



## **AUTORIDADE NACIONAL DA AVIAÇÃO CIVIL**

### **REGULAMENTO DE ORGANIZAÇÃO, PRESTAÇÃO E DISCIPLINA DO TRABALHO, DE CARREIRAS E RETRIBUTIVO**

**Aprovação: 24/02/2017**

**Entrada em vigor: 04/03/2017**

**Vigência: 04/03/2017 a 02/05/2017**

**Alteração: 03/05/2017**

**Entrada em vigor: 03/05/2017**

**Vigência: 03/05/2017 a 07/06/2019**

**Alteração: 07/06/2019**

**Entrada em vigor: 08/06/2019**

**Vigência: em vigor**



## ÍNDICE

### CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

- Artigo 1.º – Objeto
- Artigo 2.º – Âmbito de aplicação e regime
- Artigo 3.º – Definições
- Artigo 4.º – Planeamento da atividade e gestão dos recursos humanos
- Artigo 5.º – Regime de incompatibilidades e impedimentos
- Artigo 6.º – Sigilo profissional
- Artigo 7.º – Observância de normas e recomendações internacionais
- Artigo 8.º – Organização interna
- Artigo 9.º – Recrutamento e seleção de pessoal
- Artigo 10.º – Formação profissional

### CAPÍTULO II – CARREIRAS E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

- Artigo 11.º – Carreiras e categorias profissionais
- Artigo 12.º – Condições gerais de ingresso
- Artigo 13.º – Avaliação do período experimental
- Artigo 14.º – Condições gerais de evolução profissional

#### SECÇÃO I – Carreira de consultor

- Artigo 15.º – Ingresso
- Artigo 16.º – Evolução profissional

#### SECÇÃO II – Carreira de técnico superior

- Artigo 17.º – Ingresso
- Artigo 18.º – Evolução profissional

#### SECÇÃO III – Carreira de técnico especialista

- Artigo 19.º – Ingresso
- Artigo 20.º – Evolução profissional

#### SECÇÃO IV – Carreira de assistente administrativo

- Artigo 21.º – Ingresso
- Artigo 22.º – Evolução profissional

### CAPÍTULO III – FUNÇÕES FORA DO REGIME DE CARREIRAS



Artigo 23.º – Exercício de funções em cargos dirigentes

Artigo 24.º – Condições gerais de acesso ao exercício de funções dirigentes

Artigo 25.º – Competências e deveres dos titulares dos cargos dirigentes

Artigo 26.º – Serviço prestado junto do conselho de administração

Artigo 27.º – Contratos de prestação de serviços

#### CAPITULO IV – ALTERAÇÃO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Artigo 28.º – Situações abrangidas

Artigo 29.º – Mobilidade interna

Artigo 30.º – Evolução profissional

#### CAPITULO V – LOCAL DE TRABALHO

Artigo 31.º – Local de trabalho

Artigo 32.º – Deslocação em serviço

#### CAPITULO VI – DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Artigo 33.º – Duração diária do trabalho

Artigo 34.º – Período de funcionamento

Artigo 35.º – Período de atendimento ao público

Artigo 36.º – Horário de trabalho

Artigo 37.º – Horário flexível

Artigo 38.º – Regime de compensação

Artigo 39.º – Dispensas de serviço

Artigo 40.º – Serviço externo

Artigo 41.º – Deveres de assiduidade e de pontualidade

Artigo 42.º – Férias

Artigo 43.º – Gozo de férias

Artigo 44.º – Marcação do período de férias

Artigo 45.º – Faltas

#### CAPITULO VII – RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS

Artigo 46.º – Retribuição e prestações em espécie

Artigo 47.º – Estrutura da retribuição e prestações

Artigo 48.º – Pagamento da retribuição e das prestações

Artigo 49.º – Remuneração base mensal

Artigo 50.º – Subsídio de férias

Artigo 51.º – Subsídio de Natal

Artigo 52.º – Subsídio infantil

Artigo 53.º – Subsídio de estudo

Artigo 54.º – Subsídio de refeição

Artigo 55.º – Subsídio de atendimento ao público

Artigo 56.º – Subsídio de limpeza automóvel

Artigo 57.º – Subsídio de função

Artigo 58.º – Complemento de função

Artigo 59.º – Abonos para falhas

Artigo 60.º – Prémio de antiguidade

Artigo 61.º – Prémio de desempenho

#### CAPÍTULO VIII – SEGURANÇA SOCIAL E BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES

Artigo 62.º – Regimes de segurança social

Artigo 63.º – Benefícios complementares

Artigo 64.º – Acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### CAPÍTULO IX – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 65.º – Segurança no trabalho

Artigo 66.º – Saúde no trabalho

#### CAPÍTULO X – DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 67.º – Anexos

Artigo 68.º – Integração no novo regime de carreiras

Artigo 69.º – Salvaguarda de direitos

Artigo 70.º – Atuais dirigentes

Artigo 71.º – Efeitos da celebração do contrato individual de trabalho

Artigo 72.º – Pagamento dos prémios de antiguidade e de desempenho

Artigo 73.º – Revisão

Artigo 74.º – Regime subsidiário

Artigo 75.º – Dúvidas e casos omissos

Artigo 76.º – Norma revogatória

Artigo 77.º – Entrada em vigor

#### ANEXO I – CONTEÚDO FUNCIONAL DAS CARREIRAS E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

#### ANEXO II – TABELAS SALARIAIS

#### ANEXO III – SUBSÍDIOS

#### ANEXO IV – MAPA DE INTEGRAÇÃO





## **REGULAMENTO DE ORGANIZAÇÃO, PRESTAÇÃO E DISCIPLINA DO TRABALHO, DE CARREIRAS E RETRIBUTIVO**

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 40/2015, de 16 de março, que aprovou os estatutos da Autoridade Nacional da Aviação Civil (doravante, ANAC), anteriormente Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P., em conformidade com o regime estabelecido na lei-quadro das entidades reguladoras, aprovada pela Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, operou-se relativamente ao então INAC, I.P., uma novação institucional, o que se traduziu na recriação da entidade, que vai muito além da mera terminologia ou forma. Ocorreu, assim, uma verdadeira inovação institucional em matéria de conteúdo e natureza jurídica, que importou uma ampliação de poderes, uma transformação radical das relações com o Governo, entre outros.

Foram, assim, no âmbito desta recriação, consagradas várias alterações significativas no regime aplicável à organização interna da ANAC, que, com outra natureza jurídica, se deve reestruturar em conformidade e em cumprimento da lei-quadro das entidades reguladoras, quer em termos de estrutura, quer em termos de organização e disciplina do trabalho, quer ainda no que diz respeito à definição do regime de pessoal aplicável, respetivo regime retributivo e de carreiras.

Entre outras, avultam as transformações relativas ao regime de carreiras, ao estatuto remuneratório ou ao regime de proteção social dos trabalhadores da ANAC que, com a publicação da referida lei-quadro, são agora objeto de regulamentação autónoma, num contexto e enquadramento jurídico totalmente diferentes dos que vigoravam para o INAC, I.P.

Assim, em cumprimento e nos termos dos artigos 10.º, n.º 2 e 21.º, n.º 1, alínea i) da lei-quadro das entidades reguladoras e 16.º, alínea i) e 24.º, n.º 3 dos Estatutos da ANAC, o conselho de administração da ANAC, em reunião de 24 de fevereiro de 2017 aprovou o presente Regulamento de organização, prestação e disciplina do trabalho, de carreiras e retributivo, aplicável aos seus Trabalhadores, determinando-se o seguinte:



## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

O presente regulamento define os princípios e regras a observar na organização e disciplina do trabalho da ANAC, bem como o respetivo sistema de carreiras e regime retributivo.

#### Artigo 2.º

##### **Âmbito de aplicação e regime**

- 1- O presente regulamento é aplicável a todos os trabalhadores da ANAC, em conformidade com o regime estabelecido na Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, que aprova a lei-quadro das entidades reguladoras, alterada pela Lei n.º 12/2017, de 2 de maio, e no Decreto-Lei n.º 40/2015, de 16 de março, que aprova os estatutos da ANAC.
- 2- O presente regulamento é ainda aplicável ao pessoal que exerce funções na ANAC através de contrato de prestação de serviços, comissão de serviço, cedência ocasional ou de interesse público, com as devidas adaptações e salvo nas matérias que pela natureza dessas figuras não lhes sejam aplicáveis.
- 3- Os trabalhadores, o pessoal referido no número anterior e os titulares dos cargos dirigentes da ANAC estão exclusivamente ao serviço do interesse público, devendo observar, no desempenho das suas funções, os valores fundamentais e princípios da atividade administrativa consagrados na Constituição da República Portuguesa, na lei-quadro das entidades reguladoras e nos estatutos da ANAC, designadamente os da legalidade, justiça, imparcialidade, competência, responsabilidade, proporcionalidade, transparência e boa fé.
- 4- Nas matérias que careçam de ser desenvolvidas, o presente regulamento pode ser complementado por regulamentos e procedimentos internos, devidamente aprovados pelo



conselho de administração, observada a legislação em vigor e após a consulta prévia prevista na lei-quadro das entidades reguladoras e no Código do Trabalho.

### Artigo 3.º

#### **Definições**

Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

- a) «Cargo dirigente» o cargo exercido por designação do conselho de administração, em regime de comissão de serviço, a que corresponde o conjunto de responsabilidades cujo conteúdo funcional se caracteriza por ser predominantemente de direção, planeamento, organização, supervisão e controlo;
- b) «Carreira profissional» a qualificação que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador, em correspondência com as funções atribuídas e que definem o objeto da prestação de trabalho;
- c) «Categoria profissional» a posição no interior de uma carreira a que corresponde um determinado nível de qualificação em função da complexidade funcional, responsabilidade, autonomia, habilitações académicas e ou técnico-profissionais e experiência profissional;
- d) «Critérios de ingresso na carreira» o conjunto mínimo de requisitos estabelecidos para o ingresso numa carreira;
- e) «Evolução profissional» o desenvolvimento profissional do trabalhador por progressão ou por promoção;
- f) «Função» o conjunto de tarefas de idêntica natureza que definem a identidade funcional de uma ou mais funções correspondentes;
- g) «Nível remuneratório» a posição numa carreira e categoria a que corresponde uma determinada remuneração base mensal;
- h) «Progressão» passagem a nível remuneratório superior dentro da mesma categoria;
- i) «Promoção» passagem a categoria ou carreira superior, para o nível remuneratório a que corresponda o valor remuneratório imediatamente superior ao detido;
- j) «Tempo de trabalho» qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, nos termos previstos no Código do Trabalho.





