

Indicadores gerenciais sobre Recursos Humanos

A Companhia Docas do Pará-CDP encerrou o exercício de 2015 com 464 (quatrocentos e sessenta e quatro) empregados, sendo distribuídos nos municípios de Belém, Barcarena, Santarém, Itaituba, Altamira e Óbidos, conforme Tabela 1 a seguir:

Quadro 1 - Quantidade de Empregados por Lotação da CDP

COMPANHIA DOCAS DO PARÁ - 2015			
Local de Trabalho	Sexo - Mas.	Sexo - Fem.	Total
Edifício Sede	79	75	154**
Porto de Belém	91	06	97
Terminal de Miramar	52	02	54
Terminal de Outeiro	10	03	13
Porto de Vila do Conde	92	13	105***
Porto de Santarém	35	01	36
Porto de Óbidos	01	-	01
Porto de Altamira	01	01	02
Porto de Itaituba	02	-	02
Total	363	101	464

Fonte: GERHUM/SUGERH

* Estão incluídos os empregados cedidos;

** Estão incluídos os 3 (três) Diretores, inclusive com o Diretor Requisitado.

*** Está incluído o Administrador Requisitado.

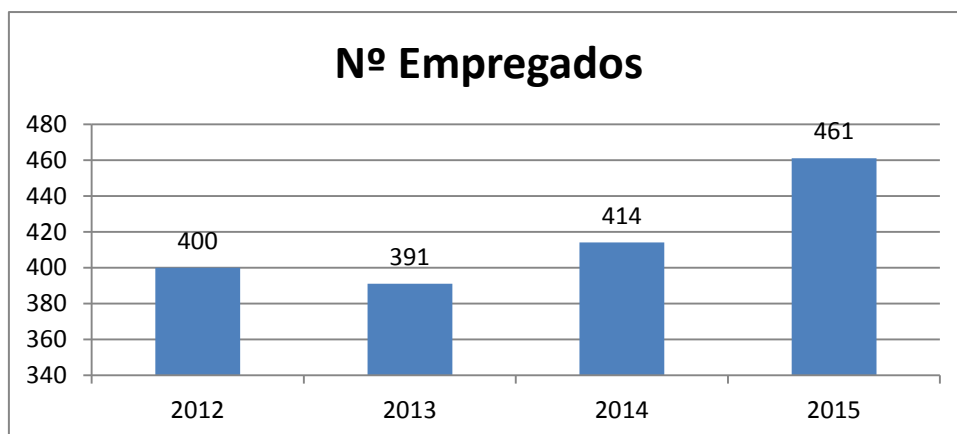
Do total das vagas preenchidas, excluindo os Diretores, 95,44% são ocupados por empregados efetivos, consoante Quadro que segue:

Quantidade de Colaboradores da CDP	
Empregados	
Concursados	241
Não Concursados	220
Diretoria	3
TOTAL	464
Comissionados	
Cargo de Confiança – Quadro Efetivo	57
Cargo de Confiança – Livre Nomeação e Exoneração	21
TOTAL	78

Fonte: GERHUM/SUGERH

A Companhia tem seu quadro de lotação aprovado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG em 441 (quatrocentos e quarenta e um) vagas. Realizando um comparativo entre os 4 (quatro) últimos exercícios, verifica-se um crescimento de 11,35% (onze inteiros e trinta e cinco centésimos por cento) em 2015, consoante o Quadro 2 a seguir.

Quadro 2 - Quantidade de Empregados da CDP nos últimos 4 (quatro) anos



Fonte: GERHUM/SUPCAP

Este acréscimo justifica-se pela admissão de empregados a partir dos concursos públicos nº 01/2012 – CDP destinado ao preenchimento dos empregos públicos de Nível Médio, Técnico e Superior e o de nº 02/2012 – CDP destinado ao preenchimento do emprego público de Guarda Portuário.

Vale salientar que foram admitidos 22 (vinte e dois) Guardas Portuários, cujas vagas não estavam aprovadas pelo DEST, em virtude de decisão judicial que determinou a convocação dos Guardas Portuários aprovados no Concurso Público.

