

AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA - ANEEL

PORTARIA Nº 340, DE 19 DE SETEMBRO DE 2006

Relatório

Voto

O DIRETOR-GERAL DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA – ANEEL, no uso de suas atribuições regimentais, tendo em vista o disposto no art. 7º, inciso IX e no art. 9º, do Regimento Interno da ANEEL, aprovado pela Portaria nº 349, de 28 de novembro de 1997, do Ministério de Minas e Energia, em conformidade com deliberação da Diretoria e em atenção ao que consta no Processo nº 48500.004197/2006-29, resolve:

Art. 1º Fica aprovada, na forma do Anexo, a Norma Organizacional ANEEL nº 25, de 19 de setembro de 2006.

Art. 2º Esta Norma Organizacional 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.

ANEXO À PORTARIA Nº 340 DE 19 DE SETEMBRO DE 2006

NORMA ORGANIZACIONAL ANEEL Nº 25, DE 19 DE SETEMBRO DE 2006

Fixa critérios gerais e específicos para concessão das gratificações de desempenho devidas aos servidores ocupantes dos cargos efetivos do quadro de pessoal da ANEEL.

Capítulo I **Objetivo**

Art. 1º Os critérios estabelecidos por esta Norma Organizacional tem a finalidade de:

I – conceder a Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDAR, em cumprimento ao disposto no art. 16, §§2º e 5º da Lei nº 10.871/04;

II – conceder a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação - GDATR, em cumprimento ao disposto no art. 20-A, §§2º e 5º da Lei 10.871/04.

Capítulo II **Da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDAR**

Art. 2º A Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDAR, é devida aos ocupantes dos cargos a que se referem os incisos I a XVI, XIX e XX do art. 1º da Lei nº 10.871/04, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na ANEEL.

§1º A GDAR tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações desenvolvidas pela ANEEL, e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional.

§2º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor, no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais.

§3º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho no alcance das metas institucionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas de cada entidade.

Art. 3º A GDAR será paga com observância dos seguintes limites:

I – até 35% (trinta e cinco por cento), incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II – até 40% (quarenta por cento), incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

Art. 4º O titular de cargo efetivo referido nos incisos I a XVI, XIX e XX do art. 1º da Lei nº [10.871/04](#), em exercício na ANEEL, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAR, nas seguintes condições:

I – ocupantes de cargos comissionados CCT I, II, III e IV, CGE IV, CAS I e II e CA III, ou cargos equivalentes, terão como avaliação individual e institucional o percentual atribuído a título de avaliação institucional à ANEEL, que incidirá sobre o valor máximo de cada parcela; e

II – ocupantes de cargos comissionados CCT V, CGE I, II e III, CA I e II e CD I e II, ou cargos equivalentes, perceberão a GDAR calculada no seu valor máximo.

Art. 5º O titular de cargo efetivo referido nos incisos I a XVI, XIX e XX do art. 1º da Lei nº 10.871/04 que não se encontre em exercício na ANEEL, excepcionalmente, fará jus à GDAR nas seguintes situações:

I – quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GDAR calculada com base nas regras aplicáveis no caso previsto do inciso I do art. 3º deste Norma Organizacional; e

II – quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no caput e no inciso I deste artigo, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, ou equivalentes, perceberá a GDAR em valor calculado com base no seu valor máximo; e

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS 4, ou equivalente, perceberá a GDAR no valor de 75% (setenta e cinco por cento) do seu valor máximo.

Art. 6º Para fins de incorporação aos proventos da aposentadoria ou às pensões, a GDAR:

I – somente será devida, se percebida há pelo menos 5 (cinco) anos; e

II – será calculada pela média aritmética dos percentuais de gratificação percebidos nos últimos 60 (sessenta) meses anteriores à aposentadoria ou à instituição da pensão, consecutivos ou não.

Capítulo III

Da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação - GDATR

Art. 7º A Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação - GDATR, é devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo de que trata a Lei nº [10.871/04](#) em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na ANEEL.

