

Planejamento Estratégico

Estratégia participativa e Iniciativas de Governança



Composição

Empresa de Pesquisa Energética - EPE

Conselho de Administração

Fernando Colli Munhoz
Dany Andrey Secco
Denilvo Moraes
Elisa de Oliveira Alves
Fábio de Almeida Rocha
Thiago Guilherme Ferreira Prado

Conselho Fiscal

Alexandra Lúcio Sales de Carvalho
Brenno Leopoldo Cavalcante de Paula
Mathias Lenz Neto

Presidente

Thiago Guilherme Ferreira Prado

Diretor de Estudos Econômico-Energéticos e Ambientais

Thiago Ivanoski Teixeira

Diretor de Estudos de Energia Elétrica

Reinaldo da Cruz Garcia

Diretor de Estudos do Petróleo, Gás e Biocombustíveis

Heloisa Borges Bastos Esteves

Diretor de Gestão Corporativa

Carlos Eduardo Cabral Carvalho

Empresa de Pesquisa Energética é uma empresa pública, vinculada ao Ministério de Minas e Energia, instituída nos termos da Lei nº 10.847, de 15 de março de 2004, a EPE tem por finalidade prestar serviços na área de estudos e pesquisas destinadas a subsidiar o planejamento do setor energético, tais como energia elétrica, petróleo e gás natural e seus derivados, carvão mineral, fontes energéticas renováveis e eficiência energética, dentre outras.

ASSESSORIA DA PRESIDÊNCIA

ASSESSOR

Marcio Aurelio Costa

ANALISTA DE GESTÃO CORPORATIVA

Elzenclever Freitas de Aguiar

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO

Fernando Esteter Colaço

ESTAGIÁRIA

Isabela de Souza Campbell



Conteúdo e proposta



Este documento reúne, além do planejamento estratégico macro, a participação direta e incisiva de cada equipe, em suas capacidades e especialidades, na definição não somente de objetivos, mas também dos resultados-chave para acompanhamento e respectivas ações (operacional). Apresenta ainda proposições de metodologia e a transição de modelo, das metas com indicadores simples para o abrangente e moderno OKR. A principal premissa é servir a partir do ano de 2025 como verdadeiro norteador de atividades, facilitando a entrega de valor da empresa sem constituir peso administrativo para as pessoas da instituição.



Sumário



Parte 1

Mapa estratégico, Missão, Visão, Valores, Diretrizes

Parte 2

Ações táticas, OKR, SWOT, Riscos

Parte 3

**Evolução da estratégia participativa
com as Superintendências**

Parte 4

Ações específicas, grandes entregas

Cronograma



Parte 1

Princípios e Diretrizes

Principais idéias propulsoras da transformação, que foram inspiração e norte para o planejamento

Mapa estratégico

Proposição de mapa estratégico totalmente novo, com atenção ao planejamento do MME e empresas relevantes de mercado

Missão

Objetivo claro e final da organização, a ser lembrado por todas as pessoas, todo o tempo

Visão

O espaço que pretendemos ocupar no futuro próximo, e como queremos ser percebidos pelo mundo

Valores

Direcionadores essenciais da conduta

Mapas MME/24 e EPE/23

Considerados no planejamento



Princípios e diretrizes

O futuro da energia começa na EPE - Nos lembra que nosso planejamento transcende gestões, governos, e até gerações – falamos no cotidiano de planos para os próximos 30 anos, às vezes mais. Soma-se aqui o impulso que a frase também empresta ao protagonismo que devemos reforçar na equipe e no mercado.

Pessoas antes de processos - Serve para lembrar a todos, e a todo tempo, que ferramentas, produtos, não importando sua finalidade imediata, têm por objetivo facilitar a vida das pessoas. O mais planejado dos processos, o mais refinado dos produtos, tudo parte das pessoas e para pessoas retorna resultado.

Respostas antes de perguntas – Diretriz que reforça o espaço que vem ganhando a ciência de dados, atividade que transforma volumes de dados em informação, informação em conhecimento, conhecimento em cultura, e assim se torna decisiva na tomada de decisões, nos mais diversos segmentos. Quem tem os dados e os trabalha com diligência, tem respostas antes mesmo das perguntas serem feitas.

“Erros menores se corrigem mais rápido” – Como nenhum planejamento é à prova de erro, quer na estratégia ou na execução, a idéia é trabalhar com ciclos mais curtos (de revisão de indicadores, reporte, ajuste de resultados-chave e ações), e aproveitar melhor o aprendizado advindo dos erros.



Missão visão e valores - EPE

De

Missão

Realizar estudos e pesquisas de alta qualidade visando subsidiar o Planejamento, o Desenvolvimento e a Política Energética

Visão

Ser uma organização proativa, inovadora e reconhecida por sua excelência técnica em estudos e pesquisas no Setor Energético.

Valores

Comprometimento, diálogo, ética, inovação e respeito ao Ser Humano

Propósito

O futuro da energia começa na EPE

Para

Missão

Entregar estudos e pesquisas de alta qualidade para subsidiar o Planejamento, as Políticas Públicas e o Desenvolvimento em Energia

Visão

Alcançar relevância de primeira referência em pesquisa, dados e estratégia em energia, alcançando toda a sociedade

Valores

Atenção ao Ser Humano, inovação constante, diálogo e entrega proativos

Diretrizes

O futuro da energia começa na EPE

Pessoas antes de processos

Respostas antes de perguntas



Missão

De

Realizar estudos e pesquisas de alta qualidade visando subsidiar o Planejamento, o Desenvolvimento e a Política Energética

Para

Entregar estudos e pesquisas de alta qualidade para subsidiar o Planejamento, as Políticas Públicas e o Desenvolvimento em Energia

Por que muda

- * De **realizar** para **entregar**. O foco se abre, saindo do objeto específico do estudo e passando a abranger efeitos, impactos e interações com outros estudos e indicadores. O estudo ganha contexto e maior significado, para mais pessoas.
- * Os indicadores deixam de ser referentes às atividades realizadas, abrindo o escopo para acompanhar os efeitos das atividades.
- * A atenção às políticas públicas ganha ainda maior destaque e prioridade nas ações da empresa

O que se ganha

- As pessoas passam a trabalhar com visão mais ampla da empresa e das entregas
- Aumenta o senso de propósito, pertencimento, e aproveitamento entre áreas
- Aumenta a mobilidade do profissional na empresa, que fica mais multidisciplinar
- Os indicadores ficam mais simples e significativos no processo, portanto mais fáceis de acompanhar e manter



Visão

De

Ser uma organização proativa, inovadora e reconhecida por sua excelência técnica em estudos e pesquisas no Setor Energético.

Para

Alcançar relevância de primeira referência em pesquisa, dados e estratégia em energia, alcançando toda a sociedade

Por que muda

*** Proatividade, inovação e excelência fazem parte do core da empresa, na visão, é preciso tratar de direcionamento para o futuro.**

O que se ganha

*** Ser a primeira referência em pesquisa, dados e estratégia em energia significa trabalhar pelo protagonismo e por visibilidade (não somente em pesquisa, mas também em gestão e em produtos). Muito disso já ocorre, a mudança de visão vem reforçar também a publicidade dos esforços.**

*** Alcançando toda a sociedade: O reconhecimento passa a exorbitar os principais clientes e governo, e passa a alcançar o cliente mais importante, o povo brasileiro. Ficam aqui reforçadas ações pretendidas junto a redes sociais, por exemplo.**



Valores

De

Comprometimento, diálogo, ética, inovação e respeito ao Ser Humano

Para

Atenção ao Ser Humano, inovação constante, diálogo e entrega proativos

Por que muda

Na era da informação, onde 6% da energia do planeta é consumida por computadores e comunicações (com previsão de triplicar nos próximos seis anos)*, e onde estes bens estão comoditizados e caindo de preço constantemente, vem se evidenciando os problemas encontrados por empresas que optam por investir em processos e adquirir produtos de gestão antes de cuidar das pessoas. A atenção ao profissional, às políticas sociais e de equidade ganham ainda maior destaque.

O que se ganha

Atualidade e vanguarda na gestão de pessoas e recursos, em par com o Governo Federal e as empresas mais modernas do mundo.



Comparação

A seguir, São apresentados o mapa estratégico do MME/2024, e da EPE/2023, para fins de apreciação da sinergia entre as missões, visões e valores elencados, a evolução e refinamento do planejamento finalístico da EPE, bem como do alinhamento da EPE aos eixos de ação propostos pelo Governo Federal e pelo MME em seu plano.



Mapa Estratégico - MME

MAPA ESTRATÉGICO – MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA

Missão

Desenvolver o setor energético e mineral brasileiro de forma, segura, sustentável, justa e inclusiva.

EIXO

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL E CLIMÁTICA

Promover o desenvolvimento sustentável e a segurança operacional

Reduzir a intensidade de carbono da matriz energética

Promover a eficiência energética

Visão

Ser referência nas políticas públicas de transição energética e de mineração.

Valores

Integridade, Inovação, Sustentabilidade, Transparência, Participação Social e Foco no cidadão.

EIXO

DEFESA DA DEMOCRACIA E RECONSTRUÇÃO DO ESTADO E DA SOBERANIA

Garantir a segurança energética e estimular o aproveitamento mineral

Fomentar a pesquisa, o desenvolvimento e a inovação

FOCO DE ATUAÇÃO

EIXO

DESENVOLVIMENTO SOCIAL E GARANTIA DE DIREITOS

Combater a pobreza energética

Efetivar retornos sociais das riquezas energéticas e minerais

PROCESSOS INTERNOS

FORTALECER A GOVERNANÇA E A INTEGRIDADE

MODERNIZAR A INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA

APRIMORAR A GESTÃO DE PESSOAS E A QUALIDADE DE VIDA

PROMOVER A OTIMIZAÇÃO DA GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

MODERNIZAR A INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA

PROMOVER A INOVAÇÃO E A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

BUSCAR A EXCELÊNCIA NA GESTÃO DE RECURSOS LOGÍSTICOS

MAPA ESTRATÉGICO EPE (2023-2027)

MISSÃO

Realizar estudos e pesquisas de alta qualidade visando subsidiar o planejamento, o desenvolvimento e a política energética nacional.

VISÃO

Ser uma organização proativa, inovadora e reconhecida por sua excelência técnica em estudos e pesquisas no setor energético.

PROPÓSITO

O futuro da energia começa na EPE.

SOCIEDADE

Estimular a modernização do ambiente de negócios e dos mecanismos de desenvolvimento da infraestrutura de energia no Brasil.

Fortalecer o diálogo com os múltiplos agentes do setor energético e demais partes interessadas, buscando consensos na promoção da transição energética nacional.

PROCESSOS FINALÍSTICOS

Aprimorar a indicação de oportunidades de investimento no setor de energia, de forma integrada e isenta, visando a segurança energética nacional e o desenvolvimento sustentável.

Reduzir a assimetria de informações, favorecendo as tomadas de decisão nos setores de energia.

Contribuir para a inovação, a transição energética sustentável e o desenvolvimento de novos modelos de negócios no setor energético.

Aprimorar o assessoramento ao Ministério de Minas e Energia e às entidades responsáveis pela formulação da Política Energética Nacional.

APOIO À GESTÃO

 Fortalecer a cultura de governança, visando à consolidação da gestão estratégica, de riscos e integridade, em consonância com as diretrizes governamentais e as melhores práticas do mercado.

 Aprimorar a gestão do conhecimento, a cultura de inovação e a eficiência corporativa por meio da consolidação da gestão de projetos, implantação da gestão de processos e fomento à disseminação de conhecimento, fortalecendo a integração entre as áreas.

 Fortalecer a infraestrutura de TIC, ampliando as soluções tecnológicas e a entrega de sistemas de informação, suporte a Data Science e processamento de alto desempenho.

 Aprimorar a gestão de pessoas mediante a valorização do ser humano, visando ao desenvolvimento gerencial e das pessoas, à retenção dos talentos e à preparação de potenciais sucessores.

