



Superintendência de Recursos Humanos - SRH

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

2018-2022

AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA –ANEEL
SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS – SRH

Relatório de Atividades no período 2018 – 2022





AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA - ANEEL

DIRETORES-GERAIS (AGOSTO/2018 - OUTUBRO/2022)

SANDOVAL DE ARAÚJO FEITOSA NETO (14/08/2022 – ATUAL) ANDRÉ PEPITONE DA NÓBREGA (15/08/2018 – 17/05/2022)

CAMILA FIGUEIREDO BOMFIM LOPES (18/05/2022 –
14/08/2022)¹

DIRETORES (AGOSTO/2018 - OUTUBRO/2022)

FERNANDO LUIZ MOSNA FERREIRA DA SILVA (14/08/2022 –
ATUAL) EFRAIN PEREIRA DA CRUZ (14/08/2018 - 13/08/2022)

RICARDO LAVORATO TILI (25/05/2022 – ATUAL) RODRIGO LIMP NASCIMENTO (30/05/2018 - 16/03/2022)
HÉLVIO NEVES GUERRA (12/11/2020 – ATUAL) SANDOVAL DE ARAÚJO FEITOSA NETO (30/05/2018 -
24/05/2022)

ELISA BASTOS SILVA (03/12/2018 - 17/05/2022)

DIRETORES-SUBSTITUTOS

GIÁCOMO FRANCISCO BASSI ALMEDA (18/05/2022 – ATUAL) ALESSANDRO D'AFONSECA CANTARINO²
CHRISTIANO VIEIRA DA SILVA (14/09/2020 – 10/11/2020) ANDRÉ RUELLI³
JÚLIO CÉSAR REZENDE FERRAZ (18/03/2020 – 13/09/2020)

SUPERINTENDENTES DE RECURSOS HUMANOS

ALEX CAVALCANTE ALVES (22/08/2018 - ATUAL) JOÃO CADAMURO NETO (29/07/2005 - 17/04/2006)
MARCOS BRAGATTO (01/02/2017 - 21/08/2018) CÍNTIA REGINA PEZZI (01/03/2002 - 29/07/2005)
LUIS CARLOS FERREIRA (02/05/2013 - 16/01/2017) CÍNTIA REGINA PEZZI (INTERINO) (17/12/2001 - 01/03/2002)
ANA SOARES DOS SANTOS OLIVEIRA (04/06/2009 -
29/04/2013) JUSSARA SILVEIRA DE ANDRADE GUEDES (05/04/2001 -
16/09/2001)
ESTER DE PAIVA VIRZI (01/11/2006 - 01/06/2009) ELISABETY HERANI ALVES (09/02/1998 - 05/03/2001)
LUIZ ANTONIO RAMOS VERAS (24/04/2006 – 01/11/2006)

SUPERINTENDENTES ADJUNTOS DE RECURSOS HUMANOS

JOSEANNE CARLA DE AGUIAR SANTOS (22/08/2018 – ATUAL) CÍNTIA REGINA PEZZI (29/07/2005 - 31/05/2007)
MARIANA DE ALMEIDA MACIEL GARCIA (20/05/2013 -
21/08/2018) VIVIANE MARIA RIBEIRO CÓ (27/03/2002 - 01/03/2005)
THEREZA CHRISTINA DE ALMEIDA CASTRO (07/07/2009 -
20/05/2013) CRISTINA NOVAES SOUZA LIRA (02/04/2001 - 30/04/2001)
ADRIANO PINTO PEREIRA (12/06/2007 - 29/06/2009) (05/03/2001 - 31/03/2001)
LUIZ ANTONIO CAIXETA (24/12/1999 - 05/03/2001) (24/05/1999
- 11/06/1999)

¹ Diretora-Geral Substituta.

² Diretor-Substituto designado.

³ Diretor-Substituto designado.

SRH 2022⁴

COORDENAÇÃO DE CADASTRO, LEGISLAÇÃO E PAGAMENTO – CCLP

a) Núcleo de Cadastro e Legislação de Pessoal – NCL

b) Núcleo de Folha de Pagamento – NFP

GABRIEL MAIMONI FARIA – COORDENADOR
ESTHER SIQUEIRA DA SILVA – COORDENADORA
ADJUNTA E COORDENADORA NCL
LUIZ STÊNIO GONÇALVES NÓBREGA –
COORDENADOR ADJUNTO CCLP E COORDENADOR
NFP

ANA PAULA DE OLIVEIRA MONTES
ÁTILA DE MEDEIROS PALMEIRA

GRAZIELLE TEIXEIRA MOURA DA SILVA
HUMBERTO EUSTÁQUIO RODRIGUES

RAILSON SOUZA DA SILVA (COLABORADOR)

RAQUEL MAZZILLI TOSCANO DE OLIVEIRA
WENDEL DA COSTA FERNANDES LOPES

COORDENAÇÃO DE ESTÁGIO E CAPACITAÇÃO – CEC

RENAN SILVA DO NASCIMENTO – COORDENADOR
CARLOS ÁTILA MENDONÇA BUENO – COORDENADOR
ADJUNTO

ANTÔNIO ROGÉRIO MIRANDA ABREU
(COLABORADOR)

DANIELA MATTOS DE NARVAIS SILVA
EDUARDO NOVAIS DE OLIVEIRA

ELISÂNGELA BANDEIRA SERRA (COLABORADORA)
ELTON FUZETA ALVES MAIA

GUSTAVO DE PAIVA VAZ (EM MEMÓRIA)
INGRID FRANÇA DE OLIVEIRA

MARCELLY VITÓRIA SANTANA DA COSTA
(COLABORADORA)

NÚBIA PINHEIRO DE OLIVEIRA

RAFAEL PALMEIRA DA COSTA (COLABORADOR)
SIMONE LUÍSA FERREIRA NASCIMENTO

COORDENAÇÃO DE SAÚDE, DESEMPENHO E BEM-ESTAR – CSDB

JULIANA LIMA RAMOS – COORDENADORA
ALAN CRISTIANO GONÇALVES – COORDENADOR
ADJUNTO

ADRIANA FRANCISCA DE LIMA (COLABORADORA)
CÉSAR AUGUSTO BRASILINO LIMA
DAIENA DE QUEIROZ SANTOS ANDRADE

GABRIELLE MARTINS DA SILVA (COLABORADORA)

HENRIQUE POHL FIGUEIREDO

LAURA NUNES DE CARVALHO OLIVEIRA (ESTAGIÁRIA)
RAYANA MADLUM DE PAULA
REBECA MARIA MACIEL BRAZ

COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO, PLANEJAMENTO E PROJETOS ESTRATÉGICOS – CAPPE

RODRIGO PEREIRA DE MESQUITA – COORDENADOR
JUSCILENE TELES DE MENEZES – COORDENADORA
ADJUNTA

ANA PAULA PEREIRA COELHO (COLABORADORA)
JULIANA ALVES PEREIRA DA COSTA (COLABORADORA)

LEONARDO VENTURA FERREIRA (COLABORADOR)
LUCIANO AUGUSTO DUARTE CHEBERLE

MARCELE FERREIRA TORINELLI (COLABORADORA)

MARCELO RODRIGUES DOS SANTOS (COLABORADOR)

MAYARA DE SOUZA MELO (COLABORADORA)

RACHEL CARVALHO SANCHES

RAFAEL DA SILVA MALAQUIAS (COLABORADOR)

COORDENAÇÃO DE ASSUNTOS DE INTEGRIDADE E SUPORTE À GESTÃO - CISG

HUMBERTO EUSTÁQUIO RODRIGUES FILHO –
COORDENADOR

ANA PAULA PEREIRA COELHO (COLABORADORA)

⁴ Portaria de Estrutura nº 6.738, de 7 de março de 2022 e Portaria de Designação nº 47, de 7 de março de 2022

HOMENAGEM

Querido amigo Gustavo de Paiva Vaz,

Você nos ensinou que a vida é muito mais do que o bater do coração.

Você, querido amigo, alegrava a SRH, sempre cordial, afável, alegre, solícito e dedicado a cuidar das pessoas.

Lembramos de você nas confraternizações, no cotidiano, do seu humor sempre presente e afiado, além do carinhoso apelido de Sr. Incrível, dado não só pela semelhança física com o herói, mas pela capacidade incrível de se lembrar de detalhes de fatos passados ou de dados funcionais de servidores da ANEEL de cabeça, sem nem pesquisar.

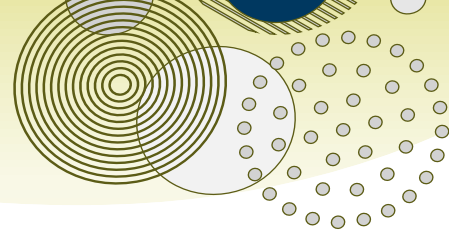
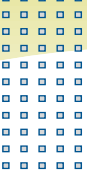
Uma referência para todos nós. Uma perda irreparável que se foi deixando lições que não poderíamos aprender nem mesmo por meio da melhor ação de capacitação.

Ainda hoje, diariamente, você permanece vivo em nossos corações. É sempre difícil ir à SRH e não o encontrar mais, um porto seguro para muitos.

Companheiro, leal, disposto a fazer o que fosse preciso, deixa muitas saudades, hoje e sempre.

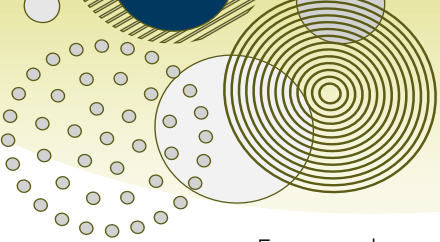
Com carinho e transbordando felicidade por ter o prazer de ter tido você conosco,

Equipe SRH



SUMÁRIO

Organização e Força de Trabalho.....	1
Quadro de Pessoal.....	1
Pagamento de Substituição e Portarias de Estrutura e de Designação.....	10
Carreira e Desempenho.....	11
Desenvolvimento na Carreira.....	11
Movimentação Interna.....	12
Programa de Gestão e Desempenho.....	14
Assistência à Saúde.....	18
Planos de Saúde.....	18
Ambulatório.....	20
Vacinação.....	21
Bem-Estar.....	22
Pesquisa de Clima Organizacional.....	22
VIDANEEL.....	24
Mês do Servidor.....	28
Enfrentamento à pandemia de Covid-19.....	31
Medidas de Gestão.....	32
Painel Informativo.....	37
Plano de Retomada das Atividades Presenciais.....	37
Capacitação.....	41



Espaço de aprendizagem	42
Webinars ANEEL	44
Programa de Incentivo Educacional	46
Integridade.....	51
Visão Geral.....	51
Orientações e Análises	52
Ações Educativas.....	53
Ouvidoria da Mulher.....	53
Gestão Interna.....	54
Direcionamento estratégico.....	54
Simplificação de processos	56
Sistema de Recursos Humanos.....	56
Institucional.....	58
Fórum de Recursos Humanos das Agências Reguladoras Federais	58
Interação Institucional.....	60

ORGANIZAÇÃO E FORÇA DE TRABALHO

QUADRO DE PESSOAL

SERVIDORES

Concurso Público

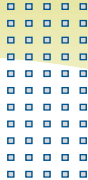
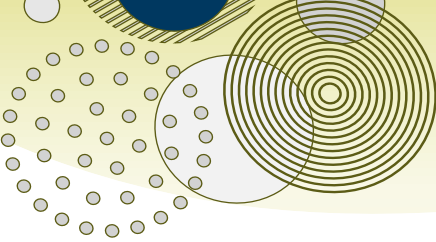
Da realização do último concurso até hoje, o quantitativo de servidores tem diminuído de forma elevada, em especial por pedidos de vacância, exonerações e aposentadorias.

Nesse sentido, a SRH atuou de forma proativa no intuito de sensibilizar o Ministério da Economia sobre a necessidade de realização de um novo concurso público para o provimento de vagas.

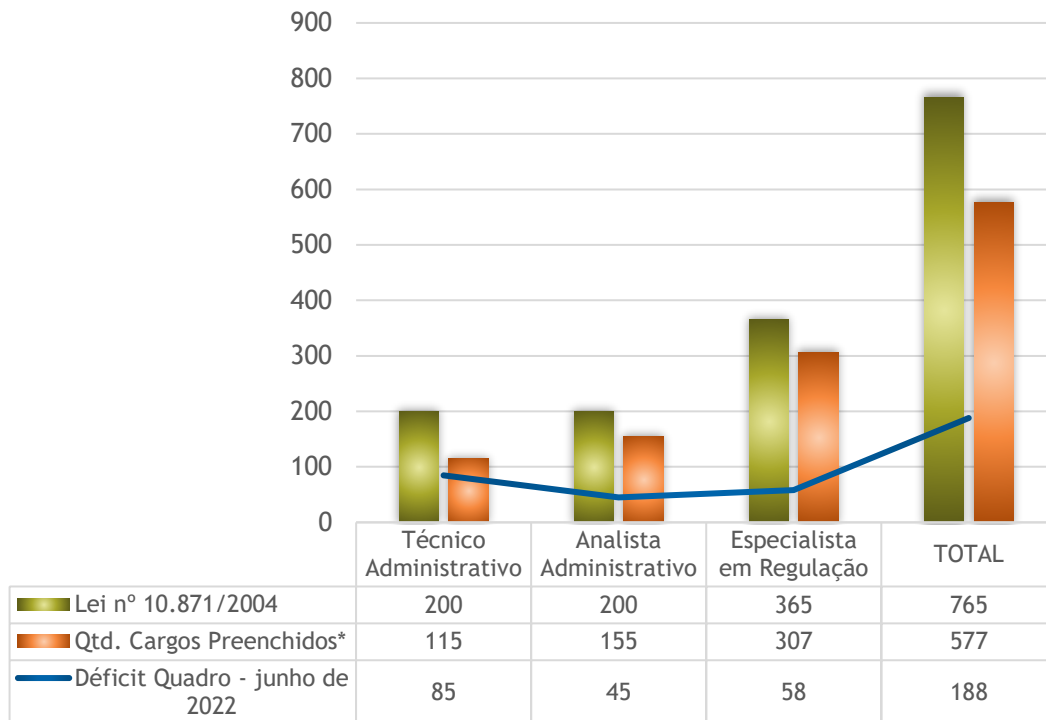
Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004 (dispõe sobre a criação de carreiras e organização e cargos efetivos das Agências Reguladoras), prevê, no âmbito da ANEEL, determinado quantitativo de cargos (vide gráfico).

Para preenchimento desse quadro, a Agência realizou três concursos públicos: em 2004, 2006 e 2010.

O prazo de validade do último concurso encerrou-se em 6/6/2014 para o cargo de Técnico Administrativo e em 4/11/2014 para os cargos de Analista Administrativo e Especialista em Regulação.



DEFICIT DE SERVIDORES



* Dados: outubro/2022.

Solicitações de Concurso Público

Ao longo da gestão foram realizadas 4 novas solicitações de concurso público para preenchimento de cargos efetivos. Apesar das tratativas assumidas para que fosse deferida a proposta apresentada ainda em maio de 2018, por intermédio do Ofício nº 212/2018-DR/ANEEL, não foi autorizado pelo Ministério da Economia o pedido de autorização para prover **154 cargos vagos efetivos**, sendo 39 Analistas Administrativos, 34 Especialistas em Regulação e 81 Técnicos Administrativos.

Em maio de 2019, foi cadastrado no “Módulo de Seleção de Pessoas” do Sistema de Gestão de Pessoas (SIGPE) novo pedido, formalizado por meio do Ofício nº 25/2019-GDG/ANEEL, de autorização para preencher **169 cargos efetivos vagos**, sendo 42 Analistas Administrativos, 45 Especialistas em Regulação e 82 Técnicos Administrativos, novamente, sem sucesso.

