

NORMA DA NAV BRASIL

ASSUNTO

REGIME DISCIPLINAR

UNIDADE ORGANIZACIONAL INTERESSADA

PRESIDÊNCIA (PR)
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO (DA)
DIRETORIA DE SERVIÇOS (DS)
CORREGEDORIA (COR)

CÓDIGO DE CONTROLE

NN COR Nº 3 / 2022

ATO DE INSTITUIÇÃO

ATO NORMATIVO Nº SEDE-ANO-2022/00002

DATA DE PUBLICAÇÃO

19/01/2022

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

GERAL

UNIDADE ORGANIZACIONAL RESPONSÁVEL PELO CONTROLE E PUBLICAÇÃO

GERÊNCIA DE NORMAS

EM BRANCO

ATO NORMATIVO Nº SEDE-ANO-2022/00002

Rio de Janeiro, 19 de janeiro de 2022.

O Presidente da NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. no uso de suas atribuições, com fundamento no art. 87, inciso I, do Estatuto Social, em virtude da aprovação pela Diretoria Executiva, em reunião extraordinária realizada no dia 18 de janeiro de 2022, conforme a ATA DIREX Nº SEDE-ADE-2022/00004.

RESOLVE:

- I - Instituir a Norma da NAV Brasil NN COR Nº3/2022 - Regime Disciplinar;
- II - Estabelecer que esta Norma entra em vigor a partir da presente data;
- III - Determinar sua imediata divulgação, pelo sistema de protocolo, a todos empregados da NAV Brasil.

JOSÉ POMPEU DOS MAGALHÃES BRASIL FILHO
PRESIDENTE
NAV BRASIL

Classif. documental 003.300

NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea - NAV Brasil
Endereço : Av. GENERAL JUSTO Nº 160 CENTRO
CEP:20021130 RIO DE JANEIRO-RJ-BRASIL



Assinado com senha por JOSÉ POMPEU DOS MAGALHÃES BRASIL FILHO em 19/01/2022 10:57:46.
Documento Nº: 26636-5164 - consulta à autenticidade em
<https://siganav.infraero.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=26636-5164>



SIGA

SUMÁRIO

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	3
Seção I Do Objeto e Âmbito de Aplicação	3
Seção II Da Fundamentação Legal e Normativa	3
Seção III Dos Conceitos, Siglas e Definições	5
CAPÍTULO II DOS CRITÉRIOS PARA APLICAÇÃO DE SANÇÕES DISCIPLINARES	6
Seção I Dos Critérios e Deveres	6
Seção II Das Faltas Disciplinares	6
Seção III Das Penalidades	6
CAPÍTULO III DAS COMPETÊNCIAS	7
CAPÍTULO IV DO PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR	8
Seção I Da Instrução	8
Seção II Do Julgamento e da Notificação de Penalidade	9
Seção III Das Vedações	10
CAPÍTULO V DO RECURSO	10
CAPÍTULO VI DA EFETIVAÇÃO DA PENALIDADE E DAS MEDIDAS DECORRENTES DA APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR	11
CAPÍTULO VII DO SIGILO	11
CAPÍTULO VIII DO PRAZO PRESCRICIONAL DA AÇÃO PUNITIVA DISCIPLINAR	11
CAPÍTULO IX DO TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA	12
CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	13
RELAÇÃO DE ANEXOS	14

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Do Objeto e Âmbito de Aplicação

Art. 1º. Esta Norma tem por finalidade regulamentar o regime disciplinar da empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A., a ser aplicado na apuração de atos e fatos irregulares, impróprios, inadequados e nocivos aos interesses da Empresa ou ofensivos aos princípios da Administração Pública.

Parágrafo único. As disposições desta Norma aplicam-se a todos que, ainda que transitoriamente, com ou sem remuneração, ocupem algum cargo ou exerçam alguma função na NAV Brasil, excetuados os membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal, e dos comitês estatutários, no exercício de seus mandatos, cuja apuração deve observar normativo próprio.

Seção II

Da Fundamentação Legal e Normativa

Art. 2º. Esta Norma está fundamentada nos seguintes instrumentos legais e normativos:

- I. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- II. Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil, instituído por meio do Ato Normativo nº SEDE-ANO-2021/00003, de 23 de agosto de 2021;
- III. Decreto-Lei nº 4.657, de 5 de setembro de 1942, Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro;
- IV. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho;
- V. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, que dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa e dá outras providências;
- VI. Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, que dispõe sobre o sistema de correição do Poder Executivo Federal;
- VII. Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, que institui o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências;
- VIII. Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, que regulamenta a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do *caput* do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal;
- IX. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015, que regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de

agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências;

- X. Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016 que regulamenta, no âmbito da União, a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- XI. Decreto Nº 10.589, de 24 de dezembro de 2020 que regulamenta a Lei nº 13.903, de 19 de novembro de 2019, que dispõe sobre a criação da empresa pública denominada NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. e dá outras providências;
- XII. Estatuto Social da NAV Brasil, aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada em 30 de junho de 2021;
- XIII. Instrução Normativa CGU nº 5, de 18 de junho de 2018, que estabelece orientações para a atuação das unidades de ouvidoria do Poder Executivo Federal para o exercício das competências definidas pelos capítulos III e IV da Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017;
- XIV. Instrução Normativa CGU nº 14, de 14 de novembro de 2018, que regulamenta a Atividade Correccional no Sistema de Correição do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005;
- XV. Instrução Normativa CGU nº 4, de 21 de fevereiro de 2020, que estabelece os requisitos previstos para a celebração de TAC, no âmbito do Poder Executivo Federal;
- XVI. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências.;
- XVII. Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, regula o Processo Administrativo no âmbito da Administração Pública Federal;
- XVIII. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências;
- XIX. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências;
- XX. Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- XXI. Lei nº 14.197, de 1º de setembro de 2021, Acrescenta o Título XII na Parte Especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), relativo aos crimes contra o Estado Democrático de Direito; e revoga a Lei nº 7.170, de 14 de dezembro de 1983 (Lei de Segurança Nacional), e dispositivo do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais);

XXII. Manual de Direito Disciplinar para Estatais, de julho de 2020, da Corregedoria-Geral da União, órgão da estrutura da Controladoria-Geral da União, disponível no endereço eletrônico: (<http://www.cgu.gov.br/atividade-disciplinar>).

Seção III

Dos Conceitos, Siglas e Definições

Art. 3º. Para efeitos desta norma, são adotados os seguintes conceitos, siglas e definições:

- I. CGU - PAD: Sistema de Gestão de Processos Disciplinares da Controladoria-Geral da União (CGU), que visa armazenar e disponibilizar as informações sobre os procedimentos disciplinares;
- II. Chefia imediata: empregado ocupante de função gratificada ou de cargo de confiança de natureza gerencial, formalmente responsável pela gestão de determinada unidade organizacional da Empresa, cujos empregados nela lotados lhe são diretamente subordinados;
- III. Comissão Interna de Apuração (CIA): órgão composto, no mínimo, por 2 (dois) membros, designados pela Corregedoria para subsidiá-la na apuração de responsabilidade disciplinar, nas hipóteses previstas nesta Norma;
- IV. Comitê Disciplinar Recursal (Codir): órgão composto por empregados do quadro regular, indicados pelas respectivas Diretorias e pela Presidência da NAV Brasil, incumbido de julgar os recursos apresentados em função de decisões em processos disciplinares;
- V. Corregedor(a): titular do órgão de Corregedoria, dotado de autoridade competente para processar e julgar infrações disciplinares, nas hipóteses previstas nesta Norma;
- VI. Corregedoria: órgão interno responsável por apurar e julgar infrações disciplinares, nas hipóteses previstas nesta Norma, e por gerenciar as normas e práticas que regem o sistema disciplinar da NAV Brasil;
- VII. Denúncia: ato verbal ou escrito por meio do qual se leva ao conhecimento da Administração da NAV Brasil a ocorrência de suposta falta disciplinar;
- VIII. Gerente: titular de gerência, com autoridade competente para processar e julgar infrações disciplinares, nas hipóteses previstas nesta Norma;
- IX. Ouvidoria: órgão interno responsável por receber, examinar e encaminhar denúncias, reclamações, elogios, sugestões e pedidos de informação referentes a procedimentos e ações da NAV Brasil e seus agentes;
- X. Recurso: instrumento por meio do qual pode ser requerido, pelo empregado ou por seu procurador formalmente constituído, o reexame do julgamento proferido pela autoridade competente, visando obter sua reforma ou anulação;
- XI. Diretor: titular de Diretoria, com autoridade estabelecida em lei, no Estatuto Social, e nos demais atos internos da empresa;
- XII. Diretoria: unidade administrativa pertencente à estrutura organizacional da NAV Brasil responsável por assegurar o funcionamento regular da Empresa, em conformidade com a orientação geral traçada pelo Conselho de Administração; e

XIII. Termo de Ajustamento de Conduta (TAC): instrumento formal de caráter preventivo e pedagógico inerente ao poder natural de gestão no âmbito da Empresa, aplicável nas hipóteses previstas nesta Norma.

