

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 68, DE 26 DE MARÇO DE 2013.

Regulamenta os mecanismos de progressão e promoção para os titulares dos cargos de provimento efetivo de Especialista em Regulação de Aviação Civil, de Analista Administrativo, de Técnico em Regulação de Aviação Civil e de Técnico Administrativo da ANAC.

(Texto compilado)

A DIRETORIA DA AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL - ANAC, no exercício da competência que lhe foi outorgada pelo art. 11, incisos V e IX, da Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005, e tendo em vista o disposto nos arts. 9º, 10, 25 e 26 da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, e no Decreto nº 6.530, de 4 de agosto de 2008,

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer os mecanismos de progressão e promoção para os titulares dos cargos de provimento efetivo de Especialista em Regulação de Aviação Civil, de Analista Administrativo, de Técnico em Regulação de Aviação Civil e de Técnico Administrativo da Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC.

CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para efeitos desta Instrução Normativa considera-se:

I - carreira: o conjunto de classes de cargos de mesma profissão, natureza do trabalho ou atividade, escalonado segundo a responsabilidade e a complexidade inerentes às suas atribuições;

II - Comitê de Desenvolvimento de Carreira - CDC: comitê responsável por julgar, em última instância, os recursos impetrados pelos servidores para homologação de horas de capacitação;

III - classe: a divisão básica da carreira integrada por cargos de idêntica denominação, atribuições, grau de complexidade, nível de responsabilidade, requisitos de capacitação e experiência para o desempenho das atribuições;

IV - padrão: a posição do servidor na escala de vencimento da carreira;

V - progressão: a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe;

VI - promoção: a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior;

VII - período avaliativo: o interstício de 1 (um) ano em que o desempenho do servidor será avaliado para concorrer à progressão e à promoção;

VIII - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da Agência;

IX - Plano Anual de Capacitação - PAC: o instrumento que estabelece os eventos de capacitação a serem realizados em cada exercício;

X - desempenho individual: a atuação do servidor em relação ao cargo que ocupa na Agência, tendo em vista as responsabilidades, as atividades, as tarefas e os desafios que lhe foram atribuídos, para produzir os resultados que dele se espera, considerando metas e prazos estabelecidos.

CAPÍTULO II DA PROGRESSÃO E DA PROMOÇÃO

Art. 3º O desenvolvimento do servidor nos cargos das carreiras de que trata o art. 1º ocorrerá mediante progressão e promoção e obedecerá aos seguintes princípios:

I - da anualidade;

II - da competência e da qualificação profissional, mediante avaliação de desempenho e capacitação;

III - da existência de vaga, em caso de restrição devida a contingenciamento orçamentário.

Art. 4º Para fins de progressão e promoção, cada período avaliativo será de 1 (um) ano, no qual o desempenho do servidor será acompanhado e avaliado, ressalvada a hipótese do § 3º deste artigo.

§ 1º O período avaliativo será apurado em dias, que serão convertidos em ano, considerando o ano como de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, nos termos do art. 101 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§ 2º É vedada a progressão do ocupante de cargo efetivo antes de completado o interstício mínimo de 1 (um) ano de efetivo exercício em cada padrão.

§ 3º O interstício estabelecido no § 2º deste artigo poderá sofrer redução de até 50% (cinquenta por cento), mediante regras que serão regulamentadas pela ANAC em instrumento específico.

§ 4º O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional ou no mesmo órgão durante todo o período avaliativo será avaliado pela chefia imediata de onde tiver permanecido por maior tempo.

