



POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

EM BRANCO

ATO NORMATIVO Nº SD-ANO-2025/00009

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 - Instituir a Política de Qualidade de Vida da NAV Brasil;

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

Classif. documental

010.010

NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea - NAV Brasil

Assinado com senha por JOSÉ POMPEU DOS MAGALHÃES BRASIL FILHO.
Documento Nº: 448201-3890 - consulta à autenticidade em <https://siga.navbrasil.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=448201-3890>



SDAN 0202500009A

SIGA 

Sumário

CAPÍTULO I DO ESCOPO E ABRANGÊNCIA.....	3
CAPÍTULO II DAS REFERÊNCIAS.....	3
CAPÍTULO III DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES	4
CAPÍTULO IV DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS	6
SEÇÃO I DOS OBJETIVOS	6
SEÇÃO II DOS PRINCÍPIOS	7
CAPÍTULO V DAS DIRETRIZES.....	8
CAPÍTULO VI DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES.....	10
CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.....	12

CAPÍTULO I DO ESCOPO E ABRANGÊNCIA

Art. 1º. A presente Política estabelece princípios, diretrizes e competências para a promoção de qualidade de vida no trabalho, como iniciativa estratégica transversal à gestão de pessoas e à cultura organizacional da NAV Brasil, e se aplica aos(às) empregados(as) da empresa.

CAPÍTULO II DAS REFERÊNCIAS

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

- I. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- II. Decreto-Lei nº 5.452/1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- III. Lei nº 14.540/2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- IV. Lei nº 13.303/2016, 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;
- V. Decreto nº 7.602/2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST);
- VI. Decreto nº 12.102/2024, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos;
- VII. Norma Regulamentadora NR 01 sobre “Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais”, aprovada pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020;
- VIII. Norma Regulamentadora NR 04 sobre “Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho”, aprovada pela Portaria MTP nº 2.318/2022;
- IX. Norma Regulamentadora NR 7 sobre “Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional”, aprovada pela Portaria SEPRT nº 6.734/2020;
- X. Norma Regulamentadora NR 9 sobre “Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos”, aprovada pela Portaria SEPRT nº 6.735/2020;

- XI. Norma Regulamentadora NR 17 sobre “Ergonomia”, aprovada pela Portaria MTP nº 423/2021;
- XII. Instrução do Comando da Aeronáutica (ICA) 63-50 sobre “Programa de Prevenção do Risco Associado ao Uso Indevido de Substâncias Psicoativas para Controladores de Tráfego Aéreo e Operadores de Estação Aeronáutica”, aprovada pela Portaria DECEA nº 1.204/DAS/2023; e
- XIII. Estatuto Social da NAV Brasil, aprovado pela Assembleia Geral Ordinária de 14 de abril de 2025.

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

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

- I. ação de humanização: medida voltada a qualificar as relações no ambiente de trabalho por meio da empatia, do respeito às individualidades e da valorização da dignidade humana, promovendo acolhimento, escuta ativa e sensibilidade institucional diante das diversas condições e experiências no contexto organizacional;
- II. ação de integração: medida voltada à inserção institucional de empregados(as) recém-admitidos(as) ou à adaptação a novas estruturas organizacionais, com o objetivo de promover o alinhamento à cultura, aos valores e ao funcionamento da empresa, fortalecendo o vínculo organizacional e a participação ativa no ambiente de trabalho;
- III. alta administração: Conselho de Administração e Diretoria Executiva da NAV Brasil;
- IV. ambiente de trabalho saudável: aquele que promove o bem-estar físico, mental e social dos(as) empregados(as), incentivando a colaboração, a produtividade e o crescimento individual e da organização;
- V. apoio psicossocial: conjunto de ações institucionais voltadas ao acolhimento inicial, escuta qualificada e orientação dos(as) empregados(as) em situações de sofrimento emocional, relacional ou social, com eventual encaminhamento à rede de apoio, sem configurar atendimento psicológico clínico ou psicoterapia individualizada;
- VI. assistente social: profissional legalmente habilitado para intervir nas expressões da questão social que afeta a vida do(a) empregado(a), com foco na promoção de direitos, enfrentamento de vulnerabilidades e articulação com redes de apoio e proteção social;

