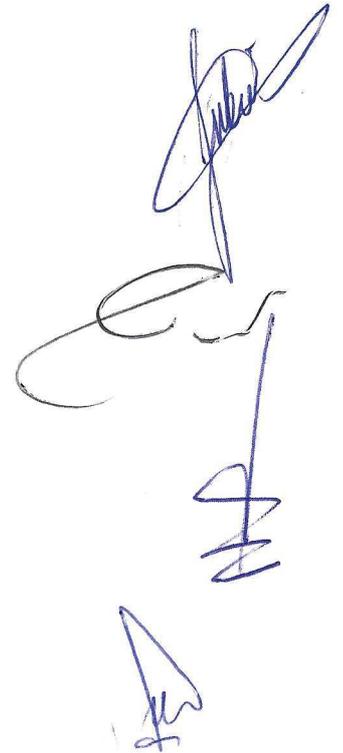


# PLANO DE CAPACITAÇÕES 2024 - 2027

SOCIEDADE DE PORTOS E HIDROVIAS  
DO ESTADO DE RONDÔNIA - SOPH

## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| 1. APRESENTAÇÃO .....                                | 5  |
| 2. OBJETIVO GERAL .....                              | 6  |
| 3. PÚBLICO-ALVO .....                                | 7  |
| 4. RESULTADOS ESPERADOS.....                         | 7  |
| 5. DESENVOLVIMENTO.....                              | 7  |
| 6. METODOLOGIA .....                                 | 8  |
| 7. FORMAS DE CAPACITAÇÃO .....                       | 8  |
| 8. CERTIFICAÇÃO .....                                | 8  |
| 9. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO .....          | 9  |
| 10. CLASSIFICAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES .....             | 10 |
| 11. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS 2024 a 2027 ..... | 11 |
| 12. RECURSOS FINANCEIROS .....                       | 14 |
| 13. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....                       | 14 |



## 1. APRESENTAÇÃO

*“Os talentos humanos de uma instituição constituem a principal fonte de recursos capazes de satisfazer as necessidades de efetivação das ações planejadas para cada empresa.”*

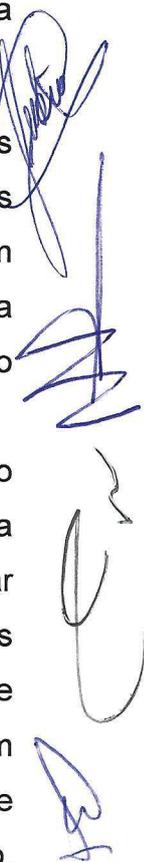
SOPH/SRH/2022

Considerado a citação extraída do relatório setorial da SOPH e na busca de potencializar o capital intelectual de cada colaborador, promovendo o desenvolvimento dos indivíduos e da empresa, a Diretoria Executiva da Sociedade de Portos e Hidrovias do Estado de Rondônia – SOPH, vem se empenhando na valorização profissional dos funcionários.

Para a SOPH, o fortalecimento intelectual significa entender a importância das pessoas na organização, não apenas como "recursos humanos", mas também como gente da competência e comprometimento, por essa razão, investir no treinamento e desenvolvimento de habilidades dos colaboradores é uma alternativa que trará resultados positivos, culminando na melhoria na produtividade da organização.

É nessa perspectiva que a empresa busca proporcionar um ambiente mais positivo e estimulante, oportunizando a capacitação e valorização desses profissionais. A diretoria entende que o investimento propicia a construção de um futuro pessoal e institucional promissor, permitindo que o profissional assuma a relação de pertencimento ao Porto de Porto Velho, considerando a si próprio responsável pelos resultados obtidos pela empresa.

Nesse sentido, a administração portuária, elabora a terceira edição do Plano de Capacitações da SOPH, disponibilizando a programação de cursos para os anos de 2024 a 2027. O Plano, é um instrumento que consiste em proporcionar oportunidades de crescimento pessoal e profissional, contemplando todos os ambientes organizacionais, através da realização de cursos de capacitação/aperfeiçoamento e qualificação da sua força de trabalho, em parcerias com organizações afins, possibilitando reflexão, integração e apropriação de novas competências a serem aplicadas às rotinas de trabalho, indo ao encontro das ações do planejamento estratégico institucional. Ao formular



o presente Plano, todos os setores da empresa foram ouvidos e suas sugestões, foram analisadas para contribuir na construção desta ferramenta de gestão e fortalecimento interno.

## 2. OBJETIVO GERAL

Constituir ações de capacitação e aprimoramento aos empregados públicos da Sociedade de Portos e Hidrovias de Rondônia - SOPH, à fim de agregar valor às competências profissionais, promovendo o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias às atividades institucionais.

