

## **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 90, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2015.**

Implementa a Política de Capacitação e de Desenvolvimento no âmbito da Agência Nacional de Aviação Civil e estabelece regras gerais para as ações de capacitação e desenvolvimento.

**A DIRETORIA DA AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL - ANAC**, no exercício da competência que lhe foi outorgada pelo art. 11, inciso IX, da Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005, tendo em vista o papel estratégico da capacitação e do desenvolvimento dos servidores, a busca pela melhoria contínua de processos de trabalho e a necessidade de atualizar e racionalizar normativos que tratam da capacitação e do desenvolvimento dos servidores da ANAC e considerando o que consta do processo nº 00058.098911/2015-98, deliberado e aprovado na Reunião Administrativa da Diretoria realizada em 5 de novembro de 2015,

### **RESOLVE:**

Art. 1º Implementar, nos termos desta Instrução Normativa, a Política de Capacitação e Desenvolvimento para os servidores da Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC ou que nela tenham exercício e estabelecer regras gerais para as ações de capacitação e desenvolvimento.

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 2º A gestão da capacitação e o desenvolvimento de pessoas no âmbito da ANAC são de competência da Superintendência de Gestão de Pessoas - SGP e regem-se pelas diretrizes estabelecidas nesta Instrução Normativa.

### **CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES**

Art. 3º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA: salas de aulas digitais que utilizam softwares e plataformas especialmente planejadas para abrigar cursos a distância;

II - atitudes: são aspectos sociais e afetivos relacionados ao trabalho;

III - Aprendizagem em Serviço (ou Capacitação em Serviço - CAS ou *On the Job Training* - OJT): 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;

IV - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

V - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição;

VI - conhecimento: corresponde a uma série de informações assimiladas e estruturadas pelo indivíduo dentro de um esquema preexistente que exercem influência sobre seu julgamento ou comportamento;

VII - congresso (inclui conferência e palestra): objetiva atualização, transmissão, debate, divulgação ou apresentação de conceitos e técnicas, que já são de conhecimento da plateia, focados num tema, que pode ser desdobrado em subtemas. Na conferência e na palestra, um especialista ou autoridade em determinado assunto discorre sobre o tema, destacando pontos fundamentais para disseminar conhecimentos específicos do interesse da Agência e sobre os quais se deseja que os participantes demonstrem domínio. A Conferência necessita de presença de um presidente de mesa para mediação dos trabalhos, sendo muito mais formal que uma palestra, cujo intuito é o de informar e atualizar o público sobre um determinado assunto;

VIII - curso: conjunto articulado de ações pedagógicas, de caráter teórico ou prático, presencial ou a distância, planejadas e organizadas de modo sistemático e com processo de avaliação;

IX - escolas de governo: instituições destinadas, precipuamente, à formação e ao desenvolvimento de servidores públicos, incluídas na estrutura da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional;

X - eventos de capacitação: cursos presenciais, semipresenciais e a 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 administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

XI - eventos internos de capacitação: eventos promovidos 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;

XII - eventos externos de capacitação: eventos totalmente 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;

XIII - eventos de capacitação *in company*: são eventos de capacitação desenvolvidos por outras instituições ou empresas que não a ANAC, mediante contratação, para a capacitação de servidores, cujas turmas são fechadas para a Agência ou em parceria com outras instituições da Administração Pública. Eventos *in company* cujo público-alvo pode ou não envolver mais de uma UORG e demandem porcentagem significativa do orçamento da capacitação serão considerados Projetos Especiais de Capacitação;

XIV - espaços ocupacionais: são o contexto de atuação profissional – unidade específica de atuação – caracterizado por conjunto de atribuições e responsabilidades a ele inerentes que orientam o desenvolvimento e o desempenho dos servidores;

XV - estágios: estratégia vivencial de aprendizagem, na qual o aprendiz adquire competências por meio da participação direta em atividades supervisionadas por um profissional e que se destina ao desenvolvimento profissional em que o servidor passará da teoria à prática organizacional. Estão

previstos em cursos de graduação e podem ser exigidos em pós-graduação e/ou para a assimilação de novas tecnologias em organizações que a ANAC tenha acordo de cooperação;

XVI - facilitador de aprendizagem: servidor que compõe o corpo docente da ANAC, selecionado em razão do preparo técnico e da experiência didática, ou professor externo ao quadro de pessoal da ANAC, selecionado entre profissionais de reconhecida competência, observada a legislação pertinente, devendo a SGP manter cadastro permanentemente atualizado.

XVII - grupos formais de estudo (inclui *workshops* ou oficinas de trabalho): grupos de trabalho institucionalmente constituídos, com objetivos de aprendizagem, produtos e carga horária previamente definidos, a fim de fomentar estudos de interesse da ANAC, com ou sem a participação de instituições nacionais e/ou internacionais; *Workshops* ou oficinas de trabalho - capacitação institucionalmente constituída que tem por objetivo a utilização de técnicas de grupos para o desenvolvimento de competências por meio de relações interpessoais;

XVIII - habilidades: capacidade de fazer uso produtivo do conhecimento, ou seja, utilizá-lo em uma ação;

XIX - intercâmbios: estratégia vivencial de aprendizagem em instituições fora do país em que o servidor absorve e transmite novos conhecimentos sobre regulação, fiscalização, certificação e/ou desenvolvimento de práticas inovadoras de gestão, por tempo determinado, com escopo, produto e carga horária bem definidos e que seja objeto de convênio ou instrumento de cooperação; pode ser realizado para o desenvolvimento de competências linguísticas em países onde o idioma seja adotado;

XX - Plano Anual de Capacitação - PAC: instrumento que estabelece os eventos internos de capacitação a serem realizados em cada exercício ou ano;

XXI - programa: agrupamento lógico de ações educacionais estruturadas segundo uma mesma intencionalidade, visando ao desenvolvimento de competências necessárias ao alcance de resultados institucionais;

XXII - seminários (inclui fóruns): um ou mais grupos apresentam à plateia um estudo ou projeto sobre um tópico, um tema, um fato ou uma situação sobre as quais não há uma resposta única ou definitiva. A atividade é seguida por uma discussão orientada de modo a levar o grupo a extrair conclusões da experiência;

XXIII - trilha de aprendizagem: é um conjunto integrado e sistemático de ações de capacitação e de desenvolvimento, que recorrem a múltiplas formas de aprendizagem, visando à aquisição e produção de conhecimentos necessários para o desenvolvimento de competências requeridas para o desempenho e que viabilizarão o alcance dos objetivos estratégicos e está presente nos Programas; e

XXIV - Unidade Organizacional - UORG: Diretorias, Superintendências e demais órgãos de assistência direta e imediata à Diretoria.