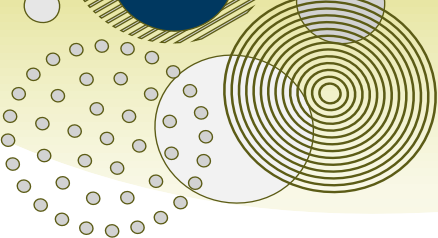
Em dezembro de 2020, a ANEEL encaminhou ao ME o Ofício nº 319/2020-DR/ANEEL com pedido de reconsideração à negativa anterior e solicitando autorização para a Agência:

- a) realizar novo concurso público para provimento de cargos efetivos; e
- b) propor alterações no dimensionamento de seu quadro de pessoal.

SOLICITAÇÕES DE CONCURSO POR ANO					
ANO	ANALISTA	ESPECIALISTA	TÉCNICOS	TOTAL	SITUAÇÃO
2018	39	34	81	154	Indeferido
2019	42	45	82	169	Indeferido
2020	A ANEEL solicitou ao ME reconsideração do pedido anterior.				Indeferido
2021	44	51	84	179	Indeferido
2022	45	54	85	184	Em análise

Em maio de 2021, foi realizada a terceira solicitação de concurso público dessa gestão. A proposta foi cadastrada no “Módulo de Seleção de Pessoas” do SIGEPE, com a solicitação de **179 vagas**, sendo 44 Analistas Administrativos, 51 para Especialistas em Regulação e 84 Técnicos Administrativos. Esse pedido foi objeto do Ofício DR/ANEEL nº 118, de 20 de maio de 2021.

Por fim, em maio de 2022, a ANEEL encaminhou ao ME o Ofício nº 16/2022-DR/ANEEL, que solicita autorização para realizar novo concurso público para provimento de **184 cargos efetivos**, sendo 45 Analistas Administrativos, 54 Especialistas em Regulação de Serviços Públicos de Energia e 85 Técnicos Administrativos. Este último pedido, assim como as solicitações anteriores, foi cadastrado no “Módulo de Seleção de Pessoas” do SIGEPE e está em análise pelo Órgão Central.



Contratação de Pessoal por Tempo Determinado

Em 2020, ainda no Ofício nº 319/2020-DR/ANEEL, em complemento à solicitação de autorização para realizar concurso público, a SRH solicitou, sem sucesso, autorização para realizar processo seletivo simplificado com o objetivo de contratar, em caráter temporário, 50 profissionais técnicos de nível superior para atuarem nas áreas de fiscalização, outorgas e tarifas até que fosse autorizada a realização do concurso.

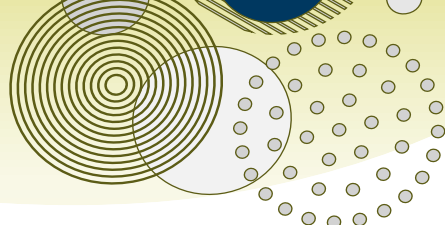

 SOLICITAÇÕES DE CONTRATAÇÕES		
ANO	VAGAS	SITUAÇÃO
2020	50	Indeferido
2022	50	Indeferido

Novamente, em 2022, ainda em face das negativas dos pedidos de concurso, foi encaminhado ao ME nova solicitação de contratação (Ofício nº 17/2022-DR/ANEEL) para atender a necessidade de excepcional interesse público, com fundamento na Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 e Instrução Normativa nº 1, de 27 de agosto de 2019.

Movimentação de empregados da Infraero e Alteração de Exercício

Em dezembro de 2020 e janeiro de 2021 a ANEEL recebeu quatro empregados da Infraero movimentados por indicação consensual entre os órgãos e selecionados pelas unidades organizacionais. Os empregados públicos passaram por ambientação organizada pela Coordenação de Estágio e Capacitação e foram lotados na Superintendência de Gestão Tarifária (SGT), Superintendência de Regulação dos Serviços de Transmissão (SRT) e Superintendência de Fiscalização dos Serviços de Geração (SFG).

Em 2021, a SRH, em parceria com a Superintendência de Administração e Finanças (SAF), realizou um processo seletivo para concessão de Gratificação Temporária das Unidades Gestoras dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal (GSISTE) do Sistema



de Planejamento e de Orçamento Federal (SIPOF), por meio do Edital n. 4/2021, aberto a todos os servidores públicos federais.

POOL DE RECURSOS

É uma forma de compartilhar a mão de obra com todas as unidades da Agência. O "pool de recursos" permite a análise da demanda dos profissionais, sua produtividade e a qualidade dos serviços prestados.

A SRH também realizou gestões que culminaram na publicação da Portaria de Pessoal SGP/SEDGG/ME nº 4.032, de 23 de abril de 2021, que autorizou, de forma consensual, a alteração de exercício de um servidor de carreira administrativa da Advocacia-Geral da União - AGU para compor a força de trabalho da ANEEL.

APOIO TERCEIRIZADO

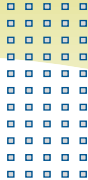
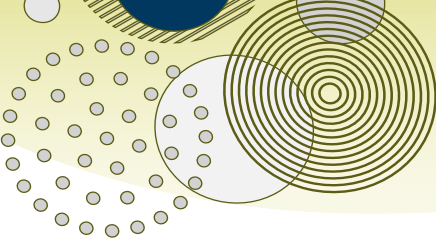
Apoio Administrativo e Secretariado-Executivo

Em 2021, por meio da Ata de Registro de Preços nº 13/2020, do ME, houve a contratação de aproximadamente 100 postos de apoio administrativo e secretariado-executivo, com adesão aos cargos de: Auxiliar Administrativo, Assistente Administrativo, e Secretariado Executivo I, com gestão contratual a cargo da SRH e fiscalização de forma conjunta entre SRH e SAF.

Apoio Técnico de Nível Superior

Desde 2020, a SRH realiza interações para levar adiante projeto de contratação de 32 postos de apoio técnico de nível superior, de profissionais do mercado especializados em análise de negócio e processos, podendo auxiliar as diversas unidades da Agência, bem como profissionais de apoio à regulação, com perfil de apoio especializado para unidades finalísticas.

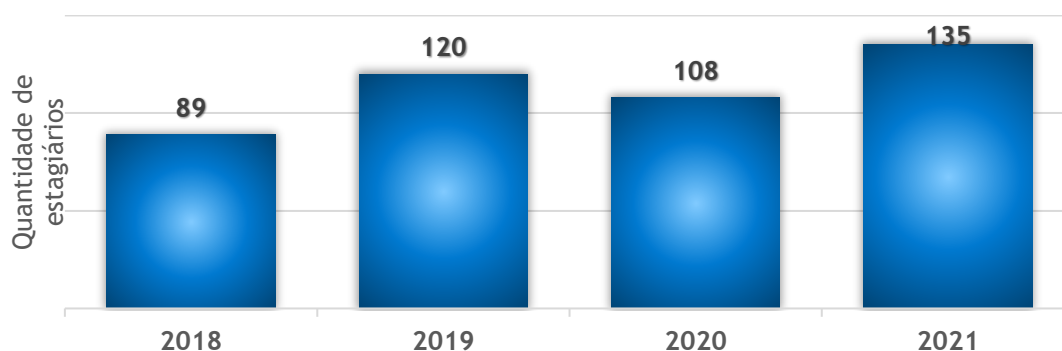
Este processo teve uma extensa pesquisa de perfis, e objetiva a atuação, no caso dos profissionais de análise de processos, em forma de pool de recursos, com um profissional



podendo atender a mais de uma demanda ou área em paralelo. O processo se encontra em fase de análises na Superintendência de Licitações e Controle de Contratos e Convênios – SLC.

ESTAGIÁRIOS

O Programa de Estágio da ANEEL tem como objetivo integrar o desenvolvimento acadêmico com a atuação profissional dos estudantes. Para isso, busca-se desenvolver competências profissionais e humanas, de forma a refletir desenvolvimento do estagiário em âmbito pessoal, acadêmico e corporativo. De 2018 a 2021, passaram pela ANEEL mais de 450 estagiários, conforme o gráfico a seguir:



Plugados em Você

Em 2018, a SRH deu continuidade ao programa “Plugados em Você”, cujo objetivo foi promover a participação do estagiário em ações sociais, de forma a despertar o senso de responsabilidade social, além de despertar a competência fundamental “Visão Institucional Sistêmica” no perfil profissional dos estudantes.

Para isso, o programa consistiu na mobilização voluntária dos estagiários para o desenvolvimento de ações sociais definidas pela Agência, de modo a sensibilizar, também, funcionários da casa em prol do objetivo do projeto. O programa promoveu uma ostensiva campanha de **doação de sangue** em parceria com a Fundação Hemocentro de Brasília (FHB) e **arrecadou materiais escolares**, para organizações que acolhem crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade.



Ambientação dos estagiários e Lançamento do programa "Plugados em você". 2018. Fonte: Intranet ANEEL

Visitas Técnicas

O viés de complementação educacional proporcionado pelo programa de estágio é expresso, também, por meio da promoção de visitas técnicas. Estas visitas proporcionam um panorama operacional e funcional de unidades envolvidas na geração, distribuição e fiscalização de energia elétrica, de modo a conectar o aprendizado teórico com a prática.

2018 - Rede Básica da Transmissora Vale do São Bartolomeu (VSB)

Destinada à estagiários da Superintendência de Fiscalização dos serviços de Eletricidade (SFE), a visita proporcionou conhecimento prático do funcionamento de uma subestação de energia, desde o seu contrato de concessão até a fase de energização por meio do:

Entendimento da relação da Rede no Contexto do Sistema Interligado Nacional (SIN);

Entendimento da importância da VSB no atendimento à carga de demanda de energia do Distrito Federal (DF);

Entendimento da importância dos procedimentos de segurança no ambiente das instalações e realização de Análise Preliminar de Risco; e

Contato com equipamentos (painéis de proteção, bancos de baterias, geradores, para-raios, entre outros).

2018, 2019 e 2022 - Subestação da Eletrobras Furnas

Destinada à estagiários da SFE, e estudantes de engenharia elétrica, de energia e direito a visita proporcionou:

Aprendizado institucional - relação de Furnas com o SIN;
Contato com os equipamentos que fazem parte da instalação;
Contato com salas de operação, proteção, controle e telecomunicação.

2019 e 2022 - Pequena Central Hidrelétrica Paranoá

Destinada à estudantes de engenharia elétrica, civil e de energia e acompanhada pela SFG e representantes da CEB Geração S.A., com o propósito do:

Entendimento do funcionamento de uma Usina e de suas estruturas associadas.

2019 - Sede do Operador Nacional do Sistema (ONS)

Destinada à estagiários da SFE, Superintendência de Concessões, Permissões e Autorizações de Transmissão e Distribuição (SCT) e da Assessoria da Diretoria (ASD). Nesta visita, os estudantes aprenderam:

História do ONS e sua participação no planejamento e na operação do sistema eletroenergético brasileiro;

Valores de carga.

Composição da Matriz Energética Brasileira e suas perspectivas de crescimento; e

O funcionamento do centro de controle do ONS na prática.



Visita técnica ao ONS. 2019. Fonte: Intranet ANEEL



Visita técnica à Subestação Samambaia. 2022. Fonte: Intranet ANEEL

Programa de Gestão

Os estagiários passaram a integrar o Programa de Gestão, em 2022, o que permitiu a execução de trabalho remoto sob regime parcial ou integral. Com isso, houve a migração de mais de 60 estagiários para o novo contrato sem interrupção do estágio.

13º Prêmio CIEE – Melhores Programas de Estágio

Em 2021, o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), agente integrador do estágio da ANEEL até fevereiro de 2022, promoveu o prêmio Melhores Programas de Estágio. A ANEEL participou desta pesquisa e, apesar de não ser premiada, destacou-se por obter médias gerais acima das médias obtidas pelas 171 organizações públicas participantes e pelas 20 organizações públicas participantes do Centro-Oeste. Confira a avaliação do Programa de Estágio da ANEEL:

	ANEEL	ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	TOTAL (PÚBLICO E PRIVADO)	CENTRO OESTE
TOTAL DA AMOSTRA DE RESPONDENTES:	19	4366	6619	738
TOTAL DA AMOSTRA DE EMPRESAS:	1	171	275	20
MÉDIAS:	92	90	91	90
ATRIBUTOS	PERCENTIL MÉDIO	PERCENTIL MÉDIO	PERCENTIL MÉDIO	PERCENTIL MÉDIO
Na empresa em que estou estagiando, desenvolvo todas as minhas atividades de acordo com um plano de estágio elaborado pela empresa ou pela instituição de ensino ou pelas duas.	86	86	86	86
Na empresa em que estou estagiando, recebo orientações claras para desenvolver as minhas atividades.	96	91	91	91
Na empresa em que estou estagiando, recebo retorno do meu desempenho em cada uma das atividades que realizo.	91	84	83	83
Quando preciso de auxílio ou orientação em minhas atividades do estágio, sempre sou atendido.	98	93	93	93
Na empresa em que estou estagiando, recebo orientações de profissionais com experiência prática para a realização das minhas atividades.	95	92	92	93
Gostaria de seguir carreira na empresa em que estou estagiando.	82	85	86	86
Na empresa em que estou estagiando, eu aprendo a ser um bom profissional.	96	93	93	92
Tenho acesso aos equipamentos e recursos necessários para realizar as atividades previstas no meu estágio.	97	91	92	93
A empresa investe no meu crescimento profissional por meio de minha participação em palestras, cursos ou treinamentos.	79	69	73	76
A empresa propicia condições para que eu conheça todos os processos produtivos e administrativos que possuem relação com minhas atividades.	93	84	85	87
Na empresa em que estou estagiando, sou estimulado a melhorar o meu desempenho.	89	89	90	91
As atividades que realizo no estágio contribuem para o meu aprendizado prático.	95	92	92	93
As atividades do meu estágio contribuem para minha formação social e cultural.	93	91	91	89
As atividades que eu desenvolvo na empresa exigem níveis de conhecimentos adequados ao ano/semestre atual de meu curso.	89	81	82	84
As habilidades que tenho adquirido no estágio me permitem aplicar na prática o que aprendo no meu curso.	86	86	86	86

As atividades do meu estágio contribuem para minha formação social e cultural.	93	91	91	89
As atividades que eu desenvolvo na empresa exigem níveis de conhecimentos adequados ao ano/semestre atual de meu curso.	89	81	82	84
As habilidades que tenho adquirido no estágio me permitem aplicar na prática o que aprendo no meu curso.	86	86	86	86
O profissional que orienta minhas atividades de estágio age de acordo com o que fala e cumpre o que promete.	97	92	92	94
A experiência de estágio é fundamental para eu conseguir um bom emprego.	98	96	96	97
Considero o estágio fundamental para me desenvolver profissionalmente.	98	96	96	96
O estágio constitui uma forma das empresas descobrirem novos talentos.	89	94	94	95
Consigo manter o equilíbrio entre as minhas atividades de estágio e estudantis.	89	93	93	93
Sou sempre informado, envolvido ou participo das decisões que afetam minhas atividades no estágio.	92	85	85	85
Sinto que sou considerado, respeitado e valorizado pelo meu superior direto.	97	90	90	93
Me sinto motivado e desafiado pelas atividades que realizo.	89	88	89	87
Sinto que faço parte de uma equipe.	93	90	90	92
Na empresa em que estou estagiando, os estagiários e funcionários são tratados com igualdade, sem favoritismo ou privilégios individuais.	98	87	87	91
Na empresa em que estou estagiando, todos têm as mesmas oportunidades de crescimento, independente de raça, gênero e orientação sexual.	96	90	91	93
A empresa em que estou estagiando facilita a interação e a construção de relações saudáveis entre os funcionários.	98	90	91	93
Na empresa em que estou estagiando, me sinto à vontade para expor minhas opiniões pessoais, inclusive políticas e religiosas.	93	84	84	84
A empresa em que estou estagiando contrata pessoas com deficiência, por exemplo, surdos, pessoas com deficiência visual ou física.	83	75	77	79
As pessoas que trabalham na empresa em que estou estagiando são de diferentes raças, gênero, orientações sexuais e religiões.	87	92	92	92



PAGAMENTO DE SUBSTITUIÇÃO E PORTARIAS DE ESTRUTURA E DE DESIGNAÇÃO

Pagamento de Substituição

O pagamento para a substituição de coordenadores e superintendentes adjuntos que era, até 2016, concedido apenas em casos de ausências e afastamentos de liderança previstos em lei por períodos acima de 30 dias, passou a ser autorizado para situações de afastamento iguais ou superiores 10 dias, sendo o pagamento, nestes casos, retroativo ao primeiro dia. Esta medida tornou acessível, a servidores que desejam atuar em posições de gestão, a possibilidade de vislumbrarem ascensão profissional, além de preparar novos sucessores para as lideranças e remunerar de forma adequada um trabalho complexo.

