



PROGRAMA DE INTEGRIDADE



Assinado com senha por HIRAN WILLIAMS DE ALMEIDA.
Documento Nº: 409659.2526127-5125 - consulta à autenticidade em
<https://siga.navbrasil.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=409659.2526127-5125>



SDACO202500004A

SUMÁRIO

MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO.....	2
1. INTRODUÇÃO	3
2. FUNDAMENTOS.....	3
3. ESTRUTURA E RESPONSABILIDADES.....	4
4. DIMENSÕES	6
4.1. AMBIENTE DE GESTÃO.....	6
4.1.1. COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO.....	6
4.1.2. INSTÂNCIA RESPONSÁVEL PELA APLICAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO PROGRAMA	7
4.1.3. PARTICIPAÇÃO ATIVA DOS AGENTES PÚBLICOS.....	7
4.2. ANÁLISE PERIÓDICA DE RISCOS	8
4.3. ESTRUTURAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DAS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS	9
4.4. COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO	10
4.5. MONITORAMENTO, MEDIDAS DE REMEDIAÇÃO E APLICAÇÃO DE PENALIDADES	11
4.5.1. MONITORAMENTO.....	11
4.5.2. MEDIDAS DE REMEDIAÇÃO E APLICAÇÃO DE PENALIDADES	11
5. DISPOSIÇÕES FINAIS	12



MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Desde sua constituição, a NAV Brasil tem como valores fundamentais, a integridade, o espírito público, a ética, o respeito e a sustentabilidade, que orientam comportamentos e processos de trabalho.

Além de integrar esses princípios às diretrizes estratégicas, a Empresa implementou, de forma ágil e participativa, um Código de Ética, Conduta e Integridade, elaborado de forma democrática, com a ampla colaboração do efetivo. Também foram estabelecidas instâncias de integridade que atuam conjunta e proativamente na disseminação do conhecimento e na promoção de boas práticas. Esses esforços já posicionaram a NAV Brasil entre empresas estatais de destaque em iniciativas relacionadas à transparência e ética.

Nesse contexto, o desenvolvimento de um Programa de Integridade representa um passo essencial para o aprimoramento da gestão, consolidando práticas de prevenção, detecção e remediação de fraude, corrupção e outras irregularidades que possam comprometer a confiança, a credibilidade e a reputação institucional.

O Programa de Integridade da NAV Brasil fortalece a ética, a boa governança, o respeito aos direitos humanos e a sustentabilidade, impulsionando o desenvolvimento sustentável da empresa e da sociedade na qual está inserida.

O sucesso deste Programa depende do esforço conjunto das pessoas envolvidas, exigindo comprometimento, engajamento e ações concretas e sistemáticas em todas as instâncias, incluindo a alta administração, as lideranças e as equipes, com o objetivo de fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

Convidamos todas as pessoas a conhecer e explorar este material e a fazer parte desta jornada de fortalecimento dos valores que alicerçam a NAV Brasil.

Hiran Williams de Almeida
Presidente do Conselho de Administração da NAV Brasil



1. INTRODUÇÃO

A NAV Brasil, constituída nos termos da Lei nº 13.903, de 19 de novembro de 2019, e do Decreto nº 10.589, de 24 de dezembro de 2020, é uma empresa pública de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio, autonomia administrativa e financeira, vinculada ao Ministério da Defesa, por meio do Comando da Aeronáutica.

A Empresa tem como Objeto Social *“implementar, administrar, operar e explorar industrialmente e comercialmente a infraestrutura aeronáutica destinada à prestação de Serviços de Navegação Aérea que lhe for atribuída pelo Comandante da Aeronáutica”*.

Suas diretrizes estratégicas consideram a missão de *“prover Serviços de Navegação Aérea de qualidade, com eficiência e segurança, visando ao desenvolvimento do transporte aéreo e ao bem-estar da sociedade”*, e a visão de *“ser reconhecida por prover serviços de navegação aérea de qualidade, com eficiência e segurança”*, amparando-se nos valores da empresa, que são apresentados na figura 1, abaixo.



Figura 1 - Valores da NAV Brasil.

