



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

EM BRANCO

SUMÁRIO

CAPÍTULO I INTRODUÇÃO	3
SEÇÃO I DA FINALIDADE	5
SEÇÃO II DEFINIÇÕES FUNDAMENTAIS.....	6
SEÇÃO III DA ABRANGÊNCIA.....	6
SEÇÃO IV PRINCÍPIOS DE GESTÃO DE PESSOAS	7
CAPÍTULO II ESTRUTURA LABORAL E PROVIMENTO	8
SEÇÃO I GESTÃO DAS POSIÇÕES FUNCIONAIS	8
SEÇÃO II POLÍTICA DE ALOCAÇÃO DAS POSIÇÕES	8
SEÇÃO III POLÍTICA GERAL DE CONTRATAÇÃO.....	9
SEÇÃO IV PROVIMENTO DOS CARGOS - GERAL.....	10
CAPÍTULO III ARQUITETURA DE CARGOS.....	12
ARQUITETURA DE POSIÇÕES	13
ESTRUTURA DE CARGOS - NAV BRASIL - SOMENTE CARGOS	13
ESTRUTURA DE CARGOS - NAV BRASIL - CARGOS COM APLICAÇÕES.....	14
SEÇÃO I CADERNO DE PERFIS	15
SEÇÃO II DESCRIÇÕES DE CARGOS	19
CAPÍTULO IV REMUNERAÇÃO DOS CARGOS.....	20
SEÇÃO I POLÍTICA SALARIAL	20
SEÇÃO II FAIXAS SALARIAIS.....	20
SEÇÃO III NÍVEIS SALARIAIS	21
SEÇÃO IV SENIORIDADE.....	21
CAPÍTULO V GESTÃO DO DESEMPENHO.....	22
SEÇÃO I POLÍTICA DE CARREIRA	22
SEÇÃO II CICLO DE GESTÃO DO DESEMPENHO	22
SEÇÃO III PROGRESSÕES DE FAIXA SALARIAL	23
SEÇÃO IV POLÍTICA DE PROGRESSÕES FUNCIONAIS	23
SEÇÃO V LIMITES DE FAIXA E SALVAGUARDAS.....	24
SEÇÃO VI ORÇAMENTO E CRITÉRIOS DE ALOCAÇÃO	25
SEÇÃO VII LIMITE DE ORÇAMENTO PARA PROGRESSÕES.....	26
CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS.....	27
SEÇÃO I ADESÃO E ENQUADRAMENTOS.....	27
SEÇÃO II DIVULGAÇÃO E VALIDADE	29
LISTA DE ANEXOS	30

EM BRANCO

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

O plano apresenta a política de Cargos e Salários da NAV Brasil, abrangendo a estrutura de posições, os critérios para fixação de valores, os preceitos de recrutamento, seleção e aplicação, as formas de reconhecimento e desenvolvimento etc., buscando dar maior clareza e transparência à forma de gerenciar os principais aspectos da vida laboral de seus profissionais.

Um ambiente de trabalho cada vez mais desafiador vem se exigindo de todos uma série de capacidades críticas para a superação dos obstáculos que se apresentam.

Portanto, grandes desafios trazem consigo grandes oportunidades para aqueles que não se apequenam diante das dificuldades e que direcionam seus esforços para o autodesenvolvimento, evoluindo em suas capacidades para se tornarem aptos a conquistar resultados importantes.

Neste sentido, o Plano de Cargos e Salários da NAV Brasil visa compor e organizar o modelo de gestão de pessoas no âmbito da empresa, buscando alcançar os seguintes objetivos:

- I. definir uma configuração de cargos racional e objetiva, apta a organizar papéis e responsabilidades para a superação dos desafios apresentados;
- II. dar clareza aos profissionais sobre as expectativas inerentes à posição que ocupam ou almejam na organização;
- III. construir uma estrutura de carreiras versátil e que crie oportunidades de interesse mútuo aos profissionais e à organização; e
- IV. definir critérios de gestão claros, que fomentem a meritocracia, sendo esta fruto do reconhecimento dos indivíduos por suas conquistas e do compartilhamento dos resultados atingidos por seus esforços.

SEÇÃO I

DA FINALIDADE

Art. 1. O presente documento tem por finalidade estabelecer o Plano de Cargos e Salários da NAV Brasil, em caráter formal e institucional, devendo suas regras e preceitos serem observadas em todos os níveis hierárquicos e por todas as equipes e indivíduos que compõem nossa estrutura.

SEÇÃO II

DEFINIÇÕES FUNDAMENTAIS

- Art. 2. Este plano dispõe sobre regras para criação, aplicação e gestão do quadro de pessoal e dá outras providências.
- Art. 3. A diagramação das posições existentes (cargos e aplicações) pode ser estruturada através dos seguintes documentos:
- a. Organograma: Estrutura as posições existentes de forma predominantemente vertical, visando compartimentar as áreas e demonstrar as relações hierárquicas;
 - b. Arquitetura de Cargos: Estrutura as posições de forma a organizar os eixos de carreira e, principalmente, por níveis de complexidade.
- Art. 4. O presente conteúdo atende e complementa as diretrizes estabelecidas pela legislação que regulamenta a organização.
- Art. 5. A Diretoria de Administração é responsável por administrar, manter atualizada e controlar as regras previstas neste documento.
- Art. 6. Alterações neste documento requerem aprovação junto ao Conselho de Administração e à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST.
- Art. 7. Consideram-se, para efeito deste documento, as seguintes definições:
- a. Cargo: Tipificação laboral que abrange um conjunto de atividades a serem desempenhadas, competências comportamentais desejadas, conhecimentos necessários e demais requisitos para construção do perfil profissional almejado;
 - b. Aplicação: Área de especialização que direciona as atribuições;
 - c. Faixa Salarial: Tabela na qual são dispostos os valores dos salários a serem pagos aos profissionais que ocupam determinado cargo;
 - d. Progressão: Processo em que o(a) profissional percorre a faixa salarial de seu cargo, em desenvolvimento horizontal.

SEÇÃO III

DA ABRANGÊNCIA

- Art. 8. São cobertos pelo presente plano somente os cargos efetivos da NAV Brasil, assim entendidos os ocupados exclusivamente por profissional aprovado em concurso público ou por empregado admitido sem concurso público antes de 05/10/1988 (Art. 2º da Portaria 12.771, de 27 de outubro de 2021).

