



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: 08/06/2019 a 31/05/2025

Alteração: 15/05/2025

Entrada em vigor: 01/06/2025

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 – Regulamentação interna

CAPÍTULO II – CARREIRAS PROFISSIONAIS

Artigo 9.º – Carreiras profissionais

Artigo 10.º – Condições gerais de ingresso

Artigo 11.º – Avaliação do período experimental

Artigo 12.º – Condições gerais de evolução profissional

SECÇÃO I – Carreira de consultor

Artigo 13.º – Ingresso

Artigo 14.º – Evolução profissional

SECÇÃO II – Carreira de técnico superior

Artigo 15.º – Ingresso

Artigo 16.º – Evolução profissional

SECÇÃO III – Carreira de técnico especialista

Artigo 17.º – Ingresso

Artigo 18.º – Evolução profissional

SECÇÃO IV – Carreira de assistente administrativo

Artigo 19.º – Ingresso

Artigo 20.º – Evolução profissional

CAPÍTULO III – FUNÇÕES FORA DO REGIME DE CARREIRAS

Artigo 21.º – Exercício de funções em cargos dirigentes

Artigo 22.º – Condições gerais de acesso ao exercício de funções dirigentes

Artigo 23.º – Competências e deveres dos titulares dos cargos dirigentes

Artigo 24.º – Funções de secretariado do conselho de administração e de motorista

CAPÍTULO IV – ALTERAÇÃO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Artigo 25.º – Situações abrangidas

Artigo 26.º – Mobilidade interna

Artigo 27.º – Evolução profissional

Artigo 28.º – Alteração de carreira

CAPÍTULO V – LOCAL, DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Artigo 29.º – Local de trabalho

Artigo 30.º – Duração diária do trabalho

Artigo 31.º – Período de funcionamento

Artigo 32.º – Período de atendimento ao público

Artigo 33.º – Horário de trabalho

Artigo 34.º – Horário flexível

Artigo 35.º – Regime de compensação

Artigo 36.º – Dispensas de serviço

Artigo 37.º – Dispensa de aniversário

Artigo 38.º – Serviço externo

Artigo 39.º – Deveres de assiduidade e de pontualidade

Artigo 40.º – Férias

Artigo 41.º – Gozo de férias

Artigo 42.º – Marcação do período de férias

Artigo 43.º – Faltas

CAPÍTULO VI – RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS

Artigo 44.º – Retribuição e prestações em espécie

Artigo 45.º – Estrutura da retribuição e prestações

Artigo 46.º – Pagamento da retribuição e das prestações

Artigo 47.º – Remuneração base mensal

Artigo 48.º – Subsídio de férias

Artigo 49.º – Subsídio de Natal

Artigo 50.º – Subsídio infantil

Artigo 51.º – Subsídio de estudo

Artigo 52.º – Subsídio de refeição

Artigo 53.º – Subsídio de atendimento ao público

Artigo 54.º – Subsídio de limpeza automóvel

Artigo 55.º – Subsídio de disponibilidade

Artigo 56.º – Subsídio de função

Artigo 57.º – Complemento de função

Artigo 58.º – Prémio de antiguidade

Artigo 59.º – Prémio de desempenho

CAPÍTULO VII – SEGURANÇA SOCIAL E BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES

Artigo 60.º – Regimes de segurança social

Artigo 61.º – Benefícios complementares

Artigo 62.º – Acidentes de trabalho e doenças profissionais

CAPÍTULO VIII – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 63.º – Segurança no trabalho

Artigo 64.º – Saúde no trabalho

CAPÍTULO IX – DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 65.º – Anexos

Artigo 66.º – Revisão

Artigo 67.º – Regime subsidiário

Artigo 68.º – Dúvidas e casos omissos

Artigo 69.º – Disposição transitória

Artigo 70.º – Produção de efeitos

Artigo 71.º – Entrada em vigor

ANEXO I – CONTEÚDO FUNCIONAL DAS CARREIRAS PROFISSIONAIS

ANEXO II – TABELAS SALARIAIS

ANEXO III – SUBSÍDIOS



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 inovação 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 reestruturou 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, sobressaíram então 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, foram objeto de regulamentação autónoma, num contexto e enquadramento jurídico totalmente diferentes dos que vigoravam para o INAC, I.P.

