

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>



SEDEANO202200002A

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	9
Seção I Da Admissibilidade e Instrução	9
Seção II Do Julgamento e da Notificação de Penalidade	11
Seção III Das Vedações	11
CAPÍTULO V DO RECURSO	12
CAPÍTULO VI DA EFETIVAÇÃO DA PENALIDADE E DAS MEDIDAS DECORRENTES DA APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR.....	12
CAPÍTULO VII DO SIGILO.....	13
CAPÍTULO VIII DO PRAZO PRESCRICIONAL DA AÇÃO PUNITIVA DISCIPLINAR	13
CAPÍTULO IX DO TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA.....	13
CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS.....	14
RELAÇÃO DE ANEXOS	16

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, do Conselho Fiscal, e dos comitês estatutários, no exercício de seus mandatos, cuja apuração deve observar normativo próprio. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

Seção II

Da Fundamentação Legal e Normativa

Art. 2º. Esta Norma está fundamentada nos seguintes instrumentos legais e normativos: [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

- I. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- II. 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;
- III. Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o Processo Administrativo no âmbito da Administração Pública Federal;
- IV. 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;
- V. 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;
- VI. 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;

Código de controle	Ato de Instituição	Publicação	Página
NN COR Nº 3 / 2022	AN Nº SEDE-ANO-2022/00002	19/01/2022	4

- VII. 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);
- VIII. Decreto-Lei nº 4.657, de 5 de setembro de 1942, Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro;
- IX. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho;
- X. 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;
- XI. Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, que dispõe sobre o sistema de correição do Poder Executivo Federal;
- XII. 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;
- XIII. 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;
- XIV. 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;
- XV. 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;
- XVI. Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022, que regulamenta a 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;
- XVII. 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;
- 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. Resolução CGPAR nº 48, de 06 de setembro de 2023, que estabelece diretrizes e parâmetros de governança para as áreas de auditoria interna, corregedoria, ouvidoria, gestão de riscos internos das empresas estatais federais;
- XX. Estatuto Social da NAV Brasil, aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada

U. Org. Interessada	Controle e Publicação
COR	DANP

Código de controle	Ato de Instituição	Publicação	Página
NN COR Nº 3 / 2022	AN Nº SEDE-ANO-2022/00002	19/01/2022	5

em 22 de abril de 2024; e

XXI. Código de Ética, Conduta e Integridade da NAV Brasil, instituído por meio do Ato Normativo nº SEDE-ANO-2024/00011, de 12 de julho de 2024.

Seção III

Dos Conceitos, Siglas e Definições

Art. 3º. Para efeitos desta norma, são adotados os seguintes conceitos, siglas e definições: [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

- I. ePAD: 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. Colegiado Decisório Recursal (CDR): órgão colegiado em segunda instância, composto, como membros titulares, pelo Diretor de Administração, pelo Diretor de Serviços e pelo Presidente do CODIR, incumbido de julgar os recursos apresentados em função de decisões em processos disciplinares, nas matérias de sua competência;
- IV. 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;
- V. Comitê Disciplinar Recursal (CODIR): órgão composto por empregados do quadro regular, indicados pelas respectivas Diretorias e pela Presidência da NAV Brasil, incumbido de julgar, em segunda instância, os recursos apresentados em função de decisões em processos disciplinares, nas matérias de sua competência;
- VI. Conselho de Administração (CA): órgão colegiado dotado de autoridade competente para processar e julgar infrações disciplinares envolvendo membros da Diretoria Executiva, bem como os recursos apresentados relativos às suas decisões;
- VII. corregedor(a): titular do órgão de Corregedoria, dotado de autoridade competente para processar e julgar infrações disciplinares, nas hipóteses previstas nesta Norma;
- VIII. 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;
- IX. denúncia: ato verbal ou escrito por meio do qual se leva ao conhecimento da Administração da NAV Brasil a ocorrência de suposta falta disciplinar;
- X. diretor: titular de diretoria, com autoridade estabelecida em lei, no Estatuto Social, e nos demais atos internos da empresa;

U. Org. Interessada	Controle e Publicação
COR	DANP

- XI. 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;
- XII. 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;
- XIII. 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; e
- XIV. 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 Corregedoria 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. O Corregedor poderá atuar de ofício, para dar início às apurações, observadas as disposições desta Norma. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

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 Ética, Conduta e Integridade e dos demais normativos internos da NAV Brasil.