Temos ainda a previsão da admissão de mais 27 Guardas Portuários para o cumprimento ao Acórdão TCU nº 2.303/2012 c/c o Ofício Circular nº 52/DEST-MP, bem como a Execução do Termo de Ajuste de Conduta, Processo Judicial Trabalhista nº 000540-43.2015.5.08.0012.

Em virtude da demanda acima foi solicitado ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG, a ampliação do quadro de 441 para 516 vagas.

Destacamos que as admissões e demissões estão sendo regulamente registrados no Sistema de Avaliação e Registro dos Atos de Admissão e Concessões (SISAC) do Tribunal de Contas da União – TCU, salvo os empregados de livre nomeação e exoneração, cuja informação não é necessária.

Em 2015, foi dada continuidade a implantação dos processos de Gestão de Recursos Humanos no novo Sistema Gerencial ERP (Entreprise Resource Planning) SENIOR, cujos módulos são:

- Módulo I – Administração de Pessoal;
- Módulo II – Controle de Ponto e Refeitório;
- Módulo III – Benefícios;
- Módulo IV – Treinamento;

- Módulo V – Cargos e Salários;
- Módulo VI – Medicina e Segurança do Trabalho;
- Módulo VII – Jurídico.

Dos módulos adquiridos pela Companhia, os módulos I, II, III, IV e VI já estão implantados, os demais estão ainda pendentes.

Em virtude das inúmeras pendências técnicas, o contrato com a empresa responsável pela implantação do ERP, foi rescindido ficando ainda pendente a contratação de nova empresa para dar continuidade a execução do projeto.

Pagamento dos Valores Retroativos do Dissídio Coletivo de Trabalho e da Implantação do PES.

A Diretoria Administrativo-Financeira através da Gerência de Recursos Humanos iniciou a realização do pagamento dos valores devidos aos empregados em função da decisão judicial do Dissídio Coletivo de Trabalho 2011/2012 e seus reflexos nos ACT's 2012/2013 e 2013/2014, conforme Ata da Audiência de Conciliação, do processo TRT/DC 0000573-74.2012.5.08.0000, com previsão de término em 07/2016.

Concomitante a isto também foi realizado pela Gerência de Recursos Humanos em conjunto com a Supervisão de Gestão de Recursos Humanos levantamento dos valores devidos aos empregados em função do Enquadramento dos Guardas Portuários no nível médio, conforme Termo de Acordo para Pagamento das Parcelas Relativas ao Enquadramento da Guarda Portuária, firmado entre a Companhia Docas do Pará e Sindicato dos Guardas Portuários, com início dos pagamentos em 08/2015 e previsão de término em 01/2018.

Da mesma forma foi realizado o Termo de Acordo para Pagamento de Adicional de Tempo de Serviço (ATS) do período de Abril/2009 a Março/2014 aos empregados que exerceram função de confiança, firmado entre a Companhia Docas do Pará e o Sindicato dos Portuários, com início dos pagamentos em 09/2015 e previsão de término em 06/2016.

Implantação da Remuneração Variável dos Dirigentes

Elaboração do Programa de Remuneração Variável Anual – PRVA dos Dirigentes 2015.

A DIRAFI através da Gerência de Recursos Humanos, bem como em colaboração da Assessoria da Diretoria Administrativo-Financeira e de outras áreas envolvidas com o assunto, elaborou o Programa de Remuneração Variável Anual – PRVA dos Dirigentes 2015 em conformidade com as diretrizes do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão – MPOG, dando ênfase a gestão estratégica da Companhia e a Gestão por Resultados, previstas na Lei nº 12.815/2013 de 05 de junho de 2013, visando principalmente a prestação de serviços de qualidade e de informações de forma transparente aos *Stakeholders*.

