

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 157, DE 15 DE JUNHO DE 2020.

Implementa a Política de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito da Agência Nacional de Aviação Civil.

A DIRETORIA COLEGIADA DA AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL - ANAC, no exercício das competências que lhe foram outorgadas pelos arts. 11, incisos V e IX, da Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005, e 24, incisos VIII e XII, do Decreto nº 5.731, de 20 de março de 2006, tendo em vista o disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990,

Considerando o disposto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento;

Considerando a necessidade de fomentar e viabilizar o desenvolvimento de competências profissionais, a progressão e a promoção dos servidores, bem como a produção e a disseminação de conhecimento visando ao aperfeiçoamento profissional e institucional;

Considerando a necessidade de estimular um ambiente organizacional que favoreça a inovação, a pesquisa científica, a qualificação e a especialização dos servidores e que promova a geração de conhecimentos avançados, especialmente os de interesse especial para o sistema de aviação civil; e

Considerando o que consta do processo nº 00058.038700/2019-20, deliberado e aprovado na 4ª Reunião Administrativa, realizada em 9 de junho de 2020,

RESOLVE:

Art. 1º Implementar, nos termos desta Instrução Normativa, a Política de Desenvolvimento de Pessoas para os servidores do quadro funcional da Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC, aplicando-se, no que couber, aos servidores requisitados e empregados públicos de demais órgãos em exercício na Agência.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

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

I - ação de desenvolvimento ou capacitação: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial, semipresencial ou a distância, com ou sem supervisão, orientação ou tutoria, e podem ocorrer por meio de:

a) ação de desenvolvimento ou capacitação a distância: modalidade educacional na qual alunos e professores estão separados, física ou temporalmente, e, por isso, são necessários meios e tecnologias de informação e comunicação;

b) ação de desenvolvimento ou capacitação presencial: modalidade educacional na qual alunos e professores encontram-se presentes em um mesmo espaço e tempo;

c) ação de desenvolvimento ou capacitação semipresencial: modalidade educacional composta por etapa presencial e etapa a distância;

d) 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, revestidas das mesmas condições das situações de trabalho, ou no próprio local de trabalho, sob orientação da chefia imediata ou de um supervisor, com produto e carga horária previamente definidos;

e) certificação: certificado profissional ou de proficiência obtido por meio de aprovação em avaliação padronizada relativa à qualificação em determinado campo do saber, metodologia, sistema ou competência, e que não requer participação prévia em evento de capacitação;

f) eventos internos de capacitação: eventos promovidos e certificados pela ANAC e realizados com recursos próprios ou em regime de cooperação com outras instituições;

g) eventos externos de capacitação: eventos promovidos, organizados e certificados por instituição outra que não a ANAC;

h) grupos formais de estudos: grupos institucionalmente constituídos, com objetivos de aprendizagem, produtos e carga horária previamente definidos para fomentar estudos de interesse da ANAC;

i) 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 definidos;

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

k) participação do servidor em eventos de capacitação com ônus limitado: quando implicar apenas manutenção do vencimento e demais vantagens do cargo ou função;

II - competências: combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional, no âmbito de determinado contexto ou estratégia organizacional;

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

IV - período avaliativo: período de um ano no qual é verificado o cumprimento dos requisitos para progressão e promoção por parte do servidor;

V - Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP: instrumento de planejamento das ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais da ANAC a serem realizadas no exercício seguinte;

VI - programa: agrupamento estruturado de ações de desenvolvimento organizadas segundo uma mesma intencionalidade, visando à aquisição de competências necessárias ao alcance de resultados institucionais; e

VII - Trilha de Aprendizagem: conjunto integrado e sistemático de ações de desenvolvimento ou capacitação, que recorrem a múltiplas estratégias de ensino, visando ao desenvolvimento de competências requeridas para o desempenho adequado dos servidores e ao alcance dos objetivos estratégicos da ANAC.

Parágrafo único. Após avaliação da Superintendência de Gestão de Pessoas - SGP, outros meios de realização de ações de desenvolvimento poderão ser incluídos, desde que estejam de acordo com o disposto inciso I do caput.

Art. 3º Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento:

I - licença para capacitação, nos termos do art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, nos termos do inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990;

III - participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990; e

IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990.

Parágrafo único. Os afastamentos indicados nos incisos do caput devem ter suas ações previstas no PDP da ANAC.

Art. 4º As ações de desenvolvimento podem ser:

I - gratuitas;

II - custeadas pela ANAC, mediante previsão no PDP, desde que haja disponibilidade orçamentária, devendo ser observado o disposto no art. 5º desta Instrução Normativa;

III - custeadas pelo servidor, sem reembolso; e

IV - custeadas pelo servidor, com reembolso, desde que previsto em edital interno publicado pela ANAC, conforme arts. 5º e 6º desta Instrução Normativa.

Art. 5º São modalidades de descentralização do orçamento de capacitação:

I - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC;

II - contratação de turmas *in company*, conforme os princípios da Lei nº 8.666, de 1993;

III - contratação por meio de compra de vagas em cursos abertos, conforme os princípios da Lei nº 8.666, de 1993;

IV - reembolso, desde que observado o estabelecido nos §§ 1º e 2º deste artigo e no art. 6º desta Instrução Normativa;

V - contrato, conforme os princípios da Lei nº 8.666, de 1993;

VI - Termo de Execução Descentralizada - TED, conforme o disposto no Decreto nº 8.180, de 30 de dezembro de 2013;

VII - cooperação; e

VIII - Memorando de Entendimento - MOU.

§ 1º A ANAC aplicará, excepcionalmente, por meio de editais específicos, a modalidade de reembolso para os programas de incentivo, conforme Capítulo V desta Instrução Normativa.

§ 2º Os procedimentos para descentralização do orçamento descritos nos incisos I a VII do caput serão detalhados em portaria da SGP.

Art. 6º São tipos de reembolso:

I - parcial: concessão de financiamento parcial, por meio de reembolso de parte do valor das mensalidades e/ou pagamento integral da taxa de matrícula, para cursos de línguas estrangeiras, cursos de graduação ou pós-graduação e certificação em projetos, devidamente estabelecidos em editais internos e em caso de disponibilidade orçamentária; e

II - integral: concessão de financiamento integral, por meio de reembolso do valor total das mensalidades e/ou pagamento integral da taxa de matrícula, para cursos de certificação em projetos devidamente disciplinados em editais internos, ou por meio do estabelecimento de parcerias com instituições de ensino reconhecidas ou acordos de cooperação com organismos internacionais e em caso de disponibilidade orçamentária.

Art. 7º Todos os servidores da ANAC indicados para participar de capacitação em que se exija interação em língua estrangeira devem comprovar a proficiência no idioma do evento, desde que não haja tradução simultânea disponível.

Parágrafo único. Os servidores podem ter a proficiência linguística certificada após a realização da prova aplicada pela SGP ou, ainda, pela apresentação de certificado externo, a ser submetido à análise de equivalência.

CAPÍTULO II DO PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITAÇÃO - PPC

Art. 8º O PPC tem como objetivo geral assegurar a profissionalização dos ocupantes dos cargos do quadro de pessoal da ANAC ou que nela tenham exercício.

Art. 9º São objetivos específicos do PPC:

I - promover o desenvolvimento das competências organizacionais;

II - promover o desenvolvimento de competências dos servidores; e

III - instituir os Programas Específicos de Capacitação e Trilhas de Aprendizagem.

§ 1º Os Programas Específicos de Capacitação que compõem o PPC conterão as Trilhas de Aprendizagem necessárias para dar suporte aos processos e projetos da ANAC.

§ 2º Os Programas Específicos de Capacitação serão publicados pela SGP em portaria específica e estão disponíveis para gestão e consulta no Portal de Capacitação da ANAC.

Art. 10. Os Programas Específicos de Capacitação poderão apresentar, quando couber, ações de desenvolvimento que compreendam as seguintes etapas do processo de aprendizagem:

I - módulo inicial;

II - módulo especializado;

III - módulo avançado; e

IV - módulo recorrente.

§ 1º O módulo inicial compreenderá um conjunto de ações de desenvolvimento que tem por objetivo proporcionar conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho de competências comuns para a realização de uma função ou de um processo de trabalho. O módulo inicial terá também como meta oferecer conhecimentos básicos para ambientação do servidor à unidade organizacional (UORG).

§ 2º O módulo especializado compreenderia um conjunto de ações de desenvolvimento que tem por objetivo proporcionar conhecimentos, habilidades e atitudes para o desempenho de competências específicas de uma função ou de um processo de trabalho na ANAC.

§ 3º O módulo avançado compreenderá um conjunto de ações de desenvolvimento de maior complexidade que tem por objetivo complementar o módulo especializado e aperfeiçoar as competências para o desempenho de processos de trabalho e projetos mais complexos. O módulo avançado também complementar a formação técnica de servidores que desempenham atividades de instrutoria e tutoria a distância, em temáticas relacionadas ao Programa Específico de Capacitação.

§ 4º O módulo recorrente compreenderá um conjunto de ações de desenvolvimento que tem por objetivo manter o servidor capacitado e atualizado na área técnica ou proficiente e certificado para o desempenho de determinada função ou processo de trabalho. O módulo recorrente objetivará, ainda, fornecer atualizações de conceitos decorrentes de mudança de entendimento ou do surgimento de novos estudos, tecnologias ou normativos.

§ 5º Os Programas Específicos de Capacitação possuirão, quando couber, os pré-requisitos para a Formação Especializada, para a Formação Recorrente e para a Formação Avançada.

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

§ 7º As ações de desenvolvimento previstas nos Programas Específicos de Capacitação e realizadas pelos servidores serão registradas e estarão disponíveis para consulta no Portal de Capacitação da ANAC.

Art. 11. O PPC será executado, dentro de cada exercício, por meio do PDP.

