

AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA – ANEEL

PORTARIA Nº 148, DE 29 DE AGOSTO DE 2002

O DIRETOR-GERAL DA AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA – ANEEL, no uso de suas atribuições regimentais, de acordo com deliberação da Diretoria, tendo em vista o disposto nos arts. 24, inciso IV, e 25, inciso IV, do Regimento Interno da ANEEL, bem como o que dispõem a Lei nº 10.404, de 09 de janeiro de 2002 e o Decreto nº 4.247, de 22 de maio de 2002, resolve:

Art. 1º Aprovar a Norma de Organização ANEEL Nº 006, constante do anexo desta Portaria, estabelecendo os procedimentos e critérios específicos para pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa – GDATA, aos servidores lotados na Agência, conforme determina o art. 9º do Decreto nº 4.247 de 22 de maio de 2002.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos a 22 de junho de 2002.

JOSÉ MÁRIO MIRANDA ABDO

Publicado no Boletim Administrativo de 15.09.2002, v. 5, n.10.

Este texto não substitui o publicado no Boletim Administrativo de 15.09.2002

# NORMA DE ORGANIZAÇÃO ANEEL – Nº 006

DE 29 DE AGOSTO DE 2002

## CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

### Seção I DO OBJETIVO E DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Art. 1º Esta Norma dispõe sobre os critérios e procedimentos para o pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa – GDATA a servidores lotados na Agência Nacional de Energia Elétrica.

Art. 2º Esta Norma fundamenta-se no disposto na Lei nº 10.404, de 09 de janeiro de 2002, e no Decreto nº 4.247, de 22 de maio de 2002.

### Seção II DA APROVAÇÃO E ALTERAÇÃO

Art. 3º A aprovação e alteração desta Norma são de competência da Diretoria da ANEEL.

### Seção III DA APLICAÇÃO E VIGÊNCIA

Art. 4º Esta Norma é de aplicação interna, com vigência, a partir da data de sua publicação no Boletim Interno da Agência, com efeitos retroativos a 22 de junho de 2002.

## CAPÍTULO II DOS CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS

### Seção I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 5º A GDATA tem por finalidade incentivar a melhoria da qualidade e da produtividade das ações no âmbito da ANEEL, e será concedida de acordo com os resultados das avaliações de desempenho institucional e individual.

§ 1º O ciclo de avaliação individual e institucional será semestral, iniciando-se nos meses de março e setembro.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional tem como limite máximo 15 pontos.

§ 3º A avaliação de desempenho individual tem como limite máximo 85 pontos.

§ 4º O valor calculado será pago por seis meses, a partir do segundo mês subsequente ao término do ciclo de avaliação.

§ 5º A concessão da GDATA se fará de acordo com os critérios e procedimentos estabelecidos no Decreto nº 4.247, de 22 de maio de 2002, ou outro que venha substituí-lo.

§ 6º Para os efeitos do disposto no inciso I, do artigo 2º, do Decreto nº 4.247, de 22 de maio de 2002, a unidade de avaliação a ser considerada corresponderá à ANEEL como um todo.

Art. 6º Ao servidor com direito ao recebimento da GDATA, quando investido em cargo em comissão, será atribuída a seguinte pontuação:

I - Aos ocupantes dos Cargos Comissionados de Assistência (CAS I e II), de Técnico (CCT I, II, III e IV), de Assessoria (CA III) e de Gerência-Executiva (CGE IV): valor equivalente a 7 (sete) vezes o número de pontos correspondente à avaliação institucional, limitado a 100 (cem) pontos;

II - Aos ocupantes dos Cargos Comissionados de Técnico (CCT V), de Assessoria (CA I e II), de Gerência-Executiva (CGE I, II e III) e de Direção (CD I e II): 100 pontos.

§ 1º O servidor a que se refere o caput deste artigo receberá a GDATA, a partir dos efeitos financeiros do ciclo de avaliação, desde que venha a tomar posse até cinco dias úteis antes do término do ciclo de avaliação.

§ 2º No caso do servidor exonerado de cargo em comissão e que tenha permanecido nesse cargo em prazo igual ou superior a três meses no ciclo de avaliação, aplica-se, conforme o caso, o disposto no caput e incisos I e II deste artigo.

§ 3º Não fará jus à percepção da GDATA o servidor ocupante de cargo efetivo optante pela remuneração integral do cargo em comissão.

## Seção II DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 7º A avaliação de desempenho individual será aferida, a cada 6 (seis) meses, pela liderança à qual esteja vinculado o servidor, de acordo com metodologia de avaliação estabelecida em ato normativo interno, compreendendo os procedimentos operacionais que compõem o processo de avaliação, aprovado pela Diretoria da ANEEL e publicado no Boletim Interno da Agência.

Parágrafo único. A proposta de ato normativo, referido no caput, deverá ser elaborada pela Superintendência de Recursos Humanos - SRH e submetida à aprovação da Diretoria em reunião a ser realizada em 28 de outubro de 2002.

Art. 8º A avaliação individual será baseada no desempenho do servidor comparativamente ao perfil esperado pela ANEEL, tendo como base os seguintes fatores:

I - capacidade de inovar;

II - competência técnica;

III - aprendizagem;

IV - trabalho em equipe;

V - comunicação;

VI - iniciativa;

VII - visão global; e

VIII - visão de resultados.

