



PROGRAMA DE
**FORTALECIMENTO
INSTITUCIONAL**



ANAC
AGÊNCIA NACIONAL
DE AVIAÇÃO CIVIL

Plano Anual de
Capacitação

2017





Diretoria da ANAC

José Ricardo Pataro Botelho de Queiroz
Diretor-Presidente

Ricardo Fenelon Junior
Diretor

Juliano Alcântara Noman
Diretor

Hélio Paes de Barros Júnior
Diretor

Ricardo Sérgio Maia Bezerra
Diretor

Superintendência de Gestão de Pessoas – SGP

Eduardo Borba Chaffin Junior
Superintendente

Luana dos Santos Brito
Gerente de Desenvolvimento de Pessoas (GDPE)

André Leonardo Cavalcanti Fernandes
Gerente Técnico de Capacitação (GTCA)

Equipe responsável pela elaboração

André Airton de Macedo Rebouças
Bruna de Souza
Carla de Souza Ramos Mendes
Daniela Maria Dominguez Costa
Diego Jose Pereira da Silva
Luciano de Sousa Jardim
Maria Emília de Oliveira Araújo Minuzzi
Marília Nunes Fernandes
Rodrigo Mota Narcizo
Thalita Valério
Vitor Hugo Duarte da Silva

Contribuições

- Gestores e servidores que participaram dos encontros para Diagnóstico de Necessidades de Treinamento, realizados pela SGP no final de 2016;
- Assessoria de Comunicação; e
- Agentes de Integração de Capacitação e Desenvolvimento (AICD) das Unidades da ANAC:

UNIDADE	TITULAR	SUPLENTE
Dir. Presidência	Paulo Henrique I. Nakamura	Leandro de Oliveira Albuquerque
Dir. Ricardo Fenelon Junior	Nancy Amélia S. Amikura	Tiago Gebrim
Dir. Ricardo Sérgio M. Bezerra	Filipe Miguel Ribeiro	Rogério Pecci Filho
Dir. Hélio Paes de Barros Junior	Keli Cristina Costa Araújo	Rodrigo Pimenta de Figueiredo
Dir. Juliano Alcântara Noman	Cintia de Oliveira Bizarria	Marcelo Guerrante Guimarães
Gabinete	Kelly de Fátima Carneiro	Tiago Camara
ASCOM	Daniela Cervo de Toloza	Ismael Moreira Lopes Sobrinho
ASINT	Ana Carolina Silva Cirotto	Stela Galdino Freitas dos Santos
ASIPAER	Jorge Henrique C. de Castro	Ricardo Albuquerque de Oliveira
ASJIN	Hildebrando Oliveira	Bruno Kruchack Barros
ASPAR	Guilherme Franco Couto Neto	Ana Cecília Boaventura Reyes
ASTEC	Rafael Fontenele Neves	Luis Cláudio da Silveira Galvão
AUD	Keila Rocha J. L. Barbosa	Marcia Maria de Aguiar Ayres
CRG	Leandro de Matos Rios	Cecília Maria Lopes da C. da Silveira
OUV	Nilvanda Aparecida de Araújo	Fernando Maeda da Silva
PGFPF	Weber Alves Lima	Sílvio Gabriel da Silva
SAF	Sueli Nery	Daniel Bona Sousa
SAR	Henrique Shimanuki Muta	Marcos Vinícios de Lima
SAS	Leonardo Henrique T. Vidal	Henrique Simão de Sena
SFI	Julianara Gomes C. de O. Porto	Thais Del Fiaco Malva
SGP	Maria Emília Araujo Minuzzi	Vitor Hugo Duarte da Silva
SIA	Marineide Soares de Araujo	Danielle Agle Machado Araujo
SPI	Mariana Olivieri Altoé	Bernardo Tomaz de Castro
SPO	Danuzia Sant' Anna Marino	Myrian Rose Pereira da Silva
SRA	Katia Figueira Mantovani	Leandro Antonio Calderaro
STI	Beatriz Maria M. Alvarenga	Agda Martins Santos



Sumário

Mensagem da SGP	6
Apresentação	8
Marcos institucionais da ANAC	9
Objetivos Gerais	10
Objetivos Específicos	11
Público-alvo	12
Divulgação	12
Oportunidades de Capacitação na ANAC	13
Programa Permanente de Capacitação	14
Eventos de Capacitação	16
Os eventos de capacitação podem ser:	16
Como participar dos eventos internos?	16
Como participar dos eventos externos?	17
Local e Realização dos Eventos	17
Capacitação em Serviço (CAS)	18
Eventos em Outras Localidades	18
Selo de qualidade dos treinamentos internos da ANAC	19
Catálogo de cursos	19
Licença Capacitação	20
Graduação e Pós-Graduação	20
Programa Específico de Capacitação em Idiomas – PCI	21
Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC	22
Cadastro de Educadores	22
Gestão por Competências	22
Proficiência Linguística	25
Planejamento e Acompanhamento de Resultados	25
Planejamento	25
Acompanhamento de Resultados	27
Outros serviços para o servidor	28
Programa TRAINAIR PLUS da OACI	28
Orçamento	28
Vigência do Plano de Capacitação	31
Plano de Ações	31
Considerações Finais	32
Anexo I - Calendário de eventos de capacitação previstos para 2017	33
Anexo II - Distribuição de eventos de capacitação por Unidades Organizacionais	33
Anexo III - Distribuição dos eventos de capacitação por Programas e Trilhas de Aprendizagem	33

Mensagem da SGP

A Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP) apresenta a segunda versão do Plano Anual de Capacitação de 2017, publicação que contém informações úteis sobre oportunidades de capacitação disponíveis, além de uma síntese do Plano de Ações voltado para a melhoria dos processos de capacitação e detalhes sobre os eventos internos e externos a serem promovidos pela ANAC em 2017.

Algumas aspirações conhecidas dos servidores — e ainda não atendidas completamente — serão priorizadas ao longo desse ano, dentre elas destaca-se:

- Implementação progressiva da gestão por competências, dos programas específicos de capacitação e das trilhas de aprendizagem, conforme tratado na seção Gestão por Competências;
- Formalização das Capacitações em Serviço (CAS) / *On-the-job-training* (OJT), inclusive com a contagem de horas para fins de progressão e promoção, conforme tratado na seção Capacitação em Serviço (CAS);
- Fortalecimento do papel do educador (facilitador da aprendizagem, tutor de cursos online, conteudista e coordenador técnico de cursos);
- Disponibilização de treinamentos com conteúdos e práticas ligados às reais necessidades dos servidores e da Agência;
- Simplificação de trâmites para a realização de treinamentos internos e externos, oferecendo um atendimento mais próximo e ágil para os treinandos, Agentes de Integração de Capacitação e Desenvolvimento (AICDs), educadores e gestores; e
- Monitoramento e melhoria contínua da qualidade dos treinamentos, como descrito na seção Selo de Qualidade dos Treinamentos e em Acompanhamento dos Resultados.

No intuito de promover a participação dos servidores e conhecer as diferentes necessidades, de cada unidade da ANAC localizada em diferentes regiões do nosso país, em 2017 adotamos uma metodologia para diagnóstico de necessidades de treinamento por meio da qual identificamos os Desafios, “Super-Ações” e necessidades de treinamento de cada unidade da Agência. Técnicos da SGP estiveram em Brasília, Rio de Janeiro, São Paulo, São José dos Campos, Porto Alegre e Recife realizando esse levantamento em novembro e dezembro de 2016. O resultado desse trabalho serviu de base para a organização deste Plano Anual de Capacitação e será disponibilizado, na íntegra, aos gestores e AICDs logo após a publicação deste documento. A metodologia desenvolvida e adotada pode ser encontrada no [MPR/SGP-011-R00](#), disponível na Intranet.