CAPÍTULO III DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP

Art. 12. Para a elaboração do PDP são considerados os seguintes aspectos:

I - o Plano Estratégico e as metas institucionais para o exercício;

II - o Programa Permanente de Capacitação, com os respectivos Programas Específicos de Capacitação e as Trilhas de Aprendizagem;

III - o mapeamento de competências organizacionais e individuais;

IV - a previsão orçamentária para o período, de modo a nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;

V - a preparação dos servidores para as mudanças de cenários internos e externos à ANAC;

VI - a preparação dos servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo; e

VII - a oferta de ações de desenvolvimento de maneira equânime.

Parágrafo único. Na ausência do mapeamento de competências, a SGP definirá a metodologia para a avaliação de necessidades de treinamento e de desenvolvimento.

Art. 13. O PDP deverá conter:

I - a descrição das necessidades de capacitação que serão contempladas no exercício seguinte, incluindo ações para o desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;

II - o público-alvo de cada ação de desenvolvimento;

III - as informações sobre as ações de desenvolvimento previstas para o exercício seguinte, conforme instruções do SIPEC;

IV - o custo estimado das ações de desenvolvimento;

V - as unidades a serem atendidas pelas ações de desenvolvimento; e

VI - a possibilidade de atendimento por Escola de Governo ou pelo Centro de Treinamento da ANAC.

Art. 14. O PDP poderá ser revisado pela SGP durante o exercício corrente, observadas as exigências legais e regulamentares.

Art. 15. O PDP deverá ser aprovado por portaria Diretor-Presidente e encaminhado, após aprovação, ao órgão central do SIPEC.

CAPÍTULO IV DOS AFASTAMENTOS

Seção I Licença para Capacitação

Art. 16. A licença para capacitação poderá ser concedida aos servidores dos quadros efetivo e específico da ANAC, observado o interesse da Administração, após cada quinquênio de efetivo exercício no serviço público federal, em cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira, desde que cumpridos os requisitos estabelecidos nesta Instrução Normativa e desde que haja:

I - aderência às competências da ANAC, ou ainda, às atribuições necessárias ao exercício do cargo ou função em relação ao conteúdo do aprendizado a ser aferido na ação de desenvolvimento;

II - anuência da chefia imediata e manifestação do dirigente máximo da UORG que avaliará a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda a força de trabalho da unidade; e

III - manifestação da SGP quanto à relevância da ação de desenvolvimento para a instituição e o cumprimento dos requisitos necessários à concessão.

§ 1º A licença poderá ser concedida por até 3 (três) meses, sem prejuízo da respectiva remuneração do servidor.

§ 2º No caso de licença para capacitação concedida a servidor efetivo ocupante de cargo em comissão com afastamento superior a 30 (trinta) dias consecutivos, deverá ser requerida a exoneração do cargo em comissão, a contar da data de início do afastamento.

§ 3º O direito ao usufruto da licença não é acumulável. Cada benefício deverá ser concedido em seu respectivo quinquênio de gozo.

§ 4º Nenhum dos períodos de usufruto de licença para capacitação poderá ter início após o último dia do quinquênio subsequente ao de aquisição, considerando-se perdidos eventuais períodos remanescentes.

§ 5º Não caracteriza acúmulo solicitar nova licença para capacitação referente a outro período aquisitivo, mesmo que tenha usufruído de licença para capacitação em período próximo, mas referente a quinquênio anterior.

Art. 17. O servidor interessado na concessão da licença para capacitação deverá possuir 5 (cinco) anos de efetivo exercício no serviço público federal, em cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira, até o dia anterior à data de início da licença para capacitação.

Art. 18. O servidor com 5 (cinco) anos de efetivo exercício no serviço público federal somente poderá usufruir a licença para capacitação após a aprovação no estágio probatório na ANAC.

Art. 19. A licença para capacitação poderá ser deferida para realização de:

I - ações de desenvolvimento presencial;

II - ações de desenvolvimento a distância;

III - etapa presencial de evento a distância;

IV - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado;

V - curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata; e

VI - curso conjugado com:

a) atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais; ou

b) atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza, no País ou no exterior.

§ 1º Todos os afastamentos deverão ter suas ações previstas no PDP.

§ 2º A aprovação do PDP pela autoridade competente não dispensa a abertura de processo administrativo de solicitação do afastamento.

§ 3º Apenas serão concedidos os afastamentos quando demonstrado que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabiliza o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

Art. 20. As ações de desenvolvimento que embasarem a concessão da licença deverão ter carga horária superior a 30 (trinta) hora semanais.

§ 1º Poderá ser admitida a composição de 2 (duas) ou mais ações de desenvolvimento para o atendimento da carga horária mínima exigida.

§ 2º No prazo de até 30 (trinta) dias a partir da data de retorno às suas atividades, o servidor deverá comprovar a carga horária mínima da ação de desenvolvimento que gerou seu afastamento, por meio da apresentação de:

I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação na ação;

II - relatório de atividades desenvolvidas; e

III - cópia de trabalho de conclusão de curso, monografia, dissertação ou tese, com assinatura do orientador, quando for o caso.

§ 3º Na hipótese de curso prático com realização de horas de voo, a carga horária mínima compreenderá o tempo disponibilizado para a realização das horas de voo mais a carga horária teórica. Em caso de treinamento em aeronave ou dispositivo de simulação de voo - FSTD, será considerado o tempo total estabelecido no programa de treinamento, acrescido de um total de 2 (duas) horas, para *briefing* e *debriefing*, por sessão ou voo realizado.

§ 4º O servidor estará sujeito às disposições do Capítulo VIII desta Instrução Normativa caso não apresente a documentação de que trata o § 2º deste artigo.

Art. 21. A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, 6 (seis) períodos.

§ 1º O menor período não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias.

§ 2º A licença para capacitação poderá ser usada em caso de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento para pós-graduação e estudo no exterior.

§ 3º Quando a licença para capacitação for concedida de forma parcelada, deverá ser observado o interstício mínimo de 60 (sessenta) dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação.

§ 4º O período da ação de desenvolvimento deverá estar inserido no período de usufruto da licença para capacitação.

Art. 22. Durante o período de usufruto da licença, será vedado ao servidor o exercício de quaisquer outras atividades remuneradas, públicas ou privadas, salvo as acumuláveis, na forma da legislação pertinente.

Art. 23. Serão indeferidos os requerimentos de licença para capacitação cujo período de gozo seja cumulativo com o gozo das licenças e afastamentos a seguir:

I - por motivo de afastamento de cônjuge ou companheiro;

II - para atividade política;

III - para tratar de interesses particulares;

IV - para desempenho de mandato classista;

V - licença para tratamento de saúde; e

VI - licença à gestante, à adotante e licença-paternidade.

Art. 24. O Superintendente de Gestão de Pessoas estabelecerá quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente.

§ 1º O quantitativo previsto para afastamentos simultâneos não poderá ser superior a 2 (dois) por cento dos servidores em exercício. Eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 2º A licença para capacitação será precedida de processo seletivo, conduzido e regulado pela SGP, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.

Art. 25. O servidor deverá aguardar em exercício a publicação da concessão de sua licença, sob pena de ser considerada falta não justificada sua ausência ao serviço.

Seção II **Pós-Graduação *Stricto Sensu***

Art. 26. O afastamento para pós-graduação poderá ser concedido no interesse da Administração aos servidores do quadro funcional, desde que:

I - estejam em exercício na ANAC há pelo menos:

a) 3 (três) anos no caso de cursos de mestrado;

b) 4 (quatro) anos no caso de cursos de doutorado e de pós-doutorado;

II - não tenham se afastado para licença para tratar de assuntos particulares, licença para capacitação ou com fundamento no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, nos 2 (dois) anos anteriores à data de início do afastamento pretendido, no caso de cursos de mestrado e doutorado;

III - não tenham se afastado para licença para tratar de assuntos particulares ou com fundamento no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, nos 4 (quatro) anos anteriores à data de início do afastamento pretendido, no caso de cursos de pós-doutorado.

Art. 27. Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento observarão os seguintes prazos máximos:

I - pós-graduação *stricto sensu*:

a) mestrado: até 24 (vinte e quatro) meses; e

b) doutorado: até 48 (quarenta e oito) meses;

II - pós-doutorado: até 12 (doze) meses.

§ 1º A interrupção do afastamento a pedido do servidor motivada por caso fortuito ou força maior não implicará reembolso ao erário, desde que comprovada a efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período entre a data de início do afastamento e a data do pedido de interrupção.

Art. 28. A SGP publicará edital de seleção para afastamento ao menos uma vez por ano, contendo:

I - os requisitos e os limites para participação de servidores, considerando, entre outros aspectos:

a) a nota da avaliação de desempenho individual;

b) o alcance das metas de desempenho individual; e

c) a qualidade dos programas de pós-graduação *stricto sensu* para fins de classificação do servidor.

II - a pontuação para efeitos de classificação e desempate, os temas considerados de interesse prioritário e a vinculação com o Plano Estratégico de Pesquisa e Inovação - PEPI, aprovado pela Diretoria Colegiada.

III - as situações que ensejem desligamento e os procedimentos de restituição dos valores pagos, de acordo com a legislação vigente.

Art. 29. Os afastamentos para pós-graduação poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

I - estiver prevista no PDP;

II - estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

a) às atribuições da ANAC;

b) à sua carreira ou cargo efetivo; e

c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança;

III - apresentar local ou carga horária que inviabilize o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

Art. 30. Os procedimentos necessários para afastamentos serão detalhados em instrumento específico a ser editado pela SGP.

Art. 31. O processo administrativo solicitando o afastamento do servidor deverá ser instruído contendo, no mínimo:

I - as seguintes informações sobre a ação de desenvolvimento:

a) local em que será realizada;

b) carga horária prevista;

c) período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;

d) instituição promotora;

e) custos previstos relacionados diretamente à ação, se houver; e

f) custos previstos com passagens, se houver;

II - justificativa quanto ao interesse da ANAC na ação, tendo em vista o desenvolvimento do servidor;

III - cópia do trecho do PDP onde estiver indicada a necessidade de capacitação;

IV - manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação;

V - declaração de solicitação de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, quando for o caso, após aprovação em processo seletivo para afastamento por período superior a 30 (trinta) dias.

Art. 32. O processo instruído será analisado pela SGP e pelo Comitê previsto no art. 96-A, § 1º, da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 33. Após a análise pelo Comitê previsto no art. 96-A, § 1º, da Lei nº 8.112, de 1990, a ser constituído por meio de portaria do Superintendente de Gestão de Pessoas, o processo será encaminhado para anuência do Diretor-Presidente.

Art. 34. O servidor somente poderá se afastar se houver a publicação do ato de concessão do afastamento.

Art. 35. O servidor deverá comprovar a conclusão da pós-graduação no prazo de até 30 (trinta) dias a partir da data de retorno às atividades, apresentando:

I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação;

II - relatório de atividades desenvolvidas; e

III - cópia de trabalho de conclusão de curso, monografia, dissertação ou tese, com assinatura do orientador, quando for o caso.

Parágrafo único. O servidor estará sujeito às sanções do Capítulo VIII desta Instrução Normativa caso não apresente a documentação de que trata o caput.

CAPÍTULO V DOS PROGRAMAS DE INCENTIVO

Seção I Programa de Incentivo Educacional - PIE

Art. 36. O PIE terá como objetivo propiciar aos servidores oportunidades de participação em cursos de graduação e pós-graduação *lato e stricto sensu*.

Parágrafo único. O PIE oferecerá as modalidades de reembolso parcial e custeio integral.

Art. 37. O reembolso parcial ou o custeio integral poderão ser conjugados com o afastamento integral.

Art. 38. Em casos excepcionais, devidamente aprovados pelo Comitê previsto no art. 96-A, §1º, da Lei nº 8.112, de 1990, o custeio integral poderá ser concedido em situações diversas das estabelecidas no art. 6º, inciso II, desta Instrução Normativa.

Art. 39. A SGP publicará edital de seleção para o PIE ao menos uma vez por ano, contendo os requisitos para participação, os procedimentos de solicitação, avaliação, seleção, encerramento e reembolso.

Parágrafo único. A capacidade de atendimento do PIE será estabelecida em edital, conforme disponibilidade orçamentária.

Seção II Programa de Capacitação Em Idiomas - PCI

Art. 40. O PCI consistirá na concessão de bolsas de estudo a servidores para custeio parcial de cursos de idiomas realizados em instituições particulares, observada a existência de recursos orçamentários. Os requisitos e os procedimentos serão estabelecidos em edital da SGP, publicado semestralmente ou anualmente.

Parágrafo único. O PCI contempla os idiomas oficiais da Organização de Aviação Civil Internacional - OACI, de interesse da ANAC.

Art. 41. No caso de insuficiência de recursos, pode haver redução proporcional no valor da bolsa de estudo, com vistas a contemplar maior número de servidores, e/ou redução do número de bolsas.

Art. 42. Os critérios para concessão da bolsa de estudo em idiomas serão definidos conforme a necessidade do idioma para a ANAC e a disponibilidade orçamentária.

Art. 43. A frequência no curso de idioma estrangeiro em nenhuma hipótese ensejará pagamento de horas-extras, dedução de horas da jornada de trabalho ou qualquer outra vantagem.

Art. 44. Será vedada a concessão da bolsa de estudo em idiomas ao interessado em fruição das licenças ou afastamentos previstos nos arts. 81, incisos II, III, IV, VI e VII, 93 e 94 da Lei n.º 8.112, de 1990.

Art. 45. Será vedada a concessão concomitante de bolsa de estudo em mais de um idioma no PCI.

Seção III **Programa de Certificação em Gerenciamento de Projetos - PCGP**

Art. 46. O PCGP constituirá ação permanente, com vistas a estimular a excelência do quadro de servidores da ANAC em gerenciamento de projetos e incentiva a certificação profissional de servidores por entidades competentes.

Art. 47. O PCGP fomentará a capacitação de servidores selecionados em edital específico.

§ 1º As despesas efetuadas com a prestação de exames junto às entidades certificadoras serão reembolsadas por meio do PCGP.

§ 2º O reembolso incluirá apenas despesas com taxas ou valores de inscrição para realização das provas de certificação em gerenciamento de projetos para servidores que comprovarem aprovação nas provas.

Art. 48. A SGP, em conjunto com a Superintendência de Planejamento Institucional - SPI, publicará edital específico com critérios e procedimentos para cada edição do PCGP, conforme disponibilidade orçamentária e aprovação no PDP.

CAPÍTULO VI **DAS HOMOLOGAÇÕES E EQUIVALÊNCIAS**

Art. 49. A ANAC poderá homologar horas de capacitação de ações de desenvolvimento previamente realizadas pelos servidores em outros órgãos da administração pública, empresas públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, desde que avaliados quanto ao seu objeto, validade, utilidade e pertinência.

§ 1º As ações de desenvolvimento poderão ser consideradas equivalentes para complementar e/ou substituir atividades de formação nas Trilhas de Capacitação.

§ 2º A homologação deve ser entendida como o procedimento em que o servidor solicitará, mediante comprovação, que uma ação de desenvolvimento, não executada por intermédio dos programas da ANAC, seja registrada como capacitação nos termos do caput e § 1º deste artigo.

§ 3º No pedido de equivalência, o servidor solicitará, mediante requerimento formal, devidamente instruído, que determinada ação de desenvolvimento por ele realizada seja considerada equivalente a alguma formação ou ação de capacitação de uma Trilha específica, considerando a semelhança de conteúdo e duração.

CAPÍTULO VII **DA PROGRESSÃO E PROMOÇÃO**

Seção I Critérios

Art. 50. O desenvolvimento do servidor, nos cargos das carreiras de que trata o art. 1º, incisos XVII, XVIII, XIX e XX, da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, ocorrerá mediante progressão e promoção e obedece aos critérios a seguir:

I - anualidade;

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

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

Art. 51. Os servidores serão progredidos ou promovidos para o padrão ou classe compatível com o tempo de efetivo exercício no cargo, considerando-se a nota mínima da avaliação individual estipulada no art. 61 desta Instrução Normativa e os seguintes requisitos de capacitação:

I - requisitos mínimos de capacitação no campo específico de atuação da respectiva carreira para fins de progressão:

| CLASSE | PADRÃO | REQUISITOS |
|-----------------|--------------------------------|--|
| CLASSE A | do padrão II para o padrão III | 40 (quarenta) horas em eventos de capacitação, realizados nos últimos 2 (dois) anos |
| | do padrão III para o padrão IV | 80 (oitenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 3 (três) anos |
| | do padrão IV para o padrão V | 100 (cem) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 4 (quatro) anos |
| CLASSE B | do padrão I para o padrão II | 30 (trinta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 12 (doze) meses |
| | do padrão II para o padrão III | 60 (sessenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 2 (dois) anos |
| | do padrão III para o padrão IV | 90 (noventa) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 3 (três) anos |
| | do padrão IV para o padrão V | 120 (cento e vinte) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 4 (quatro) anos |
| CLASSE ESPECIAL | do padrão I para o padrão II | 40 (quarenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 12 (doze) meses |
| | do padrão II para o padrão III | 80 (oitenta) horas em eventos de capacitação na sua área de atuação, realizados nos últimos 2 (dois) anos |

II - requisitos mínimos de experiência e capacitação no campo específico de atuação da respectiva carreira para fins de promoção dos ocupantes dos cargos de nível superior:

| CLASSE | REQUISITOS |
|--------------------------------------|---|
| CLASSE A PARA CLASSE B | a) mínimo de 1 (um) ano de efetivo exercício no padrão V da Classe A; 5 (cinco) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta horas); ou |
| | b) mínimo de 1 (um) ano de efetivo exercício no padrão V da Classe A; 8 (oito) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; certificação em eventos de capacitação totalizando, no mínimo, 240 (duzentas e quarenta horas). |
| CLASSE B PARA CLASSE ESPECIAL | a) mínimo de 1 (um) ano de efetivo exercício no padrão V da Classe B; 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 (trezentas e sessenta) horas; ou |
| | b) mínimo de 1 (um) ano de efetivo exercício no padrão V da Classe B; 12 (doze) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; título de mestre; ou |
| | c) mínimo de 1 (um) ano de efetivo exercício no padrão V da Classe B; 10 (dez) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; título de doutor. |

III - requisitos mínimos de experiência e capacitação no campo específico de atuação da respectiva carreira para fins de promoção dos ocupantes dos cargos de nível intermediário:

| CLASSE | REQUISITOS |
|--------------------------------------|--|
| CLASSE A PARA CLASSE B | mínimo de 1 (um) ano de efetivo exercício no padrão V da Classe A; 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. |
| CLASSE B PARA CLASSE ESPECIAL | a) mínimo de 1 (um) ano de efetivo exercício no padrão V da Classe B; 12 (doze) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; certificação em eventos de capacitação totalizando no mínimo 260 (duzentas e sessenta horas); ou |
| | b) mínimo de 1 (um) ano de efetivo exercício no padrão V da classe B; 10 (dez) anos de experiência no campo específico de atuação da carreira na ANAC; certificação em eventos de capacitação totalizando no mínimo 320 (trezentas e vinte) horas. |

Art. 52. A aferição dos requisitos para progressão e promoção dar-se-á até o vigésimo dia útil do mês subsequente ao término do período avaliativo do servidor.

§ 1º Os efeitos financeiros dar-se-ão a partir do primeiro dia subsequente ao término de cada período avaliativo, caso sejam cumpridos todos os requisitos listados no art. 51 desta Instrução Normativa.

§ 2º Caso o servidor não cumpra os requisitos necessários para a progressão ou para a promoção, nova avaliação será feita no mês subsequente à apresentação de comprovação dos requisitos, considerado o período avaliativo de um ano.

Seção II Anualidade

Art. 53. Para fins de progressão e promoção, o marco inicial será:

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;

II - a data de 5 de agosto de 2008 para aqueles que tenham entrado em exercício no período compreendido entre 5 de fevereiro e 4 de agosto de 2008; e

III - a data de efetivo exercício de cada servidor referido no art. 1º desta Instrução Normativa que tenha ingressado a partir de 5 de agosto de 2008.

