POLÍTICA DE INDICAÇÕES E SUCESSÕES

EM BRANCO

ATO NORMATIVO Nº SD-ANO-2025/00007

Rio de Janeiro, 03 de julho de 2025.

O Presidente da NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A., no uso de suas atribuições, com fundamento no art. 86, inciso X, combinado com o art. 87, inciso I do Estatuto Social, e considerando a deliberação do Conselho de Administração ocorrida em sua 19ª reunião extraordinária, realizada no dia 26 de junho de 2025, conforme Ata n.º SD-ACO-2025/00010,

RESOLVE:

I - Alterar a Política de Indicações e Sucessões da NAV Brasil;

II - Estabelecer que esta Política entra em vigor a partir da presente data;

III - Revogar o Ato Normativo nº SD-ANO-2024/00021; e

IV - Determinar a sua imediata divulgação a todos os empregados da NAV Brasil.

- assinado eletronicamente -
JOSÉ POMPEU DOS MAGALHÃES BRASIL FILHO
PRESIDENTE
NAV BRASIL

SDANO202500007A

Classif. documental	010.010

Assinado com senha por JOSÉ POMPEU DOS MAGALHÃES BRASIL FILHO.
Documento Nº: 447999-8184 - consulta à autenticidade em https://siga.navbrasil.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=447999-8184

SIGA

Sumário

CAPÍTULO I DO ESCOPO E ABRANGÊNCIA.....3
CAPÍTULO II DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA.....3
CAPÍTULO III DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES.....5
CAPÍTULO IV DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS.....6
SEÇÃO I DOS OBJETIVOS.....6
SEÇÃO II DOS PRINCÍPIOS.....7
CAPÍTULO V DAS DIRETRIZES.....7
CAPÍTULO VI DAS COMPETÊNCIAS.....11
CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.....13

CAPÍTULO I
DO ESCOPO E ABRANGÊNCIA

Art. 1º. A presente Política estabelece os princípios, as diretrizes e as competências a serem observadas na indicação e sucessão dos Administradores, conselheiros fiscais, membros de comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, bem como dos titulares máximos das áreas de governança interna que possuem mandato.

CAPÍTULO II
DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA

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

I. Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990, que estabelece, de acordo com o art. 14, § 9º da Constituição Federal, casos de inelegibilidade, prazos de cessação, e determina outras providências;

II. Lei n° 6.404, de 15 de dezembro de 1976, que dispõe sobre as Sociedades por Ações;

III. Lei nº 12.353, de 28 de dezembro de 2010, que dispõe sobre a participação de empregados nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto e dá outras providências;

IV. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, que dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego;

V. 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;

VI. Decreto nº 3.591, de 6 de setembro de 2000, que dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal;

VII. Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, que dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, e dá outras providências;

VIII. Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016, que regulamenta, no âmbito da União, a Lei nº 13.303/2016;

IX. Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, que regulamenta a Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública federal, institui o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal;

X. Decreto nº 10.571, de 9 de dezembro de 2020, que dispõe sobre a apresentação e a análise das declarações de bens e de situações que possam gerar conflito de interesses por agentes públicos civis da administração pública federal;

XI. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, que dispõe sobre a organização da Administração Federal;

XII. Resolução CGPAR/ME nº 35, de 4 de agosto de 2022, que dispõe acerca da aprovação prévia, pela Casa Civil, dos nomes e dados de todos os representantes indicados pela Administração Pública Federal direta e indireta para cargos de administradores e conselheiros fiscais em empresas estatais federais ou em empresas em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação minoritária e dá outras providências;

XIII. Resolução CGPAR nº 48, de 6 de setembro de 2023, que estabelece diretrizes e parâmetros de governança para as áreas de auditoria interna, corregedoria, ouvidoria, conformidade e gestão de riscos internos das empresas estatais federais;

XIV. Portaria nº 2.737, de 20 de dezembro de 2017, que disciplina o procedimento de consulta para nomeação, designação, exoneração ou dispensa do titular de unidade de auditoria interna ou auditor interno;

XV. Portaria nº 1.181, de 10 de junho de 2020, que dispõe sobre critérios e procedimentos para a nomeação, designação, exoneração, dispensa, permanência e recondução ao cargo ou função comissionada de titular da unidade setorial de ouvidoria no âmbito do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal – SisOuv;

