

AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA – ANEEL

PORTARIA Nº 6.367, DE 29 DE ABRIL DE 2020

O DIRETOR-GERAL DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA – ANEEL, no uso de suas atribuições regimentais, tendo em vista o disposto no art. 7º, inciso IX, e no art. 9º do Regimento Interno, aprovado pela Portaria nº 349, de 28 de novembro de 1997, do Ministério de Minas e Energia, de acordo com a deliberação da Diretoria, e com o que consta no Processo nº 48500.002451/2015-61, resolve:

Art. 1º Aprovar, na forma do Anexo, a revisão 5 da Norma de Organização nº 2, de 25 de fevereiro de 2003, que trata sobre a Política de Capacitação a ser observada no âmbito da Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL e os princípios, diretrizes e critérios para a participação de servidores nas ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação.

Art. 2º Revogar a Portaria nº [3.300](#), de 7 de outubro de 2014, a Portaria nº [3.976](#), de 3 de maio de 2016, a Portaria nº [22](#), de 25 de fevereiro de 2003, a Portaria nº [1.286](#), de 15 de junho de 2009, a Portaria nº [3.783](#), de 1º de dezembro de 2015, e a Portaria nº [1.582](#), de 27 de julho de 2010.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANDRÉ PEPITONE DA NÓBREGA

Este texto não substitui o publicado no Boletim Administrativo de [08.05.2020](#), p. 3, v. 23, n. 20 e o retificado no Boletim Administrativo de [22.05.2020](#).

ANEXO DA PORTARIA Nº 6.367, DE 29 DE ABRIL DE 2020

NORMA DE ORGANIZAÇÃO Nº 2, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2003

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I
DO OBJETIVO

Art. 1º Esta Norma dispõe sobre a Política de Capacitação da Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL e os princípios, diretrizes e critérios para a participação de servidores nas ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E).

CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS LEGAIS

Art. 2º A Agência atua em conformidade com os procedimentos estabelecidos nesta Norma, observando os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da eficiência, da finalidade, do interesse público e da motivação dos atos administrativos.

TÍTULO II
DA CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES

CAPÍTULO I
DA CONCEITUAÇÃO

Art. 3º Para fins desta Norma considera-se:

I – ação de capacitação: ação presencial ou à distância, realizada para o treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) do servidor, visando ao desenvolvimento pessoal, profissional e institucional;

II – ação aberta: ação de capacitação ofertada por outra instituição, disponível ao público em geral;

III – ação em turma fechada: ação de capacitação viabilizada com a contratação de instituição ou colaborador eventual;

IV – ação interna: ação de capacitação organizada pela Superintendência de Recursos Humanos – SRH ou em parceria com outras unidades, ministrada por servidores do quadro da Agência e/ou servidores da Administração Pública Federal;

V – ação no exterior: ação de capacitação realizada fora do país;

VI – competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes associado ao desempenho das atribuições dos servidores;

VII – curso de especialização: pós-graduação *lato sensu* com carga horária mínima de 360 horas, oferecida por instituição de ensino superior ou instituição credenciada para atuar nesse nível educacional;

VIII – curso de pós-graduação *stricto sensu*: ação de capacitação que compreende programas de mestrado, acadêmico ou profissional, doutorado e pós-doutorado sujeitos às exigências de autorização e reconhecimento, na forma prevista na legislação;

IX – treinamento em serviço: ação de atualização de conhecimentos em procedimentos de trabalho, instruções de serviço e assemelhados, com acompanhamento por tutor ou coordenador de respectiva atividade na unidade.

X – representante de recursos humanos: servidor designado pelo gestor da unidade, capacitado para apoiar o gestor e a Superintendência de Recursos Humanos – SRH na condução das ações de gestão de pessoas da unidade de sua lotação.

CAPÍTULO II DA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO

Seção I Dos Princípios

Art. 4º A Política de Capacitação está fundamentada em estratégias voltadas para o desenvolvimento pessoal, profissional e institucional, com as seguintes premissas:

I – estabelecimento do processo de capacitação como uma ferramenta essencial ao desenvolvimento das pessoas e da ANEEL, com foco na melhoria do desempenho, alinhando interesses individuais e institucionais;

II – participação ativa do gestor e do servidor na condução do processo de desenvolvimento;

III – democratização do acesso e equilíbrio na distribuição das oportunidades, possibilitando a capacitação de todos os servidores em exercício na Agência.

