



## **POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO**

EM BRANCO

ATO NORMATIVO Nº SD-ANO-2025/00008

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 Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da NAV Brasil;

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

III - 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: 448191-4526 - consulta à autenticidade em <https://siga.navbrasil.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=448191-4526>



SDANO202500008A

SIGA

## Sumário

<b>CAPÍTULO I DO ESCOPO E ABRANGÊNCIA .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO II DAS REFERÊNCIAS .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO III DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO IV DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS .....</b>	<b>7</b>
<b>SEÇÃO I DOS OBJETIVOS .....</b>	<b>7</b>
<b>SEÇÃO II DOS PRINCÍPIOS.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO V DAS DIRETRIZES.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO VI DA INSTÂNCIA INTERNA DE ACOLHIMENTO .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO VII DA PROTEÇÃO À PESSOA ACOLHIDA .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO VIII DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO IX DA APURAÇÃO DE DENÚNCIAS E PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO X DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS .....</b>	<b>16</b>

## **CAPÍTULO I DO ESCOPO E ABRANGÊNCIA**

Art. 1º. A presente Política estabelece princípios, diretrizes e responsabilidades a serem adotados para a prevenção, acolhimento, tratamento e responsabilização referentes a casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito da NAV Brasil, e se aplica a toda empresa.

## **CAPÍTULO II DAS REFERÊNCIAS**

Art. 2º. Esta Política está fundamentada nos seguintes documentos:

- I. Constituição Federal de 1988, com ênfase nos princípios da dignidade humana, do valor social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação e da igualdade, bem como no direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inc. IV, 5º, *caput* e inc. I e X, e 6º;
- II. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;
- III. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências;
- IV. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que dispõe sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências;
- V. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- VI. Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018, que dispõe sobre o serviço telefônico de recebimento de denúncias e sobre recompensa por informações que auxiliem nas investigações policiais;
- VII. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 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;

- VIII. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- IX. Portaria Normativa da Controladoria Geral da União (CGU) nº 116, de 18 de março de 2024, que estabelece orientações para o exercício das competências das unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, no âmbito do Poder Executivo federal, e dá outras providências;
- X. Portaria do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações;
- XI. Convenção nº 190 e Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), contendo diretrizes e ações para o enfrentamento da violência e do assédio no trabalho, atualmente em processo de ratificação no Brasil;
- XII. Guia de Orientações para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal – Guia Lilás, da CGU, 2ª edição, novembro de 2024;
- XIII. Estatuto Social da NAV Brasil, aprovado pela Assembleia Geral Ordinária de 14 de abril de 2025; e
- XIV. Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão nas Empresas Estatais, assinado pela NAV Brasil em 04 de setembro de 2024.

### **CAPÍTULO III DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES**

- Art. 3º. Para os efeitos desta Política, são adotados os seguintes conceitos e definições:
- I. acolhimento: ações de escuta ativa e qualificada, de fornecimento de orientações e demais esclarecimentos, bem como de acompanhamento da pessoa assediada e/ou discriminada;
  - II. administrador(a): membro do Conselho de Administração ou Diretoria Executiva;

- III. 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;
- IV. assédio moral: violência psicológica no trabalho, praticada de forma repetitiva e duradoura, podendo ser vertical (descendente e ascendente), horizontal (entre pares) ou institucional (estratégia organizacional sistematizada);
- V. assédio sexual: conduta criminosa caracterizada pelo constrangimento de alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função;
- VI. ato de retaliação: qualquer ação ou omissão que tenha por objetivo ou efeito prejudicar, ameaçar, isolar, punir, desqualificar ou constranger uma pessoa em razão de ter denunciado, testemunhado ou colaborado com a apuração de condutas inadequadas. São exemplos de ato de retaliação: demissão voluntária; alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho; imposição de sanções; imposição de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie; e retirada de benefícios diretos ou indiretos, entre outros;
- VII. conscientização: processo de construção de conhecimento crítico e aprofundado sobre determinado tema, internalizando princípios e a compreensão de direitos e responsabilidades individuais e institucionais;
- VIII. denunciante: pessoa que apresenta a(s) denúncia(s), podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato;
- IX. discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, característica pessoal, cargo ocupado ou atividade que executa dentro da NAV Brasil, ou qualquer outra que atente contra a promoção da igualdade de condições e de oportunidades, o respeito às diferenças e à valorização da diversidade;
- X. diversidade: variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais;

- XI. equidade: princípio que orienta a adoção de medidas diferenciadas e proporcionalmente adequadas para garantir condições justas e igualitárias entre pessoas com diferentes necessidades, contextos ou pontos de partida;
- XII. 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;
- XIII. escuta qualificada: forma de escuta ativa realizada por pessoa capacitada tecnicamente, com preparo específico para acolher relatos de situações sensíveis, como assédio e discriminação, assegurando sigilo, empatia, não revitimização e encaminhamento adequado;
- XIV. Fala.BR: plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação disponibilizada pela Controladoria-Geral da União (CGU);
- XV. gestor(a): aquele(a) que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho;
- XVI. gestão humanizada: forma de gestão que valoriza as pessoas, reconhece suas potencialidades, respeita suas diferenças, estimula seu desenvolvimento, promove sua saúde e bem-estar, incentiva sua participação, colaboração e corresponsabilidade, e busca alcançar resultados de forma ética, eficiente e efetiva;
- XVII. Grupo de Acolhimento: grupo de pessoas responsável por realizar a escuta qualificada, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas;
- XVIII. inclusão: ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais;
- XIX. revitimização: adoção de procedimentos que obriga a vítima a reviver repetidamente a violência que sofreu ou a expõe a novas formas de violência devido à condução inadequada;
- XX. sensibilização: processo voltado a despertar a atenção, a empatia e o engajamento inicial das pessoas em relação a determinado tema, buscando promover a percepção da gravidade e da relevância do enfrentamento ao assédio e à discriminação; e
- XXI. violência psicológica no trabalho: 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 à sua integridade psíquica, inclusive com eventual repercussão física, ou comprometa sua capacidade laboral, mesmo não havendo repetição.

## **CAPÍTULO IV DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS**

### **Seção I Dos objetivos**

Art. 4º. Constituem objetivos da presente Política:

- I. fortalecer um ambiente de trabalho digno, seguro, inclusivo e respeitoso para todos;
- II. fomentar a conscientização e o engajamento coletivo, promovendo cultura organizacional orientada à integridade, ao respeito mútuo e à valorização da diversidade;
- III. consolidar o compromisso institucional permanente com a prevenção e o enfrentamento de todas as formas de assédio moral, assédio sexual e discriminação nas relações de trabalho;
- IV. propiciar ações efetivas de acolhimento, análise isenta dos relatos e denúncias recebidas e tratamento adequado, com observância ao sigilo, à escuta qualificada e aos direitos das partes envolvidas; e
- V. promover o aprimoramento dos mecanismos de apuração e responsabilização dos envolvidos, primando pela tempestividade, imparcialidade, respeito ao devido processo e especial atenção à não revitimização das pessoas envolvidas.

### **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 à promoção de um ambiente que valorize seus direitos, liberdades e condições de vida digna;

- II. universalidade: inclusão de todo público interno na esfera de proteção, abrangendo administradores(as), empregados(as) efetivos(as), comissionados(as), temporários(as), estagiários(as) e trabalhadores(as) terceirizados, observados os limites legais da atuação da contratante;
- III. tolerância zero: postura institucional de rigor absoluto em relação ao assédio e à discriminação, garantindo que todas as comunicações e denúncias sejam tratadas de forma imparcial e adequada;
- IV. liderança exemplar: reconhecimento do papel estratégico das lideranças como referência ética e promotora de um ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo e seguro, com compromisso permanente com a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação, bem como com a proteção das pessoas envolvidas contra quaisquer formas de retaliação;
- V. primazia da abordagem preventiva: a principal abordagem é a promoção de ações de sensibilização, conscientização e capacitação sobre o tema;
- VI. confidencialidade: compromisso institucional de tratar as comunicações e denúncias de assédio e discriminação de forma confidencial, preservando a identidade das pessoas envolvidas com o objetivo de evitar exposição indevida ou retaliações, ressalvada a divulgação das informações estritamente necessárias à condução da apuração, nos termos do devido processo;
- VII. imparcialidade: valor que orienta a atuação ética, técnica e isenta dos agentes institucionais, especialmente na condução das apurações, assegurando o contraditório e a ampla defesa; e
- VIII. transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

## **CAPÍTULO V DAS DIRETRIZES**

Art. 6º. Constituem diretrizes da presente Política:

- I. promover a gestão humanizada em todos os espaços institucionais, físicos ou virtuais, com base estratégias que favoreçam relações de trabalho respeitadas, inclusivas, saudáveis e seguras;