XVI. Portaria SEDDM/ME nº 3.192, de 8 de abril de 2022, que estabelece instruções sobre a participação de representante dos empregados nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto;

XVII. Portaria SEST/SEDDM/ME nº 10.397, de 26 de agosto de 2021, que estabelece procedimentos operacionais para verificação de requisitos e vedações dos indicados do Ministério da Economia aos conselhos de administração e fiscal de empresas estatais e diretorias de entidades vinculadas a este Ministério;

XVIII. Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, que dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, e sobre a atividade correcional nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal;

XIX. Estatuto Social da NAV Brasil, aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária em 22 de abril de 2024; e

XX. Política de avaliação de desempenho dos administradores e membros do Comitê de Auditoria da NAV Brasil.

CAPÍTULO III
DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

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

I. Administrador: membro do Conselho de Administração ou da Diretoria Executiva da NAV Brasil;

II. áreas de governança interna que possuem mandato: Auditoria Interna, Ouvidoria e Corregedoria;

III. Assembleia Geral de Acionistas: órgão máximo da NAV Brasil com poderes para deliberar sobre todos os negócios relativos ao seu objeto, inclusive quanto à alteração do capital social e do estatuto social, bem como à eleição e destituição de Administradores e conselheiros fiscais;

IV. Comitê de assessoramento ao Conselho de Administração: órgão não estatutário constituído pelo CA com objetivos definidos, não atribuídos a outros comitês e órgãos de governança estatutários, para melhor desempenho de suas funções;

V. Comitê de Auditoria (CAAU): órgão estatutário de assessoramento ao Conselho de Administração para, entre outras, matérias afetas ao monitoramento da qualidade das demonstrações financeiras, aos controles internos, à conformidade, à gestão de riscos e às auditorias interna e independente;

VI. Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração (CACP): órgão estatutário que auxilia os acionistas e o Conselho de Administração nos processos de indicação, de avaliação, de sucessão e de remuneração dos administradores, conselheiros fiscais e demais membros dos órgãos estatutários;

VII. Conselho de Administração (CA): órgão estatutário de deliberação estratégica e colegiada da NAV Brasil;

VIII. Conselho Fiscal (CF): órgão estatutário permanente de fiscalização, de atuação colegiada e individual;

IX. Diretoria Executiva (DIREX): órgão estatutário executivo de administração e representação, cabendo-lhe assegurar o funcionamento regular da NAV Brasil, em conformidade com a orientação geral traçada pelo Conselho de Administração;

X. empregado: todo agente público integrante do quadro de pessoal da NAV Brasil, no exercício de cargo efetivo ou de cargo em comissão;

XI. indicação: recomendação de um candidato, com base no perfil e competências, para ocupar um cargo ou função, à decisão das instâncias competentes;

XII. plano de sucessão: documento resultante do processo de identificação e desenvolvimento de talentos para eventual assunção de posições estratégicas da organização. No caso da NAV Brasil, para os cargos de administradores;

XIII. seleção: processo de busca por candidatos e escolha de profissionais com perfil adequado ao exercício de cargo ou função; e

XIV. sucessão: ocupação da titularidade de cargos ou funções relevantes nas organizações por novas pessoas.

CAPÍTULO IV
DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS

Seção I
Dos Objetivos

Art. 4º. Constituem objetivos da presente Política:

I. estabelecer diretrizes para a indicação e sucessão de administradores, conselheiros fiscais, membros de comitês estatutários e titulares das áreas de governança interna que possuem mandato, em conformidade com a legislação, normativos externos e internos e boas práticas de governança;

II. promover a transparência das regras afetas aos processos de indicação e sucessão no âmbito da NAV Brasil; e

III. assegurar a objetividade, a impessoalidade e a transparência das indicações para os cargos previstos nesta Política.