 Aprimorar a gestão orçamentária para melhorar a eficiência e a qualidade dos gastos, integrada aos instrumentos de gestão, visando assegurar os recursos necessários para o cumprimento dos objetivos organizacionais.

NOSSOS VALORES

DIÁLOGO . ÉTICA . COMPROMETIMENTO . INOVAÇÃO . RESPEITO AO SER HUMANO



Mapa Estratégico - EPE

MAPA ESTRATÉGICO EMPRESA DE PESQUISA ENERGÉTICA 25-29



Missão

Entregar estudos e pesquisas de alta qualidade para subsidiar o Planejamento, as Políticas Públicas e o Desenvolvimento em Energia

Visão

Alcançar relevância de primeira referência em pesquisa, dados e estratégia em energia, alcançando toda a sociedade

Valores

Atenção ao Ser Humano, inovação constante, diálogo e entrega proativos



INSTRUMENTAR MME E MERCADO COM DADOS RELEVANTES

AVANÇAR EM PESQUISA, DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO

AJUDAR O PAÍS A DECIDIR O FUTURO DA ENERGIA NO MUNDO

FORMAR E VALORIZAR PESQUISADORES

PESQUISAR E COMBATER A POBREZA ENERGÉTICA

PROMOVER A TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL

Garantir a transformação digital

Ciência de Dados como plataforma

Rever TI e comunicação como produtores

Reestruturar GED e processos de governança

Parte 2

Eixos e alinhamento estratégico com MME

Mapa

Ações táticas

Processos e Ferramentas de apoio ao planejamento Estratégico

OKR

Implantação da metodologia de Objetivos e Resultados-Chave como instrumento de gestão e acompanhamento

SWOT

Forças, fraquezas, oportunidades e ameaças do passado e presente, sendo consideradas no planejamento para o futuro



Eixos e alinhamento estratégico EPE - MME

EPE

Perspectiva da sociedade

Modernização do ambiente de negócios
Diálogo com agentes do setor energético

Perspectiva dos processos finalísticos

Oportunização de investimento no setor de energia
Redução da assimetria de informações (desinformação)
Contribuição para à inovação e a transição energética
Aprimoramento do assessoramento ao MME

Perspectiva do apoio à gestão

Fortalecimento da cultura de governança
Evolução da Gestão do conhecimento
Modernização da infraestrutura de TIC e de SIC
Aperfeiçoamento da gestão de pessoas
Aperfeiçoamento da gestão de Comunicação corporativa
Aprimoramento da gestão orçamentária

MME

Eixo 1:

Desenvolvimento econômico e sustentabilidade socio-ambiental e climática

Eixo 2 :

Defesa da democracia e reconstrução do Estado e da Soberania

Eixo 3:

Desenvolvimento social e garantia de direitos



Ações táticas nas Perspectivas 1/6

Perspectiva do apoio à gestão

1 - Fortalecimento da cultura de governança

- 2 - Evolução da Gestão do conhecimento
- 3 - Modernização da infraestrutura de TIC e de SIC
- 4 - Aperfeiçoamento da gestão de pessoas
- 5 - Aperfeiçoamento da gestão de Comunicação corporativa
- 6 - Aprimoramento da gestão orçamentária

Implantação prática da metodologia OKR (modelo transversal)

Oficinas de capacitação para todos os colaboradores, identificação de curadores e multiplicadores, agenda de eventos por diretoria
Implantação de painel de acompanhamento da presidência

Implantação de ferramenta de acompanhamento de resultados-chave

Construção low code da ferramenta de cadastro, atualização de acompanhamento de objetivos e resultados-chave

Reenquadramento das ações finalísticas no novo modelo de estratégia

Avaliação, em cada diretoria, de todas as ações e reclassificação em Estratégica, Estruturante, Relevante.

Acompanhamento dos objetivos e resultados-chave

Apurações e revalidação anual, ciclos trimestrais de adequação, checkin quinzenal nas equipes

Ressignificação da estratégia – refinamento de terminologia

Atualmente todas as ações em andamento constam com “estratégicas”, sendo que boa parte é referente ao operacional cotidiano.

As ações estruturantes, que efetivamente contribuem com elementos tangíveis e compartilhados, também devem ser diferenciadas.



Ações táticas nas Perspectivas 2/6

Implantação do SEI

Implantação da plataforma SEI, como plataforma SIGAD (Sistema Informatizado de Gestão Arquivística)

Letramento em Ciência de Dados

Além dos especialistas em dados, Ciência de dados e IA, realizar a capacitação de todo o corpo funcional, para melhor proveito das metodologias modernas de dados, e otimização das consultas e demandas.

Implantação da ferramenta Moodle

Contratação e utilização de plataforma online para aprendizado à distância

Revisão da parceria Alura e cursos corporativos

Revisão de parcerias visando a capacitação corporativa e impulsionar um maior desenvolvimento dos empregados

Criação do currículo funcional

Como instrumento impulsionador de carreiras e adequação a perfis profissiográficos, com incentivos a cursos e certificações

Tornar públicas as metodologias de análise e modelagem da EPE

Unificação e publicidade dos instrumentos da esteira de pesquisa e entrega das áreas, como forma de melhorar o valuation e estabelecer melhores parâmetros para as demandas

Perspectiva do apoio à gestão

1 - Fortalecimento da cultura de governança

2 - Evolução da Gestão do conhecimento

3 - Modernização da infraestrutura de TIC e de SIC

4 - Aperfeiçoamento da gestão de pessoas

5 - Aperfeiçoamento da Comunicação corporativa

6 - Aprimoramento da gestão orçamentária



Ações táticas nas Perspectivas 3/6

Perspectiva do apoio à gestão

- 1 - Fortalecimento da cultura de governança
- 2 - Evolução da Gestão do conhecimento
- 3 - Modernização da infraestrutura de TIC e de SIC**
- 4 - Aperfeiçoamento da gestão de pessoas
- 5 - Aperfeiçoamento da Comunicação corporativa
- 6 - Aprimoramento da gestão orçamentária

Revisão da metodologia de demandas e tickets para TI

Ajuste na forma de realizar e acompanhar as demandas de TI, com atenção aos projetos mais longos e interdisciplinares

Criação da área de Ciência de Dados

A criação da área de ciência de dados viabilizará a transformação de volumes de dados em informação, informação em conhecimento e conhecimento em cultura.

Implementação do Job Rotation

Realização de piloto com rotação de funcionários (inicialmente TI/Dados) nas áreas finalísticas para valorização das pessoas, aumento do senso de pertencimento e construção de sinergias produtivas.

Revisão do modelo de segurança da informação

Revisão de estrutura normativa e modernização de práticas e serviços que visam aperfeiçoar a Segurança da Informação

Criação da área de Dados

Criação da área de dados, que dá suporte às atividades de ciência de dados e IA.



Ações táticas nas Perspectivas 4/6

Perspectiva do apoio à gestão

- 1 - Fortalecimento da cultura de governança
- 2 - Evolução da Gestão do conhecimento
- 3 - Modernização da infraestrutura de TIC e de SIC
- 4 - Aperfeiçoamento da gestão de pessoas**
- 5 - Aperfeiçoamento da gestão de Comunicação corporativa
- 6 - Aprimoramento da gestão orçamentária

Realização de Ações de Capacitação em Administração Pública, Orçamentária e Financeira

Capacitação do corpo de funcionários em marcos legais inerentes aos trabalhos em uma empresa pública

Realização de capacitações corporativas constantes

Realização de capacitações corporativas visando o contínuo desenvolvimento dos empregados

Expansão do modelo de capacitação

Oferta de instrumentos de compliance e encarreiramento além do tradicional conteúdo técnico

Revisão do modelo de realocação e *reskilling*

Aumento do proveito e satisfação do corpo funcional com a visão de reposicionamento profissional

Implantação de políticas de retenção de pessoal

Em conjunto com ações de comunicação e endomarketing, valorizar a referência da EPE como empresa excelente para se trabalhar

Identificação de novas lideranças

Programa de capacitação do corpo funcional em novos gestores

Definição das políticas de sucessão

Em complemento aos itens acima e encarreiramento.



Ações táticas nas Perspectivas 5/6

Perspectiva do apoio à gestão

- 1 - Fortalecimento da cultura de governança
- 2 - Evolução da Gestão do conhecimento
- 3 - Modernização da infraestrutura de TIC e de SIC
- 4 - Aperfeiçoamento da gestão de pessoas
- 5 - Aperfeiçoamento da Comunicação corporativa**
- 6 - Aprimoramento da gestão orçamentária

Ampliação da visão e da capacidade da área de Comunicação

Montagem da Guilda da comunicação, espaço que pretende ampliar a visão e as capacidades do departamento, para além da comunicação institucional e revisão de documentos e formatos

Revisão e reestruturação dos principais canais de comunicação

Reestruturação e redesenho do site institucional, assim como da intranet corporativa

Inclusão de planos de comunicação interna e externa

Proveito aumentado de mídias sociais, redes e influenciadores como veículos de endomarketing e divulgação

Aumento das comunicações de processos internos

Valorização e descoberta de talentos específicos através do fomento de apresentações internas de achados e estudos

Diagnóstico do alcance das publicações da EPE

A percepção pública das publicações da EPE, em cada setor de aplicação, deve compor painel informacional.



Ações táticas nas Perspectivas 6/6

Perspectiva do apoio à gestão

- 1 - Fortalecimento da cultura de governança
- 2 - Evolução da Gestão do conhecimento
- 3 - Modernização da infraestrutura de TIC e de SIC
- 4 - Aperfeiçoamento da gestão de pessoas
- 5 - Aperfeiçoamento da gestão de Comunicação corporativa

6 - Aprimoramento da gestão orçamentária

Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária

Revisão e aperfeiçoamento da estrutura de monitoramento, elaboração de dashboards de execução e das contratações.

Janela Plurianual de Orçamento

Informação executiva sobre o orçamento através dos exercícios anuais. Visão de orçamento de projetos longos, execução parcial e orçamento em esteira (projetos faseados, inter ou co-dependentes com visão de orçamento por marcos e etapas)

Receitas de habilitação técnica dos leilões

Atuação junto ao MME para gerar as receitas deste e outros serviços bilhetáveis.

Diagnóstico de imunidades tributárias e benefícios fiscais

Avaliação de cortes de gastos desnecessários pelo requerimento de isenções (com estudo de viabilidade de cumprimento dos pré-requisitos). Impostos federais, municipais, relativos a imóveis, trabalhistas etc.

Lei do Bem

Avaliação da possibilidade de descontos em impostos pela adoção de práticas de inovação.



OKR

Objectives and Key Results Objetivos e resultados-chave

OKR é uma metodologia de gestão que auxilia na definição de objetivos e desdobramento de indicadores e ações para acompanhar potencializar os resultados de empresas.

- **Desconstrói o conceito de meta e seus efeitos tóxicos**
- **É participativo, inclusivo e direto**
- **É adaptável e naturalmente coíbe más práticas**
- **Por trabalhar as pessoas na base, é universal e adaptável a organizações de qualquer tamanho ou natureza, até mesmo para pessoas físicas em sua vida particular**

O conceito de OKR surgiu em 1970 com o fundador da Intel, Andy Grove, que se baseou nos estudos de Frederik Taylor e Peter Drucker para criar sua própria fórmula.

Logo a metodologia se tornou tendência dentro das empresas do Vale do Silício e ganhou o perfil de metodologia ágil. Isso devido ao seu processo majoritariamente bottom-up com **ciclos mais curtos** de definição e acompanhamento transparente de indicadores.

Em seguida, o OKR ficou conhecido no mundo todo e foi adotado, por exemplo, pelo Google em 1999 e mais tarde por outras grandes companhias como Twitter, Spotify e LinkedIn.

Todo esse sucesso também se deve ao fato de que o método se baseia na ideia de o próprio colaborador propor seus indicadores e ações em conjunto com o gestor.