§ 1º Os eventos de capacitação, quanto à sua duração, poderão ser classificados em:

a) ações de curta duração: cursos internos ou externos com carga horária inferior a 80 (oitenta) horas-aula;

b) ações de média duração: cursos internos ou externos com carga horária igual ou superior a 80 (oitenta) horas-aula e inferior a 360 (trezentos e sessenta) horas; e

c) ações de longa duração: cursos com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas-aula.

§ 2º Os eventos de capacitação previstos nos incisos XI, XII e XIII deste artigo podem ser realizados nas seguintes modalidades:

a) a distância: ação educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização do AVA com participantes com ou sem tutoria desenvolvendo atividades educativas em lugares e tempos diversos;

b) presenciais: ações educacionais realizadas em sala de aula, na presença do instrutor; ou

c) semipresenciais: ações educacionais compreendidas por uma parte a distância e uma parte presencial.

§ 3º A participação de servidor em eventos de capacitação poderá ocorrer:

a) com ônus: quando implicar concessão, total ou parcial, de inscrições, de passagens, de diárias ou outras taxas, assegurados ao servidor o vencimento e demais vantagens do cargo ou função;

b) com ônus limitado: quando implicar apenas manutenção do vencimento e demais vantagens do cargo ou função.

### CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES DA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

#### **Seção I Das Disposições Gerais**

Art. 4º São diretrizes da Política de Capacitação e Desenvolvimento:

I - manter-se em consonância com a missão, visão e valores institucionais da ANAC;

II - estimular a capacitação técnica e o desenvolvimento permanentes de todos os servidores da ANAC por meio da implementação dos Programas Específicos;

III - adotar a gestão por competências na capacitação e desenvolvimento de pessoas;

IV - priorizar a realização de eventos internos de capacitação previstos nos Programas Específicos para a formação de servidores que desempenham atividades de fiscalização, normatização, certificação e outorga de aviação civil;

V - priorizar, no caso de eventos externos de capacitação, os cursos ofertados pelas escolas de governo e aqueles que trazem maior racionalidade e efetividade dos investimentos em capacitação, conforme Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006;

VI - promover a realização de parcerias nacionais e internacionais com centros de referência e escolas de governo visando a troca de experiências e capacitações;

VII - promover meios para a manutenção da certificação *Trainair Plus* emitida pela Organização de Aviação Civil Internacional - OACI;

VIII - promover os eventos de capacitação relacionados aos compromissos internacionais que o Estado Brasileiro tenha assumido junto a organismos internacionais e regionais;

IX - definir estratégias que visem a eficiência, eficácia e qualidade da capacitação, e que estejam em permanente conformidade com as novas exigências tecnológicas e organizacionais;

X - disseminar conhecimentos adquiridos em capacitações visando o compartilhamento;

XI - promover ampla divulgação das oportunidades de capacitação, buscando a democratização, racionalização e efetividade dos investimentos em capacitação;

XII - fomentar a equidade de oportunidades no processo de capacitação e de desenvolvimento;

XIII - promover oportunidades para o alcance de quantidade de horas de capacitação suficientes para a progressão e a promoção dos servidores, de acordo com atribuições dos cargos, disponibilidade orçamentária e norma específica;

XIV - responsabilizar os gestores no que tange ao incentivo e apoio ao servidor em suas iniciativas de capacitação, à indicação equânime de servidores para as ações e ao acompanhamento da formação e desenvolvimento dos mesmos; e

XV - responsabilizar os servidores quanto ao seu desenvolvimento profissional e gerenciamento de suas necessidades de capacitação em consonância às necessidades institucionais.

## **Seção II**

### **Da Gestão por Competências na Capacitação e no Desenvolvimento**

Art. 5º A gestão por competência será moldada na participação institucional e caberá à SGP estabelecer e coordenar os procedimentos necessários à sua implantação.

Art. 6º A adoção da gestão por competências na capacitação obedecerá as seguintes premissas:

I - definição de competências organizacionais, técnicas e gerenciais, por meio do diagnóstico de competências capazes de agregar valor à missão da ANAC;

II - planejamento da capacitação a partir do diagnóstico das competências e das trilhas de aprendizagem pré-definidas no Programa Permanente de Capacitação;

III - desenvolvimento das competências individuais dos servidores para o desenvolvimento de competências institucionais da ANAC, em consonância com as trilhas de aprendizagem, assim como a adequação ao Plano Estratégico e aos processos de negócio da Agência; e

IV - adoção de sistema informatizado para gerenciamento, análise das competências e das trilhas de aprendizagem dos servidores.

## **CAPÍTULO IV**

### **DAS AÇÕES DA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO E DO PÚBLICO-ALVO**

Art. 7º A Política de Capacitação e Desenvolvimento dos servidores da ANAC é composta pelas seguintes ações:

I - Programa Permanente de Capacitação - PPC;

II - Plano Anual de Capacitação - PAC;

III - Programa de Incentivo Educacional de Graduação e Pós-Graduação;

IV - afastamento para cursar pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado, no país ou no exterior, ou *lato sensu* no exterior; e

V - licença-capacitação.

Art. 8º São contemplados pela Política de Capacitação e Desenvolvimento os servidores da ANAC ou que nela tenham exercício:

I - do quadro permanente efetivo;

II - do quadro permanente específico;

III - ocupantes de cargos comissionados sem vínculo;

IV - em exercício descentralizado de carreira; e

V - requisitados de outros órgãos.

### **Seção I** **Do Programa Permanente de Capacitação - PPC**

Art. 9º O PPC tem como premissa assegurar a formação, o aperfeiçoamento e o desenvolvimento técnico e profissional permanente de servidores.