A presente versão do PAC apresenta as seguintes informações adicionais:

- Demandas específicas identificadas pelas unidades organizacionais (UORGs), apresentadas com detalhes no Anexo 1;
- Treinamentos mapeados, a partir dos Encontros para Diagnóstico de Necessidades de Treinamento (DNT ANAC 2017), realizados pela SGP em diferentes localidades, entre novembro e dezembro de 2016;
- Treinamentos promovidos por outras instituições por meio da aquisição de vagas;



- Treinamentos *in company* realizados nas dependências da Agência;
- Previsão de quantidade de vagas, carga horária e investimento estimado para todas as ações, cuja execução poderá ser acompanhada por meio de boletins periódicos a serem publicados pela SGP;
- Alinhamento das ações previstas com as trilhas de aprendizagem da Agência e com os Desafios e Super-Ações identificados no DNT ANAC 2017; e
- Previsão para o Programa de Incentivo Educacional e para o Programa de Capacitação em Idiomas.

Cabe reforçar que este plano não é exaustivo. Demandas não contempladas neste PAC, que venham a surgir ao longo do ano, serão apreciadas pela SGP e analisadas quanto à sua aderência (adequação técnica) e viabilidade financeira, conforme as necessidades estratégicas da Agência.

Desejamos que você, servidor, possa aproveitar as oportunidades oferecidas e transformá-las em fontes para seu crescimento profissional e desenvolvimento pessoal!

Lembramos que os gestores têm um importante papel na efetivação das iniciativas da área de gestão de pessoas da ANAC e que cabe a eles estimular, orientar e ajudar a desenvolver suas equipes. Nessa missão, tenha a certeza de que poderá contar com nosso apoio!

Aos Agentes de Integração de Capacitação e Desenvolvimento de todas as unidades da Agência, deixamos o nosso muito obrigado e o reconhecimento de que vocês são peça fundamental para o sucesso da capacitação dos servidores da ANAC.

Eduardo Borba Chaffin Junior
Superintendente de Gestão de Pessoas

Apresentação

O Plano Anual de Capacitação - PAC foi desenvolvido de acordo com a [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), e com o [Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006](#), que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal.

O PAC é uma das ações da Política de Capacitação e Desenvolvimento da Agência, disposta na [Instrução Normativa nº 90](#), de 5 de novembro de 2015, que visa nortear a formação e o desenvolvimento profissional dos servidores, com vistas a torná-los cada vez mais qualificados e aptos a enfrentarem os desafios com os quais a ANAC se depara constantemente no cumprimento da sua missão institucional. Além disso, tem-se como parâmetro os objetivos e estratégias estabelecidos no [Planejamento Estratégico de 2015-2019](#) e no [Programa Permanente de Capacitação da Agência](#).

Deste modo, foram considerados insumos para a elaboração do PAC 2017 os seguintes normativos, documentos e informações:

- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006;
- Instrução Normativa nº 90, de 5 de novembro de 2015;
- Planejamento Estratégico 2015-2019;
- Programa Permanente de Capacitação;
- Plano Anual de Capacitação de 2016;
- Demandas apresentadas pelas diferentes unidades organizacionais da Agência;
- Resultado dos *Workshops* para Diagnóstico de Necessidades de Treinamento; e
- Previsão orçamentária destinada à capacitação para 2017.



Marcos institucionais da ANAC

Missão

Garantir a todos os brasileiros a segurança e a excelência da aviação civil.

Visão

Ser uma autoridade de referência internacional na promoção da segurança e do desenvolvimento da aviação civil.

Valores

- Buscamos retornar o investimento do nosso principal acionista: a sociedade.
- Rejeitamos a intervenção de qualquer interesse que não o fim público.
- Atuamos com ética e transparência.
- Valorizamos as pessoas e a meritocracia.
- Incentivamos a inovação.
- Temos orgulho de trabalhar na ANAC.
- Somos apaixonados pela aviação.

Plano Estratégico 2015-2019 da ANAC, objetivos relacionados:

3.1 Implantar a gestão do conhecimento

Estratégias: 3.1.1 Desenvolver a gestão do conhecimento

3.1.2 Promover a cultura de gestão do conhecimento

3.2 - Fortalecer o desenvolvimento, o reconhecimento e o bem-estar do servidor

Estratégias: 3.2.1 Aprimorar a capacitação

3.2.2 Promover a gestão por competências

Objetivos Gerais

- Executar o disposto na Política de Capacitação e Desenvolvimento da ANAC (IN ANAC nº 90/2015) e no Decreto nº 5.707, de 23/02/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional;
- Propor ações de formação e capacitação voltadas para o desenvolvimento e aprimoramento contínuo dos servidores, adequando suas competências às competências institucionais, com foco no alcance dos objetivos institucionais da ANAC, e por consequência, promover a oferta de melhores serviços aos usuários dos serviços regulados pela Agência;
- Disponibilizar orientações gerais aos servidores, gestores e Agentes de Integração de Capacitação e Desenvolvimento (AICDs) sobre os principais processos relacionados à capacitação na Agência;
- Divulgar a previsão orçamentária para a capacitação em 2017; e
- Divulgar a previsão dos eventos internos e externos de capacitação disponibilizados pela ANAC para o ano de 2017.



Objetivos Específicos

1. Capacitar o servidor para o exercício de suas atividades na Agência e para seu desenvolvimento profissional e pessoal;
2. Oferecer soluções que contribuam para o enfrentamento dos desafios identificados em cada unidade organizacional e para o alcance dos objetivos institucionais da ANAC;
3. Tornar públicas as oportunidades de capacitação oferecidas no âmbito da Agência, garantindo a transparência e a possibilidade de acesso a todos os servidores, de acordo com suas respectivas trilhas de aprendizagem;
4. Implementar os programas específicos de capacitação e trilhas de aprendizagem no que tange à preparação e ao desenvolvimento de treinamentos e ações previstos;
5. Implantar o processo de formalização das Capacitações em Serviço (CAS) / *On-the-job-training* (OJT), inclusive com a contagem de horas para fins de progressão e promoção;
6. Fortalecer o papel do servidor que atua como facilitador da aprendizagem, tutor de cursos online, conteudista ou coordenador técnico, por meio de ações de reconhecimento, implantação do cadastro de educadores e da atualização das regras sobre a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso na Agência (GECC);
7. Simplificar os processos relacionados à capacitação, oferecendo um atendimento mais próximo e ágil para os treinandos, Agentes de Integração de Capacitação e Desenvolvimento (AICDs), Educadores e gestores de diferentes níveis;
8. Monitorar a qualidade da capacitação e promover a melhoria contínua dos treinamentos;
9. Otimizar a execução do orçamento disponível para a capacitação; e
10. Adequar o Portal de Capacitação para disponibilizar os treinamentos ofertados de acordo com as respectivas trilhas de aprendizagem.

Público-alvo

- Integrantes do quadro permanente efetivo;
- Integrantes do quadro permanente específico;
- Integrantes do quadro permanente da carreira de Ciência e Tecnologia em exercício na ANAC;
- Profissionais detentores de cargos comissionados sem vínculo;
- Profissionais em exercício descentralizado da carreira; e
- Profissionais requisitados de outros órgãos.

Divulgação

- A divulgação dos eventos de capacitação previstos neste PAC será feita por meio de:
- [Portal de Capacitação da ANAC](#);
- Informativo regular com informações sobre a capacitação; e
- [Intranet](#) e [e-mail](#) para todos os colaboradores, quando necessário.
- As informações disponíveis no Portal de Capacitação serão regularmente atualizadas pela Gerência Técnica de Capacitação (GTCA), da Gerência de Desenvolvimento de Pessoas (GDPE), da Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP).



Oportunidades de Capacitação na ANAC



Figura 1 - Esquema de Capacitação da ANAC

O Esquema acima apresenta as diferentes formas de acesso que estão ao alcance dos servidores e dos gestores para que todos obtenham a capacitação necessária para o desempenho da suas atividades, contribuindo assim para a missão da Agência.

Programa Permanente de Capacitação

A SGP, em parceria com os Agentes de Integração de Capacitação e Desenvolvimento (AICD) e demais técnicos das áreas finalísticas, elaborou o Programa Permanente de Capacitação da ANAC, que visa promover o desenvolvimento especializado dos servidores da Agência no médio e no longo prazos, a partir do incremento de competências, conforme exigido pela Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, e no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.