§ 5º Para fins de progressão e promoção, o marco inicial será: [\(Redação dada pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013\)](#)

I - a data do primeiro reposicionamento, concedido com fundamento no Decreto nº 6.530, de 4 de agosto de 2008, para aqueles que tenham entrado em exercício até 4 de fevereiro de 2008; [\(Redação dada pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013\)](#)

II - a data de 5 de agosto de 2008 para aqueles que tenham entrado em exercício no período compreendido entre 5 de fevereiro de 2008 a 4 de agosto de 2008; [\(Redação dada pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013\)](#)

III - a data de efetivo exercício de cada servidor referido no art. 1º que tenha ingressado a partir de 5 de agosto de 2008. (Redação dada pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013)

Art. 5º A progressão e a promoção observarão a sistemática de avaliação de desempenho individual, a capacitação e a qualificação profissional vigentes na Agência e detalhadas nesta Instrução Normativa.

§ 1º A aferição do desempenho do servidor será realizada com base na sistemática e nos procedimentos estabelecidos para a avaliação de desempenho individual a título de gratificação no âmbito desta Agência, observados os critérios mínimos dispostos no art. 3º do Decreto nº 6.530, de 4 de agosto de 2008, conforme abaixo:

I - produtividade e rendimento no trabalho: quantidade de trabalho executado sob os aspectos qualitativos e quantitativos, considerando-se os fatores tempo, emprego de recursos materiais e/ou financeiros e organização;

II - capacidade de iniciativa: geração de novas idéias e soluções para os processos, produtos e serviços referentes ao seu cargo e à unidade de exercício; demonstração de disponibilidade e solidariedade com o trabalho dos colegas, visando à melhoria do desempenho geral; aproveitamento de eventual disponibilidade de tempo de forma racional e produtiva; demonstração de interesse em resolver problemas e imprevistos na execução das atribuições do cargo; e execução das atividades com atenção, atuando para corrigir os eventuais erros detectados;

III - disciplina: cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo, observando-se principalmente o atendimento à jornada de trabalho, aos horários preestabelecidos ou combinados e aos demais preceitos atinentes aos regimentos legais e regimentais, à aceitação da hierarquia e à presteza na execução de tarefas.

§ 2º O desempenho mínimo na avaliação de desempenho que o servidor deverá atingir para concorrer à progressão e à promoção é de 85% (oitenta e cinco por cento).

§ 3º Para fins de progressão e promoção, os servidores de que trata o art. 1º e que sejam ocupantes de cargo comissionado deverão ser submetidos à avaliação de desempenho, na forma deste artigo.

§ 4º Para aferição do desempenho do servidor, será utilizada a nota da última avaliação de desempenho individual realizada pela chefia imediata para fins de gratificação de desempenho - GDAR/GDATR. (Redação dada pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013)

Art. 6º A capacitação e a qualificação observarão o PAC de que trata o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, com o objetivo de aprimorar a formação dos servidores do quadro efetivo e o desempenho das atividades da ANAC.

§ 1º Durante a permanência nas classes A e B, a participação do servidor em eventos integrantes do PAC é condição para promoção à classe subsequente.

§ 2º A promoção e a progressão dos servidores ocupantes de cargos de nível superior e intermediário serão realizadas de acordo com o atendimento dos requisitos mínimos indicados, respectivamente, nos Anexos I, II, III e IV desta Instrução Normativa.

§ 3º Para fins de progressão funcional e promoção, poderão ser considerados eventos de capacitação realizados em instituições nacionais ou estrangeiras, cujos conteúdos sejam compatíveis com as atribuições do cargo.

§ 4º Os certificados ou as declarações de participação em eventos externos de capacitação que não foram previamente autorizados pela ANAC deverão ser enviados à Gerência Técnica de Capacitação da Gerência de Desenvolvimento de Pessoas da Superintendência de Gestão de Pessoas - GTCA/GDPE/SGP para fins de análise e, caso deferidos, homologação das horas de capacitação realizadas e inclusão no banco de horas de capacitação para efeitos de progressão e promoção.

§ 5º Os certificados ou as declarações de participação em eventos externos de capacitação deverão ser encaminhados pela chefia do servidor interessado, por meio de memorando contendo a justificativa de aderência do evento às atribuições do servidor, à GTCA/GDPE/SGP, acompanhados do conteúdo programático, para possibilitar a análise acerca da compatibilidade do evento com as competências regimentais da ANAC.