Art. 10. São objetivos específicos do PPC da ANAC:

I - estabelecer as competências organizacionais;

II - instituir os Programas Específicos; e

III - promover o desenvolvimento especializado dos servidores da Agência no médio e no longo prazo, a partir do incremento de competências.

§1º Os Programas Específicos, que comporão o PPC da ANAC, serão devidamente divulgados pela SGP e conterão, além de outras informações, as competências técnicas necessárias para o desempenho de uma função ou para a realização de processos de negócio ou de processos de trabalho das unidades da ANAC ou ainda de projetos, bem como as respectivas trilhas de aprendizagem.

§2º Deverão constar como Programas Específicos o Programa de Desenvolvimento Gerencial e de Liderança (PDGL) e o Programa de Capacitação em Idiomas (PCI), dentre outros.

Art. 11. Os programas específicos deverão apresentar, quando couber, a indicação das seguintes etapas de aprendizagem:

I - formação inicial;

II - formação especializada;

III - formação avançada; e

IV - formação recorrente.

§ 1º A formação inicial compreende um conjunto de eventos de capacitação que tem por objetivo proporcionar conhecimento e entendimentos padronizados para o desempenho de competências técnicas comuns de um espaço educacional ou naquilo que o servidor deva saber para se ambientar à UORG em que atua.

§ 2º 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 técnicas específicas de uma subárea de um espaço ocupacional ou de determinada função da Agência.

§ 3º A formação avançada compreende um conjunto de eventos de capacitação de longa duração e/ou de maior investimento que tem por objetivo complementar a formação especializada e aperfeiçoar as competências técnicas para o desempenho de processos de trabalho ou projetos mais complexos ou complementar a formação técnica de servidores que desempenham atividades de docência em temáticas relacionados ao Programa Específico.

§ 4º A formação técnica recorrente compreende um conjunto de eventos de capacitação que tem por objetivo manter o servidor capacitado e atualizado na área técnica ou proficiente ou certificado para o desempenho de determinada função e visa a revisão de conceitos passíveis de esquecimento ou a atualização de conceitos decorrentes de mudança de entendimento ou de surgimento de novas tecnologias.

§ 5º Os Programas Específicos determinarão os pré-requisitos para a Formação Especializada, bem como para a Formação Recorrente e Avançada.

§ 6º Os Programas Específicos poderão prever capacitações em grupos formais de estudos e outras ações de aprendizagem, quando couber.

§ 7º A realização das etapas de formação do servidor previstas nos programas específicos e o acompanhamento e registro das trilhas de aprendizagem deverão ser registradas no Sistema de Registro de Capacitação da ANAC.

Art. 12. O PPC será executado por meio dos Planos Anuais de Capacitação - PAC e por meio de realização de eventos externos e/ou eventos *in company*.

Art. 13. Programas de Capacitação publicados até o momento poderão ser recepcionados no PPC, mediante análise da SGP.

#### Subseção I

#### Do Programa Específico de Desenvolvimento Gerencial e de Lideranças - PDGL

Art. 14. O Programa Específico de Desenvolvimento Gerencial e de Lideranças - PDGL tem como objetivo geral ampliar a capacidade de gestão da ANAC visando alcançar resultados mais eficazes e eficientes.

Art. 15. O PDGL é destinado, prioritariamente, aos servidores ocupantes de cargo em comissão e tem como objetivos específicos:

I - desenvolver e aperfeiçoar competências para o exercício de atividades gerenciais e de direção e assessoramento;

II - difundir o conhecimento de práticas inovadoras, técnicas, ferramentas e métodos estruturados de gestão;

III - desenvolver uma cultura gerencial focada em resultados; e

IV - potencializar o exercício da liderança pessoal, desenvolvendo habilidades para gerenciar as equipes de trabalho e otimizar processos de trabalho.

#### Subseção II

#### Do Programa Específico de Capacitação em Idiomas - PCI

Art. 16. O servidor em exercício na ANAC poderá participar do Programa Específico de Capacitação em Idiomas - PCI que consiste na concessão de incentivo ao estudo de idiomas, mediante bolsa de estudo para custeio parcial de mensalidade em curso realizado em instituições particulares, observada a existência de recursos orçamentários, os requisitos e procedimentos operacionais estabelecidos em Edital da SGP.

§ 1º O Edital poderá ser publicado semestralmente ou anualmente, conforme disponibilidade de recursos orçamentários.

§ 2º No caso de insuficiência de recursos, poderá haver redução proporcional no valor da bolsa de estudo e/ou redução do número de bolsas, em comparação ao último Edital, com vistas a contemplar maior número de servidores inscritos.

§ 3º Os critérios para concessão da bolsa serão definidos conforme a necessidade do idioma para a ANAC e a disponibilidade orçamentária.

Art. 17. A frequência ao curso de idioma estrangeiro em nenhuma hipótese ensejará pagamento de horas-extras, dedução de horas da jornada de trabalho ou qualquer outra vantagem.

Art. 18. O servidor, sob pena de não ressarcimento ou reposição integral dos valores percebidos e impedimento de participação na concorrência no próximo Edital, deve apresentar à SGP o comprovante de aproveitamento do período letivo cursado.

Art. 19. A constatação, a qualquer tempo, da existência de declarações inexatas ou de irregularidades na documentação apresentada para obtenção de bolsa de estudo de idioma estrangeiro acarreta:

I - imediata suspensão da concessão da bolsa de estudo;

II - reposição integral dos valores percebidos a título de ressarcimento; e

III - aplicação das sanções disciplinares cabíveis.

Art. 20. O servidor poderá permanecer por, no máximo, 5 (cinco) anos no PCI, podendo ser beneficiado novamente por esse incentivo após o interstício de 2 (dois) anos.

Parágrafo único. O servidor que já é beneficiado pelo PCI, poderá permanecer por mais 5 (cinco) anos no Programa, contados da publicação deste normativo.

Art. 21. É vedada a concessão da bolsa de estudo em idiomas ao interessado em fruição das licenças ou afastamentos previstos no art. 81, incisos II, III, IV, VI e VII e arts. 93 e 94 da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 22. É vedada a concessão de bolsa de estudo em mais de um idioma concomitantemente no PCI.