- II. formular e implementar um plano de ações coordenadas para prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, elaborado pelas áreas competentes, observadas as especificidades institucionais, e submetido à aprovação da Diretoria Executiva;
- III. assegurar a atuação conjunta das áreas envolvidas nas atividades de recursos humanos, segurança e saúde ocupacional, avaliação e desenvolvimento, integridade, ética, diversidade, comunicação, ouvidoria, dentre outras, para o desenvolvimento do plano de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação;
- IV. incluir, no plano de prevenção e enfrentamento, ações aplicáveis às contratações de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, observados os limites legais e contratuais;
- V. monitorar e revisar periodicamente as medidas preventivas e de enfrentamento, com base na análise de riscos, dados estatísticos, boas práticas e lições aprendidas;
- VI. incluir, na ambientação de novos(as) empregados(as) e de forma contínua ao longo da jornada laboral, conteúdos relativos a esta Política, de modo a ampliar a sensibilização e a conscientização;
- VII. estender as ações de sensibilização a todos os públicos internos, inclusive trabalhadores(as) terceirizados(as), por meio de campanhas, materiais educativos, eventos ou outras formas de expressão acessíveis e inclusivas;
- VIII. reconhecer o papel estratégico das lideranças na promoção de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e éticos, incluindo sua participação nas ações previstas no plano de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação;
- IX. considerar, nos processos de indicação e manutenção em funções de liderança, a adesão às ações de capacitação previstas pela empresa quanto ao tema desta Política;
- X. realizar, periodicamente, avaliações de clima organizacional, com foco na identificação de fatores de risco psicossocial e no redirecionamento das estratégias de enfrentamento ao assédio e à discriminação;
- XI. considerar, nos processos de avaliação de desempenho, o alinhamento às diretrizes desta Política e aos valores institucionais da Empresa, tais como respeito interpessoal, valorização da diversidade e promoção de ambiente de trabalho saudável e livre de assédio e discriminação;

- XII. instituir canais acessíveis e seguros para o recebimento de denúncias, garantindo escuta ativa, sigilo, tratamento adequado dos relatos recebidos e proteção contra qualquer forma de retaliação;
- XIII. manter instância interna de acolhimento dedicada às pessoas afetadas por assédio e discriminação, com atuação complementar voltada à redução da subnotificação e à proposição de melhorias institucionais relacionadas ao tema;
- XIV. conduzir apurações de forma tempestiva, imparcial e tecnicamente fundamentada, observando o devido processo legal, o contraditório, a ampla defesa e a proteção contra a revitimização;
- XV. priorizar, quando necessário, a tramitação e a apuração de denúncias relacionadas a assédio moral, assédio sexual e discriminação, considerando sua natureza sensível e os potenciais impactos psicossociais; e
- XVI. assegurar a ampla comunicação institucional sobre esta Política, o plano de prevenção e enfrentamento, bem como os canais de denúncia e acolhimento, promovendo o conhecimento e o engajamento do público interno.

## **CAPÍTULO VI**

### **DA INSTÂNCIA INTERNA DE ACOLHIMENTO**

Art. 7º. A NAV Brasil manterá instância interna permanente dedicada ao acolhimento, resguardada pelo sigilo e pela confidencialidade, observados os limites legais e institucionais, nos seguintes termos:

- I. a instância será operacionalizada por um Grupo de Acolhimento, coordenado pela Ouvidoria, atuando em rede com profissionais de gestão de pessoas, saúde e demais áreas envolvidas, com abordagem interdisciplinar, visando ao cuidado integral das pessoas envolvidas;
- II. o Grupo de Acolhimento proporcionará escuta qualificada, esclarecimentos, orientações e possíveis encaminhamentos, de forma independente à realização da denúncia;
- III. a escuta e o acolhimento devem pautar-se por atenção humanizada, centrada nas necessidades da pessoa atendida, respeitando seu tempo de reflexão e decisão, e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha;

- IV. o atendimento promovido pelo Grupo de Acolhimento deverá observar protocolos internos vigentes ou práticas adotadas por instituições públicas ou reconhecidas em âmbito nacional; e
- V. o atendimento pelo Grupo de Acolhimento será prestado de forma presencial ou virtual mediante agendamento por canal específico instituído e amplamente divulgado na empresa.

Art. 8º. O exercício do direito de não formalizar denúncia constitui garantia fundamental de proteção à intimidade e não poderá gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências administrativas, cíveis ou penais.

## **CAPÍTULO VII DA PROTEÇÃO À PESSOA ACOLHIDA**

Art. 9º. O relato apresentado ao Grupo de Acolhimento será tratado sob rigoroso sigilo, assegurada a preservação da identidade da pessoa acolhida até eventual consentimento para formalização de denúncia.