#### Artigo 4.º

##### **Planeamento da atividade e gestão dos recursos humanos**

- 1- A gestão do pessoal da ANAC, designadamente a evolução profissional nas respetivas carreiras e categorias, assenta no mérito e na valorização profissional contínua, tendo por base um modelo orientado para a equidade, a flexibilidade, a motivação profissional e o desenvolvimento de competências, visando contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da ANAC.
- 2- O desempenho de funções assenta na prévia definição de objetivos individuais e coletivos adequados à prossecução da missão e atribuições da ANAC e competências dos respetivos órgãos e à transversalidade dos projetos desenvolvidos, sendo objeto de avaliação, a efetuar de acordo com as regras definidas no regulamento de avaliação do desempenho da ANAC.

#### Artigo 5.º

##### **Regime de incompatibilidades e impedimentos**

- 1- Os trabalhadores e os titulares de cargos dirigentes estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos previsto na lei-quadro das entidades reguladoras e nos estatutos da ANAC.
- 2- Os trabalhadores e os titulares de cargos dirigentes desenvolvem a sua atividade em regime de exclusividade, salvo se autorizados pelo conselho de administração nos termos da lei.

#### Artigo 6.º

##### **Sigilo profissional**

Os trabalhadores e os titulares de cargos dirigentes estão obrigados a guardar sigilo profissional de factos cujo conhecimento lhes advenha do exercício das suas funções, nos termos dos estatutos da ANAC.



## Artigo 7.º

### **Observância de normas e recomendações internacionais**

Às funções exercidas pelo pessoal ao serviço da ANAC, no âmbito da carreira e categoria profissional em que se integram ou no âmbito do contrato celebrado, bem como aos requisitos para o seu exercício, são aplicáveis as normas e recomendações relevantes da Organização da Aviação Civil Internacional, da Agência Europeia para a Segurança da Aviação e das demais organizações internacionais das quais Portugal seja parte.

## Artigo 8.º

### **Organização interna**

- 1- É adotado como modelo de organização um modelo estrutural misto, composto por uma estrutura hierarquizada e por uma estrutura matricial.
- 2- O modelo de organização interna é aprovado em regulamento autónomo aprovado pelo conselho de administração.

## Artigo 9.º

### **Recrutamento e seleção de pessoal**

O recrutamento de pessoal para a ANAC é efetuado nos termos previstos na lei-quadro das entidades reguladoras, no Código de Trabalho, nos estatutos da ANAC e em regulamento autónomo aprovado pelo conselho de administração.

## Artigo 10.º

### **Formação profissional**

A formação profissional dos colaboradores da ANAC é efetuada nos termos de regulamento autónomo aprovado pelo conselho de administração.



## **CAPÍTULO II**

### **CARREIRAS E CATEGORIAS PROFISSIONAIS**

#### Artigo 11.º

##### **Carreiras e categorias profissionais**

Os trabalhadores da ANAC exercem as suas funções integrados em carreiras e categorias com o conteúdo funcional descrito no Anexo I ao presente regulamento, do modo seguinte:

- a) Carreira de consultor (CST), subdividindo-se esta em duas categorias profissionais, I e II;
- b) Carreira de técnico superior (TSP), subdividindo-se esta em três categorias profissionais, I, II e III;
- c) Carreira de técnico especialista (TES), subdividindo-se esta em três categorias profissionais, I, II e III;
- d) Carreira de assistente administrativo (ASA), subdividindo-se esta em duas categorias profissionais, I e II.

#### Artigo 12.º

##### **Condições gerais de ingresso**

- 1- Sem prejuízo das condições específicas previstas no presente regulamento, são condições gerais de ingresso de novos trabalhadores nas carreiras e categorias profissionais da ANAC:
  - a) A necessidade de preenchimento do posto de trabalho;
  - b) Idade não inferior a 18 anos;
  - c) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações académicas e ou técnico-profissionais, experiência profissional, nível de responsabilidade e grau de especialização requeridos;
  - d) Aptidão psicofísica para o desempenho das funções;
  - e) O ingresso pelo nível remuneratório correspondente ao início da carreira e da categoria.



- 2- Por deliberação do conselho de administração, por iniciativa deste ou com base em proposta do júri constante da ata do concurso, o ingresso pode efetuar-se, a título excecional, para um nível remuneratório superior se as necessidades funcionais e organizacionais da ANAC o justificarem, atendendo ao nível de responsabilidade, à experiência profissional e ao grau de especialização requeridos.
- 3- O ingresso de novos trabalhadores nas carreiras e categorias profissionais da ANAC está, em regra, condicionado a um período experimental, cuja duração e contagem são as previstas no Código do Trabalho.

#### Artigo 13.º

#### **Avaliação do período experimental**

- 1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado a avaliação do período experimental é efetuada por deliberação do conselho de administração e toma em consideração o relatório que o trabalhador deve apresentar até 30 dias ou 40 dias corridos antes do termo do período experimental, consoante a duração do mesmo seja até ou superior a 90 dias, e a informação que o superior hierárquico deve apresentar nos 5 dias seguintes à entrega do relatório do trabalhador.
- 2- Caso o trabalhador não reúna condições para a acreditação de segurança ou outras necessárias ao exercício das funções para as quais foi contratado, ou a avaliação do período experimental revele que este não possui a aptidão ou as competências exigidas para o posto de trabalho ou que não cumpriu as obrigações inerentes ao período experimental, o contrato de trabalho é denunciado por deliberação do conselho de administração.
- 3- No relatório do trabalhador devem constar, entre outros elementos que o mesmo tenha por relevantes, as funções e tarefas desempenhadas durante o período experimental, as ações de formação frequentadas e seus resultados, uma análise autocrítica sobre as suas competências pessoais e profissionais e a respetiva aptidão para o posto de trabalho que ocupa, bem como comentários e propostas de melhoria para o funcionamento da unidade orgânica.

- 4- Na informação do superior hierárquico devem constar, entre outros elementos que o mesmo tenha por relevantes, uma análise crítica sobre as competências pessoais e profissionais e a aptidão do trabalhador para o posto de trabalho que ocupa, com proposta quanto ao interesse ou não na manutenção do contrato de trabalho.
- 5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, por deliberação do conselho de administração, o período experimental pode cessar a todo o tempo, por denúncia do contrato de trabalho nos termos previstos no Código do Trabalho, designadamente nas situações referidas no n.º 2.

#### Artigo 14.º

### **Condições gerais de evolução profissional**

Sem prejuízo das condições específicas previstas no presente regulamento, a evolução profissional nas carreiras e categorias profissionais da ANAC depende da antiguidade e do mérito, sendo este determinado pelo resultado da avaliação do desempenho.

## **SECÇÃO I**

### **Carreira de consultor**

#### Artigo 15.º

### **Ingresso**

- 1- São condições de ingresso na carreira de consultor a posse do primeiro ciclo do ensino superior (licenciatura) ou, como condição preferencial, do segundo ciclo (mestrado) ou do terceiro ciclo (doutoramento), acompanhada de alto grau de experiência e qualificação, no âmbito de uma especialidade profissional ou do exercício de cargos ou funções de elevada responsabilidade relevantes para o desempenho das atribuições da ANAC.



- 2- Para ingresso nas categorias de consultor (CST) II e I, o trabalhador deve possuir, para além das condições previstas no número anterior, pelo menos, vinte anos e vinte e quatro anos, respetivamente, de experiência profissional nos termos do número anterior.
- 3- O ingresso na categoria de consultor (CST) II efetua-se pelo nível remuneratório 1.
- 4- O ingresso na categoria de consultor (CST) I efetua-se pelo nível remuneratório 4.

#### Artigo 16.º

#### **Evolução profissional**

As categorias de consultor (CST) II e (CST) I desenvolvem-se pelos níveis remuneratórios previstos para aquelas categorias na tabela 1 do Anexo II ao presente regulamento.

### **SECÇÃO II**

#### **Carreira de técnico superior**

#### Artigo 17.º

#### **Ingresso**

- 1- São condições de ingresso na carreira de técnico superior (TSP) a posse do primeiro ciclo do ensino superior (licenciatura) ou, como condição preferencial, do segundo ciclo (mestrado).
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para ingresso na categoria III desta carreira não é requerida experiência profissional.
- 3- O ingresso na carreira de técnico superior (TSP) III efetua-se pelo nível remuneratório 1.
- 4- Para ingresso nas categorias II e I desta carreira o trabalhador deve possuir, para além das condições previstas no n.º 1, pelo menos, doze anos e dezasseis anos, respetivamente, de experiência profissional no sector da aviação ou adequada à função concreta a desempenhar.
- 5- O ingresso na carreira de técnico superior (TSP) II efetua-se pelo nível remuneratório 3.



- 6- O ingresso na carreira de técnico superior (TSP) I efetua-se pelo nível remuneratório 5.

#### Artigo 18.º

#### **Evolução profissional**

As categorias de técnico superior (TSP) III, (TSP) II e (TSP) I desenvolvem-se pelos níveis remuneratórios previstos para aquelas categorias na tabela 1 do Anexo II ao presente regulamento.