## **Seção II** **Do Plano Anual de Capacitação - PAC**

Art. 23. O PAC regerà, para determinado exercício, conforme disponibilidade orçamentária:

I - previsão de eventos internos de capacitação;

II - previsão de eventos *in company* classificados como projetos especiais de capacitação;

III - estimativa dos recursos orçamentários dos eventos internos, externos, e *in company*;

IV - áreas de interesse prioritárias para a capacitação e desenvolvimento dos servidores; e

V - demais informações requeridas pela Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG ou pela própria SGP.

§ 1º O PAC será publicado pela SGP até o último dia útil do mês de dezembro do ano anterior a sua vigência.

§ 2º O PAC poderá ser revisado pela SGP durante o exercício corrente.

Art. 24. Para a elaboração do PAC serão considerados:

I - o disposto nos arts. 3º, inciso XI, e 6º do Decreto nº 5.707, de 2006;

II - o Plano Estratégico e as metas institucionais da ANAC para o exercício;

III - o PPC;

IV - o levantamento de necessidades de capacitação baseado em competências; e

V - a previsão orçamentária para o período.

Parágrafo único. Na ausência das competências mapeadas, a SGP definirá a metodologia para o levantamento de necessidades de capacitação e de desenvolvimento.

Art. 25. Nos termos do art. 5º, inciso II, do Decreto nº 5.707, de 2006, o Relatório de Execução do PAC conterá informações sobre as ações de capacitação realizadas no ano anterior, orçamento e análise dos resultados alcançados.

§ 1º O prazo de entrega do relatório previsto no *caput* respeitará as orientações da Secretaria de Gestão Pública do MPOG.

§ 2º O Relatório de Execução do PAC será enviado pela SGP ao MPOG.

### **Seção III**

#### **Do Programa de Incentivo Educacional de Graduação e Pós-Graduação**

Art. 26. O servidor do quadro de pessoal da ANAC em exercício na Agência poderá realizar cursos de Graduação no País e Pós-graduação *lato sensu*, *stricto sensu* e pós-doutorado no País, sem afastamento, mediante concessão de incentivo educacional, em consonância com os requisitos e procedimentos relacionados em instrução normativa específica.

Parágrafo único. É vedado à ANAC organizar, planejar e realizar eventos de graduação e pós-graduação direcionados aos ocupantes de cargos comissionados sem vínculo, aos em exercício descentralizado de carreira, e aos requisitados de outros órgãos.

### **Seção IV**

#### **Do Afastamento para cursar Pós-Graduação *Stricto Sensu* e Pós-Doutorado, no País ou no Exterior, ou *Lato Sensu* no Exterior**

Art. 27. O servidor do quadro de pessoal da ANAC em exercício na Agência poderá pleitear afastamento para cursar pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado, no país ou no exterior, ou *lato sensu* no exterior, observados os requisitos e procedimentos estabelecidos em instrução normativa específica.

### **Seção V**

#### **Da Licença-Capacitação**

Art. 28. Os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, poderão, no interesse da Administração, usufruir de licença capacitação a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício para participar de ações de capacitação destinadas à aquisição de competências necessárias ao desempenho das atribuições do cargo, observados os critérios constantes em instrução normativa específica.

Parágrafo único. A SGP poderá publicar portaria com prazos, procedimentos complementares ou operacionais para a solicitação da licença capacitação.

## **CAPÍTULO V**

### **DOS CRITÉRIOS COMUNS PARA PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS DE CAPACITAÇÃO**

#### **Seção I**

##### **Das Disposições Gerais**

Art. 29. A participação de servidor em evento de capacitação ocorre por iniciativa própria ou da Administração.

§ 1º Considera-se iniciativa própria a solicitação de capacitação formulada diretamente pelo servidor interessado, incluindo as relativas a processo seletivo interno, com a ciência da chefia imediata, em consonância com a sua respectiva trilha de aprendizagem.

§ 2º Considera-se iniciativa da Administração a solicitação de capacitação formulada pela chefia imediata do servidor ou qualquer superior hierárquico da UORG em que esteja lotado o servidor, incluindo indicações decorrentes de oferta de vagas.

§ 3º Não se considera como capacitação e desenvolvimento as horas de atuação do servidor em eventos externos de capacitação na condição de palestrante, painelistas ou como representante da ANAC, podendo ser consideradas as demais horas dedicadas ao evento de capacitação, na condição de aprendiz, se apresentado o certificado ou declaração de participação.

Art. 30. A competência para decidir sobre a participação de servidor em evento externo de curta ou média duração é da SGP e em evento de longa duração é do Diretor-Presidente.

§ 1º A chefia imediata poderá autorizar a participação de servidor da sua UORG em evento externo gratuito para a ANAC, realizado a distância ou presencialmente e que seja compatível às atribuições do servidor, e que faça parte da sua respectiva trilha de aprendizagem, e deverá encaminhar à SGP a respectiva autorização, com o comprovante de conclusão do evento, para fins de registro e homologação das horas de capacitação.

§ 2º Todos os servidores da ANAC indicados a participar de eventos de capacitação para os quais seja necessária interação em língua estrangeira deverão comprovar a proficiência no idioma do evento em questão.

§ 3º A SGP poderá aplicar provas de proficiência linguística para a certificação ou a renovação de certificados dos servidores, bem como estabelecer procedimento interno para reconhecer proficiência linguística adquirida pelo servidor em instituições reconhecidas.

§ 4º Os certificados de proficiência em idiomas emitidos pela ANAC desde julho de 2007 serão aceitos até o fim de sua validade.

Art. 31. Portaria da SGP estabelecerá prazos e procedimento operacionais para solicitação de eventos externo de capacitação, nacional ou internacional, com ou sem deslocamento, e contratação de eventos *in company*.