Art. 10. Na formalização de denúncia, poderão ser aplicadas as medidas de proteção à pessoa acolhida, incluindo contra atos de retaliação, nos termos da norma interna da Ouvidoria da NAV Brasil.

Parágrafo único. Além das medidas institucionais previstas, será assegurada proteção contra atos de retaliação, conforme previsto na Portaria Normativa CGU nº 116/2024, que trata do direito de relatar por meio de apuração de competência exclusiva da Controladoria-Geral da União, aplicável nos casos em que a denúncia original for formalmente registrada pelo canal oficial Fala.BR.

## **CAPÍTULO VIII DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO**

Art. 11. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por qualquer pessoa, seja na condição de:

- I. vítima, ao se perceber alvo de assédio ou discriminação no trabalho; ou
- II. terceiro, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 12. A denúncia poderá ser registrada de forma não identificada, devendo conter elementos mínimos que permitam a apuração dos fatos.

Parágrafo único. É garantido o compromisso de confidencialidade, observada a possibilidade de que determinadas informações possam ser inferidas, direta ou indiretamente, no curso do processo apuratório.

Art. 13. O recebimento de denúncias será operado pela Ouvidoria da NAV Brasil, de forma integrada ao sistema Fala.BR.

§ 1º. No caso de apresentação de denúncia a outra área da NAV Brasil, esta deverá encaminhá-la imediatamente à Ouvidoria.

§ 2º. O canal que receber a denúncia de assédio ou de discriminação deverá informar a vítima quanto à possibilidade de receber apoio do Grupo de Acolhimento.

## **CAPÍTULO IX**

### **DA APURAÇÃO DE DENÚNCIAS E PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES**

Art. 14. As situações de assédio ou discriminação que configurem violação a deveres ou proibições previstos na legislação aplicável serão apuradas mediante processo administrativo disciplinar, instaurado pela Corregedoria em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

Art. 15. A Corregedoria poderá instituir comissões específicas de apuração para análise de denúncias de assédio ou discriminação, nos termos dos normativos internos aplicáveis.

Parágrafo único. Sempre que possível, a composição dessas comissões deverá observar a preponderância da participação de pessoas pertencentes a grupos historicamente sub-representados.

Art. 16. Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.

Art. 17. A apuração da denúncia deverá ser pautada na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, os quais deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, salvo expressa justificativa em sentido contrário.

Art. 18. A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, podendo inclusive resultar na aplicação da pena de demissão.

Parágrafo único. A prática do assédio sexual ou de atos de retaliação constitui infração disciplinar de natureza grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público, observado o devido processo legal.

Art. 19. A pessoa denunciante deverá ser informada sobre a solução adotada ao final da apuração, inclusive nos casos em que for decidido pelo arquivamento da denúncia.

## **CAPÍTULO X**

### **DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES**

Art. 20. A prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação no trabalho serão pautados por uma abordagem transversal, cabendo a cada área organizacional, liderança e empregado(a) e demais público interno contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades.

Art. 21. Compete ao Conselho de Administração:

- I. aprovar a edição e eventuais alterações da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PPEAD); e
- II. acompanhar, em caráter estratégico, o Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PLANPEAD), com base em informações encaminhadas pela Diretoria Executiva.

Art. 22. Compete à Diretoria Executiva:

- I. avaliar a proposta de edição e eventuais alterações da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação;
- II. aprovar o Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação;
- III. envidar esforços para a alocação de meios e recursos apropriados para desenvolver, implementar e manter o PLANPEAD; e
- IV. apresentar, de ofício ou mediante solicitação, informações sobre a implementação e os resultados do PLANPEAD ao Conselho de Administração.

Art. 23. Compete ao Presidente da NAV Brasil a designação do Grupo de Acolhimento, observadas as indicações não vinculantes apresentadas pela Ouvidoria.

Art. 24. Compete ao Comitê de Integridade:

- I. propor a edição e eventuais alterações da PPEAD e do PLANPEAD, bem como orientar, monitorar, avaliar e fiscalizar sua implementação;

- II. articular-se com as áreas afins visando à implementação e ao aprimoramento do PLANPEAD;
- III. executar as ações de sua competência previstas no PLANPEAD, especialmente aquelas voltadas à sensibilização, capacitação e conscientização do público interno;
- IV. elaborar, de ofício ou sob demanda, relatórios sobre as ações de prevenção e enfrentamento, com vistas ao monitoramento, à transparência e ao aprimoramento contínuo das medidas adotadas; e
- V. analisar os pleitos de proteção ao denunciante, vítima e testemunha conforme norma interna da Ouvidoria da NAV Brasil.