### **SECÇÃO III**

#### **Carreira de técnico especialista**

#### Artigo 19.º

#### **Ingresso**

- 1- São condições de ingresso na carreira de técnico especialista (TES) a posse do 12.º ano ou habilitação equivalente.
- 2- Para ingresso na categoria III desta carreira, o trabalhador deve possuir, para além das condições previstas no número anterior, pelo menos, cinco anos de experiência profissional no sector da aviação ou adequada à função concreta a desempenhar.
- 3- O ingresso na categoria de técnico especialista (TES) III efetua-se pelo nível remuneratório 1.
- 4- Para ingresso na categoria II desta carreira o trabalhador deve possuir, para além das condições previstas no n.º 1, pelo menos, doze anos de experiência profissional no setor da aviação ou adequada à função concreta a desempenhar.
- 5- O ingresso na categoria de técnico especialista (TES) II efetua-se pelo nível remuneratório 3.
- 6- Para ingresso na categoria I desta carreira o trabalhador deve possuir, para além das condições de ingresso previstas no n.º 1, qualificações técnicas altamente especializadas no



sector da aviação, tituladas por licença aeronáutica ou por níveis de formação especializada, de reconhecimento internacional e, pelo menos, dezasseis anos de experiência no sector.

- 7- O ingresso na categoria de técnico especialista (TES) I efetua-se pelo nível remuneratório 5.

#### Artigo 20.º

#### **Evolução profissional**

As categorias de técnico especialista (TES) III, (TES) II e (TES) I desenvolvem-se pelos níveis remuneratórios previstos para aquelas categorias na tabela 1 do Anexo II ao presente regulamento.

### **SECÇÃO IV**

#### **Carreira de assistente administrativo**

#### Artigo 21.º

#### **Ingresso**

- 1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, são condições de ingresso na carreira de assistente administrativo (ASA) a posse do 12.º ano ou habilitação equivalente.
- 2- Para ingresso na categoria II desta carreira não é requerida experiência profissional e o trabalhador pode, excecionalmente, ser titular do 9.º ano de escolaridade ou equivalente.
- 3- O ingresso na categoria de assistente administrativo (ASA) II efetua-se pelo nível remuneratório 1.
- 4- Para ingresso na categoria I desta carreira o trabalhador deve possuir, para além das condições previstas no n.º 1, experiência profissional mínima de três anos e ou formação adequada à função concreta a desempenhar.
- 5- O ingresso na categoria de assistente administrativo (ASA) I efetua-se pelo nível remuneratório 3.





## Artigo 22.º

### **Evolução profissional**

As categorias de assistente administrativo (ASA) II e (ASA) I desenvolvem-se pelos níveis remuneratórios previstos para aquelas categorias na tabela 1 do Anexo II ao presente regulamento.

## **CAPÍTULO III**

### **FUNÇÕES FORA DO REGIME DE CARREIRAS**

## Artigo 23.º

### **Exercício de funções em cargos dirigentes**

- 1- Os cargos dirigentes não estão incluídos nas carreiras da ANAC, sendo designados pelo conselho de administração em regime de comissão de serviço, na sequência de procedimento de tipo concursal.
- 2- Os cargos dirigentes podem ser exercidos em regime de substituição nos casos de ausência ou impedimento do respetivo titular quando se preveja que estes condicionalismos persistam por mais de 60 dias ou em caso de vacatura do lugar.
- 3- A designação em regime de substituição é feita pelo conselho de administração, devendo ser observados todos os requisitos legais exigidos para o provimento do cargo, com exceção do procedimento concursal a que se refere o n.º 1.
- 4- A substituição cessa na data em que o titular retome funções ou for designado novo titular.
- 5- A substituição pode ainda cessar, a qualquer momento, por deliberação do conselho de administração ou a pedido do substituto, logo que deferido.
- 6- O período de substituição conta, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço prestado no cargo anteriormente ocupado, bem como no lugar de origem do substituto.
- 7- A comissão de serviço tem a duração de quatro anos, podendo, por deliberação do conselho de administração, ser renovada uma única vez e por igual período.



- 8- Nos casos em que não se verifique renovação da comissão de serviço e nos casos em que se verifique o termo da renovação, é efetuada nova designação na sequência de procedimento concursal, ao qual o dirigente cessante pode voltar a concorrer.
- 9- A cessação de funções dirigentes determina o regresso do trabalhador à posição remuneratória de origem, com contagem do tempo de serviço no exercício daquelas funções para efeitos de antiguidade e progressão na sua carreira profissional.
- 10- O exercício de funções dirigentes, em comissão de serviço, fica sujeito a acordo escrito assinado por ambas as partes que contém as seguintes indicações:
  - a) Identificação dos outorgantes;
  - b) Cargo dirigente a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;
  - c) Carreira e categoria, caso este esteja vinculado à ANAC;
  - d) Isenção de horário de trabalho.
- 11- Os trabalhadores providos em cargos dirigentes gozam por inerência de isenção de horário de trabalho.
- 12- Os níveis remuneratórios dos cargos dirigentes, que incluem a retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia por isenção de horário de trabalho, nos termos legalmente previstos, constam da tabela 2 do Anexo II ao presente regulamento.
- 13- Os níveis remuneratórios dos cargos dirigentes previstos na tabela referida no número anterior são aplicáveis a todos os trabalhadores da ANAC que sejam designados nos termos dos n.ºs 1 e 2 para o exercício de funções dirigentes.
- 14- O substituto tem direito à totalidade das remunerações e demais abonos e regalias atribuídos pelo exercício do cargo do substituído.
- 15- O posicionamento nos níveis remuneratórios da tabela referida no n.º 12 depende de deliberação do conselho de administração, atendendo ao tipo de serviço, às responsabilidades e riscos das competências atribuídas a cada unidade orgânica, à formação e à experiência profissional no sector da aviação civil e ou adequada à função concreta a desempenhar.



## Artigo 24.º

### **Condições gerais de acesso ao exercício de funções dirigentes**

- 1- Sem prejuízo dos requisitos gerais e dos requisitos específicos constantes no anúncio de recrutamento, são ainda condições gerais de admissão ao exercício de funções dirigentes as seguintes:
  - a) Possuir as habilitações académicas necessárias, correspondentes, em regra, no mínimo, ao primeiro ciclo do ensino superior (licenciatura), ou técnico-profissionais, tituladas, designadamente, por licença aeronáutica ou por níveis de formação especializada no setor da aviação;
  - b) Possuir os conhecimentos técnico-profissionais exigidos para o desempenho do cargo;
  - c) Possuir o tempo de experiência exigido para o desempenho do cargo;
  - d) Estar apto para o exercício das responsabilidades inerentes ao desempenho do cargo;
  - e) Possuir as competências adequadas ao desempenho do cargo.
- 2- A ANAC pode prover os cargos dirigentes recorrendo a pessoal proveniente de carreiras técnicas altamente especializadas, nomeadamente pilotos, controladores de tráfego aéreo, técnicos de manutenção aeronáutica, ou outros técnicos de aviação civil, em situação de aposentação, reforma ou reserva, nos termos dos estatutos da ANAC.

## Artigo 25.º

### **Competências e deveres dos titulares dos cargos dirigentes**

- 1 - Os titulares dos cargos dirigentes devem promover uma gestão orientada para resultados, de acordo com os objetivos anuais e plurianuais a atingir, definindo os recursos a utilizar e os programas a desenvolver, aplicando de forma sistemática mecanismos de controlo e avaliação dos resultados.
- 2 - Aos titulares de cargos dirigentes compete, nomeadamente, no âmbito das competências das respetivas unidades orgânicas:

- a) Garantir a prossecução das atribuições cometidas às unidades orgânicas que dirigem, assegurando o seu bom desempenho através da otimização dos recursos humanos, financeiros e materiais e promovendo a satisfação dos destinatários da sua atividade;
- b) Coordenar o funcionamento dos serviços que dirigem, subordinando-se às diretivas e orientações definidas pelo conselho de administração e promovendo a articulação das atividades desses serviços com as demais unidades orgânicas da ANAC;
- c) Assegurar as funções adequadas da gestão do pessoal, designadamente de liderança, de orientação, de motivação, de organização do trabalho, de qualificação profissional, de recrutamento e de avaliação do desempenho;
- d) Assegurar o estabelecimento dos objetivos individuais e efetuar a avaliação de desempenho nos termos do regulamento da ANAC;
- e) Elaborar os planos de atividades, com identificação dos objetivos a atingir, os quais devem contemplar medidas de desburocratização, qualidade e inovação;
- f) Assegurar, controlar e avaliar a execução dos planos de atividades e a concretização dos objetivos propostos;
- g) Elaborar os relatórios de atividades com indicação dos resultados atingidos face aos objetivos definidos, sempre que necessário;
- h) Praticar todos os atos necessários ao normal funcionamento dos serviços e órgãos no âmbito da gestão dos recursos humanos, financeiros, materiais e patrimoniais;
- i) Elaborar planos de ação que visem o aperfeiçoamento e a qualidade das unidades orgânicas que dirigem;
- j) Propor a adequação de disposições legais ou regulamentares desatualizadas e a racionalização e simplificação dos procedimentos aplicáveis nas unidades orgânicas que dirigem;
- k) Representar as unidades orgânicas que dirigem, assim como estabelecer as ligações externas, ao seu nível hierárquico, com outras unidades orgânicas, serviços e órgãos da administração pública e com outras entidades congéneres, nacionais e estrangeiras;
- l) Executar as demais ações que pontualmente lhes forem determinadas pelo conselho de administração.



- 3 - Os diretores exercem a sua atividade na dependência funcional e hierárquica do membro do conselho de administração que detenha o pelouro das respetivas áreas de atuação, devendo assegurar o exercício das competências atribuídas às suas unidades orgânicas.
- 4 - Os chefes de departamento exercem a sua atividade na dependência funcional e hierárquica do respetivo diretor, sempre que a respetiva unidade orgânica seja integrada numa direção, assumindo as funções deste nas suas ausências, faltas ou impedimentos, bem como por delegação, devendo assegurar o exercício das competências atribuídas às suas unidades orgânicas de acordo com as instruções do diretor correspondente.
- 5 - No caso dos departamentos que não estejam integrados numa direção, os chefes de departamento exercem a sua atividade na dependência funcional e hierárquica do membro do conselho de administração que detenha o pelouro das respetivas áreas de atuação, devendo assegurar o exercício das competências atribuídas às suas unidades orgânicas.