Pelo programa de remuneração variável dos dirigentes, a cada trimestre, a Secretaria de Portos da Presidência da República define metas de gestão em torno de ações consideradas prioritárias e estratégicas. O resultado da avaliação trimestral define os valores a serem pagos na forma de Honorário Variável aos Diretores da Companhia. Ao longo do tempo, alocando-se os reajustes futuros apenas à parcela variável da remuneração, espera-se que a parcela fixa e a variável alcancem 50% da cada uma, permanecendo a partir daí essa composição na remuneração dos dirigentes.

Assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015.

A Companhia Docas do Pará assinou o Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2015 com os Sindicatos dos Portuários e dos Guardas Portuários, sendo que as cláusulas financeiras tiveram reajuste de 8,47%, consoante às diretrizes da SEP/PR e do DEST/MPOG.

O mencionado percentual teve incidência nas tabelas salariais do Plano Unificado de Cargos e Salários – PUCS, assim como no Plano de Empregos e Salários/PES, plano este implantado em abril/2014.

Convocação dos Candidatos Aprovados no Concurso CDP – Edital 02/2012.

No exercício de 2014, a Gerência de Recursos Humanos em conjunto com a Supervisão de Gestão de Recursos Humanos, deram continuidade às convocações dos classificados nos concursos CDP Edital nºs 01 e 02/2012.

Com relação ao Concurso de nº 01/2012 – CDP, destinado ao preenchimento dos empregos de Nível Médio, Técnico e Superior, foram contratados 06 empregados do nível médio e 09 empregados do nível superior nas áreas: Auditoria Interna, Financeira, Tecnologia da Informação, Jurídico, Meio Ambiente Engenharia, Administrativa e Contabilidade.

Em relação ao Concurso de nº 02/2012 – CDP foram admitidos 22 guardas portuários para cumprimento das decisões judiciais e ao Acórdão TCU nº 2.303/2012 c/c o Ofício Circular nº 52/DEST-MP, bem como a Execução do Termo de Ajuste de Conduta, Processo Judicial Trabalhista nº 000540-43.2015.5.08.0012.

É importante frisar que dentro dessas contratações estão substituições e autorizações para preenchimento de vagas não ocupadas pela Companhia, consoante quadro a seguir:

Rotatividade (Turnover)		
Ano de Apuração - 2015	Ingressos	Egressos
Rotatividade	66	21

Fonte: GERHUM/SUGERH

Utilização do PPE ao DEST/MPOG

No exercício de 2015 a DIRAFI deu continuidade a implantação do Perfil de Pessoal das Estatais – PPE, que é um módulo do Sistema de Informação das Empresas Estatais – SIEST, cuja finalidade é subsidiar o planejamento e a implantação de políticas públicas através do DEST/MPOG.

A fim de cumprir o estabelecido na Portaria DEST/MPOG nº 10, de 13 de março de 2014, a Companhia envia mensalmente informações qualitativas (cadastrais) via sistema web, ficando ainda pendentes as informações quantitativas (financeiras) que só serão possíveis de envio quando da implantação total do sistema de Gestão de Pessoas – SENIOR.

A Companhia Docas do Pará - CDP no ano de 2015 investiu no seu capital humano o valor de R\$ 513.784,82 (quinhentos e treze mil setecentos e oitenta e quatro reais e oitenta e dois centavos), por meio de 141 (cento e quarenta e um) ações educativas, perfazendo um total de 16.410 horas, atendendo a 393 (trezentos e noventa e três) profissionais de seu quadro de pessoal; deste quantitativo, houve profissionais que participaram duas ou mais vezes das ações ofertadas, elevando esse número para 1046 (mil e quarenta e seis) participações em ações educativas.

As ações educativas foram desenvolvidas em três modalidades:

- a) **Interna (in company)** – foram realizadas 64 (sessenta e quatro) ações com a participação de 835 (oitocentos e trinta e cinco) profissionais;
- b) **Externa (realizado em cursos ofertados no mercado)** – foram realizados 73 (setenta e três) eventos e contou com a participação de 202 (duzentos e dois) profissionais e
- c) **Online** – foram realizados 03 (três) cursos com 09 participações.