### 2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

No propósito de atingir o objetivo geral, busca-se especificamente:

- Contribuir para o desenvolvimento profissional e pessoal do empregado;
- Capacitar o empregado para promover ações de eficiência na gestão pública;
- Cumprir as obrigações regulatórias aplicáveis ao Setor Portuário, emanadas pelas instituições
- Atender a necessidade de aperfeiçoamento do empregado prevista na Lei de Cargos da SOPH, que trata da progressão funcional por merecimento;
- Valorizar o empregado dentro de sua área de atuação,

### 2.2. METAS INSTITUCIONAIS

Para os anos de 2024 a 2027, busca-se de forma estrita a adequação à normas emanadas pelos entes:

- Agência Nacional de Transportes Aquaviários - **ANTAQ**, relativas à: Licitações Portuárias, Estatística, Regulação Tarifária, Zoneamento Portuário;
- Ministério de Portos e Aeroportos - **MPOR** e Secretaria Nacional de Portos e Transportes Aquaviários - **SNPTA** relativo à: Atividades de Segurança e Vigilância Portuária;
- Ministério da Justiça - Polícia Federal / **MJ-PF** - Conportos - Cesportos: Segurança Portuária;

- Governo Federal: Lei 13.303: Aspectos aplicáveis às Empresas Públicas;
- Governo do Estado de Rondônia: Aspectos voltados à Administração Pública Estadual e normas emanadas pela CGE/RO e TCE/RO.

### 3. PÚBLICO-ALVO

Colaboradores da Sociedade de Portos e Hidrovias de Rondônia - SOPH, abrangendo empregados públicos efetivos, comissionados, estagiários e aprendizes.

### 4. RESULTADOS ESPERADOS

- I. Desenvolvimento, capacitação e qualificação da força de trabalho da SOPH, em nível pessoal e técnico, conforme as metas estabelecidas;
- II. Maior comprometimento dos empregados com as metas e necessidades institucionais;
- III. Transparência e clareza quanto as ações de capacitação;
- IV. Padrões éticos de comportamento valorizados;
- V. Maior número de setores atendidos nas demandas de capacitação específicas;
- VI. Elevação dos níveis de qualidade e eficiência dos servidores prestados a comunidade portuária;
- VII. Aumento da produtividade;
- VIII. Melhoria na relação interpessoal dentro da organização, trabalho em equipe, liderança, motivação, qualidade, comunicação;
- IX. Ascensão do saber.

### 5. DESENVOLVIMENTO

A preocupação da Diretoria Executiva da SOPH é de criar um clima organizacional estimulante e propício para as pessoas desenvolverem e utilizarem seu pleno potencial alinhado com as estratégias institucionais. Por esta razão, as ações planejadas contemplarão o empregado de forma à habilitá-lo para o desenvolvimento de suas atividades, compreendendo sua área de competência, elevando o seu nível de conhecimento profissional ao alcance dos objetivo desta empresa.

As atividades de capacitação poderão ser desenvolvidas no cronograma previamente elaborado pelo Setor de Recursos Humanos com as demandas



apresentadas e estabelecidas no planejamento estratégico da empresa, quanto a desenvolver competências necessárias às atividades institucionais, além de aperfeiçoar as práticas de valorização dos empregados.

## 6. METODOLOGIA

As ações poderão ser desenvolvidas por meio dos seguintes tipos de eventos: Curso, Seminário, Fórum, Mesa Redonda, Ciclo de palestra, Painel, Congresso, Simpósio, Treinamento em serviços, Visita Técnica, Estágio, Grupo formal de estudo, Oficina de Trabalho/Workshop e Conferência.

## 7. FORMAS DE CAPACITAÇÃO

O Plano está estruturado em diferentes formas de capacitação. As que são realizadas em escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas, situadas em Porto Velho, por meio da inscrição dos funcionários em ações oferecidas por estes órgãos/empresas, dentro das necessidades identificadas pelos setores da SOPH.

Além daquelas, serão buscadas em parceria com outras Instituições Públicas de Ensino, como o IDEP/RO, a Escola de Governo – RO, e a Escola de Contas - ESCON/TCE/RO.

Oportunamente e se por imperiosa necessidade, a SOPH promoverá abertura de processo administrativo de forma a contratar empresa ou profissional habilitado para ministração de capacitação que seja imprescindível à continuidade das atividades setoriais ou institucionais, mesmo que de forma externa, em outro município.