O decurso de mais de cinco anos de vigência do regulamento de organização, prestação e disciplina do trabalho, de carreiras e retributivo e a necessária ponderação das profundas transformações entretanto ocorridas no contexto nacional, europeu e internacional, particularmente no setor da aviação civil, determinaram a decisão estratégica do conselho de administração em rever, atualizando, o presente regulamento que se assume, a par das disposições legais aplicáveis, como um instrumento central e estruturante para uma gestão de pessoas mais consentânea com os desafios ditados pelo setor.



Neste processo foi necessariamente considerado o acentuado crescimento da atividade da aviação civil bem como o incremento da complexidade nas atividades de fiscalização e de regulação que se desenvolvem nas múltiplas redes e fóruns onde decorre a ação da Autoridade.

Concomitantemente, foi refletido nos termos do regulamento, um quadro de respostas aos especiais constrangimentos atualmente sentidos quanto à capacidade de atração e retenção de perfis profissionais altamente qualificados para o cumprimento da missão, promovendo-se uma estrutura de carreiras simplificada que, garantindo na íntegra os direitos e expectativas dos atuais trabalhadores, valoriza e reforma o horizonte de evolução profissional dos atuais e futuros trabalhadores da ANAC.

Do quadro de alterações introduzidas destaca-se desde logo, pelo seu impacto futuro, a operação de unicategorização das carreiras e consequente tabela remuneratória, adequada a uma evolução horizontal, com aditamento de níveis remuneratórios em todas as carreiras.

Procede-se, também, a uma adequação dos requisitos de ingresso na versão unicategorial às diversas carreiras já existentes.

Por outro lado, estabelece-se um limite retributivo ao complemento de função e ao subsídio de função, no sentido de colmatar desequilíbrios na estrutura salarial decorrentes da anterior valoração percentual e procede-se a uma harmonização de conceitos vários, bem como a uma clarificação de redação de artigos que se mantêm.

Ainda, institui-se uma alteração da atribuição patrimonial adstrita às funções de secretariado do conselho de administração e de motorista, denominada agora de subsídio de disponibilidade.

Resulta da presente redação, assim, um novo regulamento que apresenta aos trabalhadores a expressão clara da opção pela sua valorização e dignificação, dotando simultaneamente a ANAC de um instrumento regulamentar mais adequado, competitivo e consentâneo com o contexto em que se insere.

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 15 de maio de 2025, aprovou a presente versão do 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 aos 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, pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, e no Decreto-Lei n.º 40/2015, de 16 de março, que aprova os estatutos da ANAC, alterado pelo Decreto-lei n.º 75/2024, de 22 de outubro.
- 2- O presente regulamento é ainda aplicável aos trabalhadores que exercem funções na ANAC em regime de 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) «**Critérios de ingresso na carreira**» o conjunto mínimo de requisitos estabelecidos para o ingresso numa carreira;
- d) «**Evolução profissional**» o desenvolvimento profissional do trabalhador por progressão ou por promoção;
- e) «**Função**» o conjunto de tarefas de idêntica natureza que definem a identidade funcional de uma ou mais funções correspondentes;
- f) «**Nível remuneratório**» a posição numa carreira a que corresponde uma determinada remuneração base mensal;
- g) «**Progressão**» passagem a um nível remuneratório imediatamente superior ao detido, dentro da mesma carreira, na sequência de processo de avaliação do desempenho;
- h) «**Promoção**» passagem a dois ou três níveis remuneratórios imediatamente superiores ao detido, dentro da mesma carreira, na sequência de processo de avaliação do desempenho;



- i) «**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

- 5- A gestão do pessoal da ANAC, designadamente a evolução profissional nas respetivas carreiras, 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.
- 6- 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, nos estatutos da ANAC e no Código de Conduta, Deontologia e Ética da ANAC.
- 2- Os trabalhadores e os titulares de cargos dirigentes desenvolvem a sua atividade em regime de exclusividade, salvo se autorizados, em contrário, pelo conselho de administração nos termos da lei e do Código de Conduta, Deontologia e Ética da ANAC.



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 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

Regulamentação interna

Os trabalhadores da ANAC estão abrangidos pela regulamentação em vigor nesta Autoridade, quanto à sua organização interna, às matérias relativas ao recrutamento e seleção de trabalhadores, à formação profissional, às deslocações em serviço, ao teletrabalho, e a outras que venham a ser previstas em instrumentos internos autónomos.



CAPÍTULO II

CARREIRAS PROFISSIONAIS

Artigo 9.º

Carreiras profissionais

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

- a) Carreira de consultor (CST);
- b) Carreira de técnico superior (TSP);
- c) Carreira de técnico especialista (TES);
- d) Carreira de assistente administrativo (ASA).