COORDENADOR

A formalização da função de coordenador técnico ocorreu por meio da reestruturação de cargos comissionados, em 2015.

Posteriormente, com o aumento do seu grau de responsabilização, passou a ser necessário a presença de uma liderança mesmo em situações de ausência dos titulares. Com isso, a figura de coordenador adjunto ou substituto, passou a ser cada dia mais incorporada na cultura organizacional da Agência.

Portarias

Esse processo, conduzido pela SRH, culminou na necessidade de publicação de Portarias de **Estrutura das unidades organizacionais**, contendo as atribuições das coordenações técnicas e eventuais delegações de competências e de Portarias de **Designação de titular, adjunto ou substituto de coordenação técnica e com designação dos substitutos dos Superintendentes Adjuntos**, que assumirão a função sob a condição no caso descrito.

As novas portarias facilitaram a substituição dos titulares das coordenações e dos superintendentes adjuntos em ausências iguais ou superiores a dez dias; simplificaram os processos de pagamento de substituição que outrora exigiam a publicação de um ato com designação de substituto vigente apenas para o período de afastamento da liderança; e esclareceram para a sociedade a estrutura da ANEEL, além de organizar a disposição de suas unidades organizacionais nos sistemas de gestão de pessoas do Governo Federal.



CARREIRA E DESEMPENHO

DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Desde 2016, algumas promoções nas carreiras de Analista Administrativo e Especialista em Regulação estavam interrompidas por força de posicionamento do então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), acerca da utilização de formação acadêmica e experiência profissional anterior ao ingresso no cargo para o cumprimento de requisitos para o desenvolvimento na carreira.

Com nova recomendação exarada pela Advocacia Geral da União (AGU)⁵ e acatada pelo Ministério, a ANEEL estabeleceu, em 2018, diretrizes para a utilização desses requisitos, desde que não tivessem sido pontuados na avaliação de títulos do concurso público no qual o servidor logrou aprovação.

A SRH realizou, então, chamadas para apresentação de documentos para a avaliação dos requisitos de promoção na carreira:

1. CHAMADA nº 01/2019

96 servidores encaminharam comprovações dos tempos de experiência anterior ao ingresso no cargo, totalizando 191 registros. Desses, 86 foram considerados em análise preliminar da SRH, sendo homologados pela Diretoria da ANEEL.

⁵ Despacho nº 00839/2018/GAB/CGU/AGU, aprovado pelo Despacho nº 00840/2018/GAB/CGU/AGU, de 10/10/2018

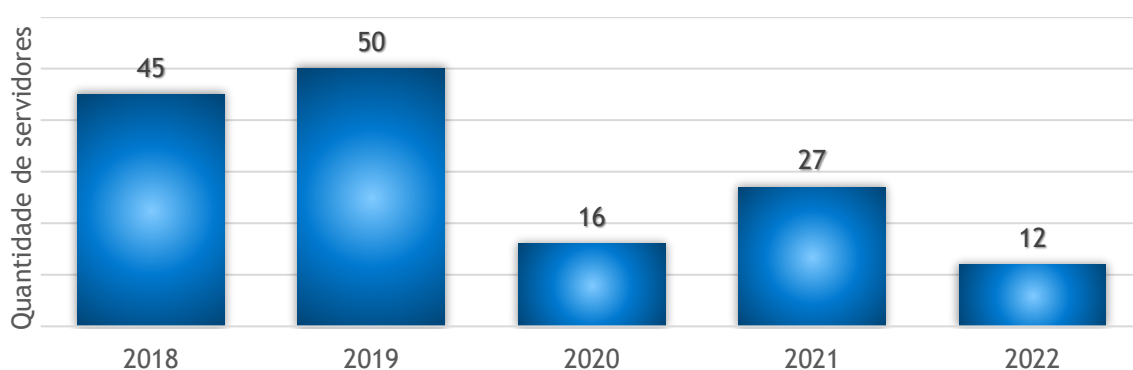
CHAMADA nº 02/2019

21 servidores participaram, totalizando 38 registros de experiência anterior encaminhados. Desses registros, todos, exceto aqueles tempos de experiência já homologados e/ou utilizados em títulos em concurso, foram considerados em análise preliminar da SRH, sendo homologados pela Diretoria da ANEEL.

Assim, após a validação dos requisitos, a SRH processou o desenvolvimento da carreira dos servidores que cumpriam os requisitos até o ano de 2019 (mais de 100 servidores), com pagamento retroativo a fevereiro/2019⁶ para aqueles que teriam cumprido o requisito em data anterior, caso não houvesse a interrupção.

MOVIMENTAÇÃO INTERNA

Movimentação interna é um processo de realocação interna de servidores realizado de forma contínua e de acordo com a disponibilidade de pessoal e o perfil profissional adequado para o atendimento das necessidades das unidades. A seguir, é possível verificar a quantidade de servidores movimentados internamente por ano na ANEEL:



Este processo também é uma ferramenta de ampliação da motivação, que torna possível aos servidores trabalhar em unidades de modo a conciliar os interesses profissionais dos

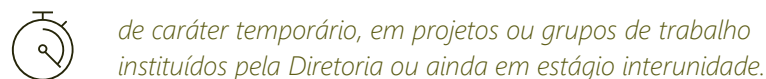
⁶ Data de referência ao comunicado do Ministério acerca da aplicabilidade do Despacho AGU

servidores e da instituição, refletindo em aumento de produtividade e melhoria do clima organizacional, além de refletir em melhor distribuição de competências e permitir a formação de um banco de talentos engajado e adequado às necessidades de cada unidade.

REVISÃO DA NORMA

A movimentação interna na ANEEL tem seu regramento interno aprovado pela Norma Organizacional nº 42/2013, que foi revista em 2019 com o objetivo de alinhar o perfil profissional e as competências dos servidores as necessidades institucionais.

A nova proposta trouxe como modalidades de movimentação interna:



E as principais mudanças e benefícios citados em sequência:

- a) **Simplificação** do processo, que passou a ser por meio do cadastro no Banco de Interesse em Movimentação (BIM) e mediação constante da SRH com os servidores interessados, as unidades envolvidas e, quando necessário, a Diretoria. Dessa forma, foi facilitado o atendimento a demandas de movimentação de ofício, permitindo alinhar expectativas especialmente no que se refere a prazos para mudanças e necessidades de serviço.
- b) Inserção do **apoio de profissional capacitado** para a definição de interesses ou necessidades específicas dos servidores. Uma vez cadastrado no BIM, o servidor é convidado para entrevista com psicólogo do Ambulatório, para avaliação de perfil e identificação de expectativas em relação à possibilidade de movimentação

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO

CRIAÇÃO

Antes mesmo da situação excepcional gerada pela pandemia COVID-19, o teletrabalho foi instituído na ANEEL por meio do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), em novembro de 2019, com a publicação da Norma de Organização nº 51/2019. Confira os principais pontos desta Norma:

1. MODALIDADES DE TRABALHO

Trabalho por tarefa, semipresencial e teletrabalho.

2. BENEFÍCIOS

Redução de custos operacionais, racionalização do trabalho e aumento de produtividade e motivação dos servidores.

3. PARTICIPAÇÃO

Possibilidade de participação até 20% dos servidores da unidade, que deveriam promover o acréscimo de pelo menos 15% na produtividade em comparação à execução na modalidade presencial.

TAREFAS

As tarefas precisavam ser mensuradas quanto à produtividade, resultados e desempenho do servidor.

SERVIDOR

A capacidade de organização e autodisciplina do servidor, de cumprimento de atividades em prazos previamente acordados, de interação com a equipe, de proatividade, orientação por resultados e inovação eram fatores relevantes a serem observados no perfil do participante.

CONTROLE E MONITORAMENTO

Realizado trimestralmente. Atividades que ultrapassassem o período de um ano em execução deveriam ser encaminhadas ao Comitê de Acompanhamento por meio de um Relatório de Acompanhamento, posteriormente, encaminhado para análise a Diretoria,



A experiência de trabalho remoto da ANEEL serviu de insumo para a elaboração da Instrução Normativa nº 65/2020, do Ministério da Economia, que disciplinou o teletrabalho para o Poder Executivo Federal

Em 2021, diante do contexto de pandemia e após a bem-sucedida experiência de teletrabalho excepcional da ANEEL e os avanços na legislação de teletrabalho, a SRH propôs revisão na Norma Organizacional nº 51/2019, que visou internalizar os avanços da Instrução Normativa nº 65/2020, do Ministério da Economia, a qual foi desenvolvida tendo como uma das referências a experiência da ANEEL no assunto.

Para lapidar uma proposta moderna, alinhada com as expectativas de trabalho futuro global e com o anseio dos servidores, a SRH conduziu a **Consulta Interna** nº 1/2020, que obteve participação de 266 servidores, ouviu opinião de mais de 200 servidores em **webinar** e utilizou-se de **estudos** relacionados à implantação do Programa de Gestão e da gestão de trabalho remoto em instituições públicas e privadas.

A revisão da Norma Organizacional nº 51/2019 foi consolidada com a publicação da Portaria nº 6,709, de 13 de dezembro de 2021.

A revisão da norma foi construída em contexto de pandemia após extensa pesquisa do teletrabalho em órgãos públicos e privados e que contou intensa participação do público interno.

Com isso, a proposta final trouxe aos participantes maior flexibilidade na rotina de trabalho, auxiliou a conciliação da vida profissional com a vida familiar, reduziu custos de transportes e refletiu em aumento de motivação e, conseqüentemente, de produtividade. Há, ainda, ganhos para a administração geral, com a redução de custos de energia, água. Neste viés, as lideranças ganharam maior autonomia para desenvolver o Programa de acordo com as necessidades de sua unidade.

As principais mudanças foram:

- a) retirada do limite percentual de adesão dos participantes;
- b) possibilidade de disponibilização de mobiliário/equipamentos;
- c) possibilidade de uso do local de residência como referência para passagens/diárias;
- d) uso de sistema informatizado para acompanhamento de metas;
- e) autonomia para unidades organizacionais (possibilidade de incluir vedações, limitações, duração dos ciclos de trabalho);
- f) monitoramento do Programa a partir de dados do sistema e de adesão.

Inovação e o Futuro do Trabalho no Serviço Público Federal: aprendizados pós-pandemia

A SRH, em parceria com a Comissão de Apoio à Inovação (C-Inova) em 2020, promoveu webinar que contou com a participação de aproximadamente 140 colaboradores para debater sobre teletrabalho, mudanças e inovações no trabalho pós-pandemia e saúde a importância da saúde física e mental.



O Evento contou com a presença, também, da Aleksandra Santos (Secretária de Gestão de Pessoas do TRT da 10ª Região), do Ricardo Machado (Executive Partner do Gartner) e do Rodrigo Narcizo (Gerente Técnico do

Escritório de Projetos da Agência Nacional de Aviação Civil - Anac).

Informação

Ainda em janeiro, antes do início efetivo do Programa de Gestão, a SRH promoveu apresentação on-line⁷, com presença e participação de aproximadamente 200 servidores,

⁷ Disponível em: <https://web.microsoftstream.com/video/80eca484-4329-4bb4-b5a4-f967446beceb?referrer=https:%2F%2Faneelbr.sharepoint.com%2F>

que teve como objetivo responder dúvidas sobre o PGD, que permite a adoção de novas modalidades de trabalho na Agência.

“Nesta gestão estamos conseguindo implementar essa iniciativa tão desejada e tão debatida em conjunto com os servidores. Acreditamos que o texto da norma contempla em grande parte, senão integralmente, todas as solicitações apresentadas pelos servidores no período de consulta interna.”, destacou o Superintendente da SRH, Alex Alves.



O encontro de ontem foi bastante esclarecedor. Parabéns e muito obrigada a todos os envolvidos!

Obrigada pela sessão de esclarecimentos, em especial **@Raquel Mazzilli Toscano de Oliveira (SRH)** e **@Esther Siqueira da Silva (SRH)**. Penso que esse passo é muito relevante para a ANEEL e que poderemos, com a contribuição coletiva de todos, ser exemplo para a Administração Pública Federal.

Parabéns a todos, especialmente à SRH pela excelente condução de todo o processo! Foi um encontro ótimo de esclarecimentos e sintonia. Estou muito empolgada com essa evolução e me sinto orgulhosa de fazer parte dessa equipe moderna que é a ANEEL. ;)

. Evento da SRH esclarece dúvidas sobre o Programa de Gestão. Disponível em:
<https://aneelbr.sharepoint.com/sites/IntraANEEL/SitePages/Evento-da-SRH-esclarece-d%C3%BAvidas-sobre-Programa-de-Gest%C3%A3o.aspx>

ASSISTÊNCIA À SAÚDE

PLANOS DE SAÚDE

A SRH renovou, em 2019, o acordo de cooperação firmado com a Caixa de Assistência Social da FIPECq Vida, até então única via de assistência à saúde oferecida pela Agência, e firmou o Convênio de Patrocínio com a Fundação Assistencial dos Servidores do Ministério da Fazenda (ASSEFAZ).

FIPECQ VIDA



A FIPECq Vida gere, supervisiona e executa programas e projetos assistenciais, representando seus associados.

Ela oferece planos de saúde das operadoras de maior do mercado, como Amil, Bradesco, Seguros Unimed e Unimed Rio, além de oferecer opções de plano odontológico da Amil Dental e Odontoprev, com amplo rol de opções que variam conforme preço e rede credenciada.

A renovação da FIPECq proporcionou a continuidade da oferta de assistência médica e odontológica, até então exclusiva, a mais de 900 vidas nos últimos 4 anos, além de ampliar a carteira de operadoras disponível à época para os servidores ativos, inativos e pensionistas, bem como seus dependentes e agregados.

ASSEFAZ

Desde 2014, a ANEEL discute alternativas para oferta de planos de saúde para os servidores da Agência. Em 2018, a SRH retomou a discussão, definida como prioridade da nova gestão. Foi proposta, então, a adesão aos planos oferecidos pela Fundação Assistencial dos

Servidores do Ministério da Fazenda – ASSEFAZ como patrocinadora. Diante de fundamentação técnica construída pela SRH, a Diretoria decidiu pela celebração, permitindo a ampliação da oferta de planos para os servidores. Uma conquista expressiva para melhoria de qualidade de vida dos servidores, visto que desde 2014, a ANEEL não firmava contratos diretos com operadoras.



A ASSEFAZ é uma operadora de plano privado de assistência à saúde e, à época, operacionalizava cinco planos de abrangência nacional.

Ela disponibiliza assistência farmacológica (reembolso de 50% de medicamentos), odontológica e coparticipação, opções de segmentação ambulatorial, hospitalar com obstetrícia e odontologia.

GEAP

Ainda em 2019, a SRH buscou entendimentos com a GEAP – Autogestão em Saúde para também assinar convênio como patrocinadora, de modo a ofertar mais uma opção de planos de saúde para os servidores. Na oportunidade, no entanto, a GEAP encontrava-se impedida de firmar novos convênios em razão de ação de inconstitucionalidade em razão de questionamentos do seu modelo de gestão.

