

~~AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA — ANEEL~~

~~PORTARIA Nº 387, DE 19 DE SETEMBRO DE 2006~~

[Relatório](#)

[Vote](#)

~~O DIRETOR GERAL DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA — ANEEL, no uso das atribuições regimentais, com base no disposto no Art. 7º, incisos I, IX e X e no art. 9º do Regimento Interno da ANEEL, em conformidade com deliberação da Diretoria e de acordo com o que consta no processo nº 48500.004632/2006-92, resolve:~~

~~Art. 1º Fica aprovado, na forma do Anexo I, a Norma Organizacional ANEEL nº 24, de 19 de setembro de 2006, de que trata do estabelecimento de critérios, procedimentos e mecanismos de Avaliação de Desempenho Institucional necessários à implementação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação (GDAR) e a Gratificação de Atividade Técnico Administrativa em Regulação (GDATR).~~

~~Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.~~

JERSON KELMAN

~~Este texto não substitui o publicado no Boletim Administrativo Extraordinário de 27.09.2006, v. 9, n. 16.~~

~~[\(Suspendida a eficácia da Norma Organizacional ANEEL, para concessão de efeitos financeiros, pela PRT ANEEL 1.115 de 18.11.2008\)](#)~~

~~[\(Revogada pelo PRT ANEEL 1.565, de 22.06.2010\)](#)~~

~~ANEXOS À PORTARIA Nº 387 DE 19 DE SETEMBRO DE 2006~~

~~NORMA ORGANIZACIONAL Nº 24 DE 19 DE SETEMBRO DE 2006~~

~~Estabelece critérios, procedimentos e mecanismos de Avaliação de Desempenho Institucional necessários à implementação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação (GDAR) e a Gratificação de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação (GDATR).~~

~~O DIRETOR-GERAL DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA – ANEEL, no uso de suas atribuições regimentais, de acordo com a deliberação da Diretoria, tendo em vista o disposto nos artigos 16, §2º e 20-B, §2º, da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, e nos artigos 3º e 4º da Lei nº 11.292, de 26 de abril de 2006, regulamentada pelo Decreto nº 5.827, de 29 de junho de 2006, resolve:~~

~~Art. 1º Estabelecer critérios, procedimentos e mecanismos de Avaliação de Desempenho Institucional necessários à implementação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação (GDAR) e a Gratificação de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação (GDATR), vantagens pecuniárias devidas, respectivamente, aos ocupantes dos cargos efetivos de Especialista em Regulação e dos Técnicos e Analistas Administrativos, do Quadro de Pessoal da Agência Nacional de Energia Elétrica-ANEEL, em função dos resultados obtidos pelas Unidades Organizacionais no alcance de metas institucionais.~~

~~Parágrafo único. A Avaliação de Desempenho Institucional visa aferir o desempenho das Unidades Organizacionais da ANEEL, no alcance das metas institucionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas da Agência.~~

~~Art. 2º Os resultados da Avaliação Institucional, decorrerão no pagamento dos seguintes percentuais e limites:~~

- ~~I. para efeito da GDAR, até quarenta por cento incidente sobre o maior vencimento básico
— do cargo;~~
- ~~II. para efeito de GDATR, até quinze por cento incidente sobre o maior vencimento básico
— do cargo.~~

~~Art. 3º Para efeito da Avaliação de Desempenho Institucional da ANEEL, ficam definidos os seguintes termos:~~

- ~~I. ciclo de avaliação: é o período compreendido para a realização da avaliação, com vistas a aferir o desempenho institucional das Unidades Organizacionais da Agência;~~
- ~~II. política institucional: orientação maior que deverá nortear as ações estratégicas da Agência com vistas ao cumprimento de sua missão institucional;~~
- ~~III. diretriz institucional: linha orientadora de um conjunto estruturado de metas institucionais que contribuem para o alcance dos resultados da política institucional;~~
- ~~IV. coordenador de diretriz institucional: é o responsável pela definição, acompanhamento, controle e avaliação de uma diretriz específica e suas respectivas metas, junto às Unidades Organizacionais.~~

