

RESOLUÇÃO Nº 67, DE 6 DE JULHO DE 2006

*** Revogado pela Resolução nº 136, de 30/06/2010, a partir de 08/07/2010.**

Estabelece o Programa de Avaliação de Desempenho da ARCE, para fins de concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação (GDR) instituída pela Lei 13.743/2006.

O CONSELHO DIRETOR DA AGÊNCIA REGULADORA DE SERVIÇOS PÚBLICOS DELEGADOS DO ESTADO DO CEARÁ - ARCE, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei Estadual no 12.786, de 30 de dezembro de 1997, o artigo 3º, inciso XVI, do Decreto Estadual nº 25.059, de 15 de julho de 1998 e o artigo 20 da Lei Estadual no 13.743, de 29 de março de 2006;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer a metodologia, os critérios e os procedimentos do Programa de Avaliação de Desempenho da ARCE, para fins de concessão de Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação - GDR;

CONSIDERANDO que os servidores ocupantes dos cargos efetivos de Analista de Regulação e de Procurador Autárquico da ARCE, fazem jus à Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDR, nos termos dos artigos 12 e 23 da Lei Estadual nº 13.743, de 29 de março de 2006, cuja efetiva percepção decorre da regulamentação do programa de avaliação de desempenho, que deve ser implementada até 120 dias a contar da vigência da referida lei; e

CONSIDERANDO que a GDR será atribuída em função do efetivo desempenho do servidor e do alcance dos objetivos institucionais definidos a partir das metas gerais e das metas por unidade de trabalho, fixadas conjuntamente com os seus indicadores de desempenho por Resolução do Conselho Diretor da ARCE;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. A metodologia, os critérios e os procedimentos de avaliação de desempenho, para fins de concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação (GDR) instituída pela Lei nº 13.743/2006, são estabelecidos nesta Resolução.

Art. 2º. Para os fins e efeitos desta Resolução são adotadas as seguintes definições:

I – GDR: Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação, instituída pelo artigo 23 da Lei nº 13.743/2006, devida aos titulares dos cargos de Analista de Regulação e Procurador Autárquico da ARCE, no percentual de até 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento básico do servidor, de acordo com alcance dos objetivos institucionais, definidos a partir de metas institucionais e metas individuais;

II – Meta institucional: metas gerais e metas setoriais estabelecidas no Programa de Atividades e Plano de Metas Anual da ARCE, previsto na Resolução ARCE nº 50, de 22 de abril de 2005;

III - Meta individual: metas obrigatórias e de rotina, oriundas do Plano de Atividades e Plano de Metas Anual; (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: III – Meta individual: metas obrigatórias, oriundas do Plano de Atividades e Plano de Metas Anual, e metas de rotina fixadas semestralmente em Resolução da ARCE, com o fim de viabilizar a implementação das metas institucionais;

IV – Reserva técnica: percentual de metas individuais que podem ser substituídas pelo superior hierárquico imediato, independentemente de anuência do Conselho Diretor, por outras metas específicas e supervenientes.

Art. 3º. O percentual máximo de GDR é de 40% incidente sobre o vencimento básico do servidor, assim distribuído:

I – até 20% (vinte por cento), conferida em função da avaliação do desempenho individual, podendo ser dividido em metas obrigatórias e metas de rotina;

II – até 20% (vinte por cento), conferida em função da avaliação institucional, sendo 15% (quinze por cento) correspondente às metas setoriais e 5% (cinco por cento) correspondente às metas gerais.

Art. 4º. Para cada exercício, as metas individuais, obrigatórias e de rotina, as metas institucionais, setoriais e gerais, bem como, os indicadores de desempenho a elas associados são definidos no Plano de Atividades e Plano de Metas Anual ou outro instrumento que o substitua. (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: Art. 4º. As metas individuais, obrigatórias e de rotina, as metas institucionais, setoriais e gerais, bem como, os indicadores de desempenho a elas associados serão definidos em Resolução do Conselho Diretor da ARCE antes do início de cada ciclo de avaliação.

§ 1º. As metas de desempenho individual e institucional poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução. (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: § 1º. As metas de desempenho individual e institucional poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução.

