

AGÊNCIA NACIONAL DE ENERGIA ELÉTRICA – ANEEL

PORTARIA Nº 6.906, DE 29 DE OUTUBRO DE 2024

Voto em Separado

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 no art. 7º, inciso IX, e no art. 9º do Regimento Interno, aprovado pela Portaria nº 349, de 28 de novembro de 1997, do Ministério de Minas e Energia - MME, e com o que consta no Processo nº 48500.005894/2016-95,

RESOLVE:

Art. 1º Autorizar e instituir o Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL.

Art. 2º Aprovar a revisão da Norma de Organização nº 51, que dispõe sobre o referido Programa.

Art. 3º As vagas para o PGD deverão observar os seguintes percentuais em relação ao total de participantes de cada Unidade de Execução:

- I. Presencial: até 100%
- II. Teletrabalho parcial: até 100%; e
- III. Teletrabalho integral: até 30%.

Parágrafo único. O limite estabelecido no inciso III entrará em vigor em 1º de janeiro de 2026.

Art. 4º As unidades que pretenderem aumentar o limite previsto no art. 9º do Anexo desta Portaria ou estabelecer regras e critérios adicionais devem enviar memorando com justificativas à Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP), para posterior deliberação pela Diretoria.

Art. 5º A jornada mínima estabelecida no art. 8º do Anexo passará a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2026.

Art. 6º Revogar a Portaria nº [6.709](#), de 13 de dezembro de 2021, que aprovou a Revisão 1 da Norma de Organização nº 51, publicado no Boletim Administrativo de 16.12.2021, p. 4, v. 24, n. 55.

Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

SANDOVAL DE ARAÚJO FEITOSA NETO

Este texto não substitui o publicado no Boletim Administrativo Extraordinário de 31.10.2024, p. 3, v. 27, n. 46.

ANEXO À PORTARIA Nº 6.906, DE 29 DE OUTUBRO DE 2024

NORMA DE ORGANIZAÇÃO Nº 51

TÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I  
DO OBJETIVO

Art. 1º Esta Norma institui e regulamenta o Programa de Gestão e Desempenho - PGD no âmbito da Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL, com base no Capítulo II-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, no Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, na Instrução Normativa Conjunta nº 24, de 28 de julho de 2023, na Instrução Normativa Conjunta nº 52, 26 de dezembro de 2023, e na Instrução Normativa Conjunta nº 21, de 17 de julho de 2024, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI.

CAPÍTULO II  
DA CONCEITUAÇÃO

Art. 2º O Programa de Gestão e Desempenho - PGD é instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Art. 3º Para os fins dispostos nessa norma, considera-se:

- I. Atividade: o conjunto de ações, síncronas ou assíncronas, realizadas pelo participante que visa contribuir para as entregas de uma Unidade de Execução;
- II. Atividade síncrona: Atividade síncrona: aquela cuja execução se dá mediante interação simultânea do participante com terceiros, podendo ser realizada por meio de relação física ou virtual;
- III. Atividade assíncrona: aquela cuja execução se dá mediante interação não simultânea entre o participante e terceiros, ou sem que haja tal interação, requerendo, no último caso, exclusivamente o esforço do participante para sua consecução;
- IV. Demandante: aquele que solicita entregas da Unidade de Execução;
- V. Destinatário: beneficiário ou usuário da entrega, podendo ser interno ou externo à organização;
- VI. Unidade Instituidora: Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL, representada pela Diretoria;

- VII. Unidade de Execução: superintendências e áreas equivalentes, que tenham Planos de Entregas pactuados;
- VIII. Participante: agente público previsto no art. 2º, § 1º, do Decreto nº 11.072/2022, com status de participação no PGD cadastrado nos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal;
- IX. Entrega: o produto ou serviço da Unidade de Execução, resultante da contribuição dos participantes para concretização de uma iniciativa estratégica e/ou de um processo organizacional e/ou de uma ação de gestão interna;
- X. Plano de Entregas: instrumento de gestão que tem por objetivo planejar as entregas da Unidade de Execução, contendo suas metas, prazos, indicadores, demandantes e destinatários;
- XI. Plano de Trabalho: instrumento de gestão que tem por objetivo alocar a carga horária disponível no período, de forma a contribuir direta ou indiretamente para o Plano de Entregas da unidade;
- XII. Escritório Digital: conjunto de ferramentas digitais definido pelo órgão para possibilitar a realização de atividades síncronas ou assíncronas;
- XIII. Time volante: é aquele composto por participantes de unidades diversas com objetivo de atuar em projetos específicos;
- XIV. Carga horária disponível: o quantitativo de horas da jornada de trabalho do participante no período de vigência do plano de trabalho, descontando-se licenças e afastamentos legais, e acrescentando-se eventuais compensações; e
- XV. Termo de Ciência e Responsabilidade (TCR): instrumento de gestão por meio do qual a chefia da Unidade de Execução e o participante pactuam as regras para participação no PGD.