### Seção III DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho coletivo no alcance dos objetivos organizacionais.

§ 1º As metas de desempenho institucional, a serem aferidas semestralmente, para fins de pagamento da GDATA serão fixadas anualmente, em ato do Diretor Geral da ANEEL, publicado antes do início do ciclo de avaliação, de acordo com proposta de metodologia a ser elaborada pela Superintendência de Planejamento e Gestão - SPG e aprovada em reunião da Diretoria.

§ 2º As metas de desempenho institucional deverão ser fixadas levando-se em consideração as metas do Plano Plurianual, os objetivos estratégicos da ANEEL, suas condições especiais de trabalho e suas características decorrentes da natureza das atividades desenvolvidas.

§ 3º As metas a que se refere o caput poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa na sua consecução.

§ 4º Para fins de operacionalização, as metas a que se refere o caput poderão ser desdobradas por liderança, desde que o resultado deste desdobramento seja representativo do conjunto de metas institucionais fixadas para a ANEEL.

§ 5º Os resultados da avaliação referida no caput deverão ser publicados, no Boletim Interno da Agência, até o décimo quinto dia útil do mês seguinte ao período avaliado.

§ 6º Excepcionalmente, para o ciclo de avaliação de 2002, iniciado em setembro, a metodologia de aferição da avaliação de desempenho institucional, contendo seus parâmetros, metas e cronograma de divulgação de seus resultados, deverá ser elaborada pela Superintendência de Planejamento e Gestão - SPG e apresentada para aprovação em reunião de Diretoria, a ser realizada em 28 de outubro de 2002.

### CAPÍTULO III DO COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10. Fica criado o Comitê de Avaliação de Desempenho - CAD, da ANEEL, com a finalidade de julgar os recursos interpostos quanto à avaliação individual, dos servidores que fazem jus à GDATA.

§ 1º Compete, ainda, ao Comitê de Avaliação de Desempenho da ANEEL:

I - julgar os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual;

II - acompanhar o processo de avaliação de desempenho com o objetivo de identificar distorções visando ao seu aprimoramento; e

III - propor as alterações consideradas necessárias para sua melhor operacionalização em relação aos critérios e procedimentos estabelecidos para a avaliação individual.

§ 2º Integração o CAD, no âmbito da ANEEL:

a) o titular da Superintendência de Planejamento e Gestão – SPG;

b) o titular da Superintendência de Recursos Humanos - SRH;

c) o servidor Luiz Antônio Ramos Veras - Coordenador Especial da Diretoria, que o presidirá e

d) um representante dos servidores que fazem jus à GDATA, eleito para esse fim.

§ 3º Para cada membro nato do Comitê de Avaliação de Desempenho deverá haver um substituto.

§ 4º O Presidente do CAD da ANEEL baixará regimento definindo o funcionamento do respectivo Comitê.

§ 5º Para fins de acompanhamento, a SRH encaminhará ao CAD, até o décimo quinto dia útil do segundo mês subsequente ao encerramento de cada semestre considerado para avaliação, os resultados das avaliações individuais referentes àquele período, cabendo ao Comitê estabelecer critérios para correção de desvios.

Art. 11. O servidor poderá recorrer ao Comitê, contra o resultado da sua avaliação individual, no prazo de até 90 (noventa) dias, contados a partir do último dia do mês que finaliza o ciclo de avaliação.

§ 1º O recurso, contendo a justificativa para cada um dos fatores de avaliação para os quais haja discordância em relação à pontuação atribuída pela liderança imediata, deverá ser protocolado na Superintendência de Recursos Humanos – SRH, que se responsabilizará pela juntada ao processo associado e pelo encaminhamento ao Comitê.

§ 2º O Comitê deverá encaminhar o recurso ao avaliador, solicitando justificativa, no prazo máximo de 10 (dez) dias.

§ 3º No prazo de até 60 (sessenta) dias a contar do recebimento, o Comitê, a partir da análise dos elementos, emitirá despacho a ser publicado no Boletim Interno da ANEEL, contendo a decisão quanto ao recurso.

§ 4º Da decisão do Comitê não caberá recurso.

Art. 12. O servidor que na avaliação de desempenho individual obtiver, por duas vezes consecutivas, número de pontos inferior a sessenta por cento do total, será submetido à análise de adequação funcional, e, se for o caso, submetido a treinamento ou movimentado para outra unidade organizacional da ANEEL.

#### CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art.13. O primeiro ciclo de avaliação terá início a partir da data de sua publicação dessa Portaria no Boletim Interno da Agência, com efeitos retroativos a 22 de junho de 2002 e, excepcionalmente, encerrar-se-á em 31 de agosto de 2002.

§ 1º A partir do início do primeiro ciclo de avaliação e até que sejam processados os seus resultados, os servidores perceberão, a título de GDATA, o correspondente a cinquenta pontos.

§ 2º O resultado da primeira avaliação de desempenho gera efeitos financeiros a partir do início do primeiro ciclo de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças apuradas em relação aos cinquenta pontos pagos, na folha de pagamento subsequente ao período de processamento das avaliações.

## CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art 14. Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria.