

## **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 142, DE 15 DE AGOSTO DE 2019.**

Estabelece Programa de Gestão do Desempenho Institucional e Individual da Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC.

**A DIRETORIA DA AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL - ANAC**, no exercício das competências que lhe conferem os arts. 11, inciso IX, da Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005, e 24, inciso XV, do Decreto nº 5.731, de 20 de março de 2006, tendo em vista o Regimento Interno, aprovado pela Resolução nº 381, de 14 de junho de 2016, e considerando o que consta no processo nº 00058.028131/2018-23, deliberado e aprovado na 15ª Reunião Administrativa Eletrônica da Diretoria, realizada nos dias 7 a 14 de agosto de 2019,

### **RESOLVE:**

Art. 1º Estabelecer o Programa de Gestão do Desempenho Institucional e Individual - PGDII da Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC.

### **CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES**

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - gestão de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação das unidades organizacionais e dos servidores, tendo como referência as metas setoriais, gerenciais e individuais e as competências necessárias para o alcance dos objetivos institucionais e individuais;

II - meta: nível de desempenho objetivamente mensurável pretendido para determinada atividade, em um período de tempo definido. A meta desejável deve ser alcançável, relevante e descrita de forma clara e específica, discriminando os resultados, pesos e prazos a serem observados;

III - metas setoriais: metas definidas pelo titular da Unidade Organizacional - UORG diretamente vinculada à Diretoria Colegiada para a sua respectiva área;

IV - metas gerenciais: metas definidas pelo titular da Unidade Gerencial para a sua respectiva área;

V - metas individuais: compromissos individuais pactuados entre o servidor e sua chefia imediata que podem contribuir para o alcance das metas gerenciais e setoriais e para o seu próprio desenvolvimento;

VI - chefia imediata: titular da UORG à qual o servidor está vinculado, cabendo-lhe conduzir as ações relacionadas à avaliação de desempenho dos servidores a ele subordinados;

VII - plano de avaliação individual: conjunto de critérios de desempenho individual pactuado entre chefia imediata e servidor, ao início de um ciclo de gestão, para o acompanhamento contínuo e posterior avaliação ao final do ciclo; e

VIII - plano de gerenciamento de potenciais: planejamento realizado em conjunto entre servidor e sua chefia imediata, com base no resultado de sua avaliação de desempenho individual, bem como no planejamento da UORG, de forma a orientar gerenciamento de potencial do servidor para melhoria do seu desempenho e/ou a assunção de novas funções.

## CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 3º O processo de gestão de desempenho institucional será coordenado pela Superintendência de Planejamento Institucional - SPI e o processo de gestão de desempenho individual será coordenado pela Superintendência de Gestão de Pessoas - SGP.

§ 1º Caberá à SPI e à SGP, conjuntamente, estabelecer os procedimentos específicos para a execução do PGDII, incluindo os procedimentos para a definição e o acompanhamento das metas de desempenho institucional e individual.

§ 2º Os procedimentos específicos para a execução do PGDII serão previamente apresentados ao GDI, GDT e à Diretoria Colegiada.

Art. 4º Serão avaliados conforme esta Instrução Normativa os servidores do Quadro Efetivo, Específico e de Ciência e Tecnologia da ANAC, bem como os ocupantes de cargo em comissão, com ou sem vínculo.

Parágrafo único. Os servidores ocupantes dos cargos do Quadro Específico e de Ciência e Tecnologia também serão avaliados conforme o disposto na Instrução Normativa nº 73, de 3 de setembro de 2013, para fins de pagamento de gratificação de desempenho.

Art. 5º O ciclo de gestão de desempenho terá a duração de 12 (doze) meses, com início em 1º de janeiro e encerramento em 31 de dezembro de cada ano.

Parágrafo único. Antes do início de cada ciclo de gestão de desempenho, a SGP e a SPI publicarão, conjuntamente, o calendário de cumprimento das seguintes etapas:

- I - definição das metas setoriais;
- II - definição das metas gerenciais;
- III - pactuação dos planos de avaliação individual;
- IV - consolidação do resultado das metas setoriais e gerenciais; e
- V - processamento da avaliação individual.

## CAPÍTULO III DOS PRÍNCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 6º São princípios do PGDII:

- I - a periodicidade e a continuidade;
- II - o fomento ao reconhecimento profissional;

III - o respeito nas relações socioprofissionais, incentivando a comunicação interpessoal como instrumento fundamental para o bom desempenho do servidor; e

IV - o processo contínuo de retroalimentação, no qual os resultados passados impactam no planejamento futuro das metas e dos objetivos, tanto dos indivíduos quanto da organização.

Art. 7º São diretrizes do PGDII:

I - o atendimento à sociedade;

II - o auxílio na execução da estratégia organizacional por meio do atingimento dos objetivos estratégicos;

III - o provimento de ferramentas de gestão de desempenho para a Agência;

IV - o estímulo da melhoria contínua do desempenho individual e institucional e a eficácia das atividades;

V - o aumento da produtividade por mecanismos de gestão transparentes e isonômicos;

VI - o fomento ao desenvolvimento individual dos servidores;

VII - a obtenção de insumos para identificação e gestão de talentos e para a melhoria da alocação de pessoas; e

VIII - a promoção da cultura de feedback contínuo.

§ 1º Todos os níveis hierárquicos são responsáveis pela implantação da cultura de gestão do desempenho na ANAC.

§ 2º A negociação das metas de desempenho entre as chefias e os servidores é fundamental para estabelecer os requisitos de qualidade e as condições necessárias para a execução do trabalho, além dos conhecimentos e das habilidades necessários para o desenvolvimento do servidor.

#### CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 8º A gestão do desempenho institucional visa aferir as metas organizacionais e auxiliar o atingimento aos objetivos estratégicos da ANAC.

Art. 9º Caberá aos titulares das unidades diretamente vinculadas à Diretoria Colegiada definir, anualmente, as metas setoriais para os processos ou ações sob sua responsabilidade, em consonância com os objetivos estratégicos e as diretrizes definidas pela Diretoria Colegiada.

Art. 10. Os titulares das Unidades Gerenciais definirão as metas gerenciais dos processos e ações sob sua responsabilidade, em consonância com as metas setoriais.

Parágrafo único. As metas gerenciais serão validadas pelo respectivo titular imediatamente superior.

Art. 11. As metas setoriais e gerenciais deverão ser específicas, objetivamente mensuráveis, definidas para serem alcançadas até o final do ciclo de gestão de desempenho, podendo ser utilizados como parâmetros os índices alcançados nos exercícios anteriores, quando houver.

§ 1º Para definição das metas setoriais e gerenciais, os titulares deverão considerar:

I - o Plano Estratégico da ANAC e demais planos internos, cuja responsabilidade pela execução seja de competência da respectiva unidade;

II - os projetos ou os processos relacionados à área; e

III - os critérios e os procedimentos de acompanhamento do desempenho da unidade ao longo do ciclo de gestão de desempenho.

§ 2º As metas setoriais deverão ser divulgadas pela SPI no âmbito da ANAC.

§ 3º As metas gerenciais validadas para cada ciclo de gestão deverão ser divulgadas, para todos os servidores lotados na unidade, pelo respectivo titular da unidade diretamente vinculada à Diretoria Colegiada.

§ 4º As metas de que trata este artigo poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, desde que devidamente justificados.

## CAPÍTULO V DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 12. O ciclo de gestão do desempenho individual compreenderá as seguintes etapas:

I - pactuação dos planos de avaliação individual entre a chefia imediata e cada integrante da equipe de trabalho, em consonância com as metas gerenciais e setoriais;

II - acompanhamento do desempenho com base nos planos de avaliação individual, apresentando feedbacks contínuos aos servidores;

III - realização de ajustes nos planos de avaliação individuais, quando necessário;

IV - apuração final dos resultados para o fechamento de todos os componentes da avaliação de desempenho;

V - retorno aos avaliados, visando discutir os resultados obtidos, a ser realizado pelas chefias imediatas.

§ 1º O acompanhamento da avaliação de desempenho individual ocorrerá conforme periodicidade e procedimentos definidos pela SGP.

§ 2º As metas de desempenho individual poderão ser revistas até o final de um ciclo de gestão de desempenho na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, desde que devidamente justificados.

Art. 13. Ao término de cada ciclo de avaliação, o servidor poderá ter acesso a um relatório com o resumo do seu desempenho, a indicação dos motivos para o não atingimento das metas e um relatório dos feedbacks recebidos ao longo do ciclo.

Art. 14. Os titulares das Unidades Regimentais terão suas metas individuais avaliadas conforme o alcance das metas setoriais ou gerenciais da respectiva unidade.

## CAPÍTULO VI DO ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS INSTITUCIONAIS

Art. 15. A gestão do desempenho institucional conduzido pela SPI deverá contar com o apoio das unidades diretamente vinculadas à Diretoria Colegiada.

§ 1º Os resultados das metas setoriais deverão ser divulgados pela SPI no âmbito da ANAC.

§ 2º O procedimento e periodicidade para o acompanhamento das metas de desempenho institucional serão definidos por portaria da SPI.

§ 3º Os resultados consolidados das metas gerenciais deverão ser homologados pelo respectivo titular imediatamente superior.

§ 4º Os resultados das metas gerenciais deverão ser divulgados internamente, para todos os servidores lotados na unidade, pelo respectivo titular da unidade vinculada diretamente à Diretoria Colegiada.

## CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. Os casos omissos serão resolvidos pela SPI, no caso da gestão do desempenho institucional, ou pela SGP, no caso da gestão do desempenho individual.

Art. 17. A Instrução Normativa nº 73, de 3 de setembro de 2013, que estabelece os critérios e os procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional para fins de concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação - GDAR, da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação - GDATR, da Gratificação de Desempenho dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras - GDPCAR e da Gratificação de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, passa vigorar com as seguintes alterações:

“Estabelece os critérios e os procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional para fins de concessão da Gratificação de Desempenho dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras - GDPCAR e da Gratificação de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT.”(NR)

“Art. 1º Estabelecer os critérios e os procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional para fins de concessão da Gratificação de Desempenho dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras - GDPCAR e da Gratificação de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT.”(NR)

“Art. 7º Os valores a serem pagos a título das gratificações GDPCAR e GDACT serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante no Anexo XIV-C da Lei nº 11.357, de 2006, e no Anexo VIII-B da Lei nº 11.344, de 2006, respectivamente, observados o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

.....” (NR)

“Art. 25. Para fins de mensuração do percentual da GDPCAR e da GDACT, relativo à Avaliação de Desempenho Institucional, será adotado como base o Índice de Desempenho Institucional Médio - IDIM, único para a ANAC.

.....” (NR)

“Art. 28. ....

.....

§ 1º O anexo do plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores que recebem uma das Gratificações de Desempenho constantes no art. 1º desta Instrução Normativa, em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor estar individualmente vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

.....” (NR)

“Art. 46. Os casos omissos serão resolvidos pela SGP e, se necessário, submetidos à Diretoria Colegiada da ANAC.” (NR)

Art. 18. A Instrução Normativa nº 68, de 26 de março de 2013, que 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, passa vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 5º .....

§ 1º A aferição do desempenho do servidor será realizada com base na sistemática e nos procedimentos estabelecidos para a avaliação de desempenho individual 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:

.....

§ 4º Para aferição do desempenho do servidor, será utilizada a nota final de avaliação obtida pelo servidor no último ciclo de gestão de desempenho da ANAC.” (NR)

“Art. 9º .....

.....

V - julgar recursos referentes ao cumprimento dos requisitos necessários para progressão e promoção dos titulares dos cargos constantes no art. 1º desta Instrução Normativa.

.....” (NR)

“Art. 23. ....

.....

IV - maior nota final de avaliação de desempenho individual do período;

.....” (NR)

Art. 19. A Instrução Normativa nº 127, de 5 de outubro de 2018, que estabelece regras e diretrizes para a edição do regimento interno, para a organização interna das unidades organizacionais e para os processos de modificação da estrutura organizacional da Agência, passa vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º .....

.....

V - Unidade Gerencial: classificação atribuída à Unidade Regimental vinculada à Unidade Específica e Unidade de Assessoramento Direto e Imediato à Diretoria Colegiada, como Gerência, Gerência-Geral ou Gerência Técnica.” (NR)

Art. 20. Ficam revogados:

I - os incisos I e II do art. 2º e os arts. 18 e 30 da Instrução Normativa nº 73, de 2013; e

II - o § 4º do art. 4º e o inciso V do art. 23 da Instrução Normativa nº 68, de 2013.

Art. 21. Esta Instrução Normativa entra em vigor em 1º de janeiro de 2020.

**JOSÉ RICARDO PATARO BOTELHO DE QUEIROZ**

Diretor-Presidente