~~Art. 4º Na elaboração do instrumento de Avaliação de Desempenho Institucional deverá ser observado o seguinte:~~

- ~~I. as diretrizes e as respectivas metas de Desempenho Institucional serão elaboradas em consonância com as metas previstas no Plano Plurianual;~~
- ~~II. as metas institucionais submetidas à aprovação da Diretoria Colegiada para cada ciclo avaliatório, assim como os seus pesos relativos, serão propostas pelo Comitê de Avaliação de Desempenho Institucional (CADI) em conjunto com os titulares das Unidades Organizacionais, com base no Formulário de Avaliação de Desempenho Institucional (Anexo I); e~~
- ~~III. o grau de alcance das metas institucionais, expresso em pontos percentuais, será medido pelo Comitê de Avaliação de Desempenho Institucional (CADI).~~

~~Art. 5º Fica criado o Comitê de Avaliação de Desempenho Institucional (CADI), no âmbito da ANEEL, com a finalidade de:~~

- ~~I. propor e aferir, em conjunto com os titulares das Unidades Organizacionais, as metas institucionais que comporão a Avaliação de Desempenho Institucional da Agência;~~
- ~~I. propor e aferir, em conjunto com os titulares das Unidades Organizacionais, as metas institucionais e demais parâmetros que comporão a Avaliação de Desempenho Institucional da Agência, conforme disposto no art. 10. ([Redação dada pela PRT ANEEL 902 de 08.04.2008](#))~~
- ~~II. monitorar o processo de Avaliação de Desempenho Institucional da Agência, com o objetivo de identificar distorções, visando o seu aprimoramento;~~
- ~~III. zelar para que a Avaliação de Desempenho Institucional da ANEEL ocorra em conformidade com o previsto nesta Norma Organizacional, atendendo o disposto no Decreto nº 5.827, de 29 de junho de 2006.~~

~~Art. 6º — O Comitê de Avaliação de Desempenho Institucional (CADI) será composto pelos seguintes membros:~~

- ~~a) o titular da Superintendência de Planejamento da Gestão (SPG);~~
- ~~b) o titular da Superintendência de Recursos Humanos (SRH);~~
- ~~c) o titular da superintendência que coordena a Ação de Fiscalização dos Serviços de Energia Elétrica, como coordenador da Diretriz de Fiscalização;~~
- ~~d) o titular da superintendência que coordena a Ação de Regulamentação dos Serviços de Energia Elétrica, como coordenador da Diretriz de Regulamentação;~~
- ~~e) o titular da superintendência que coordena a Ação de Ouvidoria da Agência Nacional de Energia Elétrica, como coordenador da Diretriz de Ouvidoria;~~
- ~~f) o titular da superintendência que coordena a Ação de Outorga de Geração, Transmissão e Distribuição de Energia Elétrica, como coordenador da Diretriz de Outorga;~~
- ~~g) o titular da superintendência que coordena a Ação de Participação Pública na Agenda Regulatória do Setor Elétrico, como coordenador da Diretriz de Participação Pública;~~
- ~~h) o titular da superintendência que coordena a Ação de Gestão e Administração do Programa, como coordenador da Diretriz de Planejamento e Administração; e~~
- ~~i) um servidor de cada um dos cargos efetivos previstos no art. 1º.~~
- ~~i) um representante dos servidores ocupantes dos cargos efetivos previstos no art. 1º para cada diretriz institucional. ([Redação dada pela PRT ANEEL 583, de 17.04.2007](#))~~

~~§1º — Os suplentes dos titulares de cada uma das superintendências relacionadas serão os seus respectivos assessores.~~

~~§2º — Os servidores previstos na alínea “i” e os seus respectivos suplentes comporão o CADI a partir do terceiro ciclo de avaliação, mediante critérios e procedimentos definidos pelo comitê e aprovados pela Diretoria Colegiada.~~