Nessa perspectiva, a NAV Brasil estruturou seu **Programa de Integridade**, definindo diretrizes estratégicas para o tema. O Programa deve ser aprovado pelo Conselho de Administração, garantindo alinhamento com os objetivos institucionais e as melhores práticas de governança.

De forma complementar, será desenvolvido o **Plano de Integridade**, que organizará e detalhará as medidas a serem adotadas em determinado período. Sua aprovação se dará pela Diretoria Executiva, assegurando alinhamento tático e operacional e viabilizando sua implementação.

2. FUNDAMENTOS

O Programa baseia-se, principalmente, na Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, conhecida como “Lei Anticorrupção”, regulamentada pelo Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022, e nos mais recentes aprimoramentos da Controladoria-Geral da União (CGU) sobre o tema.



Conforme o art. 56 do referido Decreto, o Programa de Integridade consiste em um “conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com o objetivo de prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, e fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional”.

A CGU ampliou essa definição, incorporando como objetivo adicional “combater outros desvios éticos e de conduta, violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação institucional”.

Dessa forma, o Programa de Integridade da NAV Brasil alinha-se às normativas vigentes e às melhores práticas estabelecidas pela CGU. Seu propósito vai além da conformidade legal, buscando consolidar uma cultura de integridade que fortaleça a credibilidade institucional e a confiança da sociedade.

3. ESTRUTURA E RESPONSABILIDADES

Este Programa está estruturado em um conjunto integrado de normas e procedimentos que incluem diversas instâncias de apoio à governança: Comissão de Ética, Corregedoria, Ouvidoria, Conformidade, Integridade e Gestão de Riscos e Auditoria Interna (Figura 2).

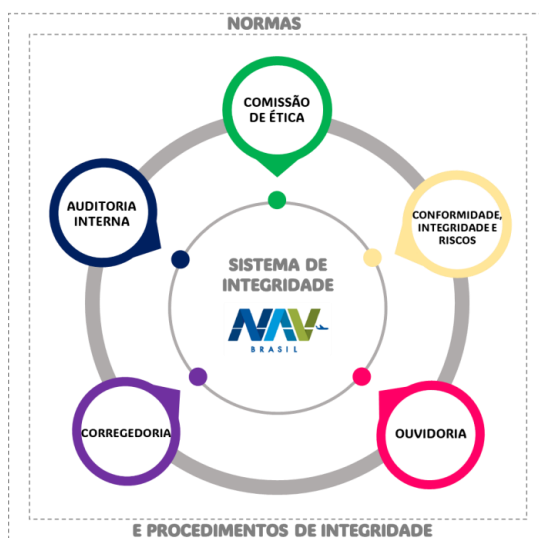


Figura 2 - Instâncias do Sistema de Integridade da NAV Brasil.



A seguir, serão descritas as atribuições de cada uma dessas instâncias do Sistema de Integridade, elucidando suas responsabilidades no âmbito do programa:

Comissão de Ética: responsável por apurar desvios éticos praticados em desacordo com o preconizado no Código de Ética, Conduta e Integridade da Empresa, orientar e dirimir dúvidas sobre o assunto, bem como efetuar análise preliminar da consulta acerca da existência de conflito de interesses e pedido de autorização para o exercício de atividade privada.

Corregedoria: atua sob orientação normativa e supervisão técnica da Controladoria-Geral da União (CGU), por meio da Corregedoria-Geral da União (CGR). Na estrutura interna, é o órgão responsável pelas apurações de natureza disciplinar, que incluem a análise de admissibilidade das denúncias, a instauração e condução de procedimentos investigativos, e a instrução e julgamento de Processos Administrativos Sancionadores (PAS). Compete também à Corregedoria, o julgamento dos Processos Administrativos de Responsabilização (PAR) em primeira instância relacionados à matéria tratada na Lei nº 12.846/2013, bem como o gerenciamento dos processos de Tomada de Contas Especial (TCE).

Ouvidoria: responsável pela gestão do canal de denúncias, um dos principais instrumentos para detecção de eventuais irregularidades, permitindo que os usuários internos e externos encaminhem denúncias relacionadas aos serviços, comportamentos e práticas na empresa. As informações obtidas a partir do canal de denúncia são fontes para o monitoramento e aprimoramento contínuo das medidas de integridade da Empresa. Adicionalmente, compete à Ouvidoria, a gestão do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), que é o canal adequado ao atendimento de pedidos de acesso à informação e que proporcionam lisura e transparência dos atos praticados na prestação de serviços.