Em 2021, no entanto, a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministérios da Economia informou decisão do Superior Tribunal de Justiça sobre o julgamento da ADIN, autorizando novos órgãos a aderir ao convênio único firmado entre GEAP e União. Assim, em novembro de 2021, a ANEEL assinou o convênio de prestação de serviços de saúde com a GEAP Autogestão em Saúde, ampliando o rol de opções aos servidores da Agência e sem nenhum custo para a ANEEL, entre outros benefícios:

- a) rede credenciada entre clínicas, hospitais, laboratórios, clínicas odontológicas e ampla gama de especialidades;
- b) quimioterapia, radioterapia, medicação oncológica, hemodiálise, mamografia, ultrassonografia obstetrícia ou da próstata e odontologia isentos de coparticipação;
- c) convênio com óticas, drogarias, produtos farmacêuticos e hospitalares;
- d) esclareceu para a sociedade a estrutura da ANEEL, além de organizar a disposição de suas unidades organizacionais nos sistemas de gestão de pessoas do Governo Federal.



AMBULATÓRIO

AMPLIAÇÃO DE ESPECIALIDADES

Fisioterapia, assistência social e clínica geral

A prestação dos serviços ambulatoriais foi renovada em 2021, com possíveis prorrogações por até 60 meses. Com isso, o ambulatório passou a contar com novos serviços de fisioterapia, assistência social e clínica geral, além dos já tradicionais atendimentos de medicina do trabalho, enfermagem e psiquiatria oferecidos a toda a força de trabalho da Agência.

A Clínica Geral é uma especialidade voltada à realização de diagnóstico pontual com visão mais global do paciente, capaz de indicar tratamento inicial, bem como acompanhar a continuidade de tratamentos correntes, podendo, inclusive, encaminhar o paciente a especialidades mais precisas, conforme o caso. Com esse reforço no atendimento inicial, será possível contribuir com a diminuição da frequência dos servidores para avaliar problemas simples em emergências de hospitais, o que significa menos tempo de espera em filas e mais qualidade de vida.

Dentre os novos serviços, a Fisioterapia assumiu as aulas de ginástica laboral, bem como com novos serviços como dicas de ergonomia, avaliação e orientação postural e de patologias físicas ligadas ao trabalho, com horários individuais. Já o serviço de Assistência Social foi orientado para desenvolver ações relacionadas à educação, orientação e apoio pessoal em temas ligados a aspectos humanos e de saúde.

Ampliação em atendimentos de urgência e emergência

A ANEEL passou, também, a contar com atendimento de urgência e emergência de forma muito mais ampla, com técnicas de enfermagem e médicos em diferentes horários de revezamento, alcançando todos os dias da semana.

De 2018 a 2022, soma-se mais de 9 mil atestados concedidos para tratamento da própria saúde e acompanhamento de familiares, e foram realizados mais de 400 exames médicos periódicos.

VACINAÇÃO

Tendo a saúde e a qualidade de vida como pilares essenciais para a gestão de pessoas, a SRH promove anualmente a Campanha de Vacinação, que imuniza de forma gratuita servidores, estagiários e colaboradores terceirizados.

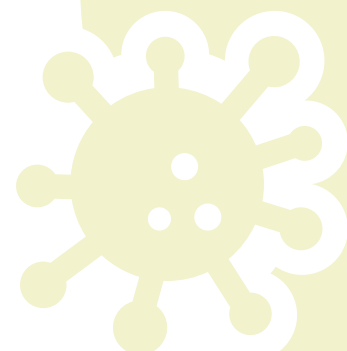
A SRH empreendeu grande esforço para ofertar a vacina de tecnologia mais moderna disponível e para toda a força de trabalho da Agência. Dessa forma, nesse período, a vacina disponibilizada foi do tipo quadrivalente, recomendada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para a respectiva temporada do hemisfério sul.

IMUNIZAÇÃO	
PÚBLICO ALCANÇADO	
2019	701
2020	585
2021	472
2022	540

A partir da pandemia, a vacinação passou a ocorrer também em sistema de Drive-Thru, respeitando as orientações para distanciamento social, uso de máscaras e medidas de higiene e proteção recomendadas pelo Organização Mundial da Saúde (OMS).



Vacinação influenza 2021



BEM-ESTAR

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

5º E 6º CICLOS

Durante o período da gestão, foram realizados o 5º (2018) e o 6º (2020/2021) ciclo da pesquisa de clima organizacional. Esta pesquisa é composta por duas etapas: coleta de dados individual, realizada de forma digital e entrevistas em grupos focais (servidores, colaboradores e estagiários) para aprofundar questões levantadas durante a coleta de dados.

CLIMA ORGANIZACIONAL

É um conceito que investiga como o contexto do ambiente de trabalho afeta o comportamento humano e seu bem-estar

A gestão do clima na ANEEL teve início em 2010 e é estruturada em ciclos bienais e sistemáticos entre as etapas: a) planejamento e execução da Pesquisa de Clima; b) análise de dados e divulgação de resultados; c) elaboração e implantação do Plano; e d) avaliação e acompanhamento das ações do plano.

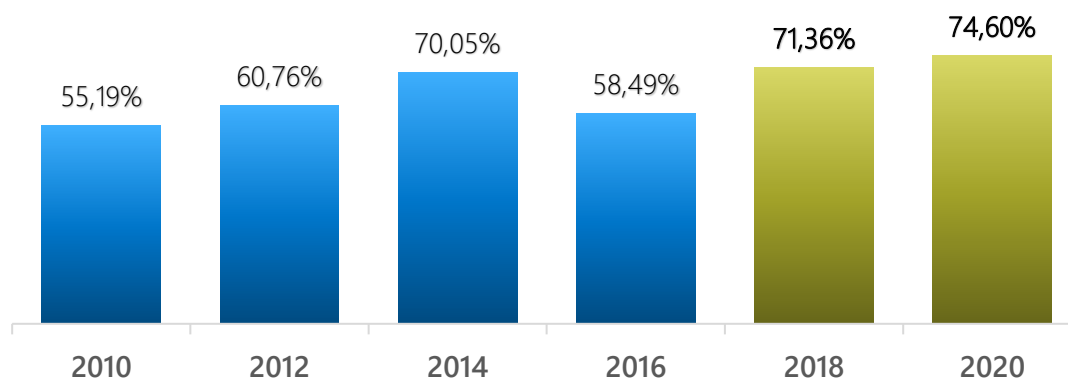
Neste mesmo ano foi criado o Comitê Técnico de Gestão do Clima Organizacional (CGCO) com o objetivo de planejar e gerir o Plano Corporativo de Melhoria e o acompanhamento da execução de planos setoriais

Houve, respectivamente, participação de 51% e 68% do público-alvo, envolvendo servidores, colaboradores e estagiários da ANEEL. Confira os resultados obtidos ao longo dos anos:

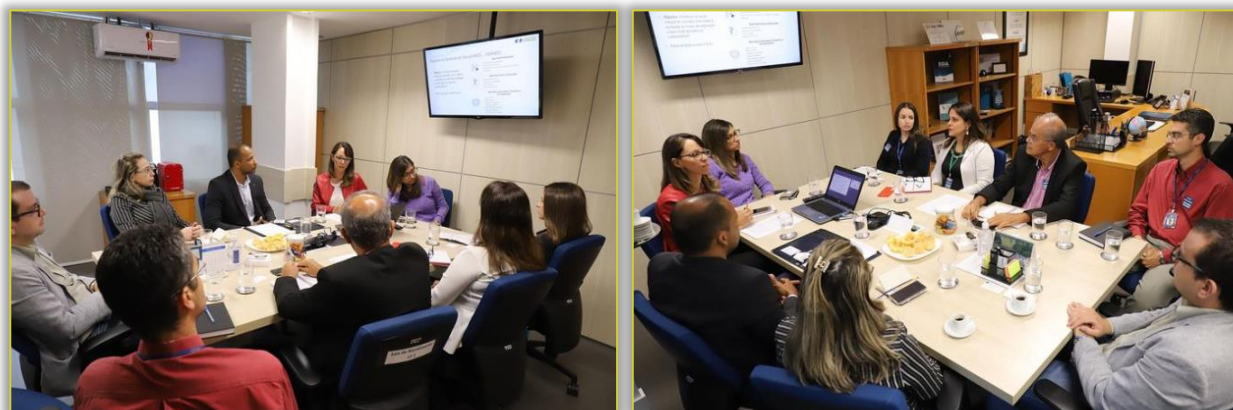
ÍNDICE DE FAVORABILIDADE	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Comunicação	58,99%	63,50%	63,99%	59,37%	72,49%	75,05%
Relacionamento entre áreas	40,42%	42,65%	44,95%	60,02%	61,06%	61,77%
Equipe de trabalho	71,06%	75,15%	74,29%	70,05%	83,47%	86,87%
Liderança	58,90%	66,45%	69,89%	67,39%	75,60%	81,76%
Capacitação	47,02%	61,44%	63,63%	59,54%	71,78%	72,98%
Carreira	36,90%	45,88%	41,71%	48,79%	59,26%	51,25%
Remuneração e reconhecimento	67,36%	54,68%	51,59%	51,92	70,91%	61,25%
Condições de trabalho	60,69%	60,67%	58,63%	62,66%	75,87%	84,19%
Qualidade de Vida	46,72%	54,19%	59,20%	51,16%	65,49%	78,91%
Imagem e comprometimento organizacional	61,16%	63,46%	61,97%	62,59%	70,90%	76,93%

Maior índice de Favorabilidade Geral (IFG)

É importante destacar que nestes dois ciclos a ANEEL obteve os maiores índices de favorabilidade geral entre todas as pesquisas já realizadas.



Importante destacar que a Pesquisa de Clima 2020/2021 ocorreu no durante a situação de teletrabalho emergencial em decorrência da pandemia de COVID-19. Logo, pode-se depreender que a percepção de favorabilidade pelos servidores foi influenciada também pelo arranjo adotado pela Agência para cuidado da saúde de toda a força de trabalho da ANEEL. Esses bons resultados podem ser vistos como reflexo também do processo de implementação das medidas de segurança e manutenção do bem-estar na Casa. O item *"A Aneel tomou providências adequadas para preservar a saúde das suas equipes durante a pandemia de COVID-19"* obteve 94% de respostas favoráveis e 4,5% neutras. Foi o item com maior avaliação positiva do instrumento.



Em 2019, a SRH recebeu visita da equipe do Departamento de Relações do Trabalho da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia (ME), para conhecer as boas práticas da ANEEL em pesquisa de clima organizacional.

VIDANEEL

REVISÃO DO PROGRAMA



Programa de qualidade de vida instituído em 2010, que pretende alcançar a máxima satisfação do profissional com seu trabalho e garantir seu bem-estar individual.

Para isso, o eixo de atuação deve sempre ter como foco as pessoas, seus sentimentos e suas perspectivas relacionadas à integração institucional e social.

Com o objetivo de alinhar as iniciativas voltadas para o bem-estar dos profissionais da ANEEL ao planejamento estratégico vigente, o programa de Qualidade de Vida “VIDANEEL” foi revisto passou por revisão, norteadas pelos resultados e impactos de ações implementadas em planos anteriores, *benchmarking* de políticas de qualidade de vida no trabalho de sucesso empreendidas no setor público e privado e consulta pública interna para identificar as necessidades do corpo funcional da ANEEL.

Na pesquisa interna, a *Política de Movimentação Interna* foi a ação de maior interesse pelos respondentes (aproximadamente 90%, servidores), seguida da *campanha anual de vacinação*, que obteve mais de 45% de interesse. Ainda, nas respostas das questões discursivas, “teletrabalho” e “plano de saúde” foram os temas mais destacados para a melhoria da qualidade de vida.

O Plano de Ação do VIDANEEL iniciado em 2018, então, passou a ter 3 dimensões de atuação e 12 ações (cabe dizer que 60% dessas ações não demandam custos adicionais à Agência):

1. BEM-ESTAR PROFISSIONAL

Promover bem-estar do indivíduo no que tange às necessidades da profissão, reforçando o comprometimento institucional e o desenvolvimento na carreira.

Política de Movimentação Interna;

Política de Reconhecimento;

Desenvolvimento para ocupação de cargos comissionados; e



Teletrabalho.

2. BEM-ESTAR FÍSICO E EMOCIONAL

Minimizar a ocorrência de afastamentos do servidor para tratamento de saúde, a incidência de doenças crônicas e promover suporte emocional ao servidor para melhor desempenho de suas atribuições.

Programa Saúde em Foco;
Programa de acessibilidade;
Planos de Saúde; e
Espaços de bem-estar.



3. BEM-ESTAR COMUNITÁRIO, FILOSÓFICO E SOCIOAMBIENTAL

Integrar servidores e colaboradores por meio da promoção de eventos sobre estes temas, estimulando o desenvolvimento sustentável e a filantropia, e propiciando a livre associação, autogestão e afins.

Café com Prosa;
Mês do Servidor;
Programa de Voluntariado;
Logística Sustentável;
Feira de alimentos Orgânicos;
Grupos de Autogestão; e
Ciclos de Palestras e debates.



Reconhecimento

Em novembro de 2019, a Superintendente Adjunta de Recursos Humanos, Joseanne Carla de Aguiar, apresentou no âmbito do “V Congresso Lusófono de Gestão de Recursos Humanos e Administração Pública”

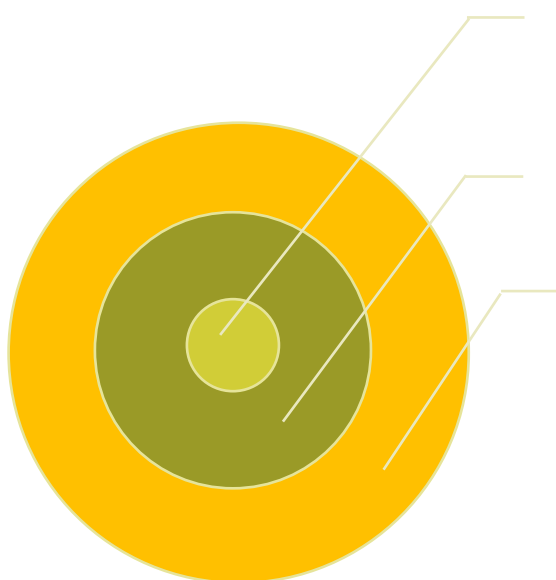
promovido pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, em Portugal, um estudo de caso sobre o VIDANEEL.

Neste estudo concluiu-se que o sucesso desse plano de qualidade de vida se deu em razão da priorização da compatibilidade entre bem-estar e produtividade, a partir da compreensão de variáveis externas à organização e do planejamento de ações que visam um funcionamento organizacional inteligente e compatível com os interesses da Agência e dos servidores.



PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

Sob a premissa de engajamento socioambiental e comunitário, a SRH promoveu ações do Programa de Voluntariado. Em 2019, como projeto piloto, foi selecionado o Centro de Ensino Fundamental 604 Norte como o foco das nossas ações. A atuação da ANEEL na instituição de ensino se deu sob 4 eixos: saúde, educação e energia entre 2019 e 2020. As ações desempenhadas foram:



Palestra: Alimentação saudável - alimento in natura x alimentos industrializados

Aulas de reforço nas disciplinas matemática, inglês e português

Visita dos alunos do 7º ano à ANEEL:

- *Palestra: energia elétrica e eficiência energética;*
- *Visita ao posto de abastecimento elétrico e usina fotovoltaica.*

As palestras foram ministradas pela nutricionista do ambulatório e servidores voluntários da SPE. Além das palestras, diversos servidores da ANEEL atuam como professores de reforço para os alunos da escola no formato presencial em 2019 e aulas virtuais em 2020.