#### Artigo 26.º

##### **Serviço prestado junto do conselho de administração**

- 1- As funções de secretariado e de motorista, a prestar junto do conselho de administração, são exercidas em regime de comissão de serviço.
- 2- Os trabalhadores que exerçam as funções previstas no n.º 1 gozam por inerência de isenção de horário de trabalho.
- 3- Aos trabalhadores que exerçam funções nos termos do n.º 1 é devido um subsídio de função, nos termos do artigo 57.º do presente regulamento, que inclui a retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia por isenção de horário de trabalho, nos termos legalmente previstos.



## Artigo 27.º

### **Contratos de prestação de serviços**

- 1- A ANAC pode recorrer à celebração de contratos de prestação de serviços com pessoas singulares, nos casos legalmente admitidos e nos termos legais, nomeadamente os relativos à contratação pública.
- 2- O contrato de prestação de serviços pode revestir as seguintes modalidades:
  - a) Contrato de tarefa, cujo objeto é a execução de trabalhos específicos, de natureza excecional, não podendo exceder o termo do prazo contratual inicialmente estabelecido;
  - b) Contrato de avença, cujo objeto é a execução de prestações sucessivas no exercício de profissão liberal, com retribuição certa mensal, podendo ser feito cessar, a todo o tempo, por qualquer das partes, mesmo quando celebrado com cláusula de prorrogação tácita, com aviso prévio de 60 dias e sem obrigação de indemnizar.

## **CAPÍTULO IV**

### **ALTERAÇÃO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL**

## Artigo 28.º

### **Situações abrangidas**

Para além de outros casos previstos na lei e no presente regulamento, a alteração da situação profissional dos trabalhadores pode verificar-se por evolução na carreira profissional, concurso, exercício de funções dirigentes, mobilidade interna, cedência de interesse público e outras figuras de mobilidade, nos termos das disposições legais respetivas.



## Artigo 29.º

### **Mobilidade interna**

- 1- A mobilidade interna, para efeitos do disposto no presente regulamento, abrange as situações de afetação a diferente unidade orgânica, bem como de alteração da carreira, categoria e funções do trabalhador.
- 2- A ANAC pode, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na respetiva carreira e categoria, até ao limite de dois anos e desde que tal não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.
- 3- O exercício de funções correspondentes a carreira e categoria diferente, nomeadamente, por substituição, não confere ao trabalhador o direito ao ingresso nessa carreira ou categoria, sem prejuízo desse ingresso poder vir a ocorrer ao abrigo do disposto no artigo seguinte ou na sequência de procedimento concursal, e cessa automaticamente com o decurso do prazo previsto no número anterior, retomando o trabalhador as funções inerentes à sua carreira e categoria.
- 4- Quando às funções temporariamente desempenhadas corresponderem condições de trabalho mais favoráveis, o trabalhador tem, durante o período de exercício dessas funções, direito às mesmas.
- 5- A mudança para categoria inferior apenas pode ter lugar mediante acordo do trabalhador, com fundamento em necessidade da ANAC ou do trabalhador e, caso implique diminuição da retribuição, encontra-se sujeita aos demais requisitos e autorizações legalmente previstas.
- 6- A afetação do trabalhador a diferente unidade orgânica, sem alteração na sua carreira, categoria e nível remuneratório, pode efetuar-se a título transitório ou definitivo.
- 7- A mobilidade interna depende de:
  - a) Existência de disponibilidade orçamental;
  - b) Necessidade funcional e organizacional da ANAC;
  - c) Perfil e competências adequadas para o desempenho das funções;
  - d) Formação específica adequada às funções;



- e) Resultados da avaliação de desempenho;
- f) Aprovação do conselho de administração.

## Artigo 30.º

### **Evolução profissional**

- 1- A carreira profissional desenvolve-se horizontalmente por níveis remuneratórios, por progressão regular ou extraordinária, e verticalmente, por promoção, nos termos constantes no presente artigo e efetua-se, em regra, para o nível remuneratório a que corresponda o valor remuneratório imediatamente superior ao detido.
- 2- A progressão pode ser de dois tipos:
  - a) Progressão de periodicidade regular: beneficia da subida de um nível remuneratório, dentro da mesma categoria, o trabalhador que, em dois períodos de avaliação consecutivos, tenha uma avaliação do desempenho cuja média seja igual ou superior a 3 e que, no último período de avaliação, não tenha notação inferior a 3;
  - b) Progressão extraordinária: pode beneficiar da subida de dois níveis remuneratórios, dentro da mesma categoria, o trabalhador que, em dois períodos de avaliação consecutivos, tenha uma notação de avaliação do desempenho igual ou superior a 4,5, mediante aprovação do conselho de administração e existência de disponibilidade orçamental.
- 3- No âmbito da progressão de periodicidade regular, de forma a salvaguardar a possibilidade de acesso a nível remuneratório superior por parte do trabalhador que não tenha reunido os requisitos para progredir no período de avaliação anterior, pode o mesmo ser elegível no período de avaliação seguinte, desde que a média da notação no período de avaliação seja igual ou superior a 3 e que, no último período de avaliação, não tenha notação inferior a 3.
- 4- A promoção depende de:
  - a) Existência de disponibilidade orçamental;
  - b) Necessidade funcional e organizacional da ANAC;
  - c) Cumprimento das condições gerais e específicas de ingresso em cada carreira e categoria;





- d) Atualização de competências, frequência de formações específicas adequadas à mudança de carreira ou categoria;
  - e) Aprovação do conselho de administração;
  - f) Resultados da avaliação de desempenho nos termos dos números seguintes.
- 5- É elegível para ascender a carreira ou categoria superior, por promoção, o trabalhador que tenha obtido uma notação de avaliação de desempenho igual ou superior a 4,7 no último período de avaliação, e uma notação não inferior a 4,5 no período de avaliação anterior.
- 6- No caso de existência de restrição orçamental que não permita a promoção de todos os trabalhadores elegíveis nos termos dos números anteriores, preferem, sucessivamente:
- a) Os trabalhadores com maior notação de avaliação de desempenho no último período de avaliação;
  - b) Os trabalhadores com maior notação de avaliação de desempenho no período de avaliação anterior;
  - c) Os trabalhadores com maior número de anos de antiguidade na ANAC e nos organismos que a antecederam.
- 7- Considera-se para todos os efeitos que cada período de avaliação é de dois anos.
- 8- O conselho de administração pode autorizar a promoção para carreira diversa, bem como a promoção com base em condições e requisitos diferentes dos identificados nos números anteriores, tendo em conta o nível de responsabilidade, a experiência profissional e o grau de especialização, bem como as necessidades funcionais e organizacionais da ANAC.



## **CAPÍTULO V**

### **LOCAL DE TRABALHO**

#### Artigo 31.º

##### **Local de trabalho**

- 1- O trabalhador exerce a sua atividade no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Artigo 32.º

##### **Deslocação em serviço**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho, sendo a mesma considerada tempo de trabalho.
- 2- O trabalhador e o dirigente em regime de deslocação em serviço têm direito a ajudas de custo nos termos previstos no regulamento de deslocações da ANAC.

## **CAPÍTULO VI**

### **DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO**

#### Artigo 33.º

##### **Duração diária do trabalho**

O período normal de trabalho diário dos trabalhadores da ANAC é de oito horas.



#### Artigo 34.º

##### **Período de funcionamento**

O período normal de funcionamento da ANAC decorre entre as 8H00 e as 19H30, de segunda a sexta-feira.

#### Artigo 35.º

##### **Período de atendimento ao público**

- 1- O período de atendimento ao público, incluindo os serviços de tesouraria, decorre de segunda a sexta-feira, entre as 9H00 e as 17H00.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ser definidos períodos diferentes de atendimento por deliberação do conselho de administração.

#### Artigo 36.º

##### **Horário de trabalho**

- 1- Dentro dos condicionalismos previstos na lei e no presente regulamento, compete à ANAC estabelecer o horário de trabalho do respetivo pessoal.
- 2- Cumprindo o formalismo legal, a alteração do horário atribuído a um trabalhador deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.
- 3- A modalidade normal de horário de trabalho diário praticada na ANAC é o horário flexível, com exceção do pessoal afeto ao funcionamento dos serviços de atendimento, incluindo os de tesouraria.
- 4- Por acordo escrito, o trabalhador pode ser isento de horário de trabalho, nos termos previstos na lei, nomeadamente, quando exerça funções que, pela sua natureza, são efetuadas fora dos limites do horário de trabalho.



## Artigo 37.º

### **Horário flexível**

- 1- Aos trabalhadores é, em regra, aplicável o regime de horário flexível, que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída, desde que respeitando as plataformas fixas e o demais estabelecido no presente regulamento.
- 2- O trabalhador pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia.
- 3- Os trabalhadores abrangidos pela modalidade de horário flexível não estão dispensados do cumprimento das obrigações que lhe forem determinadas, devendo, designadamente:
  - a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
  - b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;
  - c) Assegurar a realização do trabalho suplementar diário nos termos da lei.
- 4- Os dirigentes devem garantir que a flexibilidade ditada pelas plataformas permite assegurar o normal funcionamento das respetivas unidades orgânicas e a realização do trabalho nos termos do número anterior.
- 5- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:
  - a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8H00 e as 19H30, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), entre as 10H00 e as 12H00 e entre as 14H30 e as 16H30;
  - b) O período de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é, no mínimo, de uma hora;
  - c) O cumprimento da duração do trabalho é aferido ao mês.



## Artigo 38.º

### **Regime de compensação**

- 1- No final do mês há lugar:
  - a) À atribuição de créditos de horas até ao limite máximo de oito horas, podendo estas horas ser usadas no período seguinte àquele em que o crédito foi adquirido;
  - b) Os débitos de horas podem ser compensados até ao quinto dia útil do mês seguinte àquele em que foram apurados, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior, deixando de se verificar um débito de horas em caso de compensação total;
  - c) Há lugar à marcação de um dia ou meio-dia de falta, conforme o período de tempo em débito no final do mês seja igual ou inferior ao período normal de trabalho diário, sendo a falta reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.
- 2- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ainda ser substituída por renúncia a dias de férias, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.
- 3- No caso dos trabalhadores com deficiência, o limite máximo previsto na alínea a) do n.º 1 é de 10 horas por mês.
- 4- O crédito de horas apenas pode ser gozado nas plataformas móveis.
- 5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, consideram-se justificadas as ausências durante as plataformas fixas até ao limite de duas horas por mês.