Assessoria de Conformidade, Integridade e Gestão de Riscos: compete a esta assessoria participar ativamente da elaboração, implementação e monitoramento das medidas de integridade, atuando na segunda linha do ambiente de controle interno, fornecendo expertise, orientação, monitoramento e questionamento quanto à conformidade institucional e à gestão de riscos, inclusive em relação aos riscos à integridade.

Auditoria Interna: responsável por avaliar se os processos de governança, gestão e controle são adequados e suficientes para mitigar os riscos de irregularidades, fraudes, corrupção ou desvios de conduta ética, e coordenar a apuração de denúncias relacionadas a controles internos e demais temas de sua alçada previstos no Estatuto Social.



Considerando os papéis descritos, representantes de determinadas instâncias do Sistema de Integridade compõem o Comitê de Integridade (DECI), colegiado que tem por competência gerir a ética, a conduta e a integridade, além de assessorar a Diretoria Executiva na tomada de decisões relacionadas ao tema.

4. DIMENSÕES

Este Programa está estruturado em 5 (cinco) dimensões principais, conforme ilustrado na figura 3, abaixo:



Figura 3 - Dimensões do Programa de Integridade.

Essas dimensões, que são a seguir detalhadas, destacando seus componentes e sua importância para a eficácia do programa, devem ser dinâmicas, interdependentes e sujeitas a aprimoramento contínuo.

4.1. AMBIENTE DE GESTÃO

O ambiente de gestão é sustentado pelo comprometimento da alta administração, pela atuação do Comitê de Integridade e pela participação ativa dos agentes públicos¹.

4.1.1. Comprometimento da alta administração

O engajamento e a conduta exemplar dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva são fundamentais para nortear o comportamento dos demais empregados da empresa, constituindo o primeiro elemento para um Programa de Integridade efetivo.

¹ Considera-se agente público todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função na NAV Brasil.



A alta administração demonstra seu comprometimento com o Programa por meio de:

- ✓ Exemplo de comportamento ético;
- ✓ Patrocínio institucional do Programa de Integridade perante os públicos interno e externo, enfatizando sua relevância e a obrigatoriedade de sua observância em todos os segmentos da empresa;
- ✓ Comunicações corporativas reforçando a importância da integridade;
- ✓ Aprovação, supervisão e engajamento nas principais atividades do Programa;
- ✓ Alocação de recursos adequados para sua implementação.

Ao liderar pelo exemplo e apoiar publicamente o Programa, a alta administração garante que a integridade se torne um valor central e inegociável em todas as operações da empresa.

4.1.2. Instância responsável pela aplicação e fiscalização do Programa

O Comitê de Integridade (DECI), coordenado pela Assessoria de Conformidade, Integridade e Gestão de Riscos e presidido por seu titular, é o colegiado responsável pela implementação e gestão do Programa, garantindo sua execução por meio das ações previstas no Plano de Integridade.

4.1.3. Participação ativa dos agentes públicos

A internalização dos valores, normas e padrões de comportamento pelos agentes públicos está diretamente associada à sua participação ativa nas ações de integridade proporcionadas pela Empresa. Dentre essas ações, destacam-se:

- ✓ Conhecimento e adesão ao Código de Ética, Conduta e Integridade (CECI);
- ✓ Contribuição para elaboração e revisão de normas relacionadas à integridade;
- ✓ Prática efetiva dos princípios e condutas estabelecidos no CECI;
- ✓ Utilização do canal único de denúncias para relatar irregularidades e desvios;
- ✓ Participação nos treinamentos e workshops sobre o tema;
- ✓ Acompanhamento do portal do Comitê de Integridade;
- ✓ Conhecimento de informes periódicos divulgados pela área de integridade; e
- ✓ Engajamento e incentivo aos colegas para adotarem práticas éticas e participarem das iniciativas de integridade.



Essas ações não apenas promovem a conformidade com as normas estabelecidas, mas também fomentam uma cultura de integridade e responsabilidade, essencial para a prevenção e detecção de fraudes, corrupção e outros desvios.