§ 2º. O Diretor Executivo, o Ouvidor-Chefe, o Procurador-Chefe e os Assessores do Conselho Diretor devem enviar à Comissão Central de Avaliação, até o primeiro dia do mês de novembro, as metas individuais, obrigatórias e de rotina, bem como as metas institucionais dos servidores e unidades que lhes são subordinados, de acordo com a formatação estabelecida pela referida Comissão. (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: § 2º. O Diretor Executivo, o Ouvidor-Chefe, o Procurador-Chefe e os Assessores do Conselho Diretor enviarão à Comissão Central de Avaliação, até o primeiro dia dos meses de maio e novembro, as metas individuais, obrigatórias e de rotina, bem como as metas institucionais dos servidores e unidades que lhes são subordinados, de acordo com a formatação estabelecida pela referida Comissão.

* § 3º revogado pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009. Redação anterior: § 3º. A Comissão Central de Avaliação elaborará, até o dia 1º dos meses de junho e dezembro, minuta de Resolução a ser objeto de deliberação pelo Conselho Diretor.

Art. 5º. O ciclo de avaliação de desempenho para fins de recebimento da GDR será anual, compreendendo os meses de janeiro a dezembro, aferindo-se o desempenho até o subsequente mês de fevereiro de cada ano. (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: Art. 5º. O ciclo de avaliação de desempenho para fins de recebimento da GDR será semestral, compreendendo os meses de janeiro a junho e de julho a dezembro, aferindo-se o desempenho nos subsequentes meses de julho e janeiro de cada ano.

Parágrafo único. O efeito financeiro resultante das avaliações será mensal, por período igual ao da periodicidade da avaliação, iniciando-se no primeiro dia do terceiro mês

subseqüente ao do fechamento do respectivo ciclo de avaliação. (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: Parágrafo único. O efeito financeiro resultante das avaliações será mensal, por período igual ao da periodicidade da avaliação, iniciando-se no primeiro dia do segundo mês subseqüente ao do fechamento do respectivo ciclo de avaliação.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 6º. O percentual de até 20% (vinte por cento) relativo à avaliação do desempenho institucional é calculado pela soma de duas parcelas assim distribuídas:

I – até 15%, conferida em função da avaliação do cumprimento das metas setoriais, e

II – até 5%, conferida em função da avaliação das metas gerais da ARCE.

§ 1º. O percentual específico de GDR Institucional devido a cada servidor será calculado de forma individualizada, de acordo com o artigo 10 e com os anexos I, II e III desta Resolução.

§ 2º. As metas setoriais e gerais de que trata este artigo serão definidas utilizando-se as disposições do Programa de Atividades e Plano de Metas Anual da ARCE, observando-se o disposto na Resolução ARCE nº 50, de 22 de abril de 2005, especialmente no que concerne ao cronograma de execução de ações referente aos projetos e atividades descritos no plano.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 7º. A avaliação de desempenho individual dos servidores consistirá na verificação do cumprimento de metas obrigatórias e de metas de rotina assim definidas:

I - Metas obrigatórias são aquelas constantes do Programa de Atividades e Plano de Metas Anual de que trata a resolução no 50, de 22 de abril de 2005, especificamente no cronograma de execução de ações referente aos projetos e atividades descritos no plano.

II - Metas de rotina são aquelas associadas às tarefas de rotina, sendo estas entendidas como as tarefas costumeiramente desempenhadas pelo servidor, previamente tipificadas e executadas sob demanda, cujo peso ponderado deve ser estabelecido conforme o parágrafo único.

Parágrafo único. Os pesos ponderados das tarefas que compõem as metas de rotina serão definidos assumindo que toda a carga horária de trabalho do servidor, no período de avaliação, seja dedicada exclusivamente ao cumprimento de uma tarefa de cada vez.

Art. 8º. O percentual máximo de avaliação individual será conferido ao servidor que alcançar no mínimo 6.000 pontos anuais. (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: Art. 8º. O percentual máximo de avaliação individual será conferido ao servidor que alcançar no mínimo 3.000 pontos semestrais.

§ 1º A pontuação das metas obrigatórias e das metas de rotina será calculada pela Comissão Central de Avaliação a partir da estimativa do tempo informada no Item 14 – Ações do Formulário do Plano de Atividades e Plano de Metas Anual. (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: § 1º A pontuação das metas obrigatórias e das metas de rotina será fixada na Resolução a que se refere o art. 4º, ocasião em que deverão ser tipificadas, estabelecendo-se o seu peso ponderado de acordo com o parágrafo único do artigo 7º.