OKR

- **Cada objetivo definido e/ou aprovado pela diretoria deve rastrear principalmente para um eixo estratégico.**
 - Caso aponte para mais de um, a proporção deve estar clara e em contexto
- **As áreas definirão seus objetivos, que por sua vez devem rastrear para um (ou mais) objetivos do nível acima**
- **Todo objetivo é criado com seus resultados-chave (entre 2 e 3) e ações (quantas forem necessárias)**
 - Sem resultados-chave ou ações, um objetivo não poderá ser acompanhado, medido, gerenciado, priorizado, orçamentado, replanejado, valorado, portanto não poderá ser justificado. Sendo assim não deve existir.
- **Os resultados-chave possuem uma forma especial de redação, que evita problemas de interpretação e busca garantir a clareza da métrica envolvida (essencial ao indicador).**
- **Após um ciclo de avaliação (geralmente trimestral), as ações que estiverem contribuindo para a evolução rumo ao objetivo (verificado através dos indicadores), são mantidas ou reforçadas. Caso não contribuam, devem ser logo descartadas em favor de novas ações.**
 - As métricas obtidas deverão ser automaticamente registradas e compor os documentos de gestão como relatórios administrativos, financeiros, de auditoria, evitando assim sobressaltos em épocas de fechamento.
- **Realizaremos oficinas específicas para aplicar esta prática.**
- **Contaremos com ferramenta específica para registro e acompanhamento dos OKRs**



OKR

- Agrupamento e classificação das ações em domínios

Pessoas, Produtos, Parceiros e processos. Desta forma fica mais fácil não perder de vista as coisas que mais importam, e sem esquecer de nada. Uma ação, investimento, objetivo, deve pertencer a um dos quatro domínios.

- Rastreamento



Toda iniciativa aponta para uma finalidade.



OKR

- Rastreamento – exemplo

EIXO	• Ações em Transformação e Futuro
Objetivo	• Elaborar manual de procedimentos em licitações e contratos (Processos, parceiros)
Resultados Chave	Alcançar convergência em no mínimo 2 provas de conceito Iniciativas Acompanhar dois pregões manualmente (com geração de ata) Simular dois pregões em ferramenta ofertada por terceiro
	Alcançar avaliação de 80% das principais ferramentas de mercado Iniciativas Levantar lista dos maiores sistemas de pregão online, com responsáveis locais Obter manuais e produzir tabela comparativa de features
	Alcançar mínimo de 10 treinandos em material próprio Iniciativas Produzir cartilha resumida em até 12 páginas Oferecer quatro datas de treinamento para público interno

O objetivo de elaborar manual pertence claramente a um eixo, e pontua nos domínios processos e parceiros.
3 resultados-chave, com métricas numéricas de acompanhamento direto
Cada resultado-chave com suas iniciativas pontuais



Matriz SWOT e Riscos

Forças

Pessoal com alta capacitação técnica
Organização muito madura mesmo que jovem
Organização muito ágil
Muitos funcionários com antiguidade e senioridade

Oportunidades

Momento vibrante para a pesquisa energética
Brasil com matriz limpa e grande potencial como fornecedor
Boa estrutura governamental e de parceiros
Cliente principal sólido (MME)

Oportunidades no incremento do proveito das redes sociais
Mobilidade de pessoal
Práticas de continuidade poderia favorecer também a mudança
A demanda nas disciplinas de TI pode aumentar

Fraquezas

Alta quantidade de demandas incidentais
Chance de formação de silos e represamento de atividades
Diminuição da mobilidade - estanqueidade entre equipes
Falta de tempo de qualidade para diretores e presidente

Ameaças



Matriz SWOT

Forças

Pessoal com alta capacitação técnica – O corpo funcional se reconhece como sendo muito bem capacitado e adaptado ao trabalho

Organização muito madura mesmo que jovem – Completando 20 anos, e já tem muito no retrovisor, fases, conquistas e memória

Organização muito ágil – A organização tem facilidade na comunicação interna e responde rapidamente a demandas

Muitos funcionários com antiguidade e senioridade

É uma grande força para a empresa, e ao mesmo tempo fraqueza, pois este perfil traz consigo a resistência à mudança, e desestímulo à inovação por “já ter tentado isso no passado e falhado”.

Traz também a ameaça da formação de silos, situação em que pequenos grupos (ou pessoas individualmente) assumem atividades que acabam se tornando proprietárias, impossíveis de delegar ou dividir. A formação de silos também dificulta a recepção de novos colaboradores, ou a realiza com antigos vícios.



Matriz SWOT

Oportunidades

Momento vibrante para a pesquisa energética

O atual ecossistema de tecnologia e comunicações globais, o aumento da consciência ambiental de modo universal, o comércio de créditos de carbono, protagonismo agropecuário, as boas reservas minerais, potencial hídrico mais o potencial de hospedar datacenters e hubs de comunicação, entre outros fatores, desenharam um excelente panorama de oportunidades na pesquisa energética. Podemos ser exportadores não só de estudos e tecnologia de matriz limpa, como de sua cultura.

Fundação sólida

A boa estrutura governamental, a estabilidade nas tratativas interministeriais oferecem ambiente favorável de gestão, e ter no cliente principal a solidez do MME reforçam o ambiente de oportunidades que precisam ser mapeadas e aproveitadas na gestão.



Matriz SWOT

Fraquezas

Pouco proveito das redes sociais - Foram identificadas oportunidades de melhoria no uso das redes sociais, mídias e influência digital, em proveito da pesquisa energética, especialmente falando em formação de pessoal. Um trabalho mais próximo a influenciadores e canais de ciência pode ser de grande valia para a estratégia da EPE.

Mobilidade de pessoal – Dada a conjuntura atual de processo seletivo, plano de carreira e especificidade de atividades, o corpo funcional conta com mobilidade abaixo da esperada, em termos de encarreiramento e oportunidades. Ter pessoas com mais perspectiva profissional é importante para a motivação e crescimento da organização.

Desestímulo à mudança – Pode ser trabalhado um pacote de ações em aumento de pertencimento, propósito e mudança, uma vez que coletivamente os colaboradores da EPE concordam com a inovação, quando instados a colaborar individualmente, se mostram pouco motivados ou mesmo resistentes.

Baixo proveito das disciplinas de TI – A TI atualmente conta com quadro reduzido e muito dedicado à sustentação. Uma tendência mundial é o proveito desta área como geradora, gestora e curadora de dados, além de desenvolvedora de soluções



Matriz SWOT

Ameaças

A principal ameaça detectada, em capacidade diferencial, reportada por colaboradores de diferentes níveis hierárquicos e de antiguidade, é a grande quantidade de demandas emergenciais, que surgem de maneira repentina e incidental, mas que por sua frequência acabam por prejudicar o andamento de muitas atividades finalísticas planejadas.

Formação de silos: O represamento de atividades que ocorre quando áreas ou pessoas individualmente ficam responsáveis por uma determinada entrega, o que geralmente torna impossível a mudança, ou mesmo a crítica àquele produto e/ou sua necessidade.

Estanqueidade entre equipes – As pessoas entendem que as equipes deveriam se comunicar mais e aproveitar seus resultados mais sinergicamente.

Falta de tempo de qualidade para diretores e presidente – Situação similar ao primeiro item desta lista, os gestores sentem excesso de compromissos em agenda, em detrimento de tempo com suas equipes, tempo para efetivamente praticar a gestão. A falta de “tempo de qualidade” impacta diretamente na motivação e evolução dos times.



Riscos

Riscos Estratégicos

Dificuldade responder tempestivamente às demandas urgentes ou novas tanto do MME, quanto do Conselho Nacional de Política Energética – CNPE, do Comitê de Monitoramento do Setor Elétrico - CMSE e do Congresso Nacional.

Prob

Imp

Nível

4

3

12

Apagões na disponibilidade de infraestrutura e sistemas de informação do negócio

4

3

12

Ocorrência de conflitos institucionais e técnicos entre a EPE e o MME, em especial com a Secretaria Nacional de Transição Energética e Planejamento – SNTEP

3

3

9

Perda da relevância como ator ou efetividade no processo

4

2

8

Perda de eficácia do planejamento energético

3

2

6

Deficiência nas relações institucionais

3

2

6

Elevação do custo de transação para tomada de decisões eficientes pelo governo, mercado e sociedade, bem como ocorrências de barreiras informacionais a novos entrantes nos setores de energia.

3

2

6



Fraquezas e ameaças para tratamento prioritário

	<i>Nível</i>
Lentidão na resposta, despadronização, e consumo de H/H em mentoria e treinamentos internos, na formação dos 90 novos colegas. Esta ameaça substitui o risco falta de pessoal.	16
Dificuldade responder tempestivamente às demandas urgentes ou novas tanto do MME, quanto do Conselho Nacional de Política Energética – CNPE, do Comitê de Monitoramento do Setor Elétrico - CMSE e do Congresso Nacional.	12
Desalinhamento técnico com a realidade, tendências de mercado ou políticas públicas	9



Riscos

Riscos Estratégicos

	<i>Prob</i>	<i>Imp</i>	<i>Nível</i>
Cortes tempestivos de recursos orçamentários e financeiros para o cumprimento dos objetivos organizacionais	1	5	5
Inadequação da comunicação junto às partes interessadas	2	2	4
Abandono do planejamento estratégico e execução orgânica de tarefas, com pouco ou nenhum ganho sinérgico.	2	2	4
Falta de aderência às boas práticas de governança Corporativa	3	1	3
Comprometimento do conhecimento organizacional nas dimensões técnica e gerencial	3	1	3



Fraquezas e ameaças para tratamento prioritário

Riscos Estratégicos

	<i>Prob</i>	<i>Imp</i>	<i>Nível</i>
Práticas não eficazes de gestão e dificuldades de garantia da conformidade.	3	2	6
Indisponibilidade ou falta de qualidade das informações	3	2	6
Não identificar e não combater defasagens tecnológicas que possam impactar o negócio.	3	2	6
Desgaste do clima organizacional	2	3	6
Deficiência de controle físico, orçamentário e financeiro, trazendo prejuízos e atrasos ao cumprimento dos objetivos de negócio.	3	2	6
Insuficiência de recursos orçamentários e financeiros para o cumprimento dos objetivos organizacionais	1	5	5
Inadequação da comunicação junto às partes interessadas	2	2	4
Inexecução do planejamento estratégico	2	2	4
Falta de aderência às boas práticas de governança Corporativa	3	1	3
Comprometimento do conhecimento organizacional nas dimensões técnica e gerencial	3	1	3



Parte 3

Evolução da estratégia participativa com as Superintendências

Ações Estratégicas (grandes iniciativas) 2024-28

Processos e Ferramentas de apoio ao planejamento Estratégico

Nova matriz de identificação das Diretorias

Missão, visão e valores das áreas finalísticas e gestora

Comparativo de planejamento das áreas

Modelo atual (Objetivos e KPIs) vs Novo modelo (Objetivos e resultados-chave)



Perspectivas e grandes iniciativas 24-28

PERSPECTIVA DA SOCIEDADE

Estimular a modernização do ambiente de negócios e dos mecanismos de desenvolvimento da infraestrutura de energia no Brasil.

Fortalecer o diálogo com os múltiplos agentes do setor energético e demais partes interessadas, buscando consensos na promoção da transição energética nacional.

PERSPECTIVA DOS PROCESSOS FINALÍSTICOS

Aprimorar a indicação de oportunidades de investimento no setor de energia, de forma integrada e isenta, visando a segurança energética nacional e o desenvolvimento sustentável.

Reduzir a assimetria de informações, favorecendo as tomadas de decisão nos setores de energia.

Contribuir para a inovação, a transição energética e o desenvolvimento de novos modelos de negócios no setor energético.

Aprimorar o assessoramento ao Ministério de Minas e Energia e às entidades responsáveis pela formulação da Política Energética Nacional.