Artigo 10.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 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.
- 2- No ingresso na ANAC, os trabalhadores são, em regra, integrados no primeiro nível remuneratório correspondente à carreira para a qual forem contratados, de acordo com a tabela 1 do Anexo II, do presente regulamento.
- 3- 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



nível remuneratório superior, se as necessidades funcionais e organizacionais da ANAC o justificarem, atendendo aos critérios previstos no número seguinte.

- 4- A proposta de enquadramento remuneratório acima referida deve atender, designadamente, à aferição dos seguintes critérios:
 - a) Nível de responsabilidade exigido pela função;
 - b) Experiência profissional no setor da aviação ou adequada à função concreta a desempenhar;
 - c) Grau de especialização relevante para a função a desempenhar.

Artigo 11.º

Período experimental

- 1- O contrato de trabalho está, em regra, condicionado a um período experimental, cuja duração e contagem são as previstas no Código do Trabalho.
- 2- A avaliação do período experimental é efetuada por deliberação do conselho de administração e toma em consideração o relatório que o trabalhador deve apresentar, nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, 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.
- 3- 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.
- 4- No relatório do trabalhador devem, designadamente, constar os seguintes elementos:
 - a) As funções e tarefas desempenhadas durante o período experimental;
 - b) As ações de formação frequentadas e seus resultados;

- c) Uma análise autocrítica sobre as competências pessoais e profissionais demonstradas pelo trabalhador e a respetiva aptidão para o posto de trabalho que ocupa;
 - d) Comentários e propostas de melhoria para o funcionamento da unidade orgânica.
- 5- 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.
- 6- 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 3.

Artigo 12.º

Condições gerais de evolução profissional

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

SECÇÃO I

Carreira de consultor

Artigo 13.º

Ingresso

- 1- O ingresso na carreira de consultor pode ocorrer, a título excecional, por trabalhador que possua reconhecido mérito, alto grau de experiência e qualificação no âmbito de uma especialidade profissional ou do exercício de cargos ou funções de elevada responsabilidade,



na área da aviação civil ou outra conexas, desde que muito relevantes para o desempenho das atribuições da ANAC.

- 2- Sem prejuízo do número anterior, para ingresso na carreira de consultor é ainda necessário, a posse do primeiro ciclo do ensino superior (licenciatura) ou, como condição preferencial, do segundo ciclo (mestrado) ou do terceiro ciclo (doutoramento).
- 3- O ingresso na carreira de consultor efetua-se nos termos previstos nos n.ºs 2 a 4 do artigo 10.º do presente regulamento.

Artigo 14.º

Evolução profissional

A carreira de consultor (CST) desenvolve-se pelos níveis remuneratórios previstos na tabela 1 do Anexo II do presente regulamento.

SECÇÃO II

Carreira de técnico superior

Artigo 15.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 no primeiro nível remuneratório desta carreira não é requerida experiência profissional.
- 3- O ingresso na carreira de técnico superior efetua-se nos termos previstos nos n.ºs 2 a 4 do artigo 10.º do presente regulamento.



Artigo 16.º

Evolução profissional

A carreira de técnico superior (TSP) desenvolve-se pelos níveis remuneratórios previstos na tabela 1 do Anexo II do presente regulamento.

SECÇÃO III

Carreira de técnico especialista

Artigo 17.º

Ingresso

- 1- São condições de ingresso na carreira de técnico especialista (TES) a posse do 12.º ano ou habilitação equivalente e possuir, pelo menos, cinco anos de experiência profissional no setor da aviação conexa com as atribuições da ANAC ou adequada à função concreta a desempenhar.
- 2- O ingresso na carreira de técnico especialista (TES) efetua-se nos termos previstos nos n.ºs 2 a 4 do artigo 10.º do presente regulamento.

Artigo 18.º

Evolução profissional

A carreira de técnico especialista (TES) desenvolve-se pelos níveis remuneratórios previstos na tabela 1 do Anexo II do presente regulamento.



SECÇÃO IV

Carreira de assistente administrativo

Artigo 19.º

Ingresso

- 1- São condições de ingresso na carreira de assistente administrativo (ASA) a posse do 12.º ano ou habilitação equivalente.
- 2- O ingresso na carreira de assistente administrativo (ASA) efetua-se nos termos previstos nos n.ºs 2 a 4 do artigo 10.º do presente regulamento.

Artigo 20.º

Evolução profissional

A carreira de assistente administrativo (ASA) desenvolve-se pelos níveis remuneratórios na tabela 1 do Anexo II do presente regulamento.