~~§ 2º — Os representantes dos servidores previstos na alínea “i” e os seus suplentes serão indicados pelos superintendentes coordenadores das respectivas diretrizes, e comporão o CADI a partir do quarto ciclo de avaliação. ([Redação dada pela PRT ANEEL 583, de 17.04.2007](#))~~

~~§3º — As regras de funcionamento do CADI serão definidas em ato próprio do comitê.~~

~~§4º — As decisões do CADI serão tomadas por maioria simples.~~

~~§5º — A Superintendência de Planejamento da Gestão exercerá a coordenação do CADI.~~

~~Art. 7º O processamento tempestivo das avaliações fica condicionado à observância dos procedimentos e prazos a seguir especificado, os quais deverão ser cumpridos, sob pena de responsabilidade, nos termos da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990:~~

- ~~I. até o terceiro dia útil do mês subsequente que finaliza o ciclo de avaliação, os Coordenadores das diretrizes remeterão ao Coordenador do CADI os Formulários de Avaliação de Desempenho Institucional (Anexo I) devidamente preenchidos e assinados;~~
- ~~II. até o quinto dia útil do mês subsequente que finaliza o ciclo de avaliação, o CADI deverá encaminhar à Diretoria Colegiada o Resultado da Avaliação de Desempenho Institucional da Agência para apreciação e aprovação;~~
- ~~III. até o décimo dia do mês subsequente que finaliza o ciclo de avaliação, o CADI, após aprovação da Diretoria Colegiada quanto ao alcance e aferição das metas de que trata o inciso III do Art. 4º encaminhará o Resultado de Avaliação Institucional à Superintendência de Recursos Humanos para registro e implantação do resultado final da GDAR e GDATR no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE e divulgação dos resultados.~~
- ~~IV. havendo retardamento no envio das avaliações à Superintendência de Recursos Humanos e no processamento do pagamento, o avaliado continuará percebendo a gratificação no valor que lhe vinha sendo pago no ciclo avaliatório imediatamente anterior, procedendo-se aos eventuais acertos financeiros no mês subsequente ao de recebimento e processamento das avaliações.~~

~~Art. 8º As Avaliações de Desempenho Institucional serão realizadas semestralmente, ressalvando-se que o primeiro período de avaliação poderá ser inferior a seis meses.~~

~~§1º Fica definido que o primeiro período de Avaliação de Desempenho Institucional será de 1 (um) mês, iniciando-se em 1º de outubro de 2006.~~

~~§2º A partir do segundo ciclo de avaliação, as avaliações serão processadas semestralmente, com início em novembro e maio, e corresponderão aos períodos de novembro a abril e de maio a outubro, respectivamente.~~

~~§3º O início do sexto ciclo de avaliação passará a coincidir com início do ano civil e terá início em 1º de janeiro de 2009. ([Incluído pela PRT ANEEL 1.115, de 18.11.2008](#))~~

~~§4º A partir do sexto ciclo, o ano civil compreenderá dois ciclos semestrais correspondendo aos períodos de janeiro a junho e julho a dezembro, respectivamente. ([Incluído pela PRT ANEEL 1.115, de 18.11.2008](#))~~

~~§5º O interstício entre o quinto e o sexto ciclo, adotará como referência o IDIM APURADO no quinto ciclo de avaliação. ([Incluído pela PRT ANEEL 1.115, de 18.11.2008](#))~~

~~Art. 9º Para fins de mensuração dos percentuais relativos à Avaliação de Desempenho Institucional será adotado um único índice de avaliação de desempenho institucional para a Agência: o Índice de Desempenho Institucional Médio (IDIM).~~

~~Parágrafo único. O IDIM será aferido com base na média aritmética dos índices de desempenho de cada Diretriz Institucional, obtido a partir do grau de alcance das respectivas metas, medido em pontuação de zero a cem.~~