Figura 2 – Trilhas de Aprendizagem

Tal Programa é constituído por Trilhas de Aprendizagem, que, por sua vez, possuem Programas Específicos de Capacitação, conforme apresentado na Figura 2. Os Programas Específicos de Capacitação são um conjunto integrado e sistemático de ações de capacitação, dentre as quais estão os eventos de capacitação, capacitação em serviço (CAS ou *On-the-Job Training* – OJT) e outras ações de aprendizagem, tais como leituras de livros, manuais e outros documentos, filmes e outras opções que expressem a multiplicidade das formas de aprender.

Os Programas Específicos de Capacitação deverão apresentar, quando couber, a indicação das seguintes etapas de aprendizagem:

- Formação Inicial;
- Formação Especializada;
- Formação Avançada; e
- Formação Recorrente.



A Formação Inicial compreende um conjunto de eventos de capacitação que tem por objetivo proporcionar conhecimento e entendimentos padronizados para o desempenho de competências comuns de um espaço ocupacional ou naquilo que o servidor deva saber para se ambientar à UORG em que atua.

A Formação Especializada compreende um conjunto de eventos de capacitação específicos que tem por objetivo proporcionar conhecimento e entendimentos padronizados para o desempenho de competências específicas de uma subárea do espaço ocupacional ou de determinada função da Agência.

A Formação Avançada compreende conjunto de eventos e benefícios de capacitação que tem por objetivo complementar a formação especializada e aperfeiçoar as competências para o desempenho de processos de trabalho mais complexos ou projetos.

A Formação Recorrente tem por objetivo manter o servidor capacitado e atualizado na área técnica para o desempenho de determinada função, visando a revisão de conceitos passíveis de esquecimento ou a atualização de conceitos decorrentes de mudança de entendimento ou de surgimento de novas tecnologias. Compreende capacitações que devem ocorrer de tempos em tempos. Os eventos de capacitação previstos no PAC 2017 estão relacionados a uma das trilhas acima descritas (Básica, Corporativa ou Finalística), e é possível visualizar essa relação no Anexo I, onde são apresentados os eventos de capacitação e sua respectiva trilha e programa específico, se for o caso.

À medida que os programas específicos de capacitação das trilhas básica, corporativa e finalística forem sendo desenvolvidos e publicados, as ações de capacitação previstas no PAC serão a eles relacionadas.

Atualmente, os seguintes programas específicos foram publicados: Programa Específico de Capacitação OPS, PEL, AIR, AGA, do PSOE-ANAC, de Normatização, AVSEC e Regulação Econômica em Aviação Civil. Os Programas Específicos OPS e PEL estão sendo implementados por meio da realização dos eventos capacitação Inicial OPS e PEL, da Formação Inicial, e do Módulo Comum OPS e PEL, da Formação Especializada. O Programa Específico AGA está sendo implementado a partir desse ano, com o desenvolvimento de eventos previstos nos módulos inicial e especializado e com a definição dos requisitos das CAS, também presentes no programa. O Programa Específico AIR está sendo revisado e eventos também estão sendo desenvolvidos, especialmente na modalidade a distância. O Programa Específico de Segurança Operacional prevê os cursos de Introdução à Segurança Operacional do Estado (PSOE) e o *Aviation Risk Management* (Gerenciamento de Risco, previsto para trilha de Auditor SGSO), já contemplados no presente PAC. Ainda no âmbito do Programa do PSOE, a ANAC fomentará certificação de servidores em Gestão de Risco Corporativo. Os demais programas publicados serão implementados a partir da localização dos servidores nas trilhas.

Para 2017 prevemos a publicação de Programas Específicos de Capacitação da Trilha Corporativa, como Programa Específico de Capacitação de Inovação e Gestão de Conhecimento, Programa Específico de Capacitação em Tecnologia de Informação, dentre outros.

O Programa Permanente de Capacitação, com seus respectivos Programas Específicos, pode ser encontrado no portal da SGP em:



http://intranet.anac.gov.br/gestaodepessoas/programa_permanente_capitacao.html

Eventos de Capacitação

São considerados os seguintes eventos de capacitação:

- Aprendizagem em serviço;
- Conferências;
- Congressos;
- Cursos presenciais, semipresenciais e à distância;
- Estágios;
- Fóruns;
- Grupos formais de estudos;
- Intercâmbios;
- Palestras;
- Seminários; e
- *Workshops* ou oficinas de trabalho.

Os eventos de capacitação podem ser:

- Internos: eventos desenvolvidos pela ANAC, organizados no contexto de um programa educacional e realizados com recursos próprios ou em regime de cooperação com outras instituições, nas dependências da ANAC, de instituições parceiras ou utilizando recursos de educação a distância. No que tange aos cursos internos destinados aos servidores, esses deverão estar atrelados a uma trilha de aprendizagem e, se couber, a um programa específico de capacitação.
- Externos: eventos promovidos e organizados por instituição outra que não a ANAC, cujas turmas são abertas ao público em geral, e realizados em ambiente da instituição contratada. Eventos externos de capacitação também podem acontecer na modalidade *in company*, quando são desenvolvidos, mediante contratação, por outras instituições ou empresas que não a ANAC, cujas turmas são fechadas para a Agência ou em parceria com outras instituições da Administração Pública. Tais cursos podem ser customizados para melhor atender aos objetivos de capacitação dos servidores da Agência.

Como participar dos eventos internos?

Para participar dos eventos internos, o servidor deverá se manter atualizado quanto às oportunidades de capacitação publicadas por meio do portal, bem como identificar se faz parte do público-alvo indicado na descrição do evento desejado. Em caso positivo, deverá realizar sua inscrição de forma *on-line* por meio do portal e aguardar mensagem eletrônica de confirmação ou não de matrícula, que será enviada em até 15 dias antes do início do evento pela Gerência Técnica de Capacitação – GTCA.

Para a execução deste PAC, os Agentes de Integração de Capacitação e Desenvolvimento - AICDs têm o importante papel de realizar a interlocução entre a área em que atuam e a SGP nos assuntos de capacitação, além de atuar no processo seletivo para a matrícula nos eventos, bem como promover a divulgação de eventos de interesse das respectivas áreas



http://intranet.anac.gov.br/gestaodepessoas/capacitacao/eventos_internos.html



Como participar dos eventos externos?

Todas as solicitações de capacitação externa devem levar em conta a IN ANAC nº 90/2015 e a Portaria SGP nº 645/ 2016.

1. Eventos *in company*
 - a. Os projetos básicos de contratação de eventos *in company* serão elaborados pela própria GDPE/SGP, tendo em vista a demanda e necessidade dos servidores da ANAC.
2. Eventos gratuitos e sem necessidade de deslocamento:
 - a. Realizar solicitação à chefia imediata por meio do formulário específico para requerimento de evento externo de capacitação com ônus limitado para a ANAC, levando especialmente em conta o **art. 6º da Portaria Nº 645/SGP**.
 - b. Homologar o certificado ao término da capacitação junto à GDPE/SGP.
3. Eventos com custeio da taxa de inscrição e/ou das despesas com deslocamento:
 - a. Encaminhar à GDPE/SGP processo autuado com o formulário específico para requerimento de evento externo de capacitação com ônus para a ANAC, levando em conta a Portaria SGP Nº 645/2016, especialmente no tocante aos documentos exigidos e às autorizações necessárias (arts. 7º e 8º).



http://intranet.anac.gov.br/gestaodepessoas/capacitacao/eventos_externos.html

Local e Realização dos Eventos

Os eventos de capacitação serão oferecidos nas seguintes localidades:

- Brasília - Centro de Treinamento da ANAC, preferencialmente, ou Sede;
- Porto Alegre;
- Recife;
- Rio de Janeiro;
- São José dos Campos; e
- São Paulo.

Outros espaços poderão ser utilizados de acordo com a conveniência e a disponibilidade.

Ao longo de 2017, a GTCA estabelecerá critérios que contemplem instalações e equipamentos mínimos adequados para o conforto e melhor experiência de aprendizagem dos participantes, incluindo aqueles necessários para a oferta de eventos desenvolvidos na metodologia TRAINAIR PLUS da Organização de Aviação Civil Internacional (OACI).