Art. 54. O período avaliativo será apurado em dias, convertidos em anos, considerando o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias, nos termos do art. 101 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 55. Será vedada a progressão de ocupante de cargo efetivo de que trata o art. 1º da Lei nº 10.871, de 2004, antes de completado o interstício mínimo de um ano de efetivo exercício em cada padrão.

Parágrafo único. O interstício estabelecido no caput poderá sofrer redução de até cinquenta por cento, mediante regras que serão regulamentadas pela ANAC em instrumento específico.

Art. 56. O interstício será suspenso nos casos em que o servidor se afastar do exercício do cargo diante das seguintes situações:

I - parcela que exceder a 30 (trinta) dias em período de 12 (doze) meses, nos casos em que o servidor estiver em licença para tratamento de saúde de 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 - pagamento do auxílio-reclusão.

Parágrafo único. Para fins de progressão e de promoção, a contagem do tempo de experiência no padrão será retomada a partir do término da suspensão.

Art. 57. 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.

Parágrafo único. Para fins de progressão e de promoção, a contagem do tempo de experiência no padrão será reiniciada a partir do término do impedimento.

Art. 58. Serão consideradas elegíveis ao cômputo de horas para efeitos de progressão e de promoção as ações de desenvolvimento ou capacitação incentivadas, promovidas ou homologadas pela ANAC.

Seção III Avaliação de Desempenho

Art. 59. A aferição do desempenho do servidor será realizada com base na sistemática e nos procedimentos estabelecidos para a avaliação de desempenho individual, observados os critérios mínimos dispostos no art. 3º do Decreto nº 6.530, de 2008.

Art. 60. Para aferição do desempenho, para fins de progressão e de promoção, será utilizada a nota final da avaliação obtida pelo servidor no último ciclo de gestão de desempenho.

Art. 61. O servidor deverá alcançar desempenho mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) para concorrer à progressão e à promoção.

Art. 62. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma UORG ou no mesmo órgão durante todo o período avaliativo será avaliado na unidade em que tiver permanecido por maior tempo.

Art. 63. Em caso de afastamento considerado de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, o servidor receberá a mesma pontuação obtida na avaliação de desempenho individual anterior, até que seja processada a primeira avaliação após seu retorno.

Art. 64. Para fins de progressão e de promoção, os servidores de que trata o art. 1º desta Instrução Normativa que sejam ocupantes de cargo comissionado deverão ser submetidos à avaliação de desempenho, de acordo com o Programa de Gestão do Desempenho Institucional e Individual - PGDII da ANAC.

Seção IV Existência de Vaga

Art. 65. As vagas serão distribuídas por classe, respeitadas a estruturação e a classificação dos cargos efetivos de Especialista em Regulação de Aviação Civil, Analista Administrativo, Técnico em Regulação de Aviação Civil e Técnico Administrativo.

§ 1º Em caso de restrição devida a contingenciamento orçamentário, os quantitativos de vagas por classe para cada cargo serão estabelecidos pela Diretoria Colegiada, por meio de instrumento específico a ser publicado até o fim do exercício financeiro.

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

Art. 66. Havendo empate no processo de concessão da promoção, terá preferência o servidor que, na seguinte ordem, tiver:

I - maior tempo de exercício na respectiva classe;

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

III - maior nota geral da última avaliação de desempenho individual do período;

IV - maior participação em serviços prestados à Justiça Eleitoral como mesário ou componente de Juntas Apuradoras;

V - 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;

VI - maior idade; e

VII - maior participação em comissões de sindicância.

Seção V **Recursos Contra Decisão sobre Progressão e Promoção**

Art. 67. Caberá recurso ao resultado da análise de horas de capacitação, titulação e experiência.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar no prazo de 5 (cinco) dias, encaminhará o recurso à SGP.

§ 2º A SGP poderá consultar outros setores da ANAC para auxiliar no processo decisório dos recursos.

Art. 68. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito em segunda instância, o servidor poderá solicitar o encaminhamento do recurso ao Diretor-Presidente, que o julgará em última instância.

Art. 69. Os pedidos de reconsideração e de recursos relativos ao resultado da avaliação de desempenho individual deverão seguir as normas da ANAC sobre o assunto, de acordo com regulamento específico.

CAPÍTULO VIII **DOS DEVERES DO SERVIDOR**

Art. 70. São deveres do servidor em desenvolvimento:

I - participar das ações de capacitação com dedicação, evitando desistência, atrasos, interrupções indesejadas e ausentar-se das ações sem justificativa;

II - demonstrar dedicação e desempenho necessários para a devida aprovação nas avaliações realizadas;

III - respeitar o Código de Ética da ANAC e demais regras de urbanidade durante as ações de capacitação e debates que as ações devem gerar;

IV - cooperar com as ações internas de disseminação de conhecimento da ANAC; e

V - prestar contas sobre a participação, a conclusão e as eventuais intercorrências relativas aos eventos dos quais participe.

§ 1º Em caso de rendimento insuficiente, reprovação ou abandono injustificados e, resguardado o direito de ampla defesa, poderá o servidor ser solicitado a repor ao erário os valores desembolsados para o custeio da ação de capacitação com custos de inscrição, incentivo (bolsas), diárias e passagens e remuneração durante o período, ainda que cumulativamente.