~~§ 1º O IDIM será aferido com base na média ponderada dos índices de desempenho de cada Diretriz Institucional, obtido a partir do grau de alcance das respectivas metas, medido em pontuação de zero a cem. ([Substituído o Parágrafo único pelo parág. 1º, pela PRT ANEEL 902, de 08.04.2008](#)).~~

~~§ 2º Para obter a média ponderada dos índices de desempenho de cada Diretriz Institucional, serão considerados os seus respectivos pesos, os quais devem apresentar relação com a quantidade de servidores envolvidos na consecução da Diretriz Institucional. ([Incluído pela PRT ANEEL 902, de 08.04.2008](#)).~~

~~Art. 10. Os parâmetros da Avaliação do Desempenho Institucional da ANEEL atenderão à seguinte métrica:~~

- ~~I. número de uma a três metas para cada diretriz institucional;~~
- ~~II. o peso variando de um a cem pontos para cada meta institucional, de acordo com a sua importância para o cumprimento da Missão Institucional da Agência e o alcance das diretrizes, cujo somatório de todas as metas deve ser de exatos cem pontos por diretriz;~~
- ~~III. o “grau de alcance” de cada meta será expresso em pontos percentuais e mensurado ao final de cada período de avaliação;~~
- ~~IV. o “índice de desempenho” de cada diretriz institucional será obtido com base na soma dos resultados dos índices de desempenho das metas a ela relacionadas, considerados a partir da multiplicação de seus pesos relativos aos percentuais de alcance, divididos por cem;~~
- ~~V. o Resultado da Avaliação de Desempenho Institucional será expresso em pontos percentuais de zero a cem, e escalonado em seis faixas de desempenho, sob o título de IDIM APURADO, atendendo ao disposto no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 5.827, de 29 de junho de 2006.~~
- ~~VI. para efeito de cálculo do valor das gratificações regulamentadas pelo Decreto nº 5.827, de 29 de junho de 2006, inclusive ao disposto nos Art. 6º, § 1º e Art. 7º, inciso I, do mesmo, será utilizado o valor limite superior da respectiva faixa do IDIM APURADO, denominado IDIM ADOTADO, conforme escalas de pontuação da tabela a seguir:~~

IDIM APURADO pontos	IDIM ADOADO
75 < IDIM ≤ 100	100
60 < IDIM ≤ 75	75
50 < IDIM ≤ 60	60
40 < IDIM ≤ 50	50
25 < IDIM ≤ 40	40
0 ≤ IDIM ≤ 25	0

~~VII. para efeito de aferição do valor da GDAR, em sua parcela institucional, o percentual que incidirá sobre o maior vencimento básico do cargo de Especialista em Regulação será obtido a partir da seguinte fórmula:~~

$$\text{GDAR} = \frac{\text{IDIM ADOADO} \times 0,40}{100}$$

~~VIII. para efeito de aferição do valor da GDATR, em sua parcela institucional, o percentual que incidirá sobre o maior vencimento básico dos cargos de Técnico e Analista Administrativo será obtido a partir da seguinte fórmula:~~

$$\text{GDATR} = \frac{\text{IDIM ADOADO} \times 0,15}{100}$$

~~I a soma dos pesos das Diretrizes Institucionais não deve exceder a 10 pontos; ([Redação dada pela PRT ANEEL 902, de 09.05.2008](#))~~

~~II número de uma a cinco metas para cada Diretriz Institucional; ([Redação dada pela PRT ANEEL 902, de 09.05.2008](#))~~

~~III o peso variando de um a cem pontos para cada meta institucional, de acordo com a sua importância para o cumprimento da Missão Institucional da Agência e o alcance das diretrizes, cujo somatório de todas as metas deve ser de exatos cem pontos por Diretriz; ([Redação dada pela PRT ANEEL 902, de 09.05.2008](#))~~