Seção II
Dos Princípios

Art. 5º. Constituem princípios da presente Política:

I. Impessoalidade: assegura que as indicações sejam realizadas de forma imparcial, na defesa do interesse público, impedindo discriminações e privilégios indevidamente dispensados a particulares;

II. Tecnicidade: assegura que as indicações recaiam naqueles que detêm conhecimento técnico e experiência compatível com a função;

III. Transparência: preceito através do qual se permite a prestação de contas das ações da administração, nos termos da legislação aplicável;

IV. Integridade: conjunto de arranjos institucionais que visam fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo principal, de entregar os resultados esperados pela população, de forma adequada, imparcial e eficiente, e, neste caso específico, assegurar que o processo de indicação e sucessão seja conduzido de forma ética; e

V. Independência: tem por objetivo fazer com que a atuação dos indicados não dependa de posição de nenhum poder público, militar, econômico, financeiro ou religioso, sendo baseada no interesse da companhia e privilegiando o interesse público.

CAPÍTULO V
DAS DIRETRIZES

Art. 6º. As providências para a indicação e sucessão observarão a legislação vigente, o Estatuto Social, a presente Política e demais documentos diretivos e normativos da NAV

Brasil.

Art. 7º. Todas as indicações e reconduções aos cargos e funções mencionados nesta Política serão submetidas à verificação de conformidade quanto aos requisitos e vedações na forma da legislação aplicável ao caso.

Art. 8º. Boa conduta social, reputação ilibada, idoneidade moral, ética e ausência de nepotismo e conflito de interesses serão requeridas na indicação, sucessão e atuação dos ocupantes dos cargos e funções mencionados nesta Política.

Art. 9º. Na indicação e sucessão dos ocupantes dos cargos e funções mencionados nesta Política, devem ser priorizados o conhecimento, o mérito e a diversidade de perfis, competências e experiências requeridos para o funcionamento da Empresa.

Parágrafo único. A diversidade de perfis e competências a que se refere esta Política inclui formações, qualificações, experiências, gênero, idade e raça, dentre outros fatores, de modo a contribuir para a complementariedade e pluralidade de visões na definição das estratégias, nas decisões e na administração da NAV Brasil.

Art. 10. Critérios profissionais, como a formação acadêmica, a capacidade técnica e a experiência compatível com o cargo ou função são fatores determinantes para a indicação e sucessão.

Art. 11. A adoção de ações para sucessão visa identificar pessoas aptas a ocupar os cargos e as funções mencionados nesta Política e propiciar a escolha de profissionais com perfis alinhados à estratégia empresarial e habilitados a promover a continuidade dos negócios, o alcance dos objetivos e metas e a sustentabilidade e longevidade da Empresa.

Art. 12. Os procedimentos de sucessão deverão possibilitar o monitoramento dos prazos de gestão, atuação ou mandato, para que sejam adotadas as medidas necessárias em tempo hábil e, se possível, antecipadamente à ocorrência de vacância, incluindo a recomendação de candidatos pelo Conselho de Administração, a integração, a transmissão de informações e conhecimento e a avaliação da possibilidade de oferecer capacitações preliminares.

Parágrafo único. Deverá ser implementado plano de sucessão não vinculante de administradores.

Art. 13. São critérios para recondução, o desempenho das atividades, a manutenção de comportamento compatível com o cargo ou função, o cumprimento de obrigações pessoais enquanto agente público da NAV Brasil, e, quando for o caso, a participação em treinamento anual disponibilizado pela Empresa.

§ 1º. O processo de avaliação de desempenho de administradores, conselheiros fiscais e membros do Comitê de Auditoria Estatutário deverá observar a legislação aplicável e a correspondente Política da NAV Brasil.

§ 2º. Considerar-se-á obrigação pessoal do agente público condicionante à recondução, exemplificativamente e não se limitando a entrega de declarações no sistema e-Patri, da Controladoria-Geral da União (CGU).

Art. 14. Sem prejuízo de outros dispositivos legais e normativos, os requisitos e vedações específicos para indicação e recondução aos cargos abaixo encontram-se estabelecidos nos seguintes instrumentos:

I. Administradores:

a) Lei nº 6.404, de 1976, arts. 145, 146 e 147;

b) Lei nº 13.303, de 2016, art. 17;

c) Decreto nº 8.945, de 2016, arts. 28, 29 e 62; e

d) Estatuto Social da NAV Brasil, arts. 21 e 23.