## Artigo 39.º

### **Dispensas de serviço**

- 1- O superior hierárquico pode conceder, mediante justificação atendível, dispensas de presenças nas plataformas fixas, no máximo de duas horas em cada mês, as quais não podem ser utilizadas em mais de dois períodos fixos.



- 2- As dispensas referidas no número anterior devem ser solicitadas com a antecedência de vinte e quatro horas, salvo em situações especiais com carácter imprevisto ou inadiável.
- 3- Aos trabalhadores é ainda concedida uma dispensa, não sujeita a compensação, no dia do seu aniversário.

#### Artigo 40.º

##### **Serviço externo**

- 1- A prestação de serviço externo deve ser registada no programa de assiduidade no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data da realização do serviço, sendo necessária confirmação do superior hierárquico.
- 2- Nos serviços externos que impliquem deslocações iguais ou superiores a um dia são contabilizadas oito horas por cada dia completo de ausência do trabalhador, sem prejuízo da contabilização do tempo efetivamente trabalhado quando tal seja objetivamente comprovado e aprovado pelo superior hierárquico.

#### Artigo 41.º

##### **Deveres de assiduidade e de pontualidade**

- 1- Os trabalhadores da ANAC estão sujeitos aos deveres de assiduidade e de pontualidade, devendo comparecer regularmente ao serviço às horas que lhes forem designadas e aí permanecer continuamente, não podendo ausentar-se sem justificação atendível.
- 2- Os trabalhadores e dirigentes com isenção de horário de trabalho ficam sujeitos ao dever de assiduidade, não estando abrangidos pelo cumprimento do dever de pontualidade, devendo, contudo, assegurar o normal funcionamento dos serviços e a realização de tarefas urgentes, de reuniões de trabalho e de trabalho extraordinário nos termos legalmente previstos.
- 3- Compete ao pessoal dirigente a verificação do controlo de assiduidade dos trabalhadores sob a sua dependência hierárquica, ficando responsabilizado pelo cumprimento do disposto no presente capítulo.



#### Artigo 42.º

##### **Férias**

- 1- O período anual de férias dos trabalhadores da ANAC é de 25 dias úteis.
- 2- Ao período de férias previsto no número anterior acresce um dia útil de férias para os trabalhadores com 40 anos completos de serviço efetivo prestado na ANAC e ou nos organismos que a antecederam e ou no âmbito de relação jurídica de emprego público.
- 3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.
- 4- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade do trabalhador, sem prejuízo do disposto na lei.

#### Artigo 43.º

##### **Gozo de férias**

O período de férias deve ser registado pelo trabalhador e autorizado pelo superior hierárquico através do programa de assiduidade, até 15 de abril de cada ano.

#### Artigo 44.º

##### **Marcação do período de férias**

Na marcação dos períodos de férias, o superior hierárquico deve garantir, nos termos legais e respeitando os princípios da boa gestão, sempre que possível, que pelo menos 50% do pessoal permanece em funções, devendo as férias ser gozadas em regime de rotatividade, designadamente as férias de verão e as agrupadas aos períodos festivos.



## Artigo 45.º

### **Faltas**

- 1- Para efeitos do presente regulamento, consideram-se ausências injustificadas ao serviço as situações que não se enquadrem nas hipóteses legais de faltas e dispensas justificadas e as resultantes de falta de registo de entrada ou de saída dentro dos períodos das plataformas fixas, quando não justificadas e devidamente validadas pelo respetivo superior hierárquico.
- 2- O apuramento dos débitos injustificados no final de cada período de aferição mensal dá lugar à marcação de meia falta ou uma falta consoante o período de tempo em débito nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 38.º.
- 3- As justificações de ausências são feitas através do programa de assiduidade e validadas pelo respetivo superior hierárquico, devendo ser apresentadas no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data de verificação do facto.
- 4- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao respetivo superior hierárquico através do programa de assiduidade, com antecedência mínima de cinco dias úteis.
- 5- Quando se tratar de falta imprevisíveis, a sua justificação é feita através do programa de assiduidade, sendo sujeita à aprovação pelo respetivo superior hierárquico no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data em que ocorreu o facto a que lhes deu origem.
- 6- As faltas apuradas nos termos dos números anteriores são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição mensal a que o débito respeita.





## **CAPÍTULO VII**

### **RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS**

#### Artigo 46.º

##### **Retribuição e prestações em espécie**

- 1- A prestação retributiva não pecuniária deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família.
- 2- O valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro.

#### Artigo 47.º

##### **Estrutura da retribuição e prestações**

- 1- A estrutura da retribuição e de prestações existente na ANAC visa assegurar ao trabalhador um sistema equitativo, com vista a incentivar um desempenho ótimo das suas funções, bem como permitir o recrutamento de técnicos de excelência, ponderadas as condições praticadas no mercado de trabalho e as funções desempenhadas na ANAC.
- 2- Os trabalhadores que exerçam funções na ANAC auferem uma remuneração base, bem como outras prestações correspondentes a subsídios, suplementos ou complementos e ainda prémios de antiguidade e desempenho.

#### Artigo 48.º

##### **Pagamento da retribuição e das prestações**

- 1- A retribuição e as prestações devidas são colocadas à disposição do trabalhador até ao dia 22 de cada mês ou no dia útil anterior, caso o dia 22 não seja um dia útil.
- 2- A ANAC efetua o pagamento referido no número anterior preferencialmente por meio de transferência bancária.



- 3- Até à data referida no n.º 1, a ANAC entrega a cada trabalhador um documento em que conste o nome, o período a que a retribuição e prestações correspondem, a discriminação da remuneração base, das remunerações relativas a trabalho suplementar e de qualquer outra prestação, bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, e ainda o montante líquido a receber.

#### Artigo 49.º

##### **Remuneração base mensal**

- 1- A remuneração base mensal devida aos trabalhadores da ANAC é a fixada na tabela 1 do Anexo II ao presente regulamento.
- 2- Os níveis remuneratórios dos trabalhadores providos em cargos dirigentes constam da tabela 2 do Anexo II ao presente regulamento.

#### Artigo 50.º

##### **Subsídio de férias**

- 1- Os trabalhadores e os dirigentes têm direito a um subsídio de férias, de montante igual ao da remuneração base, que é pago, em regra, no mês de junho.
- 2- O subsídio de férias pode ser pago por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um período de férias com a duração mínima de dez dias úteis consecutivos, desde que tal seja expressamente requerido pelo trabalhador ou dirigente, com pelo menos um mês de antecedência relativamente à data do pagamento.
- 3- No ano da admissão do trabalhador ou do dirigente ou, respetivamente, da cessação do contrato ou comissão de serviço, o subsídio de férias é calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador ou o dirigente tenha direito.



#### Artigo 51.º

##### **Subsídio de Natal**

- 1- Os trabalhadores e os dirigentes têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da remuneração base, que é pago no mês de novembro.
- 2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
  - a) No ano da admissão do trabalhador ou dirigente;
  - b) No ano da cessação do contrato de trabalho ou da comissão de serviço;
  - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho ou da comissão de serviço por impedimento prolongado.

#### Artigo 52.º

##### **Subsídio infantil**

- 1- Os trabalhadores e os dirigentes têm direito a um subsídio por cada filho, pago doze meses por ano, com o valor constante do Anexo III ao presente regulamento, nas condições dos números seguintes.
- 2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer seis meses de idade até ao mês anterior àquele em que for adquirido o direito ao subsídio de estudo.
- 3- O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição mensal, mediante apresentação de documento comprovativo dessa situação.
- 4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores e ou dirigentes da ANAC, o subsídio referido no n.º 1 é pago ao trabalhador a quem, por decisão judicial, o menor tenha sido confiado ou, quando ambos tenham a guarda do menor, ao trabalhador com maior antiguidade.



## Artigo 53.º

### **Subsídio de estudo**

- 1- Os trabalhadores e os dirigentes têm direito, mediante a apresentação de documento comprovativo dessa situação, aos seguintes subsídios anuais, com o valor constante do Anexo III ao presente regulamento, por cada filho que frequente o ensino público, particular ou cooperativo, incluindo o ensino especial, tecnológico ou profissional:
  - a) Ensino básico ou equivalente, ou frequência de estágio de fim de curso indispensável à obtenção do respetivo diploma;
  - b) Ensino secundário ou equivalente, ou frequência de estágio de fim de curso indispensável à obtenção do respetivo diploma;
  - c) Ensino pós-secundário ou superior até mestrado, ou frequência de estágio de fim de curso indispensável à obtenção do respetivo diploma.
- 2- Os subsídios referidos no número anterior são pagos com a retribuição do mês de outubro.

## Artigo 54.º

### **Subsídio de refeição**

- 1- Os trabalhadores e os dirigentes têm direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efetivamente prestado, com o valor constante no Anexo III ao presente regulamento.
- 2- Nos casos em que, no decorrer de ações de formação, a ANAC forneça a refeição em espécie, não há lugar ao pagamento da quantia referida no número anterior, salvo por razões atendíveis e antecipadamente justificadas.
- 3- Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se dia de trabalho efetivo aquele em que o serviço prestado tiver duração superior a quatro horas.
- 4- Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo não é devido o pagamento do subsídio de refeição, quando o mesmo deva considerar-se integrado naquelas.



- 5- Por acordo entre o trabalhador ou o dirigente e a ANAC, o subsídio de refeição pode ser pago através de cartão refeição.

#### Artigo 55.º

##### **Subsídio de atendimento ao público**

Os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ao público têm direito a um subsídio de atendimento por cada dia de trabalho efetivamente prestado nessas funções, com o valor fixado no Anexo III ao presente regulamento.

#### Artigo 56.º

##### **Subsídio de limpeza automóvel**

- 1- Os trabalhadores que exerçam funções de motorista têm direito a um subsídio de limpeza automóvel pela prestação deste serviço.
- 2- O subsídio é pago doze meses por ano e tem o valor fixado no Anexo III ao presente regulamento.
- 3- O subsídio mencionado nos números anteriores só é devido quando haja efetiva prestação do serviço de limpeza automóvel.