PERSPECTIVA DOS PROCESSOS DE APOIO À GESTÃO

Fortalecer a cultura de governança, visando à consolidação da gestão estratégica, de riscos e integridade, em consonância com as diretrizes governamentais e as melhores práticas do mercado.

Aprimorar a gestão do conhecimento, a cultura de inovação e a eficiência corporativa, consolidando instrumentos de gestão e a integração entre as áreas.

Aperfeiçoar a gestão de pessoas, mediante a valorização do ser humano, visando o aprimoramento contínuo do conhecimento, a retenção dos talentos e o desenvolvimento gerencial.

Fortalecer a infraestrutura de Tecnologia da Informação e Comunicações (TIC), ampliando as soluções tecnológicas e a entrega de sistemas de informação, suporte a Data Science e processamento de alto desempenho.

Aprimorar a gestão orçamentária para incrementar a qualidade do gasto, integrada aos instrumentos de gestão, avançando na obtenção de fontes de financiamento, com vistas a assegurar os recursos necessários para o cumprimento dos objetivos organizacionais.

Identificação Institucional

Diretoria	Missão	Visão	Valores
Presidência	Construir e promover a efetivação da estratégia de forma integrada e orgânica, apoiando todas as áreas da empresa	Ser o elo para uma gestão eficaz, ágil, integrada e que agregue valor à EPE	Comprometimento; Diálogo, Ética, Inovação e Respeito ao ser humano
Diretoria de Estudos de Energia Elétrica (DEE)	Entregar estudos com vistas a garantir a resiliência do sistema de energia elétrica do futuro	Alcançar a integração efetiva dos estudos de planejamento da geração e da transmissão e ampliar a capacidade de comunicação	
Diretoria de Estudos do Petróleo, Gás e Biocombustíveis (DPG)	A missão da DPG é construir um futuro com segurança energética, equidade e sustentabilidade para a sociedade brasileira	Influenciar de forma decisiva as políticas públicas que impactam o planejamento energético nacional (na área de petróleo, gás e Biocombustíveis) e contribuir ativamente nas discussões internacionais	
Diretoria de Estudos Econômico- Energéticos e Ambientais (DEA)	Entregar estudos, pesquisas e estatísticas energético-ambientais de alta qualidade visando subsidiar a formulação, a implantação e o monitoramento da política energética nacional, como vetor de desenvolvimento sustentável do país.	Ser uma diretoria inovadora, ágil, eficaz, efetiva e eficiente, reconhecida pela excelência técnica, gerando valor público para suporte ao desenvolvimento do setor energético brasileiro.	Comprometimento; Pró-atividade; Diálogo Transparência; Entrega de valor público; Ética; Inovação; Atenção ao ser humano
Diretoria de Gestão Corporativa (DGC)	Promover a eficiência, a transparência, a sustentabilidade e o alinhamento estratégico em suas ações, garantindo resultados de excelência nas operações corporativas.	Impulsionar a transformação digital sustentável, com foco no desenvolvimento humano e organizacional, contribuindo de maneira significativa nos avanços dos estudos formuladores das políticas públicas energéticas.	Foco no cliente; Trabalho em equipe; Transparência e Eficiência.

Assessoria de Comunicação Social PR-PCS 1/2

2024-2028

OBJETIVOS

PLANOS DE AÇÃO

Fortalecer a Comunicação Interna

Atualização da estratégia para uso das mídias sociais pela EPE

Ampliar a Visibilidade Externa da EPE

Melhorar a Comunicação com Stakeholders

Reestruturação do portal da EPE

Aumentar a Transparência e o Acesso à Informação

Melhorar o Engajamento por meio da Integração de aspectos de Comunicação e Tecnologia

Reestruturação da intranet da EPE, com integração de ferramentas tecnológicas

2025-2029

OKR

Fortalecer a Comunicação Interna

3 KR's

2 Iniciativas

Ampliar a Visibilidade Externa da EPE

3 KR's

0 Iniciativas

Melhorar a Comunicação com Stakeholders

3 KR's

3 Iniciativas

Aumentar a Transparência e o Acesso à Informação

3 KR's

1 Iniciativas

Melhorar o Engajamento por meio da Integração de aspectos de Comunicação e Tecnologia

3 KR's

3 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR



Assessoria de Comunicação Social PR-PCS 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
Fortalecer a Comunicação Interna	<ul style="list-style-type: none">KR_1: Aumentar o índice de satisfação dos colaboradores com a comunicação interna para 75% em até seis meses;KR_2: Alcançar uma taxa de abertura do boletim EPE Informa 70%;KR_3: Alcançar uma participação de 50% nas reuniões de atualização trimestral.	<ul style="list-style-type: none">KR_1: Realizar lives de atualização trimestrais com todas as equipes ;KR_2: Implementar um medidor para mensurar e alcançar uma taxa de abertura do boletim EPE Informa.
Ampliar a Visibilidade Externa da EPE	<ul style="list-style-type: none">KR_1: Aumentar o número de menções positivas na mídia em 20% no próximo trimestre;KR_2: Crescer de forma orgânica a base de seguidores nas redes sociais em 15% até o final do ano;KR_3: Publicar pelo menos três artigos de opinião em revistas e /ou colunas especializadas do setor energético até o final do ano.	
Melhorar a Comunicação com Stakeholders	<ul style="list-style-type: none">KR_1: Obter um índice de satisfação de 70% nas reuniões trimestrais com os stakeholders;KR_2: Alcançar uma taxa de participação de 65%;KR_3: Obter uma taxa de resposta de 60% dos stakeholders (ex: pesquisa anual de imagem).	<ul style="list-style-type: none">Realizar reuniões trimestrais com os principais stakeholders;Desenvolver ações interativas para divulgação do relatório anual para os stakeholders;;KR_3: Implementar sistema de feedback contínuo para stakeholders.
Aumentar a Transparência e o Acesso à Informação	<ul style="list-style-type: none">Disponibilizar 100% dos relatórios e estudos da EPE no portal dando transparência dentro de um cronograma que fomente mais visibilidade;Obter presença de 60% dos principais veículos do setor, especializados ou não;Responder a 100% dos questionamentos enviados à ASCOM via Ouvidoria com o rigor do prazo.	<ul style="list-style-type: none">Agendar coletivas de imprensa trimestrais para dar publicidade aos estudos e avanços da EPE;
Melhorar o Engajamento por meio da Integração de aspectos de Comunicação e Tecnologia	<ul style="list-style-type: none">KR_1: Alcançar 3.000 downloads em seis meses;KR_2: Obter uma taxa de resolução de 70% das consultas em seis meses por meio da ferramenta de chatbots;KR_3: Alcançar uma adoção de 100% da ferramenta de plataforma de listas.	<ul style="list-style-type: none">KR_1: Desenvolver e lançar um aplicativo móvel da EPE que centralize todas as informações e notícias;KR_2: Implementar chatbots no site da EPE para responder perguntas frequentes;KR_3: Adotar plataformas de comunicação de listas de transmissão para envio de notícias, informes, estudos e convites para eventos.

Área de Conformidade e Gerenciamento de Riscos PR/CGR 1/2

2024-2028

Objetivos da Área

Prover um sistema normativo eficaz e eficiente, levando em consideração as deficiências do atual e as facilidades oferecidas pelas ferramentas computacionais disponibilizadas pela EPE.

Melhorar a eficácia da Gestão de Riscos, por meio de um aperfeiçoamento dos procedimentos de gestão.

Preparar a empresa para nova disrupção, minimizando os impactos financeiros, regulatórios, de imagem e operacionais por meio de um sistema de gestão de continuidade de negócio

PLANOS DE AÇÃO

Aperfeiçoamento do Programa de Privacidade de Dados da EPE

Aperfeiçoamento do Sistema de Gestão de Continuidade de Negócios

2025-2029

OKR

Prover um sistema normativo eficaz e eficiente, levando em consideração as deficiências do atual e as facilidades oferecidas pelas ferramentas computacionais disponibilizadas pela EPE.

Melhorar a eficácia da Gestão de Riscos, por meio de um aperfeiçoamento dos procedimentos de gestão.

Preparar a empresa para nova disrupção, minimizando os impactos financeiros, regulatórios, de imagem e operacionais por meio de um sistema de gestão de continuidade de negócio

3 KR's

8 Iniciativas

4 KR's

9 Iniciativas

6 KR's

13 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR

ÁREA DE CONFORMIDADE E GERENCIAMENTO DE RISCOS (PR/CGR) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
<p>Prover um sistema normativo eficaz e eficiente, levando em consideração as deficiências do atual e as facilidades oferecidas pelas ferramentas computacionais disponibilizadas pela EPE.</p>	<ul style="list-style-type: none">Kr_1: Diagnóstico as deficiências do sistema atual;Kr_2: Implantar um protótipo do sistema de gestão de normativos baseado nas ferramentas Microsoft até novembro de 2024;Kr_3: Implantar um protótipo do sistema de gestão de normativos utilizando técnicas de IA até Julho de 2025.	<ul style="list-style-type: none">Kr_1 - Fazer pesquisa junto aos usuários para perceber suas dores;Kr_1 - Dialogar com a Auditoria Interna, que se mostrou interessada na construção deste objetivo;Kr_2 - estudar os recursos do sharepoint com a equipe de estagiários;Kr_2 - implementar uma página de consulta mais amigável;Kr_2 - Criar uma base de dados do sistema normativo usando os recursos do Sharepoint;Kr_2 - disponibilizar o protótipo a um grupo de controleKr_2 - decidir sobre a oficialização do protótipo ou a compra de um sistema pronto;Kr_3 - Experimentar o uso do copilot como interface do sistema normativo, inclusive com o uso de voz.
<p>Melhorar a eficácia da Gestão de Riscos, por meio de um aperfeiçoamento dos procedimentos de gestão.</p>	<ul style="list-style-type: none">Kr_1: Obter feedback dos gestores a respeito da metodologia atual até agosto de 2024Kr_2: Alterar os relatórios, trocando o enfoque “por risco” para o enfoque de gestão da carteira de projetos em outubro de 2024;Kr_3: Implantar um procedimento de acompanhamento dos projetos da carteira de mitigação de riscos;Kr_4: Revisão das matrizes de risco até dezembro de 2024.	<ul style="list-style-type: none">Kr_1 - Fazer pesquisa de opinião com os gestores, incluindo uma avaliação da usabilidade do sistema adquirido;Kr_1 - Avaliar a necessidade de fazer nova capacitação;Kr_2 - Definir o modelo de relatório;Kr_2 - Solicitar alteração no sistema da Modulo;Kr_3 - Comunicar aos gestores de projetos ;Kr_3 - Montar calendário;Kr_4 - Revisão da matriz de riscos de SIC até outubro de 2024;Kr_4 - Revisão da matriz de TIC até janeiro de 2025;Kr_4 - Revisão dos demais riscos até dezembro de 2024.
<p>Preparar a empresa para nova disrupção, minimizando os impactos financeiros, regulatórios, de imagem e operacionais por meio de um sistema de gestão de continuidade de negócio</p>	<ul style="list-style-type: none">Kr_1: Contratação de consultoria especializada em 2024T3;Kr_2: Completar a Normatização em 2024T3;Kr_3: Revisão da BIA completado em 2024T4Kr_4: Revisão dos planos de continuidade em 2025T1;Kr_5: Confecção de um Plano de Recuperação de Desastre em 2025t1;Kr_6: Validar o SGCN, por meio de testes em 2025T2.	<ul style="list-style-type: none">Kr_1 - Acompanhar o pregão eletrônico conduzido pela SRL;Kr_2 - Rever a Norma e Política produzidas em 2023 pela Modulo;Kr_2 - Realizar o procedimento de aprovação na CGR, CONJUR, DE e CA;Kr_3 - Realizar entrevistas com os responsáveis pelos processos e com os diretores;Kr_3 - Obter o consenso na DE sobre a priorização de processos;Kr_3 - Aprovar a BIA na DE;Kr_4 - Realizar as reuniões com os responsáveis pelos processos e com os diretores;Kr_4 - Aprovar os planos na DE;Kr_5 - Instruir processo para contratação de empresa especializada, em conjunto com a STI;Kr_5 - Realizar a contratação direta ou por pregão eletrônico;Kr_5 - Executar o projeto. Dependendo do andamento do colocation, o PRD já irá considerar o novo ambiente computacional;Kr_6 - Mobilização dos responsáveis;Kr_6 - Execução dos testes.