## TÍTULO II DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO

### CAPÍTULO I DAS DIRETRIZES

Art. 4º O Programa de Gestão e Desempenho - PGD é a ferramenta adotada pela ANEEL, baseada no princípio da eficiência e da economicidade, que visa reduzir custos operacionais e melhorar a produtividade do quadro de pessoal, e abrange os seguintes objetivos:

- I. promover a gestão orientada a resultados, baseada em evidências, com foco na melhoria contínua das entregas dos órgãos e entidades da administração pública federal;
- II. estimular a cultura de planejamento institucional;

- III. otimizar a gestão dos recursos públicos;
- IV. incentivar a cultura da inovação;
- V. fomentar a transformação digital;
- VI. atrair e reter talentos na administração pública federal;
- VII. contribuir para o dimensionamento da força de trabalho;
- VIII. aprimorar o desempenho institucional, das equipes e dos indivíduos;
- IX. contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes; e
- X. contribuir para a sustentabilidade ambiental na administração pública federal.

Art. 5º Devem participar do PGD:

- I. servidores públicos ocupantes de cargo efetivo em exercício na ANEEL;
- II. servidores públicos ocupantes de cargo comissionado ou função de confiança, observado o disposto no § 2º;
- III. empregados públicos regidos pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- IV. contratados temporários regidos pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993; e
- V. estagiários.

§ 1º Os colaboradores terceirizados são regidos pelas relações contratuais estabelecidas em instrumento próprio e não estão inclusos no PGD.

§ 2º Os Titulares e Adjuntos das Unidades de Execução não serão incluídos no PGD.

§ 3º A adesão dos Assessores da Diretoria ficará a critério de cada Diretor.

Art. 6º O PGD contempla as modalidades de trabalho presencial, teletrabalho integral e teletrabalho parcial.

§ 1º A escolha da modalidade de trabalho deve considerar a natureza da atividade, o perfil do participante, bem como as necessidades institucionais e pessoais do servidor.

§ 2º A pactuação da modalidade de trabalho entre os participantes e a Unidade de Execução deverá ser atualizada sempre que as condições que definiram sua formalização se alterem.

§ 3º Independente da modalidade, todos os participantes devem pactuar um Plano de Trabalho, alinhado ao Plano de Entregas da Unidade de Execução.

§ 4º Não devem ser confundidas com a modalidade de teletrabalho as atividades externas, desenvolvidas fora das dependências da ANEEL em razão da natureza do trabalho, cujo local de realização é definido em função de seu objeto.

§ 5º Os Gerentes deverão aderir ao PGD apenas nas modalidades presencial e teletrabalho parcial.

Art. 7º Na modalidade presencial, a totalidade da jornada de trabalho do participante ocorre em local determinado pela ANEEL.

Art. 8º Na modalidade de teletrabalho parcial, parte da jornada de trabalho ocorre em locais a critério do participante e no mínimo 40% da jornada semanal em local determinado pela ANEEL.

Art. 9º Na modalidade de teletrabalho integral, a totalidade da jornada de trabalho ocorre em local a critério do participante.

§ 1º O limite de participação do teletrabalho integral não poderá ultrapassar 30% dos servidores da Unidade de Execução, salvo disposições em contrário aprovadas pela Diretoria, sempre considerando o número inteiro subsequente nos casos de frações parciais.

§ 2º Não afetam o limite estabelecido no § 1º as situações estabelecidas no inciso VII do art. 21 e as seguintes:

- I. servidores que recebam o abono de permanência previsto na Constituição Federal e que possuem, portanto, condições de se aposentar;
- II. servidores que podem requerer o exercício provisório de que trata o § 2º do art. 84 da Lei nº 8.112, de 1990;
- III. remoção de que trata o inciso I e a alínea “b” do inciso III do parágrafo único do art. 36 da Lei nº 8.112, de 1990; e
- IV. servidores participantes da modalidade teletrabalho integral com residência no exterior.

§ 3º Os servidores dessa modalidade podem ser chamados a comparecer a ANEEL, nas condições estabelecidas no Termo de Ciência e Responsabilidade.

§ 4º O limite estabelecido §1º passará a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2026.

Art. 10. Durante o primeiro ano do estágio probatório, os servidores, não poderão ser selecionados para a modalidade teletrabalho integral ou parcial, sendo facultada a ampliação desse prazo no ato de instituição do PGD.

Art. 11. Os agentes públicos que se movimentarem entre órgãos ou entidades só poderão ser selecionados para a modalidade teletrabalho seis meses após o início do exercício no órgão ou entidade de destino, independente da modalidade em que se encontrava antes da movimentação.

Art. 12. Poderão ser dispensadas do disposto nos artigos 10 e 11 os participantes listados no art. 18.

Art. 13. O participante do PGD será dispensado do controle de frequência por ponto eletrônico, independente da modalidade aderida.