§ 6º O servidor será responsável pela veracidade dos certificados e/ou declarações apresentados para os efeitos desta Instrução Normativa.

§ 7º Para fins de promoção, os cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado devem ser realizados em instituição reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC ou revalidados, no caso de instituição estrangeira, e serão aceitos aqueles realizados a qualquer tempo, desde que compatíveis com as competências regimentais da ANAC, conforme análise da GTCA/GDPE/SGP.

§ 8º O aproveitamento mínimo a ser alcançado pelo servidor nos eventos de capacitação será o mesmo exigido pela instituição promotora do evento.

§ 9º Para fins de promoção, o servidor participante dos cursos de especialização, mestrado e doutorado que ainda não tenha recebido o certificado de conclusão do curso poderá apresentar declaração de aprovação da instituição promotora, com histórico das disciplinas cursadas.

§ 10. Caso a GTCA/GDPE/SGP indefira o pleito de homologação das horas de capacitação para efeitos de progressão e promoção de que trata o § 4º deste artigo, o servidor poderá apresentar recurso junto ao CDC, devidamente justificado, por meio de formulário de recurso constante do Anexo V desta Instrução Normativa, no prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir da data de recebimento da resposta da GTCA/GDPE/SGP.

§ 11. Cursos de idiomas realizados às expensas do servidor ou por meio do Programa de Capacitação em Idiomas - PCI serão considerados, para fins de progressão e promoção, até o somatório máximo de 20 (vinte) horas-aula no período avaliativo.

Art. 7º As vagas serão distribuídas por classe, respeitada a estruturação e classificação dos cargos efetivos de Especialista em Regulação de Aviação Civil, de Analista Administrativo, de Técnico em Regulação de Aviação Civil e de Técnico Administrativo da ANAC.

§ 1º Em caso de restrição devida a contingenciamento orçamentário, os quantitativos de vagas por classe para cada cargo serão estabelecidos pela Diretoria, por meio de portaria específica a ser publicada até o fim do período avaliativo.

§ 2º As vagas não ocupadas em cada classe poderão ser remanejadas pela Diretoria, por meio de portaria específica, de acordo com a necessidade das demais classes.

CAPÍTULO III

DO COMITÊ DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA - CDC

Art. 8º Fica instituído o CDC, composto por 2 (dois) representantes da SGP e um representante de cada Superintendência.

Parágrafo único. O Comitê de que trata o *caput* será designado por meio de ato do Diretor-Presidente, cabendo a cada Unidade a indicação do titular e do respectivo suplente que substituirá o titular em seus afastamentos e impedimentos legais.

Art. 9º Compete ao CDC:

I - acompanhar os procedimentos do processo de promoção e progressão e propor alterações consideradas necessárias para sua melhor aplicação;

II - formular e propor políticas e diretrizes voltadas para o desenvolvimento do processo de gestão do desempenho profissional e análise dos resultados;

III - propor programas e outras ações de aperfeiçoamento dos procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de progressão e promoção;

IV - deliberar sobre sua forma de funcionamento;

V - julgar os recursos interpostos pelo servidor quanto ao resultado do cômputo das horas de capacitação e da progressão e da promoção;

VI - outras competências que lhe venham a ser atribuídas pela Diretoria.

Parágrafo único. O Comitê de que trata o *caput* será presidido pela SGP e secretariado por um membro participante do Comitê escolhido por seu presidente.

Art. 10. O titular ou suplente do CDC que figurar como parte integrante do recurso ou que tenha qualquer grau de parentesco com servidores que sejam parte interessada no recurso fica impedido de participar do julgamento em que os respectivos processos constarem da pauta.

Art. 11. São atribuições do Presidente do CDC:

I - convocar reuniões, ordinárias e extraordinárias;

II - designar relator para os assuntos discutidos em cada reunião;

III - resolver as questões de ordem suscitadas nas reuniões;

IV - proclamar os resultados das discussões e, se for o caso, os das eventuais votações;

V - conceder vistas de processo; e

VI - exercer outras atribuições inerentes à presidência.