§1º A GDATR tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações desenvolvidas pela ANEEL, relativas às atividades administrativas e logísticas vinculadas ao exercício das suas competências constitucionais e legais e à implementação e execução de planos, programas e projetos relativos às atividades de regulação, subsídio e apoio técnico às atividades de normatização e regulação e subsídio à formulação de planos, programas e projetos, e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional.

§2º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor, no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais.

§3º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho no alcance das metas institucionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas de cada entidade.

Art. 8º A GDATR será paga com observância dos seguintes limites:

I – até 20% (vinte por cento) incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II – até 15% (quinze por cento) incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

Art. 9º O titular de cargo efetivo referido nos incisos XVII e XVIII do art. 1º da Lei nº 10.871/04, em exercício na ANEEL, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDATR, nas seguintes condições:

I – ocupantes de cargos comissionados CCT I, II, III e IV, CGE IV, CAS I e II e CA III, ou cargos equivalentes, terão como avaliação individual e institucional o percentual atribuído a título de avaliação institucional à ANEEL, que incidirá sobre o valor máximo de cada parcela; e

II – ocupantes de cargos comissionados CCT V, CGE I, II e III, CA I e II e CD I e II, ou cargos equivalentes, perceberão a GDATR calculada no seu valor máximo.

Art. 10. O titular de cargo efetivo referido nos incisos XVII e XVIII do art. 1º da Lei nº 10.871/04 que não se encontre em exercício na ANEEL, excepcionalmente, fará jus à GDATR nas seguintes situações:

I – quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GDATR calculada com base nas regras aplicáveis no caso previsto do inciso I do art. 3º deste Norma Organizacional; e

II – quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no caput e no inciso I deste artigo, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, ou equivalentes, perceberá a GDATR em valor calculado com base no seu valor máximo; e

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS 4, ou equivalente, perceberá a GDATR no valor de 75% (setenta e cinco por cento) do seu valor máximo.

Art. 11. Para fins de incorporação aos proventos da aposentadoria ou às pensões, a GDATR:

I – somente será devida, se percebida há pelo menos 5 (cinco) anos; e

II – será calculada pela média aritmética dos percentuais de gratificação percebidos nos últimos 60 (sessenta) meses anteriores à aposentadoria ou à instituição da pensão, consecutivos ou não.

Capítulo III **Metodologia de Avaliação**

Art. 12. À Superintendência de Planejamento de Gestão – SPG, caberá, no prazo de até 120 (cento e vinte) dias da publicação do Decreto nº 5.827/06, submeter à aprovação da Diretoria da ANEEL metodologia para definição e apuração das metas de desempenho institucional, que serão elaboradas em consonância com as metas previstas no plano plurianual.

§1º O ato a que se refere o *caput* deverá definir o percentual mínimo de atingimento das metas, em que as parcelas da GDAR e da GDATR correspondentes à avaliação institucional serão igual a zero, e o percentual a partir do qual ela será igual a cem por cento, sendo os percentuais da GDAR e da GDATR distribuídos proporcionalmente nesse intervalo.

§2º As metas referidas no *caput* poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução.

Art. 13. A Superintendência de Recursos Humanos – SRH, utilizará como resultado da avaliação de desempenho individual, aquele que for resultante da avaliação de desempenho para fins de estágio probatório, estabilidade, progressão e promoção funcionais.

Art. 14. Quando do cálculo da GDAR e da GDATR, os resultados das avaliações de desempenho individual deverão sofrer os ajustes necessários para que se respeite o seguinte:

I - a média das avaliações de desempenho individual dos servidores ocupantes dos cargos efetivos do quadro de pessoal da ANEEL não poderá ser superior ao resultado da avaliação institucional; e

II - as avaliações de desempenho individuais deverão ser feitas em escala de zero a cem pontos, devendo obedecer aos seguintes critérios:

a) o desvio-padrão deverá ser maior ou igual a cinco e a média aritmética das avaliações individuais deverá ser menor ou igual a noventa e cinco pontos, considerado o conjunto de avaliações em cada unidade de avaliação; e

b) na hipótese de haver unidade de avaliação com apenas um integrante, a avaliação de desempenho individual não poderá exceder a noventa e cinco pontos.