Parágrafo único. Os tipos, definições e exemplos de infrações disciplinares constam do Anexo I desta Norma. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

Seção III

U. Org. Interessada

COR

Controle e Publicação

DANP

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. A Corregedoria se vincula ao Presidente da NAV Brasil, ao qual deverá se reportar diretamente, sem prejuízo de um canal de comunicação com o Conselho de Administração para as situações previstas na legislação vigente. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

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. embriaguez em serviço ou apresentação contumaz em estado de embriaguez no ambiente de trabalho; [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\);](#)
- 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);

- XIV. ato de indisciplina ou de insubordinação; (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024);
- XV. desídia no desempenho das funções; (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024);
- XVI. mau procedimento ou incontinência de conduta; (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024);
- XVII. 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; (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024);
- XVIII. 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; (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024);
- XIX. prática constante de jogos de azar no ambiente de trabalho; e (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024);
- XX. outras infrações relacionadas a crimes, improbidade e faltas administrativas. (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024).

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 no ePAD. (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024).

Art. 10-A. A Competência para julgar penalidades disciplinares, em segunda e última instância, será:

- I. do Colegiado Decisório Recursal (CDR), quando a penalidade aplicada em primeira instância for de suspensão igual ou superior a 20 (vinte) dias, ou de demissão;
- II. do Comitê Disciplinar Recursal (CODIR), quando a penalidade aplicada em primeira instância for de advertência ou suspensão de 1 (um) a 19 (dezenove) dias; e
- III. do Conselho de Administração, quando a competência do julgamento em primeira instância for do próprio Conselho.

Art. 10-B. O Colegiado Decisório Recursal será formado por 3 (três) membros titulares e por 3 (três) membros suplentes, que atuarão nas férias, afastamentos, impedimentos e demais ausências dos titulares.

§ 1º. O CDR terá como membros titulares:

- I. o Diretor de Serviços;
- II. o Diretor de Administração; e
- III. o Presidente do CODIR, durante a vigência do seu mandato.

§ 2º. O membro suplente do CDR será designado pelo Presidente da NAV Brasil, entre empregados que não componham o CODIR, para mandatos que vigorarão até 31 de dezembro de cada ano, permitida a recondução, observados os mesmos requisitos de formação

Código de controle	Ato de Instituição	Publicação	Página
NN COR Nº 3 / 2022	AN Nº SEDE-ANO-2022/00002	19/01/2022	9

acadêmica, de tempo de exercício de cargo regular, e de inexistência de penalidade disciplinar ou de condenação, utilizados para a designação dos demais membros do CODIR.

§ 3º. Findo o período demarcado no §2º, o membro suplente permanecerá disponível para compor o CDR, enquanto não exarada nova designação.

§ 4º. O CDR será presidido pelo Diretor de Serviços e pelo Diretor de Administração, em rodízio semestral, o qual coincidirá com os períodos de 1 de janeiro a 30 de junho e 1º de julho a 31 de dezembro. Nos casos de afastamentos, impedimentos e demais ausências de um deles, a Presidência será exercida pelo outro Diretor membro do CDR e, sequencialmente, por um suplente que não figure como relator para aquele processo.

Art. 10-C. No CDR, o Presidente do CODIR atuará como Relator e, nas férias, ausências, afastamentos e impedimentos deste, será designado pelo presidente do CDR um dos suplentes referidos no caput do artigo 10-B.

§ 1º. Se o julgamento de um processo do qual o suplente funcione como Relator não se findar antes do retorno do titular, o suplente continuará a exercer as funções, naqueles autos, enquanto perdurar o julgamento do processo.

§ 2º. O CDR se reunirá, para a sessão de julgamento, presencial ou virtual, com 3 (três) membros, devendo haver a presença obrigatória daquele que estiver à cargo da relatoria, e do Presidente ou, nos afastamentos, impedimentos e demais ausências, do Diretor que o substitua ou de um suplente que não figure como relator para aquele processo, sendo a decisão tomada por maioria de votos.

§ 3º. O voto do Relator deverá ser escrito, e o dos demais membros poderão ser oral, acolhendo ou divergindo do voto do Relator. O voto que abrir a divergência, se houver, deverá ser escrito.

