

## **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 176, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2021.**

Estabelece o Programa de Gestão por Desempenho da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC+).

**A DIRETORIA COLEGIADA DA AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL - ANAC**, no exercício das competências que lhe foram outorgadas pelos 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, o disposto no art. 6º, § 6º, do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, e na Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, e considerando o que consta no processo nº 00058.051343/2020-29, deliberado e aprovado na 41ª Reunião Administrativa Eletrônica, realizada nos dias 6 a 10 de dezembro de 2021,

### **RESOLVE:**

Art. 1º Estabelecer o Programa de Gestão por Desempenho 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 performance 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 Diretamente Vinculada à Diretoria Colegiada - UDVD 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 de Unidade Organizacional - UORG à qual o servidor está vinculado, cabendo-lhe conduzir as ações relacionadas à avaliação de desempenho dos servidores a ele subordinados;

VII - avaliação comportamental: compromissos individuais pactuados entre o servidor e sua chefia imediata para o desenvolvimento dos conhecimentos e das habilidades necessários para o

desenvolvimento do servidor;

VIII - Plano de Trabalho: plano periódico elaborado pela chefia imediata para cada servidor, onde constam os produtos, as entregas e a previsão de tempo para cumprimento de cada entrega;

IX - Pacto ANAC+: documento elaborado pelo titular da UDVD para viabilizar o regime por entregas em substituição ao regime de frequência pelos seus servidores;

X - Tabela de Entregas e Produtos: utilizado pelas chefias, contendo as atividades e entregas acordadas, expressas em horas equivalentes, que será utilizada para a elaboração do Plano do Trabalho;

XI - regime por entregas: modalidade de controle dos servidores que estão dispensados do registro de frequência para a execução de Plano de Trabalho; e

XII - regime de frequência: modalidade de controle dos servidores em que a execução das atividades ocorre nas dependências da ANAC, estando o servidor obrigado ao registro de frequência.

## 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 elaboração, execução e acompanhamento dos ciclos do ANAC+.

§ 2º Os procedimentos específicos e o cronograma para a execução do ANAC+ serão previamente apresentados à Diretoria Colegiada.

Art. 4º O disposto nessa Instrução Normativa se aplica a:

I - servidores públicos do quadro permanente;

II - servidores públicos ocupantes de cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

III - empregados públicos regidos pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em exercício na ANAC;

IV - contratados temporários regidos pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993; e

V - servidores públicos efetivos pertencentes a outros órgãos em exercício na ANAC.

§ 1º 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.

§ 2º A participação dos empregados públicos de que trata o inciso III do caput dar-se-á mediante observância das regras dos respectivos contratos de trabalho e das normas do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 3º A participação dos contratados temporários de que trata o inciso IV do caput, dar-se-á mediante observância da necessidade temporária de excepcional interesse público da contratação, das cláusulas estabelecidas em cada contrato e das normas previstas na Lei nº 8.745, de 1993.

§ 4º Aplica-se o caput aos estagiários no que couber.

Art. 5º São componentes do ANAC+:

I - Desempenho Institucional, composto pela avaliação:

a) de metas setoriais; e

b) de metas gerenciais; e

II - Desempenho Individual, que poderá ser composto pela avaliação:

a) de metas individuais; e

b) comportamental.

Art. 6º 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.

### CAPÍTULO III DOS PRÍNCÍPIOS E OBJETIVOS

Art. 7º São princípios do ANAC+:

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. 8º São objetivos do ANAC+:

I - promover a gestão da produtividade, da especialização e da qualidade das atividades e das entregas executadas na ANAC;

II - promover a cultura orientada a resultados, com foco na eficiência e efetividade dos serviços prestados pela ANAC;

III - contribuir para o Programa de Logística Sustentável da ANAC, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados na ANAC;

IV - promover iniciativa para atrair, reter, motivar e comprometer os servidores com os objetivos estratégicos da ANAC;

V - oferecer alternativas de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

VI - estimular a meritocracia;

VII - estimular oportunidades de desenvolvimento, crescimento e reconhecimento profissional, pautadas pela adoção de critérios objetivos, igualitários e transparentes, pelo equilíbrio entre os objetivos da organização, dos colaboradores e das diretrizes normativo-legais;

VIII - auxiliar na execução da estratégia organizacional;

IX - aumentar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da ANAC;

X - aperfeiçoar a gestão interna e a organização das unidades da ANAC;

XI - estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital;

XII - gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e

XIII - promover o aprimoramento contínuo dos processos.

## CAPÍTULO IV DO DESEMPENHO INSTITUCIONAL

### **Seção I Das Metas Setoriais e Gerenciais**

Art. 9º A gestão do desempenho institucional visa a aferir as metas organizacionais e auxiliar o atingimento aos objetivos estratégicos da ANAC.

Art. 10. Caberá aos titulares das UDVDs 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. 11. Os titulares das Unidades Gerenciais definirão as metas gerenciais para os 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. 12. As metas setoriais e gerenciais deverão ser específicas, objetivamente mensuráveis, definidas para serem alcançadas conforme período definido pela SPI.

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

I - o Plano Estratégico da ANAC com seus indicadores, metas e iniciativas, bem como os demais planos internos, cuja responsabilidade pela execução seja de competência da respectiva unidade;

II - a Cadeia de Valor da ANAC e o desempenho dos processos e serviços relacionados à área;

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

IV - a efetividade e a eficiência dos produtos e serviços entregues diretamente às demais unidades da ANAC, aos regulados e à sociedade; e

V - demais prioridades definidas pela Diretoria Colegiada.

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

§ 3º 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 justificadas.

Art. 13. Para os fins desta Instrução Normativa, os Núcleos Regionais de Aviação Civil - NURAC são considerados Unidades Gerenciais.

## **Seção II**

### **Do Acompanhamento dos Resultados Institucionais**

Art. 14. O procedimento e a periodicidade para o acompanhamento das metas de desempenho institucional serão definidos por portaria da SPI.

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

§ 2º Os resultados consolidados das metas gerenciais deverão ser homologados pelo respectivo titular imediatamente superior.

## **CAPÍTULO V**

### **DO DESEMPENHO INDIVIDUAL**

Art. 15. Os servidores serão avaliados em sua dimensão individual conforme a aferição das suas metas individuais e a avaliação comportamental.

Art. 16. O ciclo de gestão do desempenho individual compreenderá as seguintes etapas:

I - pactuação das metas individuais entre a chefia imediata e cada integrante da equipe de trabalho, em consonância com as metas gerenciais e setoriais;

II - pactuação da avaliação comportamental entre a chefia imediata e cada integrante da equipe de trabalho;

III - realização de ajustes nas metas, quando necessário;

IV - avaliações periódicas das entregas estabelecidas nos planos de trabalho;

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

VI - retorno aos avaliados, visando discutir os resultados obtidos, a ser realizado pelas chefias

imediatas.

Parágrafo único. A periodicidade e o acompanhamento das avaliações de desempenho individual, bem como a definição dos pesos na composição da nota final de avaliação e os procedimentos serão definidos pela SGP em portaria específica.

Art. 17. Os titulares das UORGs deverão pactuar as metas individuais e a avaliação comportamental para cada servidor, conforme periodicidade definida pela SGP.

Art. 18. Os titulares das UORGs que possuem metas setoriais ou gerenciais estão dispensados da pactuação de metas individuais e da execução dos Planos de Trabalho e terão suas metas individuais avaliadas conforme o alcance das metas setoriais ou gerenciais da respectiva unidade.

Art. 19. O desempenho individual insuficiente poderá ensejar:

I - exoneração do cargo em comissão ou função de confiança;

II - perda de gratificação de sistema estruturante;

III - apresentação ao órgão de origem, no caso de servidores requisitados, cedidos ou em exercício descentralizado;

IV - suspensão de autorização para realizar atividades fora das dependências da ANAC;

V - penalidades disciplinares previstas na legislação vigente.

Parágrafo único. Caberá à chefia imediata do servidor refletir o desempenho insuficiente na execução do Plano de Trabalho nas demais avaliações individuais de desempenho a que o servidor for submetido.

## CAPÍTULO VI DO REGIME POR ENTREGAS

### **Seção I Do Pacto ANAC+ e da Tabela de Entregas e Produtos**

Art. 20. A UDVD que optar por aderir ao regime por entregas deverá elaborar o Pacto ANAC+ e a Tabela de Entregas e Produtos.

Art. 21. O Pacto ANAC+ deverá conter, preferencialmente:

I - Unidades Gerenciais contempladas pelo Pacto ANAC+;

II - as metas setoriais e gerenciais estabelecidas conforme art. 12 desta Instrução Normativa;

III - propósito e resultados esperados para a instituição, inclusive resultados esperados a médio e longo prazo;

IV - série histórica da meta ou parâmetros de comparação;

V - prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal do participante à

ANAC; e

VI - fórmula que representa o modo de cálculo para o atingimento da meta.

Art. 22. Todos os servidores lotados em Unidades Gerenciais contempladas pelo Pacto ANAC+ aprovado deverão ter suas entregas controladas por Plano de Trabalho, conforme disposto nas seções II e III deste Capítulo, independentemente de exercerem suas atividades nas dependências ou fora da ANAC.

Art. 23. A aprovação do Pacto ANAC+ com a consequente adoção do regime por entregas ocorrerá mediante deliberação da Diretoria Colegiada.

Art. 24. A execução das atividades fora das dependências da ANAC possuirá caráter precário, não gerando ao servidor nenhum direito adquirido, podendo ser solicitado o retorno ao trabalho presencial a qualquer tempo.

Parágrafo único. Caso seja solicitado o retorno do servidor ao trabalho nas dependências da ANAC, será de responsabilidade do servidor retornar às atividades presencialmente na cidade original de lotação.

Art. 25. A Tabela de Entregas e Produtos, sempre que possível, deverá:

I - representar os produtos gerados pelas unidades e conter atividades que gerem valor; e

II - ser desdobrada da arquitetura de processos da ANAC ou de suas iniciativas institucionais.

Art. 26. A SGP e a SPI estabelecerão diretrizes e apoiarão a elaboração da tabela de entregas e produtos de cada UDVD.

Parágrafo único. A SGP e a SPI validarão e publicarão as Tabelas de Entregas e Produtos vigentes.

## **Seção II Do Plano de Trabalho**

Art. 27. O Plano de Trabalho deverá ser pactuado entre o servidor e sua chefia, contendo os produtos e atividades a serem desenvolvidos, conforme Tabela de Entregas e Produtos.

§ 1º O total de horas do Plano de Trabalho deve equivaler ao quantitativo de horas da jornada de trabalho prevista em lei.

§ 2º O Plano de Trabalho deverá ser pactuado mensalmente e poderá ser revisto a qualquer tempo dentro do mês.

§ 3º A depender da necessidade do serviço, da natureza do trabalho ou da capacidade de entrega do servidor, a chefia imediata poderá determinar que as entregas previstas no plano de trabalho sejam prioritariamente realizadas nas dependências da ANAC.

## **Seção III Do Acompanhamento da Execução do Plano de Trabalho**

Art. 28. As atividades realizadas constantes do Plano de Trabalho deverão ser aferidas em sistema

informatizado até o final do mês subsequente à sua execução pelo chefe imediato do servidor.

§ 1º As avaliações das atividades realizadas em cada mês servirão para fins de homologação da frequência e subsidiarão as avaliações das metas individuais e a avaliação comportamental.

§ 2º Somente serão consideradas aceitas as entregas cuja nota atribuída pela chefia imediata seja igual ou superior ao quesito “dentro do esperado” ou equivalente.

§ 3º As entregas não aceitas poderão ser compensadas ou serão debitadas da assiduidade da frequência do servidor.

§ 4º Por autorização da chefia imediata, o servidor pode compensar horas em débito até o mês subsequente ao que originou o débito, e este somente será contabilizado a partir da entrega de produtos previstos no plano de trabalho do mês corrente, limitado ao equivalente a 2 (duas) horas por dia de trabalho.

§ 5º Em caso de entrega avaliada como insatisfatória, a chefia imediata deverá manifestar considerações sobre a atuação do servidor, repassar instruções de serviço e apoiar a superação de dificuldades.

§ 6º Licenças ou afastamentos nas hipóteses previstas em lei, ou a existência de demandas urgentes que impactem o cronograma de execução do Plano de Trabalho deverão ensejar a repactuação deste Plano de Trabalho.

§ 7º Eventual produção excedente às entregas estabelecidas não poderá ser considerada para pagamento de serviços extraordinários ou utilizada como banco de horas para usufruto em meses posteriores.

Art. 29. O servidor poderá ser convocado para comparecimento presencial pela chefia imediata ou superior, devendo ser observada a antecedência mínima descrita no Pacto ANAC+.

§ 1º A chefia imediata ou superior poderá autorizar prazo distinto do estabelecido no caput para comparecimento do servidor, desde que definido de maneira prévia e formal.

§ 2º Os custos para o comparecimento de que trata o caput serão de responsabilidade do servidor e não geram direito à indenização.

Art. 30. As chefias imediatas dos servidores em regime por entregas deverão realizar reuniões de acompanhamento preferencialmente presenciais com frequência mínima mensal.

Art. 31. As UDVDs poderão ser convidadas a apresentarem relatórios consolidados à SGP e à SPI para fins de acompanhamento periódico de seus programas de gestão.

#### **Seção IV Do Registro de Frequência**

Art. 32. Ficam os servidores em regime por entregas dispensados do registro de frequência.

Parágrafo único. A alteração de regime de frequência para o regime por entregas do servidor somente ocorrerá após a aprovação do Pacto ANAC+ pela Diretoria Colegiada.



Art. 33. Caso ocorram ausências por motivo de férias, licenças ou qualquer outro afastamento legal, o servidor ficará afastado das atribuições do cargo e do programa de gestão, e as ocorrências devidas deverão ser cadastradas no registro de frequência.

Art. 34. Eventuais saldos positivos ou negativos que o servidor em regime de frequência possuir deverão ser usufruídos ou compensados até a data que iniciar o regime por entregas, quando o saldo do servidor será zerado.

## **Seção V**

### **Das Atividades Realizadas em Regime por Entregas**

Art. 35. O servidor autorizado a realizar as suas atividades em regime por entregas e a respectiva chefia imediata deverão assinar Acordo contendo:

I - a declaração de que atende às condições para participação no regime por entregas;

II - o prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal do participante à unidade constante no Pacto ANAC+;

III - as atribuições e responsabilidades do participante;

IV - o dever do participante de manter infraestrutura física e tecnológica necessárias para o exercício de suas atribuições, inclusive aquelas relacionadas à segurança da informação e comunicação, conexão à internet, energia elétrica e outras despesas decorrentes;

V - a declaração de que está ciente que a realização de suas atividades fora da dependência da ANAC não constitui direito adquirido;

VI - a declaração de que está ciente quanto à vedação de pagamento das vantagens a que se referem os arts. 29 a 36 da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020;

VII - a disponibilidade de horário previamente acordado com a chefia, de modo que, cumprindo a carga horária, possa atender o expediente da unidade administrativa para comunicação síncrona e assíncrona com representantes da ANAC e do público externo;

VIII - a declaração de que está ciente quanto à vedação de utilização de terceiros para a execução dos trabalhos acordados como parte das metas; e

IX - a declaração de que está ciente quanto:

a) ao dever de observar as disposições constantes da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) e de normativos correlatos;

b) as orientações da Portaria nº 15.543/SEDGG/ME, de 2 de julho de 2020, que divulga o Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal;

c) as orientações da Resolução nº 569, de 25 de junho de 2020, que aprovou o Código de Ética e Conduta da ANAC;

d) ao dever de observar as disposições constantes da Lei nº 11.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação) e de normativos correlatos;

e) as orientações da Política de Segurança da Informação da ANAC e de normativos correlatos;

f) ao dever de manter dados cadastrais e de contato, especialmente telefônicos, constantemente atualizados e ativos;

g) ao dever de manter-se constantemente atualizado, consultando, em todos os dias úteis de trabalho, a caixa postal individual de correio eletrônico institucional, a Intranet e demais formas de comunicação da ANAC;

h) ao dever de permanecer em disponibilidade constante para contato, por telefonia fixa ou móvel, pelo período acordado com a chefia imediata, não podendo extrapolar o horário de funcionamento da unidade e a carga horária de trabalho do participante;

i) ao dever de manter a chefia imediata informada, de forma periódica e sempre que for demandado, por meio de mensagens de correio eletrônico institucional, ou outra forma de comunicação previamente acordada, acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento; e

j) ao dever de comunicar à chefia imediata a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e prazos ou possível redistribuição do trabalho.

## CAPÍTULO VII DAS COMPETÊNCIAS

### Seção I

#### **Atribuições e Responsabilidades das Unidades e de seus Dirigentes**

Art. 36. Compete à Diretoria Colegiada deliberar sobre a execução dos Pactos ANAC+ das UDVDs da ANAC.