CAPÍTULO IV

DO FUNCIONAMENTO DO COMITÊ DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA - CDC

Art. 12. O CDC reunir-se-á, ordinariamente, ao final de cada período de avaliação, de acordo com o cronograma definido.

§ 1º As reuniões poderão ser convocadas por iniciativa do Presidente ou por deliberação da maioria simples de seus integrantes.

§ 2º A decisão será por maioria simples, observado o quórum mínimo de 3 (três) membros para deliberação.

§ 3º Em caso de empate, o Presidente exercerá o voto de qualidade.

Art. 13. Na ausência devidamente justificada do Presidente, no curso da sessão, será escolhido um substituto entre os membros presentes.

Art. 14. As reuniões do CDC deverão ser registradas em atas, das quais constarão:

I - número de ordem, data, hora e local;

II - relação nominal dos membros presentes e dos demais participantes, quando houver;

III - identificação do coordenador da reunião; e

IV - sumário dos assuntos tratados e das deliberações tomadas.

§ 4º Não poderá participar do CDC o servidor que estiver respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 5º As decisões do CDC serão tomadas por maioria de seus membros presentes.

CAPÍTULO V DAS COMPETÊNCIAS

Art. 15. Caberá à GTCA/GDPE/SGP:

I - propor e implementar o PAC de que trata o Decreto nº 5.707/2006, destinados a assegurar a profissionalização dos ocupantes dos cargos de seu quadro de pessoal ou que nele tenham exercício;

II - manter banco de dados atualizado, com histórico de horas de capacitação dos servidores relativas a cada período avaliativo;

III - encaminhar à Gerência Técnica de Recrutamento, Seleção, Desempenho e Qualidade de Vida da Gerência de Desenvolvimento de Pessoas da Superintendência de Gestão de Pessoas - GTRQ/GDPE/SGP lista de servidores que apresentam horas de capacitação no campo específico de atuação da respectiva carreira para fins de progressão e promoção do padrão e/ou da classe em que se encontram para o padrão e/ou classe imediatamente subsequentes, até o 15º (décimo quinto) dia útil do mês subsequente ao término do período avaliativo, observado o inciso III do art. 17; [\(Redação dada pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013\)](#)

IV - analisar os pedidos de cômputo de horas de capacitação em cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado que não estejam contemplados no PAC para progressão e promoção;

V - analisar a compatibilidade dos eventos de capacitação, que não estejam contemplados no

PAC, com as competências regimentais da ANAC, para fins de cômputo de horas de capacitação para progressão e promoção.

Art. 16. Caberá à GTRQ/GDPE/SGP:

I - coordenar o processo de avaliação de desempenho, para fins de progressão e promoção;

II - consolidar as informações prestadas pela GTCA/GDPE/SGP e pela Gerência de Administração de Pessoas da Superintendência de Gestão de Pessoas - GAPE/SGP, com o resultado da avaliação de desempenho de que trata o art. 5º, para verificar os servidores aptos à progressão e promoção, até o 20º (vigésimo) dia útil do mês subsequente ao término do período avaliativo, observado o prazo constante no inciso III do art. 15. ([Redação dada pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013](#))

Art. 17. Caberá à GAPE/SGP:

I - aferir os requisitos de tempo de efetivo exercício e de experiência no cargo e no respectivo padrão de vencimento;

II - controlar as licenças e os afastamentos que interrompem ou suspendem a progressão e a promoção para os servidores;

III - identificar até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao término do período avaliativo, os servidores que contam com tempo de experiência suficiente para a participação no processo de progressão e promoção funcional; ([Redação dada pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013](#))

IV - providenciar, após a publicação do ato a que se refere o art. 30 desta Instrução Normativa, a atualização cadastral e os ajustes financeiros decorrentes das promoções e progressões. ([Redação dada pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013](#))

CAPÍTULO VI DOS AFASTAMENTOS E DAS LICENÇAS

Art. 18. O interstício será suspenso nos casos em que o servidor afastar-se do exercício do cargo em decorrência de:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família;

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

III - licença para atividade política;

IV - suspensão disciplinar;

V - afastamento para curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo público na Administração Pública Federal direta, autárquica ou fundacional;

VI - falta injustificada; e

VII - quando for o caso de pagamento do auxílio-reclusão.