Para os palestrantes e demais voluntários que ministravam aulas de reforço, foi concedido até uma hora semanal de abono, no formato e



regramento dos grupos de autogestão. Além dessas ações, o projeto abrangeu de arrecadação financeira na gincana do *Mês do Servidor*, cujo valor foi revertido para ajudar a escola a implementar o projeto de construção de uma horta suspensa, auxiliar na compra de uniformes escolares, computadores e de outros materiais de que a escola necessitava.



MÊS DO SERVIDOR



Abertura do Mês do Servidor em 2018, com presença de Francisco Gaetani, então Presidente da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), que ministrou palestra sobre "Construção de Instituições e Desenvolvimento de Capacidades"



Alex Alves, Rodrigo Limp, Leila Ferreira (palestrante), André Pepitone, Sandra Mary Coelho (então presidente da ASEA) e Joseanne Aguiar durante o encerramento do Mês do Servidor em 2018



Cerimônia de Abertura do Mês do Servidor em 2019, que contou com palestra de Julyana Yokota, Diretora Sênior da Standard & Poor's (foto abaixo)



Cerimônia de Encerramento do Mês do Servidor em 2019. À direita, o palestrante Daniel Jezini



ATIVIDADES VIRTUAIS

Devido ao contexto de pandemia e isolamento social, em 2020 as atividades do Mês do Servidor foram realizadas de forma totalmente virtual. A palestra de abertura teve o tema “Gestão por resultados em ambientes de ruptura”, ministrada pelo professor Flávio Coelho.

Na cerimônia, que aconteceu de maneira virtual, o diretor Sandoval Feitosa ressaltou o orgulho que sente ao trabalhar na ANEEL:

É um grande privilégio fazer parte de uma geração de vencedores aqui na ANEEL. Temos muito orgulho do nosso trabalho e muitos têm orgulho do que temos realizado aqui. Essa é a razão que nos motiva a cada dia. Continuemos com a nossa tenacidade que teremos muito a entregar para o nosso país.⁸

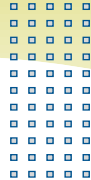
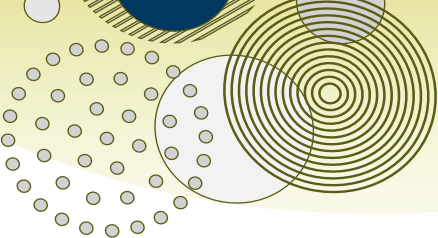


Houve ainda webinar sobre Gestão do Conhecimento, com Sônia Goulart (Enap), sobre Métodos Ágeis, com Adriana Vivan, da Superintendência de Gestão Técnica da Informação – SGI, homenagem da Diretoria, palestra

sobre Gestão por Resultados em ambientes de ruptura, com Flávio Coelho, tarefas voltadas para as crianças (recreação e contação de histórias), atividade física à distância, palestras sobre estresse no trabalho, educação e investimentos, entre outros, foram algumas das programações do Mês do Servidor naquele ano.

Em 2021, foi realizado, pelo segundo ano, o mês do servidor de forma totalmente virtual. O cronograma de atividades do Mês do Servidor da ANEEL contemplou, novamente, uma

⁸ Disponível em: <https://aneelbr.sharepoint.com/sites/IntraANEEL/SitePages/Homenagem-especial-marca-abertura-do-M%C3%AAs-do-Servidor.aspx>



campanha de arrecadação, que transferiu um total de R\$ 4.365,00 (quatro mil trezentos e sessenta e cinco reais) para uma instituição social do DF, o Instituto No Setor.

As comemorações desse Mês do Servidor foram encerradas com muita música, homenagens e agradecimentos não apenas em função do mês que se encerrou, mas também pelo reconhecimento da OCDE, no relatório de *Peer Review*, aos serviços prestados pela Agência. O encontro, mais uma vez virtual, contou com a participação da diretora Elisa Bastos e do diretor Sandoval Feitosa, do superintendente de Recursos Humanos, Alex Alves, e do presidente da ASEA, Henrique Paiva. Houve ainda apresentação musical de Marcos Lopes, integrante do Duo Vemares. Marcada por clássicos da MPB, a performance homenageou todos os integrantes da Agência.

EVENTO HÍBRIDO

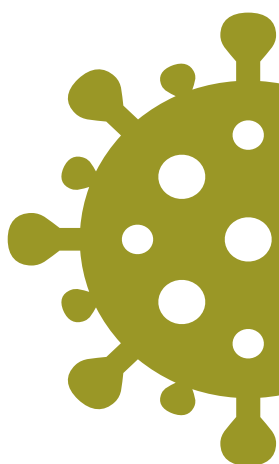


A edição de 2022 do Mês do Servidor foi a quinta da atual gestão da SRH e a primeira realizada em modelo híbrido. A programação tem o tema ANEEL 25 Anos: Diversidade & Inclusão, e conta com atividades para as crianças, momentos para fotos institucionais,

“quiz” com curiosidades sobre os 25 anos da Agência, palestras sobre saúde física e mental, diversidade e momentos de integração.

Durante a cerimônia de abertura, o Diretor-Geral da ANEEL, Sandoval Feitosa, informou sobre a exoneração, a pedido, do Superintendente da SRH, Alex Cavalcante Alves, destacando a elevada governança implementada na área de recursos humanos ao longo da sua gestão à frente da SRH, ao lado da Superintendente Adjunta e nova Superintendente designada, Joseanne Carla de Aguiar Santos. Ao encerrar sua fala, o Diretor-Geral pediu a todo o público presente no Auditório da ANEEL uma salva de palmas em homenagem ao trabalho desenvolvido.

ENFRENTAMENTO À PANDEMIA DE COVID-19



PANDEMIA

A COVID-19 é vírus causador de doença respiratória, com alta taxa de transmissão e que oferece riscos intensos à saúde, que foi identificada pela primeira vez em Wuhan, na China, em 2019. Em janeiro de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que o surto de contaminações pela COVID-19 constituiria uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. Em março a OMS declarou este surto como uma pandemia.

No Brasil, em 7 de fevereiro, o Presidente da República sancionou Lei de Quarentena, e pouco tempo depois, no Estado de São Paulo, é registrado o primeiro caso da doença no país. Sob este contexto, a ANEEL adotou medidas emergenciais com vistas à proteção da vida e o bem-estar de seu corpo funcional.

Decreto GDF nº 40.509 de 11/03/2020

Suspensão de atividades escolares e eventos de qualquer natureza com mais de cem pessoas.

12/03/2020

ANEEL abona jornada de servidores com filhos em idade escolar

Decreto GDF nº 40.520 de 14/03/2020

Fechamento de cinemas, teatros, museus, zoológicos, boates e casas noturnas, shopping centers, feiras e clubes recreativos.

Portaria ANEEL nº 6.301 DE 17/03/2020

Decreto GDF nº 40.539 de 19/03/2020

Interrupção em serviços bancários, atividades religiosas, de atividades comerciais e entretenimento, restando em funcionamento serviços essenciais

Estado de calamidade pública no DF

Decreto GDF nº 40.924 de 26/06/2020

MEDIDAS DE GESTÃO

A primeira medida emergencial, visando preservar a vida de nossos servidores, colaboradores, estagiários e seus próximos, foi o **abono da jornada** de servidores que possuem filho em idade escolar, e que precisavam cuidá-los devido a suspensão das aulas pelo GDF (Decreto nº 40.509, de 11/03/2020).

Foram incentivadas, também, outras formas de minimizar o impacto, como:

- a) antecipação de férias;
- b) utilização de saldo de horas positivo; e
- c) compensação de horas;
- d) regime de teletrabalho excepcional.

Em seguida, também foi autorizado, a servidores com idade superior a 60 anos, ou que possuíam familiares nessa situação coabitando em sua residência, o regime de teletrabalho.

Nova gestão, novos tempos, pequenas decisões de grande sensibilidade, gerando impactos de grande benefício. Parabéns pela prudência e pela compreensão! Que continuemos assim!

Fonte: Intranet ANEEL (<https://aneelbr.sharepoint.com/sites/IntraANEEL/SitePages/ANEEL-vai-abonar-jornada-de-servidores-com-filhos-em-idade-escolar-em-12-e-13-de-mar%C3%A7o.aspx>)

Em sequência, a SRH publicou a **Portaria nº 6.301, em 17 de março de 2020**, que trouxe medidas como:

1. RESPEITO AO ISOLAMENTO SOCIAL




- Suspensão de autorizações de afastamentos em missões oficiais, de audiências públicas, de eventos nas dependências da ANEEL, de servidores em treinamentos presenciais, congressos e eventos e ao recebimento de delegações e comitivas pela ANEEL.
- Reuniões Públicas da Diretoria estritamente online.


TELETRABALHO EXCEPCIONAL



- gestantes ou lactantes;
- servidores que retornassem de viagens nacionais ou internacionais, por até 14 dias a contar de seu regresso (o mesmo para familiares que com eles residissem, na mesma situação);
- servidores que estivessem em grupos de risco;
- servidores que possuísem idade igual ou superior a 60 anos;
- servidores que coabitassem e fossem responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas que fizessem parte do grupo de risco ou com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19; e
- servidores que possuísem filhos em idade escolar ou inferior e que necessitassem da assistência de um dos pais, enquanto vigorava norma local que suspenda as atividades escolares ou em creche, por motivos de força maior relacionados ao coronavírus.

Em apenas uma semana de enfrentamento à pandemia, a ANEEL contava com:

 **100%** dos estagiários em teletrabalho integral;

 **52%** dos servidores em medidas de urgência:

256 – teletrabalho integral

89 – teletrabalho parcial

Para os colaboradores terceirizados, também foi orientado o cumprimento de jornada em trabalho remoto nos casos em que a atividade desempenhada permitisse. Os serviços presenciais essenciais foram mantidos em funcionamento com respeito a normas de higienização e distanciamento social necessárias, com flexibilização ou redução de jornadas quando possível.

Na mobilização de todo o público para a adoção das medidas de prevenção, empenharam esforços juntamente à Diretoria Colegiada e à SRH: a Superintendência de Gestão Técnica da Informação (SGI), a Superintendência de Administração e Finanças (SAF), a Secretaria-Geral (SGE) e a Assessoria Institucional da Diretoria (AID). Em conjunto, essas unidades atuaram na disponibilização de ferramentas de comunicação, acesso remoto à infraestrutura de tecnologia de informação (TI) da Agência, do fornecimento de equipamentos (notebooks, monitores etc.) quando necessário e promoção de campanhas de orientação acerca da adaptação ao trabalho remoto e organização de novas rotinas.

A SRH realizou acompanhamento e divulgação intensiva dos casos positivos na Agência, promoveu orientação direta a líderes quanto à gestão de pessoas nesse período de crise,

incentivou a gestão por resultados, prorrogou prazos para conclusão de Exames Médicos Periódicos, e realizou vacinação contra gripe.

Foram disponibilizados, ainda, serviços ambulatoriais (clínica médica, psicólogo, psiquiatra, nutricionista, entre outras especialidades) para todo o quadro da Agência, com atendimento presencial e teleatendimento, bem como ambiente virtual sobre as medidas enfrentamento à Covid-19, com conteúdo de fontes oficiais sobre o tema e as medidas adotadas pela Agência. A SRH publicou, ainda, trilha de aprendizagem sobre trabalho remoto (com ações de ensino virtual sobre temas de organização, motivação, produtividade, ferramentas de TI e comunicação) e promoveu a integração dos servidores à distância por meio dos *Webinars* ANEEL, série de capacitações *online* em temas de elevado interesses dos servidores, ministrada preferencialmente por instrutores do quadro funcional, que serviu como importante instrumento de integração durante a pandemia.

Resultados

Todas estas ações de enfrentamento à situação de pandemia, produziram resultados como:

BAIXO ÍNDICE DE CONTAMINAÇÃO



Até o fim do primeiro semestre, menos de 1% do quadro de servidores, colaboradores e terceirizados obteve diagnóstico positivo para a Covid-19.

ECONOMICIDADE



Desembolsos para logística e funcionamento da Agência foram 26,5% inferiores comparado ao mesmo período do ano anterior. Economia de quase R\$ 15,1 milhões.

PRESERVAÇÃO AMBIENTAL



Redução da produção de lixo;

Redução significativa de utilização de itens de consumo.

PRODUTIVIDADE



Diminuição no prazo de análise de processos e resposta a demandas externas em diversas unidades organizacionais.

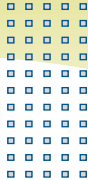
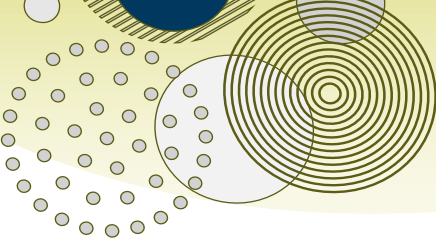


Esses dados foram disponibilizados à sociedade por meio do **Relatório Produtividade e Distanciamento Social** com o objetivo de analisar a produtividade da Agência após dois meses da transição ao teletrabalho excepcional em virtude da pandemia pela Covid-19. Constatou-se que a ANEEL continuou cumprindo sua missão mesmo com o isolamento social e que a grande maioria de equipes, servidores e colaboradores conseguiram manter, nesse contexto, altos níveis de produtividade, eficiência e transparência, além de economizar recursos públicos.

Reconhecimento

O sucesso da ANEEL no enfrentamento à pandemia, ganhou reconhecimento externo:





Prêmio Espírito Público

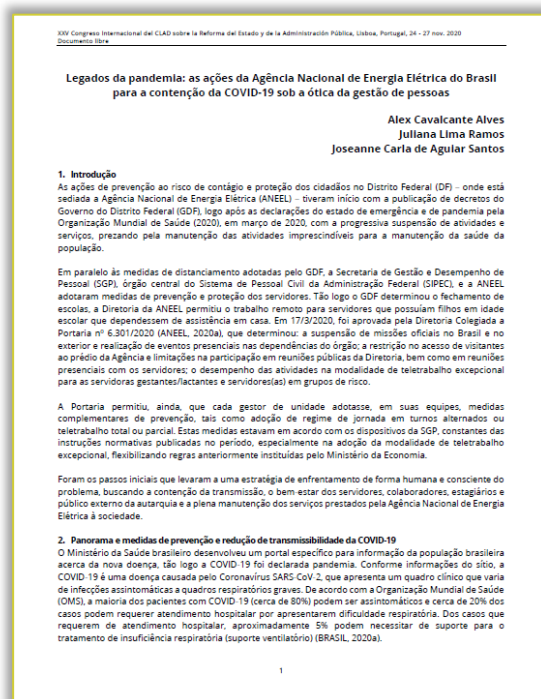
O “Prêmio Espírito Público” visa valorizar e reconhecer trajetórias de profissionais públicos dedicados à promoção de serviços públicos de qualidade. O Superintendente de RH da ANEEL, Alex Cavalcante Alves, foi um dos vencedores do eixo setorial Gestão de Pessoas da edição de 2021. De acordo com informações que constam no site do Prêmio, o reconhecimento se deu, além da trajetória pessoal do servidor no campo da gestão pública, por suas ações no sentido de garantir a saúde, segurança e bem-estar de todos os servidores, colaboradores e estagiários da ANEEL em meio a pandemia de Covid-19, o que foi possível devido à implementação rápida de teletrabalho em larga escala, que se tornou referência no setor público, além de criação de estrutura de ambulatório híbrido, programas de capacitação adaptados, promoção de integração entre colaboradores e familiares e painel informativo acerca da evolução da doença no quadro funcional da ANEEL.