- VII. bem-estar: percepção de emoções positivas e sentimento de satisfação do(a) empregado(a) com relação à organização e às condições de trabalho, às práticas de gestão, ao envolvimento afetivo com o desenvolvimento de suas tarefas e às possibilidades de reconhecimento simbólico;
- VIII. clima organizacional: percepção coletiva dos(as) empregados(as) sobre o ambiente, a cultura, os processos e os vínculos institucionais, influenciando a saúde, o engajamento e o desempenho;
- IX. comissão: grupo de caráter temporário, formalmente constituído pela Presidência ou pela Diretoria da respectiva área para o trato de matérias específicas;
- X. comitê: órgão ou grupo de assessoramento em nível estratégico, de caráter permanente, formalmente constituído pela Diretoria Executiva e vinculado ao Colegiado, à Presidência ou à Diretoria da respectiva área, podendo integrar a estrutura organizacional ou não, conforme a natureza de suas atribuições;
- XI. escuta ativa: processo de comunicação qualificado em que o ouvinte se dedica a compreender genuinamente as manifestações do interlocutor, demonstrando atenção, acolhimento e respeito, com foco na identificação de demandas, percepções e sugestões relevantes ao ambiente organizacional;
- XII. indicador de participação voluntária: mede o nível de adesão espontânea dos(as) empregados(as) às ações, eventos e iniciativas promovidas pela empresa no âmbito da Qualidade de Vida no Trabalho, sem caráter obrigatório, servindo como parâmetro de engajamento, percepção de valor e alinhamento com os objetivos institucionais relacionados ao bem-estar;
- XIII. médico do trabalho: profissional legalmente habilitado para monitorar, diagnosticar e acompanhar a saúde ocupacional e a prevenção de riscos psicossociais;
- XIV. prevenção à saúde: conjunto de medidas que visam evitar o surgimento de doenças, agravos à saúde ou outros impactos negativos ao bem-estar, por meio da identificação de fatores de risco e da adoção de ações proativas de controle, antes da manifestação de problemas;
- XV. promoção à saúde: conjunto de estratégias voltadas à ampliação da qualidade de vida e do bem-estar, independentemente da existência de doenças, por meio da valorização de hábitos saudáveis;
- XVI. proteção à saúde: conjunto de medidas destinadas a minimizar ou neutralizar riscos existentes no ambiente ou na atividade de trabalho, atuando durante a exposição ao

- risco, com foco na preservação da integridade física e mental do(a) empregado(a) e no cumprimento das normas de segurança aplicáveis;
- XVII. psicólogo organizacional e do trabalho: profissional legalmente habilitado para atuar nas dimensões de desenvolvimento humano, saúde mental e clima organizacional;
- XVIII. Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT): instrumento institucional composto por um conjunto articulado de eixos temáticos, ações e responsabilidades voltadas à promoção da saúde física, mental, social e ocupacional dos(as) empregados(as), à melhoria das relações no ambiente de trabalho e ao fortalecimento do bem-estar, da motivação e do sentimento de pertencimento, em alinhamento com a estratégia organizacional e com a sustentabilidade institucional;
- XIX. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): conjunto de normas, diretrizes e práticas voltadas à promoção do bem-estar físico, mental, social e ocupacional dos(as) empregados(as), respeitando o contexto organizacional e humano da NAV Brasil;
- XX. reconhecimento simbólico: expressão institucional de valorização profissional, realizada por meio de ações não remuneratórias, com o objetivo de destacar atitudes, comportamentos ou contribuições alinhadas aos valores e objetivos da organização, promovendo o engajamento e o sentimento de pertencimento;
- XXI. risco psicossocial: possibilidade de ocorrência de um evento, no contexto de trabalho, que possa afetar negativamente a saúde mental e relacional do(a) empregado(a);
- XXII. saúde integral: visão integrada do(a) empregado(a) como um ser biopsicossocial, com demandas nas diferentes áreas da vida, incluindo a do trabalho, cujo bem-estar resulta do equilíbrio entre os aspectos físico, mental, social e ocupacional; e
- XXIII. saúde relacional: capacidade de estabelecer e manter relações interpessoais respeitadas, cooperativas e equilibradas no ambiente de trabalho, contribuindo para um clima organizacional saudável.