CAPÍTULO III

FUNÇÕES FORA DO REGIME DE CARREIRAS

Artigo 21.º

Exercício de funções em cargos dirigentes

- 1- Os cargos dirigentes podem ser exercidos por trabalhadores integrados nas carreiras da ANAC ou por trabalhadores externos à Autoridade.
- 2- 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 realizado para o efeito.

- 3- 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.
- 4- 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 2.
- 5- A substituição cessa na data em que o titular retome funções ou for designado novo titular.
- 6- A substituição pode ainda cessar, a qualquer momento, por deliberação do conselho de administração ou a pedido do substituto, logo que deferido.
- 7- O dirigente em regime de substituição tem direito à totalidade das remunerações e demais abonos e regalias atribuídos pelo exercício do cargo.
- 8- 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 dirigente em regime de substituição.
- 9- 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, caso este esteja vinculado à ANAC;
 - d) Isenção de horário de trabalho.
- 10- A comissão de serviço para o exercício de cargo dirigente tem a duração de quatro anos, podendo, por deliberação do conselho de administração, ser renovada uma única vez e por igual período.
- 11- Nos casos em que não se verifique a 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.



- 12- Os titulares dos cargos dirigentes gozam, independentemente do seu vínculo de origem, dos direitos gerais reconhecidos aos trabalhadores da ANAC, que não contrariem a especial natureza do seu cargo.
- 13- Os titulares dos cargos dirigentes são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação do desempenho e o exercício dessas funções não prejudica, nem impede a evolução na carreira, nos termos do presente regulamento e ainda das seguintes condições:
 - a) Os efeitos dos resultados obtidos na avaliação do desempenho podem ser ponderados para efeitos da eventual renovação da comissão de serviço, bem como da atribuição do respetivo nível remuneratório;
 - b) No caso dos dirigentes vinculados à ANAC, tais resultados refletem-se, para efeitos de progressão ou promoção, na carreira de origem na ANAC após a cessação do cargo dirigente;
 - c) Para efeitos de promoção, apenas podem ser relevados os resultados da avaliação do desempenho que se incluam nos ciclos avaliativos imediatamente anteriores, coincidentes ou posteriores ao ano de cessação de funções dirigentes.
- 14- Os titulares dos cargos dirigentes gozam por inerência de isenção de horário de trabalho.
- 15- Os níveis remuneratórios dos cargos dirigentes, constantes da tabela 2 do Anexo II do presente regulamento, incluem a retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia por isenção de horário de trabalho, nos termos legalmente previstos.
- 16- O posicionamento nos níveis remuneratórios da tabela referida no número anterior 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 ou adequada à função concreta a desempenhar.
- 17- Cessando as funções de cargos dirigentes, o trabalhador integrado nas carreiras da ANAC tem direito:
 - a) A exercer as funções correspondentes à carreira de origem;
 - b) À posição remuneratória de origem que detinha ou àquela para que tenha transitado, nos termos da avaliação do desempenho;



- c) À contagem do tempo de serviço prestado no exercício do cargo dirigente.

Artigo 22.º

Condições de acesso ao exercício de funções dirigentes

- 1- Sem prejuízo dos requisitos que venham a constar no anúncio de recrutamento, devem ainda ser consideradas as seguintes condições de admissão:
 - a) Possuir as habilitações académicas necessárias ao exercício da função a desempenhar;
 - b) Possuir os conhecimentos técnico-profissionais exigidos para o desempenho do cargo;
 - c) Possuir experiência profissional adequada ao desempenho do cargo, se aplicável;
 - d) 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 23.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, de avaliação do desempenho, de assiduidade e de férias, cumprindo os prazos e os procedimentos associados;
 - 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 congêneres, 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 gabinete 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.
- 5 - 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.

Artigo 24.º

Funções de secretariado do conselho de administração e de motorista

- 1 - As funções de secretariado, a prestar junto do conselho de administração, e de motorista, são exercidas em regime de comissão de serviço e os trabalhadores em tais funções gozam por inerência de isenção de horário de trabalho.
- 2 - Aos trabalhadores referidos no número anterior é devido um subsídio de disponibilidade, nos termos do artigo 55.º do presente regulamento.