CAPÍTULO IV

DO PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR

Seção I

Da Admissibilidade e Instrução

(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024);

Art. 11. Recebida a denúncia, representação ou relato de irregularidade, compete exclusivamente ao Corregedor, em até 15 (quinze) dias úteis, decidir de forma fundamentada por:

- I. arquivar sumariamente, com ou sem recomendações, demonstrando que não foram detectados elementos suficientes para embasar a imputação de responsabilidade disciplinar; (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024);
- II. propor a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), na forma do Capítulo IX;

U. Org. Interessada	Controle e Publicação
COR	DANP

Código de controle	Ato de Instituição	Publicação	Página
NN COR Nº 3 / 2022	AN Nº SEDE-ANO-2022/00002	19/01/2022	10

- III. instaurar Processo Administrativo Sancionador, notificando o empregado para que, se o desejar, apresente defesa escrita em relação aos fatos, no prazo de 15 (quinze) dias úteis; ou [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\);](#)
- IV. instaurar procedimento investigativo, quando a complexidade ou os indícios de autoria e materialidade não justificarem a instauração imediata de Processo Administrativo Sancionador. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

§ 1º. Ao final do procedimento investigativo do inciso IV, o Corregedor deverá decidir de forma fundamentada pelo arquivamento ou adotar um dos procedimentos descritos nos incisos II ou III. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

§ 2º. As providências acima poderão ser adotadas mediante a adoção dos modelos previstos nos Anexos II a VII desta Norma. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

Art. 12. No interesse da apuração de responsabilidade disciplinar, o Corregedor pode: [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\):](#)

- 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. cautelarmente, 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. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

§ 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 afastamentos previstos no inciso IV, em caráter de urgência, poderão ser determinados por qualquer gerente a que estiver hierarquicamente subordinado o empregado, ou por qualquer dos Diretores, através de Despacho devidamente motivado, que será encaminhado à Corregedoria no prazo máximo de 10 (dez) dias da emissão do documento. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

§ 5º. Havendo descumprimento do prazo previsto no § 4º, será tornado sem efeito o afastamento cautelar, sem prejuízo da continuidade do processo ou que novo afastamento, de igual natureza,

U. Org. Interessada	Controle e Publicação
COR	DANP

Código de controle	Ato de Instituição	Publicação	Página
NN COR Nº 3 / 2022	AN Nº SEDE-ANO-2022/00002	19/01/2022	11

seja determinado pelo Corregedor ou pela Diretoria a qual subordinado o empregado. (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024).

Seção II

Do Julgamento e da Notificação de Penalidade

Art. 13. O Corregedor ou o Conselho de Administração, nas suas competências, deve julgar o Processo Administrativo Sancionador concluindo: (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024):

- 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, a natureza, a gravidade e 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. (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024).

§ 2º. O julgamento de que trata o caput pode adotar o modelo previsto no Anexo IV desta Norma. (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024).

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. (REVOGADO) (Revogado pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024).

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.

U. Org. Interessada	Controle e Publicação
COR	DANP

Código de controle	Ato de Instituição	Publicação	Página
NN COR Nº 3 / 2022	AN Nº SEDE-ANO-2022/00002	19/01/2022	12

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 úteis, contado a partir da notificação de que trata o art. 14. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

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

Art. 18. Compete ao Colegiado Decisório Recursal (CDR) e ao Comitê Disciplinar Recursal (CODIR) analisar e decidir os recursos de que trata o art. 17, nas matérias de suas respectivas competências. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

Parágrafo único. O CODIR terá sua organização e funcionamento regidos na forma do 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.

§ 1º. A restrição de acesso de que tratam os incisos I, II e III não poderá ser utilizada para impedir o acesso do investigado, acusado ou indiciado às informações juntadas aos autos que lhe sejam necessárias para o exercício da ampla defesa. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

§ 2º. Os itens do inciso II, comporão autos apartados, que serão apensados ou vinculados aos principais. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

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. O Corregedor deverá propor a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) aos 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. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

§ 1º. 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).

Código de controle	Ato de Instituição	Publicação	Página
NN COR Nº 3 / 2022	AN Nº SEDE-ANO-2022/00002	19/01/2022	14

§ 2º. 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.