SECRETARIA GERAL (PR/PSG) 1/2

2024-2028

OBJETIVOS

PLANOS DE AÇÃO

Estruturar um processo para otimização das reuniões.

Implementar as melhores práticas de governança.

Sem planos de ação definidos no PNA2024

2025-2029

OKR

Estruturar um processo para otimização das reuniões.

Implementar as melhores práticas de governança.

2 KR's

5 Iniciativas

3 KR's

10 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR



SECRETARIA GERAL (PR/PSG) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
Estruturar um processo para otimização das reuniões.	<ul style="list-style-type: none">Kr_1: Acompanhamento do horário das apresentações nas reuniões pelos participantes em mais de 70% das reuniões;Kr_2: Realizar o mapeamento de 80% dos principais assuntos constantes de PRDS e PDCAs dos últimos 2 anos;	<ul style="list-style-type: none">Kr_1: Elaboração de um protótipo de monitoramento de tempo das participações nas reuniões;Kr_1: Teste e disponibilização do modelo para os participantes;Kr_2: Localização do material e divisão dos assuntos;Kr_2: Padronizar as minutas de PRDS, PDCAs e atas dos órgãos.Kr_2: Conversar com as superintendências para elaboração de check list dos documentos necessários em cada assunto.
Implementar as melhores práticas de governança.	<ul style="list-style-type: none">Kr_1: Implementar mais de 90% das recomendações do código de melhores práticas do IBGC;Kr_2: Atingir 100% de atendimento da Secretaria-Geral em treinamentos de governança planejados;Kr_3: Realizar um relatório e curadoria das recomendações de 100% dos benchmarkings realizados.	<ul style="list-style-type: none">Kr_1 - Leitura e estudo do Código de Melhores Práticas do IBGC;Kr_1 - Compilar as recomendações para estatais dependentes;Kr_1 - Conscientização da equipe da Secretaria-Geral sobre as principais diretrizes;Kr_1: Publicar as atas e os principais pontos discutidos nas reuniões dos órgãos estatutários no portal da empresa em até 7 dias úteis após aprovação da ata;Kr_2 - Pesquisa dos melhores cursos do mercado na área de governança;Kr_2 - Participação em cursos e palestras sobre governança;Kr_3 - Realização de benchmarking com o setor de governança de outras estatais;Kr_3 - Aprimoramento de networking com o setor de governança de outras estatais ;Kr_3 - Estudo do material compartilhado;Kr_3 - Elaboração de um relatório com os insights sobre a reunião;

CONSULTORIA JURÍDICA (PR/PCJ) 1/2

2024-2028

OBJETIVOS

Aprimorar o suporte da Consultoria Jurídica às decisões da empresa.

PLANOS DE AÇÃO

Sem planos de ação definidos no PNA2024

2025-2029

OKR

Aprimorar o suporte da Consultoria Jurídica às decisões da empresa.

1 KR 3 Iniciativas

1 KR 2 Iniciativas

1 KR 2 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR



CONSULTORIA JURÍDICA (PR/PCJ) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
Aprimorar o suporte da Consultoria Jurídica às decisões da empresa.	<ul style="list-style-type: none">Capacitar todos os advogados (100%) integrantes da Consultoria Jurídica em práticas que promovam uma melhor assessoria jurídica, como o Legal Design, Visual Law e noções gerais para uso de inteligência artificial aplicada ao Direito.	<ul style="list-style-type: none">Contratar capacitação específica nos temas indicados;Ampliar o uso de modelos padronizados que tornem as análises mais expeditas e instituir procedimentos;Estabelecer o processo de onboarding dos novos advogados na Consultoria Jurídica.
	<ul style="list-style-type: none">Obter resposta de 80% das áreas clientes da Consultoria Jurídica em pesquisa de satisfação.	<ul style="list-style-type: none">Definição do modelo de pesquisa;Aplicação da pesquisa de satisfação.
	<ul style="list-style-type: none">Inserir processo de contratação de software de gestão de Departamento Jurídico no sistema de contratações da EPE até o final do primeiro semestre de 2025.	<ul style="list-style-type: none">Especificar a contratação do software de gestão de Departamento Jurídico;Instruir o processo de contratação do software.

AUDITORIA INTERNA (PR/PAI) 1/2

2024-2028

OBJETIVOS

Fortalecer os processos de Governança Corporativa.

Fortalecer o desempenho da Administração Executiva.

Melhorar a comunicação e o atendimento da EPE junto aos órgãos de Controle Interno e Externo

PLANOS DE AÇÃO

Sem planos de ação definidos no PNA2024

2025-2029

OKR

Fortalecer os processos de Governança Corporativa.

6 KR's

7 Iniciativas

Fortalecer o desempenho da Administração Executiva.

2 KR's

7 Iniciativas

Melhorar a comunicação e o atendimento da EPE junto aos órgãos de Controle Interno e Externo

5 KR's

5 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR



AUDITORIA INTERNA (PR/PAI) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
Fortalecer os processos de Governança Corporativa.	<ul style="list-style-type: none">Realizar anualmente pelo menos 3 auditorias de conformidade.Realizar anualmente pelo menos 1 auditoria financeira/contábil.Realizar anualmente pelo menos 2 auditorias combinadas (conformidade e risco).Realizar anualmente pelo menos 1 auditoria de riscos.Realizar anualmente pelo menos 1 auditoria operacional (monitoramento do desempenho).Atender anualmente a 100% das solicitações encaminhadas pela Ouvidoria para emissão de juízos de admissibilidade, nos casos de denúncia.	<ul style="list-style-type: none">Planejar projetos: analisar objetos e definir os objetivos, escopo, critérios, prazos e cronogramas;Executar projetos: comunicar o início dos trabalhos à Unidade Auditada; aplicar procedimentos e técnicas estabelecidos na fase de planejamento; realizar testes, coleta de evidências, desenvolvimento de achados e documentação do trabalho realizado;Produzir relatórios: elaborar e revisar;Comunicar os resultados das auditorias;Monitorar as recomendações expedidas, apresentando os resultados periodicamente ao COAUD, CA e CF;Identificar e avaliar a existência de indícios de autoria, materialidade e nexos de causalidade dos fatos relatados nas denúncias encaminhadas pela Ouvidoria;Elaborar Nota de Auditoria sobre a admissibilidade da denúncia, comunicando o resultado à Ouvidoria, Coaud e Diretoria Executiva.
Fortalecer o desempenho da Administração Executiva.	<ul style="list-style-type: none">Atender a 100% das solicitações da Administração Executiva para a realização de consultoria sobre temas relacionados à governança, gerenciamento de riscos e controles internos.Atender a 100% das solicitações da Administração Executiva para emissão de juízos de admissibilidade nos casos de representação.	<ul style="list-style-type: none">Emitir opiniões e orientações técnicas sobre temas relacionados à governança, gerenciamento de riscos e controles internos;Participar de discussões acerca da implantação de novos instrumentos ou procedimentos de controle, incluindo indicadores;Facilitar o processo de avaliação de riscos da organização;Facilitar a autoavaliação de governança e de controles internos;Facilitar o processo de redesenho de controles internos associados às práticas de gestão da Companhia;Identificar e avaliar preliminarmente a existência de indícios de autoria, materialidade e nexos de causalidade de fatos relatados à Auditoria Interna para emissão de juízo de admissibilidade nos casos de representação;Elaborar e encaminhar Nota de Auditoria com o resultado da análise à Autoridade Instauradora, em caso de admissão e indicativo de instauração de procedimento correccional.
Melhorar a comunicação e o atendimento da EPE junto aos órgãos de Controle Interno e Externo	<ul style="list-style-type: none">Atender a 100% das solicitações da CGU dentro dos prazos estipulados;Atender a 100% das solicitações do TCU dentro dos prazos estipulados;Emitir anualmente pelo menos 1 Parecer sobre a Prestação de Contas da Companhia;Monitorar 100% dos acórdãos e orientações normativas expedidos pelo TCU para as companhias ao longo do ano;Monitorar 100% das orientações normativas expedidas pela CGU para as companhias ao longo do ano.	<ul style="list-style-type: none">Coordenar o atendimento das solicitações da CGU e TCU.Monitorar o atendimento das determinações do TCU;Monitorar o atendimento das recomendações da CGU;Apoiar os órgãos de Controle Interno e Externo nos casos de realização de auditorias na Companhia;Encaminhar à Alta Administração comunicados e solicitações da CGU e TCU.

Gabinete da Presidência (PR/GAB) 1/2

2024-2028

OBJETIVOS

Promover eficiência administrativa e facilitar a tomada de decisão pela Presidência e demais órgãos estatutários da EPE

Promover a efetivação da estratégia e da agenda presidencial de forma integrada e orgânica, apoiando todas as áreas da empresa de modo a maximizar a percepção da importância (valor) da EPE pela sociedade.

PLANOS DE AÇÃO

Estabelecimento de Estratégias para Parcerias e Agendas Institucionais

Estudos relacionados ao Plano Nacional de Energia (PNE) 2055

Plano Decenal de Expansão de Energia (PDE) 2033

Fortalecimento da atuação internacional da EPE

Novo ciclo do Planejamento Estratégico da EPE

2025-2029

OKR

Promover eficiência administrativa e facilitar a tomada de decisão pela Presidência e demais órgãos estatutários da EPE

1 KR

2 Iniciativas

Promover a efetivação da estratégia e da agenda presidencial de forma integrada e orgânica, apoiando todas as áreas da empresa de modo a maximizar a percepção da importância (valor) da EPE pela sociedade.

3 KR

8 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR



Gabinete da Presidência (PR/GAB) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
Promover eficiência administrativa e facilitar a tomada de decisão pela Presidência e demais órgãos estatutários da EPE.	<ul style="list-style-type: none">Migrar 80% dos processos para ferramentas de gestão documental e tramitação de processos eletrônicos como o Sistema de gestão documental SEI.	<ul style="list-style-type: none">Identificar 100% dos processos administrativos de responsabilidade do Gabinete da Presidência;Realizar o mapeamento de 90% dos processos administrativos de responsabilidade do Gabinete da Presidência.
Promover a efetivação da estratégia e da agenda presidencial de forma integrada e orgânica, apoiando todas as áreas da empresa de modo a maximizar a percepção da importância (valor) da EPE pela sociedade.	<ul style="list-style-type: none">KR_1: Atingir uma avaliação média do CONCEPE superior a 9 ao fim do ano Iniciativas;.KR_2: Ultrapassar 10.000 acessos na página “Valor da EPE” até o final do ano;KR_3: Atingir 90% das entregas extraordinárias entregues dentro do prazo acordado.	<ul style="list-style-type: none">KR_1: Organizar pelo menos um evento técnico anual para divulgação dos trabalhos da EPE;KR_1: Promover a divulgação e apresentação dos trabalhos realizados nas reuniões do CONCEPE;KR_1: Produzir um fact-sheet especial “20 anos de EPE”, exibindo a relevância da Empresa ao longo desses 20 anos de história;KR_2: Atualizar mensalmente a página “Valor da EPE”;KR_2: Realizar a divulgação da página “Valor da EPE” por meio das redes sociais e eventos externos;KR_3: Implementar o mapeamento das demandas extraordinárias;KR_3: Implementar ferramenta de gestão de demandas e estudos extraordinários;KR_3: Realizar acompanhamento o acompanhamento mensal das demandas em aberto.

SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS LOGÍSTICOS (DGC/SRL) 1/2

2024-2028

Objetivos da Área

Prover os Recursos Relacionados às Aquisições e Manutenção da Infraestrutura Logística para Realização das Atividades e Desafios Institucionais da EPE com Sustentabilidade e Inovação.

PLANOS DE AÇÃO

Elaboração de Manual de Procedimentos de Licitação e Gestão de Contratos

Implantação da Gestão Documental

2025-2029

OKR

Prover os Recursos Relacionados às Aquisições e Manutenção da Infraestrutura Logística para Realização das Atividades e Desafios Institucionais da EPE com Sustentabilidade e Inovação.

2 KR's

10 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR

SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS LOGÍSTICOS (DGC/SRL) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
Prover os Recursos Relacionados às Aquisições e Manutenção da Infraestrutura Logística para Realização das Atividades e Desafios Institucionais da EPE com Sustentabilidade e Inovação.	Aumentar em 1 ponto percentual a Execução do PCA.	<ul style="list-style-type: none">Realizar reuniões de acompanhamento trimestral junto às áreas requisitantes.Nota Técnica mensal do PCA contendo a análise de resultados e riscos das aquisições.Elaboração e atualização trimestral do Mapa de Risco das aquisições.Dashboard, atualizado diariamente, para acompanhamento dos gestores e requisitantes, com as principais informações relacionadas às aquisições.Cartilhas, modelos e treinamentos para auxiliar os requisitantes na instrução de processos.
	Percentual de Execução do Projeto de Implantação do SEI.	<ul style="list-style-type: none">Criar GT para realização do projeto.Elaborar o planejamento das atividades, definir cronograma e responsabilidades com checklist de acompanhamento.Elaborar e implementar plano de comunicação para toda empresa.Prover treinamento para usuários do sistema e formação de pontos focais para disseminação do conhecimento.Implantar o sistema e monitorar.

SUPERINTENDÊNCIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES (DGC/STI) 1/2

2024-2028

Objetivos da Área

Manter ambiente de TI disponível e seguro promovendo o aumento da resiliência da Infraestrutura.

Promover inovação através da implementação de soluções de IA.

Aumentar a entrega de soluções com governança de dados

PLANOS DE AÇÃO

Aprimoramento das Regras de Contratação para Novas Tecnologias

Automação e Data Science

2025-2029

OKR

Manter ambiente de TI disponível e seguro promovendo o aumento da resiliência da Infraestrutura.

3 KR's

3 Iniciativas

Promover inovação através da implementação de soluções de IA.

2 KR's

3 Iniciativas

Aumentar a entrega de soluções com governança de dados

3 KR's

3 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR

SUPERINTENDÊNCIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES (DGC/STI) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
Manter ambiente de TI disponível e seguro promovendo o aumento da resiliência da Infraestrutura.	<ul style="list-style-type: none">• Aumentar a disponibilidade dos serviços de TI para 95%;• Alcançar 100% de correção e/ou mitigação das vulnerabilidades identificadas com alto risco trimestralmente;• Aumentar a utilização dos recursos de computação em nuvem em 30% até dezembro de 2025.	<ul style="list-style-type: none">• Contratar hospedagem externa do Data center da EPE (colocation)• Implementar a gestão de vulnerabilidades• Implantar ambiente de nuvem escalonável para a EPE
Promover inovação através da implementação de soluções de IA.	<ul style="list-style-type: none">• Attingir 100% da equipe da STI capacitada em ferramentas de IA até dezembro/2025;• Lançar pelo menos 2 projetos piloto de IA até o final de 2025.	<ul style="list-style-type: none">• Avaliar oportunidades do uso de IA nas áreas de negócio e de gestão da EPE;• Definir projetos piloto de IA para aplicação na EPE;• Capacitar a equipe em ferramentas/modelos de IA associadas aos projetos identificados.
Aumentar a entrega de soluções com governança de dados	<ul style="list-style-type: none">• Alcançar 100% dos projetos utilizando ferramentas de integração contínua (CI) e entrega contínua (CD) até dezembro/2025• Alcançar 100% dos resultados da primeira fase do plano de governança de dados até dezembro/2025• Alcançar 100% da entrega de pontos de função planejados na contratação de desenvolvimento terceirizado de software	<ul style="list-style-type: none">• Implantar a gestão ágil em todos os projetos;• Criar o plano de governança de dados da EPE;• Contratar desenvolvimento terceirizado de software.

SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS (DGC/SGP) 1/2

2024-2028

Objetivos da Área

Aprimorar a integração e a produtividade de novos concursados em suas funções, por meio do aperfeiçoamento do programa de onboarding

Otimizar a capacitação interna dos colaboradores em temas alinhados às diretrizes institucionais por meio de uma plataforma de aprendizagem virtual

PLANOS DE AÇÃO

Realização de Ações de Capacitação em Administração Pública, Orçamentária e Financeira

2025-2029

OKR

Aprimorar a integração e a produtividade de novos concursados em suas funções, por meio do aperfeiçoamento do programa de onboarding

1 KR

4 Iniciativas

Otimizar a capacitação interna dos colaboradores em temas alinhados às diretrizes institucionais por meio de uma plataforma de aprendizagem virtual

2 KR

5 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR

SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS (DGC/SGP) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
Aprimorar a integração e a produtividade de novos concursados em suas funções, por meio do aperfeiçoamento do programa de onboarding	Alcançar uma adaptação mais célere dos novos concursados nas respectivas funções, dentro do período de experiência.	<ul style="list-style-type: none">• Realizar reuniões para a revisão da estrutura do programa de onboarding;• Disponibilizar o conteúdo para aplicação no programa de onboarding;• Designar um tutor para dar apoio ao processo de onboarding do novo concursado na área;• Aplicar a avaliação do período de experiência em 45 e 80 dias do ingresso com o objetivo de verificar a aptidão do novo concursado para o exercício de suas funções.
Otimizar a capacitação interna dos colaboradores em temas alinhados às diretrizes institucionais por meio de uma plataforma de aprendizagem virtual	<ul style="list-style-type: none">• Disponibilizar no mínimo 50% das capacitações internas identificadas no Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC);• Alcançar 80% de participação dos colaboradores indicados, por curso disponibilizado.	<ul style="list-style-type: none">• Contratar a hospedagem da plataforma de aprendizagem;• Implantar a plataforma de aprendizagem e capacitar o administrador;• Elaborar cartilha orientativa para os usuários do sistema;• Elaborar os cursos internos aprovados no processo de LNC;• Disponibilizar e monitorar a utilização.

SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS FINANCEIROS(DGC/SRF) 1/2

2024-2028

Objetivos da Área

Diminuir erros nos fluxos referentes aos processos orçamentário e financeiro

Adaptar no SEI os processos do financeiro entre os fiscais de contratos e o protocolo

PLANOS DE AÇÃO

Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária

2025-2029

OKR

Diminuir erros nos fluxos referentes aos processos orçamentário e financeiro

4 KR's

3 Iniciativas

Adaptar no SEI os processos do financeiro entre os fiscais de contratos e o protocolo

2 KR's

5 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR

SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS FINANCEIROS(DGC/SRF) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
Diminuir erros nos fluxos referentes aos processos orçamentário e financeiro	<ul style="list-style-type: none">• Alcançar até junho/2025 uma taxa mensal de 98% de recebimento de pedido de empenhos sem erros;• Alcançar até junho/2025 uma taxa mensal de 98% de recebimento de processos de certificação fiscal para pagamento sem erros;• Alcançar até abril/2025 o recebimento dos pedidos de empenho com um prazo mínimo de 72h para sua emissão;• Alcançar até abril/2025 o recebimento das certificações de documentos com um prazo mínimo de 72h para o vencimento.	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar guias práticos com padrões dos fluxos dos processos de pedido de empenho e certificação de pagamento.;• Elaborar checklists para verificação de inconsistência no recebimento dos processos;• Manter rotina de capacitação e feedbacks com as demais superintendências.
Adaptar no SEI os processos do financeiro entre os fiscais de contratos e o protocolo	<ul style="list-style-type: none">• Ter mapeado 100% dos processos financeiros até agosto/2025;• Ter desenvolvido os novos fluxos de trabalho padronizados para todos os processos até novembro/2025.	<ul style="list-style-type: none">• Conhecer a interface do SEI;• Mapear os processos ativos;• Desenvolver os fluxos de trabalho adaptados ao SEI;• Definir estratégia e cronograma de migração dos processos para o SEI;• Discutir possíveis aplicações para o Virtus.

SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E ENERGÉTICOS (DEA/SEE) 1/2

2024-2028

Objetivos da Área

Apoiar a formulação da política energética e reduzir a assimetria de informação no setor energético nacional, desenvolvendo estatísticas, ferramentas digitais e estudos prospectivos com foco em economia da energia, recursos energéticos e inovação.

PLANOS DE AÇÃO

Estatísticas e
Informações Energéticas
- AB2024

Transição Energética

2025-2029

OKR

Apoiar a formulação da política energética e reduzir a assimetria de informação no setor energético nacional, desenvolvendo estatísticas, ferramentas digitais e estudos prospectivos com foco em economia da energia, recursos energéticos e inovação.

1 KR

6 Iniciativas

1 KR

3 Iniciativas

1 KR

6 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR

SUPERINTENDÊNCIA DE ESTUDOS ECONÔMICOS E ENERGÉTICOS (DEA/SEE) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
<p>Apoiar a formulação da política energética e reduzir a assimetria de informação no setor energético nacional, desenvolvendo estatísticas, ferramentas digitais e estudos prospectivos com foco em economia da energia, recursos energéticos e inovação.</p>	<ul style="list-style-type: none">Ampliar a visibilidade das estatísticas energéticas nacionais em 10%.	<ul style="list-style-type: none">Produzir linha de base da visibilidade das análises estatísticas; número de publicações; a partir da análise de acessos no site da EPE via Google Analytics.Desenvolver 2 eventos de divulgação das estatísticas energéticas;Publicar 3 matérias em veículos de comunicação dando destaque às estatísticas;Apresentar as estatísticas produzidas em 5 eventos nacionais e 2 internacionais;Fazer 2 publicações mensais nas redes sociais da EPE sobre os produtos Balanço Energético Nacional e Atlas de eficiência energética;Fazer 2 publicações mensais nas redes sociais da EPE sobre as ferramentas digitais da superintendência.
	<ul style="list-style-type: none">Aprimorar os modelos e ferramentas computacionais desenvolvidos, implementando pelo menos 2 inovações nos modelos pela superintendência.	<ul style="list-style-type: none">Realizar 1 consulta pública para colher sugestões de aprimoramentos para um dos modelos da superintendência;Contratar base de dados de medição de geração distribuída;Capacitar pessoas em ciências de dados para aprimorar os processos.
	<ul style="list-style-type: none">Alcançar 2.000 visualizações no youtube em eventos de lançamentos de estudos prospectivos.	<ul style="list-style-type: none">Realizar 2 trabalhos em cooperação com outras instituições;Realizar 2 eventos setoriais por ano, de modo a obter mais informações sobre as perspectivas de suas demandas de energia;Organizar 3 estudos em temas inovadores;Desenvolver estudo para avaliar o impacto das mudanças climáticas na demanda de energia;Desenvolver estudo sobre potencial de eficiência na indústria brasileira;Desenvolver 2 Roadmaps tecnológicos para setores de difícil descarbonização.

SUPERINTENDÊNCIA DE MEIO AMBIENTE (DEA/SMA) 1/2

2024-2028

Objetivos da Área

Entregar estudos socioambientais que promovam a percepção da importância (valor) da EPE pela sociedade.

PLANOS DE AÇÃO

Base de Dados e Informações Socioambientais

Estudos Socioambientais da UHE Bem Querer

Roadmap para o fortalecimento da resiliência do setor elétrico em resposta às mudanças climáticas

2025-2029

OKR

Entregar estudos socioambientais que promovam a percepção da importância (valor) da EPE pela sociedade.