Parágrafo único. Nas hipóteses mencionadas neste artigo, a contagem do tempo para a complementação do interstício será retomada no dia de retorno do servidor ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo efetivo.

Art. 19. O cômputo do interstício para fins de progressão e de promoção será interrompido nos seguintes casos:

- I - licença incentivada sem remuneração;
- II - licença para tratar de interesses particulares;
- III - afastamento para exercício de mandato eletivo; e
- IV - licença para desempenho de mandato classista.

§ 1º Nas hipóteses mencionadas neste artigo, iniciará nova contagem do tempo de experiência no padrão no dia de retorno do servidor ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo efetivo.

§ 2º [\(Revogado pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013\)](#)

Art. 20. Em caso de afastamento considerado de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, o servidor perceberá a mesma pontuação obtida anteriormente na avaliação de desempenho individual, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

CAPÍTULO VII DOS PRAZOS

Art. 21. Até o 20º (vigésimo) dia útil do mês, deverão estar consumados os seguintes levantamentos: [\(Redação dada pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013\)](#)

- I - servidores com 1 (um) ano de efetivo exercício cumprido;
- II - servidores que não podem obter progressão funcional, nos casos especificados nos arts. 18 e 19; [\(Redação dada pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013\)](#)
- III - consolidação dos resultados das avaliações de desempenho individual, conforme disposto no art. 5º;
- IV - servidores localizados no último padrão da classe a que pertencem;
- V - demais requisitos mínimos dos Anexos desta Instrução Normativa.

Parágrafo único. O levantamento previsto neste artigo será realizado com base nas situações existentes até o último dia do mês anterior. [\(Redação dada pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013\)](#)

CAPÍTULO VIII DOS CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Art. 22. Em caso de empate no processo de concessão da progressão, terá preferência o servidor que:

I - apresentar maior tempo de serviço na respectiva classe;

II - apresentar maior tempo de efetivo exercício na Agência;

III - tiver a maior idade;

IV - prestar serviços de mesário e componente de Juntas Apuradoras, nos termos do § 1º do art. 379 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965;

Art. 23. Havendo empate no processo de concessão da promoção, terá preferência o servidor que, na seguinte ordem, obtenha:

I - maior tempo de exercício na respectiva classe;

II - maior tempo de exercício no padrão V da classe em que se encontra;

III - maior média na nota geral de avaliação de desempenho individual do período;

IV - maior média na nota de avaliação de desempenho individual do período no quesito produtividade;

V - maior média na nota de avaliação de desempenho individual do período no quesito disciplina;

VI - maior participação em serviços prestados à Justiça Eleitoral como mesários ou componentes de Juntas Apuradoras;

VII - maior participação em serviços prestados em Tribunais do Júri, de acordo com o disposto nos arts. 439 e 440 da Lei nº 11.689, de 9 de junho de 2008.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 24. Os servidores serão progredidos ou promovidos para o padrão ou classe compatível com o tempo de efetivo exercício no cargo ocupado e os requisitos de capacitação referidos nos Anexos desta Instrução Normativa.

Parágrafo único. Para efeitos de progressão e promoção, nos períodos em que não houver avaliação de desempenho instituída nos termos do art. 4º do Decreto nº 6.530/2008, será utilizada a respectiva avaliação de estágio probatório, prevista no art. 20 da Lei nº 8.112/90, em sua média, sendo utilizada em níveis de equivalência com a avaliação de desempenho exigida naquele Decreto.