~~IV o “grau de alcance” de cada meta será expresso em pontos percentuais e mensurado ao final de cada período de avaliação; ([Redação dada pela PRT ANEEL 902, de 09.05.2008](#))~~

~~V o “índice de desempenho” de cada Diretriz Institucional será obtido com base na soma dos resultados dos índices de desempenho das metas a ela relacionadas, considerados a partir da multiplicação de seus pesos relativos aos percentuais de alcance, divididos por cem; ([Redação dada pela PRT ANEEL 902, de 09.05.2008](#))~~

~~VI o Resultado da Avaliação de Desempenho Institucional, conforme Anexo II, será expresso em pontos percentuais de zero a cem, e escalonado em seis faixas de desempenho, sob o título de IDIM APURADO, atendendo ao disposto no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 5.827, de 29 de junho de 2006; ([Redação dada pela PRT ANEEL 902, de 09.05.2008](#))~~

~~VII – o IDIM APURADO será obtido pelo somatório dos produtos resultantes da multiplicação do índice de desempenho de cada Diretriz pelo seu peso, dividido pelo somatório desses pesos; (Redação dada pela PRT ANEEL 902, de 09.05.2008)~~

~~VIII – para efeito de cálculo do valor das gratificações regulamentadas pelo Decreto nº 5.827, de 2006, observado o disposto nos arts. 6º, § 1º, e 7º, inciso I, será utilizado o valor limite superior da respectiva faixa do IDIM APURADO, denominado IDIM ADOTADO, conforme escalas de pontuação da tabela a seguir: (Redação dada pela PRT ANEEL 902, de 09.05.2008)~~

IDIM	IDIM
$75 < \text{IDIM} \leq$	100
$60 < \text{IDIM} \leq$	75
$50 < \text{IDIM} \leq$	60
$40 < \text{IDIM} \leq$	50
$25 < \text{IDIM} \leq$	40
$0 \leq \text{IDIM} \leq$	0

~~IX – para efeito de aferição do valor da GDAR, em sua parcela institucional, o percentual que incidirá sobre o maior vencimento básico do cargo de Especialista em Regulação será obtido a partir da seguinte fórmula: (Incluído pela PRT ANEEL 902, de 09.05.2008)~~

$$\text{GDAR} = \frac{\text{IDIM ADOTADO} \times 0,40}{100}$$

~~X – para efeito de aferição do valor da GDATR, em sua parcela institucional, o percentual que incidirá sobre o maior vencimento básico dos cargos de Técnico e Analista Administrativo será obtido a partir da seguinte fórmula: (Incluído pela PRT ANEEL 902, de 09.05.2008)~~

$$\text{GDATR} = \frac{\text{IDIM ADOTADO} \times 0,15}{100''}$$

~~Art. 11. – No que se refere às Metas Institucionais adotadas para cada ciclo de Avaliação de Desempenho Institucional, caso haja comprovação de fatores supervenientes que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, as mesmas poderão deixar de ser computadas, mediante proposição do CADI e aprovação da Diretoria Colegiada.~~

~~§ 1º – As metas institucionais não computadas, quando transcorridos menos de cinquenta por cento do ciclo de avaliação, poderão ser substituídas, mediante proposição do CADI, aprovada pela Diretoria Colegiada.~~

~~§ 2º – Em caso de exclusão, o peso relativo da respectiva meta institucional deverá ser distribuído proporcionalmente entre as demais metas constantes da Diretriz Institucional em questão.~~

~~§ 3º – Caso não haja outras metas, além da excluída, na respectiva Diretriz Institucional, a Diretriz não será computada para efeito de avaliação no respectivo ciclo avaliatório.~~

~~Art. 12. É garantido ao servidor o direito de acompanhar todos os procedimentos que tenham por objeto a Avaliação de Desempenho Institucional da Agência, sendo-lhe assegurado recurso à Diretoria Colegiada.~~

~~Art. 13. Os casos omissos nesta Norma Organizacional serão resolvidos pela Diretoria Colegiada, ouvido o CADI.~~