CAPÍTULO IV

ALTERAÇÃO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Artigo 25.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 26.º

Mobilidade interna

- 1- Para efeitos do disposto no presente regulamento, o recurso à mobilidade interna pode ocorrer em situações de necessidade de afetação de trabalhador a unidade orgânica diferente daquela onde está integrado, de alteração da carreira ou de funções do mesmo, a título temporário ou definitivo.
- 2- A título temporário, a ANAC pode, quando o seu interesse o exigir, por decisão justificada e com previsão da duração, até ao limite de dois anos, encarregar o trabalhador de exercer funções não compreendidas na respetiva carreira, com a possibilidade de afetação a diferente unidade orgânica, desde que tal não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da sua posição.
- 3- O exercício de funções nos termos do número anterior não confere ao trabalhador o direito de ingresso na carreira a que tenha sido temporariamente afeto e cessa automaticamente com o decurso do prazo previsto no número anterior, retomando o trabalhador as funções inerentes à carreira onde estava anteriormente posicionado.
- 4- Quando, no contexto previsto nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo, às funções temporariamente desempenhadas corresponderem condições de trabalho mais favoráveis, designadamente, retribuição superior, o trabalhador tem direito às mesmas, durante o período de exercício dessas funções.
- 5- A mobilidade interna, a título temporário ou definitivo, depende ainda de:
 - a) Existência de disponibilidade orçamental, se aplicável;
 - b) Necessidade funcional e organizacional da ANAC;
 - c) Cumprimento das condições de ingresso em cada carreira, se aplicável;
 - d) Perfil e competências adequadas para o desempenho das funções;
 - e) Formação específica adequada às funções, se aplicável;
 - f) Aprovação do conselho de administração.

Artigo 27.º

Evolução profissional na carreira

- 1- A carreira profissional desenvolve-se horizontalmente, por progressão ou por promoção, nos termos constantes no presente artigo.
- 2- A progressão corresponde à subida de um nível remuneratório, quando o trabalhador, em dois ciclos de avaliação consecutivos, tenha uma avaliação do desempenho positiva, cuja média seja igual ou superior a 3 e que, no último ciclo de avaliação, não tenha notação inferior a 3.
- 3- No âmbito da progressão, e 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 ciclo de avaliação anterior, pode o mesmo ser elegível no ciclo de avaliação seguinte, desde que a média da notação seja igual ou superior a 3, e nesse ciclo de avaliação, não tenha notação inferior a 3.
- 4- A promoção corresponde à subida de dois ou três níveis remuneratórios, nos seguintes termos:
 - a) Pode beneficiar da subida de dois níveis remuneratórios, o trabalhador que em dois ciclos de avaliação consecutivos tenha obtido uma avaliação do desempenho igual ou superior a 4,7;
 - b) Pode beneficiar da subida de três níveis remuneratórios, o trabalhador que reúna as condições da alínea anterior, e a quem tenha sido reconhecido e validado um desempenho excecional, no último ciclo de avaliação;
 - c) Caso o trabalhador beneficie da promoção, não pode usufruir em simultâneo dos efeitos da progressão.
- 5- A promoção depende de disponibilidade orçamental e de aprovação do conselho de administração.
- 6- Os efeitos da avaliação obtida esgotam-se quando utilizados na concretização da evolução profissional do trabalhador.



Artigo 28.º

Alteração de carreiras

A alteração de carreiras pode ser determinada por deliberação do conselho de administração, a título excecional e devidamente fundamentada, e depende, designadamente, de:

- a) Existência de disponibilidade orçamental;
- b) Cumprimento das condições de ingresso em cada carreira.

CAPÍTULO V

LOCAL, DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Artigo 29.º

Local de trabalho

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

Artigo 30.º

Duração diária do trabalho

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



Artigo 31.º

Período de funcionamento

O período normal de funcionamento da ANAC decorre entre as 8H00 e as 20H00, de segunda a sexta-feira.

Artigo 32.º

Período de atendimento ao público

- 1- O período de atendimento ao público, 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 33.º

Horário de trabalho

- 1- Compete à ANAC estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores, nos termos previstos na lei e no presente regulamento.
- 2- A alteração do horário atribuído ao trabalhador deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação a verificar-se após o respetivo descanso semanal, em observância do formalismo legal previsto para o efeito.
- 3- A modalidade de horário de trabalho diário praticada, em regra, na ANAC é o horário flexível, com exceção dos trabalhadores afetos ao funcionamento dos serviços de atendimento.
- 4- Por acordo escrito, os trabalhadores podem ser isentos de horário de trabalho, nos termos previstos na lei e no presente regulamento.