CAPÍTULO II

DOS CRITÉRIOS PARA APLICAÇÃO DE SANÇÕES DISCIPLINARES

Seção I

Dos Critérios e Deveres

Art. 4º. O regime disciplinar da NAV Brasil orientar-se-á pelos critérios da simplicidade, economia processual, celeridade e eficiência.

Art. 5º. Constitui dever de todos aqueles a quem se aplica esta Norma denunciar a suposta falta disciplinar de que tenha conhecimento diretamente à autoridade competente ou à Ouvidoria, descrevendo os fatos e as circunstâncias a ela relacionadas e indicando as provas e demais elementos que sirvam de subsídio à apuração de responsabilidade disciplinar.

Parágrafo único. A autoridade competente poderá atuar de ofício, para dar início às apurações, observadas as disposições desta Norma.

Seção II

Das Faltas Disciplinares

Art. 6º. Constitui falta disciplinar toda ação ou omissão que infringir as disposições do contrato individual de trabalho, do Código de Conduta e Integridade e dos demais normativos internos da NAV Brasil.

Parágrafo único. Os tipos, definições e exemplos de infrações disciplinares constam dos Quadros “A” e “B” que compõem o Anexo I desta Norma.

Seção III

Das Penalidades

Art. 7º. As infrações disciplinares estão sujeitas à aplicação das seguintes penalidades:

- I. advertência por escrito;
- II. suspensão do contrato de trabalho por até 30 (trinta) dias; ou
- III. demissão por justa causa.

CAPÍTULO III

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 8º. Compete aos Gerentes processar e julgar as seguintes infrações envolvendo os empregados que lhes são hierarquicamente subordinados:

- I. ato de indisciplina ou de insubordinação;
- II. desídia no desempenho das funções;
- III. mau procedimento ou incontinência de conduta;
- IV. ato lesivo à honra ou à imagem no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- V. ato lesivo à honra ou à boa fama, ou ofensas físicas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- VI. prática constante de jogos de azar; e
- VII. embriaguez em serviço.

Parágrafo único. Na hipótese de a infração envolver empregados subordinados a Gerentes distintos, será competente aquele que for titular da área onde o fato tenha ocorrido.

Art. 9º. Compete ao Corregedor processar e julgar as seguintes infrações:

- I. improbidade, fraude, corrupção, nepotismo ou conflito de interesses;
- II. irregularidades em contratos, instrumentos de mútua colaboração, processos licitatórios e procedimentos de dispensa ou de inexigibilidade de licitação;
- III. violação de segredo da Empresa;
- IV. assédio sexual, moral ou violência psicológica;
- V. abandono do emprego;
- VI. negociação comercial habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, quando constituir ato de concorrência à NAV Brasil ou for prejudicial ao serviço;
- VII. condenação criminal, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- VIII. apresentação contumaz em estado de embriaguez no ambiente de trabalho;
- IX. perda de habilitação ou de requisitos estabelecidos em Lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa;
- X. atos atentatórios à segurança nacional;
- XI. acúmulo de cargos ou empregos públicos de forma ilícita;
- XII. atos de discriminação ou preconceito;
- XIII. descumprimento de requisição do Corregedor ou da Comissão Interna de Apuração (CIA); e
- XIV. outras infrações relacionadas a crimes, improbidade e faltas administrativas.

Parágrafo único. Compete ainda ao Corregedor:

- I. processar e julgar as infrações que envolvam empregados vinculados diretamente ao Presidente e aos Diretores;
- II. julgar os processos em que os fatos apurados dão ensejo à aplicação da penalidade de demissão por justa causa, em virtude da gravidade ou da reincidência das irregularidades;
- III. dirimir conflitos de competência entre Gerentes;
- IV. avocar, em caráter excepcional e por motivos relevantes, devidamente justificados, os processos disciplinares e as apurações de competência dos Gerentes;
- V. anular as decisões proferidas por autoridade incompetente ou manifestamente contrária aos elementos e provas contidos na respectiva apuração disciplinar; e
- VI. requisitar, a qualquer tempo, informações sobre o andamento das apurações de responsabilidade disciplinar a cargo dos Gerentes, bem como a respectiva documentação.

Art. 10. Cabe à Corregedoria o gerenciamento das normas práticas que regem o sistema disciplinar da NAV Brasil, bem como o controle da atividade disciplinar e a orientação das Comissões Internas de Apuração (CIA) no desempenho de suas atribuições, nas hipóteses previstas nesta norma, e os registros do CGU-PAD.

CAPÍTULO IV

DO PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR

Seção I

Da Instrução

Art. 11. Recebida a denúncia, a autoridade competente deve adotar, em até 15 (quinze) dias, uma das seguintes providências:

- I. notificar o empregado para que, se o desejar, apresente defesa escrita em relação aos fatos, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, mediante a adoção dos modelos constantes do Anexo II desta Norma, conforme o caso;
- II. propor a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), na forma do Capítulo IX;
- III. arquivar sumariamente a acusação, com ou sem recomendações, mediante decisão fundamentada demonstrando que não foram detectados elementos suficientes para embasar a imputação de responsabilidade disciplinar, ou;
- IV. Determinar a realização de uma Sindicância Investigativa, quando a complexidade ou os indícios de autoria ou materialidade não justificarem a instauração imediata de procedimento disciplinar.

§ 1º. Os Gerentes devem comunicar à Corregedoria, no prazo de 5 (cinco) dias, as providências de que trata o artigo 11.

§ 2º. A decisão de que trata o inciso III, acima, pode ser proferida mediante a adoção do modelo previsto no Anexo III desta Norma.

Art. 12. No interesse da apuração de responsabilidade disciplinar, a autoridade competente pode:

- I. requerer documentos e informações, ainda que de cunho reservado ou restrito, vinculados à apuração, fixando prazo razoável para o cumprimento;
- II. realizar entrevistas, com vistas a esclarecer os fatos objeto de apuração;
- III. indeferir, fundamentadamente, os pedidos eventualmente formulados que se mostrarem ilícitos, impertinentes, protelatórios ou desnecessários ao julgamento; e
- IV. afastar os empregados envolvidos de suas atividades, além de recomendar outras medidas urgentes, a fim de eliminar ou evitar eventual ônus ou risco à NAV Brasil ou àquela apuração.

§ 1º. O Corregedor pode instaurar Comissão Interna de Apuração (CIA), nas hipóteses em que a natureza ou a complexidade da matéria exigirem apuração detalhada dos fatos denunciados, fixando o prazo de até 60 (sessenta) dias, prorrogável, no máximo, por igual período, para a conclusão dos trabalhos.

§ 2º. A instauração e o funcionamento da Comissão Interna de Apuração (CIA) devem observar a regulamentação estabelecida em Manual de Procedimento de Processos próprio.

§ 3º. O empregado afastado na forma prevista no inciso IV deve permanecer à disposição da Empresa, cumprindo a sua jornada de trabalho em outra atividade compatível com o seu cargo ou, no caso de situações excepcionais devidamente justificadas, em sua residência, sem prejuízo da remuneração e demais benefícios a que fizer jus.

§ 4º. Os casos de afastamento determinados por Gerentes devem ser informados à Corregedoria.

Seção II

Do Julgamento e da Notificação de Penalidade

Art. 13. A autoridade competente deve julgar o processo concluindo:

- I. pela aplicação das penalidades previstas no art. 7º, nas hipóteses em que houver elementos que comprovem a responsabilidade disciplinar do empregado; ou
- II. pelo arquivamento do feito, com ou sem recomendações, nos casos em que não forem detectados elementos suficientes para embasar a imputação de responsabilidade disciplinar.

§ 1º. O julgamento deve considerar o histórico funcional do empregado, as decisões antecedentes sobre a matéria, a reincidência, a existência de dano ao erário e demais circunstâncias atenuantes ou agravantes, as quais devem constar como fundamentos da decisão.

§ 2º. Caso o Gerente conclua que os fatos apurados dão ensejo à aplicação da penalidade de demissão por justa causa, o processo deve ser encaminhado à Corregedoria para julgamento.

§ 3º. O julgamento de que trata o *caput* pode adotar o modelo previsto no Anexo IV desta norma.

Art. 14. Proferido o julgamento, o empregado deve ser notificado, no prazo de 5 (cinco) dias, sobre a decisão da autoridade competente, mediante a adoção dos modelos constantes do Anexo V desta Norma, conforme o caso.

Art. 15. O Gerente, após a adoção das providências de que trata o art. 14, deve encaminhar o processo disciplinar à Corregedoria.

Seção III

Das Vedações

Art. 16. Não podem processar e julgar as infrações de que trata esta Norma:

- I. o respectivo cônjuge ou companheiro(a), ascendente, descendente, afim ou colateral até terceiro grau do empregado envolvido no objeto da apuração de responsabilidade disciplinar;
- II. aquele que tenha vínculo de parentesco, amizade ou inimizade que possam afetar a imparcialidade da apuração; e
- III. aquele que tiver litigando, judicial ou administrativamente, com ou contra o empregado envolvido no ato ou fato objeto da apuração.

Parágrafo único. Na hipótese de ocorrência de vedação, será aplicado o disposto no artigo 33 desta norma.

CAPÍTULO V

DO RECURSO

Art. 17. O empregado poderá interpor recurso por escrito, com efeito suspensivo, contra a decisão que lhe aplicar as penalidades, no prazo de 15 (quinze) dias, contado a partir da notificação de que trata o art. 14.

Parágrafo único. O recurso deve ser dirigido à Corregedoria para juntada e encaminhamento ao órgão competente.

Art. 18. Compete ao Comitê Disciplinar Recursal (Codir) analisar e decidir os recursos de que trata o art. 17, na forma de seu regimento interno.

Art. 19. Julgado o recurso, a matéria será devolvida à Corregedoria para que, mediante a adoção dos modelos constantes do Anexo VI desta Norma, notifique o empregado sobre a decisão, no prazo de 5 (cinco) dias, e, conforme o caso, adote as providências necessárias ao cumprimento das recomendações e determinações consignadas no processo.

CAPÍTULO VI

DA EFETIVAÇÃO DA PENALIDADE E DAS MEDIDAS DECORRENTES DA APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR

Art. 20. A Corregedoria deve encaminhar a cópia das notificações previstas nos Anexos V ou VI, conforme o caso, à área de recursos humanos responsável pela lotação do empregado, para a efetivação da penalidade e o devido registro em seus assentamentos funcionais.

Parágrafo único. As penalidades aplicadas aos empregados devem constar de sua ficha funcional pelo período máximo de 5 (cinco) anos.

Art. 21. Apurada a prática de falta grave por empregado detentor de estabilidade temporária de dirigente sindical, ensejadora de dispensa por justa causa, a Corregedoria providenciará o envio de cópia do processo ao órgão de procuradoria jurídica para o ajuizamento, em até 30 (trinta) dias, do inquérito judicial para apuração do fato.

Art. 22. Nas hipóteses em que existirem indícios de irregularidade que, em tese, possam configurar crime, compete à Corregedoria adotar as providências necessárias à comunicação dos fatos aos órgãos competentes.

CAPÍTULO VII

DO SIGILO

Art. 23. No âmbito das apurações de responsabilidade disciplinar, deve ser assegurado, independentemente de classificação, acesso restrito às informações e aos documentos relacionados a:

- I. informações pessoais relativas à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- II. informações e documentos caracterizados em Lei como de natureza sigilosa, tais como sigilo bancário, fiscal, telefônico ou patrimonial; e
- III. identificação do denunciante, observada a regulamentação específica.

Parágrafo único. A restrição de acesso de que trata este artigo não se aplica àquele que figurar como investigado, acusado ou indiciado.

CAPÍTULO VIII

DO PRAZO PRESCRICIONAL DA AÇÃO PUNITIVA DISCIPLINAR

Art. 24. A ação punitiva disciplinar prescreve em 5 (cinco) anos, contados a partir da data em que a autoridade competente teve ciência do fato ou ato sob apuração.

§ 1º. A Celebração do TAC suspende a prescrição até a comprovação do efetivo cumprimento das condições nele estabelecidas.

§ 2º. O empregado que der causa à prescrição ficará sujeito à apuração de responsabilidade disciplinar.

CAPÍTULO IX**DO TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA**

Art. 25. A autoridade competente poderá celebrar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com empregados não reincidentes, para as ocorrências de baixo potencial ofensivo, a exemplo de inobservância de normas, descumprimento pontual de ordens, ausências e atrasos injustificados, inexecução de tarefas, falta de urbanidade no ambiente de trabalho e extravio de bens, desde que atendidos aos requisitos previstos neste capítulo, que será formalizado mediante a celebração de termo próprio, conforme modelo constante do Anexo VII desta norma.

§ 3º. Consideram-se de menor potencial ofensivo os atos passíveis de advertência, desde que não resultem dano ao erário superior a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

§ 4º. Na hipótese do § 1º, parte final, o ressarcimento poderá ser efetuado na forma abaixo:

I. por meio de pagamento, à vista ou parcelado; ou

II. pela entrega de outro bem de valor semelhante e características não inferiores ao danificado ou extraviado, desde que úteis à NAV Brasil.

§ 5º. A proposta de TAC poderá ser apresentada pelo interessado, nos procedimentos disciplinares em curso, em até 10 dias após o recebimento da notificação de sua condição de acusado.

§ 6º. A celebração do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) será comunicada à chefia imediata do agente público, com o envio de cópia do termo, para acompanhamento do seu efetivo cumprimento.

§ 7º. Uma cópia do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) será arquivada, em pasta própria, nos assentamentos funcionais do empregado, para fins de registro, devendo ser cancelado após 2 (dois) anos, em havendo seu cumprimento.

§ 8º. O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), juntamente com a respectiva documentação que o instruir, deve ser encaminhado à Corregedoria no prazo máximo de 5 (cinco) dias, para viabilizar o registro no CGU-PAD, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de sua celebração.

Art. 26. Não poderá ser firmado Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o empregado que tenha gozado deste benefício nos últimos 2 (dois) anos, ou possua registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais.

Parágrafo único: a vedação também se aplica àquele que não tenha ressarcido ou se comprometido a ressarcir eventual dano causado à Administração Pública.

Art. 27. O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) não constitui sanção disciplinar, porém, no caso de descumprimento de seus termos, a chefia imediata deve reportar imediatamente os fatos à autoridade competente, com vistas à instauração ou continuidade da respectiva apuração de responsabilidade disciplinar, sem prejuízo da apuração relativa à inobservância das obrigações previstas no ajustamento de conduta.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 28. Os processos disciplinares, bem como os expedientes a eles relacionados, devem ser tramitados por meio do sistema eletrônico de documentos utilizado pela NAV Brasil, observando-se a devida proteção aos dados relacionados e as disposições dos regulamentos que tratam da matéria.

Art. 29. A Corregedoria deve elaborar relatório trimestral sobre as apurações e os processos disciplinares, bem como os Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) celebrados no período, remetendo-o ao Diretor de Serviços e ao Diretor de Administração.

Art. 30. Na contagem dos prazos estabelecidos nesta Norma, excluir-se-á o dia do início e incluir-se-á o dia do vencimento, e considerar-se-ão os dias consecutivos, exceto quando for explicitamente disposto em contrário.

Parágrafo único. Só se iniciam e vencem os prazos referidos neste artigo em dia de expediente administrativo na NAV Brasil, considerando-se o primeiro dia útil seguinte.

Art. 31. A NAV Brasil poderá manter um cadastro de empregados capacitados para participar de Comissões Internas de Apurações (CIA), cujos membros serão indicados pela Diretoria Executiva, nos termos de regulamento próprio.

Art. 32. As disposições desta Norma aplicam-se aos processos disciplinares em curso, ficando, no entanto, assegurada, a validade dos atos processuais já realizados com base nos instrumentos normativos da Infraero, considerando a sucessão trabalhista resultante da cisão parcial daquela empresa que deu origem à NAV Brasil.

Art. 33. Os casos omissos na aplicação desta norma serão dirimidos pela Diretoria Executiva, mediante consulta.

Art. 34. Os casos em que os próprios membros da Diretoria Executiva sejam alvos do procedimento de apuração, o processo deverá ser levado ao Conselho de Administração.

RELAÇÃO DE ANEXOS

ANEXO I – TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES:

QUADRO “A” – COMPETÊNCIAS DOS GERENTES

QUADRO “B” – COMPETÊNCIAS DA CORREGEDORIA

ANEXO II – MODELOS DE NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DEFESA:

MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL PARA APRESENTAÇÃO DE DEFESA ESCRITA

MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO PARA APRESENTAÇÃO DE DEFESA ESCRITA

ANEXO III – MODELO DE DECISÃO – ARQUIVAMENTO SUMÁRIO

ANEXO IV – MODELO DE DECISÃO – JULGAMENTO

ANEXO V – MODELO DE NOTIFICAÇÃO DO JULGAMENTO:

MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DO JULGAMENTO DA AUTORIDADE COMPETENTE – APLICAÇÃO DE PENALIDADE

MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO DO JULGAMENTO – APLICAÇÃO DE PENALIDADE

MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DE JULGAMENTO – ARQUIVAMENTO

MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO DO JULGAMENTO – ARQUIVAMENTO

ANEXO VI – MODELO DE NOTIFICAÇÃO DO JULGAMENTO DO RECURSO:

MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DE JULGAMENTO DO RECURSO – APLICAÇÃO DE PENALIDADE

MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO DE JULGAMENTO DO RECURSO – APLICAÇÃO DE PENALIDADE

MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DE JULGAMENTO DO RECURSO – ARQUIVAMENTO

MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO DE JULGAMENTO DO RECURSO – ARQUIVAMENTO

ANEXO VII – MODELO DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC)

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES – COMPETÊNCIAS DOS GERENTES

QUADRO “A” – COMPETÊNCIAS DOS GERENTES

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
Indisciplina.	Descumprimento de norma, regulamento ou ordem geral da empresa. Descumprimento de normas relativas à função que exerce.	Deixar de cumprir qualquer norma interna da NAV Brasil ou ordem de cunho geral. Art. 8º, incisos VI, VIII e XII, art. 11, incisos I, II e IV, art. 14, incisos III, IV, VI, VII, VIII, IX, X e XI, art. 15, incisos I, II, V, VI e VII, art. 40, incisos I, II, V, VI, art. 57 e art. 59 do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “h”, primeira parte, CLT.
Insubordinação.	Descumprimento injustificado de ordem legal emanada por superior hierárquico.	Recusar-se a cumprir ordens diretas da chefia. Afrontar a autoridade de seus superiores hierárquico. Recusar-se a participar de reunião convocada por sua chefia. Cumprir horário de trabalho diferente daquele estabelecido pela sua chefia. Art. 8º, incisos X, XI e XIV do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “h”, segunda parte, CLT.
Desídia.	Labora com desídia no desempenho de suas funções o empregado que atua com negligência.	Agir com preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento no desempenho de suas obrigações laborais. Causar prejuízo por erro grosseiro. Extraviar bem patrimonial da NAV Brasil. Art. 8º, incisos IV, V, XII, art.9º, incisos I, II, III, IV, V, VI, VIII, art. 13, incisos I, II e III, art. 40, incisos III, VII a XI do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “e”, da CLT.
Mal procedimento.	Comportamento incorreto do empregado, traduzido pela prática de atos que atentem contra a descrição pessoal, as regras do bom viver, o	Utilizar linguajar não adequado no local de trabalho. Pichar paredes da empresa. Imprimir material particular nos equipamentos da empresa, sem

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES – COMPETÊNCIAS DOS GERENTES

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
	respeito, o decoro, os bons costumes e os valores da empresa, ou quando a conduta configurar impolidez ou falta de compostura capazes de prejudicar as boas condições no ambiente de trabalho.	ressarcir-la. Art. 8º, incisos I, II, III, art. 10, incisos I e II, art. 11, incisos III e V, art.15, inciso III, art. 16 e art. 40, inciso IV, do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “b”, segunda parte, da CLT.
Incontinência de conduta.	Prática, em serviço, de gestos, palavras e atos de desregramento do empregado no tocante à vida sexual, que refletem incompatibilidade com a moral dentro do trabalho, tais como obscenidades, libertinagem ou pornografias.	Executar ou favorecer atos libidinosos no ambiente de trabalho. Fazer piadas ou comentários de cunho sexual no ambiente de trabalho, ferindo o decoro. Fazer gestos obscenos para colegas de trabalho. Encaminhar mensagens de teor erótico para colegas de trabalho. Art. 8º, inciso II, art. 10, inciso II e art. 15, inciso III do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “b”, primeira parte, da CLT.
Ato lesivo da honra ou da boa fama, praticado no serviço, contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições.	Praticar ou fomentar, no ambiente de trabalho, ato por meio de palavras ou gestos, no qual se atenta contra a honra ou a fama de qualquer pessoa, ou agredirlas fisicamente, salvo quando em casos de legítima defesa, própria ou de terceiros.	Proferir palavras ofensivas à honra e à moral contra colegas de trabalho ou terceiros, debochar ou usar apelidos vexatórios para se referir aos colegas de trabalho ou terceiros. Praticar desforço físico contra empregados, colegas e terceiros no ambiente de trabalho ou fora dele. Agredir fisicamente empregados ou terceiros, no ambiente de trabalho. Insultar empregados e terceiros, por meio de palavras de baixo calão, no ambiente de trabalho. Empurrar empregados e terceiros, no ambiente de trabalho. Art. 10, inciso III, e art. 18 do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “j”, da CLT.
Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticado contra o	Praticar ou fomentar, dentro ou fora do ambiente de trabalho, ato por meio de palavras ou gestos, no qual	Desrespeitar ou ofender o empregador ou chefia imediata ou superior. Divulgar notícias infundadas sobre a Empresa, ferindo - lhe a imagem.

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES – COMPETÊNCIAS DOS GERENTES

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
empregador superiores hierárquicos. e	se atenta contra a honra ou a fama do empregador ou dos superiores hierárquicos, ou agredi-los fisicamente, salvo quando em casos de legítima defesa, própria ou de terceiros.	Insultar sua chefia por meio de palavras de baixo calão. Art. 10, inciso III, art. 18 do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “k”, da CLT.
Prática constante de jogos de azar.	Jogos de azar são aqueles em que o ganho depende exclusiva ou principalmente da sorte e, para efeitos disciplinares, entende-se que a prática constante em jogos de azar pode afetar de forma negativa a atividade do empregado.	Participar de jogos de carteados, cassino, jogo do bicho, de forma a afetar negativamente a atividade do empregado. Art. 8º, inciso VII, do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “l”, da CLT.
Embriaguez em serviço.	Embriaguez ocasional, caracterizada por tratar-se de episódio fortuito e isolado, no qual o empregado se encontra alcoolizado no serviço.	São sinais que evidenciam a embriaguez no serviço: o hálito etílico, olhos avermelhados, voz pastosa, sono, dispersão e comprometimento das capacidades psicológicas e motoras detectados durante o trabalho. A embriaguez não se limita à ingestão de álcool, mas também pelo uso de qualquer substância tóxica, inebriante, capaz de alterar o comportamento do empregado. Chegar, eventualmente, embriagado ao trabalho. Ingerir, eventualmente, bebida durante o expediente. Utilizar, eventualmente, drogas ilícitas durante o expediente. Chegar, eventualmente, ao trabalho sob efeito de drogas lícitas ou ilícitas. Art. 482, “f”, segunda parte, da CLT.

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES – COMPETÊNCIAS DA CORREGEDORIA

QUADRO “B” – COMPETÊNCIAS DA CORREGEDORIA

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
Improbidade.	Toda ação ou omissão intencional exercida com desonestidade, má índole, perversidade, falta de probidade, de honradez, de integridade e de lisura, no trabalho ou em função da relação de trabalho.	Furtar ou tentar furtar bens da empresa. Apropriação indébita. Fazer falsa imputação de crimes a colegas de trabalho. Causar danos à empresa ou a outros empregados, de forma intencional. Art. 8º, inciso IX, art. 13, inciso IV, art. 15, inciso IV e V, art. 17, inciso IV, art. 29, art. 30, art. 31, art. 32, art. 33 e art. 59 do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Artigos 89 a 98 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Art. 482, “a”, da CLT.
Fraude.	Ação ou omissão intencional, com o objetivo de lesar ou ludibriar outra pessoa física ou jurídica, capaz de resultar em perda para a vítima ou vantagem indevida, patrimonial ou não, para o autor ou terceiros, inclusive por declaração falsa ou omissão de circunstâncias materiais com o intuito de levar ou induzir terceiros a erro.	Apresentar atestados médicos falsos à Empresa. Utilizar nota fiscal de tratamento odontológico falsa para pedir reembolso. Lançar indevidamente em seu contracheque valores de benefícios ou outras vantagens. Inserir informações falsas em documentos oficiais. Art. 9º, inciso VI, art. 27 e art. 29 do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “a”, da CLT.
Corrupção.	Ação, direta ou indireta, consistente em autorização, oferecimento, promessa, solicitação, aceitação, entrega ou recebimento de vantagem ilícita, de natureza econômica ou não, envolvendo pessoas físicas ou jurídicas, agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique ou deixe de se praticar	Certificar a instalação de serviços não prestados, mediante benefício. Aceitar valores de empresa interessada para vencer licitação. Artigos 28, 29 e 30 do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “a”, da CLT.

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES
DISCIPLINARES – COMPETÊNCIAS DA
CORREGEDORIA

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
	determinado ato.	
Nepotismo.	Favorecimento dos vínculos de parentesco nas relações de trabalho ou emprego em detrimento da avaliação de mérito, configurando-se quando a nomeação, designação ou contratação ocorre por influência dos ocupantes de função de confiança ligados por laços familiares, em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade até o terceiro grau, aos nomeados, designados ou contratados.	Designar cônjuge para a função de confiança sob sua subordinação direta. Designar parentes para ocupar função de confiança, sob sua subordinação direta. Art. 24, art. 25 (parágrafo único) e art. 26 do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, "a", da CLT.
Conflito de Interesses.	Situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública, durante ou após o exercício de cargo ou emprego no poder Executivo Federal.	Prestar assistência técnica ou consultoria de qualquer espécie a fornecedores, clientes e prestadores de serviço da NAV Brasil ou aqueles que estejam em processo de ingresso no cadastro ou, ainda, aqueles que estejam participando de licitações, salvo com autorização formal da respectiva chefia e do órgão de assessoria de conformidade e gerenciamento de riscos. Participar de licitação promovida pela NAV Brasil representando empresa privada, na vigência do contrato de trabalho. Artigos 34, 36, 37, 38, 43, 44, 45 e 47 do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, "a", da CLT.
Irregularidades ocorridas em contratos, instrumentos de mútua colaboração, processos licitatórios	Qualquer ação ou omissão irregular, praticada com culpa ou dolo na preparação, tramitação e execução dos contratos, instrumentos de mútua	Infringir as determinações prescritas na Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, na Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, no Regulamento Interno de Licitações e Contratos da NAV Brasil (RILC) vigente, e nos demais normativos e leis que

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES – COMPETÊNCIAS DA CORREGEDORIA

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
ou procedimentos de dispensa ou inexigibilidade de licitação.	colaboração, processos licitatórios ou procedimentos de dispensa ou inexigibilidade de licitação.	tratam da matéria.
Violação de segredo da Empresa.	Infringência ao dever de fidelidade, configurando-se quando o empregado divulgar sem autorização patentes, métodos de trabalho, segredos industriais ou informações comerciais, bem como de dados, informações, documentos e materiais sigilosos de interesse da segurança da sociedade e do Estado, no âmbito da Administração Pública Federal.	Encaminhar e-mail contendo informações de segredos da empresa para concorrentes. Divulgar informações sigilosas referentes a processos licitatórios e/ou contratações da Empresa. Art. 14, incisos I, II e V, do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “g”, da CLT.
Assédio sexual.	Espécie de incontinência de conduta, caracterizada pelo ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. Será considerado crime, quando o agente se prevalecer da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.	Ameaçar, coagir, molestar ou ameaçar empregado subordinado, com o objetivo de ter com ele relações sexuais. Art. 21, do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil.
Assédio moral.	Atos ou gestos ofensivos, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes ou constrangedores, repetitivos e duradouros no tempo e que, havidos nas relações de trabalho, atentem contra a dignidade da pessoa ou sejam potencialmente capazes de	Ações executadas de forma repetitiva e duradoura, que consistam em dificultar o trabalho, atribuir erros imaginários, exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes, sobrecarga de tarefas, impor horários injustificados, restringir o uso de sanitários, promover ameaças, insultos e isolamento, instruir de forma confusa e imprecisa o empregado. Art. 20 do Código de conduta e Integridade da NAV Brasil.

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES – COMPETÊNCIAS DA CORREGEDORIA

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
	causar dano a sua integridade psíquica, inclusive com repercussão física ou comprometa sua capacidade laboral.	
Violência psicológica.	Atos ou gestos ofensivos, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes ou constrangedores, que, havidos nas relações de trabalho, atentem contra a dignidade da pessoa ou sejam potencialmente capazes de causar dano a sua integridade psíquica, inclusive com eventual repercussão física, ou comprometa sua capacidade laboral.	Ações executadas isoladamente, que consistam em dificultar o trabalho, atribuir erros imaginários, exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes, sobrecarga de tarefas, impor horários injustificados, restringir o uso de sanitários, promover ameaças, insultos e isolamento, instruir de forma confusa e imprecisa o empregado. Art. 19 do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil.
Abandono de emprego.	Renúncia do empregado ao contrato de trabalho, configurando-se quando o obreiro se ausenta injustificadamente por mais de 30 (trinta) dias ao trabalho, e comprovada sua intenção em não mais comparecer ao serviço.	Mudar de cidade e não pedir demissão. Não retornar ao trabalho após o fim do prazo de afastamento de licença médica. Celebrar outro contrato de trabalho com jornada de trabalho incompatível com a da NAV Brasil. Art. 9º, inciso II, do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “I”, da CLT.
Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, quando constituir ato de concorrência à NAV Brasil, ou for prejudicial ao serviço.	Atos de comércio praticados pelo empregado, não permitidos pela NAV Brasil, quando constituírem concorrência à empresa ou for prejudicial aos serviços.	Praticar concorrência desleal. Utilizar-se da clientela da NAV Brasil para vender seus produtos, em detrimento da estatal. Utilizar-se do tempo de serviço na venda de produtos próprios, em prejuízo ao trabalho. Art. 9º, inciso IV, do Código de Conduta de Integridade da NAV Brasil. Art. 482, “c”, da CLT.
Condenação criminal do empregado,	Situação fática na qual o empregado condenado em	Empregado condenado por crime a 8 anos de reclusão.

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES – COMPETÊNCIAS DA CORREGEDORIA

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
passada em julgado.	processo penal, com sentença transitada em julgado, sem que tenha havido suspensão da execução da pena (<i>sursis</i>), mesmo que os fatos que levaram a condenação não tenham relação com o trabalho.	Empregado foragido da justiça, condenado por estupro de vulnerável. Art. 482, “d”, da CLT.
Embriaguez habitual.	Embriaguez crônica, caracterizada por tratar-se de quadro médico a ser diagnosticada por profissional capacitado, na qual o empregado tem o discernimento abalado por acometimento de doença. Caso cometa ato em decorrência da doença, poderá ser isento de penalidade, por não agir com dolo ou culpa.	Chegar ao trabalho frequentemente embriagado. Consumir, frequentemente, bebidas alcoólicas no trabalho. A embriaguez não se limita à ingestão de álcool, mas também pelo uso de qualquer substância tóxica, inebriante, capaz de alterar o comportamento do empregado. Art. 482, “f”, primeira parte, da CLT.
Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.	Situação fática na qual aquele que, por conduta dolosa, for inabilitado para o desenvolvimento das suas atividades profissionais que dependam de habilitação.	Advogados, arquitetos, médicos, engenheiros, motoristas, dentre outros, que perderem a sua inscrição nos respectivos órgãos de classe ou que os habilitem para exercer a profissão, em decorrência de atos ilícitos cometidos de forma deliberada, não podendo exercer o ofício para o qual foram contratados. Art. 482, “m,” da CLT.
Atos atentatórios à segurança nacional.	O empregado que colaborar, participar ou executa tarefas, trabalhos, dentre outros, que tenha como objetivo atentar contra a segurança nacional, comprovados por meio de inquérito administrativo.	Praticar terrorismo, subversão, malversação da coisa pública. Art. 452, parágrafo único, da CLT.
Acúmulo de cargos ou empregos públicos de forma ilícita.	Situação na qual o empregado acumula cargos ou empregos	Acumula cargos ou empregos públicos em entidade da União com qualquer outro cargo ou emprego público de

Anexo nº I

Ato de Instituição

Publicação

NN COR Nº 3 / 2022

AN Nº SEDE-ANO-2022/00002

19/01/2022

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES – COMPETÊNCIAS DA CORREGEDORIA

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
	públicos em desconformidade com a lei ou com o contrato de trabalho.	entidade de estado ou município, ressalvadas às hipóteses previstas no art. 37, inciso XVI, da Constituição Federal. Acumular os cargos ou empregos públicos previstos no art. 37, inciso XVI, da Constituição Federal, com incompatibilidade de horários.
Atos de discriminação ou preconceito.	O preconceito é uma opinião preconcebida em relação a determinada pessoa ou grupo, que não é baseada em uma experiência real ou na razão. Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.	Escolher empregado para ocupar função em razão de sua raça, sexo, cor ou religião. Não indicar empregado para ocupar determinada função por ser negro. Utilizar adjetivos racistas, homofóbicos ou sexistas. Deixar de indicar empregado para determinada atividade, por ser mulher. Utilizar termos ofensivos para tratar as pessoas em razão de credo, cor, raça, sexo, opiniões. Art. 10º, inciso II, do Código de Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 1º, inciso IV, art. 5º da Constituição Federal. Art. 3º, art. 4º, § 1º, incisos I, II, III, art. 5º, artigos 11, 12 e 20, da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989.
Descumprir ou deixar de atender requisição do corregedor ou da Comissão Interna de Apuração (CIA).	Dificultar, por qualquer ação ou omissão, as atividades do órgão correccional.	Não comparecer em oitiva convocada por Comissão Interna de Apuração. Não prestar as informações no prazo determinado pelo Corregedor. Se recusar a presidir Comissões Internas de Apuração, sem justificativa.

U. Org. Interessada

Controle e Publicação

COR

DANP

Anexo nº II

NN COR Nº 3 / 2022

Ato de Instituição

AN Nº SEDE-ANO-2022/00002

Publicação

19/01/2022

Assunto: **MODELOS DE NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO
DE DEFESA**

PROCESSO DE APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR Nº (número do processo no sistema eletrônico de documentos utilizado pela NAV Brasil)

NOTIFICAÇÃO

O(A) (cargo da autoridade competente), no uso de suas atribuições e com fulcro no arts. (art. 8º ou 9º, conforme o caso) e 11, inciso I, da norma de Regime Disciplinar da Empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S. A. – NAV Brasil, notifica o Sr.(a) (nome completo do empregado(a), matrícula nº (nº da matrícula do empregado(a), lotado(a) na (área de lotação), para no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contado da data do recebimento da presente notificação, apresentar defesa escrita a respeito da(s) suposta(s) infração(ões) disciplinar(es) consistente(s) em: (indicação do objeto de apuração – indicar resumidamente a(s) suposta(s) irregularidade(s) e o local da ocorrência).

DESCRIÇÃO DA OCORRÊNCIA:

(Exposição dos fatos imputados ao empregado(a) sobre o qual foi expedida a notificação, com a indicação dos dispositivos legais e/ou normativos infringidos).

Em anexo, cópia do respectivo processo de apuração de responsabilidade disciplinar.

O(A) notificado(a) fica obrigado(a) a observar o sigilo das informações.

(Cidade), _____ de _____ de _____.

NOME DA AUTORIDADE COMPETENTE

Cargo da Autoridade Competente

Ciente em: _____ / _____ / _____.

Hora: _____ : _____

Assinatura e Carimbo

U. Org. Interessada

COR

Controle e Publicação

DANP

Anexo nº III	Ato de Instituição	Publicação
NN COR Nº 3 / 2022	AN Nº SEDE-ANO-2022/00002	19/01/2022

Assunto: MODELO DE DECISÃO – ARQUIVAMENTO SUMÁRIO

PROCESSO DE APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR Nº (número do processo no sistema eletrônico de documentos utilizado pela NAV Brasil)

ARQUIVAMENTO SUMÁRIO

Trata-se de manifestação do(a) (cargo da autoridade competente) acerca da suposta(s) infração(ões) disciplinar(es) envolvendo (indicação do objeto da apuração – indicar resumidamente a(s) suposta(s) irregularidade(s) e o local da ocorrência), cujos fatos chegaram ao conhecimento da autoridade competente no dia (data), por meio (identificar a forma ou o documento – despacho, ofício, *e-mail*, dentre outros – por meio do qual os fatos chegaram ao conhecimento da autoridade competente).

I – RELATÓRIO

(Descrição cronológica dos fatos e das diligências eventualmente realizadas, destacando os pontos mais relevantes)

II – APRECIÇÃO

(Análise minuciosa dos fatos, das diligências eventualmente realizadas, das informações obtidas e das constatações da autoridade competente, demonstrando, de plano, que não foram detectados elementos mínimos suficientes para a imputação de responsabilidade disciplinar)

III – RECOMENDAÇÕES

(Orientações, sugestões, recomendações relacionadas aos fatos analisados, inclusive quanto à melhoria dos procedimentos internos, e eventuais encaminhamentos, se for o caso)

IV – CONCLUSÃO

Portanto, diante da constatação de que não foram detectados elementos mínimos suficientes para embasar a imputação de responsabilidade disciplinar, conclui-se pelo arquivamento sumário do feito, com base na norma de Regime Disciplinar da Empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil.

Por fim, destaca-se que, caso sobrevenham novos elementos, a matéria poderá ser reavaliada.

(Cidade), ____ de _____ de _____.

NOME DA AUTORIDADE COMPETENTE
Cargo da Autoridade Competente

U. Org. Interessada	Controle e Publicação
COR	DANP

Assunto: **MODELO DE DECISÃO – JULGAMENTO DA
AUTORIDADE COMPETENTE**

PROCESSO DE APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR Nº (número do processo no sistema eletrônico de documentos utilizado pela NAV Brasil)

OBJETO DA APURAÇÃO: (indicação do objeto da apuração – indicar resumidamente a(s) suposta(s) irregularidade(s) e o local da ocorrência)

DECISÃO

Trata-se de juízo do(a) (cargo da autoridade competente) acerca da(s) suposta(s) irregularidade(s) disciplinar(es) apuradas no bojo do presente processo disciplinar, cujos fatos chegaram ao conhecimento da autoridade competente no dia (data), por meio (identificar a forma ou o documento – despacho, ofício, e-mail, dentre outros – por meio do qual os fatos chegaram ao conhecimento da autoridade competente).

I – RELATÓRIO

(Descrição cronológica dos fatos, das diligências eventualmente realizadas e dos atos praticados no curso da apuração, bem como o resumo dos argumentos da defesa, se houver)

II – APRECIÇÃO

(Análise dos fatos, dos elementos de provas e da defesa apresentada e das constatações decorrentes dessa análise, destacando os dispositivos legais e/ou normativos infringidos e as demais circunstâncias a serem consideradas no julgamento).

III – RECOMENDAÇÕES

(Orientações, sugestões, recomendações relacionadas aos fatos analisados, inclusive quanto à melhoria dos procedimentos internos, e eventuais encaminhamentos, especialmente na hipótese da ocorrência de dano ao erário, **se for o caso**).

IV – CONCLUSÃO

CONCLUSÃO PARA A HIPÓTESE DE APLICAÇÃO DE PENALIDADE

Diante do exposto, em observância aos princípios da legalidade, proporcionalidade e razoabilidade, conclui-se pela aplicação da penalidade de (advertência, suspensão pelo período de XX dias, ou demissão por justa causa) ao empregado(a) (nome do empregado(a), matrícula nº (número da matrícula), lotado na (área de lotação), com fundamento nos arts.7º, inciso (indicar o respectivo inciso), e 13, inciso I, da norma de Regime Disciplinar da Empresa NAV Brasil de Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil, c/c o art. 482, alínea(s) (indicar a(s) respectiva(s) alínea(s) do citado artigo) da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, pela prática de (transcrição dos termos da(s) alínea(s) citada(s) ante (descrever resumidamente a conduta apurada).

Assunto: **MODELO DE DECISÃO – JULGAMENTO DA
AUTORIDADE COMPETENTE****OU CONCLUSÃO PARA A HIPÓTESE DE ARQUIVAMENTO**

Diante do exposto, em observância aos princípios da legalidade, proporcionalidade e razoabilidade, conclui-se pelo arquivamento do feito, com fundamento no art. 13, inciso II, da norma de Regimento Disciplinar da Empresa NAV Brasil de Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil, tendo em vista que não foram detectados elementos suficientes para embasar a imputação de responsabilidade disciplinar, ante (*descrever a fundamentação resumida para o arquivamento*).

(Cidade), ____ de _____ de _____.

NOME DA AUTORIDADE COMPETENTE
Cargo da Autoridade Competente

Assunto: **MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DO JULGAMENTO DA AUTORIDADE COMPETENTE – APLICAÇÃO DE PENALIDADE**

PROCESSO DE APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR Nº (número do processo no sistema eletrônico de documentos utilizado pela NAV Brasil)

NOTIFICAÇÃO DO JULGAMENTO DA AUTORIDADE COMPETENTE

APLICAÇÃO DE PENALIDADE

O(A) (*cargo da autoridade competente*), no uso de suas atribuições e com fulcro no art. 14 da norma de Regime Disciplinar da Empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil, notifica o(a) Sr.(a) (*nome do empregado(a)*), matrícula nº (*número da matrícula*), lotado na área (*área de lotação*), sobre o julgamento que concluiu pela aplicação da penalidade de (*advertência, suspensão pelo período de XX dias ou demissão por justa causa*), com fundamento nos arts. 7º, inciso (*indicar inciso*) e 13, inciso I, do referido normativo, c/c o art. 482, alíneas(s) (*indicar a(s) respectiva(s) alínea(s) do citado artigo*) da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, pela prática de (*transcrição dos termos da(s) alínea(s) citada(s)*) ante a prática de (*descrever resumidamente a conduta apurada*).

Da referida decisão caberá recurso nos termos do capítulo V, do citado normativo, cujo prazo para interposição é de 15 (quinze) dias, contado da data de recebimento da presente notificação.

A decisão produzirá seus efeitos depois de expirado o prazo para a interposição do recurso. Caso interposto, os efeitos ocorreram após o seu julgamento.

Em anexo, cópia do respectivo processo de apuração de responsabilidade disciplinar.

O(A) notificado(a) fica obrigado(a) a observar o sigilo das informações.

(Cidade), ____ de _____ de _____.

NOME DA AUTORIDADE COMPETENTE

Cargo da Autoridade Competente

Ciente em: ____/____/____.

Hora: ____:____

Assinatura e Carimbo

U. Org. Interessada

COR

Controle e Publicação

DANP

Assunto: MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO DO JULGAMENTO DA AUTORIDADE COMPETENTE – APLICAÇÃO DE PENALIDADE

Para: (e-mail corporativo do empregado(a) notificado(a))

Assunto: Processo de Apuração de Responsabilidade Disciplinar nº (número do processo no sistema eletrônico de documentos utilizado pela NAV Brasil) – Notificação do Julgamento da Autoridade Competente – Aplicação de Penalidade.

O(A) (cargo da autoridade competente), no uso de suas atribuições e com fulcro no art. 14 da norma de Regime Disciplinar da Empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil, notifica o(a) Sr.(a) (nome do empregado(a)), matrícula nº (número da matrícula), lotado na área (área de lotação), sobre o julgamento que concluiu pela aplicação da penalidade de (advertência, suspensão pelo período de XX dias ou demissão por justa causa), com fundamento nos arts. 7º, inciso (indicar inciso) e 13, inciso I, do referido normativo, c/c o art. 482, alíneas(s) (indicar a(s) respectiva(s) alínea(s) do citado artigo) da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, pela prática de (transcrição dos termos da(s) alínea(s) citada(s)) ante a prática de (descrever resumidamente a conduta apurada).

Da referida decisão caberá recurso nos termos do capítulo V, do citado normativo, cujo prazo para interposição é de 15 (quinze) dias, contados da data de recebimento da presente notificação.

A Decisão produzirá seus efeitos depois de expirado o prazo para a interposição do recurso. Caso interposto, os efeitos ocorreram após o seu julgamento.

Anexo a este **e-mail**, ou no **link** a seguir, foi disponibilizada digitalização do respectivo procedimento de apuração de responsabilidade disciplinar, cujo arquivo deverá ser transferido pelo empregado(a) notificado(a), ou, caso necessário, obtido junto à autoridade competente.

www.navbrasil.gov.br/xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (**link** do serviço **one drive** ou outro)

O(A) notificado(a) fica obrigado(a) a observar o sigilo das informações.

OBSERVAÇÃO: O **e-mail** deve ser encaminhado com aviso de entrega, por meio da ferramenta **Outlook**

Assunto: MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DO JULGAMENTO
DA AUTORIDADE COMPETENTE – ARQUIVAMENTO

PROCESSO DE APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR Nº (número do processo no sistema eletrônico de documentos utilizado pela NAV Brasil)

NOTIFICAÇÃO DO JULGAMENTO DA AUTORIDADE COMPETENTE**ARQUIVAMENTO**

O(A) (cargo da autoridade competente), no uso de suas atribuições e com fulcro no art. 14 da norma de Regime Disciplinar da Empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil, notifica o(a) Sr.(a) (nome do empregado(a)), matrícula nº (número da matrícula), lotado na área (área de lotação), do julgamento que concluiu pelo arquivamento do feito, com fundamento no art.13, inciso II, do referido normativo, tendo que não foram detectados elementos suficientes para embasar a imputação de responsabilidade disciplinar, ante (descrever a fundamentação resumida para o arquivamento).

O(A) notificado(a) fica obrigado(a) a observar o sigilo das informações.

(Cidade), ____ de _____ de _____.

NOME DA AUTORIDADE COMPETENTE

Cargo da Autoridade Competente

Ciente em: ____/____/____.

Hora: ____:____

Assinatura e Carimbo

U. Org. Interessada

COR

Controle e Publicação

DANP

Assunto: MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO
DO JULGAMENTO DA AUTORIDADE COMPETENTE –
ARQUIVAMENTO

Para: (e-mail corporativo do empregado(a) notificado(a))

Assunto: Processo de Apuração de Responsabilidade Disciplinar nº (número do processo no sistema eletrônico de documentos utilizado pela NAV Brasil) – Notificação do Julgamento da Autoridade Competente – Arquivamento.

O(A) (cargo da autoridade competente), no uso de suas atribuições e com fulcro no art. 14 da norma de Regime Disciplinar da Empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil, notifica o(a) Sr.(a) (nome do empregado(a)), matrícula nº (número da matrícula), lotado na área (área de lotação), do julgamento que concluiu pelo arquivamento do feito, com fundamento no art.13, inciso II, do referido normativo, tendo que não foram forem detectados elementos suficientes para embasar a imputação de responsabilidade disciplinar, ante (descrever a fundamentação resumida para o arquivamento).

O(A) notificado(a) fica obrigado(a) a observar o sigilo das informações.

OBSERVAÇÃO: O **e-mail** deve ser encaminhado com aviso de entrega, por meio da ferramenta **Outlook**.

Assunto: MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DO JULGAMENTO
DO RECURSO – APLICAÇÃO DE PENALIDADE

PROCESSO DE APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR Nº (número do processo no sistema eletrônico de documentos utilizado pela NAV Brasil)

**NOTIFICAÇÃO DO JULGAMENTO DO RECURSO
APLICAÇÃO DE PENALIDADE**

O(A) Corregedor(a), no uso de suas atribuições e com fulcro no art. 19 da norma de Regime Disciplinar da Empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil, notifica o(a) Sr.(a) (*nome do empregado(a)*), matrícula nº (*número da matrícula*), lotado na área (*área de lotação*), sobre o resultado do julgamento do recurso apresentado por Vossa Senhoria, no qual o Comitê Disciplinar Recursal (Codir), ao concluir pelo seu (*não provimento, parcial provimento ou provimento*), (*manteve ou reformou*) a decisão da autoridade competente, nos termos do respectivo Acórdão, a fim de lhe aplicara a penalidade de (*advertência, suspensão pelo período de XXX dias ou demissão por justa causa*), com fundamento nos arts. 7º, inciso (*indicar inciso*) e 13, inciso I, do referido normativo, c/c o art. 482, alíneas(s) (*indicar a(s) respectiva(s) alínea(s) do citado artigo*) da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, pela prática de (*transcrição dos termos da(s) alínea(s) citada(s)*) ante a prática de (*descrever resumidamente a conduta apurada*).

Em anexo, cópia do respectivo processo de apuração de responsabilidade disciplinar.

O(A) notificado(a) fica obrigado(a) a observar o sigilo das informações.

(Cidade), ____ de _____ de _____.

NOME DA AUTORIDADE COMPETENTE
Cargo da Autoridade Competente

Ciente em: ____/____/____.

Hora: ____:____

Assinatura e Carimbo

Assunto: **MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO DO JULGAMENTO DO RECURSO – APLICAÇÃO DE PENALIDADE**

Para: (e-mail corporativo do empregado(a) notificado(a))

Assunto: Processo de Apuração de Responsabilidade Disciplinar nº (número do processo no sistema eletrônico de documentos utilizado pela NAV Brasil) – Notificação do Julgamento do Recurso – Aplicação de Penalidade.

O(A) Corregedor(a), no uso de suas atribuições e com fulcro no art. 19 da norma de Regime Disciplinar da Empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil, notifica o(a) Sr.(a) (nome do empregado(a)), matrícula nº (número da matrícula), lotado na área (área de lotação), sobre o resultado do julgamento do recurso apresentado por Vossa Senhoria, no qual o Comitê Disciplinar Recursal (Codir), ao concluir pelo seu (não provimento, parcial provimento ou provimento), (manteve ou reformou) a decisão da autoridade competente, nos termos do respectivo Acórdão, a fim de lhe aplicara a penalidade de (advertência, suspensão pelo período de XXX dias ou demissão por justa causa), com fundamento nos arts. 7º, inciso (indicar inciso) e 13, inciso I, do referido normativo, c/c o art. 482, alíneas(s) (indicar a(s) respectiva(s) alínea(s) do citado artigo) da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, pela prática de (transcrição dos termos da(s) alínea(s) citada(s)) ante a prática de (descrever resumidamente a conduta apurada).

Anexo a este **e-mail**, ou no **link** a seguir, foi disponibilizada digitalização do respectivo procedimento de apuração de responsabilidade disciplinar, cujo arquivo deverá ser transferido pelo empregado(a) notificado(a), ou, caso necessário, obtido junto à autoridade competente.

www.navbrasil.gov.br/xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (**link do serviço one drive ou outro**)

O(A) notificado(a) fica obrigado(a) a observar o sigilo das informações.

OBSERVAÇÃO: O **e-mail** deve ser encaminhado com aviso de entrega, por meio da ferramenta **Outlook**

Assunto: **MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DO
JULGAMENTO DO RECURSO – ARQUIVAMENTO**

PROCESSO DE APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR Nº *(número do processo no sistema eletrônico de documentos utilizado pela NAV Brasil)*

**NOTIFICAÇÃO DO JULGAMENTO DO RECURSO
ARQUIVAMENTO**

O(A) Corregedor(a), no uso de suas atribuições e com fulcro no art. 19 da norma de Regime Disciplinar da Empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil, notifica o(a) Sr.(a) *(nome do empregado(a))*, matrícula nº *(número da matrícula)*, lotado na área *(área de lotação)*, sobre o resultado do julgamento do recurso apresentado por Vossa Senhoria, no qual o Comitê Disciplinar Recursal (Codir), ao concluir pelo seu *(não provimento, parcial provimento ou provimento)*, reformou a decisão da autoridade competente, nos termos do respectivo Acórdão, a fim de arquivar o feito, com fundamento no art. 13, inciso II, do referido normativo, tendo em vista *(descrever a fundamentação resumida para arquivamento)*.

O(A) notificado(a) fica obrigado(a) a observar o sigilo das informações.

(Cidade), ____ de _____ de ____.

NOME DA AUTORIDADE COMPETENTE
Cargo da Autoridade Competente

Ciente em: ____/____/____.

Hora: ____:____

Assinatura e Carimbo

Assunto: MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO
ELETRÔNICO DO JULGAMENTO DO RECURSO –
ARQUIVAMENTO

Para: (e-mail corporativo do empregado(a) notificado(a))

Assunto: Processo de Apuração de Responsabilidade Disciplinar nº (número do processo no sistema eletrônico de documentos utilizado pela NAV Brasil) – Notificação do Julgamento da Autoridade Competente – Arquivamento.

O(A) Corregedor(a), no uso de suas atribuições e com fulcro no art. 19 da norma de Regime Disciplinar da Empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil, notifica o(a) Sr.(a) (*nome do empregado(a)*), matrícula nº (*número da matrícula*), lotado na área (*área de lotação*), sobre o resultado do julgamento do recurso apresentado por Vossa Senhoria, no qual o Comitê Disciplinar Recursal (Codir), ao concluir pelo seu (*não provimento, parcial provimento ou provimento*), reformou a decisão da autoridade competente, nos termos do respectivo Acórdão, a fim de arquivar o feito, com fundamento no art. 13, inciso II, do referido normativo, tendo em vista (*descrever a fundamentação resumida para arquivamento*).

O(A) notificado(a) fica obrigado(a) a observar o sigilo das informações.

OBSERVAÇÃO: O **e-mail** deve ser encaminhado com aviso de entrega, por meio da ferramenta **Outlook**.

Assunto: MODELO DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC)

TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

Por meio deste procedimento, a empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil, neste ato representada pelo(a) (*cargo da autoridade competente*), e o empregado(a) (*nome, matrícula e lotação*), têm justo e acordado o presente Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), na forma estabelecida no Capítulo IX da norma de Regime Disciplinar empresa NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. – NAV Brasil, para solucionar conflito relativo à ocorrência abaixo descrita, restabelecendo a ordem natural no ambiente de trabalho:

I – DESCRIÇÃO DA OCORRÊNCIA

(*Resumo da situação indicativa do desvio de conduta sobre o qual foi expedida a notificação solicitando explicações ao empregado, indicando os supostos dispositivos legais e/ou normativos infringidos*).

II – RESPOSTA DO EMPREGADO

(*Resumo das explicações dadas pelo empregado em resposta à notificação expedida pelo gestor ao qual se reporta no ambiente de trabalho*).

III – MANIFESTAÇÃO DO GESTOR

(*Ponderações da autoridade competente, considerando satisfatórias as explicações dadas pelo empregado para aplicação de TAC*).

IV – TERMOS E PRAZOS AJUSTADOS PARA CORREÇÃO DA OCORRÊNCIA

(*Descrição das ações e providências a serem adotadas, bem como eventuais prazos estipulados e a forma de fiscalização das obrigações assumidas*)
Portanto, à vista das explicações dadas pelo empregado, então consideradas satisfatórias, na forma deste procedimento, é assinado o presente Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), por meio do qual se considera solucionado o conflito relativo à ocorrência acima descrita, sob o compromisso do empregado de bem e fielmente cumprir os deveres próprios da relação de trabalho e observar as normas e determinações referentes ao assunto.

(Cidade), ____ de _____ de ____.

NOME DA AUTORIDADE COMPETENTE
Cargo da Autoridade CompetenteNOME DO(A) EMPREGADO(A)
Cargo e matrícula do(a) empregado(a)U. Org. Interessada
CORControle e Publicação
DANP