## CAPÍTULO II DOS INSTRUMENTOS

Art. 14. São instrumentos de formalização do PGD:

- I. Portaria de Autorização e Instituição, contendo regras gerais estabelecidas pela Diretoria;
- II. Plano de Entregas da Unidade de Execução;
- III. Plano de Trabalho do participante, considerando a modalidade escolhida;
- IV. Termo de Ciência e Responsabilidade, assinado entre participante e liderança, contendo condições específicas do trabalho; e
- V. Termo de Exercício Profissional no Exterior, quando for o caso.

Parágrafo único. Os instrumentos citados nos incisos II a V devem ser repactuados sempre que houver necessidade de alteração.

Art. 15. O Termo de Ciência e Responsabilidade - TCR deve conter no mínimo:

- I. as responsabilidades do participante;
- II. a modalidade ao qual estará submetido;

- III. o prazo de permanência;
- IV. o prazo de antecedência para convocação presencial, quando necessário;
- V. o(s) canal(is) de comunicação usado(s) pela equipe;
- VI. prazo máximo para retorno aos contatos recebidos no horário de funcionamento do órgão;
- VII. o horário de disponibilidade;
- VIII. o domicílio de exercício do servidor, devidamente atualizado; e
- IX. a manifestação de ciência do participante de que:
  - a) possui conhecimento das regras gerais e específicas instituídas para o Programa de Gestão e Desempenho, devendo seguir obrigatoriamente o Guia de Orientação e Boas Práticas;
  - b) a participação no teletrabalho não constitui direito adquirido;
  - c) as instalações e equipamentos a serem utilizados deverão seguir as orientações de ergonomia e segurança no trabalho, estabelecidas pelo órgão;
  - d) a estrutura necessária, física e tecnológica para o desempenho do teletrabalho, ressalvada orientação ou determinação em contrário, deve ser custeada pelo participante;
  - e) um número de telefone atualizado, fixo ou móvel, de livre divulgação tanto dentro do órgão ou da entidade quanto para o público externo, deve ser disponibilizado pelo participante das modalidades de teletrabalho;
  - f) atividades urgentes demandadas pelas lideranças da Unidade de Execução devem ser cumpridas mesmo que não constem do Plano de Trabalho do participante, não afastando seu ajuste em momento subsequente para acomodá-las;
  - g) caberá o desconto na folha de pagamento nos casos de Plano de Trabalho avaliado como inadequado por inexecução, parcial ou integral, cuja justificativa não foi apresentada ou não foi acatada pela Liderança da Unidade de Execução; e diante da não compensação, parcial ou integral, da carga horária prevista, nos termos do art. 35 desta Norma; e
  - h) há possibilidade de mudança de modalidade do teletrabalho integral para a modalidade parcial ou presencial ou a mudança de modalidade do teletrabalho parcial para a modalidade presencial, no caso de resultado insuficiente, nos termos do artigo 45.

CAPÍTULO III  
DA MODALIDADE TELETRABALHO

**Seção I**  
**Das Condicionantes**

Art. 16. O teletrabalho deve:

- I. abranger atividades cuja natureza não exija a presença física do participante na Unidade de Execução;
- II. manter a capacidade de atendimento presencial de setores que atendam ao público interno e externo; e
- III. ser destinado a participantes com o seguinte perfil:
  - a. capacidade de organização e autodisciplina;
  - b. adaptabilidade e flexibilidade;
  - c. capacidade de cumprimento das atividades nos prazos acordados;
  - d. capacidade de interação virtual com a equipe;
  - e. atuação tempestiva;
  - f. proatividade na resolução dos problemas;
  - g. abertura para utilização de novas tecnologias;
  - h. orientação para resultados; e
  - i. cumprimento da disponibilidade pactuada.

Art. 17. A Unidade de Execução dará conhecimento à equipe quanto aos critérios estabelecidos para a solicitação de teletrabalho integral, definindo:

- I. o total de vagas, observada a limitação estabelecida no artigo 9º;
- II. os critérios de priorização para seleção dos participantes, se diferentes dos elencados no art. 18; e
- III. prazo de permanência no teletrabalho integral, quando aplicável.

Art. 18. Quando o quantitativo de participantes elegíveis ao teletrabalho integral superar o quantitativo de vagas disponibilizadas, o titular da unidade selecionará aqueles que poderão optar pela modalidade, fundamentando sua decisão, e terão prioridade as pessoas:

- a) com deficiência;

- b) que possuam dependente com deficiência;
- c) idosas;
- d) acometidas de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida;
- e) gestantes; e
- f) lactantes de criança de até dois anos de idade.

§ 1º. A Liderança da Unidade de Execução poderá, por razões técnicas devidamente fundamentadas, estabelecer critérios adicionais de prioridade, a ordem de prioridade entre os critérios e adotar outras hipóteses de vedação à participação no teletrabalho.