§ 2º Nos casos de constatação, a qualquer tempo, da existência de declarações inexatas ou de irregularidades na documentação apresentada para obtenção de quaisquer incentivos, ocorrerá:

I - imediata suspensão do incentivo concedido; e

II - aplicação das sanções cabíveis, conforme § 1º deste artigo.

§ 3º A não prestação de contas no período estabelecido por instrumentos convocatórios e, na ausência de instrumentos convocatórios, nos 30 (trinta) dias subsequentes à conclusão da ação de capacitação, acarretará o impedimento de solicitação de participação em novas ações até a regularização da prestação de contas e a eventual instauração de procedimento para apuração de responsabilidades, conforme § 1º deste artigo.

Art. 71. Ressalvadas as hipóteses legais, o servidor que concluir ação de capacitação cujos valores se enquadrem no art. 72 desta Instrução Normativa deverá permanecer em efetivo exercício na ANAC pelos prazos estabelecidos, a contar da conclusão da ação, sob pena de ser obrigado a ressarcir à ANAC os custos decorrentes da capacitação.

Art. 72. Os percentuais de indenização sobre os valores de inscrição e mensalidades efetivamente gastos pela ANAC e os prazos de carência ficam assim estabelecidos, desde que não haja disposição diversa em instrumento específico:

| VALOR DE INSCRIÇÃO E MENSALIDADES DA AÇÃO DE CAPACITAÇÃO | PERÍODO DE PERMANÊNCIA/ CARÊNCIA APÓS CONCLUSÃO DA AÇÃO DE CAPACITAÇÃO | PERCENTUAL DE INDENIZAÇÃO À ANAC |
|---|---|---|
| Acima de R\$100.000,00 | Até 360 dias | 100% |
| | Entre 361 e 730 dias | 75% |
| | Entre 731 e 1.095 dias | 50% |
| | Entre 1.096 e 1.460 dias | 25% |
| | Acima de 1.460 dias | 0 % |
| Entre R\$50.000,00 e 99.999,99 | Até 180 dias | 100% |
| | Entre 181 e 360 dias | 75% |

| | | |
|-----------------------------------|---------------------------|------|
| | Entre 361 e 540 dias | 50% |
| | Entre 541 e 720 dias | 25% |
| | Acima de 720 dias | 0 % |
| Entre R\$25.000,00 e R\$49.999,99 | Até 135 dias | 100% |
| | Entre 136 dias e 270 dias | 75% |
| | Entre 271 dias e 405 dias | 50% |
| | Entre 406 dias e 540 dias | 25% |
| | Acima de 540 dias | 0 % |
| Entre R\$10.000,00 e R\$24.999,99 | Até 90 dias | 100% |
| | Entre 91 e 180 dias | 75% |
| | Entre 181 e 270 dias | 50% |
| | Entre 271 e 360 dias | 25% |
| | Acima de 360 dias | 0 % |
| Abaixo de R\$10.000,00 | Até 45 dias | 100% |
| | Entre 46 dias e 90 dias | 75% |
| | Entre 91 dias e 135 dias | 50% |
| | Entre 136 dias e 180 dias | 25% |
| | Acima de 180 dias | 0% |

Art. 73. O servidor que desistir das ações de capacitação com valores citados no art. 72 desta Instrução Normativa deverá ressarcir o montante integral ao erário, salvo nas hipóteses de caso fortuito ou força maior.

Parágrafo único. O servidor autorizado pela autoridade máxima da ANAC a servir em organismo internacional ou participar de missão permanente no exterior em entidade relacionada à Aviação Civil estará isento de cumprir o disposto no caput.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 74. Os recursos sobre progressão e promoção interpostos antes da publicação desta Instrução Normativa serão decididos pelo Comitê de Desenvolvimento de Carreira - CDC em até 90 (noventa) dias.

§ 1º Os recursos sobre progressão e promoção interpostos após a publicação desta Instrução Normativa serão decididos pela SGP.

§ 2º Não serão objeto de recurso os processos decididos pelo CDC.

Art. 75. Os casos omissos serão dirimidos pelo Superintendente de Gestão de Pessoas.

Art. 76. Ficam revogadas:

I - a Instrução Normativa nº 68, de 26 de março de 2013, publicada no Boletim de Pessoal e Serviço - BPS v.8, nº 13, de 28 de março de 2013;

II - a Instrução Normativa nº 90, de 5 de novembro de 2015, publicada no BPS v.10, nº 45, de 6 de novembro de 2015;

III - a Instrução Normativa nº 97, de 4 de maio de 2016, publicada no BPS v.11, nº 18, de 6 de maio de 2016;

IV - a Instrução Normativa nº 129, de 7 de novembro e 2018, publicada no BPS v.13, nº 45, de 9 de novembro de 2018; e

V - a Portaria nº 645/SGP, de 18 de março de 2016, publicada no BPS v.11, nº 11, de 18 de março de 2016.

Art. 77. Esta Instrução Normativa entra em vigor em 3 de agosto de 2020.

JULIANO ALCÂNTARA NOMAN
Diretor-Presidente Substituto