O apoio para participação de servidores em eventos externos nos próximos anos ficará condicionado ao montante de recursos que será aprovado e efetivamente disponibilizado pelo Setor Financeiro/SOPH.

## 8. CERTIFICAÇÃO.

A Certificação deverá ser emitida pela própria Escola ou instituição realizadora da capacitação.

## 9. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Durante o período de 2024 a 2027 a SOPH procederá à avaliação das ações de capacitação executadas, com base em quatro níveis de avaliação: de aprendizagem, de reação, de suporte à transferência e de impacto no trabalho.

**AVALIAÇÃO DE APRENDIZAGEM:** Objetiva avaliar o alcance dos objetivos instrucionais pelos aprendizes. É aplicada ao longo e/ou ao final da ação de capacitação.

**AVALIAÇÃO DE REAÇÃO:** Caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto à ação de capacitação e é aplicada ao final do evento educacional.

**AVALIAÇÃO DE SUPORTE À TRANSFERÊNCIA:** Visa avaliar o apoio recebido pelo egresso do treinamento para aplicar, no trabalho, as novas habilidades adquiridas nesses eventos instrucionais. É válido lembrar que o funcionário participante do treinamento, deverá compartilhar com os demais funcionários, as novas técnicas aprendidas.

**AVALIAÇÃO DE IMPACTO EM AMPLITUDE DO TREINAMENTO NO TRABALHO:** Realizada dois meses após o término do curso, com objetivo de avaliar o efeito direto da transferência de treinamento sobre o desempenho do egresso.

A SOPH utilizará os dados oriundos da avaliação para implementar melhorias em ações que necessitem de ajustes dentro do exercício. Ao final do exercício será realizada a compilação das avaliações (reação, suporte e impacto) de todos os cursos, que servirá como embasamento para elaboração do Plano do ano subsequente.

Em caso de abandono injustificado pelo participante, das ações de capacitação promovidas; reprovação por motivo de frequência ou rendimento insuficiente, além da não comunicação de justificativa da desistência, haverá implicação em impedimento de participação em capacitação futuras pelo período de 6 (seis meses da data de encerramento da atividade), além do desconto das ausências ao trabalho.

## 10. CLASSIFICAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES

Em virtude da suspensão de capacitações nos anos anteriores, tanto em virtude de limitação orçamentária quando vedações provocadas pela Pandemia

do Coronavírus de 2020 a 2023, ficou constado um baixo nível de capacitações em todos os níveis de criticidade e o consequente aumento do número de capacitações necessárias. Este fato gerou a necessidade de estabelecer uma escala de prioridades e planejamento orçamentário, uma vez que as demandas requerem por vezes afastamento de servidores das atividades diárias, além do impacto financeiro e orçamentário.

Para atendimento à esta classificação, foi elaborada uma adaptação da Matriz GUT (também conhecida como Matriz de Prioridades), para auxílio no processo decisório de eleição de demandas à serem executadas em cada momento.

#### 10.1. Matriz GUT - Gravidade, Urgência, Tendência

A matriz GUT é uma ferramenta de apoio decisório elaborada com a finalidade de organizar demandas por prioridade, de forma a considerar em cada elemento sua Gravidade (nível de criticidade), Urgência (o quão rápido deve ser solucionado o problema) e Tendência (o que tende a ocorrer caso não haja resolução em tempo hábil).

Para fins de segmentação das capacitações da SOPH, as mesmas foram classificadas em:

**Críticas/Urgentes:** Demandas relacionada ao cumprimento legal do papel institucional, empresarial ou regulatório da SOPH / Porto Organizado, que podem imputar responsabilização pelo descumprimento e por esse motivo requerem resolução imediata ao conhecimento.

**Importantes/Necessárias:** Demandas relacionadas ao papel institucional porém com prazo para programação e cumprimento; Capacitações relacionadas à atualizações ou adoção de tecnologias ou normativos obrigatórios aplicáveis ao setor ou Inovações com grande impacto no resultado finalístico da SOPH e Porto Organizado – com lapso temporal de curto ou médio prazo para cumprimento ou implementação.

**Suplementares/Atualizações:** Atualizações de metodologias de processos internos ou operacionais; Reciclagens de capacitações já realizadas; Atualizações de legislação aplicável ao setor portuário ou Institucional Governamental; Treinamentos voltados à melhoria das habilidades individuais dos colaboradores e procedimentos internos, Outras capacitações não incluídas nos grupos anteriores.