Art. 25 [\(Revogado pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013\)](#)

Art. 26 [\(Revogado pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013\)](#)

Art. 27. Os efeitos financeiros decorrentes da aplicação retroativa desta norma correrão à conta de despesas de exercícios anteriores, observadas as normas pertinentes editadas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Parágrafo único. [\(Revogado pela Instrução Normativa nº 75, de 17.09.2013\)](#)

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 28. A SGP é a responsável pela aplicação das disposições estabelecidas nesta Instrução Normativa.

Art. 29. Os casos omissos serão analisados pela SGP e, se necessário, submetidos à decisão do Diretor-Presidente da Agência.

Art. 30. O Diretor-Presidente da Agência aprovará a concessão das progressões e das promoções.

Art. 31. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO PACHECO DOS GUARANYS
Diretor-Presidente

ANEXO I À INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 68, DE 26 DE MARÇO DE 2013.

REQUISITOS MÍNIMOS PARA FINS DE PROGRESSÃO DOS OCUPANTES DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR

CLASSE	PADRÃO	REQUISITOS
CLASSE A	do padrão I para o padrão II	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão I; e b) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
	do padrão II para o padrão III	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão II; b) mínimo de 40 (quarenta) horas em eventos de capacitação, realizados nos últimos 2 (dois) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
	do padrão III para o padrão IV	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão III; b) mínimo de 80 (oitenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 3 (três) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
	do padrão IV para o padrão V	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão IV; b) mínimo de 100 (cem) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 4 (quatro) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
CLASSE B	do padrão I para o padrão II	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão I da Classe B; b) mínimo de 30 (trinta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 12 (doze) meses; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
	do padrão II para o padrão III	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão II da Classe B; b) mínimo de 60 (sessenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 2 (dois) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.

	do padrão III para o padrão IV	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão III da Classe B; b) mínimo de 90 (noventa) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 3 (três) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
	do padrão IV para o padrão V	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão IV da Classe B; b) mínimo de 120 (cento e vinte) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 4 (quatro) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
CLASSE ESPECIAL	do padrão I para o padrão II	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão I da Classe Especial; b) mínimo de 40 (quarenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 12 (doze) meses; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
	do padrão II para o padrão III	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão II da Classe Especial; b) mínimo de 80 (oitenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 2 (dois) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.

ANEXO II À INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 68, DE 26 DE MARÇO DE 2013.

**REQUISITOS MÍNIMOS PARA FINS DE PROGRESSÃO DOS OCUPANTES DOS CARGOS
DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO**

CLASSE	PADRÃO	REQUISITOS
CLASSE A	do padrão I para o padrão II	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no Padrão I da Classe A; e b) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
	do padrão II para o padrão III	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão II; b) mínimo de 40 (quarenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 2 (dois) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
	do padrão III para o padrão IV	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão III; b) mínimo de 80 (oitenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 3 (três) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
	do padrão IV para o padrão V	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão IV; b) mínimo de 100 (cem) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 4 (quatro) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
CLASSE B	do padrão I para o padrão II	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão I da Classe B; b) mínimo de 30 (trinta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 12 (doze) meses; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
	do padrão II para o padrão III	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão II da Classe B; b) mínimo de 60 (sessenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 2 (dois) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.

	do padrão III para o padrão IV	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão III da Classe B; b) mínimo de 90 (noventa) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 3 (três) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
	do padrão IV para o padrão V	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão IV da Classe B; b) mínimo de 120 (cento e vinte) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 4 (quatro) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
CLASSE ESPECIAL	do padrão I para o padrão II	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão I da Classe Especial; b) mínimo de 40 (quarenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 12 (doze) meses; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
	do padrão II para o padrão III	a) mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão II da Classe Especial; b) mínimo de 80 (oitenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 2 (dois) anos; e c) limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.

ANEXO III À INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 68, DE 26 DE MARÇO DE 2013.