Além disso, os agentes públicos, especialmente os integrantes do sistema de integridade e os responsáveis pelas áreas mais suscetíveis a riscos para integridade, participam da gestão desses riscos, abrangendo sua identificação, avaliação e tratamento.

4.2. ANÁLISE PERIÓDICA DE RISCOS

A análise periódica de riscos para integridade deve ser coordenada pela Assessoria de Conformidade, Integridade e Gestão de Riscos, e formalizada no Plano de Integridade, documento complementar a este Programa.

Esse processo confere sustentabilidade ao Programa, na medida em que identifica, avalia e trata os riscos, permitindo aprimorar controles existentes e estabelecer novos mecanismos para prevenir, detectar, punir e remediar situações que comprometam os princípios éticos, a imagem institucional e a confiança das partes interessadas.

É importante destacar que o processo do gerenciamento de riscos é realizado conforme o Modelo das Três Linhas, onde cada instância atua de forma coordenada, dentro de sua esfera de competência, promovendo uma atuação integrada e eficiente (Figura 4).



Figura 4 – Modelo das Três Linhas adaptado de *Institute of Internal Auditors (IIA)*, 2020.



Primeira linha: composta pelos gestores de processos organizacionais. Funciona naturalmente como primeira linha pelo fato de os controles incorporados aos processos de trabalho serem executados sob sua responsabilidade. Já a execução compete a todos os agentes responsáveis pelas atividades e tarefas no âmbito da NAV Brasil.

Segunda linha: destinada a apoiar o desenvolvimento dos controles internos da gestão e realizar atividades de supervisão e monitoramento das atividades executadas no âmbito da primeira linha. Na NAV Brasil, esta linha é ocupada, principalmente, pela Assessoria de Conformidade, Integridade e Gestão de Riscos.

Terceira linha: tem como objetivo auxiliar a empresa a realizar seus objetivos a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos e de controles. Este papel é exercido pela Auditoria Interna da NAV Brasil.

Prestador externo: a Auditoria Independente avalia as demonstrações financeiras da Empresa conforme as práticas contábeis aplicáveis, aumentando a confiabilidade das informações. Esse processo fortalece a transparência e credibilidade institucional.

4.3. ESTRUTURAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DAS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

A NAV Brasil definiu um conjunto de normas que garante a estruturação e a efetiva implementação do Programa de Integridade, destacando-se as seguintes:

Norma	Responsável
Estatuto Social	Assembleia
Política de Conformidade, Gerenciamento de Riscos e Controles Internos	CA
Política de Transações com Partes Relacionadas	CA
Política de Destinação de Resultados e Distribuição de Dividendos	CA
Política de Avaliação de Desempenho dos Administradores e Membros do Comitê de Auditoria	CA
Política de Indicações e Sucessões	CA
Política de Tomada de Decisões e Alçadas	CA
Política de Divulgação de Informações	CA
Código de Ética, Conduta e Integridade	CA
Regulamento Interno de Licitações e Contratos	CA
Regimento Interno da NAV Brasil	DE
Regimento Interno da Comissão de Ética	DE
Regimento Interno do Comitê de Integridade	DE



Norma	Responsável
NN COR nº 3/2022 - Regime Disciplinar	CA
NN NOR nº 7/2022 - Sistema Normativo	CA
NN AIO nº 8/2022 - Gestão de Ouvidoria	DE
NN AIO nº 9/2022 - Regimento Interno da Auditoria Interna	CA
NN CGR nº 14/2023 - Atividades de Conformidade e Gestão de Riscos	DE
NN DOC nº 16/2023 - Tratamento e Classificação da Informação	DE
NN AIO nº 17/2023 - Gestão do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC)	DE
NN GFC nº 22/2024 - Procedimentos de Administração Financeira (Contabilidade)	DE
MPP GFC nº 1-A/2024 - Fundo Fixo de Caixa	DA
MPP GAB nº 8/2023 - Tratamento de Conflito de Interesses	PR
MPP CGR nº 9/2023 - Gerenciar Riscos de Processos Organizacionais	DE

Legenda: Assembleia – Assembleia de Acionistas; CA – Conselho de Administração; DA – Diretoria de Administração; DE – Diretoria Executiva; PR – Presidência.