CAPÍTULO IV

DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS

Seção I

Dos objetivos

Art. 4º. Constituem objetivos da presente Política:

- I. alinhar as práticas de gestão de pessoas à estratégia organizacional, assegurando a integração dos objetivos institucionais com as necessidades dos(as) empregados(as);
- II. fortalecer a cultura organizacional, promovendo um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e colaborativo;
- III. promover ações contínuas e coordenadas de prevenção, proteção e promoção à saúde integral daqueles que compõem a organização;
- IV. estimular o equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal dos(as) empregados(as), contribuindo para a melhoria do bem-estar, da produtividade e a redução de absenteísmo;
- V. incentivar a integração entre as áreas e a participação dos(as) empregados(as) na definição das ações de qualidade de vida no trabalho; e
- VI. integrar diretrizes de gestão de riscos às ações relacionadas à saúde e ao bem-estar no ambiente de trabalho.

Seção II

Dos princípios

Art. 5º. Constituem princípios da presente Política:

- I. respeito à dignidade humana: promover relações de trabalho baseadas no reconhecimento do valor intrínseco de cada pessoa, assegurando o respeito à integridade física e moral dos(as) empregados(as), bem como a promoção de um ambiente que valorize seus direitos, liberdades e condições de vida digna;
- II. valorização do capital humano: reconhecer a importância dos(as) empregados(as) como ativos essenciais para o sucesso organizacional, promovendo o bem-estar no exercício de suas funções;
- III. responsabilidade social: investir no bem-estar dos(as) empregados(as) como parte do compromisso institucional com o desenvolvimento humano e o impacto social positivo;
- IV. colaboração: fortalecer o senso de responsabilidade mútua e a consciência da importância individual e coletiva, atuando com sinergia em torno dos propósitos e tarefas, tendo em vista a realização dos interesses da organização e o bem comum;
- V. eficiência: orientar as ações e decisões por critérios de efetividade, economicidade, celeridade, precisão, transparência, probidade e moralidade, visando ao cumprimento das metas estabelecidas pela organização;

- VI. transparência: assegurar a visibilidade das decisões e as ações da NAV Brasil, mediante comunicação clara, exata, tempestiva e acessível, observados os limites da confidencialidade e da proteção de dados.

CAPÍTULO V DAS DIRETRIZES

Art. 6º. Constituem diretrizes da presente Política:

- I. deverá ser realizado um levantamento interno de necessidades, percepções e expectativas dos(as) empregados(as), de forma participativa e contínua, visando subsidiar o planejamento das ações de QVT, fortalecendo a legitimidade do processo e o senso de pertencimento;
- II. a empresa deverá realizar avaliações periódicas de clima organizacional, utilizando instrumentos estruturados para identificar fatores que impactem o bem-estar, as relações e o engajamento no ambiente de trabalho;
- III. as ações de QVT deverão considerar a identificação, análise e mitigação de riscos psicossociais e de segurança no trabalho, em alinhamento com as diretrizes e metodologias aplicáveis;
- IV. as condições do ambiente de trabalho e as informações epidemiológicas disponíveis, em nível institucional e local, deverão ser utilizadas como subsídios para o planejamento e priorização das ações voltadas à promoção da saúde;
- V. deverá ser elaborado e mantido um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), com definição de eixos temáticos, práticas associadas, responsáveis, recursos necessários, prazos e mecanismos de monitoramento;
- VI. o PQVT deverá ser estruturado em conformidade com a realidade institucional e operacional da empresa, observando-se sua viabilidade e efetividade;
- VII. os eixos do PQVT deverão ser adaptados ou desdobrados conforme a realidade institucional, respeitadas as diretrizes desta Política e as prioridades definidas pela alta administração, podendo abranger, entre outros temas, a saúde física, ocupacional, mental e emocional, relações interpessoais e ambiente de trabalho, educação e práticas integrativas, bem como a gestão e sustentabilidade do programa;
- VIII. a elaboração, a implementação e a avaliação do PQVT deverão ocorrer de forma integrada e colaborativa, com a participação das áreas envolvidas, com atuação sobre recursos humanos, segurança e saúde ocupacional, avaliação e desenvolvimento,

gestão estratégica, governança, integridade, diversidade, sustentabilidade, comunicação social e ouvidoria;