§ 3º. 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.

§ 4º. 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.

§ 5º. 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.

§ 6º. O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), juntamente com a respectiva documentação que o instruir, deverá ser registrado no sistema ePAD, 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.

§ 1º. A vedação também se aplica àquele que não tenha ressarcido ou se comprometido a ressarcir eventual dano causado à Administração Pública. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

§ 2º. Não incide a restrição do caput quando a infração de menor potencial ofensivo tiver sido cometida em momento prévio ao TAC anteriormente celebrado. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

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 Corregedoria, 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. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

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 anual contendo dados consolidados sobre os

U. Org. Interessada	Controle e Publicação
COR	DANP

Código de controle	Ato de Instituição	Publicação	Página
NN COR Nº 3 / 2022	AN Nº SEDE-ANO-2022/00002	19/01/2022	15

procedimentos de apuração instaurados, os resultados de apurações concluídas, as penas aplicadas e o exercício de outras competências previstas nas normas da Empresa. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

Parágrafo único. Deverá também ser elaborado relatório trimestral sobre as apurações e os processos disciplinares, bem como os Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) celebrados no período, remetendo-o à Diretoria Executiva.

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 pelo Conselho de Administração, mediante consulta. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

Art. 34. Os casos em que os membros da Diretoria Executiva sejam alvos de apuração, o procedimento deverá ser instaurado pelo Corregedor e informado ao Conselho de Administração, a quem compete o julgamento. [\(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024\).](#)

Art. 35. Eventuais alterações nos documentos anexos a esta Norma deverão ser avaliadas e aprovadas pela Diretoria Executiva.

Código de controle	Ato de Instituição	Publicação	Página
NN COR Nº 3 / 2022	AN Nº SEDE-ANO-2022/00002	19/01/2022	16

RELAÇÃO DE ANEXOS

(Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024)

- ANEXO I – TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES
- ANEXO II – MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL PARA APRESENTAÇÃO DE DEFESA ESCRITA.
- ANEXO III – MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO PARA APRESENTAÇÃO DE DEFESA ESCRITA.
- ANEXO IV – MODELO DE DECISÃO – ARQUIVAMENTO SUMÁRIO.
- ANEXO V – MODELO DE DECISÃO – JULGAMENTO.
- ANEXO VI – MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DO JULGAMENTO DA AUTORIDADE COMPETENTE – APLICAÇÃO DE PENALIDADE.
- ANEXO VII – MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO DO JULGAMENTO – APLICAÇÃO DE PENALIDADE.
- ANEXO VIII – MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DE JULGAMENTO – ARQUIVAMENTO.
- ANEXO IX – MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO DO JULGAMENTO – ARQUIVAMENTO.
- ANEXO X – MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DE JULGAMENTO DO RECURSO – APLICAÇÃO DE PENALIDADE.
- ANEXO XI – MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO DE JULGAMENTO DO RECURSO – APLICAÇÃO DE PENALIDADE.
- ANEXO XII – MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DE JULGAMENTO DO RECURSO – ARQUIVAMENTO.
- ANEXO XIII – MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO DE JULGAMENTO DO RECURSO – ARQUIVAMENTO.
- ANEXO XIV – MODELO DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC).

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES

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. 25, incisos VI, VIII e XII, art. 28, incisos I, II e IV, art. 31, incisos III, IV, VI, VII, VIII, IX, X e XI, art. 32, incisos I, II, V, VI e VII, art. 40, incisos I, II, V, VI, art. 57 e art. 59 do Código de Ética, 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. 25, incisos X, XI e XIV do Código de Ética, 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. 25, incisos IV, V, XII, art. 26, incisos I, II, III, IV, V, VI, VIII, art. 30, incisos I, II e III, art. 57, incisos III, VII a XI do Código de Ética, 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 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.	Utilizar linguajar não adequado no local de trabalho. Pichar paredes da empresa. Imprimir material particular nos equipamentos da empresa, sem ressarcir-la. Art. 25, incisos I, II, III, art. 27, incisos I e II, art. 28, incisos III e V, art.32, inciso III, art. 33 e art. 57, inciso IV, do Código de Ética, Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, "b", segunda parte, da CLT.