Art. 37. Compete à SGP:

I - coordenar, em parceria com a SPI, a implementação e a gestão do ANAC+ na ANAC em conformidade com as diretrizes estabelecidas nesta Instrução Normativa;

II - consolidar os relatórios gerenciais das UDVDs e providenciar o encaminhamento ao órgão central do SIPEC, no prazo definido pelo Ministério da Economia;

III - promover periodicamente a avaliação de conformidade do ANAC+, juntamente com a SPI, buscando identificar necessidades de melhorias; e

IV - emitir relatório final, em conjunto com a SPI, sobre os Pactos ANAC+ a serem encaminhados para deliberação da Diretoria Colegiada.

Art. 38. Compete à Superintendência de Tecnologia da Informação - STI:

I - garantir a disponibilidade da infraestrutura tecnológica de responsabilidade da ANAC; e

II - garantir a integridade, confidencialidade, disponibilidade e segurança da informação dos sistemas acessados de maneira remota.

Art. 39. Compete à Superintendência de Administração e Finanças - SAF:

I - garantir a manutenção de estrutura física mínima para a execução das atividades dos servidores na ANAC, em caso de necessidade de realizar o trabalho dentro das unidades da ANAC; e

II - emitir parecer sobre a variação dos gastos em virtude da adoção do regime por entregas.

Art. 40. Compete à SPI:

I - coordenar, em parceria com a SGP, a implementação e a gestão do ANAC+ na ANAC em conformidade com as diretrizes estabelecidas nesta Instrução Normativa;

II - emitir parecer sobre os relatórios gerenciais das UDVDs;

III - promover periodicamente a avaliação de conformidade do ANAC+, juntamente com a SGP, buscando identificar necessidades de melhorias;

IV - emitir relatório final, em conjunto com a SGP, sobre os Pactos ANAC+ a serem encaminhados para deliberação da Diretoria Colegiada; e

V - aprovar, em conjunto com a SGP, as tabelas de entregas e produtos das UORGs.

Art. 41. Compete ao titular da UDVD:

I - dar ampla divulgação das regras para participação no programa de gestão, nos termos do Pacto ANAC+ da UDVD;

II - controlar e analisar os resultados obtidos em face das metas fixadas para sua unidade;

III - analisar os resultados do programa de gestão em sua unidade;

IV - supervisionar a aplicação e a disseminação do processo de acompanhamento de metas e resultados;

V - colaborar com a SGP e a SPI para melhor execução do ANAC+;

VI - sugerir à Diretoria Colegiada, com base nos relatórios, a suspensão, alteração ou revogação desta Instrução Normativa;

VII - manter contato permanente com a SGP e a SPI, a fim de assegurar o regular cumprimento das regras do programa de gestão; e

VIII - encaminhar, à SGP e à SPI, relatórios anuais de gerenciamento, para envio ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

Art. 42. Compete à chefia imediata dos servidores:

I - acompanhar e avaliar, com fidedignidade, a qualidade e o prazo das entregas e a adaptação dos participantes;

II - manter contato permanente com os participantes para repassar instruções de serviço e manifestar considerações sobre sua atuação;

III - aferir e monitorar o cumprimento das entregas estabelecidas na tabela de entregas e produtos e a produtividade dos servidores em regime por entregas, registrando a avaliação até o final do mês subsequente à execução da atividade;

IV - informar mensalmente à SGP as ocorrências para os períodos em regime por entregas, para fins de aferição da frequência do servidor;

V - manter os registros específicos de produtividade dos servidores;

VI - dar ciência ao titular da UDVD sobre a evolução do programa de gestão, dificuldades encontradas e quaisquer outras situações ocorridas, para fins de consolidação dos relatórios;

VII - elaborar e encaminhar ao titular da UDVD os relatórios anuais de gestão, documentando a evolução do Pacto ANAC+, os ganhos de eficiência e qualidade, bem como abordando a viabilidade de sua continuidade e indicando eventual necessidade de aperfeiçoamento; e

VIII - registrar e encaminhar ao titular da UDVD a evolução das atividades, as dificuldades encontradas, a sugestão de melhorias e quaisquer outras situações ocorridas, no relatório de acompanhamento, periodicamente.