Art. 9. Para fins do presente documento, exceto quando expressamente disposto em sentido contrário considera-se profissional o empregado de carreira, ocupante de cargo efetivo.

SEÇÃO IV

PRINCÍPIOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 10. São princípios norteadores dos processos de gestão de pessoas a transparência nas ações e critérios, a objetividade nas decisões, a meritocracia para reconhecimento e a humanização nas relações.

CAPÍTULO II

ESTRUTURA LABORAL E PROVIMENTO

SEÇÃO I

GESTÃO DAS POSIÇÕES FUNCIONAIS

- Art. 11. A estrutura laboral tem como premissa básica a simplicidade e eficácia.
- Art. 12. A quantidade de cargos prevista deve ser a menor possível, de forma a reduzir a complexidade de gestão e facilitar a compreensão, por todos os envolvidos, quanto à estrutura existente.
- Art. 13. A gestão das posições se dará pelos seguintes procedimentos:
- a. Criação de novos cargos, tendo-se em vista novas necessidades laborais para as áreas. Ao optar pela criação de cargo específico, a empresa deve avaliar a sua necessidade de longo prazo, considerando o desenvolvimento de novas tecnologias, bem como a possibilidade de contratação de prestação de serviços especializados que supram necessidades específicas;
 - b. Fusão de cargos similares existentes em um único perfil, visando à simplificação da estrutura ou devido à modernização, tendo em vista as atuais necessidades dos serviços de navegação aérea;
 - c. Cisão de cargos existentes em novos perfis conforme especialização dos profissionais, com redistribuição do quadro;
 - d. Extinção de cargos em razão da modernização das atividades desempenhadas.
- Art. 14. A relação dos cargos está contida em tabela anexa a este documento.

SEÇÃO II

POLÍTICA DE ALOCAÇÃO DAS POSIÇÕES

- Art. 15. A estrutura organizacional será dividida em três níveis de gestão para a alocação das posições, sendo:
- a. Nível Estratégico: Camada institucional de maior nível hierárquico, responsável pelas definições de longo prazo;
 - b. Nível Tático: Camada institucional responsável pelo desdobramento das definições estratégicas, realizando a conexão entre estas e o nível operacional;

- c. Nível Operacional: Camada institucional responsável pela execução concreta das atividades planejadas, bem como da manutenção das ações rotineiras e obrigatórias.

Art. 16. Os níveis se caracterizarão pelos seguintes aspectos:

- a. Estratégico: Responsabilidade frente ao planejamento e decisões de alto impacto, devendo guardar estreita relação de confiança e comprometimento entre os gestores;
- b. Tático: Disposto entre os níveis estratégico e operacional, é responsável pela assessoria técnica, coordenação e articulação das ações para cumprimento das determinações do mais alto nível hierárquico;
- c. Operacional: Agrega atividades rotineiras e estruturadas, com caráter de operação e manutenção dos processos e rotinas administrativas e técnicas.

Art. 17. Os cargos efetivos, preenchidos por empregados oriundos de concurso público, poderão compor qualquer um dos três níveis de gestão, conforme a necessidade.

SEÇÃO III

POLÍTICA GERAL DE CONTRATAÇÃO

Art. 18. A força de trabalho será, sempre que possível, dimensionada de forma a atender às demandas geradas em seu ambiente de atuação.

Art. 19. Serão promovidas contratações a partir de concursos públicos com critérios objetivos, isentos e aptos a prover quantitativa e qualitativamente a organização com pessoas em condições de contribuir para o desenvolvimento e melhoria contínua das atividades exercidas.

Art. 20. Para o ingresso no quadro de atividades operacionais, os profissionais deverão estar em plenas condições de aptidão segundo os critérios definidos para a posição, em atendimento às normas regulatórias do Departamento de Controle do Espaço Aéreo (DECEA), do Comando da Aeronáutica, e aos compromissos assumidos pelo Estado brasileiro em razão da Convenção sobre Aviação Civil Internacional (Convenção de Chicago), firmada pelo Brasil em 29 de maio de 1945 e internalizada à ordem jurídica doméstica pelo Decreto nº 21.713, de 27 de agosto de 1946.

Art. 21. Serão exigidos aos ingressantes exames médicos e psicotécnicos, conforme documentos aplicáveis à aviação.

- Art. 22. Todo profissional recém-admitido entrará em “período de experiência”, pelo prazo de 90 (noventa) dias, no qual será avaliado segundo critérios fixados em documento próprio.
- Art. 23. Uma vez admitidos, os novos profissionais deverão tomar ciência expressa do presente documento, sujeitando-se integralmente às suas disposições.
- Art. 24. Ao ocupar seus cargos, todos os profissionais deverão tomar ciência expressa dos requisitos funcionais aos quais estarão sujeitos, devendo empregar seus melhores esforços para atendimento das expectativas apresentadas.
- Art. 25. Os cargos efetivos previstos neste documento serão preenchidos, exclusivamente, por concurso público, nos termos do Art. 37, inciso II, da Constituição Federal.

SEÇÃO IV

PROVIMENTO DOS CARGOS - GERAL

- Art. 26. Na realização do concurso público, serão aplicadas provas escritas, objetivas ou subjetivas, teóricas ou práticas, podendo ser aplicadas provas orais, ou, ainda, conjugar os tipos de provas previstos, bem como prever, como etapa do certame, o curso de formação e habilitação em estágio prático, conforme as características e níveis dos cargos a serem preenchidos, além de possibilitar a avaliação de títulos, se for o caso.
- Art. 27. Não se realizará novo concurso público enquanto houver, para os mesmos cargos, candidato aprovado em processo anterior, cujo prazo de validade ainda não tenha expirado.
- Art. 28. Admitir-se-á a transição entre aplicações de um mesmo cargo, não sendo exigidos requisitos de ingresso, atribuições e/ou Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) específicos adicionais ao previsto no concurso de provimento do cargo público.
- Art. 29. A transição entre as aplicações de um mesmo cargo deverá observar, sempre que cabível, as normas vigentes do órgão regulador do Sistema de Controle do Espaço Aéreo Brasileiro – SISCEAB, respeitadas as necessidades da empresa.