Prêmio
**ESPÍRITO
PÚBLICO**

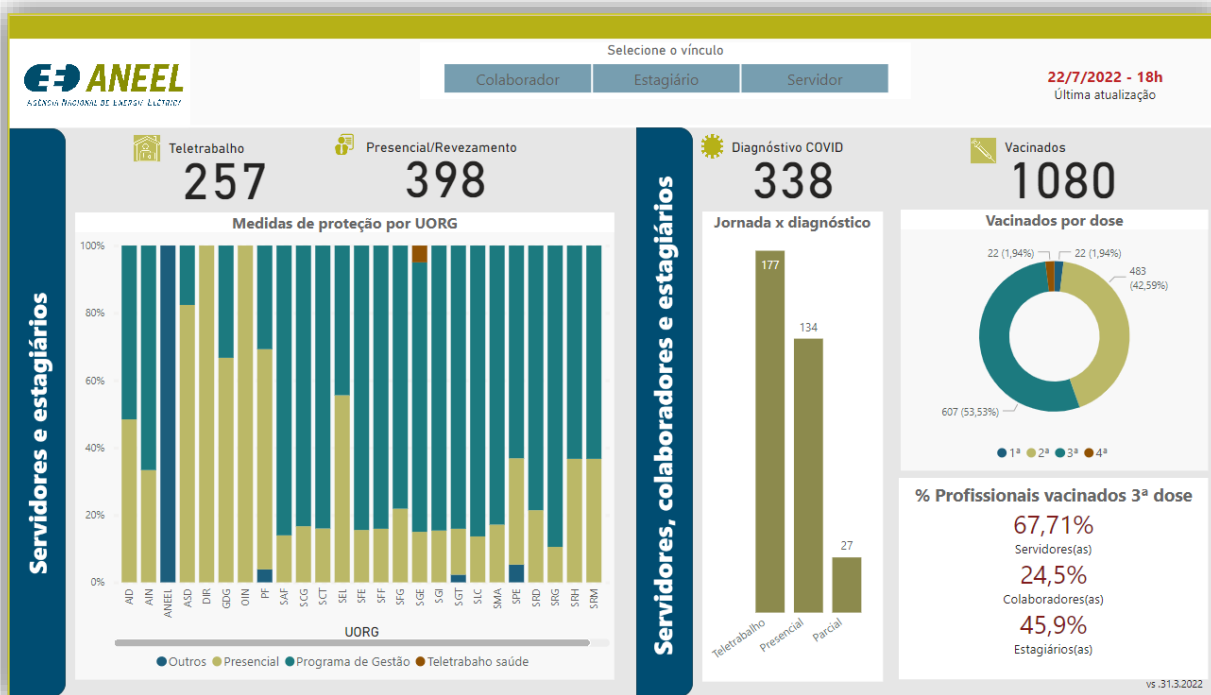
XXV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública

A atuação da ANEEL voltada para o enfrentamento da pandemia pela Covid-19 foi objeto de artigo acadêmico publicado nos anais do XXV Congresso Internacional sobre a Reforma do Estado e da Administração Pública, promovido pelo Centro Latino-Americano de Administração para o Desenvolvimento (CLAD), realizado *online* em Lisboa, Portugal.



PAINEL INFORMATIVO

A SRH disponibilizou **painel informativo** para acompanhamento de diagnósticos positivos de Covid-19 na Agência e situações de jornada em teletrabalho e revezamento, e outras ausências que fossem em virtude da doença. Após o início da campanha de vacinação, começou a contabilizar, também, índice de vacinados:



PLANO DE RETOMADA DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS

CONCEPÇÃO

O plano de retomada às atividades presenciais foi aprovado no segundo semestre de 2020, elaborado em parceria com a SAF, SGE, SGI, SLC e AID e previa o início de uma retomada gradual e segura, com flexibilização de jornada e priorização por resultados, além



disponibilização de acompanhamento psicológico e psiquiátrico e suporte de serviços de capacitação (*lives*, palestras e oficinas). A primeira versão do plano considerou o retorno em etapas e, como marco para o retorno de grande parte do público interno, a comunicação de fim de emergência de

saúde pública declarada pelo Ministério da Saúde. No início das etapas de retorno, com uma circulação de pessoas ainda de forma limitada, foi disponibilizado a cada profissional um kit com álcool em gel, máscaras, e orientações sobre a proteção contra a COVID-19.

1ª ETAPA: PRELIMINAR

Iniciada quando do retorno as atividades presenciais dos serviços da administração pública distrital. Retorno optativo, previsto para as pessoas fora dos grupos de risco e para os titulares de unidade e adjuntos que não pertencem ao grupo de risco.

2ª ETAPA: GRADUAL E QUINZENAL

Iniciada quando do fim da emergência de saúde por autoridades do Governo Federal. Retorno gradual, a cada 15 dias por grupo:

Grupo	Prazo
<i>Pessoas fora dos grupos especiais/risco (que ingressaram em teletrabalho por decisão do gestor)</i>	X
<i>Que coabitam com grupos de risco/idosos</i>	X + 15
<i>Com filhos em idade escolar que necessitam de assistência</i>	X + 30
<i>Em situações de prioridade previstas na Instrução Normativa 21/2020 (BRASIL, 2020c) (servidores com 60 anos ou mais; imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves; coabitação com confirmação COVID19; gestantes/lactantes)</i>	X + 45

3ª ETAPA

Iniciada quando decorridos 60 dias do início da 2ª etapa.

Normalização das atividades presenciais da ANEEL.

Permitido a submissão ao Programa de Gestão àqueles que desejassem permanecer em teletrabalho.

Com a melhoria dos indicadores e dos níveis de contaminação da doença, a diretoria decidiu por dar início à primeira etapa, com o retorno das lideranças, a partir de novembro de 2020.

1ª REVISÃO

Com o avanço nas campanhas de vacinação e melhora nos indicadores de contaminação pela doença, a SRH, em novembro de 2021, identificou um cenário positivo para início da retomada e, então, propôs nova revisão e atualização do plano de retomada às atividades presenciais.

A Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas do Ministério da Economia, com a IN SGP/SEDGG/ME nº 90/2021 conferiu orientação para que os órgãos da administração pública iniciassem seus processos de retorno ao presencial, definindo o Programa de Gestão (IN nº 65/2021) como principal modelo de manutenção do teletrabalho nos órgãos. A partir dessa definição, a SRH adequou os marcos e as etapas contemplando a transição para os novos regimes de trabalho:

- a) regime presencial; ou
- b) enquadramento no Programa de Gestão em uma das modalidades:
 - a. teletrabalho integral;
 - b. teletrabalho parcial;
 - c. presencial.

Conforme novo cronograma apresentado, a primeira etapa foi estabelecida com o retorno das lideranças em outubro de 2021, após a publicação da IN SGP/SEDGG/ME nº 90/2021, e o início da segunda etapa se daria, com início em 30 de janeiro de 2022, de forma gradual

como estabelecido na primeira versão e, sendo permitida a submissão de servidores ao Programa de Gestão. A terceira etapa, seria o reestabelecimento completo das atividades presenciais na instituição.

2º REVISÃO E RETOMADA DE ATIVIDADES PRESENCIAIS

Embora a revisão do Plano de Retomada das Atividades Presenciais tenha determinado o início do retorno a partir de 31/01/2021, uma nova onda de casos elevou os indicadores de contágio e transmissão da doença na primeira quinzena de 2022. Assim, a Diretoria acatou a sugestão da SRH de adiar o início da retomada para março.



Assim, a partir de 14/3/2022 foi conduzido o processo de retomada das atividades presenciais em cumprimento ao Plano com segurança e tranquilidade com foco no bem-estar dos servidores. Em parceria com a SAF, SGI e AID foi realizada campanha de comunicação para conscientização e preparação dos servidores para o convívio presencial, intitulada “Nova Temporada”, foram repassadas orientações de higiene e segurança e realizada palestra com a equipe do Ambulatório com foco na saúde mental dos servidores e preparação para “o novo normal”.

Ademais, a SRH, em conjunto com a AID, apoiou a Diretoria na realização de evento de reconhecimento aos servidores e gestores que se destacaram durante o período de pandemia e escassez hídrica, conferindo uma “Láurea de Reconhecimento” aos participantes que representaram suas unidades.

29 de março

Emocionante vídeo! há dois anos atrás, passávamos por momentos de medo, muito choro, apreensão, grandes perdas e sem expectativas de enxergar o que tinha a nossa frente, tivemos que desacelerar, sair correndo do ambiente de trabalho e hoje estamos de volta confiantes e com muita saudade de todos! Parabéns ANEEL pela sabedoria e entendimento para lidar com toda situação !

Responder Curtir 8 pessoas curtiram isso

Fonte: <https://aneelbr.sharepoint.com/sites/IntraANEEL/SitePages/ANEEL-homenageia-servidores-e-colaboradores-com-entrega-da-L%C3%A1urea-de-Reconhecimento.aspx>

CAPACITAÇÃO

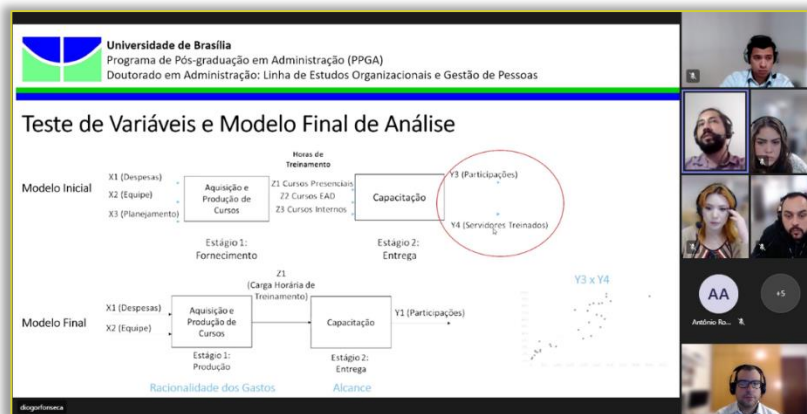
A ANEEL apoia e incentiva a capacitação dos servidores e gestores por meio de diferentes programas tendo como base o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP). Este apoio se materializa na viabilização de bolsas de estudo, concessão de licenças capacitação (por meio da qual os servidores têm direito a um período entre 15 e 90 dias para se capacitar em ações relacionadas as atribuições do servidor na unidade organizacional ou na ANEEL) e na promoção de cursos e treinamentos disponibilizados para o quadro de pessoal da Agência.

Avaliação da eficiência de unidades de treinamento da Administração Pública Federal⁹

Este foi o tema da tese de Diogo Ribeiro da Fonseca, submetida ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Brasília (UnB) como requisito para a obtenção do título de Doutor em Administração. A ANEEL foi uma das seis instituições públicas federais estudadas por Diogo sobre treinamentos de pessoal realizados de 2015 a 2019.

De acordo com o pesquisador, a ANEEL apresenta um

planejamento de capacitação estruturado e padronizado, e seus achados de pesquisa



Apresentação dos achados referente à ANEEL, por Diogo Fonseca à equipe da SRH.

⁹ Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/42476>

reforçam o caráter da Agência como *benchmark* para as outras instituições quando o assunto é capacitação de servidores.

ESPAÇO DE APRENDIZAGEM

Lançamento do Espaço

Visando dar autonomia e envolver o servidor no processo de capacitação e desenvolvimento de competências, a SRH lançou em 2018 o Espaço de Aprendizagem, ambiente de capacitação virtual com ações de aprendizagem gratuitas e diversificadas que permite ao servidor traçar seus próprios caminhos de aprendizagem e desenvolver competências pessoais e profissionais por meio de trilhas de aprendizagem. O Espaço contém trilhas básicas (com conteúdos selecionados para o desenvolvimento de todos os indicadores de competência) e trilhas especializadas, onde o aluno pode selecionar os conteúdos que tangem à competência para desenvolver apenas um aspecto específico.

Além disso, a plataforma apresenta orientações acerca da navegabilidade e montagem de trilhas.



GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

As competências profissionais na ANEEL são estruturadas em:

a) Fundamentais: Integridade, Métodos de Gestão, Relacionamento, Transformação Digital e Visão Institucional Sistêmica.

b) Gerenciais: Comunicação Gerencial, gestão do desempenho humano, Gestão Estratégica, Mediação de Conflitos Internos, Negociação e Orientação à Mudança e a Inovação.

A proposta do Espaço, neste momento, é ser uma rede colaborativa que promove a troca de informações, estimula a gestão do conhecimento e promove a gestão por competências. Para isso, além das ações gratuitas o

Espaço contém programação de treinamentos internos, um fórum destinado ao compartilhamento de ideias, dicas, percepções e sugestões sobre os temas de interesse dos servidores.

Nova versão do Espaço de Aprendizagem

No sentido de aprimorar o Espaço de Aprendizagem, além da busca de conteudistas por meio da criação do Banco de Facilitadores, foi lançada, em 2020, a segunda versão do Espaço de Aprendizagem.

A nova versão buscou simplificar o acesso as ações disponíveis, tornando a navegação mais acessível e intuitiva.



Trilha de Aprendizagem Básica

Objetivo: ao final desta trilha, você será capaz de desenvolver habilidades de comunicação institucional e interpessoal de maneira a conduzir sua atuação profissional alinhada a atuação institucional.

Público-alvo: servidores, estagiários e agentes públicos que atuam na ANEEL.

Trilha de Aprendizagem Especializada

Orientações:

1. Cada indivíduo pode definir um curso de ação para o seu crescimento profissional a partir de suas conveniências, necessidades e objetivos;
2. Elabore o seu plano de desenvolvimento individual;
3. Selecione os temas e as estratégias que deseja utilizar para seu autodesenvolvimento.

Público-alvo: quem deseja desenvolver algum conteúdo técnico/conhecimento e habilidades particulares a processos ou atividades da unidade.

WEBINARS ANEEL



A iniciativa “Webinars Aneel” é uma série que surgiu em meio à pandemia de COVID-19, em contexto de isolamento social, com o intuito de integrar unidades, capacitar e atualizar os servidores. Constitui-se de palestras on-line, ministradas em sua grande maioria por servidores da ANEEL, com temas técnicos ou de interesse geral, presentes no contexto profissional, identificados junto às unidades organizacionais.

10 de junho de 2020

Que trabalho sensacional! Um acervo gigante! Parabéns a todos os envolvidos! 🍌🍌🍌🍌🍌

↳ Responder 👍 Curtir

4 de março de 2020

Em meu primeiro contato com esse Espaço de Aprendizagem, fui instigado a mergulhar e a navegar em um imenso e profundo universo de interesse, a partir de conexões muito interessantes com um processo de pensar a complexa teia entre ser e fazer, entre trabalhar e se relacionar, no mundo como um todo, incluindo o do trabalho, mas sobretudo, com o que se é, se quer e não se quer ser. Espaço para se viajar, para dentro para fora, para o alto e para o fundo. Parabéns!

↳ Responder 👍 Curtir

3 de março de 2020

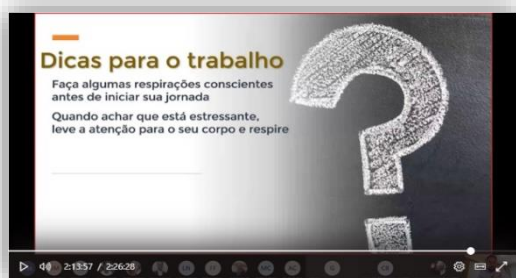
Excelente iniciativa! Parabéns, turma!