#### Artigo 57.º

##### **Subsídio de função**

- 1- Os trabalhadores que, não exercendo cargo dirigente, for atribuído o exercício de tarefas de coordenação de grupo ou equipa ou o exercício de tarefas de elevada especialização não compreendidas na carreira ou categoria do trabalhador têm direito a um subsídio de função, que acresce à respetiva remuneração base.
- 2- O subsídio de função corresponde a um montante a determinar pelo conselho de administração no ato da designação, até 40% da remuneração base do trabalhador designado.



- 3- Pelo exercício das funções de secretariado e de motorista prestadas junto do conselho de administração é devido um subsídio de função correspondente a um acréscimo até 40% da remuneração base do trabalhador.
- 4- Compete ao conselho de administração a atribuição do subsídio previsto nos números anteriores, sendo a respetiva percentagem idêntica para todos os trabalhadores que o auferiram.
- 5- O subsídio previsto nos números anteriores é pago doze meses por ano, sendo devido enquanto os trabalhadores se mantiverem no desempenho efetivo daquelas funções.

#### Artigo 58.º

#### **Complemento de função**

- 1- Os trabalhadores integrados nas carreiras de técnico especialista e de técnico superior que exerçam funções e tenham formação e experiência específicas relevantes no domínio da aviação civil nos termos dos números 4 e 5, têm direito a um complemento de função que acresce à respetiva remuneração base, de montante a determinar pelo conselho de administração, até 40% da remuneração base do trabalhador.
- 2- Os trabalhadores providos em cargos dirigentes que exerçam funções e tenham formação e experiência específicas relevantes no domínio da aviação civil, nos termos dos números 4 e 5, têm direito a um complemento de função previsto na tabela 3 do Anexo II ao presente regulamento.
- 3- O exercício pontual de funções relevantes no domínio da aviação civil nos termos dos números 4 e 5, por trabalhadores das carreiras de técnico especialista e técnico superior e por dirigentes, também confere direito ao pagamento de um montante diário correspondente a 5% do valor do complemento de função definido nos termos dos números anteriores para a carreira, categoria e nível remuneratório em que o trabalhador se integra.
- 4- Para efeitos do presente artigo consideram-se funções, formação e experiência específicas relevantes no domínio da aviação civil as que contribuam diretamente para o cumprimento da missão e das atribuições da ANAC previstas no artigo 4.º dos respetivos estatutos, tais como as funções de inspeção, auditoria e investigação externas, bem como aquelas em que



seja necessário assegurar a competitividade da ANAC na contratação de profissionais, especificadas e concretizadas por deliberação do conselho de administração.

- 5- Os dirigentes de cada unidade orgânica devem apresentar ao conselho de administração, mediante informação fundamentada e documentada ao abrigo das diretrizes gerais aprovadas por deliberação do conselho de administração, proposta dos respetivos trabalhadores a quem deva ser atribuído o complemento previsto no presente artigo.
- 6- Quando um trabalhador não seja incluído na proposta referida no número anterior e considere que preenche os requisitos previstos nos números 1 a 3, pode apresentar ao conselho de administração requerimento para que lhe seja atribuído o complemento previsto no presente artigo.
- 7- Compete ao conselho de administração a atribuição do complemento de função, sendo a respetiva percentagem idêntica para todos os trabalhadores que o auferam.
- 8- O pagamento do complemento de função é pago doze meses por ano, sendo devido desde a data da deliberação do conselho de administração, ou outra nesta expressamente indicada, e enquanto os trabalhadores e os dirigentes se mantiverem no desempenho efetivo daquelas funções.

#### Artigo 59.º

##### **Abono para falhas**

- 1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas com o valor fixado no Anexo III ao presente regulamento.
- 2- O abono para falhas é pago doze meses por ano, sendo devido quando haja efetivo exercício daquelas funções.



#### Artigo 60.º

##### **Prémio de antiguidade**

- 1- Nos meses em que o trabalhador ou dirigente complete 15 e 30 anos de serviço efetivo na ANAC é-lhe atribuído um prémio de antiguidade correspondente à remuneração base auferida nesse mês, na medida em que exista disponibilidade orçamental da ANAC.
- 2- Para efeitos do disposto no presente artigo, o tempo de serviço efetivo conta-se desde o início do exercício de funções, em regime de nomeação em funções públicas, de contrato individual de trabalho e de contrato de trabalho em funções públicas, nos organismos que antecederam a ANAC.

#### Artigo 61.º

##### **Prémio de desempenho**

- 1- A retribuição do trabalhador e do dirigente pode compreender uma parcela variável correspondente a um prémio de desempenho, de montante variável até três vezes o valor da remuneração base mensal, desde que exista disponibilidade orçamental da ANAC.
- 2- Por deliberação do conselho de administração, o prémio de desempenho pode ser concedido em dias de férias.
- 3- O montante total dos encargos resultantes do disposto no n.º 1 não pode exceder o valor máximo que for anualmente fixado no orçamento da ANAC.
- 4- O montante previsto no número anterior inclui-se no montante global orçamentado para encargos com promoções, prémios e parcela variável da retribuição, não podendo este montante global exceder 3% da massa salarial de base prevista para esse ano.
- 5- O montante global previsto no número anterior pode ser alterado em função do desempenho financeiro da ANAC no ano anterior ao pagamento destes encargos.
- 6- Para efeitos do disposto no n.º 1, a avaliação do desempenho reporta-se ao trabalho desempenhado no período de avaliação anterior e é efetuada nos termos definidos no regulamento da avaliação do desempenho da ANAC.





- 7- O montante variável a que se refere o n.º 1 vence-se no mês de abril do ano seguinte àquele em que termina o período de avaliação.
- 8- A atribuição desta retribuição compete ao conselho de administração, mediante proposta do dirigente máximo da unidade orgânica, atendendo à avaliação de desempenho, às regras previstas para a atribuição do prémio e à validação do conselho de administração.

## **CAPÍTULO VIII**

### **SEGURANÇA SOCIAL E BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES**

#### Artigo 62.º

##### **Regimes de segurança social**

Os trabalhadores da ANAC são abrangidos pelo regime geral da segurança social ou pelo regime de proteção social convergente, consoante o regime de proteção social aplicável nos termos da lei.

#### Artigo 63.º

##### **Benefícios complementares**

A ANAC pode promover, nos termos da lei e em benefício dos seus trabalhadores e dirigentes, a celebração de um contrato de seguro de saúde, bem como deliberar em reunião de conselho de administração outros benefícios de índole social, com o objetivo de uniformizar as regalias e benefícios sociais de todos os trabalhadores.



#### Artigo 64.º

#### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

- 1- Aos trabalhadores e dirigentes vítimas de acidente em serviço ou que padeçam de doença profissional, a ANAC garante o pagamento da indemnização por incapacidade temporária, nos termos da lei e enquanto durar essa incapacidade.
- 2- A ANAC garante, por contrato de seguro, a cobertura dos riscos referidos no número anterior.

### **CAPÍTULO IX**

#### **SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

#### Artigo 65.º

#### **Segurança no trabalho**

- 1- A ANAC assegura as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e aos dirigentes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.
- 2- A segurança na ANAC tem como objetivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- 3- É dever de todos os trabalhadores da ANAC contribuírem e promoverem hábitos de segurança, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes no trabalho.

#### Artigo 66.º

#### **Saúde no trabalho**

Todos os trabalhadores da ANAC ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, quando para isso forem convocados.



## **CAPÍTULO X**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

#### Artigo 67.º

##### **Anexos**

Fazem parte integrante do presente regulamento os seguintes anexos:

- a) Anexo I – Conteúdo funcional das carreiras e categorias profissionais;
- b) Anexo II – Tabelas salariais;
- c) Anexo III – Subsídios;
- d) Anexo IV – Mapa de integração.

#### Artigo 68.º

##### **Integração no novo regime de carreiras**

- 1- A integração dos atuais trabalhadores no novo regime de carreiras, nos termos da lei-quadro das entidades reguladoras e dos estatutos da ANAC, efetua-se nos termos do mapa de integração em anexo ao presente regulamento, tendo em conta:
  - a) As atuais carreiras, categorias e níveis remuneratórios;
  - b) Os trabalhadores que, por força da aplicação da alínea anterior, fiquem posicionados no último nível remuneratório da nova categoria são posicionados no primeiro nível remuneratório da categoria seguinte, dentro da mesma carreira.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o conselho de administração pode determinar, de forma justificada, o ingresso em nível remuneratório superior, na mesma ou em categoria ou carreira diferentes, atendendo à experiência profissional, às competências demonstradas, ao nível de responsabilidade e ao grau de especialização requeridos.
- 3- Quando se verificarem prejuízos evidentes na integração do trabalhador nas carreiras e níveis remuneratórios próprios da ANAC, pode o conselho de administração atribuir-lhe categoria



e ou nível remuneratório superior ao que resultaria da aplicação das regras estabelecidas nos números anteriores.

- 4- Quando a remuneração base atualmente auferida pelo trabalhador seja superior à que lhe corresponderia por força da aplicação do disposto nos números anteriores e não exista categoria e ou nível remuneratório superior, o trabalhador transita para o nível remuneratório correspondente, mantendo a remuneração atual.
- 5- Caso se verifique uma falta de correspondência entre as funções efetivamente desempenhadas e a categoria detida no âmbito das carreiras de regime geral a integração pode efetuar-se, por deliberação do conselho de administração, com prevalência do critério das funções efetivamente desempenhadas na atribuição de uma categoria ou carreira, desde que reunidos os respetivos requisitos de ingresso.
- 6- Os trabalhadores que optem pela celebração de contrato individual de trabalho não estão sujeitos a período experimental.
- 7- Os trabalhadores que optem pela mobilidade intercarreiras com manutenção do vínculo de contrato de trabalho em funções públicas regressam às suas carreiras e categorias de origem caso cessem a sua relação jurídico-laboral com a ANAC.
- 8- Os postos de trabalho relativos aos contratos de trabalho em funções públicas são em número correspondente ao dos atuais trabalhadores, não havendo lugar a novas contratações em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

#### Artigo 69.º

##### **Salvaguarda de direitos**

- 1- Com a entrada em vigor do presente regulamento ficam salvaguardados todos os direitos adquiridos pelos trabalhadores, designadamente os correspondentes direitos remuneratórios, de carreira, antiguidade, direitos sociais, entre outros, inerentes à sua carreira.
- 2- Os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, ainda que se encontrem em situação de mobilidade intercarreiras, que venham a transitar para outros serviços e organismos da Administração Pública, têm direito à contagem do tempo de serviço prestado



na ANAC e nos organismos que a antecederam e à ponderação da experiência e qualificações profissionais adquiridas enquanto integrados no mapa de pessoal da ANAC para todos os efeitos legais, incluindo a evolução na carreira.