Artigo 34.º

Horário flexível

- 1- Aos trabalhadores é, em regra, aplicável o regime de horário flexível, que permite aos mesmos gerirem 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- Os trabalhadores podem 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 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.
- 4- Os dirigentes devem garantir que a flexibilidade 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 20H00, 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 período normal de trabalho diário é aferido ao mês.

Artigo 35.º

Regime de compensação

- 1- No final do mês há lugar:
 - a) À atribuição de saldo de horas até ao limite máximo de oito horas, podendo este ser utilizado pelo trabalhador no mês seguinte àquele em que foi adquirido;
 - b) À compensação do saldo de horas negativo, até ao quinto dia útil do mês seguinte àquele em que foi apurado, deixando de se verificar um débito de horas em caso de compensação total;
 - c) À marcação de meio-dia ou de um dia de falta, decorrido o período de compensação, conforme o saldo negativo apurado seja equivalente a metade ou igual ao período normal de trabalho diário;
 - d) À marcação de meio-dia ou de um dia de falta, por ausência injustificada durante as plataformas fixas, conforme o tempo apurado seja equivalente a metade ou igual ao período normal de trabalho diário.
- 2- A perda de retribuição por motivo de faltas é comunicada aos trabalhadores previamente ao respetivo processamento salarial e pode 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 saldo de horas referido na alínea a) do n.º 1 apenas pode ser gozado fora das plataformas fixas.
- 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 36.º

Dispensa 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 de carácter imprevisto ou inadiável.

Artigo 37.º

Dispensa de aniversário

- 1- Aos trabalhadores é ainda concedida uma dispensa no dia do seu aniversário, não sujeita a compensação, e sem perda de retribuição.
- 2- Excetuam-se do número anterior, as situações de impossibilidade de gozo da dispensa de aniversário, por motivos de serviço inadiáveis, devendo a mesma ser gozada no dia útil seguinte ao fim do impedimento em causa.

Artigo 38.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 da mesma por parte 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 pelo trabalhador e aprovado pelo superior hierárquico.

Artigo 39.º

Deveres de assiduidade e de pontualidade

- 1- Os trabalhadores da ANAC estão sujeitos aos deveres de assiduidade e de pontualidade, devendo comparecer ao serviço e aí permanecer continuamente, não podendo ausentar-se sem justificação atendível.
- 2- Os trabalhadores da ANAC quando exerçam as suas funções em regime de teletrabalho devem efetuar o registo da sua assiduidade na aplicação informática adotada para o efeito, em cumprimento do consignado no regulamento interno de teletrabalho.
- 3- Os dirigentes e trabalhadores com isenção de horário de trabalho ficam, nos termos da legislação em vigor e da modalidade de isenção acordada, sujeitos ao dever de assiduidade, não estando obrigados ao cumprimento de um horário de trabalho, 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.
- 4- Compete aos dirigentes a verificação do controlo de assiduidade dos trabalhadores sob a sua dependência hierárquica, ficando responsabilizados pelo cumprimento do disposto no presente capítulo, cuja omissão poderá ser ponderada em sede de avaliação do respetivo desempenho.

Artigo 40º

Férias

- 1- O período anual de férias dos trabalhadores da ANAC é de 25 dias úteis e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano.
- 2- Ao período de férias previsto no número anterior acresce um dia útil de férias para os trabalhadores com 25 anos completos de serviço efetivo prestado na ANAC ou nos organismos que a antecederam.
- 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 ou efetividade de serviço do trabalhador, sem prejuízo do disposto na lei.

Artigo 41.º

Gozo de férias

- 1- O período de férias a gozar deve ser registado pelo trabalhador na plataforma de assiduidade da ANAC e autorizado pelo superior hierárquico até 15 de abril de cada ano.
- 2- Os trabalhadores devem gozar o seu período de férias até 31 de dezembro do ano civil correspondente ao seu vencimento.
- 3- Em caso de falta de gozo das férias vencidas no respetivo ano civil, estas podem ser ainda gozadas até 30 de abril do ano seguinte, podendo ser acumuladas com as férias vencidas nesse ano.
- 4- As férias acumuladas, após a data indicada no número anterior, podem ainda ser gozadas sem necessidade de requerimento prévio, até ao limite de cinco dias úteis de férias, devendo o gozo dos restantes dias ser solicitado mediante requerimento dirigido ao conselho de administração.

Artigo 42.º

Marcação do período de férias

- 1- Na marcação dos períodos de férias, o superior hierárquico deve, nos termos legais e respeitando os princípios da boa gestão, garantir que, sempre que possível, 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.
- 2- No caso de falta de acordo na marcação de gozo de férias já vencidas, o dirigente poderá unilateralmente e nos termos legais em vigor, marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, podendo, nesse caso, as férias do trabalhador, ser agendadas de modo ininterrupto.