Com o novo marco regulatório do setor, Lei 12.815/2013, houve a necessidade de ofertar ações educativas voltadas para a preparação do corpo funcional da CDP, visando instrumentá-los quanto aos novos processos de gestão portuária, com isso houve um acréscimo nas ações desenvolvidas pela Supervisão de Treinamento, Capacitação e Relações Humanas – SUPTRE, que ofereceu um maior número de capacitação, com vistas a atender às orientações da empresa de consultoria Deloitte, responsável pela implementação da mudança.

Abaixo, quadros e gráficos demonstrativos com detalhamento dos quantitativos dos eventos e dispêndios no exercício de 2015.

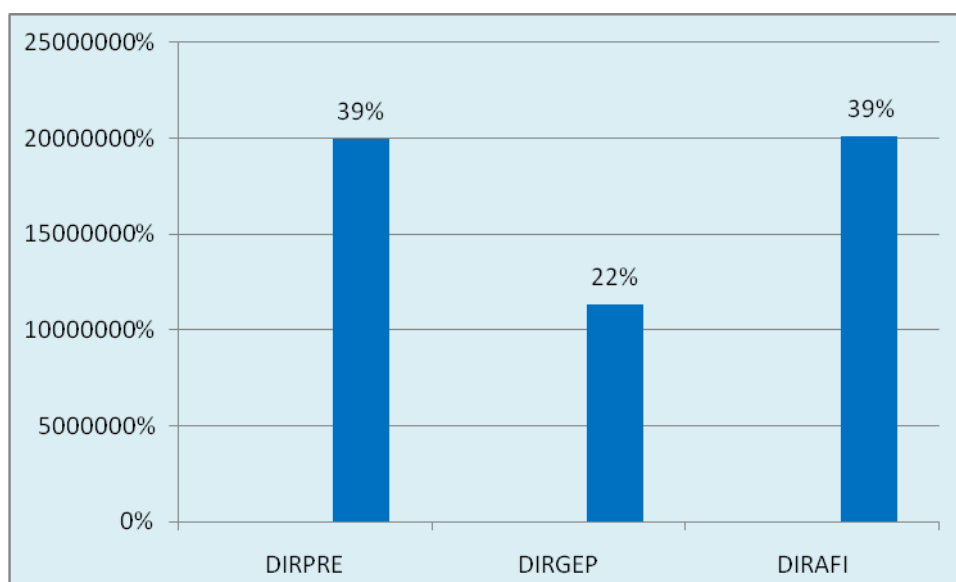
QUADRO I – DEMONSTRATIVO FÍSICO/FINANCEIRO

Número de Eventos	Participações	Diárias	Passagens Aéreas	Inscrições	Valor total do Investimento
141	1046	R\$123.888,00	R\$ 115.756,70	R\$ 274.140,12	R\$ 513.784,82

QUADRO II – INVESTIMENTO POR DIRETORIA

	Diária	Passagem	Inscrição	TOTAL
DIRPRE	R\$ 58.348,00	R\$ 50.872,91	R\$ 90.324,65	R\$ 199.545,56
DIRAFI	R\$ 42.020,00	R\$ 47.529,67	R\$ 111.432,94	R\$ 200.982,61
DIRGEP	R\$ 23.520,00	R\$ 17.354,32	R\$ 72.382,53	R\$ 113.256,85
TOTAL	R\$ 123.888,00	R\$ 115.756,70	R\$ 274.140,12	R\$ 513.784,82