## **Seção II Dos Requisitos**

Art. 32. A participação do servidor em eventos de capacitação só poderá ser efetivada mediante o atendimento simultâneo dos seguintes requisitos:

I - correlação entre o conteúdo programático do evento e uma área de conhecimento do PAC;

II - correlação entre o conteúdo programático do evento e as atribuições do cargo ocupado pelo servidor;

III - preenchimento de critérios específicos para participação dos eventos de capacitação, quando couber;

IV - não coincidência com o período de usufruto de licenças, afastamentos e concessões, previstos na Lei nº 8.112, de 1990, nos arts. 81, incisos I a IV, VI e VII, 93, 94 e 97, e do afastamento para participação em curso de formação, previsto no art. 20, § 4º, desta Instrução Normativa;

V - assinatura de termo de compromisso de permanência no quadro de servidores da ANAC e de não usufruto de licença para tratar de interesses particulares, após o término de evento de média e longa duração, por período mínimo equivalente à duração do evento; e

VI - aprovação, pela unidade do servidor ou pela SGP, de ação de disseminação de conhecimento apresentada pelo servidor, no caso de evento de média ou longa duração ou de evento no exterior independente da sua duração.

§ 1º Na análise para aprovação do servidor para participação nos eventos de capacitação, serão considerados o cumprimento da política de capacitação, a observância dos Programas, o atendimento aos requisitos comuns, a disponibilidade orçamentária e os critérios estabelecidos pelo processo seletivo interno, quando for o caso.

§ 2º O servidor poderá ser autorizado a participar de eventos de capacitação fora da cidade onde se localiza o seu órgão de exercício somente quando ficar demonstrada a inexistência de evento de capacitação similar naquela localidade.

§ 3º Caberá à SGP verificar o adimplemento do requisito estabelecido no inciso V do *caput* deste artigo, antes de efetivar concessão de licença para tratar de interesses particulares ou alteração da situação funcional que implique exclusão de servidor do quadro de pessoal ativo da ANAC, tais como, aposentadoria voluntária e vacância a pedido do servidor.

§ 4º A critério da UORG do servidor ou da SGP, a autorização de participação em evento de curta duração poderá ser condicionada ao estabelecimento de compromisso de disseminação de conhecimento por parte do servidor.

Art. 33. A participação em evento de média ou longa duração ou no exterior deverá observar os Programas Específicos e ser precedida preferencialmente de processo seletivo, quando couber, que poderá ser realizado pela UORG ou pela SGP.

Art. 34. O servidor deverá dedicar-se exclusivamente ao evento de capacitação que ocorrer durante a sua jornada de trabalho, ficando proibido seu envolvimento em quaisquer outras atividades profissionais não relacionadas com o objeto do evento, salvo no interesse exclusivo da ANAC ou se compatível com as acumulações previstas constitucionalmente, manifestado expressamente por ocasião da aprovação de sua participação.

Parágrafo único. O período de afastamento para participação em evento de capacitação é considerado como de efetivo exercício.

### **Seção III**

#### **Da Matrícula, das Obrigações e das Penalidades**

Art. 35. A matrícula de servidor em evento implica compromisso de frequência e participação regular, conforme exigências de cada evento ou programa educacional, e só poderá ser trancada ou cancelada, sem indenização dos valores despendidos pela ANAC e aplicação de penalidades administrativas, pelos seguintes motivos:

I - licenças e afastamentos, de caráter não optativo, previstos na Lei nº 8.112, de 1990, que impeçam a continuidade da participação ou aproveitamento no evento;

II - requerimento à SGP pela chefia imediata em que o servidor estiver lotado, com base em necessidade urgente e não prevista de serviço; e

III - remoção com mudança de lotação que impeça a continuidade da participação ou aproveitamento no curso.

§ 1º A desistência de participação, após a efetivação da matrícula, deverá ser solicitada em até dois dias úteis antes do início do evento, com as devidas justificativas e anuência da unidade de lotação.

§ 2º No descumprimento da regra estabelecida no parágrafo anterior, cabe à SGP instar ao servidor para que se manifeste quanto às razões de sua desistência.

§ 3º Caso não sejam aceitas as razões de desistência do servidor, a SGP submeterá ao Diretor-Presidente da Agência proposta de que seja recolhido, pelo desistente, todo e qualquer ônus que tenha tido a ANAC com sua inscrição.

§ 4º Na hipótese de evento interno, o ônus é calculado a partir do rateio do custo total do evento com o pagamento de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso pelo número de alunos matriculados.

§ 5º Incluem-se no cálculo do ônus os valores de passagens e diárias e/ou bolsas concedidas, quando houver.

Art. 36. Após o término do evento externo, em até 30 (trinta) dias, o servidor deverá encaminhar à SGP cópia do certificado de participação ou do comprovante de aproveitamento fornecido pela entidade promotora e o questionário de avaliação fornecido pela ANAC, sob pena de ressarcimento dos custos incorridos pela ANAC.

Art. 37. A reprovação de servidor em evento cuja participação tenha sido custeada pela ANAC enseja a instauração de processo com o objetivo de apurar as razões da reprovação, oferecendo ao servidor o exercício do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º Caracterizada a incúria do servidor, serão adotadas as providências com vistas ao recolhimento, aos cofres públicos, do numerário despendido pela ANAC, observado o disposto nos §§ 4º e 5º do art. 35 desta Instrução Normativa.

§ 2º A ausência às atividades do evento em razão dos motivos indicados no *caput* do art. 35 desta Instrução Normativa deverá ser justificada junto à SGP em até 2 (dois) dias úteis após o encerramento do evento.

§ 3º A evasão ou ausência às atividades do evento acima do limite estabelecido para aproveitamento, sem comprovação tempestiva das situações previstas no *caput* do art. 35 desta Instrução Normativa, configura reprovação por falta.

§ 4º O deferimento da justificativa de ausência não abonará falta correspondente ao evento.

Art. 38. A ANAC poderá utilizar e divulgar livremente o material ou os trabalhos produzidos em eventos por ele custeados total ou parcialmente, sem a necessidade de prévia anuência do servidor.

Parágrafo único. Na divulgação dos trabalhos será expressamente consignada sua autoria.

## CAPÍTULO VI DO PROJETO PEDAGÓGICO DOS EVENTOS INTERNOS

Art. 39. Compete à SGP propor e executar o projeto pedagógico e o modelo de gestão do processo de capacitação em eventos internos.