Artigo 43.º

Faltas

- 1- Para efeitos do presente regulamento, consideram-se ausências injustificadas ao serviço aquelas que como tal forem qualificadas pela legislação em vigor 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, bem como o saldo de horas negativo nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 35.º do presente regulamento.
- 2- As faltas, quando previsíveis, devem ser comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias úteis, e caso sejam imprevisíveis, devem ser comunicadas, assim que possível.
- 3- As faltas devem ser justificadas no programa de assiduidade pelo trabalhador e validadas pelo superior hierárquico, no prazo máximo de cinco dias úteis, em ambos os casos, e acompanhadas do respetivo comprovativo quando aplicável.
- 4- O cumprimento dos prazos e procedimentos, por parte dos dirigentes, referentes à gestão da assiduidade e pontualidade, designadamente em matéria de validação atempada de pedidos de justificação de ausência serão consideradas para efeito da avaliação do respetivo desempenho.

CAPÍTULO VI

RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS

Artigo 44.º

Retribuição e prestações em espécie

- 1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.



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

Artigo 45.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, nos termos da regulamentação em vigor.

Artigo 46.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 coincida com 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 as prestações respeitem, 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 47.º

Remuneração base mensal

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

Artigo 48.º

Subsídio de férias

- 1- Os trabalhadores e os dirigentes têm direito a um subsídio de férias, de montante igual ao da remuneração base, 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 pelo seu 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 49.º

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores e os dirigentes têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da remuneração base, 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 50.º

Subsídio infantil

- 1- Os trabalhadores e os dirigentes têm direito a um subsídio infantil por cada filho, pago doze meses por ano, com o valor constante do Anexo III do 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 juntamente com a retribuição mensal, mediante apresentação de documento comprovativo dessa situação.
- 4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores 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 51.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 do 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;
 - b) Ensino secundário ou equivalente;



- c) Ensino pós-secundário ou superior, até mestrado.
- 2- Os subsídios referidos no número anterior são pagos, em regra, com a retribuição do mês de outubro do ano do pedido.

Artigo 52.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 do 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 igual ou 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 53.º

Subsídio de atendimento ao público

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



Artigo 54.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 do presente regulamento.
- 3- O subsídio mencionado nos números anteriores só é devido quando haja efetiva prestação do serviço de limpeza automóvel.

Artigo 55.º

Subsídio de disponibilidade

- 1- Aos trabalhadores que exerçam funções de secretariado do conselho de administração e de motorista é devido um subsídio de disponibilidade, de até 40 % da remuneração base, pago doze meses por ano, sendo devido enquanto os trabalhadores se mantiverem no desempenho efetivo daquelas funções.
- 2- Tal subsídio inclui a retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia a título de isenção de horário de trabalho, calculada nos termos seguintes:

$$\frac{(\text{retribuição horária} + 25 \%) \times 22 \times 14}{12}$$

Artigo 56.º

Subsídio de função

- 1- Aos 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 sua carreira pode ser atribuído 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 do trabalhador, correspondente a um valor de até 40% da remuneração base do trabalhador designado, tendo como limite máximo o montante de 1.890,27 €, no caso da carreira de TSP e 1.660,80 € no caso da carreira de TES.
- 3- Compete ao conselho de administração a atribuição do subsídio previsto nos números anteriores, que é pago doze meses por ano, sendo devido enquanto os trabalhadores se mantiverem no desempenho efetivo daquelas funções.
- 4- O conselho de administração define anualmente a percentagem a atribuir para efeitos de pagamento do presente subsídio.

Artigo 57.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, tendo como limite máximo o montante de 1.890,27 €, no caso da carreira de TSP e 1.660,80 € no caso da carreira de TES.
- 2- Os 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 do 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 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, 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 e 3, pode apresentar ao conselho de administração requerimento para que lhe seja atribuído complemento de função.
- 7- Compete ao conselho de administração a deliberação sobre a atribuição do complemento de função.
- 8- O complemento de função é pago doze meses por ano, sendo devido desde a data da deliberação do conselho de administração com a designação do trabalhador, ou outra nesta expressamente indicada, e enquanto os trabalhadores e os dirigentes se mantiverem no desempenho efetivo daquelas funções.