1 KR

4 Iniciativas

1 KR

2 Iniciativas

1 KR

3 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR

SUPERINTENDÊNCIA DE MEIO AMBIENTE (DEA/SMA) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
Entregar estudos socioambientais que promovam a percepção da importância (valor) da EPE pela sociedade.	<ul style="list-style-type: none">• Publicar pelo menos 2 estudos socioambientais com assuntos que foram identificados como de alta relevância no próximo ano.	<ul style="list-style-type: none">• Gerar linha de base da visualização dos Produtos da SMA a partir da análise de acessos no site da EPE via Google Analytics.• Produzir lista de temas socioambientais emergentes e de interesse público;• Formar parcerias com universidades e/ou centros de pesquisa (1 por região do país) para garantir a qualidade e relevância dos estudos.• Assinar os Acordos de Cooperação Técnica com o IBAMA e com a Agência Nacional de Águas.
	<ul style="list-style-type: none">• Atingir 1.000 visualizações e 100 compartilhamentos de divulgação dos estudos publicados pela SMA até o final do ano.	<ul style="list-style-type: none">• Demandar à ASCOM uma estratégia de marketing digital para promover os estudos, incluindo posts regulares;• Demandar à ASCOM o monitoramento e a análise de métricas de engajamento nas redes sociais para ajustar a estratégia conforme necessário.
	<ul style="list-style-type: none">• Receber feedback de pelo menos 5 órgãos de imprensa ou instituições acadêmicas ou associações do setor sobre os estudos publicados até o final do ano.	<ul style="list-style-type: none">• Demandar à ASCOM o envio de comunicados de imprensa e realização de briefings para jornalistas sobre os estudos publicados;• Participar anualmente de, no mínimo, 05 eventos acadêmicos e/ou conferências do setor para apresentar os estudos e obter feedback direto;• Solicitar formalmente, no mínimo, feedback de 10 instituições acadêmicas e/ou instituições do setor e incorporá-lo nos próximos estudos para melhoria contínua.

SUPERINTENDÊNCIA DE GERAÇÃO DE ENERGIA (DEE/SGR) 1/2

2024-2028

OBJETIVOS

Aumentar a relevância e impacto para a sociedade dos estudos de planejamento da expansão da oferta de energia elétrica do sistema brasileiro

Aprimorar a integração dos estudos de planejamento da geração e da transmissão

PLANOS DE AÇÃO

Manutenção e Desenvolvimento de Modelos - AB2024

Novos Produtos que Agregam Valor aos Estudos de Energia Elétrica

Sistema de Acompanhamento de Medições Anemométricas (AMA)

Estudos Relacionados à Modernização e ao Realismo de Mercado

PLANOS DE AÇÃO

Avaliação Técnica, Econômica e Orçamentária de Usinas Hidroelétricas

Leilões de Energia no Ambiente de Contratação Regulada (ACR)

Modelo de Integração de Geração, Transmissão e Gás Natural

Planejamento e Leilões de Energia dos Sistemas Isolados (SI) - AB2024

Processos de Alteração de Características Técnicas

Cálculos e Revisões de Garantia Física

CPAMP: Acompanhamento dos Temes dos Ciclos 20/21 e 20/22

2025-2029

OKR

Aumentar a relevância e impacto para a sociedade dos estudos de planejamento da expansão da oferta de energia elétrica do sistema brasileiro

1 KR

2 Iniciativas

1 KR

2 Iniciativas

1 KR

3 Iniciativas

Aprimorar a integração dos estudos de planejamento da geração e da transmissão

1 KR

5 Iniciativas

1 KR

3 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR



SUPERINTENDÊNCIA DE GERAÇÃO DE ENERGIA (DEE/SGR)

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
Aumentar a relevância e impacto para a sociedade dos estudos de planejamento da expansão da oferta de energia elétrica do sistema brasileiro	<ul style="list-style-type: none">KR_1: aumentar em, pelo menos, 10% a cada dois anos o impacto dos estudos da SGR.	<ul style="list-style-type: none">Criar índice objetivo para medir o impacto das publicações;Realizar pesquisa para medir o impacto de cada estudo publicado.
	<ul style="list-style-type: none">KR_2: Aumentar a integração com outras áreas e entidades realizando, pelo menos 1 trabalho conjunto por ano.	<ul style="list-style-type: none">Identificar, a cada ano, parceiros chaves;Realizar reuniões periódicas visando a elaboração de um trabalho conjunto.
	<ul style="list-style-type: none">KR_3: Aumentar a exposição da superintendência participando com publicações em, pelo menos, 2 eventos de relevância nacional ou internacional por ano.	<ul style="list-style-type: none">Publicar artigos científicos em periódicos de relevância nacional ou internacional;Executar, após cada participação em evento, ação decorrente para consolidar e disseminar o conhecimento adquirido;Realizar Benchmark com publicações similares.
Aprimorar a integração dos estudos de planejamento da geração e da transmissão	<ul style="list-style-type: none">KR_1: Ter modelos matemáticos alternativos aos oficiais aptos a serem utilizados nos processos de planejamento da expansão da geração e transmissão da EPE	<ul style="list-style-type: none">Desenvolver metodologias para calibração de parâmetros dos modelos matemáticos.Desenvolver scripts nas ferramentas auxiliares aos modelos para automatização da extração, leitura e visualização dos dados de saída.Realizar e publicar estudos de planejamento de expansão da geração e da transmissão aplicando os modelos matemáticos alternativos.Realizar reuniões técnicas de acompanhamento de trabalho para nivelamento da equipe e troca de experiências (ao menos uma reunião mensal).Realizar reuniões executivas para acompanhamento do cronograma de trabalho pela diretoria.
	<ul style="list-style-type: none">KR_2: Ter ao menos 40% da equipe da DEE apta a utilizar os modelos alternativos e novas ferramentas auxiliares.	<ul style="list-style-type: none">Contratar empresa para capacitação das pessoas no uso dos modelos e ferramentas auxiliares, através de treinamentos teóricos e práticos.Desenvolver mentores na diretoria para capacitação interna e disseminação de conhecimento na equipe.Envolver os novos funcionários da STE e SGR em estudos que exijam a aplicação dos modelos alternativos.

SUPERINTENDÊNCIA DE TRANSMISSÃO DE ENERGIA (DEE/STE) 1/2

2024-2028

2025-2029

OBJETIVOS

PLANOS DE AÇÃO

OKR

Aprimorar a integração e capacitação de novos funcionários na STE

Aumentar a visibilidade e o reconhecimento setorial da STE

Acompanhamento dos Relatórios R2 a R5 - AB2024

Apoio Técnico aos Leilões de Transmissão

Aprimoramento dos Estudos de Planejamento de Expansão da Transmissão

Base de Dados para Simulações Elétricas do Sistema Elétrico Interligado Nacional (SIN) - AB2024

Estudos de Planejamento da Expansão da Transmissão (Relatórios R1) - AB2024

Programa de Expansão da Transmissão (PET) e Plano de Expansão de Longo Prazo (PELP) - AB2024

Aprimorar a integração e capacitação de novos funcionários na STE

Aumentar a visibilidade e o reconhecimento setorial da STE

3 KR's 10 Iniciativas

3 KR's 8 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR



SUPERINTENDÊNCIA DE TRANSMISSÃO DE ENERGIA (DEE/STE) 2/2

Objetivo

Resultados Chave

Iniciativas

Aprimorar a integração e capacitação de novos funcionários na STE

- KR_1: Ter todos os novos funcionários participando do programa de integração e capacitação da STE em até três meses após a entrada.
- KR_2: Promover sessões de integração entre novos e antigos funcionários, com ao menos 3 eventos nos primeiros 6 meses.
- KR_3: Estabelecer um programa de mentoria, designando mentores para todos os novos funcionários durante o primeiro ano de trabalho.

- KR_1- Desenvolver um calendário de treinamentos que aborde as ferramentas e processos críticos da STE;
- KR_1- Identificar e designar instrutores para conduzir os treinamentos;
- KR_1- Realizar treinamentos técnicos com foco em ferramentas e processos na STE;
- KR_1- Solicitar apresentações de outras superintendências chaves (SGR e SMA) com interface da STE;
- KR_1- Monitorar a participação dos novos funcionários e fornecer suporte adicional para aqueles que tiverem dificuldades;
- KR_2 - Organizar almoços ou cafés da manhã informais para que os novos funcionários conheçam as suas e outras equipes;
- KR_2 - Criar canal para comunicação aberta dos novos e antigos funcionários, para ideias e sugestões de sessões ou projetos;
- KR_3 - Identificar funcionários experientes e prepará-los para atuar como mentores;
- KR_3 - Parear cada novo funcionário com um mentor baseado em compatibilidade de funções ou áreas de interesse;
- KR_3 - Estabelecer reuniões mensais entre mentor, mentorado e gestores para discutir progresso, desafios e objetivos de curto e médio prazo.

Aumentar a visibilidade e o reconhecimento setorial da STE

- KR_1: Publicar resumos executivos para 50% dos estudos e relatórios em plataformas digitais e redes sociais até o final do ano;
- KR_2: Participar como apresentador ou painalista de ao menos 5 eventos setoriais estratégicos até o final do ano.;
- KR_3: Realizar pelo menos um webinar por ano destacando as principais inovações, resultados e desafios..

- KR_1 - Desenvolver um modelo padrão para resumos, que possa ser rapidamente preenchido com os principais insights de cada estudo;
- KR_1 - Designar pontos focais em cada equipe para essa tarefa;
- KR_1 - Fazer lista de envio para os membros do GET.
- KR_2 - Identificar os eventos setoriais mais relevantes e buscar a participação de membros-chave selecionados da Superintendência;
- KR_2 - Preparar repositório de apresentações curtas (5-10 slides) que podem ser facilmente adaptadas para diferentes eventos, focando em resultados e inovações de impacto;
- KR_2 - Divulgar a participação e resultados em mídias sociais e site.
- KR_3 - Estabelecer calendário com marcos para definição dos temas, formalizações de convites e avaliação de conteúdo.
- KR_3 - Divulgar a participação e resultados em mídias sociais e site.

SUPERINTENDÊNCIA DE DERIVADOS DE PETRÓLEO E BIOCOMBUSTÍVEISA (DPG/SDB) 1/2

2024-2028

OBJETIVOS

Ampliar o conhecimento da sociedade sobre a demanda energética do setor de transportes, bem como do abastecimento de combustíveis fósseis e renováveis.

Suportar o planejamento energético nacional em temas de demanda energética do setor de transportes, e abastecimento de combustíveis fósseis e renováveis.

PLANOS DE AÇÃO

Novas Fronteiras para Biocombustíveis

PLANOS DE AÇÃO

Comitê RenovaBio

Comitês de Monitoramento do Abastecimento

Estudos de Cenários para o Mercado de Combustíveis e Impactos Socioeconômicos - AB2024

Estudos de Conjuntura da Indústria do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis - AB2024

Estudos de Preços de Petróleo e de Combustíveis - AB2024

Futuro do Abastecimento

Iniciativas Governamentais para o Desenvolvimento do Mercado de Combustíveis

2025-2029

OKR

Ampliar o conhecimento da sociedade sobre a demanda energética do setor de transportes, bem como do abastecimento de combustíveis fósseis e renováveis.

2 KR's

2 Iniciativas

Suportar o planejamento energético nacional em temas de demanda energética do setor de transportes, e abastecimento de combustíveis fósseis e renováveis.