## **Seção II**

### **Das Atribuições e Responsabilidades do Servidor em Regime por Entregas**

Art. 43. São de responsabilidade do servidor em regime por entregas:

I - cumprir o estabelecido no plano de trabalho;

II - assinar termo de ciência e responsabilidade;

III - permanecer em disponibilidade constante para contato, conforme horário pactuado no Acordo firmado com a chefia, respeitados os horários de funcionamento da ANAC;

IV - atender às convocações para comparecimento à unidade de exercício para reuniões administrativas, audiências em procedimentos disciplinares, participação em eventos de capacitação e eventos locais e sempre que houver interesse e necessidade da Administração Pública, observado o prazo de convocação constante nesta Instrução Normativa ou definido formalmente pela chefia imediata;

V - zelar pelo sigilo das informações acessadas de forma remota, mediante observância às normas internas de segurança da informação e adoção de cautelas adicionais necessárias;

VI - manter-se em condições de retorno ao regime de frequência, em caso de necessidade da Administração;

VII - manter dados cadastrais e de contato permanentemente atualizados e ativos;

VIII - comunicar à chefia imediata sobre a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas de desempenho e prazos ou possível redistribuição do trabalho;

IX - submeter-se a acompanhamento periódico para apresentação de resultados parciais e finais;

X - acessar e responder tempestivamente o e-mail institucional, diariamente e/ou conforme periodicidade definida pela chefia imediata, além de outras ferramentas de comunicação institucional; e

XI - dar ciência à chefia imediata do andamento dos trabalhos e apontar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o cumprimento das atividades sob sua responsabilidade.

§ 1º A execução de trabalhos de maneira remota será realizada apenas por meio digital, sendo vedada a saída de processos físicos da ANAC.

§ 2º Os processos públicos ou restritos que ainda estejam em meio físico só poderão ser trabalhados remotamente após digitalizados, conforme rotinas e procedimentos de instrução de processos administrativos eletrônicos, no âmbito da ANAC.

Art. 44. Caberá aos envolvidos no ANAC+ a estrita observância dos procedimentos previstos nesta Instrução Normativa e na legislação pertinente, sob pena de responsabilidade funcional, nos termos do Capítulo IV do Título IV da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

## CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 45. O servidor que se afastar da sede do órgão em caráter eventual ou transitório, no interesse da Administração, para outro ponto do território nacional ou para o exterior, fará jus a passagens e diárias destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinária com pousada, alimentação e locomoção urbana utilizando como ponto de referência a localidade da unidade de exercício.

§ 1º A pedido do servidor, a ANAC poderá emitir as passagens aéreas entre a localidade solicitada pelo servidor e o destino.

§ 2º Na hipótese do § 1º deste artigo, se a opção mais econômica for a emissão de passagens a partir da localidade da unidade de exercício, fica o servidor obrigado a ressarcir a ANAC do valor da diferença das passagens no prazo de 10 (dez) dias a contar do final da viagem.

Art. 46. Os casos omissos serão resolvidos pela SPI em conjunto com a SGP.

Art. 47. A SGP definirá em normativo específico a forma de aferição do quesito de desempenho para a progressão e promoção dos servidores da ANAC.

Art. 48. As avaliações de desempenho institucional e individual em andamento serão realizadas conforme o normativo vigente na data de publicação desta Instrução Normativa.

Art. 49. A SGP e a SPI deverão submeter à Diretoria Colegiada, após 1 (um) ano de vigência desta Instrução Normativa, relatório sobre a eficácia e resultados da implementação do ANAC+ com a indicação de possíveis pontos para revisão.

Art. 50. A Instrução Normativa nº 157, de 15 de junho de 2020, publicada no Boletim de Pessoal e Serviço - BPS v.15, nº 25, de 19 de junho de 2020, que implementa a Política de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito da Agência Nacional de Aviação Civil, passa vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 60. A aferição do desempenho do servidor será realizada conforme as normas de gestão de desempenho da ANAC.” (NR)

Art. 51. A Instrução Normativa nº 142, de 15 de agosto de 2019, publicada no BPS v.14, nº 33, de 16 de agosto de 2019, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Ementa: Altera dispositivos da Instrução Normativa nº 68, de 26 de março de 2013, da Instrução Normativa nº 73, de 3 de setembro de 2013 e da Instrução Normativa nº 127, de 5 de outubro de 2018.” (NR)

Art. 52. Ficam revogados:

I - a Instrução Normativa nº 133, de 5 de fevereiro de 2019, publicada no BPS v.14, nº 6 S1 (Edição Suplementar), de 11 de fevereiro de 2019; e

II - os arts. 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13, 14, 15 e 16 da Instrução Normativa nº 142, de 15 de agosto de 2019, publicada no BPS v.14, nº 33, de 16 de agosto de 2019.

Art. 53. Esta Instrução Normativa entra em vigor em 3 de janeiro de 2022.

**JULIANO ALCÂNTARA NOMAN**  
Diretor-Presidente