Seção II Dos Objetivos

Art. 5º A Política de Capacitação da ANEEL visa manter o quadro de pessoal qualificado e comprometido com os resultados institucionais, sendo orientada para:

I – desenvolver as competências necessárias para a profissionalização do servidor no desempenho das suas atribuições, visando ao alcance dos objetivos da instituição;

II – incentivar e valorizar o conhecimento do papel de agente público a serviço da sociedade;

III – estimular a cultura de autodesenvolvimento entre os servidores, em consonância com os objetivos da ANEEL, tornando-os agentes de sua própria capacitação;

IV – viabilizar ações de desenvolvimento gerencial para o exercício de atividades de chefia, direção e assessoramento;

V – promover oportunidades de capacitação para as unidades organizacionais de forma a atender as necessidades da Agência.

Seção III Das Diretrizes

Art. 6º São diretrizes da política de capacitação da ANEEL:

I – harmonia da política de capacitação com a orientação estratégica da ANEEL, de maneira ajustada às competências requeridas para o cumprimento da sua missão institucional;

II – eficiência dos investimentos de capacitação, com responsabilidade compartilhada entre gestor da unidade e SRH, a partir de limites orçamentários pré-definidos;

III – aperfeiçoamento contínuo da capacidade de enfrentar desafios e mudanças;

IV – aproximação com o meio acadêmico, centros de ensino especializados e outras instituições que desempenham atividades similares às da ANEEL, no País e no exterior;

V – transparência na divulgação das ações de capacitação e dos critérios de seleção, com antecedência e de forma clara;

VI – simplificação dos processos.

CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO

Seção I Dos Instrumentos

Art. 7º A Avaliação de Necessidades de Capacitação - ANC, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP e o Relatório Anual de Execução são os instrumentos da Política de Capacitação da ANEEL.

I – A Avaliação de Necessidades de Capacitação tem como base a identificação das necessidades de capacitação que contribuirão para a aquisição, atualização e reforço de competências

dos servidores em sua área de atuação e será elaborada anualmente pela própria unidade organizacional, com orientação da Superintendência de Recursos Humanos – SRH.

II – O Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP é elaborado pela SRH no exercício anterior e aprovado pela Diretoria, considerando o diagnóstico de competências, em consonância com a disponibilidade orçamentária programada para o exercício, e tem como objetivo apontar as áreas de conhecimento prioritárias, bem como as estratégias de ação para atendimento das necessidades de TD&E.

Parágrafo único. O PDP pode ser revisado, motivadamente, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo, devendo ser aprovado pelo Chefe de Gabinete do Diretor-Geral.

III – O Relatório Anual de Execução consolida as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PDP do exercício anterior e a sua realização.

Seção II

Dos Programas de Capacitação

Art. 8º As ações de capacitação são efetivadas por meio dos seguintes programas permanentes de capacitação:

I – Programa de Formação e Aperfeiçoamento (PFA), que tem como objetivo desenvolver, aprofundar e aprimorar as competências inerentes à atuação do servidor, bem como os conhecimentos corporativos e técnicos específicos, em conformidade às áreas de atuação da agência;

II – Programa de Capacitação no Exterior (PCE), com objetivo de complementar a formação técnico-profissional dos servidores com conhecimentos e/ou experiências de interesse da ANEEL e incorporar a experiência internacional em atividades relacionadas à Agência, quanto à organização, métodos e técnicas de trabalho desenvolvidas em outros países;

III – Programa de Pós-graduação (PPG), cujo propósito é contribuir para a formação continuada dos servidores da ANEEL, contemplando cursos custeados pela Agência, de forma parcial ou integral; ou cursos apoiados pela ANEEL, mediante concessão parcial de abono semanal na jornada correspondente às horas dedicadas à capacitação ou por meio de afastamento integral;

IV – Programa de Incentivo Educacional (PIE), que compreende a concessão de bolsas parciais de incentivo ao estudo, bem como a concessão de Licença para Capacitação, prevista no art. 87 da Lei 8.112/1990, todos com vistas a estimular o servidor a desenvolver suas competências, concentrando esforços na busca do crescimento pessoal e profissional;

V – Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG), visa à estruturação de ações de forma sistemática, contínua e diversificada, para que o gestor tenha oportunidade de buscar seu desenvolvimento pessoal e profissional para o exercício do cargo gerencial, a partir do reconhecimento das suas características e necessidades, balizadas também pela avaliação de sua equipe e da diretoria.