1 KR's

2 Iniciativas

DETALHAMENTO A SEGUIR



SUPERINTENDÊNCIA DE DERIVADOS DE PETRÓLEO E BIOCOMBUSTÍVEISA (DPG/SDB) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
<p>Ampliar o conhecimento da sociedade sobre a demanda energética do setor de transportes, bem como do abastecimento de combustíveis fósseis e renováveis.</p>	<ul style="list-style-type: none">Existem citações de estudos publicados nos temas mencionados;	<ul style="list-style-type: none">Apresentar trabalhos em painel da ROG.e.
	<ul style="list-style-type: none">Menções jornalísticas técnicas.	<ul style="list-style-type: none">Apresentar energia e seu papel em escolas, com apoio da ferramenta desenvolvida (ABCDEnergia).
<p>Suportar o planejamento energético nacional em temas de demanda energética do setor de transportes, e abastecimento de combustíveis fósseis e renováveis.</p>	<ul style="list-style-type: none">Mediante provocação do MME, a EPE responde sobre o tema em apoio ao planejamento energético nacional;	<ul style="list-style-type: none">Acompanhar noticiário sobre o que está ocorrendo no mundo e que pode interferir nas decisões de planejamento;Realizar diálogos periódicos com as secretarias do MME acerca do que está envolvendo os tomadores de decisão e antecipar necessidades analíticas.

SUPERINTENDÊNCIA DE PETRÓLEO E GÁS NATURAL (DPG/SPG) 1/2

2024-2028

OBJETIVOS

Ampliar o conhecimento da sociedade sobre a área de exploração e produção de petróleo e gás natural, bem como sobre mercado de gás natural, visando aumentar os investimentos no setor e contribuir com o planejamento energético nacional.

Ampliar o conhecimento da equipe sobre análise do potencial geológico das bacias sedimentares brasileiras.

Suportar a construção de políticas públicas para o setor de gás natural.

PLANOS DE AÇÃO

Grupo Técnico de Segurança de Infraestruturas Críticas de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (GTSIC PEGANBIO) - AB2024

Indicadores de Monitoramento da Política de E&P - AB2024

Perspectivas da Captura, Armazenamento e Utilização de Carbono no Brasil

PIPE - Plano Indicativo de Gasodutos de Escoamento

Zoneamento Nacional de Recursos de Óleo e Gás (ZNMT) - Ciclo 2024

PLANOS DE AÇÃO

Aprimoramento da Análise de Bacia Sedimentar e Modelagem de Sistemas Petrolíferos

Aprimoramento da Análise de Custos de E&P - Aprimoramento do Banco de Dados

Estocagem Subterrânea de Gás Natural

Estudo da Amostras de Rocha da Bacia dos Parecis

Estudo Metodológico para a Avaliação de Volume in Place de Hidrocarbonetos em Bacia Sedimentares

Estudos de Conjuntura da Indústria de Gás Natural - AB2024

Gás para Empregar

Potencial de Redução de Emissões de GEE nas Atividades de E&P de Petróleo e Gás

2025-2029

OKR

Ampliar o conhecimento da sociedade sobre a área de exploração e produção de petróleo e gás natural, bem como sobre mercado de gás natural, visando aumentar os investimentos no setor e contribuir com o planejamento energético nacional.

1 KR

1 Iniciativa

Ampliar o conhecimento da equipe sobre análise do potencial geológico das bacias sedimentares brasileiras.

1 KR

1 Iniciativa

Suportar a construção de políticas públicas para o setor de gás natural.

1 KR

1 Iniciativa

DETALHAMENTO A SEGUIR



SUPERINTENDÊNCIA DE PETRÓLEO E GÁS NATURAL (DPG/SPG) 2/2

Objetivo	Resultados Chave	Iniciativas
Ampliar o conhecimento da sociedade sobre a área de exploração e produção de petróleo e gás natural, bem como sobre o mercado de gás natural, visando aumentar os investimentos no setor e contribuir com o planejamento energético nacional.	<ul style="list-style-type: none">• Maior utilização pela sociedade dos estudos da SPG.	<ul style="list-style-type: none">• Participar de eventos e congressos do setor, como a ROGe.
Ampliar o conhecimento da equipe sobre análise do potencial geológico das bacias sedimentares brasileiras.	<ul style="list-style-type: none">• Publicar estudos sobre as bacias sedimentares brasileiras.	<ul style="list-style-type: none">• Contratar consultorias e capacitações sobre bacias sedimentares brasileiras, pelo menos uma por ano.
Suportar a construção de políticas públicas para o setor de gás natural.	<ul style="list-style-type: none">• Publicar estudos sobre a cadeia de valor do gás natural.	<ul style="list-style-type: none">• Equalizar e estruturar o conhecimento da equipe de gás natural através de capacitações e visitas técnicas.

Parte 4

Achados das Oficinas com as Superintendências

Aprendizados e levantamentos relevantes, feitos pelas próprias equipes, no processo de replanejamento

Ajuste na organização e governança

Realinhamento dos Eixos estratégicos, redistribuição de capacidades na diretoria administrativa

TI e Ciência de Dados

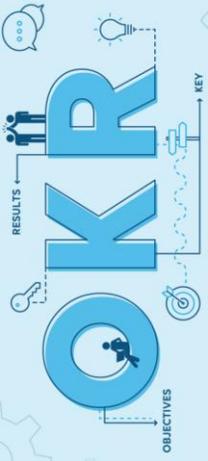
Posicionamento e significância da tecnologia da informação no core business

Comunicações

Ressignificação das comunicações corporativas como instrumento de estratégia



Oficinas OKR – Estratégia Participativa – Ciclo 3 - Extrato



MARÇO 2024
Ciclo 1 - Remoto
Kickoff Gestores

MAIO 2024
Ciclo 2 - Presencial
Oficinas Diretorias e GAB/PR

JULHO 2024
Ciclo 3 - Presencial
Oficinas Superintendências

19

OFICINAS

53

PESSOAS

35

OBJETIVOS

95

**RESULTADOS
CHAVE**

190

INICIATIVAS

**Próximos
Passos**

Ciclo 4 - Remoto
Oficinas de INDICADORES e MÉTRICAS

Ciclo 5 - Remoto
Oficinas em PROCESSOS



Pauta Pessoas

Seleção, onboarding e retenção de talentos

Contratação e instrumentação de concurso público para provimento de vagas para áreas finalísticas e administrativas.

Formulação de protocolo, manuais e práticas para recepcionar novos colegas e aproveitar seu potencial no menor tempo.

Pesquisa e aplicação de práticas para o aproveitamento, treinamento, reciclagem e mobilidade, visando a retenção de pessoas no quadro.

Formação, reskilling e remuneração

Parcerias em capacitação, internas e externas, e estudos para integração do ambiente de cursos corporativos e premiações

Estudos para a implantação de programa de aperfeiçoamento e especialização, especialmente no apoio à ciência de dados

Políticas sociais e de equidade

Mulheres na STEM(*), na Gestão, Programas de formação para a equidade na gestão

* Science, technology, engineering and mathematics.



Ajuste na Organização e Governança

Reorganização de TI

A tecnologia da informação deve ser cada vez mais uma área produtora de informação, portanto, geradora de receita. As funções consultiva, de segurança de dados e aplicações, mantenedora de ferramentas e hardware, permanecem, mas agora com destaque para o “I” de informação. Prioridade na revisão do processo interno para o fim da correria atrás (e não à frente) dos documentos regimentais.



A Tecnologia da Informação recebe profissionais e se estratifica em **suporte e sustentação** (para manter em funcionamento os ativos de hardware, rede, software e contratos), **desenvolvimento de sistemas**, para desenvolver e acompanhar contratos nesta capacidade, e a área de dados, que segue a tendência mundial em tangibilizar ativos oriundos de dados, gerando assim novas fontes de receita e parcerias.



Ações para consolidação do perfil de ICT

- **Aprovar a política de inovação**
- **Criar o núcleo de inovação tecnológica (NIT)**
- **Prospectar, selecionar e firmar parcerias com outras icts, entidades públicas e privadas, nacionais e internacionais para estruturação de projetos de PD&I**
- **Realizar ou participar de projetos de PD&I em energia**



Reorganização de TI – A importância da ciência de dados (e onde não erraremos)



Reorganização de TI – A importância da ciência de dados (e onde não erraremos)



BPMN
Mapas Estratégicos
Análise de Processos
IA, ML, AR, BI,
Muito baixo ou nulo
Perfil disponível

Integração SEI
Datacenters
Web scrapping
Automação por
Office/ script
IA, ML, AR, BI,
Muito baixo

Perfil disponível

Aplicação das
ferramentas
comercialmente
disponíveis.
Perfil treinável
Aplicação de
scripts e formulas

Similar ao item 3,
mais avançado e
mais denso.
Perfil treinável

Forte peso em modelagem matemática,
Programação, exploração especulativa,
ensaios e provas de conceito.
Perfil treinável (em nível mais alto e
Especializado. Cuidados devem ser to-
mados com retenção)
IA, ML, BI Muito alto

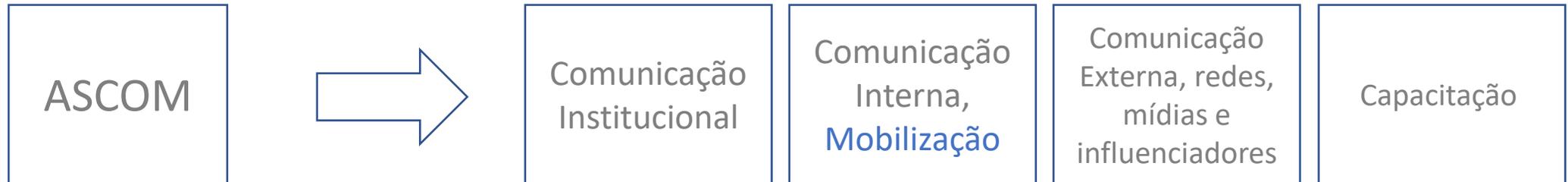
Gamificação,
Desenho espacial,
Raciocinio multi-
disciplinar,
empatia.
IA, ML, AR muito
alto



Ajuste na Organização e Governança

- Ressignificação de “Comunicações”

A Comunicação coordenará a realização de oficinas para montar a Guilda da comunicação, espaço que pretende ampliar a visão e as capacidades do departamento, para além da comunicação institucional e revisão de documentos e formatos. As funções de comunicação baseada nos dados operacionais, fomento, captação e retenção de profissionais da gestão digital, atuação intensa em redes sociais e junto ao grande público leigo, agregam-se às já conduzidas.



Planejamento Estratégico - ações

PESSOAS

Identificação de áreas e atividades

Estudo para Redistribuição de Ações estruturantes e organograma

Identificação das Oportunidades de Reciclagem e montagem do material

Indicadores Estratégia Objetivos

Processo automatizado Operação com IA e CD

PARCEIROS

Levantamento de parcerias Estratégicas (Ciência de dados)

Mais parcerias com o planejamento das áreas finalistas

PRODUTOS

Reestruturação Propositiva do PNA e PLP

Estudo dos documentos de conformidade e datas fatais

Estudo de objeto Ciência de Dados Nas dimensões seleção, Capacitação, consumo e produtização

PROCESSOS

Levantamento de vulnerabilidades

Levantamento de pontos de melhoria

Preparação para Automação Documental

Reorientação de Metas Para OKR



Ajuste na Organização e Governança

De

- Ações Recorrentes para Planejamento Energético (ARP)
- Suporte e Assessoramento à Política Pública (ASP)
- Ações Transformadoras (ATF)
- Tratamento de Riscos Estratégicos (ATR)
- Comunicação e Participação Social (ACP)



Para

- Ações em Planejamento Energético
- Ações em Governança e Políticas Públicas
- Ações em Transformação e futuro

APE

19 Ações

- Ações rastreáveis ao objetivo estratégico, base missão
- Tratamento de riscos das ações finalistas localizado
- Indicadores objetivos e automatizados

APO

11 Ações

- Ações rastreáveis ao objetivo amplo, MME e GOV.BR
- Tratamento de riscos das e governança localizado
- Indicadores medem mais resultados que ações

ATF

17 Ações

- Ações rastreáveis ao objetivo inspiracional, base visão
- Abarca reestruturação de TI, CD e comunicação
- Indicadores como direcionadores



Cronograma 2024-presente



Oficinas:

Estratégia
Modelo OKR
Revisão de objetivos