II. Em relação aos membros independentes do CA, deverão ser observados, adicionalmente ao disposto no inciso I deste artigo:

a) Lei nº 13.303, de 2016, art. 22, § 1º;

b) Decreto nº 8.945, de 2016, art. 39, observando a possível participação de membro independente do CA no Comitê de Auditoria; e

c) Estatuto Social, art. 109;

III. Em relação ao membro do CA representante dos empregados, aplica-se, adicionalmente ao disposto no inciso I deste artigo, a Lei nº 12.353, de 2010, art. 2º, § 2º e art. 8º, bem como a Portaria SEDDM/ME nº 3.192, de 2022, art. 12, §§ 1º e 2º;

IV. Conselheiros fiscais:

a) Lei nº 6.404, de 1976, art. 162;

b) Lei nº 13.303, de 2016, art. 26;

c) Decreto nº 8.945, de 2016, arts. 41 e 62; e

d) Estatuto Social, art. 93;

V. Em relação ao membro do CF representante do Tesouro Nacional, deverá ser

observado, adicionalmente ao disposto no inciso IV deste artigo, o Decreto nº 8.945, de 2016, art. 40, § 2º;

VI. Membros do Comitê de Auditoria:

a) Lei nº 13.303, de 2016, art. 25;

b) Decreto nº 8.945, de 2016, art. 39; e

c) Estatuto Social, art. 109;

VII. titular da Auditoria Interna:

a) Portaria CGU nº 2.737, de 2017, arts. 2º e 3º; e

b) Plano de Funções da NAV Brasil;

VIII. titular da Ouvidoria

a) Portaria CGU nº 1.181, de 2020, arts. 3º, 4º, 5º e 7º, § 1º; e

b) Plano de Funções da NAV Brasil;

IX. titular da Corregedoria:

a) Decreto nº 5.480, de 2005, art. 8º;

b) Portaria Normativa CGU nº 27, de 2022, arts. 7º, 11 e 17, § 1º; e

c) Plano de Funções da NAV Brasil;

X. Em relação aos membros de comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, deverão ser observados os requisitos e vedações estabelecidos em regimento próprio, além das diretrizes prescritas na presente Política, mormente nos arts. 8º e 10; e

XI. Em relação aos membros do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, cujos requisitos e vedações para o cargo no CA ou CAAU, conforme o caso, foram previamente verificados, deverá ser observado, ainda, o disposto no art. 127, parágrafo único, do Estatuto Social da NAV Brasil.

Art. 15. Nos casos em que as indicações de que trata esta Política recaírem em empregados da NAV Brasil, a Comissão de Ética local e a Corregedoria deverão ser consultadas formalmente, a fim de que a autoridade tenha conhecimento de penalizações éticas ou disciplinares nos 3 (três) anos anteriores à indicação, ressalvado o disposto em normas específicas do cargo.

§ 1º. Não serão nomeados e designados como titulares das áreas de governança interna que possuem mandato, empregados punidos em processo ético ou disciplinar, salvo devidamente justificado pela autoridade competente, após o cumprimento da penalidade e mediante anuência da CGU, quando for o caso.

§ 2º. A superveniência de condenação ética ou disciplinar deve ser comunicada pelos próprios órgãos processantes às autoridades competentes, para reavaliação da designação e demais providências cabíveis.

Art. 16. As atas de reuniões da Assembleia Geral, do CA e do CACP, relativas aos temas desta Política, nos termos da legislação aplicável, bem como os currículos dos ocupantes dos cargos e funções nela mencionadas deverão ser divulgados.

Art. 17. Deverá ser conferida transparência aos processos de eleição do membro representante dos empregados no CA e de seleção de membros para compor o Comitê de Auditoria Estatutário, nos termos da legislação e normas internas aplicáveis.

