

AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA - ANEEL

PORTARIA Nº 1.565, DE 22 DE JUNHO DE 2010

Aprova a Revisão 01 da Norma de Organização ANEEL nº 24, de 19 de setembro de 2006, estabelecendo critérios, procedimentos e mecanismos de Avaliação de Desempenho Institucional necessários à implementação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação - GDAR, da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação - GDATR, e da Gratificação de Desempenho dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras - GDPCAR.

[Relatório e Voto](#)

O DIRETOR-GERAL DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA – ANEEL, no uso de suas atribuições regimentais, em conformidade com deliberação da Diretoria, tendo em vista o disposto nos arts. 140 e 160 da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, na Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, no art. 7º, inciso IX, e no art. 9º, do Regimento Interno da ANEEL, aprovado pela Portaria MME nº 349, de 28 de novembro de 1997, e de acordo com o que consta do Processo nº 48500.004638/2006-92, resolve:

Art. 1º Aprovar, na forma do Anexo, a Revisão 01 da Norma de Organização ANEEL nº 24, de 19 de setembro de 2006.

Art. 2º Revogar a Portaria nº [387](#), de 19 de setembro de 2006.

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

NELSON JOSÉ HÜBNER MOREIRA

Este texto não substitui o publicado no Boletim Administrativo de 14.07.2010, p. 7, v. 13, n. 16.

ANEXO À PORTARIA Nº 1.565, DE 22 DE JUNHO DE 2010

NORMA DE ORGANIZAÇÃO ANEEL Nº 24, DE 19 DE SETEMBRO DE 2006
REVISÃO 01

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I
DO OBJETIVO

Art. 1º Esta Norma dispõe sobre critérios, procedimentos específicos e mecanismos de Avaliação de Desempenho Institucional necessários à implementação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação - GDAR, da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação - GDATR, e da Gratificação de Desempenho dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras - GDPCAR, vantagens pecuniárias devidas, respectivamente, aos ocupantes dos cargos efetivos de Especialista em Regulação, Analista e Técnico Administrativo, e servidores integrantes do Quadro de Pessoal Específico da ANEEL, em função dos resultados obtidos pela Agência no alcance das metas institucionais.

CAPÍTULO II
DOS PRÍNCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO

Art. 2º Na aplicação desta Norma serão observados os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da eficiência, da finalidade, do interesse público e da motivação dos atos administrativos.

TÍTULO II
A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

CAPÍTULO I
DA CONCEITUAÇÃO

Art. 3º Para fins desta Norma, ficam definidos os seguintes termos:

I – Avaliação de Desempenho Institucional: monitoramento sistemático e contínuo da atuação institucional da ANEEL, para fins de concessão das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º, tendo como referência as metas globais e intermediárias da Agência.

II – Ciclo de Avaliação: intervalo de tempo de 12 (doze) meses considerado para fins de avaliação de desempenho;

III – Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD: comissão formalmente instituída, composta por representantes indicados pela Diretoria e por membros indicados pelos servidores, conforme previsto no art. 160 da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, e no art. 23 do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, com a finalidade de participar de todas as etapas do ciclo de avaliação de desempenho e julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais;

IV – Comitê de Planejamento Estratégico - CPE: comitê constituído pelos membros da Diretoria e pelos titulares das unidades organizacionais com atribuições definidas por ato específico;

V – equipe de trabalho: conjunto de servidores em exercício na ANEEL que atue em atividades afins ou inter-relacionadas com as metas intermediárias definidas no plano de trabalho da unidade e faça jus a uma das gratificações de desempenho, a que se refere o art. 1º desta Norma;

VI – metas de desempenho institucional: conjunto de metas da Instituição, composto de metas globais e intermediárias da Agência, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas da Agência;

VII – meta global: conjunto estruturado de metas intermediárias que contribuem para o alcance dos resultados da política institucional, elaborado em consonância com as diretrizes e metas governamentais para o setor de energia elétrica;

VIII – meta intermediária: meta atribuída à equipe de trabalho de uma unidade organizacional e que contribui para o alcance da meta global, definida com base nos instrumentos de planejamento da Agência;

IX – plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação e que será composto pelas metas de desempenho institucional e pelas metas de desempenho individual;

X – política institucional: orientação maior, que deverá nortear as ações estratégicas da Agência, com vistas ao cumprimento de sua missão institucional;

XI – unidade de avaliação: a Agência Nacional de Energia Elétrica.

CAPÍTULO II DA FINALIDADE

Art. 4º A Avaliação de Desempenho Institucional visa aferir o desempenho coletivo da ANEEL, no alcance das metas estabelecidas, com os objetivos de promover a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados pela Agência e subsidiar a política de gestão de pessoas, especialmente para fins de concessão das gratificações GDAR, GDATR e GDPCAR.