Art. 15. As unidades de avaliação ficam assim definidas:

I – Para efeito das avaliações de desempenho individual, as unidades de avaliação corresponderão às Unidades Organizacionais da ANEEL.

II – Para efeito da avaliação de desempenho institucional, a unidade de avaliação corresponderá à ANEEL.

Art. 16. A Diretoria da ANEEL será a instância recursal para os fins previstos no art. 10 do Decreto nº 5.827, de 29 de junho de 2006.

Art. 17. As avaliações de desempenho individual e institucional serão realizadas semestralmente e processadas no mês subsequente ao da realização.

§1º Ao servidor que tiver permanecido em exercício por período inferior a dois terços, dentro de um ciclo de avaliação, deverá ser observado para fins de pagamento da GDAR e da GDATR o disposto nos arts. 25 e 26.

§2º O primeiro período de avaliação poderá ser inferior a seis meses.

Art. 18. O resultado das avaliações terá efeito financeiro mensal, por período igual ao da avaliação, iniciando-se no mês subsequente ao de processamento.

Parágrafo único. Na hipótese de aplicação do disposto no §2º do art. 17, os efeitos financeiros do primeiro ciclo de avaliação serão estendidos até o mês anterior ao de início de pagamento do ciclo subsequente.

Capítulo VI

Disposições Finais

Art. 19. A data de publicação no Diário Oficial da União do ato de fixação das metas de desempenho institucional constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

Art. 20. Enquanto não for editado o ato referido no art. 19 desta Norma Organizacional, a GDAR corresponderá a 63% (sessenta e três por cento) incidentes sobre o vencimento básico do servidor.

Art. 21. A partir do mês de início da implementação das avaliações e até o mês subsequente à sua conclusão, a GDAR será paga no percentual de sessenta e três por cento, incidente sobre o vencimento básico de cada servidor, devendo a diferença paga a maior ou a menor ser compensada no primeiro mês de efeito financeiro desta primeira avaliação.

Parágrafo único. O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 22. Enquanto não for editado o ato referido no art. 19 desta Norma Organizacional, a GDATR corresponderá a 10% (dez por cento) incidentes sobre o vencimento básico do servidor.

Art. 23. A partir do mês de início da implementação das avaliações e até o mês subsequente à sua conclusão, a GDATR será paga no percentual de dez por cento, incidente sobre o vencimento básico de cada servidor, devendo a diferença paga a maior ou a menor ser compensada no primeiro mês de efeito financeiro desta primeira avaliação.

Parágrafo único. O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 24. Para fins da compensação referida nos arts. 21 e 23 será utilizado como base de cálculo o resultado do primeiro período de implementação das avaliações.

Art. 25. Em caso de afastamento considerado como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da respectiva GDAR ou GDATR, o servidor continuará percebendo o valor correspondente à pontuação obtida em sua última avaliação, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos casos de cessão.

Art. 26. Até o processamento da primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém nomeado receberá a respectiva GDAR ou GDATR, após a sua entrada em exercício, no valor correspondente a cinquenta por cento sobre o valor máximo da parcela individual, aplicando-se a avaliação institucional do período.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no caput aos servidores que retornarem de afastamento não remunerado.

Art. 27. O servidor que, no primeiro período de implementação das avaliações, tiver atendido ao critério de interstício previsto no §1º do art. 17, em virtude de afastamento sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAR ou GDATR, fará jus, no período de efeitos financeiros dessa primeira avaliação, à respectiva GDAR ou GDATR no percentual de trinta e cinco e vinte por cento respectivamente, incidente sobre o seu vencimento básico.