§ 2º Sempre que possível, a liderança da unidade promoverá o revezamento entre os interessados em participar do teletrabalho integral, sendo fixado o prazo de dois anos, para os servidores em teletrabalho integral, podendo ser renovado caso não haja novos interessados na modalidade.

Art. 19. Quando executar o PGD fora das dependências da unidade, caberá ao participante providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes.

§ 1º A pedido do participante e havendo disponibilidade, a ANEEL poderá providenciar, a seu critério, integral ou parcialmente, as estruturas previstas no caput.

§ 2º Caberá ao participante o zelo pelos bens e patrimônios da ANEEL a ele disponibilizados, devendo, em caso de retorno ao trabalho presencial, restituir os equipamentos e mobiliários emprestados às unidades competentes.

§ 3º Sempre que houver necessidade de atualização de software ou suporte técnico na estação de trabalho móvel ou outros equipamentos da ANEEL que estiverem à disposição do servidor participante de PGD, diante da impossibilidade de atendimento remoto, caberá ao servidor apresentar o equipamento à equipe responsável pelo atendimento na ANEEL.

§ 4º É responsabilidade da ANEEL disponibilizar licenças e aplicativos de comunicação com o ambiente da Agência.

§ 5º É responsabilidade do participante em modalidade remota seguir as orientações disponibilizadas pela ANEEL quanto à segurança cibernética, ergonomia e boas práticas de teletrabalho.

## **Seção II**

### **Do teletrabalho integral com residência no exterior**

Art. 20. A autorização de teletrabalho integral com residência no exterior poderá ser concedida pela Diretoria, considerando o disposto no art. 12 do Decreto nº 11.072/2022, na Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52/2023 e na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24/2023, bem como em atualizações desses normativos, respeitando os limites definidos pela legislação vigente.

Art. 21. Além dos requisitos gerais para a adesão à modalidade, o teletrabalho no exterior somente será admitido:

- I. para servidores públicos federais efetivos que tenham concluído o estágio probatório;
- II. em regime de execução integral;
- III. no interesse da administração;
- IV. com autorização específica da Diretoria;
- V. por prazo determinado;
- VI. com manutenção das regras referentes ao pagamento de vantagens, remuneratórias ou indenizatórias, como se estivesse em exercício no território nacional; e
- VII. em substituição a:
  - VIII.
    - a) afastamento para estudo no exterior previsto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 11 dezembro de 1990, quando a participação no curso puder ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo;
    - b) exercício provisório de que trata o § 2º do art. 84 da Lei nº 8.112, de 1990;
    - c) acompanhamento de cônjuge afastado nos termos do disposto nos art. 95 e art. 96 da Lei nº 8.112, de 1990;
    - d) remoção de que trata a alínea “b” do inciso III do parágrafo único do art. 36 da Lei nº 8.112, de 1990, quando o tratamento médico necessite ser realizado no

exterior; ou

- e) licença para acompanhamento de cônjuge que não seja servidor público deslocado para trabalho no exterior, nos termos do disposto no caput do art. 84 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 1º Poderá ser permitida, pela Diretoria, de forma justificada, a realização de teletrabalho no exterior pelos seguintes empregados públicos, enquadrados em situações análogas àquelas referidas no inciso VII do caput deste artigo:

- I. empregados de estatais em exercício na ANEEL com ocupação de cargo em comissão, desde que a entidade de origem autorize a prestação de teletrabalho no exterior; ou
- II. empregados que façam parte dos quadros permanentes da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 2º A Diretoria poderá substituir o requisito previsto no inciso VII do caput por outros critérios, concedendo o teletrabalho integral no Exterior para situações excepcionais, por até três anos, prorrogáveis por igual período, limitado a dois por cento do total do quadro.

§ 3º O total de agentes públicos abrangidos pela exceção à exigência prevista no inciso VII do caput e nos § 1º e § 2º não poderá ultrapassar dez por cento dos servidores da ANEEL.

Art. 22. A autorização para teletrabalho no exterior poderá ser revogada por razões técnicas ou de conveniência e oportunidade, por meio de decisão fundamentada.

§ 1º Na hipótese de revogação, será concedido prazo de dois meses para o agente público retornar às atividades a partir do território nacional, conforme os termos da revogação da autorização de teletrabalho.

§ 2º O prazo estabelecido no § 1º poderá ser alterado pela Diretoria.

Art. 23. É de responsabilidade do agente público se adequar às diferenças de fuso horário do país em que pretende residir para fins de atendimento da jornada de trabalho fixada pela ANEEL.

Art. 24. Nas hipóteses previstas no inciso VII do artigo 21, o tempo de duração do teletrabalho no exterior será pelo período do fato que o justifica.

Parágrafo único. Na hipótese prevista na alínea “e” do inciso VII do artigo 21, caberá ao requerente comprovar o vínculo empregatício do cônjuge no exterior.

#### CAPÍTULO IV DOS ESTAGIÁRIOS

Art. 25. Deve constar no Termo de Compromisso de Estágio – TCE a modalidade de trabalho definida pela chefia imediata e o plano de atividades alinhado ao Plano de Trabalho do estagiário.

