA em 15/04/2020.

Esta cópia / impressão foi realizada por SERVIO TULIUS BARBOSA DE ARAUJO em 20/04/2020.

### **Instrução para localizar e conferir eletronicamente este documento na Internet:**

1) Acesse o endereço:

<https://cav.receita.fazenda.gov.br/eCAC/publico/login.aspx>

2) Entre no menu "Legislação e Processo".

3) Selecione a opção "e-AssinaRFB - Validar e Assinar Documentos Digitais".

4) Digite o código abaixo:

**EP20.0420.15117.FW84**

5) O sistema apresentará a cópia do documento eletrônico armazenado nos servidores da Receita Federal do Brasil.

**Código hash do documento, recebido pelo sistema e-Processo, obtido através do algoritmo sha2:  
4BD160E8AFC3FF3CF69ADE657E7F444645BC9B00BEB4EBD116DC85D35728E96C**