Capacitação em Serviço (CAS)

A Capacitação em Serviço (CAS), que consiste em evento de capacitação que tem por objetivo instruir os servidores para o desempenho de uma ou mais atividades, por meio do “aprender fazendo” em situações simuladas, revertidas das mesmas condições das situações de trabalho, ou no próprio local de trabalho sob a orientação da chefia imediata ou de um supervisor, com produto e carga horária previamente definidos, será considerada para fins de Progressão e Promoção dos servidores.

Para isso, as unidades organizacionais da ANAC deverão preencher e encaminhar à SGP pelo SEI! o Formulário de Avaliação e Acompanhamento (FAA).

O tipo de processo é Pessoal: **Curso promovido pela própria instituição.**

O modelo do referido formulário já está no SEI! sob a denominação de **Formulário Aval/Acompanhamento de Capacitação em Serviço.**

Todas as capacitações em serviço deverão estar previstas e alinhadas aos Programas Específicos de Capacitação. Trata-se dos seguintes programas: *Airworthiness – AIR, Aerodromes and Ground Aid – AGA, Personnel Licensing – PEL, Operation of Aircraft – OPS, Normatização, Segurança Operacional, AVSEC e de Regulação Econômica.* Cada programa possui uma série de trilhas baseadas em perfis ocupacionais, conforme Figura 2. Portanto, caso uma UORG deseje promover uma CAS, esta deverá estar prevista em algum desses programas.

No formulário FAA, deverão ser preenchidos dados sobre itens avaliados ao longo do curso e requisitos de postura profissional, bem como a avaliação do candidato em cada quesito. O FAA deve ser encaminhado à Gerência-Técnica de Capacitação (GTCA) da Gerência de Desenvolvimento de Pessoas (GDPE) da SGP via SEI!, devendo ser assinado eletronicamente pelo supervisor da CAS e pelo servidor, com a ciência do Agente de Integração de Capacitação e Desenvolvimento (AICD) da UORG.

À medida que os requisitos de cada CAS forem sendo validados entre a Unidade e a GTCA, as FAAs serão transformadas em fichas online, preenchidas e pontuadas diretamente no Portal de Capacitação, permitindo a emissão imediata do respectivo certificado e a inclusão automática das horas de capacitação no histórico do servidor.

Enquanto os eventos de capacitação previstos nas trilhas iniciais não estiverem desenvolvidos, as Unidades podem autorizar o uso de CAS para capacitar os novos servidores para atividades internas.

Eventos em Outras Localidades

Com vistas aos princípios da economicidade e eficiência, os servidores deverão atentar para as localidades de realização dos eventos oferecidos e, sempre que possível, candidatar-se às vagas oferecidas na sua localidade de exercício.

Os eventos oferecidos no Distrito Federal serão realizados prioritariamente no Centro de Treinamento da ANAC (CT), situado no Aeroporto Internacional de Brasília, Setor de Hangares, Lote 4 - Brasília – DF, ao lado do antigo Terminal 2.

Caso a capacitação exija o deslocamento entre unidades da federação, o servidor deverá solicitar diárias e passagens após recebimento da mensagem de confirmação de matrícula no evento, que será enviada eletronicamente em até 15 dias antes do início do curso pela GTCA, salvo nos casos em que a natureza do evento ou sua urgência exigirem um prazo diferenciado.



Selo de qualidade dos treinamentos internos da ANAC

Os cursos desenvolvidos pela ANAC receberão um selo de qualidade atribuído pela GTCA. Para recebimento do selo, os cursos serão avaliados considerando os seguintes critérios:

- Facilitadores / tutores com capacitação em didática;
- Material didático padronizado e atualizado;
- Uso de técnicas de ensino participativas;
- Competências associadas aos objetivos;
- Validação pela Assessoria Pedagógica;
- Avaliações padronizadas e validadas; e
- Resultado verificado nas avaliações de reação, aprendizagem e de facilitadores.



Serão incluídos no Catálogo do [Centro de Treinamento da ANAC](#) apenas os cursos que alcançarem os selos A, B ou C.

Catálogo de cursos

O catálogo de cursos da ANAC tem como objetivo apresentar todas as informações referentes aos cursos internos de capacitação da ANAC, que são promovidos pela GTCA, para os servidores da Agência e para profissionais do Sistema de Aviação Civil.

Integrarão o Catálogo de Cursos aqueles eventos de capacitação que possuírem o selo de qualidade nos níveis A, B ou C e que possuam:

- • Caráter permanente e replicável;
- • Público potencial a ser atendido;
- • Relevância para as atividades da Agência;
- • Obrigação legal estabelecida em normativo;
- • Potencial interesse ou importância para a aviação brasileira ou internacional; ou
- • Outros de especial interesse, a critério da SGP.

A publicação do catálogo está prevista para Junho/2017.

Licença Capacitação

Licença de até três meses, que poderá ser concedida ao servidor a cada cinco anos de efetivo exercício, sem perda da remuneração, observadas as razões de oportunidade, conveniência e utilidade.

Vale ressaltar que a concessão dessa licença depende do Interesse da Administração, portanto, é um ato administrativo discricionário. Além disso, mesmo que o servidor possua 05 (cinco) anos de efetivo exercício no serviço público federal, somente poderá usufruir a licença capacitação após a aprovação no estágio probatório na ANAC.

Os períodos de Licença Capacitação não são acumuláveis e a Licença Capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a 30 dias.

O limite para fruição da licença capacitação é de no máximo, 10% (dez por cento) do total de servidores por Unidade Organizacional, limitado a 10% (dez por cento) do total de servidores da Agência.

Para participar das ações de capacitação conforme a [Instrução Normativa nº 97, de 04 de maio de 2016](#).



http://intranet.anac.gov.br/gestaodepessoas/afastamentos_e_licencas/licenca_capacitacao.html

Graduação e Pós-Graduação

A ANAC oferece oportunidades aos servidores da Agência para realização de cursos de graduação e pós-graduação a fim de atender os seguintes objetivos:

- I. estimular a criação de ambiente organizacional que favoreça a inovação, a análise crítica e a proposição de ideias inovadoras e transformadoras, por meio de pesquisa científica e da qualificação e da especialização dos servidores;
- II. promover a geração de conhecimentos avançados nas áreas de interesse da ANAC e o desenvolvimento de pesquisas no âmbito da Agência, de modo a favorecer a identificação dos desafios decorrentes da dinâmica do sistema de aviação civil e o estabelecimento de soluções inovadoras que permitam enfrentá-los com êxito; e
- III. criar condições necessárias ao desenvolvimento de uma cultura organizacional comprometida com a formulação, proposição, implantação e consolidação de modo efetivo da gestão do conhecimento e com a permanente adequação das competências dos servidores aos objetivos.

Para alcançar estes objetivos, a Agência oferece as seguintes formas de incentivo educacional:

- I. concessão de afastamento do servidor para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado, no país ou no exterior, e *lato sensu*, no exterior, nos termos dos arts. 95 e 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- II. concessão de bolsas de estudo parcial (65%) para cursar, em turmas abertas, graduação e pós-graduação *lato sensu*, *stricto sensu* e pós-doutorado no País;
- III. concessão de até 8 (oito) horas semanais para realização de pós-graduação em turmas abertas; e
- IV. oferta de cursos com turmas fechadas de pós-graduação.



As solicitações de afastamento e concessão e 8 horas semanais poderão ser realizadas a qualquer tempo pelo servidor interessado, enquanto as bolsas de estudos são ofertadas em editais específicos publicados em Boletim de Pessoal e Serviço.

Em relação ao programa de concessão de bolsas, atualmente a ANAC possui 24 servidores com bolsas ativas e orçamento previsto para 2017 é de R\$ 50.000,00, incluindo a manutenção das bolsas vigentes e concessão de novas bolsas.

O Edital do Programa de Incentivo Educacional 2017 está previsto para 26 de maio.