Artigo 58.º

Prémio de antiguidade

- 1- Nos meses em que o trabalhador ou o 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 contabiliza-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 59.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 de 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 realizado no ciclo 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 ciclo de avaliação.
- 8- A atribuição desta retribuição compete ao conselho de administração, atendendo à avaliação do desempenho do trabalhador ou do dirigente, e às regras previstas para a atribuição do prémio.



CAPÍTULO VII

SEGURANÇA SOCIAL E BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES

Artigo 60.º

Regimes de segurança social

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

Artigo 61.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 62.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

- 1- Aos trabalhadores e dirigentes vítimas de acidente de trabalho 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 VIII

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 63.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 e dirigentes da ANAC contribuírem e promoverem hábitos de segurança, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes no trabalho.

Artigo 64.º

Saúde no trabalho

Todos os trabalhadores e dirigentes da ANAC ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de realização de exames médicos de carácter preventivo e de comparência nas consultas de medicina do trabalho, quando para isso forem convocados.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 65.º

Anexos

Fazem parte integrante do presente regulamento os seguintes anexos:



- a) Anexo I – Conteúdo funcional das carreiras profissionais;
- b) Anexo II – Tabelas salariais;
- c) Anexo III – Subsídios.

Artigo 66.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 67.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 68.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 69.º

Disposição transitória

- 1- No ano da entrada em vigor do presente regulamento, pode beneficiar da subida de dois níveis remuneratórios, os trabalhadores que nos últimos dois ciclos de avaliação 2021-2022 e 2023-2024 tenham uma notação igual ou superior a 4,5, desde que não tenham usufruído dos efeitos da avaliação obtida em tais ciclos na concretização da sua evolução profissional.
- 2- Os efeitos previstos no número anterior dependem de disponibilidade orçamental e de aprovação do conselho de administração.

Artigo 70.º

Produção de efeitos

- 1- Sem prejuízo do previsto no número seguinte, o presente regulamento produz efeitos a partir da data da sua entrada em vigor.
- 2- O disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 27.º do presente regulamento, produz efeitos apenas a partir do ciclo avaliativo de 2025-2026, inclusive.

Artigo 71.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia 1 de junho de 2025.

ANEXO I

CONTEÚDO FUNCIONAL DAS CARREIRAS PROFISSIONAIS

Artigo Único

Conteúdo funcional das carreiras profissionais

- 1- A integração nas carreiras 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 diversas funções.
- 2- Identificam-se as seguintes carreiras:
 - 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.
 - b) **Técnico superior:** exercício de funções, num quadro de iniciativa, autonomia, responsabilidade e complexidade, 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.



- 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.
- 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.



ANEXO II

TABELAS SALARIAIS

Tabela 1 – Tabela salarial: trabalhadores

Carreira	Nível Remuneratório (€)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Consultor	3 361,61	3 955,51	4 549,40	5 143,26	5 657,61	5 994,90	6 331,05							
Técnico Superior	2 125,59	2 388,80	2 652,00	2 908,93	3 056,84	3 204,74	3 525,24	3 833,35	4 388,03	4 827,28	4 975,19	5 123,09	5 270,99	5 418,89
Técnico Especialista	1 700,54	2 009,79	2 325,64	2 541,47	2 750,27	2 969,44	3 266,37	3 636,16	4 129,20	4 241,26	4 353,32	4 465,37	4 577,43	4 689,49
Assistente Administrativo	960,50	1 202,75	1 371,40	1 540,06	1 708,71	1 877,37	2 136,13	2 333,01	2 501,66	2 670,31	2 842,20			

Tabela 2 – Tabela salarial: cargos dirigentes

Dirigentes	Nível Remuneratório (€)			
	1	2	3	4
Diretor	6 521,55	6 924,94	7 328,34	7 731,74
Chefe de Gabinete/ Departamento	5 378,59	5 781,99	6 185,39	6 588,78

Tabela 3 - Complemento de função: cargos dirigentes

(a que se refere o artigo 57.º)

Dirigentes	Nível Remuneratório (€)			
	1	2	3	4
Diretor	485,00	515,00	545,00	575,00
Chefe de Gabinete/ Departamento	400,00	430,00	460,00	490,00

ANEXO III

SUBSÍDIOS

Designação		Valor (€)
Subsídio infantil		70,00
Subsídio de estudo	Ensino básico ou equivalente	105,00
	Ensino secundário ou equivalente	135,00
	Ensino pós-secundário ou superior até mestrado	210,00
Subsídio de refeição		8,50
Subsídio de atendimento ao público		5,00
Subsídio de limpeza automóvel (motoristas)		75,00