Art. 25. Compete à Ouvidoria:

- I. atuar como canal institucional para o recebimento de denúncias relacionadas a assédio e discriminação;
- II. prover o adequado encaminhamento das denúncias recebidas às instâncias competentes, nos termos da legislação aplicável e dos normativos internos;
- III. apresentar, ao Presidente da NAV Brasil, indicações para compor o Grupo de Acolhimento, bem como coordenar suas atividades; e
- IV. desenvolver diagnósticos institucionais sobre a ocorrência de práticas de assédio moral, sexual e discriminação.

Art. 26. Compete aos membros do Grupo de Acolhimento:

- I. capacitar-se para a escuta ativa e acolhimento adequado das vítimas e conhecer a legislação pertinente;
- II. prestar informações claras e seguras sobre os direitos da pessoa acolhida, os fluxos institucionais de denúncia e apuração e as possibilidades de apoio existentes na empresa;
- III. orientar, quando for o caso, quanto aos procedimentos para formalização de denúncia nos canais oficiais, sem indução ou constrangimento à sua adoção;
- IV. manter sigilo permanente sobre os casos relatados, bem como a identidade dos envolvidos;
- V. zelar pela humanização dos atendimentos e pelo fortalecimento da confiança no grupo de acolhimento; e

- VI. contribuir para a análise de riscos, a revisão de práticas institucionais e a construção de ambiente organizacional saudável, seguro e inclusivo.

Art. 27. Compete à Corregedoria:

- I. instaurar, conduzir ou acompanhar os procedimentos disciplinares relativos a condutas que configurem assédio ou discriminação, observando o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa;
- II. instituir comissões de apuração específicas, sempre que necessário, com atenção à diversidade na sua composição; e
- III. aplicar as sanções cabíveis, conforme previsto em legislação e normativos internos, nos casos em que a infração restar comprovada.

Art. 28. Compete à Gerência de Pessoas:

- I. prover a inclusão dos conteúdos desta Política em processos de ambientação, capacitação e avaliação de desempenho; e
- II. apoiar tecnicamente as ações de prevenção, acolhimento e enfrentamento ao assédio e à discriminação, inclusive no que se refere ao suporte à saúde e bem-estar das pessoas envolvidas.

Art. 29. Compete às lideranças institucionais, incluindo administradores(as) e gestores(as):

- I. zelar pela gestão humanizada e pela promoção de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e saudáveis;
- II. adotar postura de tolerância zero diante de condutas potencialmente caracterizadoras de assédio ou discriminação, promovendo o reporte à Ouvidoria e colaborando, quando solicitado, com os procedimentos de apuração cabíveis;
- III. buscar o aprimoramento contínuo de competências relacionais e de gestão de pessoas e a participação em ações de capacitação, inclusive aquelas previstas no PLANPEAD; e
- IV. coibir práticas de retaliação contra pessoas denunciantes, vítimas ou testemunhas em processos de apuração.

Art. 30. Compete aos(às) empregados(as), estagiários(as) e demais público interno:

- I. contribuir ativamente para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro, respeitoso e inclusivo;
- II. participar das ações de capacitação e sensibilização promovidas pela empresa;

- III. abster-se de praticar, consentir ou se omitir diante de condutas que possam configurar assédio ou discriminação; e
- IV. reportar à Ouvidoria qualquer situação de assédio ou discriminação de que tenham conhecimento, contribuindo para a prevenção e o enfrentamento institucional dessas condutas.

## **CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 31. Esta Política entra em vigor na data de sua publicação e assim permanecerá por prazo indeterminado.

Art. 32. A implementação desta Política será realizada de forma gradual e continuada, devendo ser elaborado, no prazo de até 6 (seis) meses, o Plano de Ações de Prevenção, Enfrentamento e Tratamento de Assédio e Discriminação (PLANPEAD), cujas ações deverão ser contempladas a partir do próximo Plano de Contratações Anual (PCA), quando envolverem aquisição de bens ou contratação de serviços.

Art. 33. Admitir-se-á a integração do PLANPEAD ao plano de integridade institucional, desde que observados os princípios e diretrizes definidos nesta Política.

Art. 34. Os casos omissos nesta Política devem ser submetidos à deliberação da Diretoria Executiva.