Para saber mais:

- [Instrução Normativa nº 79, de 15 de julho de 2014](#), que estabelece os procedimentos e os critérios para a capacitação em graduação e pós-graduação no país e autorização de afastamento de servidores em exercício na Agência para pós-graduação stricto sensu, no País e no exterior, e lato sensu, no exterior.
- Manual de Procedimentos sobre o Programa de Incentivo Educacional e Afastamento para Pós-Graduação: [MPR/SGP-003-R00](#).
- [Página na Intranet sobre Pós-Graduação](#).

Programa Específico de Capacitação em Idiomas – PCI

O PCI é destinado aos servidores em exercício na ANAC e consiste na concessão de incentivo ao estudo de idiomas, mediante bolsa de estudo para custeio parcial de mensalidades em curso realizado em instituições particulares, nacionais ou estrangeiras, regulado por meio de Edital da SGP.

O programa oferecerá ressarcimento de despesas com mensalidades de cursos de idiomas até o máximo de até 80% do somatório do valor das parcelas pagas pelo servidor no período entre 01/07/2017 até 31/12/2017, limitado ao valor mensal de R\$ 400,00 (quatrocentos reais).

Os idiomas contemplados serão:

- Alemão
- Árabe
- Espanhol
- Francês
- Inglês
- Mandarim
- Português
- Russo

O Edital do Programa de Capacitação em Idiomas 2017 está previsto para 09 de junho e contará com um recurso de R\$ 60.000,00.



<http://intranet.anac.gov.br/gestaodepessoas/capacitacao/pci.html>

Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC

A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC será paga ao servidor público federal, ocupante de cargo do quadro permanente ou de função comissionada, que participar, em caráter eventual, de eventos de capacitação promovidos pela Agência, na função de coordenador técnico, instrutor ou tutor de cursos de desenvolvimento e aperfeiçoamento, presenciais ou à distância; elaboração de material didático; participação de banca examinadora ou participação da preparação, coordenação, supervisão ou aplicação e fiscalização de exames públicos. Atualmente a Gerência Técnica de Capacitação passou a instruir os processos de pagamento, com base na documentação do curso, sua natureza e programação. É fundamental destacar que as atividades em eventos de capacitação deverão ser realizadas, preferencialmente, fora do horário normal de expediente. Se a atividade for realizada durante o horário de expediente, o servidor deverá solicitar autorização prévia da chefia imediata e proceder à devida compensação de horas no prazo de até 1 (um) ano.



<http://intranet.anac.gov.br/gestaodepessoas/capitacao/gecc.html>

Cadastro de Educadores

A GTCA estabelecerá um banco onde deverão estar cadastrados todos os educadores (coordenadores técnicos, instrutores, tutores e conteudistas) que atuarão nos eventos de capacitação promovidos pela ANAC. Esta iniciativa reforça a preocupação da SGP com a qualidade do treinamento oferecido e o cumprimento de compromisso internacional assumido com o Programa TRAINAIR PLUS. Os educadores cadastrados junto ao Centro de Treinamento da ANAC receberão treinamento específico e recorrente e serão avaliados periodicamente.

O Edital para cadastramento de educadores será lançado pela GTCA em junho de 2017, contendo as informações e as instruções de acesso.

Gestão por Competências

Sendo entidade integrante da Administração Pública Federal indireta, a Agência Nacional de Aviação Civil deve observar preceitos legais em suas diversas áreas de atuação, bem como na área de Gestão de Pessoas. Nesse sentido, a Agência deve cumprir a exigência estabelecida no Decreto nº 5.707 de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal a ser implementada pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

No entanto, a implementação dessa política tem se mostrado um desafio para as entidades da Administração Pública Federal, especialmente em relação à gestão por competências, que se propõe a orientar os esforços da organização, de modo que as competências individuais gerem e sustentem as competências necessárias para o alcance dos objetivos estratégicos da instituição.



Em relação ao contexto específico da ANAC, a Diretoria Colegiada publicou a Instrução Normativa nº 66, de 13 de novembro de 2012, que instituiu o Programa de Fortalecimento Institucional – PFI, com o objetivo de aprimorar continuamente os processos organizacionais, assegurar a modernização da instituição e direcionar a implantação das diretrizes estratégicas da Agência. Dentre as diretrizes do PFI, se destacam:

- a. a valorização dos recursos humanos com a promoção de ações de Gestão de Pessoas conectadas aos direcionamentos estratégicos organizacionais, aprimorando os processos de seleção, alocação e integração, desenvolvimento, retenção e incentivo de pessoas; e
- b. o fortalecimento e a integração da área corporativa através da valorização das funções de gestão, tais como o planejamento, a gestão dos recursos humanos, a gestão da tecnologia da informação, a prestação de serviços, a modernização organizacional e a gestão orçamentária.

Neste contexto, também foi construída a Política e o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da ANAC pelo Grupo de Trabalho em QVT (GT-QVT). Por iniciativa conjunta da Superintendência de Gestão de Pessoas e Superintendência de Planejamento Institucional, a minuta foi revisada e alinhada ao Planejamento Estratégico da Agência e sua metodologia.

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da ANAC foi publicado pela Portaria nº 207, de 2 de fevereiro de 2016, no BPS V.11 S2 nº 4, de 4 de fevereiro de 2016. O PQVT trouxe, em seu anexo, diversas ações a serem realizadas no âmbito da Agência e, dentre essas, se destacam as de “Inventário digital de competências mapeadas” e “Lacunas de competências calculadas”, destinada a atender a dimensão da Organização do Trabalho. Essas ações, sob responsabilidade da SGP, têm o prazo de conclusão até 06/2017.

Da conjuntura estabelecida pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, pelo Programa de Qualidade de Vida e pelo Programa de Fortalecimento Institucional da ANAC observa-se a extrema relevância da gestão por competências, que é um importante modelo para a gestão de pessoas que tem como objetivo melhorar o desempenho institucional por meio da identificação das ações mais eficientes e eficazes de capacitação e também da otimização da alocação de pessoas na organização.

A Diretoria Colegiada da ANAC, aprovou a inclusão da Gestão por Competências como projeto estratégico da Agência com o objetivo de implantar e implementar um modelo de Gestão por Competências adotado pela ANAC, incluindo as suas diretrizes, atribuições, procedimentos ferramentas tecnológicas e documentos associados. A Gestão por Competências também é uma estratégia institucional da Agência, prevista no Plano Estratégico 2015-2019

Ademais, um aspecto que não pode ser negligenciado quando se trata de um projeto que afetará a capacitação, o desenvolvimento e a alocação de servidores de uma Agência Reguladora e Autoridade de Aviação Civil é a conformidade com os requisitos das auditorias internacionais da Organização Internacional de Aviação Civil – OACI nas áreas de *safety* e *security*. Isto posto, um aspecto que deve ser observado em cada etapa da implementação da gestão por competências na ANAC é assegurar que as funcionalidades propostas para o GFT relativas à gestão por competências, assim como os documentos relacionados ao assunto, estejam em conformidade com as *Protocol Questions* dos Elementos Críticos “*State Civil Aviation System and Safety Oversight*” e “*Function Technical Personnel Qualification and Training*” das auditorias USOAP e do USAP promovidas pela OACI.

Em relação ao que já está sendo feito pela Agência quanto à gestão por competências, foi desenvolvida uma metodologia inovadora que integra o mapeamento de processos com o mapeamento de competências, resultado da parceria da Superintendência de Gestão de Pessoas - SGP com a Superintendência de Planejamento Institucional – SPI. Este mapeamento conjunto começou em 2014 e está previsto para terminar em 2017.

Assim sendo, o projeto complementa as seguintes iniciativas:

1. Metodologia de mapeamento de competências integrada com o mapeamento de processo definida e publicada em Manual de Referência.
2. Mapeamento de competências em andamento (concomitante com o mapeamento de processos).
3. Programas Específicos de Capacitação e Trilhas de Aprendizagem já foram institucionalizados e estão sendo construídos. Os programas das áreas relacionadas à Segurança Operacional (*safety*) são estruturados com de acordo com requisitos da OACI.
4. O Sistema Gerenciador de Fluxos de Trabalho – GFT já possui em funcionamento os Módulos Competências, Trilhas de Aprendizagem e Certificados, além de conter toda a base de competências mapeadas pela ANAC.