A partir dessas normas, diversos procedimentos e controles internos são implementados, devendo ser evidenciados na análise periódica de riscos e no Plano de Integridade, que complementam o Programa.

4.4. COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

A comunicação e o treinamento são fundamentais para fortalecer a cultura de integridade e ampliar o entendimento sobre temas relacionados ao Programa. Na NAV Brasil, essas ações incluem a ampla divulgação de políticas e normas, campanhas sobre o Código de Ética, Conduta e Integridade (CECI) e a realização de treinamentos específicos.

Os princípios e diretrizes previstos no CECI são reforçados pelas cartilhas “Radar Integridade”, elaboradas mensalmente e amplamente divulgadas por e-mail e na Intranet. Além disso, também são disponibilizadas em espaços físicos, visando garantir o acesso de todos os colaboradores, incluindo os terceirizados.

A Empresa também assegura que, anualmente, administradores e empregados tenham acesso a treinamentos virtuais sobre o Código e assuntos correlatos. Da mesma forma, são implementadas ações de comunicação para informação e sensibilização quanto ao Programa de Integridade.

Em alinhamento com a Lei nº 12.527, de 8 de novembro de 2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação (LAI), a NAV Brasil também disponibiliza informações de interesse público de forma clara e acessível, em sua página oficial na Internet. Para atender



a essa legislação, a empresa mantém o Serviço de Informações ao Cidadão (SIC), um canal centralizado para o recebimento e processamento de pedidos de acesso à informação.

4.5. MONITORAMENTO, MEDIDAS DE REMEDIAÇÃO E APLICAÇÃO DE PENALIDADES

Esta dimensão é crucial para garantir que o Programa funcione de maneira eficaz e esteja sempre em conformidade com as melhores práticas. Ela envolve a verificação das demais etapas, especialmente o ciclo de gerenciamento de riscos, a aplicação de medidas corretivas para remediar falhas e desvios, além da implementação de melhorias contínuas para mantê-lo robusto e resiliente, capaz de operar de forma estável e de se adaptar a mudanças e desafios.

4.5.1. Monitoramento

A avaliação dos resultados do Programa se dá por meio do monitoramento das ações definidas na análise de riscos e no Plano de Integridade. Esse processo subsidia a elaboração de relatórios periódicos e a definição de indicadores, a serem submetidos aos órgãos de governança, permitindo uma avaliação abrangente da evolução do Programa.

Alguns exemplos de indicadores de desempenho incluem:

- ✓ Percentual de cumprimento de ações definidas do Plano de Integridade;
- ✓ Número de administradores e empregados que realizaram o treinamento sobre o CECI;
- ✓ Percentual de percepção positiva em relação ao treinamento oferecido na empresa;
- ✓ Número de violações ao CECI; e
- ✓ Taxa de apuração de denúncias.

4.5.2. Medidas de remediação e aplicação de penalidades

A materialização dos casos de fraude, corrupção e outros desvios requer a adoção de medidas remediativas e corretivas, em conformidade com a legislação vigente, o Código de Ética, Conduta e Integridade, a Norma de Regime Disciplinar, o Regulamento de Licitações e Contratos, entre outros normativos aplicáveis.

Tais medidas incluem a restituição de valores aos cofres públicos, aplicação de penalidades de advertência, suspensão, dispensa por justa causa e censura ética aos agentes públicos, assim como advertência, multa e suspensão de participação em



licitação e impedimento de contratar com a Empresa, às licitantes e contratadas, observado o devido processo e ampla defesa e contraditório.

Ademais, o não atendimento às medidas estabelecidas no Plano de Integridade deverá ensejar a apresentação de justificativa pela área responsável, a análise pela instância de integridade, o reporte à Diretoria competente, a definição de ações alternativas, a revisão dessas ações pela Diretoria Executiva, e, se necessário, a abertura de processo disciplinar para apuração dos fatos e responsabilidade.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Programa deve ser revisado e atualizado sempre que houver alterações na legislação de referência, mudanças significativas na estrutura organizacional da empresa ou quando assim indicado em avaliações de eficácia.

O Plano de Integridade, por sua vez, deve ser revisado e atualizado a cada dois anos, garantindo que as ações permaneçam eficazes e alinhadas às necessidades e à realidade da empresa.