Parágrafo único. Portaria da SGP instituirá o projeto pedagógico de capacitação em eventos internos na ANAC e os procedimentos específicos.

Art. 40. O projeto pedagógico tem como objetivos:

I - estabelecer a metodologia da capacitação da Agência;

II - estabelecer os procedimentos do processo de capacitação em eventos internos no desenvolvimento das ações de capacitação e desenvolvimento; e

III - indicar prioridades e diretrizes de atendimento das demandas de capacitação e desenvolvimento da Agência.

Art. 41. A capacitação em eventos internos da Agência deve se alinhar às melhores práticas do Serviço Público Brasileiro e considerar diretrizes, metodologias e padrões de qualidade aplicáveis às ações de treinamento, desenvolvimento e educação estabelecidos pela OACI.

Parágrafo único. Cabe à SGP propor os seguintes procedimentos no processo de capacitação e desenvolvimento da Agência:

I - análise de necessidades de eventos internos, em consonância com as trilhas de aprendizagem e as lacunas de competências;

II - desenho, desenvolvimento e implementação de eventos internos; e

III - avaliação e divulgação de resultados.

## CAPÍTULO VII DA GRATIFICAÇÃO POR ENCARGO DE CURSO OU CONCURSO

Art. 42. A gratificação pelo encargo de curso ou concurso é devida aos servidores civis federais, respeitados os critérios estabelecidos na Lei nº 8.112, de 1990, e no Decreto nº 6.114, de 15 de maio de 2007.

Art. 43. Compreende-se como encargo de curso ou concurso a participação eventual em:

I - evento de capacitação interno como facilitador de aprendizagem, seja palestrante, moderador, instrutor, tutor e conteudista, incluindo as atividades de elaboração de material didático, questões de prova, de coordenação pedagógica e técnica e de desenvolvedor de capacitação, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as atribuições do espaço ocupacional do servidor;

II - banca examinadora ou comissão para exames orais, análise curricular, correção de provas discursivas, elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatos em processos seletivos, interno ou externo, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as atribuições do espaço ocupacional do servidor;

III - logística de preparação e de realização de curso, concurso público ou processo seletivo interno, envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as atribuições do espaço ocupacional do servidor; e

IV - aplicação, fiscalização ou avaliação de provas de concurso público ou supervisão dessas atividades, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as atribuições do espaço ocupacional do servidor.

§ 1º O quadro de especificações quanto aos tipos de atividades fica estabelecido no Anexo desta Instrução Normativa.

§ 2º Os requisitos e níveis de atuação serão detalhados em portaria da SGP.

§ 3º A descrição do evento de capacitação interno, objeto de pagamento de GECC, constará de projeto específico, com a determinação dos objetivos de aprendizagem, do tipo de conteúdo a ser ministrado, público alvo, os requisitos de formação acadêmica e experiência profissional que serão exigidos do servidor a ser indicado para executar as atividades definidas no Anexo desta Instrução Normativa.

§ 4º A indicação ou seleção dos servidores para desempenhar as atividades como palestrante, moderador, instrutor, tutor, conteudista, desenvolvedor deverá ser realizada de acordo com os requisitos constantes do projeto específico mencionado no § 3º deste artigo, observando-se a experiência e a formação acadêmica e profissional e os critérios e procedimentos da portaria da SGP.

§ 5º Preservada a autoria e o direito de uso por parte do autor, fica a ANAC autorizada a usar, de forma irrestrita, o material instrucional elaborado para os eventos internos de capacitação.

§ 6º O pagamento pela elaboração do material instrucional somente será efetuado mediante declaração expressa da chefia imediata de que não foi elaborado durante o expediente de trabalho e de que não faz parte do acervo de documentos e materiais institucionais da UORG e será proporcional a carga-horária do evento e complexidade da atividade, conforme definido em portaria da SGP.

§ 7º A gratificação não será devida pela realização de treinamentos em serviço, supervisão de CAS ou OJT ou por realização de eventos de disseminação de conteúdos e difusão de procedimentos relativos às competências das unidades organizacionais ou de projetos institucionais.

§ 8º Os exames de proficiência, exames de *check* e demais tipos de avaliações, de competência dos servidores da ANAC, não serão classificados como exame público.

Art. 44. A gratificação por encargo de curso ou concurso somente será paga se as atividades forem exercidas sem prejuízo das atribuições do cargo de que o servidor for titular, devendo ser objeto de compensação de carga horária quando desempenhadas durante a jornada de trabalho.

§ 1º Quando a realização das atividades ocorrerem durante o horário de trabalho, a participação do servidor dependerá da anuência prévia da chefia imediata do servidor.

§ 2º A compensação de horário de que trata o *caput* deste artigo será negociada entre o beneficiário da gratificação e a chefia imediata do servidor, devendo ser implementada no prazo de até um ano, a contar da data da realização da atividade.

§ 3º Os ocupantes de cargos comissionados dispensados do registro de frequência deverão registrar a frequência durante o período de compensação de que trata do § 2º deste artigo.

§ 4º O disposto neste artigo aplica-se também aos servidores da Agência que atuarem em atividades de curso ou concurso em outros órgãos, observada, neste caso, a prévia autorização do Diretor-Presidente da ANAC.

§ 5º A retribuição do servidor que executar atividades inerentes a eventos de capacitação não poderá ser superior ao equivalente a 120 (cento e vinte) horas de trabalho anuais, cabendo ao Diretor-Presidente, após parecer da SGP, autorizar o acréscimo de mais 120 (cento e vinte) horas.

Art. 45. A gratificação por encargo de curso ou concurso é calculada com base no número de horas trabalhadas, observadas a natureza e a complexidade de cada atividade, a formação e a experiência comprovada.

Parágrafo único. O tempo de aula de 50 (cinquenta) minutos acrescido dos 10 (dez) minutos de intervalo, em que o instrutor deverá permanecer à disposição do aluno, será considerado como 1 (uma) hora trabalhada para fins de pagamento de GECC.

Art. 46. Quando o encargo de curso ou concurso implicar deslocamento, serão concedidas diárias e passagens.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de passagens e diárias serão assumidos pela UORG beneficiária do evento ou com maior número de inscritos na capacitação.

