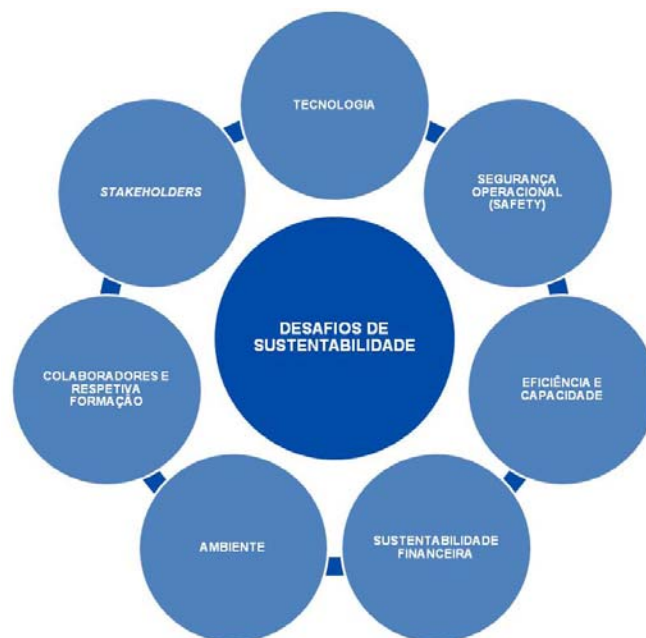


Análise de sustentabilidade da empresa

Em 2016, a NAV Portugal manteve, à semelhança dos anos anteriores, a prática de integração dos princípios de sustentabilidade nas políticas e processos da sua gestão, como suporte à promoção do seu desempenho em matéria de desenvolvimento sustentável e consequente definição de novas metas.

Nesse âmbito encontram-se identificados os desafios em matéria de sustentabilidade com maior grau de importância para a NAV Portugal e para as partes interessadas:





















Desafios de Sustentabilidade

Tendo por base esta matriz, foram identificados sete vetores considerados como os mais relevantes, nomeadamente:

- **Tecnologia:** Atualização permanente e pleno funcionamento dos sistemas, de forma a assegurar o cumprimento dos requisitos de segurança (*safety* e *security*), eficiência, capacidade, qualidade e proteção ambiental;
- **Segurança Operacional (*Safety*):** Garantia da segurança operacional, protegendo utilizadores, clientes, comunidade, colaboradores e restantes stakeholders, tendo por objetivo atingir “zero acidentes”;

- **Eficiência e Capacidade:** Assegura a gestão do tráfego aéreo, através de uma gestão flexível da capacidade e da redução gradual dos tempos de espera;
- **Sustentabilidade Financeira:** Reforço de medidas de contenção de custos e de prudência nas decisões de investimentos, tendo por base a segurança operacional e a adequação interna aos objetivos estratégicos do “Céu Único Europeu”;
- **Ambiente:** Promoção da cultura da proteção ambiental e otimização do desempenho ambiental a nível interno, com contribuição para a redução do impacte ambiental do setor da aviação civil;
- **Colaboradores e Formação:** Investimento na formação contínua dos colaboradores, como condição base para cumprimento dos objetivos da Empresa e,
- **Stakeholders:** Envolvimento com os stakeholders para a concretização eficaz dos diferentes eixos estratégicos através do desenvolvimento de projetos a nível nacional e internacional.

Os desafios de sustentabilidade identificados estão alinhados com o documento “NAV Portugal: Visão 2020”, definido pela NAV Portugal, E.P.E., onde a Empresa assume os sete “Grandes Objetivos Estratégicos” e cuja avaliação está sintetizada no mapa abaixo apresentado:

OE ID	DESCRIÇÃO OE	KPI ID	INDICADOR	Real 2016	Plano 2016	Avaliação	Score Indicador	Score Objectivo
OE1	Reforçar a cultura de segurança	PGS67-IND01	Índice de Incidentes	3,14	1		1	3
OE1	Reforçar a cultura de segurança	PGS67-IND11	Utilização do RAT na análise de incidentes	100,0%	90,0%		5	
OE2	Assegurar os níveis de eficiência e de qualidade dos serviços prestados	PGS63-IND06	Controlo realização plano investimentos (GI & IC & PI)	43,9%	75,0%		1	3
OE2	Assegurar os níveis de eficiência e de qualidade dos serviços prestados	PGS63-IND07	Controlo realização orçamento de exploração	-4,5%	3,0%		5	
OE2	Assegurar os níveis de eficiência e de qualidade dos serviços prestados	PGS68-IND03	Índice disponibilidade subsistemas	99,5%	98,50%		5	
OE2	Assegurar os níveis de eficiência e de qualidade dos serviços prestados	POP16-IND01	Atraso médio por movimento	0,43	0,33		1	
OE2	Assegurar os níveis de eficiência e de qualidade dos serviços prestados		Atraso médio por movimento rota	0,21	0,20		2	
OE2	Assegurar os níveis de eficiência e de qualidade dos serviços prestados		Atraso médio por movimento terminal	0,29	0,60		5	
OE2	Assegurar os níveis de eficiência e de qualidade dos serviços prestados	POP16-IND03	Percentagem voos ao perfil ou acima requerido	95,1%	93,0%		3	
OE2	Assegurar os níveis de eficiência e de qualidade dos serviços prestados	POP17-IND03	Número NOTAM PERM em vigor >3 meses	0	5		5	
OE3	Desenvolver iniciativas estratégicas		Grau Cumprimento Plano Iniciativas	72,7%	100,0%		3	3
OE4	Garantir o cumprimento de novos requisitos regulamentares		Taxa de Evolução das constatações em aberto	-22,0%	-10,0%		5	5
OE5	Desenvolver boas práticas de responsabilidade social e ambiental	PGS64-IND05	Grau cumprimento programa gestão ambiental	75,9%	70,0%		4	4
OE6	Assegurar o desenvolvimento organizativo	PGS61-IND02	Taxa crescimento dos efetivos	-0,6%	0,0%		5	3
OE6	Assegurar o desenvolvimento organizativo	PGS61-IND07	Execução plano de formação	67,5%	80,0%		2	
OE6	Assegurar o desenvolvimento organizativo	POP19-IND01	Execução do plano de formação (Nº formandos)	85,4%	80,0%		3	
OE6	Assegurar o desenvolvimento organizativo	POP19-IND04	Taxa utilização da capacidade	45,9%	50,0%		2	
OE7	Melhorar a capacidade de resposta nos domínios da competitividade e da inovação	POP11-IND01	Grau satisfação do cliente	4,1	4,0		5	5



O desdobramento dos grandes objetivos e a definição das áreas de atuação constam do Plano de Negócios 2017-2021.

No que respeita ao domínio ambiental, é política da empresa a implementação de medidas que reduzam o impacto ambiental direto e indireto da sua atividade.

O Sistema Integrado de Gestão da Qualidade e Ambiente da Empresa inclui, desde 2010, a vertente de Gestão Ambiental certificada, segundo a norma NP EN ISO 14001:2012. Este sistema contribui, de modo significativo, para o reconhecimento interno e externo das práticas ambientais desenvolvidas e implementadas pela Empresa e para o reforço do posicionamento internacional da NAV Portugal.

No que diz respeito a aspectos ambientais monitorizados destacam-se o consumo de energia, tanto eléctrico como de combustível, associado à frota automóvel e aos grupos geradores de emergência.

As operações da NAV Portugal implicam ainda o consumo de materiais, nomeadamente os óleos de motores utilizados nos geradores e o papel. O óleo dos motores dos grupos geradores de emergência é substituído anualmente, tratando-se de uma prática de manutenção da Empresa com visto ao bom funcionamento deste equipamento.

Relativamente ao consumo de papel, a NAV Portugal mantém a sua política de maximizar a utilização do uso de papel reciclado/híbrido. O indicador existente prevê a utilização acima de 90% deste tipo de papel.

Da atividade da Empresa resulta, maioritariamente, resíduos urbanos e, em menor quantidade, resíduos industriais perigosos: óleos de motor, baterias de chumbo e lâmpadas. De acordo com os requisitos legais, os resíduos não perigosos (metais, vidro e equipamento informático) são sempre encaminhados, na sua totalidade, para valorização energética, reciclagem e produção de biogás.

O consumo de água resulta não só, do consumo associado às infraestruturas, mas também às áreas jardinadas. Neste âmbito, nos últimos anos têm sido implementadas medidas com vista a um consumo mais sustentável de água na Empresa.

Todos estes aspectos ambientais são monitorizados através de um plano de monitorização e medição ambiental e são reportados anualmente no Programa de Gestão Ambiental. Neste Programa são identificadas as iniciativas previstas com impacte ambiental e definidas metas e objetivos futuros. É, também, analisado o seu grau de concretização, nomeadamente, o balanço das iniciativas realizadas e a verificação das metas e objetivos definidos anteriormente, sendo assim possível avaliar o desempenho ambiental da NAV Portugal.

Como ferramenta auxiliar na avaliação de desempenho ambiental, a Empresa, desde 2010, aderiu ao Programa de Gestão Voluntária de Carbono. Para cálculo da pegada carbónica é seguida a metodologia *standard* definida pelo *Greenhouse Gas Protocol*, permitindo estimar as emissões de gases com efeito de estufa (GEE) decorrentes da atividade, e que é complementar ao normativo NP EN ISO 14064.

A NAV Portugal, E.P.E. assume que a compensação das emissões excedentes da sua atividade deve estar, sempre que possível, associada à prestação de serviços, promovendo a otimização do desempenho ambiental ao longo da sua cadeia de valor.

Adicionalmente, e ainda no âmbito do Plano de Compensação de emissões GEE, considera-se ainda a produção de energia eléctrica resultante de painéis fotovoltaicos instalados em algumas estações da Empresa.

Anualmente é publicado o Relatório do Programa de Gestão Voluntária de Carbono, onde são apresentados detalhadamente os resultados para todos os edifícios da Empresa.

No âmbito da mitigação do ruído ambiental, a NAV Portugal, participa nos estudos de procedimentos de redução de ruído que têm vindo a ser desenvolvidos pela ANA Aeroportos. O objetivo destes estudos passa pela identificação de procedimentos exequíveis de redução de ruído, e desse modo contribuir para minimizar o ruído resultante da exploração dos aeroportos e seus efeitos nas populações expostas. Em 2016, estes estudos incidiram sobre o Aeroporto da Madeira.

Ao nível do Sistema de Gestão Integrado, durante o ano de 2016, foi assegurada a manutenção da Certificação no âmbito da Qualidade e a renovação da vertente ambiental, bem como, a revalidação

do Certificado da Organização de Formação de Pessoal do Controlo de Tráfego Aéreo da NAV Portugal atribuída pela ANAC, Autoridade Nacional da Aviação Civil.

No que respeita à política de Responsabilidade Social desenvolvida pela NAV Portugal, os seus pilares expressam-se através de valores, condutas e políticas da organização que integram de modo voluntário e em interação com os seus parceiros preocupações sociais e ambientais, para além do que resulta do estrito cumprimento da legislação nacional e internacional.

Assim, ao longo dos anos a NAV Portugal tem assumido práticas de responsabilidade social ao nível externo, através da promoção de direitos sociais e ambientais, nomeadamente no respeito e bem-estar das comunidades onde se integra e preservação da sustentabilidade ambiental e também ao nível do desenvolvimento de ações de carácter social, cultural e ambiental, apoio a instituições de solidariedade social e patrocínio de causas solidárias.

Ao nível interno, a NAV cumpre um Código de Ética e promove políticas socialmente responsáveis de satisfação dos seus colaboradores e que se traduzem em apoios sociais e culturais. Enquanto Empresa do SEE, a NAV adota os Princípios de Bom Governo reconhecidos e aprovados pelo Conselho de Ministros (RCM 133/2013) para as empresas do setor empresarial do Estado e (RCM 103/2013) que aprova o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não discriminação 2014-2017.

Identificação de Benefícios sociais – Práticas internas:

- Flexibilidade de horário de trabalho (horas de entrada e saída) no cumprimento do período normal de trabalho semanal;
- Pensões complementares de reforma e de sobrevivência (Fundo de Pensões);
- Complemento de abono de família;
- Subsídio de material escolar para trabalhadores com filhos em idade escolar, atribuído uma vez por ano;
- Colónia de férias, Festa de Natal das crianças e formação em férias de verão;
- Serviço complementar de transporte coletivo;
- Subsídio por morte;
- Nos Açores: Subsídio de deslocalização e Parque Habitacional em Santa Maria;

- Seguro de saúde gratuito para os trabalhadores com possibilidade de extensão aos membros do agregado familiar, beneficiando de prémios inferiores aos praticados;
- Assistência médica domiciliária em horário pós-laboral e fins-de-semana;
- Complemento de subsídio de doença/Assistência a familiares;
- Adiantamentos sobre remunerações futuras, tendo em vista colmatar situações pontuais de necessidades financeiras dos trabalhadores, motivadas por patologias clínicas dos próprios ou dos membros do seu agregado familiar;
- CISM - programa para prevenção e mitigação do stress traumático, assistência e apoio psicológico aos trabalhadores visando a manutenção da saúde e bem-estar destes profissionais;

Identificação de Práticas externas ao nível de Protocolos:

O Conselho de Administração decidiu, tendo em conta as dificuldades que o País atravessa e respeitando a política de responsabilidade social da NAV Portugal, por apoiar através da atribuição de donativos, as iniciativas de carácter sócio humanitário promovidas por entidades de cariz social, que a seguir se discriminam:

Nacional

- Cáritas Portuguesa;
- Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares Contra a Fome (FPBA);

Lisboa

- Instituto Português de Oncologia (videolaringoscópio para a UCI)
- Associação para a Integração e Apoio ao Deficiente Jovem e Adulto (equipamento de som para apoio e desenvolvimento das actividades socioculturais).
- Associação das Obras Assistenciais da Sociedade de São Vicente de Paulo (apoio à actividade).

Porto

- Instituto Português de Oncologia (televisões para quartos de internamento em novo edifício)
- Liga Nacional Criança Esperança RENASCER (cadeiras de rodas, camas articuladas e andarilhos).

Faro

- Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral (esteiras de banho e de um computador a adaptar à utilização dos utentes).

- Centro de Apoio ao Sem Abrigo (carrinha para apoio à distribuição de alimentos).

Funchal

- Associação de Paralisia Cerebral da Madeira (carros de higiene, elevador de transferência e computador adaptado).
- Centro da Mãe (leite e fraldas).

Porto Santo

- Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo (artigos lúdicos de apoio ao desenvolvimento das actividades de psicologia e psicomotricidade).

Santa Maria

- Recolhimento de Santa Maria Madalena (camas articuladas, cadeiras de rodas e outro equipamento similar).

São Miguel

- Associação de Paralisia Cerebral de São Miguel (cintos de fixação a cadeiras de rodas e kit de fixação a veículos).
- Projeto São Lucas (carrinha para transporte de idosos e de distribuição de alimentos).

Faial

- Santa Casa da Misericórdia da Horta (cadeiras de rodas, camas articuladas e andarilhos).

Flores

- Associação Humanitária dos Bombeiros de Santa Cruz das Flores (monitor de sinais vitais e equipamento diverso para ambulâncias).

Paralelamente, e ainda neste âmbito, a Empresa continuou a apoiar um conjunto de iniciativas, designadamente:

- Patrocínios de actividades lúdicas e desportivas a associações do sector de actividade: Associação de reformados da NAV Portugal; Clube ANA e TAP e Associações de trabalhadores;
- NAV Azul – separação e selecção de resíduos, reciclagem e recolha de tampas (reconverter em cadeiras de rodas) e,
- Protocolos Especiais com entidades bancárias, clubes desportivos, empresas na área da saúde e agências de viagens.

A NAV Portugal preconiza e mantém, desde a sua criação, uma política de recursos humanos indistinta para homens e mulheres, inteiramente observadora do princípio do tratamento igual e indiferenciado dos seus trabalhadores, independentemente do género, no estrito cumprimento do nº 1 da RCM nº19/2012, de 23 de fevereiro sobre esta matéria.

Esta política é aplicada em todas as vertentes da gestão de recursos humanos, não prevendo os Instrumentos de Regulação Coletiva de Trabalho aplicáveis (três acordos de Empresa), celebrados com as várias estruturas representativas dos trabalhadores, qualquer diferenciação salarial, enquadramento profissional, progressão na carreira ou direitos genéricos dos trabalhadores, nomeadamente em função do sexo, estado civil, ascendência, idade, identidade de género, orientação sexual, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou situação familiar entre outras, no estrito cumprimento da Lei (artº 25º do Código do Trabalho).

No âmbito da igualdade de tratamento/oportunidades entre homens e mulheres e da não discriminação, salientam-se as seguintes medidas estabelecidas:

- O processo de recrutamento de pessoal para as várias categorias profissionais da Empresa é indiferenciado entre mulheres e homens. O regulamento da NAV Portugal contempla expressamente a proibição de discriminação de tratamento dos candidatos a emprego, não podendo estes ser beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função de todos os fatores supra enumerados, nomeadamente em função do sexo.
- Condições de trabalho idênticas e igualdade de ganhos médios mensais entre mulheres e homens em cada categoria profissional, sendo integralmente respeitados os direitos consignados no Código do Trabalho relativamente à proteção de grávidas, puérperas e lactantes, nomeadamente quanto a licenças, restrições de trabalho noturno e/ou suplementar.
- A igualdade de tratamento entre mulheres e homens no âmbito da progressão salarial (promoção, reclassificação ou reenquadramentos na carreira), de acordo com os Acordos de Empresa vigentes, sem qualquer diferenciação;
- O acesso indiferenciado a funções e lugares de gestão/decisão;

- O acesso à formação profissional qualificante, adequada às competências exigidas ou necessárias, com participação indiferenciada entre mulheres e homens;
- A existência de fundos de pensões, ao abrigo dos quais são atribuídas pensões complementares de reforma ou aposentação a todos os trabalhadores da Empresa, de acordo com as regras previstas nos respetivos contratos constitutivos e que não contemplam diferenciação em função do sexo;

No que concerne à proteção da família e facilitação/conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores da Empresa:

- A proteção da maternidade e paternidade, sendo de salientar a atribuição, pela Empresa, do adiantamento do subsídio de parentalidade/adoção a cargo da segurança social;
- A flexibilidade de horário de trabalho (horas de entrada e saída) no cumprimento do período normal de trabalho semanal;
- Seguro de saúde gratuito para os trabalhadores com possibilidade de extensão aos membros do agregado familiar, beneficiando de prémios inferiores aos praticados;
- Complemento de abono de família para trabalhadores com filhos até aos 6 anos de idade;
- Subsídio de material escolar para trabalhadores com filhos em idade escolar, atribuído uma vez por ano;
- Complemento de subsídio de doença, bem como do subsídio para assistência à família;
- Possibilidade de concessão de adiantamentos financeiros para despesas de saúde do trabalhador ou do seu agregado familiar;
- Organização das festas de Natal para os filhos dos trabalhadores com idade até 12 anos;
- Comparticipação para colónias de férias para os filhos dos trabalhadores com idades entre os 6 e 14 anos e ações de formação para crianças no período de férias escolares.

A NAV Portugal tem dado resposta às solicitações que sobre este assunto são veiculadas pela Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, preenchendo as fichas de atualização de informação para acompanhamento da execução da RCM nº 19/2012 de 23 de fevereiro (a última ficha referente a 2016 foi enviada a 07 de Fevereiro de 2017), onde se conclui que, em face dos resultados do diagnóstico efetuado de evidência de não discriminação, bem como atento o elenco dos benefícios já praticados pela NAV no âmbito de uma política de igualdade, não discriminatória e

facilitadora da conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, não é aplicável a adoção de um plano específico para a igualdade.

De igual modo, a política de recursos humanos desenvolvida pela NAV Portugal, tem sido orientada para a valorização e motivação do seu capital humano, através, quer da conceção e implementação de sistemas de gestão de desempenho, visando a melhoria contínua das competências técnicas e comportamentais e o cumprimento dos objectivos individualmente contratualizados, quer da realização de ações de formação no domínio do desenvolvimento pessoal e do relacionamento interpessoal, tendo em vista a melhoria do espírito de equipa e a promoção de um saudável clima social.

Refere-se a este propósito, que na decorrência dos procedimentos definidos no âmbito do Sistema Integrado de Gestão da Qualidade e Ambiente da Empresa, é elaborado anualmente, um Plano de Formação Consolidado, tendo por base Planos de Formação Setoriais, os quais resultam da prévia identificação das correspondentes necessidades de formação comportamental e técnica dos trabalhadores. Cumulativamente e de acordo com os procedimentos instituídos, todas as ações de formação, são objeto de um “follow-up”, por forma a avaliar os inerentes impactos, na valorização pessoal e técnica dos trabalhadores e inerentemente no seu desempenho.