CAPÍTULO VI
DAS COMPETÊNCIAS

Art. 18. Compete ao Conselho de Administração:

I. convocar a Assembleia Geral para a eleição e destituição de administradores e membros do CF;

II. submeter as indicações da alçada da Assembleia Geral à aprovação do mencionado órgão;

III. eleger, reconduzir e destituir os membros da Diretoria Executiva e dos comitês de assessoramento ao CA, estatutários ou não, bem como do Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração;

IV. aprovar e manter atualizado um plano de sucessão não vinculante dos membros do CA e da DIREX, cuja elaboração deve ser coordenada pelo Presidente do Conselho de Administração; e

V. nomear, designar, reconduzir e destituir os titulares das áreas de governança interna que possuem mandato.

Art. 19. Competem privativamente ao Presidente do Conselho de Administração, a condução e a coordenação do processo de avaliação anual de desempenho dos administradores e

membros do CAAU.

Art. 20. Compete à Diretoria Executiva submeter à aprovação do Conselho de Administração, por intermédio do Presidente da Empresa, a indicação ou recondução dos titulares das áreas de governança interna que possuem mandato.

Art. 21. Compete privativamente ao Presidente da empresa, submeter as propostas de indicação ou recondução dos titulares das áreas de governança interna que possuem mandato, à exceção do titular de Auditoria Interna, à aprovação da Controladoria-Geral da União e informadas, concomitantemente, ao Centro de Controle Interno da Aeronáutica (CENCIAR).

Parágrafo único. A documentação relativa à nomeação, à designação, à exoneração ou à dispensa do titular de auditoria interna deve ser encaminhada ao CENCIAR para que este Centro possa encaminhá-la à CGU.

Art. 22. Compete ao Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração:

I. opinar, de modo a auxiliar os acionistas na indicação dos membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições;

II. opinar, de modo a auxiliar os membros do Conselho de Administração, na indicação de diretores e membros do Comitê de Auditoria;

III. verificar a conformidade do processo de avaliação de desempenho e dos treinamentos dos administradores e conselheiros fiscais;

IV. auxiliar o Conselho de Administração na elaboração e no acompanhamento do plano de sucessão, não vinculante, de administradores; e

V. auxiliar o Conselho de Administração na avaliação das propostas relativas à política de pessoal e no seu acompanhamento.

Art. 23. Compete ao Gabinete da Presidência:

I. apoiar a condução e a coordenação do processo de avaliação anual de administradores, dos membros do CAAU, bem como dos conselheiros fiscais;

II. analisar a proposta de indicação ou recondução dos titulares das áreas de governança interna que possuem mandato, em relação aos requisitos e vedações legais, à normatização específica dos órgãos externos e ao Plano de Funções da NAV Brasil;

III. monitorar os prazos de gestão, atuação ou mandato dos ocupantes de cargos e

funções mencionados nesta Política;

IV. coordenar e monitorar a apresentação das declarações previstas na Lei nº 12.813, de 2013, e no Decreto nº 10.571, de 2020, e arquivar os correspondentes comprovantes; e

V. realizar a gestão documental e processual das indicações e reconduções previstas nesta norma, assegurando o direcionamento aos respectivos interessados.

Art. 24. Compete à área de gestão de pessoas planejar e oferecer a integração e as capacitações previstas nesta Política.

Art. 25. Compete a todos os ocupantes de cargos e funções mencionados nesta Política, cumprir e fazer cumprir as normas presentes, observado o limite de sua atuação, reportando eventuais irregularidades às autoridades competentes.

Art. 26. Compete às instâncias de deliberação e de verificação da conformidade, resguardar a privacidade e proteção de dados pessoais dos candidatos aos cargos e funções mencionados nesta Política a que tiver acesso por ocasião de suas atribuições.

CAPÍTULO VII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. No tocante às diretrizes e competências relativas ao processo de avaliação anual de desempenho dos administradores e membros do CAAU, deverá ser observada a legislação aplicável, o Estatuto Social e, especialmente, a Política específica da NAV Brasil, que prevalecerá em relação à presente, no caso de conflito de normas.

Art. 28. Para a aplicação desta Política, devem ser observadas, em todas as situações, as disposições contidas no Código de Ética, Conduta e Integridade da NAV Brasil.

Art. 29. Os casos omissos nesta Política devem ser resolvidos pelo Conselho de Administração.

Art. 30. Esta Política entra em vigor na data de sua publicação e permanecerá vigente por prazo indeterminado.

Art. 31. Esta Política deve ser revista e atualizada sempre que necessário, visando ao seu contínuo aprimoramento e à incorporação das melhores práticas de governança e gestão.