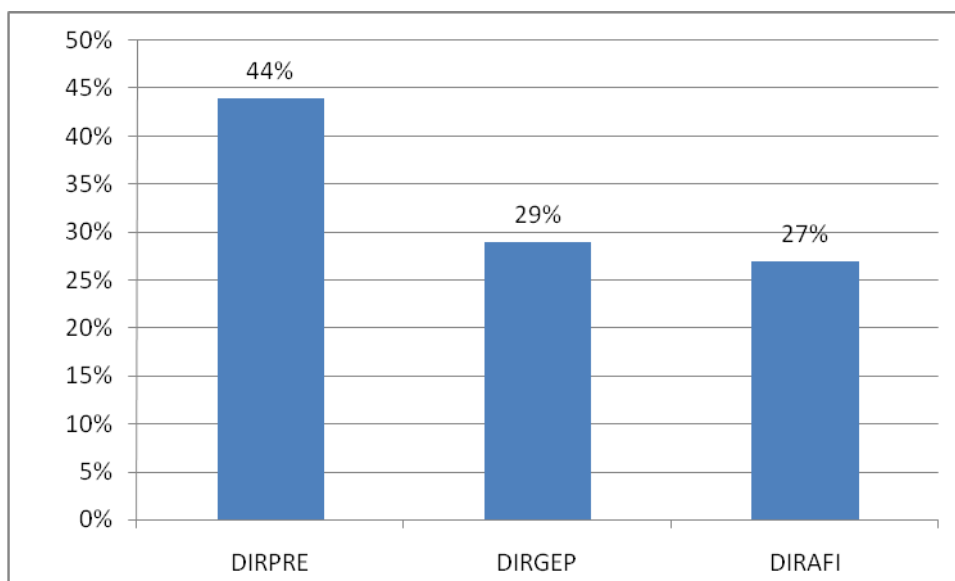
GRÁFICO I – PERCENTUAL DE INVESTIMENTO POR DIRETORIA



QUADRO III - MÉDIA DE INVESTIMENTO POR PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS

	PARTICIPAÇÕES	MEDIA DE INVESTIMENTOS POR PARTICIPAÇÃO
DIRPRE	458	R\$ 370,19
DIRAFI	287	R\$ 700,29
DIRGEP	301	R\$ 376,27
TOTAL GERAL	1046	-