§ 2º Nos casos de afastamentos legais, tais como férias e licenças, o servidor será avaliado pelo período em que estiver no efetivo exercício de suas funções, de modo que o percentual máximo da avaliação individual seja conferido ao servidor que alcançar no mínimo pontos correspondentes ao resultado da seguinte operação aritmética: $[6.000 - (22,75 \times \text{número de dias úteis de afastamento})]$. (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: § 2º Nos casos de afastamentos legais, tais como férias e licenças, o servidor será avaliado pelo período em que estiver no efetivo exercício de suas funções, de modo que o percentual máximo da avaliação individual seja conferido ao servidor que alcançar no mínimo pontos correspondentes ao resultado da seguinte operação aritmética: $[3.000 - (22,75 \times \text{número de dias úteis de afastamento})]$.

§ 3º Caso o afastamento seja superior à duração do ciclo de avaliação, a GDR será paga de acordo com a última avaliação efetuada antes do afastamento. (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: § 3º Caso o afastamento seja superior à duração do ciclo de avaliação, a GDR será paga de acordo com a última avaliação efetuada antes do afastamento.

§ 4º O servidor da ARCE que for nomeado para o cargo em comissão de Conselheiro Diretor ou de Diretor Executivo, caso opte pela remuneração do cargo de origem acrescida de gratificação correspondente ao cargo em comissão, terá considerado, para fins de aplicação da GDR, desempenho individual máximo e desempenho institucional equivalente ao obtido pela ARCE em cada período. (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: § 4º O servidor da ARCE que for nomeado para o cargo em comissão de Conselheiro Diretor ou de Diretor Executivo, caso opte pela remuneração do cargo de origem acrescida de gratificação correspondente ao cargo em comissão, terá considerado, para fins de aplicação da GDR, desempenho individual máximo e desempenho institucional equivalente ao obtido pela ARCE em cada período.

Art. 9º. Fica estabelecida reserva técnica de 10% (dez por cento) das metas individuais de cada servidor, que poderão ser substituídas pelo Chefe imediato, independentemente de anuência do Conselho Diretor, por atividades específicas supervenientes.

Parágrafo único. Nos casos em que carga de trabalho requerida pela atividade específica e superveniente seja superior àquela equivalente à reserva técnica, as metas previstas deverão ser reajustadas entre servidor e superior hierárquico, com a aprovação expressa do Conselho Diretor.

Art. 10. O desempenho individual inferior ao percentual mínimo de 60% (sessenta por cento) da pontuação correspondente às metas individuais será considerado insatisfatório, não fazendo jus o servidor ao recebimento da Gratificação de Desempenho - GDR.

§ 1º. O desempenho setorial inferior ao percentual mínimo de 60% (sessenta por cento) da pontuação correspondente às metas institucionais setoriais, será considerado insatisfatório, não fazendo jus os servidores lotados na unidade ao recebimento da Gratificação de Desempenho Institucional no que se refere à sua parcela setorial, prevista no artigo 6º, inciso I.

§ 2º. O desempenho institucional da ARCE, em termos globais, inferior ao percentual mínimo de 60% (sessenta por cento) da pontuação correspondente às metas institucionais gerais, será considerado insatisfatório, não fazendo jus seus servidores ao recebimento da Gratificação de Desempenho Institucional no que se refere à sua parcela geral, prevista no artigo 6º, inciso II.

§ 3º. O percentual específico da GDR devida a cada servidor que atingir o desempenho

mínimo referido no caput será calculado da seguinte forma:

$$\text{Percentual da GDR} = \text{GDR individual} + \text{GDR institucional setorial} + \text{GDR institucional geral}$$

Onde:

GDR individual = porcentagem na coluna “GDR a Receber” do Anexo I (um) desta Resolução correspondente à porcentagem de metas individuais alcançadas pelo servidor.

GDR institucional setorial = porcentagem na coluna “GDR a Receber” do Anexo II (dois) desta Resolução correspondente à porcentagem de metas institucionais setoriais alcançadas pela unidade em que desempenhar suas funções.

GDR institucional geral = porcentagem na coluna “GDR a Receber” do Anexo III (três) desta Resolução correspondente à porcentagem de metas institucionais gerais alcançadas pela ARCE.