- IX. a qualificação técnica do PQVT deverá considerar o conhecimento especializado de profissionais da saúde, em especial, das áreas de psicologia, serviço social e medicina do trabalho, cujas contribuições são essenciais para o desenvolvimento de ações alinhadas às necessidades psicossociais e ocupacionais dos(as) empregados(as);
- X. o PQVT deverá ser desenvolvido em articulação com outras iniciativas institucionais, especialmente aquelas voltadas à diversidade, inclusão e equidade, reconhecendo que o bem-estar e o sentimento de pertencimento estão diretamente relacionados à promoção de um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo;
- XI. a empresa deve atuar para que as condições de trabalho e as ações de valorização favoreçam a motivação, o comprometimento, a cooperação e a retenção de talentos;
- XII. a definição de ações do PQVT estará sujeita à viabilidade técnica, orçamentária, financeira e jurídica, conforme o caso, mediante avaliação da Diretoria Executiva, podendo ser revogadas em caso de inviabilidade superveniente, assegurando ciência prévia dos empregados;
- XIII. o direcionamento de recursos orçamentários e financeiros no âmbito do PQVT deverá observar o alinhamento estratégico e a autonomia gerencial da NAV Brasil, nos limites da legislação aplicável às empresas estatais, independentemente de sua submissão à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST);
- XIV. deve ser assegurada a participação da área de gestão de pessoas no ciclo de planejamento estratégico da empresa, de modo a integrar as dimensões humanas e de bem-estar às decisões institucionais de médio e longo prazo;
- XV. o PQVT deverá contemplar ações coordenadas de prevenção, proteção e promoção da saúde integral dos(as) empregados(as);
- XVI. as ações educativas deverão ser valorizadas como instrumento de sensibilização, desenvolvimento e engajamento dos(das) empregados(as), podendo incluir cursos, oficinas, rodas de conversa, materiais de apoio, dentre outros;
- XVII. as campanhas institucionais relacionadas à QVT deverão contar com o apoio da área de comunicação social, especialmente para sua ampla divulgação, fortalecimento da identidade institucional e adaptação da linguagem ao público-alvo;

- XVIII. deverá ser assegurada a equidade no acesso às ações e recursos voltados à saúde integral e qualidade de vida, considerando as diversidades de função, localidade, jornada e condição individual dos(as) empregados(as);
- XIX. a manutenção de um ambiente de trabalho saudável requer um compromisso conjunto entre empresa e empregados(as), os(as) quais devem adotar comportamentos e práticas que favoreçam o respeito, a segurança, o bem-estar e a cooperação no ambiente organizacional;
- XX. as ações de integração, desenvolvimento de lideranças e avaliação de desempenho deverão incorporar princípios de QVT, orientando-se por práticas que favoreçam o acolhimento, a valorização profissional, o equilíbrio nas relações e o fortalecimento do vínculo entre a organização e seus integrantes;
- XXI. a empresa deverá definir e acompanhar indicadores qualitativos e quantitativos, tais como de absenteísmo, afastamentos por saúde ocupacional, rotatividade, participação voluntária e clima organizacional, conforme metodologias validadas pela área de gestão de pessoas, com o objetivo de avaliar os resultados do PQVT e orientar sua revisão;
- XXII. deverá ser mantido um canal interno acessível aos(as) empregados(as) para o envio de sugestões, dúvidas ou manifestações relacionadas à qualidade de vida no trabalho, de modo a incentivar a participação ativa e a melhoria contínua do PQVT; e
- XXIII. os resultados do programa deverão ser consolidados e reportados periodicamente à direção da empresa, com base nos indicadores definidos, de forma a subsidiar o processo decisório, garantir a transparência institucional e orientar o aprimoramento das ações de QVT.