- Art. 30. Quando os profissionais originados de cargos efetivos forem nomeados para ocupar cargo comissionado ou função gratificada, as vagas de seus respectivos cargos efetivos permanecerão com status de “preenchidas” enquanto estiver vigente o ato de nomeação, devendo tais profissionais, quando da eventual exoneração, retornar aos postos de origem.
- Art. 31. Enquanto permanecerem em função gratificada, cargo comissionado, movimentados (cedidos, requisitados ou movimentados para compor força de trabalho) ou à disposição do Sindicato na forma da lei e do Acordo Coletivo de Trabalho, os ocupantes de cargos efetivos poderão continuar progredindo em sua faixa salarial, desde que satisfeitos os respectivos requisitos.

CAPÍTULO III

ARQUITETURA DE CARGOS

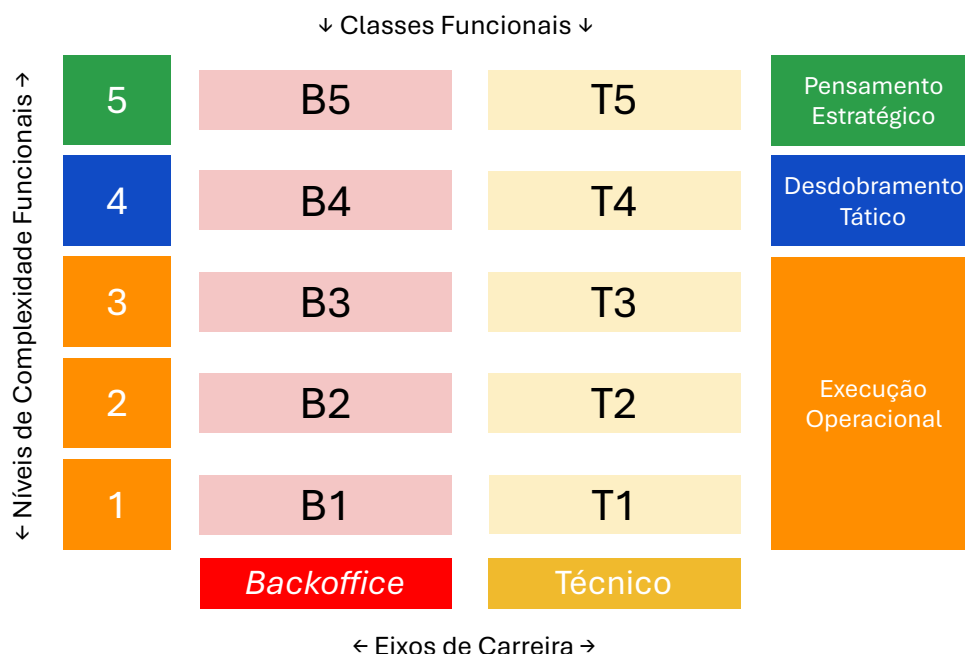
Art. 32. Para adequada gestão dos cargos, estes são organizados em uma arquitetura própria.

Art. 33. A arquitetura sobre a qual se acomodam os cargos é construída a partir do cruzamento de dois eixos:

- a. Complexidade: Eixo vertical que mostra como as posições se tornam cada vez mais complexas à medida que as expectativas e a atuação de seus ocupantes aumentam.
 - i. Nível 05 - Pensamento Estratégico.
 - ii. Nível 04 - Atuação Tática e Profissionais Especializados.
 - iii. Nível 03 - Suporte à Operação e Liderança Operacional.
 - iv. Nível 02 - Assistência e Atividades Básicas.
 - v. Nível 01 - Complexidade não avaliada.
- b. Atuação: Eixo horizontal que permite o entendimento quanto à natureza da posição, ou seja, se atua em atividades de suporte ao negócio, liderança ou especialização.
 - i. Eixo de Backoffice: Destinado às posições atuantes junto às atividades "meio", de suporte à operação e gestão.
 - ii. Eixo Técnico: Destinado às posições atuantes junto às atividades "fim" do negócio, vinculadas à sua missão, ou de implantação de projetos e ações.

Art. 34. O detalhamento metodológico da arquitetura está descrito abaixo:

ARQUITETURA DE POSIÇÕES



ESTRUTURA DE CARGOS - NAV BRASIL - SOMENTE CARGOS

	Backoffice	Técnico
Nível 5	• -	• -
Nível 4	• Administrador • Advogado • Analista de Comunicação Social & MKT • Analista de Gestão • Analista de Tecnologia • Auditor • Assistente Social • Contador • Economista • Psicólogo • Pedagogo	• Analista de Navegação Aérea • Meteorologista • Engenheiro - Civil • Engenheiro - Telecomunicações • Engenheiro - Software • Engenheiro - Mecânico • Engenheiro - Eletrônico • Engenheiro - Eletricista
Nível 3	•	• Profissional Técnico em Navegação Aérea • Técnico em Meteorologia • Técnico em Infraestrutura e Manutenção - Eletrotécnica • Técnico em Infraestrutura e Manutenção - Eletrônica • Técnico em Infraestrutura e Manutenção - Mecânica • Técnico em Infraestrutura e Manutenção - Edificações
Nível 2	• Assistente Administrativo	•
Nível 1	• -	• -

ESTRUTURA DE CARGOS - NAV BRASIL - CARGOS COM APLICAÇÕES

	Backoffice	Técnico
Nível 4	• Administrador • Advogado • Analista de Comunicação Social & MKT • Analista de Gestão • Analista de Tecnologia ○ Administrador de Dados ○ Segurança da Informação ○ Quality Assurance (QA) ○ Suporte ao Usuário ○ Infraestrutura e Redes ○ Business Intelligence - B.I. ○ Desenvolvimento de Software • Auditor • Assistente Social • Contador • Economista • Psicólogo • Pedagogo	• Analista de Navegação Aérea ○ Desempenho e Performance ATS ○ Segurança Operacional ○ Pesquisa e Desenvolvimento • Meteorologista • Engenheiro - Civil • Engenheiro - Telecomunicações • Engenheiro - Software • Engenheiro - Mecânico • Engenheiro - Eletrônico • Engenheiro - Eletricista
Nível 3	• -	• Profissional Técnico em Navegação Aérea ○ Controlador de Tráfego Aéreo ○ Operador de Torre de Controle ○ Operador de Estação Aeronáutica ○ Técnico de Informações Aeronáutica • Técnico em Meteorologia • Técnico em Infraestrutura e Manutenção - Eletrotécnica • Técnico em Infraestrutura e Manutenção - Eletrônica • Técnico em Infraestrutura e Manutenção - Mecânica • Técnico em Infraestrutura e Manutenção - Edificações
Nível 2	• Assistente Administrativo	•

Art. 35. Cada classe funcional representa um espaço ocupacional que concatena 01 (um) nível de complexidade mais 01 (um) eixo de carreira.

a. Exemplo: A classe funcional "T3" refere-se um espaço de nível de complexidade 03, com atuação na atividade fim do negócio.