GRÁFICO II – PERCENTUAL DE PARTICIPAÇÕES POR DIRETORIA



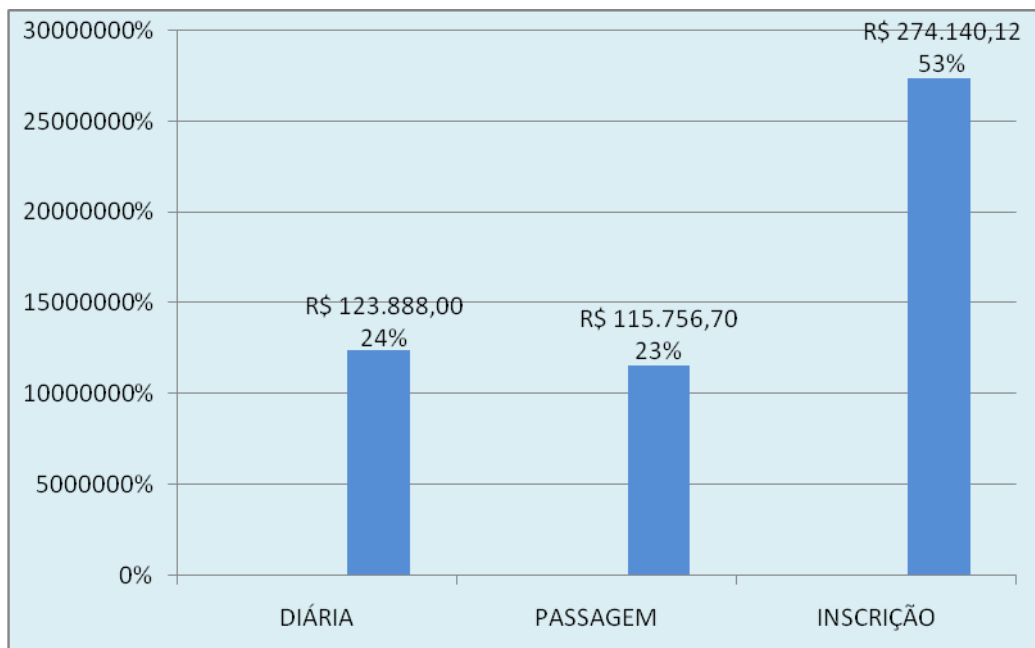
QUADRO IV – QUANTITATIVOS E PERCENTUAIS DE EMPREGADOS TREINADOS

DIRETORIA	Nº DE EMPREGADOS QUE PARTICIPARAM DE TREINAMENTOS	QUANTITATIVO TOTAL DE EMPREGADOS DO QUADRO	PERCENTUAL DE EMPREGADOS TREINADOS
DIRPRE	178	189	95%
DIRAFI	69	91	76%
DIRGEP	146	184	80%
TOTAL GERAL	393	464	86%

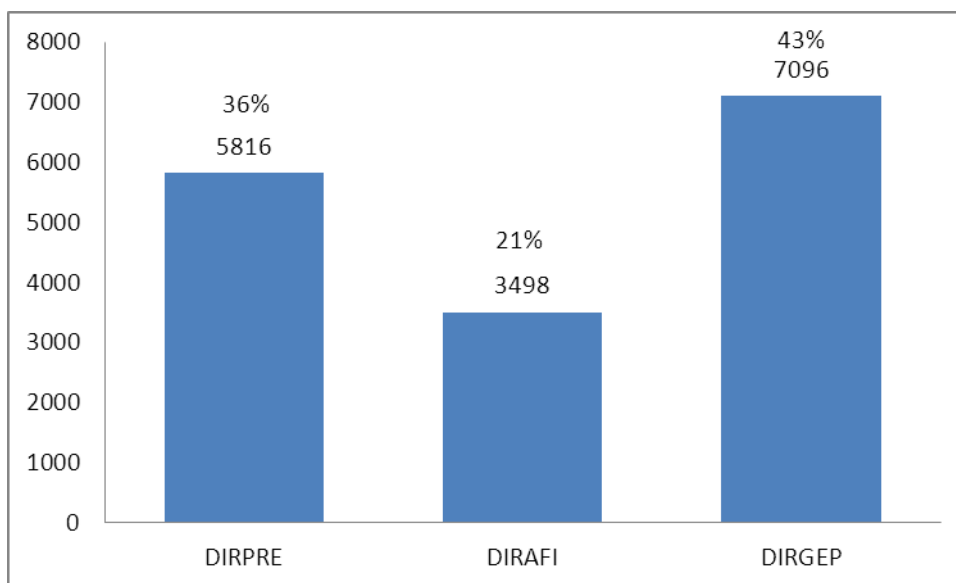
QUADRO V – QUANTITATIVO DE PARTICIPAÇÕES EM CURSOS ABERTOS E FECHADOS

MODALIDADES DE CURSOS	Nº DE CURSOS	Nº DE PARTICIPAÇÕES
CURSOS FECHADO (IN COMPANY)	64	835
CURSOS ONLINE	3	09
CURSOS ABERTOS	73	202

GRÁFICO III- VALOR E PERCENTUAL DE INVESTIDO EM DIÁRIAS, PASSAGENS E INSCRIÇÕES



**GRÁFICO IV – QUANTITATIVO E PERCENTUAL DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR DIRETORIA
TOTAL DE HORAS 16.410 horas**



PERSPECTIVA DA SUPTRE PARA 2016

Diante do cenário de mudanças em virtude da modernização dos portos brasileiros onde o fator competitividade se faz muito presente identificamos a necessidade de se aperfeiçoar as lideranças, capacitando-as para o desenvolvimento de trabalhos sistêmicos e em equipe, buscando sempre a valorização dos seus liderados, a fim de mantê-los motivados e comprometidos com os objetivos estratégicos da Companhia.

Como medida de valorização profissional, economicidade e socialização dos saberes, buscaremos identificar internamente profissionais com perfil de multiplicador, com o objetivo de prepara-los didaticamente para se tornarem disseminadores do conhecimento.

Buscar estratégias capazes de manter o empregado motivado e comprometido com a Companhia, objetivando sua retenção, bem como valorizar os investimentos realizados na sua qualificação profissional.