As etapas do projeto estão representadas na Estrutura Analítica do Projeto, na figura abaixo.

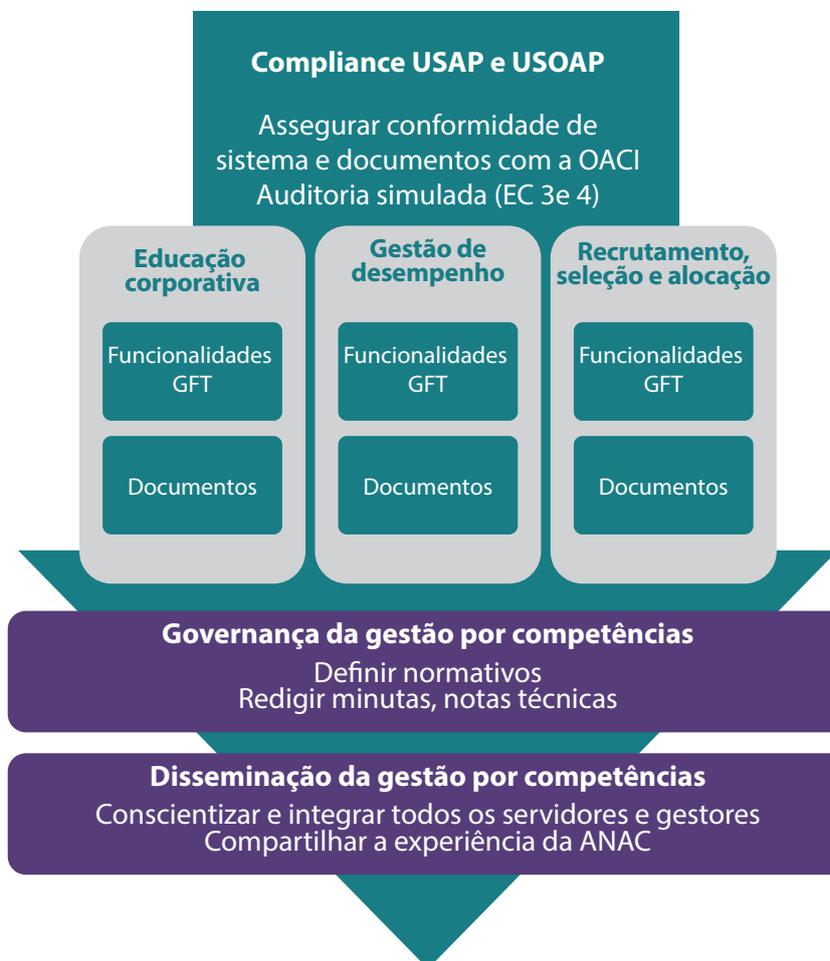


Figura 3 - Estrutura Analítica do Projeto Estratégico de Gestão por Competências na ANAC

Para saber mais:

- [Página na Intranet sobre Gestão por Competências](#)
- [Informações sobre o Projeto de Gestão por Competências na ANAC](#) (Centro de Projetos)



Proficiência Linguística

Para participar de eventos de capacitação nos quais seja necessária interação em língua estrangeira, todos os servidores da ANAC devem comprovar proficiência no idioma do evento em questão, por meio de provas de proficiência linguística ou reconhecimento da proficiência linguística adquirida pelo servidor em instituições reconhecidas.

As provas de proficiência em INGLÊS e ESPANHOL são realizadas mediante agendamento prévio pelo e-mail proficiencia.gtca@anac.gov.br.

Recentemente, a Equipe de Produção Linguística da GTCA investiu esforços para renovar seu banco de questões e melhorar a qualidade da avaliação, que em breve passará a ser disponibilizada a distância, por meio do Portal de Capacitação.

Planejamento e Acompanhamento de Resultados

Planejamento

O planejamento da capacitação da ANAC para 2017, traduzido no presente plano, considerou:

- Demandas apresentadas pelas diferentes unidades organizacionais da Agência;
- Diagnóstico de necessidades de treinamento realizado nas diversas localidades da Agência;
- Eventos de capacitação que possuam obrigação legal ou cuja não realização implique grave prejuízo ao funcionamento da UORG e da ANAC; e
- Eventos e ações de capacitação previstos nos Programas e Trilhas da Agência.

O planejamento deve considerar diferentes fontes de informação que, de forma complementar, compõe o cenário final de necessidades de treinamento a serem atendidas. As diferentes demandas são analisadas por técnicos da SGP e, em parceria com os AICDs e Coordenadores Técnicos, são definidas diferentes soluções e estratégias para cada caso. O Quadro Simplificado de Fluxo de Capacitação da ANAC (Fig. 4 a seguir) sintetiza as diferentes fontes e soluções de treinamento existentes na Agência.

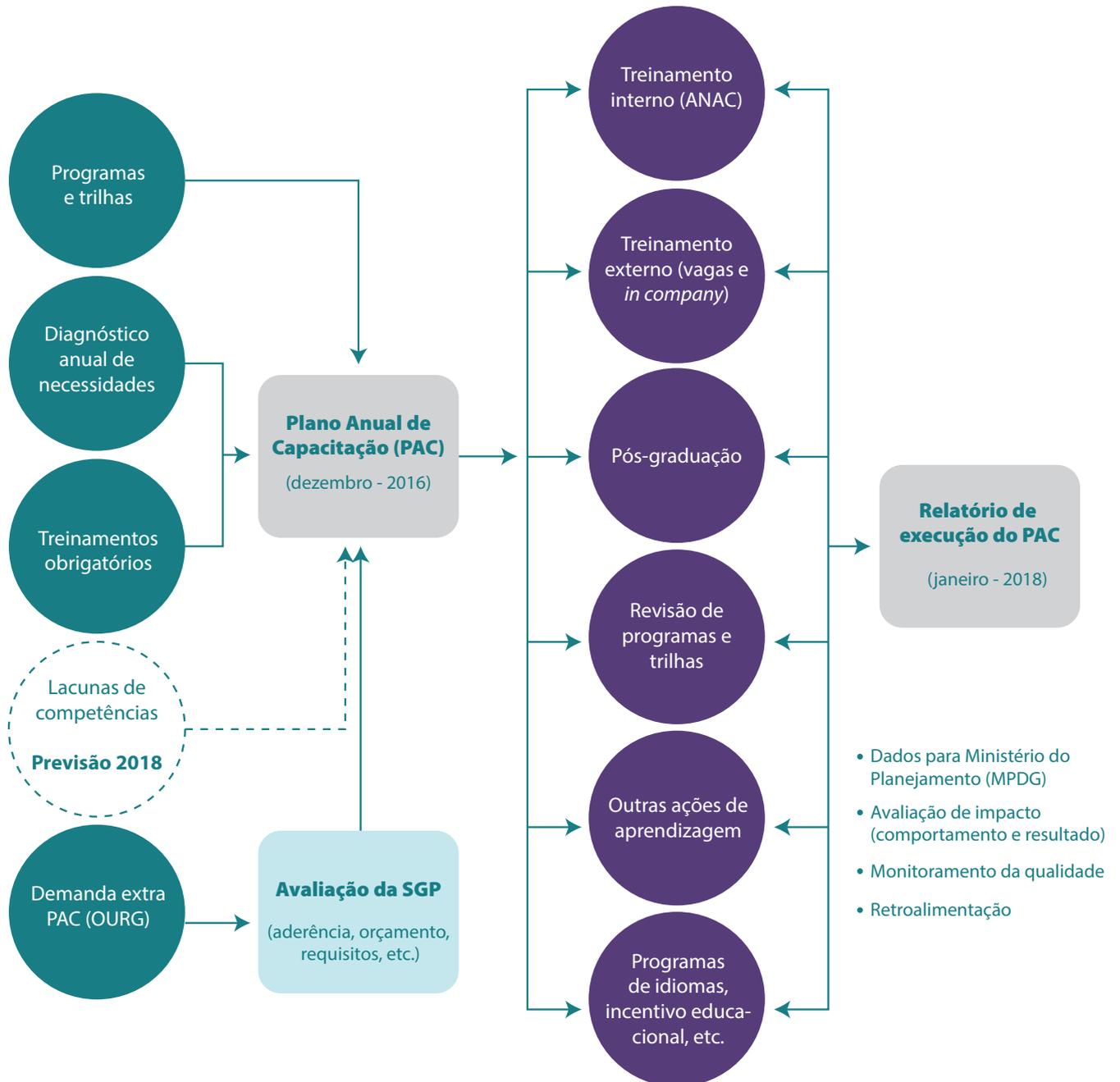


Figura 4 - Quadro Simplificado de Fluxo de Capacitação da ANAC

Para os cursos desenvolvidos internamente pela ANAC, após a publicação do PAC e triagem feita pela GTCA, a Equipe Pedagógica dá início ao planejamento detalhado de cada evento de capacitação, em conjunto com os coordenadores técnicos, conforme podemos observar na Figura 5 a seguir:

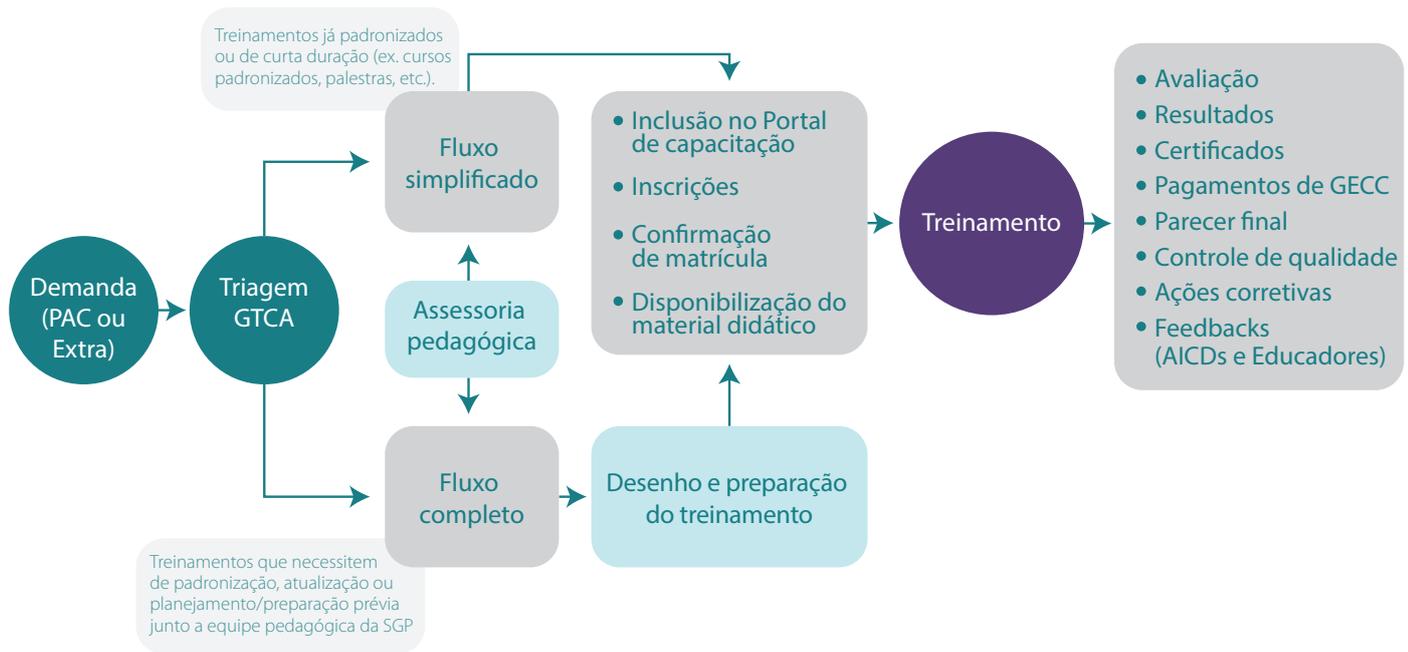


Figura 5 - Fluxo Simplificado de Desenvolvimento de Cursos da ANAC

Acompanhamento de Resultados

O acompanhamento dos resultados tem como objetivo monitorar a qualidade do planejamento, realização e avaliação dos eventos de capacitação para verificar se os resultados obtidos com as ações de treinamento estão alinhados aos interesses e às necessidades dos servidores, bem como aos objetivos estratégicos da ANAC. Para isso, a GTCA utilizará os seguintes níveis de avaliação:

- **Avaliação de Reação (de Satisfação ou de Eficiência):** realizada ao final do evento para verificar o grau de satisfação dos participantes em relação a pontos como atualização e aplicação prática do conteúdo, qualidade do material didático, infraestrutura adequada etc.
- **Avaliação da Aprendizagem:** realizada durante o evento para acompanhar a aprendizagem ou rendimento do participante a fim de verificar o alcance dos objetivos propostos. A avaliação da aprendizagem pode ser realizada por meio de provas e trabalhos individuais ou em grupo, tais como construção de projetos, situações-problema, estudo de casos, produção de textos etc.
- **Avaliação de Comportamento (de Impacto ou de Eficácia):** realizada três meses após o evento, com a finalidade de verificar a aplicação prática dos novos conhecimentos e habilidades no dia a dia do trabalho.
- **Avaliação de Resultados:** realizada após o período de vigência do PAC, com a finalidade de avaliar em que medida os treinamentos oferecidos contribuirão para o alcance dos objetivos e desafios apontados pelas unidades organizacionais nos Encontros de Diagnóstico de Necessidades de Treinamento.

Outros serviços para o servidor

Além das ações de Capacitação, o servidor ainda pode encontrar os seguintes serviços:

- Portal de Capacitação – <https://sistemas.anac.gov.br/capacitacao>
- Intranet – <http://intranet.anac.gov.br/gestaodepessoas/capacitacao.html>
- Prova de Proficiência Linguística – proficiencia.gtca@anac.gov.br
- Biblioteca Digital – www.anac.gov.br/aceso-a-informacao/biblioteca
- ANACpédia – www2.anac.gov.br/anacpedia/
- Histórico de capacitação – <https://sistemas.anac.gov.br/capacitacao/course/view.php?id=803>

Programa TRAINAIR PLUS da OACI

O objetivo do Programa TRAINAIR PLUS da OACI é promover uma rede internacional de colaboração no âmbito de treinamento, capacitação e qualificação dos profissionais que atuam no Sistema de Aviação Civil, a fim de proporcionar o desenvolvimento do transporte aéreo mundial de forma sustentável, segura e eficiente. O programa TRAINAIR PLUS conta com aproximadamente 66 países membros, que trabalham juntos para o desenvolvimento e compartilhamento de Pacotes de Treinamento (*training packages* ou *paquetes de instrucción*) desenvolvidos por meio de uma metodologia baseada em competências. Os pacotes de treinamento consistem em cursos desenvolvidos pelos Centros de Instrução de Aviação Civil (CIACs) com a utilização da metodologia TRAINAIR PLUS, e são chamados de *Standardized Training Packages* (STPs) ou *Conjuntos de Material Didáctico Normalizado* (CMDNs). Hoje a ANAC possui um projeto prioritário dedicado ao TRAINAIR PLUS e, em 2017, oferecerá cursos desenvolvidos por meio dessa metodologia.

Após auditoria realizada pela OACI em 2012, a ANAC foi certificada como membro associado no Programa TRAINAIR PLUS e, em 2015, foi elevada ao nível de Membro Pleno do Programa, com a validação do seu primeiro STP: *Gestión de Riesgo en la Aviación Civil*.

Orçamento

Após a readequação dos treinamentos previstos no PAC para o ano de 2017, segue a previsão da distribuição orçamentária para a capacitação da Agência.