Parágrafo único. Os benefícios relativos a cursos de Graduação e Pós-graduação são concedidos quando as instituições são devidamente reconhecidas ou autorizadas pelo Ministério da Educação (MEC), observadas as disposições do Conselho Nacional de Educação, quando couber.

Seção III **Das competências**

Art. 9º O processo de capacitação de servidores é de responsabilidade conjunta da Diretoria, da SRH e das unidades organizacionais.

Art. 10. À Diretoria, compete:

I – a aprovação da Política de Capacitação da ANEEL;

II – a aprovação da previsão orçamentária da ação “Capacitação dos Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação” do Plano Plurianual (PPA) do Governo Federal;

III – a aprovação do PDP;

IV - a validação das indicações relativas à participação de servidores em cursos no exterior e em cursos no Programa de Pós-graduação;

V – o acompanhamento dos resultados obtidos nas ações de capacitação promovidas pela Agência.

Art. 11. A coordenação do processo de capacitação de servidores cabe à SRH, que é responsável pela:

I – formulação e gestão da Política da Capacitação dos servidores;

II – proposição de normas, diretrizes e procedimentos;

III – planejamento, implementação e avaliação de programas de capacitação;

IV – elaboração do PDP, compreendendo o planejamento orçamentário para execução das ações propostas;

V – definição dos recursos a serem investidos nas unidades organizacionais, considerando o orçamento vigente, e acompanhamento da implementação, com o necessário remanejamento dos valores quando houver necessidade;

VI – promoção de ações de capacitação e eventos de interesse geral e específicos, conforme programação do PDP;

VII – avaliação e divulgação de resultados de ações de capacitação para as unidades organizacionais;

VIII – elaboração e aferição de indicadores de resultados referentes ao desenvolvimento dos servidores;

IX – concessão de licença para capacitação, conforme dispositivos legais e regulamento interno.

Art. 12. Os gestores das unidades organizacionais têm como responsabilidade a gestão e o acompanhamento das atividades de capacitação dos servidores lotados na sua unidade, compreendendo:

I – avaliação da relevância de temas que serão objeto do desenvolvimento da unidade organizacional sob sua responsabilidade e as correspondentes capacitações dos servidores, além do apoio à elaboração das trilhas de aprendizagem;

II – planejamento e priorização das ações de capacitação da unidade sob sua responsabilidade, com apoio da SRH, a partir da Avaliação de Necessidades de Capacitação – ANC;

III – indicação de participação de servidores em ações de treinamento no Brasil, considerando os recursos destinados à unidade, condicionado à aprovação da SRH ou da Diretoria, quando couber;

IV – avaliação das demandas e indicação de servidores para participação de eventos no exterior e de pós-graduação;

V – avaliação do impacto da ausência de servidores que se afastam das atividades laborais para fins de capacitação;

VI – validação das ações de capacitação realizadas pelos servidores sem custo ou fora da jornada, ou ainda quando custeadas pelo servidor, atestando a correlação da ação com atribuições do cargo do servidor ou da ANEEL, quando necessário.

Art. 13. Os Representantes de Recursos Humanos têm como responsabilidades apoiar o gestor da unidade na gestão e no acompanhamento das atividades de capacitação dos servidores lotados na sua unidade.

Art. 14. A SRH tem como assessoria para a gestão da Política de Capacitação o Comitê Técnico de Capacitação (CTC), com atribuição de colaborar na elaboração do PDP e na análise de participação de servidores em ações dos Programas de Capacitação no Exterior e de Pós-graduação, bem como outras atribuições determinadas pela Portaria nº 3108, de 13 de maio de 2014.

CAPÍTULO IV DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Seção I Dos Critérios Gerais Para Participação em Ações de Capacitação

Art. 15. A participação do servidor em ações de capacitação custeadas pela Agência e/ou realizadas durante a jornada de trabalho deve atender simultaneamente aos seguintes requisitos:

I - correlação do conteúdo da ação com as competências relacionadas à atuação da ANEEL e/ou cargo exercido pelo servidor;

II - aderência a critérios específicos para participação em ações de capacitação, quando houver;

III - não coincidência com o período de usufruto de férias do servidor;

IV - não coincidência com o período de usufruto de licenças, afastamentos e concessões, previstos na Lei nº 8.112/1990, nos incisos I a IV, VI e VII do art. 81, nos art. 93, 94 e 97, e do afastamento para participação em curso de formação, previsto no parágrafo 4º do art. 20;

V – priorização das ações ofertadas em Brasília/DF e pelas Escolas de Governo, desde que haja correlação entre o conteúdo ofertado e a necessidade de capacitação.