↳ Responder 👍 Curtir

Fonte: <https://aneelbr.sharepoint.com/sites/IntraANEEL/SitePages/Conhe%C3%A7a-o-novo-Espa%C3%A7o-de-Aprendizagem-e-as-Trilhas-de-Aprendizagem-ANEEL.aspx>

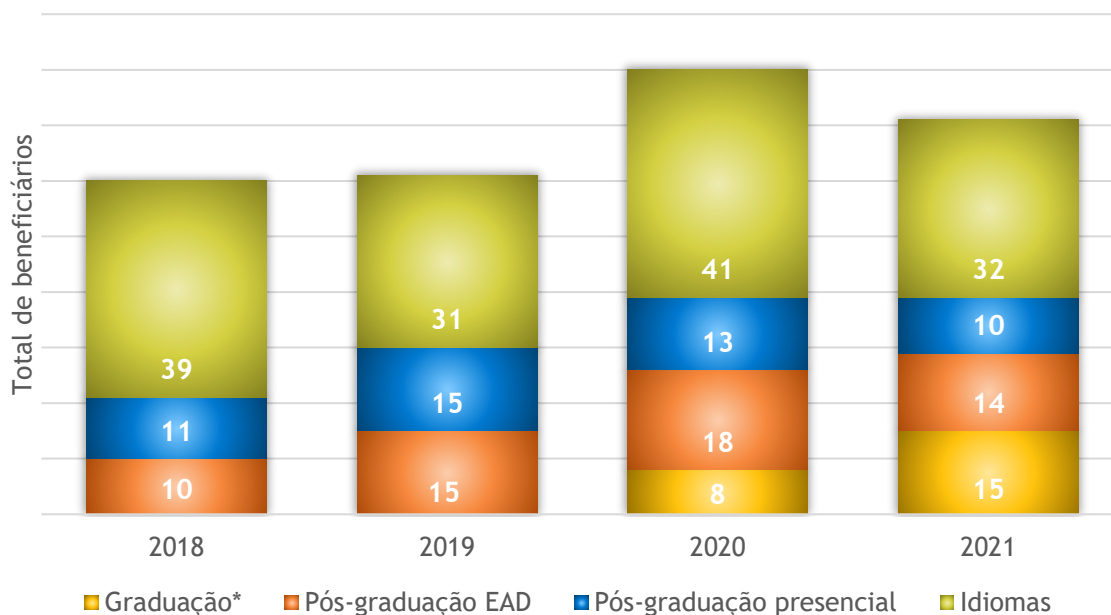
O programa conta a participação expressiva de servidores, terceirizados, estagiários e convidados de agências estaduais, proporcionando o desenvolvimento de competências que tenham impacto na vida profissional e pessoal, além de ofertar oportunidades de capacitação, ao mesmo tempo em que era respeitada a orientação de isolamento social. Desde seu lançamento, em 2020, já foram realizadas dezenas de *webinars*, sobre temas de grande interesse dos servidores, e a programação segue a todo vapor no ano de 2022.

Exemplos de temas	
Análise de Impacto Regulatório (AIR)	Gestão do Conhecimento
Apresentações Dinâmicas	Lei de Acesso à Informação (LAI)
Bandeiras Tarifárias	Linguagem simples
<i>Compliance</i>	Métodos Ágeis
Comunicação Não Violenta	Noções básicas de geoprocessamento e sistemas de validadores da ANEEL
Conta Covid	Segurança de Barragens do Setor Elétrico
Design Thinking	Veículos Elétricos



PROGRAMA DE INCENTIVO EDUCACIONAL

Modalidades de PIE (2018 - 2021)



O desenvolvimento dos servidores em ações de capacitação que promovam o seu crescimento pessoal e profissional, alinhado com os interesses institucionais, está contemplado no Programa de Incentivo Educacional (PIE), previsto na Política de Capacitação da ANEEL, e disciplinado pela Instrução Administrativa SRH/ANEEL 2/2020.

Para participar do Programa, os servidores devem ser classificados em processo seletivo, conduzido semestralmente pela SRH. As bolsas são concedidas a servidores matriculados ou que desejam matricular-se em cursos de idiomas, graduação ou pós-graduação, cujos conhecimentos estejam correlacionados às atribuições da Agência, realizados por instituições de referência em sua área de atuação, nas modalidades presencial ou a distância.

Por meio do PIE, servidores e lideranças têm a oportunidade de discutir o planejamento de carreira e alinhar expectativas e interesses convergentes para buscar uma capacitação

construtiva, estimulante e que contribua para a melhoria da atuação da Agência na prestação do serviço ao cidadão.

Atualmente os processos seletivos para o aderir ao Programa de Incentivo Educacional encontram-se suspensos devido ao entendimento apresentado pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP) do Ministério da Economia, na Nota Técnica SEI nº 50658/2021, de 5/12/2021 sobre o artigo 30 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, quando se posicionou no sentido de que o ressarcimento de despesas com atividades de capacitação deve ser utilizado apenas em situações excepcionais, mas a SRH/ANEEL já se posicionou formalmente solicitando a revisão desse entendimento¹⁰.

Florence School of Regulation (FSR)

A ANEEL possui convênio com a *Florence School of Regulation*, o qual tem resultado na acolhida de servidores da Agência para o desenvolvimento de projetos de pesquisa na instituição.

Além disso, em 2019, foi realizada a primeira edição do curso à distância “*Regulatory Delivery*” (Entrega Regulatória) desenvolvido pela FSR, em parceria com a ANEEL, que auxiliou na concepção do curso, o qual contou com servidores da Agência no quadro de instrutores. Cada módulo deste curso traz estudos de caso nacionais e internacionais e tem o objetivo de compartilhar modelos de governança ideal experimentados na Europa para a transição energética, de modo a combinar a teoria e a prática acerca da qualidade regulatória. Desde então o curso tem sido oferecido regularmente aos servidores da Agência.



¹⁰ Além de interações em reuniões com integrantes do Ministério da Economia, também foi enviado o Ofício nº 130 SRH/ANEEL, de 3 de outubro de 2022.

O curso, originalmente oferecido na língua inglesa, posteriormente passou a contar com edição em português, por meio de parceria entre a FSR e a Associação Brasileira de Agências de Regulação – ABAR. O curso também tem gerado eventos paralelos, como a série de webinars Regulatory Delivery, que contou com a participação da ANEEL.

Fundação Getúlio Vargas

Em 2019, a ANEEL recebeu alunos do curso de Administração Pública da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP), para conhecer *in loco* o trabalho desenvolvido pela Agência e a forma como sua atuação impacta as políticas públicas e a Administração Pública. Ao final da semana de visita, os estudantes apresentaram trabalho, na sede da FGV Brasília, sobre o tema bandeiras tarifárias.



Em 2020 e 2022 foram disponibilizadas aos servidores da ANEEL vagas para o MBA Executivo em Administração: Negócios do Setor Elétrico, no âmbito do Programa de Pós-Graduação (PPG), carga horária de 432 horas/aulas e duração de 14 meses. Este curso foi fundamental para promover ampla discussão sobre a dinâmica do setor elétrico e os diversos integrantes no processo de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica.

Monitoramento e Avaliação da Regulação

Visando a capacitação de servidores para atuação em avaliação e monitoramento de ações e projetos regulatórios alinhadas à missão e valores da ANEEL, a SRH, em parceria com a ENAP e com o apoio do Grupo de Trabalho designado a dar suporte à Comissão Técnica de Apoio à Análise de Impacto Regulatório (GT-Monitoramento) da ANEEL e de especialistas neste assunto convidados pela Escola desenvolveram, em 2019, um Programa de Capacitação em Monitoramento e Avaliação da Regulação. Este Programa teve carga horária de 128 horas e contou com a participação de 32 servidores.

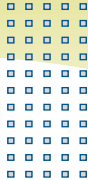
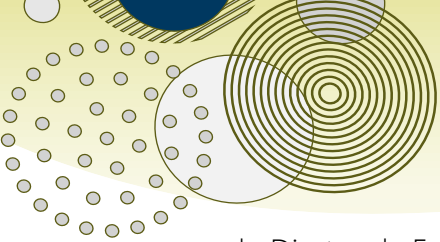


Gestão de Pessoas e Regulação de Energia

Em parceria com a Superintendência de Gestão de Pessoas e do Conhecimento da Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), a SRH promoveu Workshop com o tema “Gestão de Pessoas e Regulação de Energia”, em 2019, direcionado aos servidores das equipes de gestão de pessoas das duas instituições.

O evento, além de proporcionar interação entre as unidades de recursos humanos das agências reguladoras envolvidas, contou com a presença do Diretor-Geral da ANEEL, André Pepitone da Nóbrega, do Chefe do Escritório da ANP em Brasília, Marco Antônio Almeida,





do Diretor de Educação Continuada da Enap, Paulo Marques; do Diretor de Gente e Gestão da Light, Fabio Amorim; do Superintendente de Recursos Humanos da ANEEL, Alex Cavalcante Alves; do Superintendente Adjunto de Gestão de Pessoas e do Conhecimento da ANP, Felipe Bottas; do professor da UnB Pedro Meneses; do professor do IDP Diogo Fonseca; e do presidente da BBTur, Joaquim Cruz. Foram abordados aspectos importantes e boas práticas de capacitação, qualidade de vida no trabalho, saúde e desenvolvimento na carreira.

INTEGRIDADE

VISÃO GERAL

A SRH sempre fez parte do grupo de unidades relacionadas ao tema integridade pública na ANEEL. Em 2022, a SRH passou a ser a Unidade Gestora da Integridade (UGI) da Agência e, por meio da Portaria nº 6.738, de 7 de março de 2022, passou a contar com a **Coordenação de**

Assuntos de Integridade e Suporte à Gestão, responsável por zelar pela manutenção e execução do Programa de Integridade, bem como prestar suporte em assuntos estratégicos sobre Integridade e Gestão de Pessoas.

Apesar de a CISG ter sido criada apenas 2022, integridade e transparência são pilares da atuação da SRH e da formulação de suas políticas desde sempre.

Exemplo disso, em 2019, a SRH criou o "Formulário de Indicação à Nomeação em Cargo Comissionado". Nesse documento, além do indicado declarar que atende aos critérios legais para nomeação, o líder da Unidade informa o perfil para o cargo, descreve as atividades e a motivação para escolha do servidor, conferindo maior transparência à escolha de comissionados na Agência

COMPETÊNCIA FUNDAMENTAL

É o conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes associados ao desempenho das atribuições de cada servidor, colaborador e estagiário.

Na ANEEL, as competências fundamentais são:

Integridade; Métodos de gestão; Relacionamento; Transformação digital; e Visão institucional sistêmica

Integridade é uma competência fundamental, essencial a todos os servidores da ANEEL, independente da unidade organizacional em que estejam atuando.

Aqui, a Integridade é definida como a ação pautada nos princípios fundamentais de conduta do servidor público, respeitando as normas que disciplinam seus atos, com transparência e responsabilidade social.

LGPD

Considerando que a SRH trata diariamente com dados pessoais, sensíveis e sigilosos, é essencial que os processos da unidade estejam em consonância com orientações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

De forma a concretizar essa adequação, a CISG, com o apoio da Auditoria Interna (AIN), está realizando um trabalho de análise e proposição de ajustes nos processos da SRH. O processo inicial desse trabalho se refere ao dossiê de saúde dos servidores, que contém dados altamente sensíveis, como atestados e relatórios médicos, informações sobre etnia, gênero, orientação sexual.



Em fevereiro de 2022, o Superintendente de Recursos Humanos Alex Cavalcante Alves participou de um podcast sobre o tema LGPD, com representantes da Auditoria Interna (AIN), da Superintendência de Gestão Técnica da Informação (SGI) e da Superintendência de Mediação Administrativa, Ouvidoria Setorial e Participação Pública (SMA).

O objetivo deste podcast é comentar sobre as ações da ANEEL para adequação ao novo normativo.

ORIENTAÇÕES E ANÁLISES

CONFLITO DE INTERESSES E DECLARAÇÃO DE BENS



A Portaria Interministerial nº 333, de 19 de setembro de 2013 – CGU estabelece que compete às unidades de recursos humanos se manifestar sobre conflitos de interesses. Nesse sentido, a SRH promoveu análise:

- a) de situações que configuram potencial conflito de interesses sobre o exercício de atividade privada;
- b) de restrições a ocupantes que tenham acesso a informações privilegiadas;
- c) de impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e
- d) de competências para fiscalização;

A competência para fiscalizar e avaliar o conflito de interesses e o exercício de atividade privada é da Comissão de Ética Pública ou da Controladoria Geral da União (CGU), a depender do cargo ocupado pelo servidor, e a SRH atua, portanto, no sentido de dirimir dúvidas das unidades/servidores acerca dos temas, propor o encaminhamento correto das solicitações e se manifestar quando demandada. A SRH também atua na orientação, recebimento e controle das declarações de bens dos servidores.

Desde novembro de 2021 as declarações de bens e de ausência de conflito de interesses devem ser entregues via e-Patri, o Sistema Eletrônico de Informações Patrimoniais e de Conflito de Interesses.



AÇÕES EDUCATIVAS

Uma das medidas e ações contínuas contidas no plano de integridade é a comunicação e a divulgação dos temas de integridade pública, de forma a sensibilizar o público interno quanto aos valores institucionais da ANEEL, seu exercício na vida laboral e a relação deles com o sistema de integridade da Agência.

Nesse sentido, SRH encaminha periodicamente conteúdos referentes à integridade pública para divulgação nos canais de comunicação da ANEEL, fazendo com que a cultura de integridade seja disseminada na Agência, de forma a promover atuação pautada em valores, princípios e conduta ética.

A SRH elaborou, ainda, Trilha de Aprendizagem em Integridade, voltada ao desenvolvimento e aprimoramento de todos os indicadores desta competência. Ao final da trilha, o participante será capaz de refletir sobre a sua postura no ambiente de trabalho e agir em busca de qualidades pessoais e profissionais alinhadas aos valores institucionais.

OUIDORIA DA MULHER

Durante a abertura da 7ª Reunião Pública Ordinária de 2022, realizada em 8/3/2022, foi celebrado o Dia Internacional da Mulher, momento em que foram prestadas homenagens e anunciadas uma série de medidas que serão implementadas na ANEEL em prol da equidade de gênero no setor elétrico. A Diretoria Colegiada autorizou a SRH e a Ouvidoria Institucional da ANEEL (OIN) a propor a estruturação de procedimentos para recebimento de denúncias de violência contra a mulher e assédio moral e sexual.

Após análise do assunto, a SRH e a OIN, com apoio da Comissão Permanente de Procedimentos Administrativos Disciplinares (CPPA), elaboraram proposta para instituição da Ouvidoria da Mulher e disciplinar os procedimentos em casos de assédio. O processo foi sorteado e aguarda deliberação da Diretoria da ANEEL, prevista para o mês de outubro.

GESTÃO INTERNA

DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO¹¹

A atuação da ANEEL no período de 2018 a 2022, foi pautada no planejamento estratégico ANEEL 2018-2023. Para nortear as ações da SRH, nestes planejamentos foram elencados iniciativas estratégicas e indicadores de efetividade.