DISTRIBUIÇÃO DE ORÇAMENTO POR TIPO DE EVENTO

Tipo de Evento	Qtd. Eventos	Vagas	Valor
IN COMPANY	5	345	R\$ 598.470,00
INTERNO	204	8.002	R\$ 394.695,00
VAGAS	99	140	R\$ 304.805,74
PIE	2	13	R\$ 155.000,00
PCI	1	25	R\$ 60.000,00



DISTRIBUIÇÃO DE ORÇAMENTO POR TIPO DE EVENTO

Tipo de Evento	Qtd. Eventos	Vagas	Valor
VALIDAÇÃO TRAINAIR PLUS	1	1	R\$ 50.000,00
TRAINAIR	1	1	R\$ 37.620,00
CERTIFICAÇÃO PMI	1	9	R\$ 17.325,00
Total Geral	314	8.536	R\$ 1.617.915,74

DISTRIBUIÇÃO DE ORÇAMENTO POR TIPO DE EVENTO DISTRIBUIÇÃO DE ORÇAMENTO POR UNIDADE ORGANIZACIONAL

Tipo de Evento	Qtd. Eventos	Vagas	Valor
TRANSVERSAL	66	3.300	R\$ 842.456,00
IN COMPANY	2	270	R\$ 412.770,00
INTERNO	60	2.972	R\$ 176.670,00
PIE	2	13	R\$ 155.000,00
PCI	1	25	R\$ 60.000,00
VAGAS	1	20	R\$ 38.016,00
SPO	28	479	R\$ 210.018,03
IN COMPANY	2	50	R\$ 110.450,00
VAGAS	9	9	R\$ 62.488,03
INTERNO	17	420	R\$ 37.080,00
PROJETO	11	138	R\$ 126.575,00
VALIDAÇÃO TRAINAIR PLUS	1	1	R\$ 50.000,00
TRAINAIR	1	1	R\$ 37.620,00
CERTIFICAÇÃO PMI	1	9	R\$ 17.325,00
VAGAS	7	7	R\$ 15.030,00
INTERNO	1	120	R\$ 6.600,00
SRA	12	74	R\$ 102.953,67
IN COMPANY	1	25	R\$ 75.250,00
VAGAS	9	9	R\$ 20.503,67
INTERNO	2	40	R\$ 7.200,00
SFI	29	414	R\$ 51.138,82
INTERNO	23	408	R\$ 41.055,00
VAGAS	6	6	R\$ 10.083,82
SAR	38	907	R\$ 50.302,66
INTERNO	28	875	R\$ 27.030,00
VAGAS	10	32	R\$ 23.272,66
SPI	23	1.301	R\$ 39.771,20
INTERNO	17	1.295	R\$ 22.920,00
VAGAS	6	6	R\$ 16.851,20

DISTRIBUIÇÃO DE ORÇAMENTO POR TIPO DE EVENTO
DISTRIBUIÇÃO DE ORÇAMENTO POR UNIDADE ORGANIZACIONAL

Tipo de Evento	Qtd. Eventos	Vagas	Valor
SIA	24	419	R\$ 38.920,00
INTERNO	23	418	R\$ 36.720,00
VAGAS	1	1	R\$ 2.200,00
SGP	22	82	R\$ 38.404,64
VAGAS	18	18	R\$ 38.239,64
INTERNO	4	64	R\$ 165,00
SAF	28	534	R\$ 34.618,00
VAGAS	14	14	R\$ 34.618,00
INTERNO	14	520	R\$ 0,00
STI	11	11	R\$ 21.180,00
VAGAS	11	11	R\$ 21.180,00
AUD	1	20	R\$ 15.600,00
INTERNO	1	20	R\$ 15.600,00
ASIPAER	1	1	R\$ 12.962,72
VAGAS	1	1	R\$ 12.962,72
GAB	4	90	R\$ 11.880,00
INTERNO	4	90	R\$ 11.880,00
ASJIN	2	60	R\$ 5.280,00
INTERNO	2	60	R\$ 5.280,00
CRG	2	150	R\$ 5.175,00
INTERNO	2	150	R\$ 5.175,00
ASCOM	4	103	R\$ 5.070,00
VAGAS	3	3	R\$ 5.070,00
INTERNO	1	100	R\$ 0,00
PF-ANAC	1	1	R\$ 3.790,00
VAGAS	1	1	R\$ 3.790,00
SAS	6	451	R\$ 1.320,00
INTERNO	5	450	R\$ 1.320,00
VAGAS	1	1	R\$ 0,00
DIR	1	1	R\$ 500,00
VAGAS	1	1	R\$ 500,00
Total Geral	314	8.536	R\$ 1.617.915,74

Os eventos assinalados como TRANSVERSAIS estarão disponíveis para todas as Unidades.



Vigência do Plano de Capacitação

As atividades programadas neste Plano deverão ser realizadas no período compreendido entre 01/01/2017 a 31/12/2017.

Plano de Ações

O quadro abaixo apresenta a síntese das principais ações a serem realizadas ao longo do período de vigência deste Plano.

1º Trimestre	<ul style="list-style-type: none"> • Adequação das demandas de capacitação planejadas inicialmente aos recursos orçamentários disponíveis • Ampliação do PAC incluindo eventos externos (vagas e in company) e os resultados do DNT ANAC 2017 e Trilhas de Aprendizagem • Finalização do DNT ANAC 2017, com atendimento individualizado aos AICDs de cada unidade
2º Trimestre	<ul style="list-style-type: none"> • Publicação do Catálogo de Cursos • Atualização do PAC 2017 • Cadastramento de Educadores (coordenadores técnicos, instrutores, tutores e conteudistas) • Produção das Fichas de Avaliação e Acompanhamento das CAS • Revisão dos procedimentos relacionados à GECC • Publicação do Edital do Programa de Incentivo Educacional
3º Trimestre	<ul style="list-style-type: none"> • Início da compatibilização do histórico de capacitação dos servidores com as respectivas Trilhas de Aprendizagem • Implantação das Fichas de Avaliação e Acompanhamento das CAS • Atribuição dos Selos de Qualidade para Treinamentos Internos • Início do Planejamento do PAC 2018 • Publicação do Edital para o Programa de Capacitação em Idiomas
4º Trimestre	<ul style="list-style-type: none"> • Término da compatibilização do histórico de capacitação dos servidores com as respectivas Trilhas de Aprendizagem • Validação dos Espaços de Treinamento da ANAC • Avaliação dos resultados da execução do PAC 2017 • Finalização e publicação do PAC 2018

Algumas previsões para o primeiro trimestre foram redistribuídas para trimestres subsequentes, com a intenção de priorizar o refinamento desta versão do PAC e sua adequação aos recursos orçamentários disponibilizados para o exercício 2017.

Considerações Finais

Considerando a importância da aprendizagem, do desenvolvimento profissional, da capacitação e atualização dos servidores públicos a fim de serem eficazes em sua missão de servir a todos os brasileiros, a ANAC reconhece a capacitação como um componente essencial da cultura do serviço público e, por meio deste PAC, formaliza um compromisso assumido pela SGP com base nas suas atribuições regimentais: estimular os servidores a participarem ativamente de seu processo de capacitação e desenvolvimento profissional.

Nesse contexto, este PAC consiste em um documento de referência que contempla o planejamento da capacitação para 2017 com base na legislação referente aos servidores públicos federais, normas internas sobre capacitação e desenvolvimento no âmbito da ANAC e as necessidades e desafios institucionais em função do panorama atual do Sistema de Aviação Civil.

Assim, o Plano Anual de Capacitação 2017 tem a finalidade de nortear a formação, aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional dos servidores da Agência em consonância com o Programa de Fortalecimento Institucional (PFI), o Planejamento Estratégico 2015-2019 e os Projetos Estratégicos da ANAC, bem como dispor meios para avaliar se os efeitos alcançados em termos de melhorias de produtos e serviços estão relacionados aos novos conhecimentos e habilidades desenvolvidos pelos servidores, contribuindo, dessa forma, para o Fortalecimento Institucional da ANAC.



Anexo I

Calendário de eventos de capacitação previstos para 2017

Anexo II

Distribuição de eventos de capacitação por Unidades Organizacionais

Anexo III

Distribuição dos eventos de capacitação por Programas e Trilhas de Aprendizagem



ANAC

AGÊNCIA NACIONAL
DE AVIAÇÃO CIVIL



PROGRAMA DE
**FORTALECIMENTO
INSTITUCIONAL**