Art. 5º As gratificações de desempenho serão pagas observados o limite máximo de 100 pontos e o mínimo de 30 pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos em lei, respeitada a seguinte distribuição:

I – até 20 pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na Avaliação de Desempenho Individual;

II – até 80 pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na Avaliação de Desempenho Institucional.

CAPÍTULO III DA METODOLOGIA

Seção I Dos Ciclos de Avaliação

Art. 6º As Avaliações de Desempenho Institucional serão realizadas anualmente, compreendendo o Ciclo de Avaliação de 1º de julho a 30 de junho do ano subsequente, ressalvado o primeiro ciclo.

Parágrafo único. Excepcionalmente, o primeiro Ciclo de Avaliação de Desempenho compreende o período de 8 de abril a 30 de junho de 2010, conforme dispõe a Portaria nº 1.516, de 6 de abril de 2010.

Art. 7º O processo de Avaliação de Desempenho Institucional compreenderá as seguintes etapas:

I – planejamento: fixação das metas institucionais, globais e intermediárias, aprovadas pela Diretoria, no início de cada ciclo de avaliação;

II – estabelecimento de compromisso de desempenho institucional: compromisso firmado entre os titulares das unidades organizacionais e cada integrante da equipe de trabalho responsável pelo cumprimento das metas intermediárias;

III – acompanhamento: avaliação dos resultados parciais para fins de ajustes necessários;

IV – apuração: mensuração dos resultados obtidos na Avaliação de Desempenho Institucional; e

V – publicação: divulgação do resultado final da Avaliação de Desempenho Institucional.

Seção II Do Planejamento

Art. 8º As metas globais deverão ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística da Agência e serão elaboradas em consonância com as metas previstas no Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual – LOA.

§ 1º As metas de desempenho globais, assim como os seus pesos, parâmetros e indicadores para sua objetiva mensuração, serão propostas pelo Comitê de Planejamento Estratégico e submetidas à aprovação da Diretoria Colegiada, para cada ciclo de avaliação.

§ 2º Após a aprovação da Diretoria, as metas globais serão publicadas, por meio de Portaria do Diretor-Geral, no Diário Oficial da União, antes do início do ciclo a que se referam, constituindo o marco temporal para o início do ciclo de avaliação.

Art. 9º As metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho, serão estabelecidas pelas unidades organizacionais, com suporte da Superintendência de Planejamento da Gestão - SPG, em consonância com as metas globais, e submetidas à aprovação da Diretoria, para cada ciclo de avaliação.

§ 1º As metas intermediárias deverão ser integradas à programação constante dos instrumentos de planejamento da Agência, selecionadas a partir de critérios de prioridade, e comporão o plano de trabalho de cada unidade organizacional.

§ 2º Após a aprovação da Diretoria, as metas intermediárias serão divulgadas na internet, na intranet e publicadas no Boletim Administrativo da ANEEL antes do início do ciclo a que se refiram.

Seção III

Do Estabelecimento do Compromisso de Desempenho Institucional

Art. 10. Consideram-se firmados os compromissos de cumprimento das metas intermediárias, entre os titulares das unidades organizacionais e suas equipes de trabalho, a partir da divulgação das metas na internet, na intranet e no Boletim Administrativo da ANEEL.

Seção IV

Do Acompanhamento

Art. 11. O titular de cada unidade organizacional deverá acompanhar o desempenho institucional quanto às metas intermediárias ao longo do ciclo de avaliação, adotando, a seu critério, sistemática de organização das atividades internas, visando ao cumprimento das metas, em consonância com os critérios e procedimentos de acompanhamento estabelecidos no plano de trabalho.

Art. 12. O monitoramento e o acompanhamento dos resultados para fins de ajustes deverão se compatibilizar com os procedimentos de acompanhamento dos instrumentos de planejamento instituídos no âmbito da Agência.

Art. 13. A cada trimestre, será realizada pela Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, com suporte da SPG, a avaliação parcial dos resultados, com o objetivo de propor os ajustes necessários.

Parágrafo único. Os resultados da avaliação parcial de desempenho institucional deverão ser informados à Diretoria Colegiada na primeira reunião administrativa após a sua apuração, sem prejuízo da sua posterior apresentação em reunião de gestão.

Seção V

Da Apuração

Art. 14. O resultado da Avaliação de Desempenho Institucional será apurado a cada 12 meses e produzirá efeito financeiro mensal por igual período.

Art. 15. O resultado da Avaliação de Desempenho Institucional será expresso em pontos de 0 (zero) a 100 (cem) e escalonado em seis faixas de desempenho, observado o limite máximo de 80 (oitenta) pontos e o mínimo, de 24 (vinte e quatro) pontos.

Art. 16. Para fins de mensuração dos pontos relativos à Avaliação de Desempenho Institucional, será adotado um único índice para a Agência: o Índice de Desempenho Institucional Médio - IDIM.