CAPÍTULO VI

DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

Art. 7º. Compete ao Conselho de Administração:

- I. aprovar a edição e eventuais alterações da Política de Qualidade de Vida no Trabalho;
- II. acompanhar, em caráter estratégico, a implementação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), com base em informações encaminhadas pela Diretoria Executiva.

Art. 8º. Compete à Diretoria Executiva:

- I. avaliar a proposta de edição e eventuais alterações da Política de Qualidade de Vida no Trabalho;
- II. aprovar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT);
- III. envidar esforços para a alocação de meios e recursos apropriados para desenvolver, implementar e manter o PQVT, considerando, inclusive, a possibilidade de contratação de serviços de terceiros para apoiar a sua execução;
- IV. deliberar sobre a criação de comitê ou comissão multidisciplinar para apoio à coordenação e monitoramento do PQVT; e
- V. apresentar, de ofício ou mediante solicitação, informações sobre a implementação e os resultados do PQVT ao Conselho de Administração.

Art. 9º. Compete à Gerência de Pessoas:

- I. propor a edição e eventuais alterações da Política de Qualidade de Vida no Trabalho;
- II. propor, coordenar e monitorar a execução do PQVT, em articulação com as demais áreas envolvidas;
- III. assegurar a integração do PQVT às demais políticas, programas e iniciativas institucionais relacionadas à integridade, sustentabilidade, diversidade, equidade, inclusão e demais temas correlatos, de forma a promover ações articuladas e complementares;
- IV. propor a instituição de comitê ou comissão multidisciplinar para apoio à coordenação e ao monitoramento do PQVT;
- V. realizar o levantamento contínuo de necessidades, percepções e expectativas dos(as) empregados(as), como subsídio ao planejamento e aprimoramento do PQVT;
- VI. conduzir avaliações periódicas de clima organizacional e analisar os fatores que possam impactar o bem-estar no ambiente de trabalho; e
- VII. manter canal acessível para sugestões e manifestações dos(as) empregados(as) sobre o PQVT, podendo ser criado especificamente para esse fim ou utilizar a estrutura já existente da Ouvidoria.

Art. 10. Compete aos(as) gestores(as) das áreas:

- I. atuar como agentes promotores da Qualidade de Vida no Trabalho em seus respectivos ambientes, incentivando práticas saudáveis, respeitosas e colaborativas;
- II. apoiar a implementação das ações do PQVT, promovendo o engajamento de suas equipes e a disseminação das iniciativas institucionais;
- III. identificar e comunicar à Gerência de Pessoas situações que possam impactar o bem-estar, a segurança e as relações de trabalho, colaborando para a melhoria contínua do ambiente organizacional;

- IV. participar, sempre que solicitado, de ações educativas, rodas de conversa, campanhas e outras iniciativas previstas no PQVT.

Art. 11. Compete aos(as) empregados(as):

- I. adotar práticas e comportamentos que favoreçam o respeito, a cooperação e a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e seguro;
- II. participar das ações e iniciativas do PQVT, contribuindo com sugestões, avaliações e manifestações que promovam sua melhoria contínua;
- III. zelar pelo bem-estar próprio e coletivo, respeitando a diversidade, a integridade e os princípios institucionais; e
- IV. utilizar, de forma consciente e responsável, os canais disponibilizados para comunicação de necessidades, percepções e eventuais dificuldades relacionadas ao ambiente de trabalho.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. Esta Política entra em vigor na data de sua publicação e assim permanecerá por prazo indeterminado.

Art. 13. A implementação desta Política será realizada de forma gradual e continuada, devendo ser elaborado, no prazo de até 6 (seis) meses, o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), cujas ações deverão ser contempladas a partir do próximo Plano de Contratações Anual (PCA), quando envolverem aquisição de bens ou contratação de serviços.

Art. 14. Os casos omissos nesta Política devem ser submetidos à deliberação da Diretoria Executiva.