Parágrafo único. Eventuais ajustes no plano de atividades ou no Termo de Ciência e Responsabilidade – TCR deverão ser incorporados ao TCE por meio de aditivos.

Art. 26. As atribuições e responsabilidades das Lideranças das Unidades de Execução:

- I. aplicam-se aos supervisores de estágio, no que couber; e
- II. poderão ser delegadas à chefia imediata do participante.

#### CAPÍTULO V Do Ciclo do Programa de Gestão e Desempenho

Art. 27. O ciclo do PGD é composto pelas seguintes fases:

- I. elaboração anual do Plano de Entregas da Unidade de Execução;
- II. elaboração e pactuação trimestral dos Planos de Trabalho dos participantes;
- III. execução e monitoramento dos Planos de Trabalho dos participantes;
- IV. avaliação dos Planos de Trabalho dos participantes; e
- V. avaliação anual do Plano de Entregas da Unidade de Execução.

#### **Seção I Da Elaboração do Plano de Entregas**

Art. 28. A Unidade de Execução deverá registrar um Plano de Entregas contendo, no mínimo, as entregas programadas para o período de um ano, considerando os processos organizacionais e ações estratégicas, com suas respectivas metas, prazos, indicadores, demandantes e destinatários.

§ 1º O Plano de Entregas deverá ser aprovado pela Diretoria, considerando a proposta elaborada pela Unidade de Execução, e constar no plano de trabalho da Liderança da Unidade.

§ 2º Eventuais ajustes nos Planos de Entregas poderão ser realizados pelas Lideranças das

Unidades de Execução, observadas as orientações da Gerência de Governança Corporativa – GEGC do Gabinete do Diretor-Geral (GDG).

## **Seção II**

### **Da elaboração e pactuação do Plano de Trabalho**

Art. 29. O Plano de Trabalho do participante, que contribuirá direta ou indiretamente para o Plano de Entregas da unidade, será pactuado entre o participante e a Liderança da Unidade de Execução, e conterà:

- I. a data de início e a de término;
- II. a distribuição do percentual da carga horária destinada à realização dos trabalhos:
  - a) vinculados a entregas da própria Unidade de Execução;
  - b) não vinculados diretamente a entregas da própria Unidade de Execução, mas necessários ao adequado funcionamento administrativo ou à gestão de equipes e entregas; e
  - c) vinculados a entregas de outras Unidades de Execução, órgãos ou entidades diversas;
- III. a descrição dos trabalhos a serem realizados pelo participante nos moldes do inciso II do *caput*;
- IV. critérios que serão utilizados pela chefia da Unidade de Execução para avaliação da execução do plano de trabalho do participante; e
- V. prazo máximo para retorno aos contatos recebidos no horário de funcionamento do órgão ou da entidade.

§ 1º O somatório dos percentuais previstos no inciso II do *caput* corresponderá à carga horária disponível para o período.

§ 2º A situação prevista na alínea c do inciso II do *caput*:

- I. não configura alteração de lotação da Unidade de Execução do participante;
- II. requer que os trabalhos realizados sejam reportados à liderança da Unidade de Exercício de lotação do participante; e
- III. é possível ser utilizada para a composição de times volantes.

**Seção III**  
**Da Execução e monitoramento do Plano de Trabalho**

Art. 30. Ao longo da execução do Plano de Trabalho, o participante registrará:

- I. a descrição dos trabalhos realizados; e
- II. as intercorrências que afetaram o que foi inicialmente pactuado, mediante justificativa.

§ 1º O registro de que trata o caput deverá ser realizado mensalmente, até o décimo dia do mês subsequente.

§ 2º O Plano de Trabalho do participante será monitorado pela Liderança da Unidade de Execução, podendo haver ajustes e repactuação a qualquer momento.

**Seção IV**  
**Da Avaliação dos Planos de Trabalho**

Art. 31. A liderança da Unidade de Execução avaliará a execução do plano de trabalho do participante, considerando:

- I. a realização dos trabalhos conforme pactuado; e
- II. as intercorrências registradas pelo participante ao longo da execução do plano de trabalho.

Art. 32. As entregas realizadas serão aferidas em até 20 dias após a data-limite do registro feito pelo participante, quanto ao atingimento ou não das metas estipuladas, considerando a seguinte escala:

- I. excepcional: plano de trabalho executado muito acima do esperado;
- II. alto desempenho: plano de trabalho executado acima do esperado;
- III. adequado: plano de trabalho executado dentro do esperado;
- IV. inadequado: plano de trabalho executado abaixo do esperado ou parcialmente executado;
- V. não executado: plano de trabalho integralmente não executado.

§ 1º Os participantes serão notificados das avaliações recebidas.

§ 2º Nos casos dos incisos I, IV e V, as avaliações deverão ser justificadas pela Liderança

da Unidade de Execução.