- 3- Caso a segurança social não assegure a imediata proteção dos atuais trabalhadores que optem pela celebração de contrato individual de trabalho, a ANAC assegura o pagamento da retribuição ao trabalhador que falte justificadamente por motivo de doença ou outro abrangido por regime de segurança social, até à sua aplicação efetiva e nos mesmos termos desse regime.

#### Artigo 70.º

##### **Atuais dirigentes**

- 1- A entrada em vigor do presente regulamento determina a caducidade das comissões de serviço dos cargos dirigentes em curso.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as atuais nomeações para o exercício de funções dirigentes devem manter-se, em regime de substituição, até novas designações na sequência de procedimento de tipo concursal, nos termos previstos no artigo 24.º, n.º 4, alínea b) dos estatutos da ANAC.
- 3- O regime previsto para o exercício do cargo de dirigente, nomeadamente no que respeita à remuneração prevista na tabela 2 do Anexo II e ao horário de trabalho, é aplicável aos atuais dirigentes desde a data da entrada em vigor do presente regulamento.

#### Artigo 71.º

##### **Efeitos da celebração do contrato individual de trabalho**

O contrato individual de trabalho celebrado pelo trabalhador ao abrigo do direito de opção previsto no diploma que aprova os estatutos da ANAC estabelece a data a partir da qual se aplicam os efeitos decorrentes da referida opção, nomeadamente os correspondentes ao horário de trabalho e à remuneração.



#### Artigo 72.º

##### **Pagamento dos prémios de antiguidade e de desempenho**

- 1- Aos trabalhadores que, à data da opção pela celebração de contrato individual de trabalho ou pela mobilidade intercarreiras com manutenção do vínculo de contrato de trabalho em funções públicas, tenham já completado 30 anos de serviço efetivo, é atribuído um prémio de antiguidade, nos termos previstos no artigo 60.º, correspondente à remuneração base do mês em que é exercida essa opção, mediante existência de disponibilidade orçamental.
- 2- O pagamento do prémio de desempenho previsto no artigo 61.º tem lugar a partir de 2019 e reporta-se à avaliação de desempenho obtida nos períodos de avaliação de 2017/2018, no caso dos trabalhadores, e de 2016/2018, no caso dos dirigentes.

#### Artigo 73.º

##### **Revisão**

O presente regulamento deve ser revisto sempre que se verificar alguma alteração da legislação que o torne incompatível com as novas disposições e pode ser alterado sempre que o conselho de administração o entenda necessário, observada a legislação em vigor e após a consulta prévia prevista na lei-quadro das entidades reguladoras e no Código do Trabalho.

#### Artigo 74.º

##### **Regime subsidiário**

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente regulamento é aplicável o disposto na lei-quadro das entidades reguladoras, nos estatutos da ANAC, no Código do Trabalho e legislação complementar, e na demais legislação aplicável.



#### Artigo 75.º

#### **Dúvidas e casos omissos**

As dúvidas e os casos omissos que venham a surgir na aplicação do presente regulamento são resolvidos por deliberação do conselho de administração.

#### Artigo 76.º

#### **Norma revogatória**

Com a entrada em vigor do presente regulamento é revogado o regulamento de horário de trabalho da extinta Direção-Geral da Aviação Civil, aprovado pelo respetivo Diretor-Geral em 21 de julho de 1990 e publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 183, de 9 de agosto de 1990.

#### Artigo 77.º

#### **Entrada em vigor**

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.



## ANEXO I

### CONTEÚDO FUNCIONAL DAS CARREIRAS E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

#### Artigo Único

##### Conteúdo funcional das carreiras e categorias profissionais

- 1- A integração nas carreiras e categorias profissionais tem como base a sua diferenciação em termos de conteúdo funcional e nível de qualificação, em função da complexidade funcional, responsabilidade, autonomia, habilitações académicas e ou técnico-profissionais e experiência profissional exigidas para o desempenho das funções.
- 2- Identificam-se as seguintes carreiras e categorias:
  - a) Consultor: exercício de funções cujo conteúdo se caracteriza por um elevado nível de complexidade, nomeadamente, consultivas, de estudo, prospeção, planeamento, conceção, adaptação e controlo de procedimentos e métodos, de natureza técnico-científica, exigindo um elevado grau de qualificação e experiência, assim como um domínio da área de especialização e uma visão global dos fins institucionais que permita a interligação de vários quadrantes e domínios de atividade, tendente à contribuição para a decisão de matérias de especial complexidade, envolvendo responsabilidade superior e não sujeita a revisão técnica, apenas condicionada à política, objetivos globais e ou orientações gerais da administração. Pode ainda coordenar, funcional ou tecnicamente, outros profissionais ou equipas de trabalho. A carreira de consultor subdivide-se em duas categorias profissionais, I e II:
    - i) Consultor I: integra os trabalhadores que exercem funções de muito elevada complexidade que visam fundamentar decisões tomadas ao nível máximo de gestão, nomeadamente de teor estratégico, através do desenvolvimento das atividades próprias da carreira, envolvendo funções de orientação e responsabilidade superior, não sujeita a revisão técnica, apenas condicionada à política e objetivos globais da administração.





- ii) Consultor II: integra os trabalhadores que exercem funções de elevada complexidade que visam fundamentar decisões tomadas ao nível máximo de gestão, através do desenvolvimento das atividades próprias da carreira, não sujeita a revisão técnica, segundo orientações gerais superiores.
- b) Técnico superior: exercício de funções, num quadro de iniciativa, autonomia e responsabilidade, nomeadamente, de estudo, prospeção, planeamento, conceção, adaptação e controlo de métodos e procedimentos, de natureza técnico-científica, de inspeção, verificação, fiscalização e instrução de processos sancionatórios, de regulamentação, de representação e de formação de pessoal, com vista à prossecução das atribuições da ANAC. Pode ainda coordenar, funcional ou tecnicamente, outros profissionais ou equipas de trabalho e representar a ANAC em assuntos da sua especialidade. A carreira de técnico superior subdivide-se em três categorias profissionais, I, II e III:
- i) Técnico superior I: integra os trabalhadores que exercem funções de muito elevada complexidade e responsabilidade, na perspetiva de um específico ramo técnico-científico, consubstanciadas na orientação e coordenação de equipas, atividades e projetos e no planeamento, desenvolvimento, execução e elaboração de pareceres e projetos, com grau de complexidade muito elevado, tomando opções de índole técnica, no quadro de coordenadas previamente definidas.
  - ii) Técnico superior II: integra os trabalhadores que exercem funções de concretização das orientações definidas superiormente através do desenvolvimento, com grau de complexidade, autonomia e responsabilidade elevados, das atividades próprias da carreira na área profissional da sua especialidade.
  - iii) Técnico superior III: integra os trabalhadores que exercem funções ao nível da colaboração com a hierarquia na concretização e exercício das atividades próprias da carreira, no âmbito de uma determinada área profissional, com relativa responsabilidade e autonomia técnica, ainda que num quadro operacional estabelecido superiormente quanto aos resultados a atingir e/ou metodologias a implementar.



- c) Técnico especialista: exercício de funções, num quadro de iniciativa, autonomia e responsabilidade, de natureza predominantemente técnica, nomeadamente, de estudo, conceção, adaptação, controlo, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e operacional, de inspeção, verificação, fiscalização e de formação de pessoal, com vista à prossecução das atribuições da ANAC. Pode ainda coordenar, funcional ou tecnicamente, outros profissionais ou equipas de trabalho e representar a ANAC em assuntos da sua especialidade. A carreira de técnico especialista subdivide-se em três categorias profissionais, I, II e III:
- i) Técnico especialista I: integra os trabalhadores que exercem funções de muito elevada complexidade e responsabilidade, na perspetiva de uma específica área técnica ou operacional, consubstanciadas na orientação e coordenação de equipas, atividades e projetos, e no planeamento, desenvolvimento, execução e elaboração de pareceres e projetos, com grau de complexidade muito elevado, tomando opções de índole técnica, no quadro de coordenadas previamente definidas.
  - ii) Técnico especialista II: integra os trabalhadores que exercem funções de concretização das orientações definidas superiormente através do desenvolvimento, com grau de complexidade, autonomia e responsabilidade elevados, das atividades próprias da carreira na área profissional da sua especialidade.
  - iii) Técnico especialista III: integra os trabalhadores que exercem funções ao nível da colaboração com a hierarquia na concretização e exercício das atividades próprias da carreira, dentro da área profissional em que seja especialista, com relativa responsabilidade e autonomia técnica, ainda que num quadro operacional estabelecido superiormente quanto aos resultados a atingir e/ou metodologias a implementar.
- d) Assistente administrativo: exercício de funções de natureza predominantemente executiva, com aplicação de métodos, processos e técnicas de carácter operacional, podendo ainda desenvolver outros serviços auxiliares, de carácter essencialmente administrativo ou operacional, enquadrados por diretivas e instruções definidas. A



carreira de assistente administrativo subdivide-se em duas categorias profissionais, I e II:

- i) Assistente administrativo I: integra os trabalhadores que exercem supervisão e coordenação do trabalho de outros assistentes e executam trabalhos de natureza técnica e administrativa com alguma complexidade, de acordo com orientações e instruções superiores, exigindo experiência profissional e formação adequada.
- ii) Assistente administrativo II: integra os trabalhadores que exercem funções de carácter técnico-administrativo ou operativo, enquadrados em instruções bem definidas.

3- O conteúdo funcional das categorias superiores integra o das inferiores.