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
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. 25, inciso II, art. 27, inciso II e art. 32, inciso III do Código de Ética, 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 agredi-las 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. 27, inciso III, e art. 35 do Código de Ética, 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 empregador e superiores hierárquicos.	Praticar ou fomentar, dentro ou fora do ambiente de trabalho, ato por meio de palavras ou gestos, no qual 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.	Desrespeitar ou ofender o empregador ou chefia imediata ou superior. Divulgar notícias infundadas sobre a Empresa, ferindo - lhe a imagem. Insultar sua chefia por meio de palavras de baixo calão. Art. 27, inciso III, art. 35 do Código de Ética, Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, "k", da CLT.

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
Prática constante de jogos de azar no ambiente de trabalho. (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024).	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 no ambiente de trabalho 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. 25, inciso VII, do Código de Ética, Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, "I", 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.
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. 25, inciso IX, art. 30, inciso IV, art. 32, inciso IV e V, art. 34, inciso IV, art. 48, art. 49, art. 50 do Código de Ética, 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.

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
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. 26, inciso VI, art. 46 e art. 48 do Código de Ética, 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 determinado ato.	Certificar a instalação de serviços não prestados, mediante benefício. Aceitar valores de empresa interessada para vencer licitação. Artigos 47 e 48 do Código de Ética, Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, "a", da CLT.
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. 43, art. 44 (parágrafo único) e art. 45 do Código de Ética, Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, "a", da CLT.

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
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. (Redação dada pelo AN nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024). Participar de licitação promovida pela NAV Brasil representando empresa privada, na vigência do contrato de trabalho. Artigos 53, 55, 62, 63 e 64 do Código de Ética, Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, "a", da CLT.
Irregularidades ocorridas em contratos, instrumentos de mútua colaboração, processos licitatórios ou procedimentos de dispensa ou inexigibilidade de licitação.	Qualquer ação ou omissão irregular, praticada com culpa ou dolo na preparação, tramitação e execução dos contratos, instrumentos de mútua colaboração, processos licitatórios ou procedimentos de dispensa ou inexigibilidade de licitação.	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 tratem 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. 31, incisos I, II e V, do Código de Ética, Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, "g", da CLT.

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
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 causar dano a sua integridade psíquica, inclusive com repercussão física ou comprometa sua capacidade laboral.	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. 38 Código de Ética, Conduta e Integridade da NAV Brasil.
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. 37 do Código de Ética, 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. 26, inciso II, do Código de Ética, 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. 26, inciso IV, do Código de Ética, Conduta e Integridade da NAV Brasil. Art. 482, "C", da CLT.

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
Condenação criminal do empregado, passada em julgado.	Situação fática na qual o empregado condenado em 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 condenado por crime a 8 anos de reclusão. 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 públicos em desconformidade com a lei ou com o contrato de trabalho.	Acumula cargos ou empregos públicos em entidade da União com qualquer outro cargo ou emprego público de 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.

Assunto: TIPOS, DEFINIÇÕES E EXEMPLOS DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES

TIPO DE INFRAÇÃO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS DE CONDUTAS
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. 27, inciso II, do Código de Ética, 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 correcional.	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.

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

Assunto: MODELO DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL PARA APRESENTAÇÃO
DE DEFESA ESCRITA

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	Controle e Publicação
COR	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 NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO
PARA APRESENTAÇÃO DE DEFESA ESCRITA**

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

Assunto: 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).

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

[O\(A\) notificado\(a\) fica obrigado\(a\) a observar o sigilo das informações.](http://www.navbrasil.gov.br/xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx(link do serviço one drive ou outro)</u></p></div><div data-bbox=)

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

U. Org. Interessada	Controle e Publicação
COR	DANP

Anexo nº IV	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

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 julgamento 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

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 DE JULGAMENTO
– 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 – 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 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) ou o Colegiado Decisório Recursal (CDR), 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

U. Org. Interessada

COR

Controle e Publicação

DANP

Assunto: MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO
DE 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/xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (**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 DE 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

U. Org. Interessada

COR

Controle e Publicação

DANP

Assunto: MODELO DE NOTIFICAÇÃO POR CORREIO ELETRÔNICO
DE 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 Competente

NOME DO(A) EMPREGADO(A)
Cargo e matrícula do(a)
empregado(a)

U. Org. Interessada

COR

Controle e Publicação

DANP