§ 3º No caso de avaliações classificadas nos incisos IV e V, o participante poderá recorrer à liderança da Unidade de Execução, prestando justificativas no prazo de 10 dias contados da notificação de que trata o § 1º.

§ 4º No caso do § 3º, a Liderança da Unidade de Execução poderá, em até 10 dias:

- I. acatar as justificativas do participante, ajustando a avaliação inicial; ou
- II. manifestar-se sobre o não acatamento das justificativas apresentadas pelo participante.

§ 5º As ações previstas neste artigo deverão, no que couber, ser registradas em sistema informatizado de acompanhamento do PGD.

Art. 33. No caso de Plano de Trabalho avaliado como inadequado por execução abaixo do esperado, deverá haver o registro no Termo de Ciência e Responsabilidade – TCR do próximo ciclo das ações de melhoria a serem observadas pelo participante, bem como indicação de outras possíveis providências.

Art. 34. No caso de Plano de Trabalho avaliado como inadequado por inexecução parcial ou não executado, o Plano de Trabalho do período subsequente deverá prever a compensação da carga horária correspondente, a critério da chefia imediata.

Parágrafo único. O disposto no caput deverá ser acompanhado do prazo para compensação a ser definido pela liderança da Unidade de Execução e registrado no TCR.

Art. 35. Em caso de necessidade de compensação de carga horária, o somatório dos percentuais poderá superar a carga horária ordinária do participante disponível para o período, observados os limites de jornada estabelecidos em normativos específicos.

Parágrafo único. Independentemente do resultado da avaliação da execução do Plano de Trabalho, a Liderança da Unidade de Execução estimulará o aprimoramento do desempenho do participante, realizando acompanhamento periódico e propondo ações de desenvolvimento.

Art. 36. A Unidade de Execução deverá informar a SGP em casos de baixo desempenho,

sobre dificuldade de comunicação com o participante e demais situações em desacordo com as diretrizes do PGD da ANEEL, para orientação das medidas cabíveis para readequação ou exclusão do participante da modalidade de teletrabalho.

## **Seção V**

### **Da Avaliação do Plano de Entregas**

Art. 37. A Diretoria avaliará o cumprimento do Plano de Entregas da unidade, considerando:

- I. a qualidade das entregas;
- II. o alcance das metas;
- III. o cumprimento dos prazos; e
- IV. as justificativas nos casos de descumprimento de metas, atrasos e/ou ajustes necessários no decorrer da execução do Plano.

§ 1º A avaliação de que trata o caput deverá ocorrer em até 30 dias após o término do Plano de Entregas, considerando a seguinte escala:

- I. excepcional: Plano de Entregas executado com desempenho muito acima do esperado;
- II. alto desempenho: Plano de Entregas executado com desempenho acima do esperado;
- III. adequado: Plano de Entregas executado dentro do esperado;
- IV. inadequado: Plano de Entregas executado abaixo do esperado; e
- V. Plano de Entregas não executado.

## **CAPÍTULO VI**

### **Da Saúde e da segurança do trabalho**

Art. 38. Excepcionalmente, no caso de participante em trabalho remoto com residência no exterior, fica a SGP autorizada a receber atestado emitido por médico ou cirurgião-dentista em território estrangeiro, para fins de concessão de licença para tratamento da própria saúde.

§ 1º O disposto no *caput* somente se aplica nos casos de atestado:

- I. encaminhado por meio de plataforma digital disponibilizada pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC);
- II. recebido pela unidade de gestão de pessoas no prazo máximo de cinco dias contado da data de início do afastamento, salvo impossibilidade por motivo justificado;
- III. escrito em língua portuguesa ou, se escrito em língua estrangeira, acrescido do

encaminhamento de tradução, por meio do formulário disponibilizado pela SGP, observado o prazo de que trata o inciso II; e

- IV. que indique data de início do afastamento compreendida no período em que o participante está autorizado para exercício de atividades em teletrabalho integral com residência no exterior.

§ 2º A SGP deverá informar ao participante em teletrabalho com residência no exterior meio alternativo de encaminhamento do atestado, para os casos de indisponibilidade do sistema de que trata o inciso I do § 1º.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo à concessão de licença por motivo de doença em pessoa da família por período inferior a 15 dias, considerados, isolada ou cumulativamente, a cada 12 meses, a partir da primeira concessão.

Art. 39. Caberá ao participante em teletrabalho com residência no exterior a responsabilidade pela assistência médico-hospitalar prestada no país em que se encontre.

§ 1º Na hipótese de que trata o *caput*, é facultado ao participante:

- I. a permanência em plano de saúde nacional disponibilizado pelo órgão ou entidade, na forma do Decreto nº 4.978, de 3 de fevereiro de 2004; ou
- II. o recebimento de auxílio de caráter indenizatório, por meio de ressarcimento parcial.

§ 2º Ato do órgão central do SIPEC definirá as condições para recebimento do auxílio de que trata o inciso II do § 1º.