§ 2º Os valores a serem pagos a título de passagens e diárias poderão ser assumidos por mais de uma UORG quando o evento beneficiar mais de uma UORG.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de passagens, diárias e de gratificação por encargo de curso ou concurso referentes à participação de servidor da ANAC em evento realizado em regime de cooperação com outra instituição serão, preferencialmente, assumidos pela instituição beneficiária.

Art. 47. A gratificação por encargo de curso ou concurso não se incorpora ao vencimento do servidor para qualquer efeito e não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens, inclusive para fins de aposentadoria e pensão.

Art. 48. O detalhamento das atividades do art. 43 desta Instrução Normativa, percentuais máximos de gratificação, os critérios para a indicação dos servidores que executarão as atividades de curso ou concurso, os valores da GECC e os procedimentos operacionais serão estabelecidos por portaria da SGP, observados os limites legais.

Art. 49. O servidor que deixar injustificadamente, de cumprir a atividade para a qual foi designado, será excluído do cadastro de facilitador de aprendizagem pelo prazo de 1(um) ano.

Art. 50. O servidor que no desempenho de suas atividades obtiver avaliação inferior à 70% (setenta por cento), será excluído do cadastro de facilitador de aprendizagem, sendo seu reingresso possível apenas mediante a participação, obtendo resultados de aprendizagem considerados satisfatórios, em ações de capacitação e desenvolvimento.

## CAPÍTULO VI DAS COMPETÊNCIAS DA SGP E DOS AGENTES DE INTEGRAÇÃO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

### **Seção I Das Competências da SGP**

Art. 51. Em relação à Política de Capacitação, compete à SGP:

I - propor normas, diretrizes, procedimentos, a orientação e a coordenação dos processos de desenvolvimento e capacitação;

II - manter a Diretoria informada sobre as ações e os resultados relacionados à Política de Capacitação;

III - conduzir a gestão por competência na capacitação no âmbito da ANAC;

IV - planejar, implementar e avaliar Programas Específicos de Capacitação em parceria com as unidades organizacionais;

IV - elaborar, executar, publicar e manter atualizado o PAC, em parceria com as unidades organizacionais;

IV - divulgar as ações e resultados de capacitação junto às unidades organizacionais; e

V - coordenar as ações de capacitação, registrando em banco de dados único a formação dos servidores.

Parágrafo único. As competências acima listadas não são exaustivas e são exercidas por meio da SGP.

## **Seção II**

### **Das Competências dos Agentes de Integração de Capacitação e Desenvolvimento**

Art. 52. Os Agentes de Integração de Capacitação e Desenvolvimento são servidores do quadro da ANAC, designados pelo titular da unidade, que têm como atribuição:

I - realizar a interlocução entre a área em que atua e a SGP, buscando sugerir ações que visem à implementação do PPC;

II - apoiar as ações da SGP durante o processo de diagnóstico e implementação da gestão por competência, das trilhas de aprendizagem, dos Programas Específicos, do Plano Anual de Capacitação e dos Projetos Especiais na sua unidade;

III - assessorar o titular da unidade na promoção da capacitação dos servidores da UORG;

IV - informar à SGP os servidores indicados para eventos de capacitação com perfil adequado ao exigido pelo evento, após aprovação da chefia imediata do servidor ou do titular da UORG, bem como orientar os servidores para a realização dos procedimentos necessários à candidatura ou solicitação da capacitação, quando necessário;

V - informar à SGP, em tempo hábil, a substituição de indicação de servidor em evento de capacitação; e

VI - comunicar formalmente à SGP, em tempo hábil, os casos de abandono, suspensão ou cancelamento de qualquer tipo de evento de capacitação, com as devidas justificativas, para análise e adoção das providências cabíveis.

Parágrafo Único. Os Agentes de Integração de Capacitação e Desenvolvimento e seus substitutos serão designados por meio de portaria da SGP.

## CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 53. Os procedimentos complementares para a viabilização dos eventos de capacitação serão estabelecidos pela SGP, respeitando a especificidade de cada ação, bem como a legislação pertinente.

Art. 54. Casos omissos nesta Instrução Normativa serão submetidos à apreciação e decisão do Diretor-Presidente, após manifestação da SGP.

Art. 55. Os §§ 1º e 2º do art. 2º da Instrução Normativa nº 89, de 14 de setembro de 2015, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º .....

§1º A atuação internacional definida no *caput* não deverá ser submetida à análise e deliberação da SGP.

§2º A participação em evento aprovado pela SGP que envolva a concessão de bolsa de estudos, isenção de inscrição, fornecimento de diárias e passagens ou demais benefícios provenientes de organismos internacionais deve ser notificada à Superintendência de Relações Internacionais - SRI.” (NR)

Art. 56. Ficam revogadas:

I - Instrução Normativa nº 24, de 25 de junho de 2009, publicada no Boletim de Pessoal e Serviço - BPS v.4, nº 6, de 25 de junho de 2009;

II - Instrução Normativa nº 26, de 16 de julho de 2009, publicada no BPS v.4, nº 29, de 17 de julho de 2009;

III - Instrução Normativa nº 32, de 25 de novembro de 2009, publicada no BPS v.4, nº 48, de 27 de novembro de 2009;

IV - Instrução Normativa nº 54, de 4 de outubro de 2011, publicada no BPS v.6, nº 39S, de 5 de novembro de 2011;

V - Portaria nº 1923/CGCAP, de 29 de outubro de 2010, publicada no Diário Oficial da União de 1º de novembro de 2010, Seção 1, página 5; e

VI - Portaria nº 1925/CGCAP, de 29 de outubro de 2010, publicada no Diário Oficial da União de 1º de novembro de 2010, Seção 1, páginas 5 a 6.

Art. 57. Esta Instrução Normativa entra em vigor 90 (noventa) dias após sua publicação.

**MARCELO PACHECO DOS GUARANYS**  
Diretor-Presidente

## ANEXO À INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 90, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2015.