**REQUISITOS MÍNIMOS PARA FINS DE PROMOÇÃO DOS OCUPANTES DOS CARGOS
DE NÍVEL SUPERIOR**

CLASSE	REQUISITOS
CLASSE A PARA CLASSE B	a) existência de vaga e dotação orçamentária; mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe A; mínimo de 5 (cinco) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 360 (trezentos e sessenta) horas no campo específico de atuação da carreira; e limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual; ou
	b) existência de vaga e dotação orçamentária; mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe A; mínimo de 8 (oito) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; certificação em eventos de capacitação totalizando no mínimo 240 (duzentos e quarenta) horas no campo específico de atuação da carreira; e limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
CLASSE B PARA CLASSE ESPECIAL	a) existência de vaga e dotação orçamentária; mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe B; mínimo de 14 (catorze) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; certificação de conclusão de curso de especialização de, no mínimo, 360 (trezentos e sessenta) horas no campo específico de atuação da carreira; e limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual; ou
	b) existência de vaga e dotação orçamentária; mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe B; mínimo de 12 (doze) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; título de mestre no campo específico de atuação da carreira; e limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual; ou
	c) existência de vaga e dotação orçamentária; mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe B; mínimo de 10 (dez) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; título de doutor no campo específico de atuação da carreira; e limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.

ANEXO IV À INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 68, DE 26 DE MARÇO DE 2013.

**REQUISITOS MÍNIMOS PARA FINS DE PROMOÇÃO DOS OCUPANTES DOS CARGOS
DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO**

CLASSE	REQUISITOS
CLASSE A PARA CLASSE B	a) existência de vaga e dotação orçamentária; mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe A; mínimo de 5 (cinco) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; certificação em eventos de capacitação totalizando no mínimo 200 (duzentas) horas no campo específico de atuação da respectiva carreira; e limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.
CLASSE B PARA CLASSE ESPECIAL	a) existência de vaga e dotação orçamentária; mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da Classe B; mínimo de 12 (doze) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; certificação em eventos de capacitação totalizando no mínimo 260 (duzentos e sessenta) horas no campo específico de atuação da carreira; e limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual; ou b) existência de vaga e dotação orçamentária; mínimo de um ano de efetivo exercício no padrão V da classe B; mínimo de 10 (dez) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; certificação em eventos de capacitação totalizando no mínimo 320 (trezentos e vinte) horas no campo específico de atuação da carreira; e limite mínimo de 85% no resultado final da avaliação de desempenho individual.

ANEXO V À INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 68, DE 26 DE MARÇO DE 2013.

FORMULÁRIO DE RECURSO DE HOMOLOGAÇÃO DE HORAS DE CAPACITAÇÃO

	RECURSO DE HOMOLOGAÇÃO DE HORAS DE CAPACITAÇÃO		ANEXO V
I. DADOS DO SOLICITANTE			
1. Nome	2. Matrícula SIAPE	3. Classe e Padrão	
4. Cargo	5. Unidade de Lotação	6. Telefone	
II. REQUERIMENTO			
Considerando a negativa quanto à utilização do(s) curso(s), abaixo relacionado(s), para atendimento ao requisito de capacitação da progressão e promoção, submeto a documentação anexa, para fins de análise e deliberação por parte do Comitê de Desenvolvimento de Carreira.			
III. INFORMAÇÕES DO EVENTO DE CAPACITAÇÃO			
Nome do Evento de Capacitação: Instituição: Período de Realização (dia/mês/ano): Carga Horária: Justificativa para o recurso:			
Nome do Evento de Capacitação: Instituição: Período de Realização (dia/mês/ano): Carga Horária: Justificativa para o recurso:			
Nome do Evento de Capacitação: Instituição: Período de Realização (dia/mês/ano): Carga Horária: Justificativa para o recurso:			
Data: ____ de ____ de ____ . _____ Assinatura e Carimbo do Servidor			