## CAPÍTULO VII Do Desconto na Folha de Pagamento

Art. 40. Caberá o desconto na folha de pagamento nos casos de:

- I. Plano de Trabalho avaliado como inadequado por inexecução, parcial ou integral, cuja justificativa não foi apresentada ou não foi acatada pela Liderança da Unidade de Execução; e
- II. não compensação, parcial ou integral, da carga horária prevista, nos termos do art. 35 desta Norma.

§ 1º O desconto considerará a distribuição percentual do trabalho e corresponderá à carga horária das atividades não executadas, parcial ou integralmente.

§ 2º A Liderança da Unidade de Execução deverá encaminhar para a SGP todas as informações necessárias para o desconto em folha.

## CAPÍTULO VIII DO ACOMPANHAMENTO DO PROGRAMA DE GESTÃO

### **Seção I Das Responsabilidades da Diretoria**

Art. 41. Compete à Diretoria da ANEEL:

- I. aprovar e avaliar os Planos de Entregas das Unidades de Execução;
- II. avaliar os resultados do PGD no âmbito da ANEEL, divulgando-os em sítio eletrônico oficial anualmente;
- III. enviar os dados sobre o PGD ao Órgão Central do Sistema de Informações Organizacionais do Governo Federal (SIORG), nos termos do art. 29 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24/2023 ou normativo que o suceder;
- IV. comunicar ao órgão central do SIPEC a publicação dos atos de autorização e instituição do Programa de Gestão e Desempenho das unidades as formas determinadas no art. 5º e no art. 6º, § 3º da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24/2023; e
- V. manter atualizado, junto ao Comitê de que trata o art. 31 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24/2023, os endereços dos sítios eletrônicos em que serão divulgados o ato de instituição e os resultados obtidos com o PGD.

Parágrafo único. Nos termos do Decreto nº 11.072/2022, as competências do *caput* podem ser delegadas, a critério da Diretoria ANEEL.

### **Seção II Das Responsabilidades das Unidades de Execução**

Art. 42. Compete às Lideranças das Unidades de Execução:

- I. acompanhar a condução do PGD no âmbito da sua unidade, buscando o alcance dos objetivos estabelecidos no art. 4º desta Norma;
- II. elaborar o Plano de Entregas da unidade e monitorar sua execução;

- III. promover o alinhamento entre o Planos de Entrega as entregas identificadas no Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT), quando houver;
- IV. selecionar os participantes da modalidade de teletrabalho integral;
- V. pactuar o Termo de Ciência e Responsabilidade – TCR com os participantes;
- VI. pactuar, monitorar e avaliar a execução dos Planos de Trabalho dos participantes;
- VII. promover a integração e o engajamento dos membros da equipe em todas as modalidades e regimes adotados;
- VIII. dar ciência à SGP quando não for possível se comunicar com o participante por meio dos canais previstos no Termo de Ciência e Responsabilidade – TCR;
- IX. definir a disponibilidade dos participantes para serem contatados;
- X. Alterar a modalidade de teletrabalho do participante, de integral para parcial ou presença integral; e
- XI. manter atualizada, nos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal, a situação cadastral dos agentes públicos subordinados quanto ao status de participação no PGD e a respectiva modalidade.

Parágrafo único. As competências previstas no caput poderão ser delegadas à chefia imediata do participante, quando formalizadas em instrumento específico.

### **Seção III**

#### **Das Responsabilidades dos participantes do PGD**

Art. 43. Constituem responsabilidades dos participantes do PGD, sem prejuízo daquelas previstas no Decreto nº 11.072/2022, ou normativo que o suceder:

- I. assinar e cumprir o Plano de Trabalho e as condições do Termo de Ciência e Responsabilidade – TCR;
- II. atender às convocações para comparecimento presencial de 24 horas para quem mora no Distrito Federal e entorno ou de 10 dias para quem mora em outra Unidade da Federação;
- III. responder pelos meios de comunicação, ao ser contatado no horário de funcionamento da ANEEL, no prazo definidos no Termo de Ciência e Responsabilidade – TCR;
- IV. informar à chefia imediata as atividades realizadas, as licenças e afastamentos legais e as intercorrências que possam afetar ou que afetaram o que foi pactuado;
- V. zelar pela guarda e manutenção dos equipamentos cuja retirada tenha sido autorizada;

- VI. executar o Plano de Trabalho, temporariamente, em modalidade distinta, na hipótese de caso fortuito ou força maior que impeça o cumprimento do plano de trabalho na modalidade pactuada;
- VII. manter-se atualizado sobre notícias, normas e procedimentos que sejam necessários ao bom andamento dos trabalhos;e
- VIII. participar de ações de capacitação e desenvolvimento em carga horária mínima de 30 horas anuais, conforme diretrizes e orientações da ANEEL.