Seguindo a classificação acima, temos o a Matriz GUT por tipos (adaptada):

| Tipo                               | Gravidade                  | Urgência  | Tendência   |
|------------------------------------|----------------------------|---|---|
| <b>Críticas / Urgentes</b>         | Extremamente Grave         | Requer ação imediata                                | Piora rápida se não executada ou imputa autuação. |
| <b>Importantes / Necessárias</b>   | Muito ou pouco Grave       | Requer ação o mais rápido possível ou a médio prazo | Piora ao logo do tempo                            |
| <b>Suplementares / Agregadoras</b> | Pouca ou nenhuma gravidade | Existe prazo confortável                            | Não piora ou piora pouco                          |

## 11 AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS 2024 a 2027:

A cada demanda específica foi atribuído um nível de criticidade “tipo” conforme estabelecido na tabela anterior

### Capacitações ministradas por colaboradores internos e externos:

| Capacitação   | Tipo        | Justificativa                   |
|---|-------------|---------------------------------|
| Processos Internos com a edição do Planejamento Estratégico 2024/2027 | Importante  | Melhoria de Procedimentos       |
| Lei 13.303/2016, as adequações para a SOPH                            | Necessária  | Melhoria dos processos internos |
| Excel intermediário na prática: planilhas de apoio gerencial.         | Suplementar | Melhoria dos processos internos |

### Capacitações oferecidas pela Escola de Governo:

| Capacitação  | Tipo       | Justificativa                   |
|--|------------|---------------------------------|
| Treinamento na utilização do Sistema Eletrônico de Informações – SEI | Necessária | Melhoria dos processos internos |
| Elaboração de Termo de Referência                                    | Importante | Melhoria dos processos internos |
| Orçamento Público – Conceitos e Princípios                           | Importante | Melhoria de Procedimentos       |

**Capacitações oferecidas pela Escola Superior de Contas**

| <b>Capacitação</b>                                    | <b>Tipo</b> | <b>Justificativa</b>      |
|---|-------------|---------------------------|
| Curso Gestão do Patrimônio Público;                   | Necessárias | Melhoria de Procedimentos |
| Curso de Controle e Execução Orçamentária;            | Necessárias | Melhoria de Procedimentos |
| Curso de Tomada de Contas Especial: Teoria e Prática. | Necessárias | Melhoria de Procedimentos |

**Capacitações oferecidas pela Escola do Legislativo**

| <b>Capacitação</b>                           | <b>Tipo</b> | <b>Justificativa</b>      |
|--|-------------|---------------------------|
| Introdução a Lei da Responsabilidade Fiscal; | Necessárias | Melhoria de Procedimentos |
| Introdução ao Orçamento Público;             | Necessárias | Melhoria de Procedimentos |
| Servidor Proativo                            | Necessárias | Melhoria de Procedimentos |

**Capacitações do Plano de Segurança Portuária -  
atendimento ao Ministério de Portos / MJ/PF/Cesportos e EAR/SOPH**

| <b>Capacitação</b>   | <b>Tipo</b> | <b>Justificativa</b> |
|--|-------------|----------------------|
| Treinamento de Segurança / Unidade de Segurança                  | Necessárias | Atender o PSP        |
| Treinamento de Segurança / Colaboradores da Instalação Portuária | Necessárias | Atender o PSP        |
| Treinamento de Segurança / Treinamento contínuo                  | Necessárias | Atender o PSP        |