OBJETIVO: VALORIZAR PESSOAS, DESENVOLVER COMPETÊNCIAS E PROMOVER SINERGIA ENTRE AS EQUIPES

1. Iniciativas estratégicas

Implementar programa de teletrabalho

Normativo aprovado pela Diretoria

Aprimorar a capacitação por meio de trilhas de aprendizagem e Gestão por Competências

Modelo de trilhas de aprendizagem desenvolvido e modelo de competências consolidado, Espaço de Aprendizagem publicado

Implementar a Gestão do Conhecimento

Avaliação do benchmarking da Gestão do Conhecimento na ANEEL e identificação de conhecimentos críticos realizados

Carta de serviços

Levantamento dos serviços prestados concluído e modelos de requerimento reformulados

Implementar as ações previstas no Plano de Melhoria Organizacional 2017/2018

Intranet reformulada, Programa de Incentivo Educacional ampliado, estudo de alternativas para plano de saúde realizado

Novo modelo de pesquisa do clima organizacional

Estudo metodológico concluído, pesquisa 2018/2019 realizada

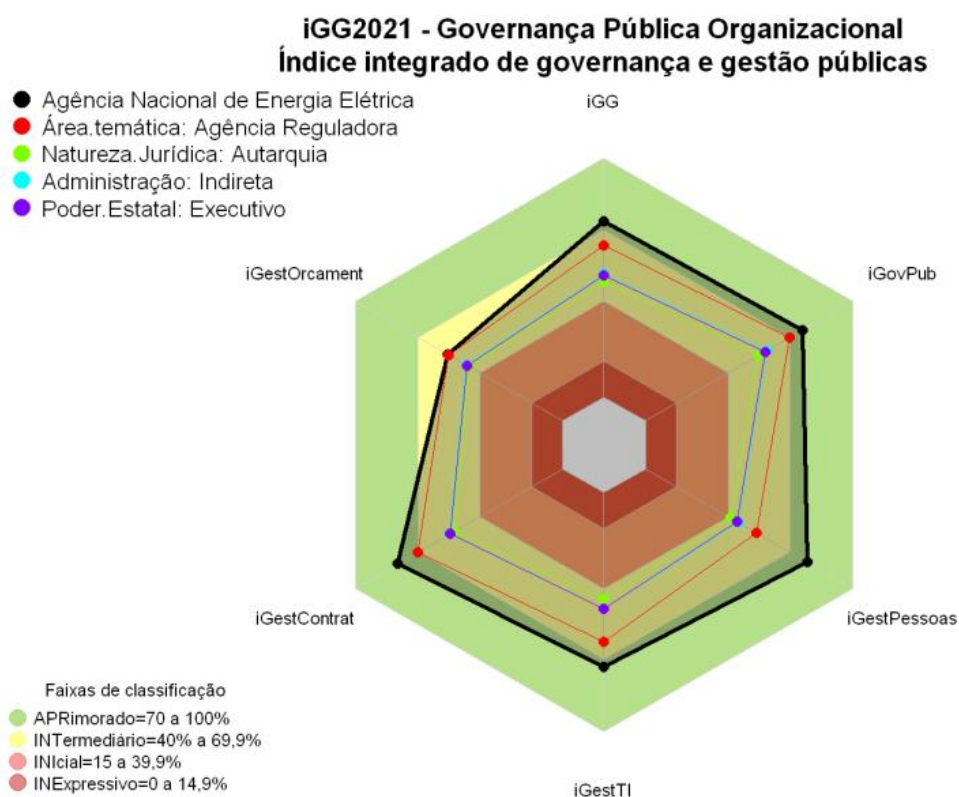
¹¹ Sumário Executivo ANEEL 2023. Disponível em:

https://antigo.aneel.gov.br/documents/660863/19617679/Suma%CC%81rio+Executivo_arquivo_vs_2023.pdf/d36d8108-3aca-7336-d34f-e2ab1283e6eb

Levantamento de Governança e Gestão Pública 2021

Com o objetivo de fiscalizar processos e estruturas de governança organizacional e de gestão da Administração Pública, o Tribunal de Contas da União (TCU) realiza um levantamento de informações da Agência acerca de quatro eixos de governança (gestão de pessoas, tecnologia da informação, contratações e governança pública) e elabora, por meio disso, um Índice Integrado de Governança e Gestão Públicas (IGG).

A média do IGG2021 para a Administração Indireta foi de 0,51 e para as Agências Reguladoras, 0,63. A ANEEL, nesse sentido, obteve média **0,74**, representando, ainda, uma evolução entre o índice apresentado em 2018 (0,62). Os índices que compõem o iGG são detalhados a seguir:



Legenda: Índice de governança pública (iGovPub), Índice de Gestão de Pessoas (iGestPessoas), Índice de Gestão de TI (iGestTI), Índice de Gestão de Contratações (iGestContrat) e índice de gestão orçamentária (iGestOrcament).



SIMPLIFICAÇÃO DE PROCESSOS

AUTOMATIZAÇÃO

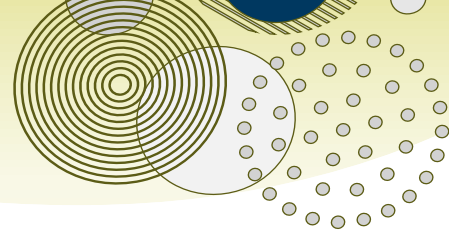
Desde 2019, a SRH vem buscando melhorar suas rotinas e automatizar procedimentos com vistas a oferecer aos servidores um atendimento sempre mais célere e profissional. Uma das iniciativas implementadas foi a adesão ao módulo *Requerimento* do Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal (SIGEPÉ), o que permitiu o tratamento das demandas com fluxo totalmente executado pelo sistema para a concessão de benefícios de forma completamente digital a servidores, aposentados e pensionistas

Para os procedimentos que ainda não havia serviço disponível pelo SIGEPÉ, a SRH revisou formulários e procedimentos e implementou a utilização de ferramentas de controle e acompanhamento para melhorar a organização do trabalho e o gerenciamento de prazos de atendimento. Também foram obtidos avanços expressivos na formação do Assentamento Funcional Digital, alcançando ampla digitalização da documentação dos servidores.

SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

Racionalização e confiabilidade da fonte de dados

Ainda no âmbito de simplificar processos, em 2019 finalizou-se o processo de contratação do sistema de recursos humanos "Mentorh", com licença perpétua de uso, por meio do contrato nº 54/2019. Este sistema permitiu a integração de gestão de pessoas e carreiras com dados confiáveis e armazenados de forma segura, não mais em documentos, planilhas Excel e bancos de dados pulverizados, bem como ajudou na centralização e qualificação das informações, de forma que outros sistemas e unidades da Agência podem ser alimentados por uma única base, diminuindo a distorção de informações relacionadas a



servidores, comissionados e estagiários da ANEEL, e que refletiam negativamente na satisfação do servidor.

Este sistema é interligado com o SIGEPE e permite a gestão unificada de os aspectos da vida funcional do servidor (cadastros, benefício, folha de pagamento, férias, progressão, promoção, entre outros). Por meio dele tornou-se possível o atendimento de demandas com qualidade e em menor tempo.

Implementação

A implementação do Mentorh iniciou em 2020, a partir do tratamento de dados e teste de funcionalidades básicas para execução das rotinas de gestão de pessoas. Foi planejada a migração de dados dos seguintes temas da SRH: tabelas salariais e financeiras, registros e dados funcionais, estrutura organizacional, estrutura de cargos e funções comissionadas, rubricas de folha de pagamento, dados de qualidade de vida, dados de assistência médica, dados de capacitação, e avaliação de desempenho e progressão.

Para cada um desses processos, o sistema foi preparado para, quando possível, extrair as informações do controle anterior (planilha, arquivo de texto, banco de dados), bem como, para os casos em que seria possível uma sincronização com o SIAPE, rotinas foram providenciadas para que o processo fosse automatizado e os dados extraídos do sistema governamental diretamente ao sistema Mentorh, de forma a diminuir as interações manuais e dirimir possíveis falhas de processo. Uma vez terminada a migração dos dados, a implantação do sistema continuou com o devido treinamento dos servidores e a análise dos ajustes necessários aos processos da SRH.

INSTITUCIONAL

FÓRUM DE RECURSOS HUMANOS DAS AGÊNCIAS REGULADORAS FEDERAIS

A ANEEL assumiu a presidência do Fórum de Recursos Humanos das Agências Reguladoras Federais em 8 de julho de 2021, em gestão que se encerrou em 3 de outubro de 2022. Ao longo deste período, o Fórum de RH:

No campo da articulação institucional:

- a) Promoveu e manteve a integração das unidades de gestão de pessoas das 11 Agências Reguladoras Federais, por meio de 8 reuniões online e de um evento presencial realizado na sede da ANEEL, com participação de convidados da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia e da Hertie School (Berlim-Alemanha);



Encontro Presencial do Fórum de RH Na sede da ANEEL, em maio de 2022.

- b) Realizou intercâmbio de experiências de cada Agência sobre as expectativas de concurso público, a situação dos agentes submetidos a condições de risco em fiscalização, os sistemas

de gestão de demandas em teletrabalho, sobre retorno seguro ao trabalho presencial após período de teletrabalho excepcional, sobre programas de incentivo educacional, entre outros temas de extrema relevância para as Agências Reguladoras;

- c) Interagiu de forma constante e construtiva com a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, órgão perante o qual defendeu constantemente a autonomia funcional e administrativa e o fortalecimento institucional da Regulação, inclusive por meio da elaboração do Ofício nº 64, de 9 de maio de 2022;
- d) Fortaleceu a interação com o Sindicato Nacional dos Servidores das Agências Nacionais de Regulação – Sinagências, por meio da participação em eventos e reuniões em conjunto, a convite do presidente Cléber Ferreira, e da elaboração do Ofício nº 65, de 10 de maio de 2022, por meio do qual apresentou contribuições à proposta de reestruturação da carreira defendida pelo sindicato;



Reunião online do Fórum de RH, em março de 2022, que contou com a presença Paulo Sardinha (Presidente da ABRH - Brasil), Marcelo Almeida (Presidente da ABRH - DF) e Rafael de Alencar Lacerda (Vice-Presidente de Educação da ABRH - DF)

- e) Firmou parceria institucional com a Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH, em nível nacional e em sua seccional do DF, que se traduziu em condições especiais para associação e participação de servidores das Agências Reguladoras Federais em eventos de capacitação da entidade;
- f) Manteve positiva interação com as demais instâncias de articulação institucional, como a Associação Brasileira de Agências de Regulação – ABAR; o Fórum de Dirigentes das Agências Reguladoras Federais, bem como com a academia e veículos de comunicação.

No campo da gestão interna:

- a) Atualizou contatos dos membros do Fórum de RH, de forma a assegurar comunicação efetiva entre todas as Agências, mantendo constante interação por meio de grupo de Whatsapp específico e mailing;
- b) Definiu sua identidade visual, no qual a arte, concebida com o apoio da Assessoria de Comunicação da ANEEL, consiste em um círculo com a representação de 11 pessoas, fazendo alusão às unidades de gestão de pessoas das 11 Agências Reguladoras Federais;
- c) Instituiu as redes sociais do Fórum de RH, de modo a dar publicidade das interações realizadas, servir como acervo/arquivo das reuniões realizadas e compartilhar boas práticas em gestão de pessoas.



INTERAÇÃO INSTITUCIONAL

SINAGÊNCIAS E ASEA



Em 2018, ainda no início da gestão, de forma a elaborar agenda de políticas alinhadas às necessidades dos servidores, a SRH reuniu-se com representantes do Sindicato Nacional dos Servidores das Agências Nacionais de Regulação (Sinagências): o então presidente,

Alexnaldo Queiroz de Jesus, o secretário-geral Fábio Gonçalves, o diretor jurídico adjunto, o assessor do diretor-geral da ANEEL (à época), Luiz Gustavo Barduco Cugler Camargo, e pelo advogado Breno Valadares.

Foram debatidos, nesta ocasião, temas como progressão e promoção de servidores, assistência à saúde, nomenclatura de carreiras de gestão administrativa e a compatibilização com as leis de outras carreiras típicas de Estado.

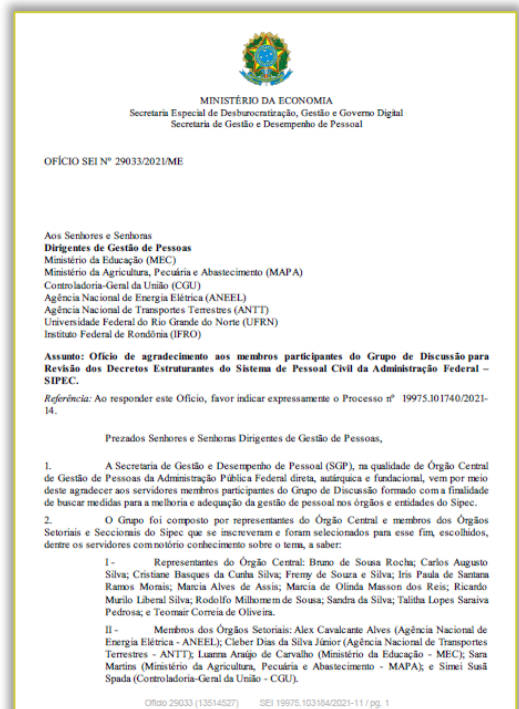
Em junho de 2020, o Sinagências promoveu uma *live*¹² sobre o tema “Teletrabalho: êxitos e desafios”, em que a SRH foi convidada a falar sobre a implementação do trabalho remoto na ANEEL, que se tornou um caso de sucesso e referência entre as Agências Reguladoras.

Ao longo de toda a gestão, foi mantido diálogo construtivo e constante com o Sinagências, bem como com a Associação dos Servidores da ANEEL – ASEA – entidade com a qual possui grande histórico de parceria na atenção às demandas do público interno, ao longo das diversas gestões da entidade –, sempre com foco em promover ações de qualidade de vida e de acolher as demandas dos servidores e de suas entidades representativas.

GRUPO DE DISCUSSÃO – REVISÃO DO DECRETO SIPEC

A SRH/ANEEL atuou como um dos representantes dos órgãos setoriais do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec) no Grupo de Discussão formado com a finalidade de buscar medidas para a melhoria e adequação da gestão de pessoal nos órgãos e entidades, por meio da revisão dos decretos estruturantes do sistema.

A atuação da ANEEL neste grupo foi objeto de agradecimento do então Secretário de Gestão e



¹² Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=7V5d28NIA-8>.

Desempenho de Pessoal (SGP) do ME, Wagner Lenhart, por meio do Ofício SEI nº 29033/2021/ME.

VISITA INSTITUCIONAL DO MINISTRO DE ESTADO DE MINAS E ENERGIA



Em 2019, o Almirante Bento Albuquerque, então Ministro de Estado de Minas e Energia, durante reunião com a Diretoria da ANEEL na sede da Agência, aproveitou a oportunidade para realizar visita à SRH. Na ocasião, ao receber os cumprimentos da equipe da

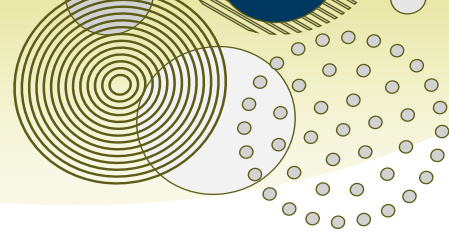
unidade, o Ministro destacou ter constatado o elevado grau técnico dos servidores da ANEEL, e que tal qualidade e comprometimento de todos era um importante fator de motivação para seguir adiante em sua missão à frente da pasta.

PEER REVIEW OCDE - ANEEL



Reunião de representantes da OCDE com a participação da SRH, SAF e Assessoria Internacional da ANEEL, em 03/12/2020





Em 2021, foi publicado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), o resultado do *Peer Review* Impulsionando o Desempenho da Agência Nacional de Energia Elétrica do Brasil, que examinou a qualidade e a eficiência da ANEEL, a partir da aplicação do Quadro de Avaliação de Desempenho para Reguladores Econômicos da OCDE (PAFER).

Os resultados demonstraram que a atuação da Agência está alinhada às melhores práticas de governança, aperfeiçoamento e monitoramento da regulação, além de destacar o trabalho da Agência no cenário internacional. Ao longo da realização desse trabalho, que dedicou seção específica às políticas de recursos humanos, houve relevante interação e elaboração de subsídios pela equipe da SRH/ANEEL.

PEER REVIEW OCDE – MINISTÉRIO DA ECONOMIA

A Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia está conduzindo trabalho de *Peer Review* com a OCDE no tema Liderança e Capacidade do Serviço Público.

A Superintendência de Recursos Humanos da ANEEL foi uma das unidades de referência em gestão de pessoas do Poder Executivo Federal selecionadas pela SGP/ME para dar suporte ao trabalho, participando desde a primeira etapa do projeto, das fases de entrevistas online e de workshop presencial com representantes da OCDE, que ocorreu na sede da Enap, em Brasília. O projeto tem previsão de conclusão no início de 2023.