#### **Seção IV**

#### **Do monitoramento do Programa de Gestão**

Art. 44. A Superintendência de Gestão de Pessoas - SGP, em conjunto com o Gabinete do Diretor-Geral - GDG, elaborará anualmente relatório com a finalidade de dar conhecimento dos benefícios e resultados advindos da implementação do Programa de Gestão e Desempenho, contendo as seguintes informações:

- I. de natureza quantitativa, para análise estatística dos resultados alcançados, contemplando:
  - a) total de participantes por modalidade em relação ao quadro de pessoal;
  - b) variação de gastos, quando houver;
  - c) variação de produtividade, quando houver; e
  - d) evolução de afastamentos e licenças, dentre outros.
- II. de natureza qualitativa, para análise gerencial dos resultados alcançados, contendo:
  - a) melhoria na qualidade dos produtos entregues;
  - b) dificuldades enfrentadas; e
  - c) boas práticas implementadas.

#### CAPÍTULO IX

#### DA ALTERAÇÃO DA MODALIDADE

Art. 45. A Liderança da Unidade de Execução deverá alterar a modalidade do participante de teletrabalho integral para parcial ou presencial ou do teletrabalho parcial para presencial:

- I. a pedido do servidor, independentemente do interesse da ANEEL, a qualquer momento;
- II. no término do período estabelecido definido no Termo de Ciência e Responsabilidade – TCR;

III. no interesse da Unidade de Execução, devidamente justificado, nos seguintes prazos de:

- a) até 30 dias contados a partir do ato que lhe deu causa, para participantes em teletrabalho com residência no Brasil ou;
- b) até dois meses contados a partir do ato que lhe deu causa, para participantes em teletrabalho com residência no exterior.

§ 1º O Plano de Trabalho avaliado como inadequado por inexecução, parcial ou integral, cuja justificativa não foi apresentada ou não foi acatada pela Liderança da Unidade de Execução; e não houve compensação, parcial ou integral, da carga horária prevista, nos termos do art. 35 desta Norma, pode ser enquadrado como justificativa nos termos do inciso III.

§ 2º. A alteração da modalidade teletrabalho por descumprimento das regras do PGD impede nova adesão a mesma modalidade por um ano.

## CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 46. Nos deslocamentos em caráter eventual ou transitório ocorridos no interesse da ANEEL para localidade diversa de sua sede, o participante do PGD fará jus a diárias e passagens e será utilizado como ponto de referência a localidade que implique menor despesa para a Administração Pública Federal.

Parágrafo único. O participante do PGD na modalidade teletrabalho que residir em localidade diversa da sede da ANEEL não fará jus a reembolso de qualquer natureza ou a diárias e passagens referentes às despesas decorrentes do comparecimento presencial à unidade de exercício.

Art. 47. O participante de PGD somente fará jus ao adicional noturno desde que atendidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I. ausência de vedação legal em legislação;
- II. autorização prévia, devidamente justificada, pela liderança da Unidade de Execução;  
e
- III. comprovação da atividade, ainda que em teletrabalho, no horário compreendido entre 22 horas de um dia e cinco horas do dia seguinte.

Parágrafo único. Não se aplica o adicional de trabalho noturno para quem está em teletrabalho no exterior em razão da diferença de fuso horário.

Art. 48. O participante somente fará jus ao pagamento do auxílio-transporte nos casos em que houver deslocamentos de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, nos termos da Instrução Normativa nº 207, de 21 de outubro de 2019, expedida pelo órgão central do SIPEC ou normativo que a suceder, independentemente da modalidade e regime de execução.

Art. 49. Fica vedada aos participantes a adesão ao banco de horas de que tratam os arts. 23 a 29 da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, do órgão central do SIPEC.

§ 1º A existência de débito ou crédito em banco de horas deverá constar no TCR para que o participante possa compensar ou usufruir o equivalente em horas no prazo de até seis meses contados do seu ingresso no PGD.

§ 2º No caso de usufruto de crédito de horas, o somatório dos percentuais previstos no inciso II do caput do art. 29 desta norma deverá ser inferior à carga horária ordinária do participante disponível para o período.

Art. 50. As folhas de ponto de todos os participantes devem estar regularizadas em até 30 dias da publicação desta Norma.

Art. 51. Nas hipóteses em que a Constituição admite acumulação de cargos públicos, caberá ao participante demonstrar a ausência de prejuízo:

I - no cumprimento integral do plano de trabalho; e

II - na disponibilidade para:

a) comparecer a local determinado pela Administração, quando for o caso;

b) manter contato com a chefia da Unidade de Execução e com terceiros; e

c) realizar atividades síncronas.

Art.52. A inobservância das regras do PGD poderá ensejar a apuração de responsabilidade no âmbito correccional.

Art. 53. Excepcionalmente, no primeiro ano de vigência desta Norma, será admitido Plano de Entregas válido até o final do exercício seguinte.

Art. 54. Os casos omissos serão avaliados pela SGP à luz da legislação pertinente e, se necessário, deliberados pela Diretoria.