### Cursos a serem custeados e valores correspondentes

| Capacitação   | Tipo        | Justificativa                       | Valor estimado        |
|---|-------------|-------------------------------------|-----------------------|
| Relações Interpessoais e Importância do Trabalho em Equipe                            | Urgente     | Recomendação / clima organizacional | R\$ 20.000,00         |
| Guarda institucional, para os empregados da guarda portuária;                         | Importante  | Melhoria de procedimentos           | R\$ 4.500,00          |
| Curso de Tiro incluindo avaliação técnica e psicológica                               | Necessária  | Renov. Porte arma GP's              | R\$ 25.000,00         |
| Brigada de combate à Incêndio, Primeiros Socorros e Emergência                        | Urgente     | Plano de Emergência                 | R\$ 5.000,00          |
| Repactuação, Reajustes, Reequilíbrio e Revisão Contratuais na Adm Pública             | Agregadora  | Melhoria nos processos Adm          | R\$ 2.500,00          |
| Saúde e normas de segurança no trabalho, voltados ao técnico de segurança do trabalho | Suplementar | Melhoria de procedimentos           | R\$ 5.000,00          |
| Procedimentos de Auditoria e Perícia Ambiental, para a Comissão de Meio Ambiente.     | Suplementar | Melhoria de procedimentos           | R\$ 7.000,00          |
| Qualidade de vida no ambiente de trabalho   | Importante  | Clima Organizacional                | R\$ 1.000,00          |
| AutoCad;  | Agregadora  | Melhoria de procedimentos           | R\$ 1.000,00          |
| Corel Draw;   | Agregadora  | Melhoria de procedimentos           | R\$ 1.000,00          |
| Curso de Supervisor de Segurança para 3 colaboradores da GP                           | Necessária  | Plano de Segurança                  | R\$ 9.000,00          |
| Atualização de agente alfandegário e despachante aduaneiro                            | Importante  | Melhoria de procedimentos           | R\$ 6.000,00          |
| SPED - Sistema Público de Escrituração Digital  | Importante  | Melhoria nos processos Adm          | R\$ 12.000,00         |
| E-SOCIAL e obrigações da Folha  | Suplementar | Melhoria nos processos Adm          | R\$ 5.000,00          |
| Elaboração de Estudo técnico, TR e PB para obras públicas incluindo o BIM             | Suplementar | Melhoria nos processos Adm          | R\$ 4.000,00          |
| Gestão e Fiscalização de Contratos para Estatais                                      | Necessária  | Melhoria nos processos Adm          | R\$ 9.000,00          |
| PSP/EAR Treinamento de Segurança / Unidade de Segurança                               | Necessária  | Atender o PSP                       | R\$ 3.000,00          |
| PSP/EAR Treinamento de Segurança / Colaboradores da Instalação Portuária              | Necessária  | Atender o PSP                       | R\$ 6.000,00          |
| PSP/EAR Treinamento de Segurança / Treinamento contínuo                               | Necessária  | Atender o PSP                       | R\$ 9.000,00          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>19</b>   |                                     | <b>R\$ 135.000,00</b> |

## 12. RECURSOS FINANCEIROS

Os recursos financeiros para a execução do Plano serão oriundos do orçamento anual da SOPH e estão previstos no valor total de R\$ 135.000,00 para o quadriênio 2024-2027, conforme cronograma abaixo

| Ano           | Valor a ser alocado   | Acumulado      |
|---------------|-----------------------|----------------|
| 2024          | R\$ 25.000,00         | R\$ 25.000,00  |
| 2025          | R\$ 60.000,00         | R\$ 85.000,00  |
| 2026          | R\$ 30.000,00         | R\$ 115.000,00 |
| 2027          | R\$ 20.000,00         | R\$ 135.000,00 |
| <b>4 anos</b> | <b>R\$ 135.000,00</b> | <b>Total</b>   |

Para cada demanda elegida será feita a estimativa de valores para contratação. Os valores previstos podem sofrer alteração por atualização ou adequações para atendimento da finalidade proposta.

### 13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Capacitações da SOPH é proposto para o quadriênio 2024 a 2027 e sua execução ocorrerá conforme disponibilidade de pessoal, orçamentária (item 12) e de infraestrutura.

A participação em capacitações designadas pela empresa é requisito para progressão do empregado na carreira, conforme dispõe a Lei 2.447/2011, no seu Art. 35.

A programação das ações de capacitação, com objetivos, carga horária, período de realização, números de vagas disponibilizadas será amplamente divulgada para os funcionários, através de memorando circular emitido pelo setor competente.

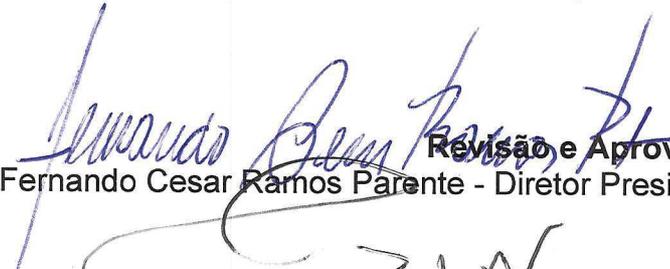
Com execução do conteúdo do Plano, espera-se que os empregados adquiram conhecimentos sobre a empresa, a administração pública, o sistema portuário, as ferramentas e tecnologias para melhor gestão nos aspectos citados, contribuindo para o aperfeiçoamento dos trabalhos com efetividade e eficácias nos objetivos institucionais.

Porto Velho (RO), 1 de março de 2024.

**Elaboração**  
 Marco Antônio C Figueira  
 Administrador



**Revisão e Aprovação**  
 Fernando Cesar Ramos Parente - Diretor Presidente



Carlos Lopes Silva - Diretor Administrativo-Financeiro



Alfredo Jukio Miyamura Toshimitsu - Diretor de Operações