## ANEXO II

### TABELAS SALARIAIS

**Tabela 1 – Tabela salarial: trabalhadores**

CARREIRA	CAT	NÍVEL REMUNERATÓRIO (€)							
		1	2	3	4	5	6	7	8
CONSULTOR	CST I				5.264,04	5.577,86	5.890,63	6.443,21	6.776,84
	CST II	3.127,77	3.680,35	4.232,92	4.785,48	5.264,04			
TÉCNICO SUPERIOR	TSP I					3.280,00	3.566,69	4.082,78	4.491,48
	TSP II			2.706,56	2.844,19	2.981,81	3.280,00		
	TSP III	1.953,82	2.209,36	2.464,89	2.706,56				
TÉCNICO ESPECIALISTA	TES I					3.039,15	3.383,21	3.841,95	3.946,21
	TES II			2.357,58	2.558,94	2.762,87	3.039,15		
	TES III	1.534,75	1.841,39	2.148,04	2.357,58				
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	ASA I			1.205,61	1.374,27	1.542,92	1.711,58	1.964,05	2.155,19
	ASA II	794,71	1.036,96	1.205,61					

**Tabela 2 – Tabela salarial: cargos dirigentes**

DIRIGENTES	NÍVEL REMUNERATÓRIO		
	1	2	3
DIRETOR	6.443,21€	6.818,54€	7.193,88€
CHEFE DE DEPARTAMENTO	5.004,43€	5.379,77€	5.755,10€



**Tabela 3 - Complemento de função: cargos dirigentes**

(a que se refere o artigo 58.º)

DIRIGENTES	NÍVEL REMUNERATÓRIO		
	1	2	3
DIRETOR	515,00€	545,00€	575,00€
CHEFE DE DEPARTAMENTO	400,00€	430,00€	460,00€

### ANEXO III

### SUBSÍDIOS

DESIGNAÇÃO		VALOR
SUBSÍDIO INFANTIL		63,50 €
SUBSÍDIO DE ESTUDO	ENSINO BÁSICO OU EQUIVALENTE	96,00 €
	ENSINO SECUNDÁRIO OU EQUIVALENTE	123,00 €
	ENSINO PÓS-SECUNDÁRIO OU SUPERIOR ATÉ MESTRADO	190,00 €
SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO		8,50 €
SUBSÍDIO DE ATENDIMENTO AO PÚBLICO		4,00 €
ABONO PARA FALHAS		172,00 €
SUBSÍDIO DE LIMPEZA AUTOMÓVEL (MOTORISTAS)		75,00 €

## ANEXO IV

### MAPA DE INTEGRAÇÃO

(a que se refere o artigo 68.º)

CARREIRA (INAC)	POSIÇÃO REMUNERATÓRIA (INAC)	NÍVEL REMUNERATÓRIO (INAC)	VALOR	NÍVEL REMUNERATÓRIO (ANAC)	VALOR	Novo nível remuneratório Artigo 68.º, n.º 1, alínea b)	CATEGORIA (ANAC)
TÉCNICO SUPERIOR	2. <sup>a</sup>	15	1.201,48 €	2	2.110,00 €	-	TSP III
	Entre 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup>	Entre 15 e 19	1.220,03 €	2	2.110,00 €	-	
	Entre 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup>	Entre 15 e 19	1.264,54 €	3	2.360,00 €	-	
	Entre 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup>	Entre 15 e 19	1.356,99 €	3	2.360,00 €	-	
	Entre 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup>	Entre 15 e 19	1.373,12 €	3	2.360,00 €	-	
	Entre 3. <sup>a</sup> e 4. <sup>a</sup>	Entre 19 e 23	1.408,25 €	3	2.360,00 €	-	
	Entre 3. <sup>a</sup> e 4. <sup>a</sup>	Entre 19 e 23	1.455,89 €	3	2.360,00 €	-	
	Entre 3. <sup>a</sup> e 4. <sup>a</sup>	Entre 19 e 23	1.502,36 €	4	2.596,00 €	TSP II, nível 3	
	Entre 3. <sup>a</sup> e 4. <sup>a</sup>	Entre 19 e 23	1.533,57 €	4	2.596,00 €	TSP II, nível 3	
	Entre 3. <sup>a</sup> e 4. <sup>a</sup>	Entre 19 e 23	1.579,09 €	4	2.596,00 €	TSP II, nível 3	
	Entre 3. <sup>a</sup> e 4. <sup>a</sup>	Entre 19 e 23	1.596,47 €	4	2.596,00 €	TSP II, nível 3	
	4. <sup>a</sup>	23	1.613,42 €	4	2.596,00 €	TSP II, nível 3	
	Entre 4. <sup>a</sup> e 5. <sup>a</sup>	Entre 23 e 27	1.731,98 €	5	2.860,00 €	-	
	Entre 4. <sup>a</sup> e 5. <sup>a</sup>	Entre 23 e 27	1.750,73 €	5	2.860,00 €	-	
	5. <sup>a</sup>	27	1.819,38 €	5	2.860,00 €	-	
	Entre 5. <sup>a</sup> e 6. <sup>a</sup>	Entre 27 e 31	1.866,90 €	5	2.860,00 €	-	
	Entre 5. <sup>a</sup> e 6. <sup>a</sup>	Entre 27 e 31	2.002,39 €	6	3.146,00 €	TSP I, nível 5	
	6. <sup>a</sup>	31	2.025,35 €	6	3.146,00 €	TSP I, nível 5	
	Entre 6. <sup>a</sup> e 7. <sup>a</sup>	Entre 31 e 35	2.094,01 €	6	3.146,00 €	TSP I, nível 5	
	Entre 6. <sup>a</sup> e 7. <sup>a</sup>	Entre 31 e 35	2.137,32 €	6	3.146,00 €	TSP I, nível 5	
	Entre 6. <sup>a</sup> e 7. <sup>a</sup>	Entre 31 e 35	2.165,43 €	6	3.146,00 €	-	TSP I
	7. <sup>a</sup>	35	2.231,32 €	6	3.421,00 €	-	
	Entre 7. <sup>a</sup> e 8. <sup>a</sup>	Entre 35 e 39	2.272,82 €	6	3.421,00 €	-	
	8. <sup>a</sup>	39	2.437,29 €	7	3.916,00 €	-	
	Entre 8. <sup>a</sup> e 9. <sup>a</sup>	Entre 39 e 42	2.446,30 €	7	3.916,00 €	-	
	9. <sup>a</sup>	42	2.591,76 €	7	3.916,00 €	-	
	Entre 9. <sup>a</sup> e 10. <sup>a</sup>	Entre 42 e 45	2.619,80 €	7	3.916,00 €	-	

	Entre 9. <sup>a</sup> e 10. <sup>a</sup>	Entre 42 e 45	2.643,26 €	7	3.916,00 €	-	
	10. <sup>a</sup>	45	2.746,24 €	7	3.916,00 €	-	
	Entre 10. <sup>a</sup> e 11. <sup>a</sup>	Entre 45 e 48	2.793,26 €	7	3.916,00 €	-	
	Entre 10. <sup>a</sup> e 11. <sup>a</sup>	Entre 45 e 48	2.850,03 €	7	3.916,00 €	-	
	Entre 10. <sup>a</sup> e 11. <sup>a</sup>	Entre 45 e 48	2.860,02 €	7	3.916,00 €	-	
	Entre 10. <sup>a</sup> e 11. <sup>a</sup>	Entre 45 e 48	2.863,40 €	7	3.916,00 €	-	
	11. <sup>a</sup>	48	2.900,72 €	8	4.308,00 €	-	
	Entre 11. <sup>a</sup> e 12. <sup>a</sup>	Entre 48 e 51	2.966,74 €	8	4.308,00 €	-	
	Entre 12. <sup>a</sup> e 13. <sup>a</sup>	Entre 51 e 54	3.166,31 €	8	4.308,00 €	-	
	13. <sup>a</sup>	54	3.209,67 €	8	4.308,00 €	-	
	-	Entre 64 e 65	3.766,11 €	8	4.308,00 €	-	
	-	Entre 67 e 68	3.910,13 €	8	4.308,00 €	-	
	-	Entre 70 e 71	4.056,96 €	8	4.308,00 €	-	
ASSISTENTE E OPERACIONAL	1. <sup>a</sup>	1	557,00 €	1	726,00 €	-	
	Entre 6. <sup>a</sup> e 7. <sup>a</sup>	Entre 6 e 7	764,31 €	3	1.128,00 €	-	
ASSISTENTE E TÉCNICO	1. <sup>a</sup>	5	683,13 €	2	963,00 €	-	ASA II
	Entre 1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup>	Entre 5 e 7	762,08 €	3	1.128,00 €	ASA I, nível 3	
	Entre 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup>	Entre 7 e 8	815,87 €	3	1.128,00 €	ASA I, nível 3	
	Entre 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup>	Entre 7 e 8	817,01 €	3	1.128,00 €	ASA I, nível 3	
	3. <sup>a</sup>	8	837,60 €	3	1.128,00 €	ASA I, nível 3	
	Entre 3. <sup>a</sup> e 4. <sup>a</sup>	Entre 8 e 9	867,48 €	3	1.128,00 €	ASA I, nível 3	
	Entre 4. <sup>a</sup> e 5. <sup>a</sup>	Entre 9 e 10	923,42 €	3	1.128,00 €	ASA I, nível 3	ASA I
	Entre 5. <sup>a</sup> e 6. <sup>a</sup>	Entre 10 e 11	971,38 €	4	1.293,00 €	-	
	Entre 7. <sup>a</sup> e 8. <sup>a</sup>	Entre 12 e 13	1.068,82 €	4	1.293,00 €	-	
	Entre 8. <sup>a</sup> e 9. <sup>a</sup>	Entre 13 e 14	1.149,02 €	5	1.458,00 €	-	
	Entre 10. <sup>a</sup> e 11. <sup>a</sup>	Entre 15 e 16	1.220,03 €	6	1.623,00 €	-	
	-	-	1.408,25 €	7	1.870,00 €	-	
	-	-	1.502,36 €	7	1.870,00 €	-	
-	-	1.866,90 €	8	2.057,00 €	-		