Art. 11. A avaliação de desempenho individual dos servidores que ocupem as funções de confiança de coordenador, gerente administrativo-financeiro, ouvidor-chefe e de procurador-chefe consistirá na verificação do desempenho gerencial.

§ 1º O desempenho gerencial será aferido pela verificação do cumprimento das metas setoriais da unidade sob a responsabilidade do servidor.

§ 2º O Programa de Atividades e Plano de Metas Anual poderá atribuir aos ocupantes de função de confiança de que trata este artigo o cumprimento de metas de rotina e de metas obrigatórias específicas, de modo que o percentual máximo relativo à avaliação do desempenho individual do servidor (20%) seja calculado pela soma de duas parcelas variáveis assim distribuídas:

I - até 20%, conferida em função da avaliação do cumprimento das metas setoriais; e

II - no máximo 5%, conferida em função do cumprimento das metas obrigatórias e de rotina.

CAPÍTULO IV

DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS

Art. 12. Considera-se de efetivo exercício, para efeito de percepção da GDR, os afastamentos em virtude de:

I – férias;

II – casamento ou luto, nos termos da lei estatutária;

III – licença para tratamento de saúde;

IV – licença gestante e licença paternidade;

V – missão ou estudo, noutras partes do território nacional ou no estrangeiro, quando o afastamento houver sido expressamente autorizado pelo Governador do Estado.

Parágrafo único. A missão ou estudo cujo afastamento seja superior a 60 (sessenta) dias e que seja de interesse da ARCE, bem como a licença para tratamento de saúde, serão considerados para a percepção apenas da parcela da GDR referente ao desempenho institucional, correspondente a até 20% (vinte por cento) do vencimento básico do servidor.

CAPÍTULO V

DOS PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO

Art. 13. A Comissão Central de Avaliação a que se refere o parágrafo único do art. 20 da Lei nº 13.743/2006 será instituída por portaria do Presidente do Conselho Diretor da ARCE, após aprovação do nome de seus membros pelo Conselho Diretor. (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: Art. 13. A Comissão Central de Avaliação a que se refere o parágrafo único do art. 20 da Lei nº 13.743/2006 será instituída por portaria do Presidente do Conselho Diretor da ARCE, após aprovação do nome de seus membros pelo Conselho Diretor, sendo concedida aos servidores designados gratificação de trabalho relevante.

* Parágrafo único revogado pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009. Redação anterior: Parágrafo único. A comissão de que trata este artigo deverá ser renovada em pelos menos um membro a cada ciclo de avaliação.

Art. 14. A Comissão Central de Avaliação reunir-se-á ao menos uma vez por mês, até o 5º (quinto) dia útil, para acompanhamento do Programa de Avaliação de Desempenho da ARCE, podendo solicitar esclarecimentos e documentos de qualquer unidade da Agência, os quais deverão ser atendidos com prioridade.

§ 1º. A Comissão Central de Avaliação deverá enviar ao Conselho Diretor, até o 10º (décimo) dia útil do mês de fevereiro o Relatório Final de Avaliação de Desempenho, para fins de deliberação do Conselho Diretor acerca do cumprimento das metas institucionais e individuais da ARCE, de suas unidades e servidores. (Redação dada pela Resolução nº 113, de 30 de abril de 2009)

* Redação anterior: § 1º. A Comissão Central de Avaliação deverá enviar ao Conselho Diretor, até o 15º (décimo quinto) dia útil dos meses de julho e janeiro o Relatório Final de Avaliação de Desempenho, para fins de deliberação do Conselho Diretor acerca do cumprimento das metas institucionais e individuais da ARCE, de suas unidades e servidores.

§ 2º. O Relatório Final de Avaliação de Desempenho deverá ser disponibilizado na Intranet da ARCE na mesma data em que for entregue ao Conselho Diretor, ficando facultando a qualquer servidor apresentar manifestação acerca do Relatório no prazo de 2 (dois) dias úteis a contar da divulgação na Intranet.

§ 3º. Findo o prazo fixado no § 2º, com ou sem manifestação de qualquer servidor, o Conselho Diretor deliberará, em última instância, a respeito do Relatório Final de Avaliação de Desempenho, fixando os percentuais da GDR para aplicação nos termos do artigo 5º.