§ 1º Não se aplica o inciso III do caput, nem as restrições relativas ao art. 97 da Lei 8.112/90, para capacitações de longa duração ou naquelas em que não haja custos diretos ou indiretos para a ANEEL.

§ 2º Na análise para aprovação das ações de capacitação, serão considerados: o cumprimento da política de capacitação; o atendimento aos requisitos comuns; a disponibilidade orçamentária e; os requisitos definidos em regulamento interno ou estabelecidos pelo processo seletivo interno, quando houver.

§ 3º No caso do inciso V, a participação em ações que impliquem em despesas com diárias e passagens somente poderá ser efetivada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento similar em Brasília/DF, o que deve ser devidamente justificado no processo específico da ação de capacitação.

Seção II

Das Obrigações do Servidor

Art. 16. É de responsabilidade do servidor a comprovação da sua efetiva participação na ação de capacitação perante à SRH, no prazo de até 30 (trinta) dias após o encerramento do treinamento, para fins de registro e acompanhamento das ações realizadas.

§ 1º O aproveitamento mínimo a ser alcançado pelo servidor nos eventos de capacitação é o mesmo exigido pela instituição promotora do evento.

§ 2º O descumprimento do disposto no caput desse artigo deverá ser justificado pelo servidor à SRH, podendo implicar providências cabíveis.

Art. 17. Todo servidor que participar de evento de capacitação deve disseminar e multiplicar os conhecimentos adquiridos, no âmbito da ANEEL, de acordo com o Código de Ética, à exceção das ações simultaneamente custeadas pelo servidor e realizadas fora da jornada de trabalho.

Parágrafo único. Não será devido o pagamento da Gratificação para Encargo de Curso e Concurso (GECC) para a realização de ações de capacitação ou eventos de disseminação de conhecimentos ou habilidades específicos da unidade organizacional em que o servidor estiver em exercício, conforme legislação específica.

Art. 18. O servidor que, sem justificativa homologada pela SRH, depois de confirmada sua inscrição pela SRH, não tenha comparecido, não tenha concluído ou tenha sido reprovado na ação de capacitação, deve ressarcir à ANEEL todas as despesas decorrentes da sua inscrição e pode ser impedido de participar de outra ação de capacitação, conforme regulamento próprio.

Parágrafo único. Situações de não comparecimento, não conclusão ou reprovação na ação devem ser comunicadas à SRH pelo servidor, com as devidas justificativas, para análise e adoção das providências cabíveis

TÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. O servidor deve, na sua participação em ações de capacitação, observar o cumprimento do Código de Ética da ANEEL e atuar conforme princípios estabelecidos na Norma de Organização 39/2012, que trata de critérios e procedimentos referentes à representação institucional por servidores da Agência.

Art. 20. Excetuadas as ações de treinamento em serviço, as capacitações previstas nesta Norma serão consideradas para cômputo de carga horária com a finalidade de progressão e promoção na carreira, conforme legislação e regulamento próprio.

§ 1º Somente serão computadas as ações cuja participação tenha sido comprovada pelo servidor, conforme artigo 16 desta Norma.

§ 2º As ações de capacitação não custeadas pela ANEEL podem ser aceitas nesse cômputo, desde que sejam compatíveis com as atribuições do cargo, da unidade de exercício do servidor ou com as atividades desenvolvidas pela ANEEL, conforme aval da chefia e anuência da SRH.

§ 3º As ações de capacitação que envolvam a obtenção dos títulos de Doutorado, Mestrado e Especialização serão consideradas para fins de progressão e promoção na carreira.

Art. 21. A Gratificação para Encargo de Curso e Concurso (GECC) somente será devida para servidores que exerçam instrutoria interna na ANEEL em ações especificadas pelo PDP.

Parágrafo único. Excepcionalmente, a GECC poderá ser percebida por instrutor de curso não especificado no PDP, mediante justificativa avaliada previamente pela SRH.

Art. 22. Os procedimentos complementares para a viabilização das ações de capacitação serão estabelecidos em ato específico da SRH, respeitando-se a especificidade de cada ação, bem como a legislação pertinente.

Art. 23. Casos omissos serão decididos pela Diretoria, na qualidade de instância recursal, após manifestação da SRH.

Art. 24. Esta Norma entra em vigor na data de sua publicação.