Art. 36. Os cargos são classificados e alocados junto às diferentes classes funcionais, segundo sua aplicação esperada e perfil de atuação desejado dentro da organização.

Art. 37. Uma vez alocados os cargos em um mesmo espaço ocupacional (classe funcional), deve-se buscar o balanceamento da complexidade de suas atribuições e responsabilidades.

SEÇÃO I

CADERNO DE PERFIS

Art. 38. Todos os cargos existentes na estrutura são catalogados e agrupados no Caderno de Perfis, observado o disposto na tabela a seguir:

Cargo	Descrição Sumária	Requisitos para Acesso
Engenheiro - Civil	Planejar, coordenar e acompanhar obras e reformas, realizar estudos e inspeções estruturais, orçamentação e controle de custos, assegurar conformidade técnica, qualidade, prazos, segurança com as necessidades dos sistemas e equipamentos.	Superior Completo em Engenharia Civil. Registro ativo no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA).
Engenheiro – Eletricista	Projetar, supervisionar e manter sistemas elétricos, abrangendo distribuição, proteção, qualidade e consumo de energia, documentação técnica, gestão de projetos e equipes, análise de riscos e suporte à operação, em conformidade com normas e regulamentações.	Superior Completo em Engenharia Elétrica. Registro ativo no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA).
Engenheiro - Eletrônico	Desenvolver, integrar, calibrar e manter sistemas eletrônicos conduzir testes e análises de desempenho, elaborar documentação, implantar inovações e prestar suporte e treinamento, em conformidade com padrões técnicos nacionais e internacionais.	Superior Completo em Engenharia Eletrônica. Registro ativo no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA).
Engenheiro - Mecânico	Projetar, analisar e manter sistemas e instalações mecânicas, elaborar estudos de viabilidade, planos de manutenção, simulações e relatórios, e mitigar riscos operacionais com foco em eficiência energética, segurança e conformidade normativa.	Superior Completo em Engenharia Mecânica. Registro ativo no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA).

Cargo	Descrição Sumária	Requisitos para Acesso
Engenheiro - Software	Projetar, desenvolver, testar e manter softwares críticos de controle, monitoramento e apoio, com documentação e revisão de código, segurança da informação, interoperabilidade, gestão de prazos e custos e melhoria contínua baseada em dados, em conformidade regulatória.	Superior Completo em Engenharia de <i>Software</i> . Registro ativo no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA).
Engenheiro - Telecomunicações	Planejar, implantar, operar e manter sistemas de telecomunicações, realizando análises de cobertura e desempenho, integrações e atualizações de rede, documentação e resposta a incidentes, observando normas técnicas nacionais e internacionais.	Superior Completo em Engenharia de Telecomunicações. Registro ativo no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA).
Analista de Navegação Aérea	Analisar, otimizar e propor melhorias aos procedimentos e sistemas de navegação aérea, gerir projetos e processos, garantir a conformidade com as normas nacionais e internacionais e contribuir para o desenvolvimento de soluções inovadoras relacionadas aos serviços de navegação aérea, por meio do monitoramento de indicadores, análise de dados de segurança operacional e análise de desempenho e performance ATS.	Superior Completo. Certificação de Conclusão em formação específica ministrada pelo Instituto de Controle do Espaço Aéreo - ICEA, nos seguintes cursos: ATM005; AIS005; CNS005 ou cursos equivalentes validados pelo Comando da Aeronáutica.
Analista de Tecnologia	Prover a eficiência das soluções tecnológicas que apoiam no desenvolvimento, implementar e manter sistemas e infraestruturas de TIC. Manter a organização atualizada com as inovações tecnológicas para que as operações de TIC sejam eficientes e seguras.	Superior Completo em Ciência da Computação, Engenharia da Computação, Sistemas de Informação.
Meteorologista	Executar os trabalhos desenvolvidos em órgãos operacionais e administrativos de Meteorologia; fornece previsões meteorológicas precisas e análises, com intuito de elaborar um prognóstico das condições observadas, que são essenciais para o planejamento e tomada de decisões operacionais dos clientes internos e externos, garantindo que as operações aéreas sejam realizadas com segurança e eficácia.	Superior Completo em Meteorologia. Certificação de Conclusão no Curso MET001, formação específica ministrada pelo Instituto de Controle do Espaço Aéreo - ICEA. Registro de adimplência no respectivo Conselho de Classe Profissional.
Administrador	Garantir soluções administrativas com vistas a promover a eficiência operacional e a conformidade com as normativas do setor público, contribuindo para a excelência na prestação de serviços.	Superior completo em Administração. Inscrição ativa no Conselho Regional de Administração (CRA).
Advogado	Emitir opiniões legais, representar legalmente a organização, proteger seus interesses em processos judiciais ou administrativos, bem como promover a segurança jurídica das atividades e operações da empresa.	Superior Completo em Direito, Inscrição ativa na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

Cargo	Descrição Sumária	Requisitos para Acesso
Analista de Comunicação & MKT	Desenvolver e implementar estratégias de comunicação e marketing que promovam a imagem institucional e os serviços da empresa junto ao público-alvo e stakeholders; promover campanhas, conteúdos digitais, eventos e relações públicas, com vistas à eficácia da comunicação interna e externa.	Superior Completo em Marketing, Comunicação Social.
Auditor	Avaliar a conformidade e eficiência dos processos internos e externos. Realizar auditorias regulares, avaliar riscos, recomendar melhorias para que as operações estejam alinhadas com as normas legais e melhores práticas do setor.	Superior Completo em Administração, Contabilidade ou Economia. Curso(s) de Extensão em Auditoria, com carga horária total igual ou superior a 30h. Registro no CRA, CRC ou CORECON e certificado de curso de extensão em Auditoria
Contador	Desenvolver atividades contábeis para promover a precisão e a conformidade das informações contábeis, financeiras tributárias e patrimoniais.	Superior Completo em Ciências Contábeis. Inscrição ativa no Conselho Regional de Contabilidade (CRC).
Economista	Analisar e interpretar dados econômicos contribuindo para o planejamento estratégico e a tomada de decisão; avaliar o impacto das políticas econômicas, desenvolver modelos econômicos para previsão de demanda e participar na definição de tarifas e custos operacionais.	Superior Completo em Ciências Econômicas. Inscrição ativa no CORECON - Conselho Regional de Economia
Pedagogo	Avaliar necessidades de aprendizagem, criar materiais didáticos, conduzir atividades educativas que promovam o crescimento profissional, desenvolver e implementar programas educacionais e de treinamento, focado na capacitação e desenvolvimento contínuo dos colaboradores.	Superior Completo em Pedagogia.
Psicólogo	Atuar na promoção da saúde mental e bem-estar dos colaboradores, contribuir para a otimização do desempenho e a segurança operacional. Identificar, prevenir e intervir em questões psicossociais que possam afetar os empregados e a dinâmica de trabalho, alinhando as práticas de psicologia do trabalho com os objetivos estratégicos da organização no setor de navegação aérea.	Superior Completo em Psicologia. Inscrição ativa no Conselho Regional de Psicologia (CRP)

Cargo	Descrição Sumária	Requisitos para Acesso
Profissional Técnico em Navegação Aérea	Operar os sistemas, equipamentos e softwares que garantam a segurança, eficiência e regularidade da navegação aérea, por meio da prestação do serviço de controle de tráfego aéreo, de informação de voo de aeródromo e de informação aeronáutica.	Ensino Médio Completo. Certificação de Conclusão em formação específica ministrada pelo Instituto de Controle do Espaço Aéreo - ICEA, nos seguintes cursos: ATM005; ATM005A; AIS005; CNS005, atuando conforme regras e diretrizes do Órgão Regulador do Sistema de Controle do espaço aéreo brasileiro - DECEA
Técnico em Meteorologia	Realizar observações meteorológicas com a finalidade de atender à Navegação Aérea, aos objetivos sinóticos e à Climatologia, participar de trabalhos em Centros Meteorológicos, em demais Órgãos administrativos e operacionais de Meteorologia e elaborar planejamentos, instruções e orientações normativas.	Curso Técnico em Meteorologia Completo. Certificação de Conclusão em formação específica ministrada pelo Instituto de Controle do Espaço Aéreo - ICEA, no Curso MET016 ou cursos equivalentes validados pelo Comando da Aeronáutica. Registro e adimplência no respectivo Conselho de Classe Profissional.
Assistente Social	Promover o bem-estar dos colaboradores e sua integração social, atuar na identificação e atendimento de suas necessidades sociais, desenvolver programas de assistência, e mediar os interesses dos funcionários com os objetivos organizacionais.	Superior Completo em Serviço Social. Registro ativo no CRESS - Conselho Regional de Serviço Social
Técnico em Infraestrutura e Manutenção - Edificações	Executar inspeções e manutenção preventiva/corretiva em edificações e sistemas (estrutural, elétrico, hidráulico e climatização), coordenar reparos, reformas e obras, administrar contratos terceirizados e orçamento com compras, manter registros técnicos, responder a emergências e propor melhorias de eficiência energética e operacional, em conformidade com normas aplicáveis e em apoio contínuo às operações de navegação aérea da NAV Brasil.	Ensino Médio Completo. Formação técnica em Edificações e registro junto ao Conselho de Técnicos Industriais.
Técnico em Infraestrutura e Manutenção - Eletrotécnica	Executar inspeções, testes, calibrações e manutenção preventiva/corretiva em sistemas de energia, geradores, UPS e iluminação/balizamento, diagnosticar e reparar falhas, monitorar desempenho, atualizar tecnologias, administrar estoques e documentação, atuar em emergências e apoiar projetos multidisciplinares, observando normas técnicas e de segurança.	Ensino Médio Completo. Formação técnica em Eletrotécnica com Registro junto ao Conselho de Técnicos Industriais.

Cargo	Descrição Sumária	Requisitos para Acesso
Técnico em Infraestrutura e Manutenção - Eletrônica	Realizar manutenção, testes, calibrações e atualizações em equipamentos e sistemas eletrônicos, diagnosticar e solucionar falhas, documentar procedimentos, gerir componentes, instalar melhorias, prestar suporte técnico e atuar em regime de prontidão conforme normas técnicas.	Ensino Médio Completo. Formação técnica em Eletrônica e registro junto ao Conselho de Técnicos Industriais.
Técnico em Infraestrutura e Manutenção - Mecânica	Executar manutenção preventiva/corretiva, diagnósticos, reparos e substituições em máquinas, equipamentos e sistemas mecânicos, operar máquinas-ferramenta, ajustar parâmetros de operação, registrar intervenções, gerir estoque de peças, apoiar melhorias e capacitar a equipe, sempre em conformidade com normas	Ensino Médio Completo. Formação técnica em Mecânica e registro junto ao Conselho de Técnicos Industriais.
Analista de Gestão	Planejar e implementar estratégias de gestão. Contribuir para o desenvolvimento e aprimoramento contínuo dos processos internos, visando à otimização dos recursos e alcance dos objetivos organizacionais.	Superior Completo em Administração, Ciências Contábeis, Economia, Direito.
Assistente Administrativo	Apoiar a gestão administrativa, assegurando o bom andamento dos processos e a organização das atividades internas, contribuindo para a excelência em serviços de navegação aérea.	Ensino Médio Completo

SEÇÃO II

DESCRIÇÕES DE CARGOS

- Art. 39. Todos os cargos possuem descrições individuais, que correspondem ao detalhamento das posições, contendo os dados de perfil, formação, experiência, conhecimentos, competências e atribuições.
- Art. 40. As descrições são referências para que líderes tenham clareza do que esperar de seus liderados, e que estes, por sua vez, saibam qual a referência de proficiência que será esperada dos mesmos.
- Art. 41. A arquitetura de posições com seus níveis de complexidade define a proficiência e capacidades esperadas pelos ocupantes dos cargos.

CAPÍTULO IV

REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

SEÇÃO I

POLÍTICA SALARIAL

- Art. 42. A prática salarial deverá buscar, de forma permanente, o equilíbrio e a sustentabilidade da organização.
- Art. 43. A prática salarial prioriza a gradação por meritocracia, de forma que os profissionais possam ter crescimento horizontal conforme atingimento de metas e prática de comportamentos desejados. Adicionalmente, é reconhecida a contemplação da antiguidade.
- Art. 44. Na medida de sua viabilidade e não prejuízo à solvência financeira, as práticas salariais buscam ser compatíveis com valores usuais de mercado, concomitantemente à busca pelo equilíbrio entre posições semelhantes.

SEÇÃO II

FAIXAS SALARIAIS

- Art. 45. A faixa salarial corresponde a um intervalo com valor mínimo (inicial) e máximo (final), que representa a estratégia financeira para os profissionais investidos na posição, dentro da viabilidade institucional.
- Art. 46. Este valor é estabelecido ponderando-se as necessidades de equilíbrio interno e externo, ou seja, buscando-se posicionar o cargo em relação ao mercado, aos seus pares e à capacidade financeira da organização.
- Art. 47. Os valores e amplitude das faixas podem ser atualizados, vedada a redução, visando adequação do posicionamento estratégico de mercado, sem prejuízo aos valores já praticados na folha de pagamento.
- Art. 48. O ingresso em carreira nos cargos se dará sempre no ponto inicial da faixa.
- Art. 49. Os profissionais percorrerão suas faixas salariais na forma de progressões.

SEÇÃO III

NÍVEIS SALARIAIS

- Art. 50. As progressões dentro das faixas salariais de cada cargo ocorrerão na forma de níveis salariais intervalados em percentuais equidistantes.
- Art. 51. Os níveis salariais de cada cargo serão iniciados nas coordenadas (linha/coluna) da tabela salarial, percorrendo em sequência do salário inicial da respectiva faixa salarial até o salário final do cargo.

SEÇÃO IV

SENIORIDADE

- Art. 52. Na medida em que avançam nas faixas salariais, os profissionais devem avançar também em senioridade e proficiência comportamental.
- Art. 53. Desta forma, as faixas são divididas em três blocos fundamentais:
- a. I - Profissionais iniciantes ou de proficiência comportamental em desenvolvimento;
 - b. II - Profissionais maduros, que atuam com proficiência comportamental destacada;
 - c. III - Profissionais experientes, que atuam como referência técnica da carreira.
- Art. 54. O caderno de perfis com as descrições de cargos deverá especificar as características de perfil para os profissionais por nível de senioridade.

CAPÍTULO V

GESTÃO DO DESEMPENHO

SEÇÃO I

POLÍTICA DE CARREIRA

- Art. 55. A dinâmica de estruturação dos cargos deverá viabilizar a evolução salarial dos profissionais de acordo com suas competências e capacidade de gerar resultados, aliados à antiguidade.
- Art. 56. As progressões por mérito deverão ser baseadas em desempenho, sendo este sustentado por resultados, comportamentos e potencial de desenvolvimento frente aos níveis de responsabilidade e complexidade da estrutura organizacional.
- Art. 57. Independentemente de avaliação periódica, os profissionais devem receber feedback regularmente em relação ao seu desempenho e aos objetivos de carreira.
- Art. 58. O principal instrumento de desenvolvimento e crescimento interno será o Programa de Avaliação de Desempenho, onde serão identificados profissionais de alto potencial e as necessidades de melhoria.

SEÇÃO II

CICLO DE GESTÃO DO DESEMPENHO

- Art. 59. No início de cada ciclo de gestão do desempenho, a liderança poderá estabelecer junto às equipes e indivíduos seu "contrato de performance", que corresponde à comunicação e pactuação quanto às expectativas sobre as entregas que devem ser realizadas, bem como os critérios que serão praticados.
- Art. 60. Considera-se como ciclo de gestão do desempenho o intervalo temporal, anualmente definido, que compreende desde a elaboração do contrato de performance dos profissionais até a mensuração efetiva de seu desempenho.
- Art. 61. A etapa de avaliação é considerada parte final do ciclo de gestão do desempenho, com o objetivo de mensurar, a partir da análise dos comportamentos e potencial, o processo evolutivo de desenvolvimento.
- Art. 62. Após a realização da avaliação de desempenho, é recomendável a elaboração de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) para o avaliado.

Art. 63. O Plano de Desenvolvimento Individual deverá conter a definição de ações a serem realizadas sob responsabilidade do profissional, visando seu desenvolvimento de carreira.

Art. 64. O Plano de Desenvolvimento Individual deverá ser periodicamente discutido, e se necessário revisado, de forma que o processo de aprimoramento seja dinâmico e constante.

SEÇÃO III

PROGRESSÕES DE FAIXA SALARIAL

Art. 65. Progressões são atos não vinculados da organização, e quando concedidos deverão observar com rigor as políticas de Governo, critérios de solvência financeira e sustentabilidade, com divulgação dos valores disponíveis e regras de concessão a cada ciclo de gestão do desempenho, que deverão funcionar na forma da política de progressões funcionais disposta na seção seguinte.

Art. 66. As progressões terão periodicidade anual, vinculadas ao ciclo corporativo de avaliação de desempenho e ao processamento orçamentário específico desta Política, cujos efeitos inicializar-se-ão e finalizar-se-ão no respectivo ano.

SEÇÃO IV

POLÍTICA DE PROGRESSÕES FUNCIONAIS

Art. 67. Fica instituída a presente Política de Progressões Funcionais, aplicável a todos(as) os(as) empregados(as) da NAV Brasil vinculados ao presente plano, observadas as estruturas de cargos e faixas salariais do Plano de Cargos e Salários vigente, a legislação aplicável e os instrumentos coletivos de trabalho.\

Parágrafo único. As progressões dispostas neste plano observarão os limites dispostos nas Seções VI (Limites de Faixa e Salvaguardas), VII (Orçamento e Critérios de Alocação), ainda respeitado o Limite de Orçamento para Progressões a que alude a Seção VIII (Limite de Orçamento para Progressões).

Art. 68. A operacionalização do fluxo aqui normatizado decorre dos critérios de antiguidade, mérito e alocação orçamentária, que servem de base a esta redação normativa.

Art. 69. As progressões serão aplicadas anualmente, contendo avanços por mérito e antiguidade;

Art. 70. Os resultados da avaliação de desempenho definirão a classificação final do avaliado, que incidirá nas possíveis progressões em sua faixa salarial.

Art. 71. O programa de avaliação do desempenho irá classificar a performance dos profissionais nos seguintes níveis:

- a. Performance excelente, aptidão para atuar em senioridade de maior complexidade. Possuem prioridade nas progressões horizontais;
- b. Ótima performance, aptos à progressão por mérito na faixa salarial;
- c. Performance adequada, aptos à progressão por mérito na faixa salarial;
- d. Performance questionável, recomenda-se avaliar fatores limitantes ou de insatisfação na posição atual;
- e. Performance crítica, deve ser apurada.

Art. 72. Espécies de progressão:

- a. Progressão por Antiguidade: far-se-á em 1 (um) nível salarial, desde que o(a) empregado(a) tenha completado mínimo de 1 (um) ano de contrato de trabalho.
- b. Progressão por Mérito: far-se-á em até 2 (dois) níveis salariais aos(às) empregados(as) que, no ciclo anual, atingirem performance “Adequada” ou superior no sistema corporativo de avaliação de desempenho.
 - i. Empregados(as) com performance inferior a “Adequada” não farão jus à progressão por mérito naquele ano.
 - ii. Para efeitos desta Política, as menções “Ótima” e “Excelente” configuram patamares de desempenho superiores à “Adequada”

Art. 73. Atendidos simultaneamente os requisitos do Art. 72 a e b, aplicar-se-ão ambas as progressões no mesmo exercício (“mérito + antiguidade”), sujeitas ao disposto nas Seções VI (Limites de Faixa e Salvaguardas) e VII (Orçamento e Critérios de Alocação), desde que respeitados os limites impostos na forma da Seção VIII (limite de orçamento para progressões).

SEÇÃO V

LIMITES DE FAIXA E SALVAGUARDAS

Art. 74. Toda e qualquer progressão observará os limites da faixa salarial do cargo.

Art. 75. Na hipótese de o movimento pretendido tangenciar o teto da faixa, aplicar-se-á apenas o número de níveis necessários até o limite máximo.

Art. 76. As modalidades de progressão permitem aos profissionais percorrerem as faixas salariais previstas para seus cargos.

Art. 77. Uma vez atingido o limite máximo da faixa salarial para o cargo, não serão mais concedidas progressões de nenhum tipo, salvo no caso de atualização de valores de amplitude das faixas, conforme o Art. 47.

- a. No caso de atualização de valores de amplitude das faixas, o empregado poderá voltar a progredir a partir da atualização da amplitude, partindo da posição onde se encontrava, até atingir o novo limite, observados os critérios do presente plano.

SEÇÃO VI

ORÇAMENTO E CRITÉRIOS DE ALOCAÇÃO

Art. 78. As progressões anuais ficam condicionadas à dotação orçamentária específica aprovada para este fim no exercício (“Dotação de Progressões”).

Art. 79. A área de recursos humanos após consolidar os(as) elegíveis e os quantitativos de níveis por espécie (antiguidade, mérito e cumulatividade), apurará o custo necessário total e o confrontará com a Dotação de Progressões, por centro de custos de origem.

Art. 80. No caso de equilíbrio orçamentário insuficiente (“Dotação < Necessário”), proceder-se-á à redução isonômica e cíclica do quantitativo de níveis, em rodadas de 1 (um) nível por empregado(a), abrangendo todos(as) os(as) contemplados(as) na rodada anterior, até que a dotação se torne suficiente para a aplicação integral do saldo de níveis remanescentes;

Parágrafo único. A redução será universal, linear e igualitária, preservadas as travas de faixa (Seção VI, deste capítulo), iniciando-se pelos níveis de mérito.

Art. 81. No caso de equilíbrio orçamentário exato (“Dotação = Necessário”), aplicar-se-ão as progressões apuradas, encerrando-se o processamento do exercício.

Art. 82. No caso de excedente orçamentário (“Dotação > Necessário”), adotar-se-ão as seguintes medidas, sequencialmente:

- a. Verificar-se-á se o excedente comporta +1 (um) nível adicional para todos(as) os(as) empregados(as) com menção “Excelente”; sendo suficiente, aplicar-se-á tal rodada adicional; sendo insuficiente, não se aplica a rodada e o excedente retorna ao centro de custos de origem;

- b. Remanescendo excedente após o item a, verificar-se-á se comporta +1 (um) nível adicional para todos(as) os(as) empregados(as) com menção “Ótima”; sendo suficiente, aplicar-se-á tal rodada; sendo insuficiente, não se aplica a rodada e o excedente retorna ao centro de custos;
- c. Persistindo excedente após o item b, retornar-se-á à verificação do item a (menção “Excelente”) para nova rodada adicional, e assim sucessivamente, enquanto houver saldo que contemple integralmente o grupo na rodada proposta;
- d. Não sendo possível contemplar integralmente o grupo alvo da rodada, o saldo não será fracionado individualmente e retornará ao centro de custos de origem.

Art. 83. Em todas as hipóteses, é vedada a concessão de níveis adicionais de forma individual e discricionária fora da ordem e das condições previstas nos incisos anteriores.

SEÇÃO VII

LIMITE DE ORÇAMENTO PARA PROGRESSÕES

Art. 84. Anualmente será designada verba para progressões salariais, que serão compostas por componentes de mérito e antiguidade, cuja soma não ultrapassará o limite estabelecido pela Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União, quanto ao impacto sobre a folha nominal, não inclusos no cálculo valores relacionados a gratificações, premiações, compensações ou quaisquer outros que não correspondam exclusivamente ao salário base do cargo exercido.

- a. O limite atualmente estabelecido pela Resolução CGPAR nº 52/2024 é de 1% da folha nominal.
- b. Caso surjam normativas governamentais determinando alterações junto às políticas salariais em empresas públicas e que vinculem à NAV Brasil ao seu cumprimento, deverão ser acatadas as referidas medidas e praticadas junto ao presente plano.
- c. A empresa poderá aplicar limite inferior ao estabelecido pela CGPAR, nunca o superior.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

SEÇÃO I

ADESÃO E ENQUADRAMENTOS

- Art. 85. Os novos integrantes do quadro da NAV Brasil deverão obrigatoriamente aderir ao presente plano como condição para sua efetivação na empresa.
- Art. 86. Aos empregados públicos transferidos da Infraero por sucessão trabalhista para o quadro de pessoal da NAV Brasil, conforme disposto na Lei nº 13.303, de 19.11.2019, com contrato de trabalho ativo no momento da publicação do presente plano será oferecida a livre adesão ao mesmo, conforme as regras de migração a seguir.
- a. serão elegíveis ao novo plano apenas aqueles empregados que, com o enquadramento a ser aplicado na forma do Art. 87, não atinjam ou ultrapassem o teto da faixa salarial prevista para o correspondente cargo no novo plano.
 - b. O enquadramento dos cargos será demonstrado em anexo específico, em tabela contendo o nome atual das posições e a nova nomenclatura adotada, bem como eventuais ajustes;
 - c. O enquadramento em um cargo gera efeito para o profissional nele investido, desde que optante pela adesão ao presente plano, não havendo a possibilidade de reenquadramento em cargo distinto;
 - d. As regras do novo plano não retroagem ao período anterior à sua data de implantação;
 - e. O enquadramento no novo PCS respeita o valor atual dos salários (sem redução);
 - f. Os cargos constantes do PCS anterior (vigente) serão colocados em extinção, até que não haja frequência em tais cargos, ocasião em que serão automaticamente extintos;
 - g. A migração não é obrigatória, podendo a empresa conviver com dois ou mais planos simultâneos, ficando o plano antigo na condição de PCS “em Extinção”;
 - h. A adesão voluntária do empregado a este PCS enseja a expressa renúncia às regras e adicionais do PCS anterior;
 - i. O prazo de migração dos empregados do PCCS antigo para o novo será de 90 (noventa) dias corridos a partir da publicação do presente;

- j. Os empregados cujo contrato de trabalho estiver suspenso no momento da promulgação deste documento terão 90 (noventa) dias para aderir ao mesmo, contados a partir de seu retorno às atividades.

Art. 87. O enquadramento dos profissionais que aderirem ao presente plano seguirá os passos previstos adiante:

- a. Primeira etapa: Enquadrar o profissional conforme o cargo atualmente ocupado e o cargo enquadrado;
- b. Segunda etapa: Caso o valor do salário base atual do profissional seja inferior ao início da faixa prevista para o seu cargo enquadrado, este será ajustado junto ao valor inicial da faixa;
- c. Terceira etapa: Como medida de valorização do tempo de carreira e reconhecimento dos atuais empregados da NAV Brasil que aderirem ao presente plano, será concedido avanço automático de +4% (quatro por cento) sobre o salário enquadrado na etapa anterior, observado o fator limitador previsto no Art. 86;
- d. Quarta etapa: Ainda como medida de valorização do tempo de carreira e reconhecimento de seu quadro funcional, a NAV Brasil definirá o posicionamento mínimo desejado junto às faixas salariais dos cargos na forma de percentis, conforme o tempo de vínculo do profissional no momento da adesão, observado o fator limitador junto ao Art. 88, nos seguintes fatores:
 - i. Até 05 (cinco) anos (inclusive) de vínculo empregatício: Posicionamento mínimo desejado junto ao 5º (quinto) percentil da faixa salarial;
 - ii. Acima de 05 (cinco) e até 10 (dez) anos (inclusive) de vínculo empregatício: Posicionamento mínimo desejado junto ao 14º (décimo quarto) percentil da faixa salarial;
 - iii. Acima de 10 (dez) e até 20 (vinte) anos (inclusive) de vínculo empregatício: Posicionamento mínimo desejado junto ao 24º (vigésimo quarto) percentil da faixa salarial;
 - iv. Acima de 20 (vinte) e até 25 (vinte e cinco) anos (inclusive) de vínculo empregatício: Posicionamento mínimo desejado junto ao 32º (trigésimo segundo) percentil da faixa salarial;
 - v. Acima de 25 (vinte e cinco) anos de vínculo empregatício: Posicionamento mínimo desejado junto ao 40º (quadragésimo) percentil da faixa salarial.
- e. Quinta etapa: Após o posicionamento na respectiva faixa salarial descrito em “d”, o empregado será alocado no nível salarial com valor igual ou maior ao encontrado, caso não coincida.

- Art. 88. Fica fixado em 20% (vinte por cento) o teto de aumento do salário base para os empregados enquadrados nos moldes do presente plano, salvo na hipótese em que ajuste pelos percentuais referidos o situar entre dois níveis salariais, hipótese em que será enquadrado no nível salarial imediatamente superior ao valor atingido.
- Art. 89. O rito de enquadramento previsto neste capítulo será realizado uma única vez no momento da adesão ao presente plano, sendo que quaisquer alterações futuras de ordem salarial para os profissionais deverão decorrer dos mecanismos de progressão previstos.

SEÇÃO II

DIVULGAÇÃO E VALIDADE

- Art. 90. Com a implementação do presente Plano de Cargos e Salários (PCS), e a permanência de empregados vinculados a planos anteriores, o impacto anual total com as progressões por antiguidade e por merecimento, autorizado pela Resolução CGPAR nº 52/2024 (atualmente limitado a 1% da folha salarial), terá seu limite distribuído proporcionalmente ao número de empregados de cada plano, de forma que a soma dos custos das progressões dos diversos planos não ultrapasse o limite estabelecido.
- Art. 91. Todos os profissionais do atual corpo efetivo que fizerem a opção pela adesão a este Plano, bem como todos os novos empregados que venham a ingressar na empresa por meio de concurso público deverão tomar ciência expressa do conteúdo deste PCS, assim como de eventuais futuras adequações, ficando a ele vinculado para todos os fins legais.
- Art. 92. As políticas e procedimentos aqui contidos deverão ser objeto de contínua e permanente atualização e aprimoramento, sendo papel de todos participar desta evolução através de contribuições construtivas e positivas.
- Art. 93. Este documento e suas diretrizes terão vigência 30 dias corridos a partir da data de sua publicação.
- Art. 94. A implementação do Plano de Cargos e Salários ocorrerá no prazo de 30 dias corridos a partir da data de vigência.

LISTA DE ANEXOS

Anexo I - Faixas Salariais dos Cargos

Anexo II - Tabela de Níveis e Faixas Salariais, exceto Engenheiro

Anexo III - Tabela de Níveis e Faixas Salariais, apenas Engenheiro

Anexo IV - Enquadramento da Estrutura Atual