### QUADRO DE ESPECIFICAÇÕES

#### FACILITADORES DE APRENDIZAGEM E RESPONSÁVEIS PELOS EXAMES OU CONCURSOS PÚBLICOS

##### 1. INSTRUTOR

|           |   |
|-----------|---|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável por planejar e ministrar aulas conforme os objetivos de aprendizagem estabelecidos, atuando como facilitador do processo de ensino-aprendizagem e difusão do conhecimento em eventos de capacitação, na modalidade presencial; bem como pela elaboração e aplicação de questões de prova, quando necessário. |
|-----------|---|

##### 2. INSTRUTOR TRAINAIR PLUS

|           |   |
|-----------|---|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável por planejar e ministrar aulas conforme os objetivos de aprendizagem estabelecidos, segundo a metodologia baseada em competências do programa TRAINAIR Plus. |
|-----------|---|

##### 3. PALESTRANTE

|           |   |
|-----------|---|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável pela apresentação de um tema a um grupo de pessoas, de forma sucinta, com o objetivo de informá-las ou atualizá-las sobre determinado assunto. |
|-----------|---|

##### 4. TUTOR

|           |  |
|-----------|--|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável por exercer a mediação técnico-pedagógica nos ambientes virtuais de aprendizagem, orientando os participantes, recebendo e avaliando trabalhos, fomentando e avaliando debates no fórum virtual, moderando <i>chats</i> e listas de discussões; |
|-----------|--|

##### 5. MODERADOR

|           |  |
|-----------|--|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável pela organização e condução formal de discussões com objetivo de aprendizagem colaborativa; coordena a interação dos participantes, mantendo o controle do tempo e do debate; realiza moderação de oficinas de trabalho ou <i>wokshops</i> e elaboração de relatórios de execução, quando necessário. |
|-----------|--|

##### 6. CONTEUDISTA

|           |   |
|-----------|---|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável pela elaboração, ampliação, adaptação ou revisão de material didático de um evento de capacitação e pela elaboração de questões de prova, quando necessário; |
|-----------|---|

##### 7. COORDENADOR TÉCNICO

|           |  |
|-----------|--|
| DEFINIÇÃO | servidor que, na condição de <i>expert</i> em determinada área de conhecimento, é indicado por gestor da UORG, pelo ponto focal de |
|-----------|--|

|  |   |
|--|---|
|  | capacitação ou pela Superintendência de Gestão de Pessoas para: auxiliar na definição dos objetivos de aprendizagem e estabelecer o conteúdo técnico a ser ministrado; validar o material didático do evento de capacitação no que tange ao conteúdo técnico do assunto; colaborar na escolha de métodos e técnicas de ensino; elaborar questões de prova, quando necessário; e julgar recursos interpostos por alunos. |
|--|---|

## 8. COORDENADOR PEDAGÓGICO

|           |  |
|-----------|--|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável por realizar atividades de definição dos objetivos de aprendizagem, desenho e desenvolvimento de eventos de capacitação; promover as modificações necessárias de forma a preservar a qualidade do ensino; adequar a metodologia e o conteúdo programático aos objetivos da aprendizagem; mobilizar e prover os recursos necessários à implementação dos eventos; realizar validação pedagógica do material didático; e analisar resultados das avaliações de reação para propor melhorias no processo de ensino-aprendizagem. |
|-----------|--|

## 9. COORDENADOR TÉCNICO-PEDAGÓGICO

|           |  |
|-----------|--|
| DEFINIÇÃO | servidor, na condição de <i>expert</i> em determinada área de conhecimento responsável e por ter qualificação em didática de ensino, desempenha atividades do coordenador técnico e do coordenador pedagógico. |
|-----------|--|

## 10. DESENVOLVEDOR TRAINAIR PLUS

|           |  |
|-----------|--|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável por desenvolver <i>Standardized Training Packages</i> (STP) ou <i>ICAO Training Packages</i> (ITP), segundo a metodologia baseada em competências do programa TRAINAIR Plus |
|-----------|--|

## 11. APOIO LOGÍSTICO À CAPACITAÇÃO

|           |  |
|-----------|--|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável por organizar o material didático, a sala de aula ou o local do evento de capacitação com os meios instrucionais necessários, antes, durante e após o evento de capacitação; auxiliar o instrutor, palestrante ou moderador; aplicar provas, quando necessário; encaminhar documentos e material do evento de capacitação à SGP; zelar pela documentação relacionada à identificação dos participantes, controle da frequência e produção de atas, quando necessário. |
|-----------|--|

## 12. BANCA EXAMINADORA OU DE COMISSÃO

|           |  |
|-----------|--|
| DEFINIÇÃO | servidor, com amplo conhecimento e experiência no campo do saber respectivo, responsável por desenvolver atividades relacionadas a exames orais, análise curricular, correção de provas discursivas, elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatos em processos seletivos internos ou de concurso público. |
|-----------|--|

### **13. COORDENADOR DE EXAMES OU CONCURSOS PÚBLICOS**

|           |   |
|-----------|---|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável por desenvolver atividades de planejamento, coordenação e supervisão de exames ou concursos públicos; responsável por todas as instâncias do processo. |
|-----------|---|

### **14. SUPERVISOR DE EXAMES OU CONCURSOS PÚBLICOS**

|           |   |
|-----------|---|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável por desenvolver atividades de supervisão de exames ou concursos públicos; assessora o coordenador nas atividades de preparação dos exames e responsável pela supervisão geral no local e dia de realização do exame. |
|-----------|---|

### **15. FISCAL DE EXAMES OU CONCURSOS PÚBLICOS**

|           |   |
|-----------|---|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável por desenvolver atividades de execução de exames ou concursos públicos e exerce o papel de autoridade máxima dentro do local de aplicação do exame, cuidando da documentação relacionada à aplicação do exame: identificação dos participantes, controle da frequência e produção de atas. |
|-----------|---|

### **16. APLICADOR DE EXAMES OU CONCURSOS PÚBLICOS**

|           |  |
|-----------|--|
| DEFINIÇÃO | servidor responsável por desenvolver atividades de execução de exames ou concursos públicos e auxilia o fiscal; responsável por inibir a prática de atos ilícitos ou lesivos ao exame. |
|-----------|--|