Parágrafo único. O IDIM será aferido com base na média ponderada dos índices de desempenho de cada meta global, obtida a partir do grau de alcance das respectivas metas intermediárias, medido em pontuação de zero a cem.

Art. 17. Os critérios e fatores da Avaliação do Desempenho Institucional da ANEEL são:

I – o peso de cada meta global será proporcional à sua importância relativa para o alcance do desempenho institucional, devendo o somatório desses pesos ser igual a 100 (cem), para composição do IDIM;

II – o peso de cada meta intermediária será estabelecido de acordo com a sua importância para o cumprimento da respectiva meta global, devendo o somatório desses pesos, por meta global, ser igual a 100 (cem);

III – o “grau de alcance” de cada meta intermediária será expresso em pontos percentuais e mensurado ao final de cada período de avaliação;

IV – o “índice de desempenho” de cada meta intermediária, em pontos percentuais, será obtido pela multiplicação do respectivo peso pelo grau de alcance, dividido por 100, ou seja:

$$c = (a * b)/100$$

onde,

a = Peso da meta intermediária

b = Grau de Alcance da meta intermediária

c = Índice de Desempenho da meta intermediária

V – o “grau de alcance” de cada meta global será expresso em pontos percentuais e obtido pelo somatório dos índices de desempenho de suas respectivas metas intermediárias, como segue:

$$GG = \sum c$$

onde,

c = Índice de Desempenho da meta intermediária

GG = Grau de Alcance da meta global

VI – o IDIM será obtido pelo somatório dos Graus de Alcance das metas globais, multiplicado pelo seu respectivo peso, dividido pelo somatório dos pesos das metas globais, de acordo com seguinte fórmula:

$$\text{IDIM} = \frac{\sum (\text{GG}) * (\text{PG})}{\sum (\text{PG})}$$

onde,
GG = Grau de alcance da meta global
PG = Peso da meta global

VII – para efeito de atribuição dos pontos, será utilizada a pontuação da tabela a seguir:

IDIM	Pontos para atribuição de GDAR, GDATR e GDPCAR
IDIM ≥ 85	80
65 < IDIM < 85	72
50 < IDIM ≤ 65	60
35 < IDIM ≤ 50	50
20 < IDIM ≤ 35	36
IDIM ≤ 20	24

Art. 18. O processamento tempestivo das avaliações fica condicionado à observância dos procedimentos e prazos, para cada ano em curso, a seguir especificados:

I – até o dia 15 de julho, os titulares das unidades organizacionais deverão preencher os Formulários de Avaliação de Desempenho Institucional e remetê-los à SPG;

II – até o dia 30 de julho, a SPG deverá processar os resultados e encaminhá-los à CAD;

III – até o dia 5 de agosto, a CAD deverá validar o resultado final da Avaliação de Desempenho Institucional e remetê-lo, com suporte da SPG, à Diretoria para apreciação e aprovação;

IV – até o dia 10 de setembro, a SPG, após aprovação da Diretoria, deverá encaminhar o Resultado de Avaliação Institucional à Superintendência de Recursos Humanos -SRH, para registro e implantação dos resultados finais da GDAR, GDATR e GDPCAR no sistema de processamento da folha de pagamento e divulgação desses resultados no Boletim Administrativo da ANEEL.

Parágrafo único. Havendo retardamento no envio das avaliações à SRH e no processamento do pagamento, o avaliado continuará percebendo a gratificação no valor que lhe vinha sendo pago no ciclo de avaliação imediatamente anterior, procedendo-se aos eventuais acertos financeiros no mês subsequente ao de recebimento e processamento das avaliações.

Art. 20 O resultado final da Avaliação de Desempenho Institucional deverá ser divulgado no Diário Oficial da União, no Boletim Administrativo da ANEEL e na intranet, permanecendo acessível a qualquer tempo.

CAPÍTULO IV DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 21. A supervisão das etapas do ciclo de Avaliação de Desempenho Institucional será realizada pela Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD, instituída pela Portaria ANEEL nº 1.559, de 15 de junho de 2010, observadas as disposições dos arts. 7º, inciso I; 13, parágrafo único; e. 18, inciso III, todos desta Norma.

TÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22. As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional, fixadas para cada ciclo, poderão ser revistas, a qualquer tempo, mediante proposição do Comitê de Planejamento Estratégico - CPE e aprovação da Diretoria Colegiada, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que a Agência não tenha dado causa a tais fatores.

Parágrafo único. Em caso de exclusão, o peso relativo da respectiva meta deverá ser distribuído proporcionalmente entre as demais metas constantes do ciclo de avaliação.

Art. 23. Ao servidor é assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como o acompanhamento do processo, cabendo à Superintendência de Recursos Humanos – SRH a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.

Art. 24. Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria.

Art. 25. Esta Norma entra em vigor na data de sua publicação.