§ 4º. Compete à Comissão Central de Avaliação, ainda, verificar a correção das atualizações a que se refere o caput do artigo 16, bem como as atualizações referentes às metas do Ouvidor-Chefe, do Procurador-Chefe e dos Assessores do Conselho Diretor, por eles efetuadas.

Art. 15. As metas individuais e institucionais, bem como suas pontuações e equivalências em percentuais da GDR, serão cadastradas e acompanhadas em sistema da Intranet da ARCE, acessíveis aos servidores.

§ 1º Todos os servidores terão acesso à área do sistema relativa às metas setoriais e gerais.

§ 2º Apenas o respectivo servidor, seus superiores hierárquicos e os membros da Comissão Central de Avaliação terão acesso à área do sistema relativa às metas individuais.

§ 3º Qualquer alteração das metas ajustadas no início do ciclo de avaliação deverá ser cadastrada no sistema com a devida motivação pelo superior hierárquico.

§ 4º Na impossibilidade técnica de uso do sistema da Intranet, o acompanhamento das

metas será efetuado de forma manual.

Art. 16. Cabe ao Diretor Executivo, aos Coordenadores, ao Ouvidor-Chefe, ao Procurador-Chefe e aos Assessores do Conselho Diretor a atualização do sistema de acompanhamento de metas das unidades e dos servidores a eles subordinados.

§ 1º A atualização de que trata o *caput* tem efeito de avaliação, sendo facultado aos avaliados apresentar manifestação à Comissão Central de Avaliação, no prazo de dois dias úteis a contar da notificação pelo sistema acerca da referida avaliação.

§ 2º A Comissão Central de Avaliação fará constar, do Relatório Final de Avaliação de Desempenho, as manifestações a que se refere o §1º, juntamente com as considerações que entender acerca de sua procedência ou improcedência.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 17. O primeiro ciclo de avaliação de desempenho para fins de recebimento da GDR será, excepcionalmente, de cinco meses, iniciando em agosto de 2006 e terminando em dezembro de 2006.

Art. 18. Durante o primeiro ciclo de avaliação previsto no artigo 17, os servidores da ARCE receberão GDR em percentual fixado em avaliação especial.

§ 1º. A avaliação especial de que trata o *caput* será efetuada com base no Programa de Atividades e Plano de Metas ARCE-2006, aprovado na Reunião Ordinária do Conselho Diretor da ARCE do dia 3 de fevereiro de 2006.

§ 2º. O percentual de até 40% (quarenta por cento) de GDR será conferido a todos os servidores proporcionalmente às metas alcançadas pela ARCE.

Art. 19. O artigo 19 da Resolução nº 50, de 22 de abril de 2005, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 19. O ciclo de elaboração do Planejamento Tático-Operacional inicia-se no 15º dia de setembro de cada ano, com reunião de exposição da metodologia, devendo o Programa de Atividades e Plano de Metas Anual, ser entregue par a deliberação do Conselho Diretor até o dia 1º de novembro.”

Art. 20. As dúvidas suscitadas na aplicação desta Resolução serão resolvidas pelo Conselho Diretor da ARCE.

Art. 21. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, exceto quanto aos efeitos financeiros, que ocorrerão a partir de 1º de agosto de 2006.

SEDE DA AGÊNCIA REGULADORA DE SERVIÇOS PÚBLICOS DELEGADOS DO ESTADO DO CEARÁ - ARCE, em Fortaleza-Ce, aos 6 de julho de 2006.

JOSÉ LUIZ LINS DOS SANTOS

Presidente do Conselho Diretor da ARCE

LÚCIO CORREIA LIMA

Conselheiro Diretor da ARCE

MARFISA MARIA DE AGUIAR FERREIRA XIMENES

Conselheira Diretora da ARCE

* Publicado no Diário Oficial do Estado de 26/07/2006.

ANEXO I DA RESOLUÇÃO Nº 67 DE 6 DE JULHO DE 2006.

TABELA PARA CÁLCULO DA GDR - GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DA ATIVIDADE DE REGULAÇÃO

Percentual de cumprimento das Metas (%)	GDR a receber – Individual
60,0 - 61	0,50%
61,1 - 62	1,00%
62,1 - 63	1,50%
63,1 - 64	2,00%
64,1 - 65	2,50%
65,1 - 66	3,00%
66,1 - 67	3,50%
67,1 - 68	4,00%
68,1 - 69	4,50%
69,1 - 70	5,00%
70,1 - 71	5,50%
71,1 - 72	6,00%
72,1 - 73	6,50%
73,1 - 74	7,00%
74,1 - 75	7,50%
75,1 - 76	8,00%
76,1 - 77	8,50%
77,1 - 78	9,00%
78,1 - 79	9,50%
79,1 - 80	10,00%
80,1 - 81	10,50%
81,1 - 82	11,00%
82,1 - 83	11,50%
83,1 - 84	12,00%
84,1 - 85	12,50%
85,1 - 86	13,00%
86,1 - 87	13,50%
87,1 - 88	14,00%
88,1 - 89	14,50%
89,1 - 90	15,00%
90,1 - 91	15,50%
91,1 - 92	16,00%
92,1 - 93	16,50%
93,1 - 94	17,00%
94,1 - 95	17,50%
95,1 - 96	18,00%
96,1 - 97	18,50%
97,1 - 98	19,00%
98,1 - 99	19,50%
99,1 - 100	20,00%

ANEXO II DA RESOLUÇÃO Nº 67 DE 6 DE JULHO DE 2006.

TABELA PARA CÁLCULO DA GDR - GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DA ATIVIDADE DE REGULAÇÃO

Percentual de cumprimento das Metas (%)	GDR a receber – Institucional Setorial
60,0 - 61	0,38%
61,1 - 62	0,75%
62,1 - 63	1,13%
63,1 - 64	1,50%
64,1 - 65	1,88%
65,1 - 66	2,25%
66,1 - 67	2,63%
67,1 - 68	3,00%
68,1 - 69	3,38%
69,1 - 70	3,75%
70,1 - 71	4,13%
71,1 - 72	4,50%
72,1 - 73	4,88%
73,1 - 74	5,25%
74,1 - 75	5,63%
75,1 - 76	6,00%
76,1 - 77	6,38%
77,1 - 78	6,75%
78,1 - 79	7,13%
79,1 - 80	7,50%
80,1 - 81	7,88%
81,1 - 82	8,25%
82,1 - 83	8,63%
83,1 - 84	9,00%
84,1 - 85	9,38%
85,1 - 86	9,75%
86,1 - 87	10,13%
87,1 - 88	10,50%
88,1 - 89	10,88%
89,1 - 90	11,25%
90,1 - 91	11,63%
91,1 - 92	12,00%
92,1 - 93	12,38%
93,1 - 94	12,75%
94,1 - 95	13,13%
95,1 - 96	13,50%
96,1 - 97	13,88%
97,1 - 98	14,25%
98,1 - 99	14,63%
99,1 - 100	15,00%

ANEXO III DA RESOLUÇÃO Nº 67 DE 6 DE JULHO DE 2006.

TABELA PARA CÁLCULO DA GDR - GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DA ATIVIDADE DE REGULAÇÃO

Percentual de cumprimento das Metas (%)	GDR a receber – Institucional ARCE
60,0 - 61	0,13%
61,1 - 62	0,25%
62,1 - 63	0,38%
63,1 - 64	0,50%
64,1 - 65	0,63%
65,1 - 66	0,75%
66,1 - 67	0,88%
67,1 - 68	1,00%
68,1 - 69	1,13%
69,1 - 70	1,25%
70,1 - 71	1,38%
71,1 - 72	1,50%
72,1 - 73	1,63%
73,1 - 74	1,75%
74,1 - 75	1,88%
75,1 - 76	2,00%
76,1 - 77	2,13%
77,1 - 78	2,25%
78,1 - 79	2,38%
79,1 - 80	2,50%
80,1 - 81	2,63%
81,1 - 82	2,75%
82,1 - 83	2,88%
83,1 - 84	3,00%
84,1 - 85	3,13%
85,1 - 86	3,25%
86,1 - 87	3,38%
87,1 - 88	3,50%
88,1 - 89	3,63%
89,1 - 90	3,75%
90,1 - 91	3,88%
91,1 - 92	4,00%
92,1 - 93	4,13%
93,1 - 94	4,25%
94,1 - 95	4,38%
95,1 - 96	4,50%
96,1 - 97	4,63%
97,1 - 98	4,75%
98,1 - 99	4,88%
99,1 - 100	5,00%