

# Relatório de Gestão Correcional

NAV BRASIL - 2024

RIO DE JANEIRO, 31 DE JANEIRO DE 2025



Assinado com senha por JEAN CARLOS DEBASTIANI em 31/01/2025 15:30:01.  
Documento Nº: 390368.2323641-6873 - consulta à autenticidade em  
<https://siga.navbrasil.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=390368.2323641-6873>



SEDEMMO202500242A

SUMÁRIO

1 – Introdução: .....	3
2- Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correccional .....	4
3 - Força de trabalho e estrutura administrativa .....	5
4 - Procedimentos investigativos e processos correccionais instaurados: .....	5
5 - Análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações:.....	6
6 - Análise dos problemas recorrentes e soluções adotadas: .....	6
7 - Ações consideradas exitosas: .....	7
8 - Os riscos de corrupção identificados .....	7
9 - Principais dificuldades enfrentadas e propostas de ações para superá-las: .....	8
10 – Considerações finais .....	9



## 1 – Introdução:

Conforme descrito na Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, a Controladoria-Geral da União (CRG) estabeleceu a publicação anual de Relatório de Gestão Correcional, abrangendo de forma objetiva e sucinta as informações de suas unidades correcionais referentes ao exercício anterior.

Este documento tem como finalidade a apresentação dos resultados da Corregedoria da NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S. A., relativos ao ano de 2024.



## 2- Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correccional

O art. 25 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022, assegura que o Modelo de maturidade Correccional (CRG-MM), “tem por objetivo orientar o desenvolvimento e o aperfeiçoamento das atividades correccionais dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal”.

A Corregedoria da NAV BRASIL efetuou no ano de 2024 a Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correccional (CRG-MM) proposto pela Corregedoria-Geral da União, se enquadrando no nível inicial (Nível 1).

O nível alvo para a próxima Autoavaliação, prevista para 2026, é o “Nível 2”, e as medidas necessárias para a concretização do feito são:

- Implementação de uma rotina de supervisão dos procedimentos correccionais investigativos;
- Adequação do modelo de gestão dos processos correccionais acusatórios, com a adoção de planos de trabalho prevendo as atividades desenvolvidas em cada processo e a supervisão da execução.
- Atualização das normas internas, estabelecendo prazos e providências a serem adotados a partir da conclusão dos procedimentos investigativos e do juízo de admissibilidade, e criar mecanismos de monitoração.
- Designação de colaboradores para prestar apoio administrativo às comissões internas de apuração.
- Estabelecimento de requisitos necessários e orientações para nortear as análises da regularidade dos processos correccionais acusatórios.
- Realização do mapeamento dos processos de trabalho para adequação dos recursos necessários.
- Elaboração de plano operacional anual e monitoramento de seu efetivo cumprimento.
- Implementação de rotina de verificação da adequação dos dados cadastrados pela unidade nos Sistemas Correccionais.



### 3 - Força de trabalho e estrutura administrativa

Conforme deliberação do Conselho de Administração, a Corregedoria da NAV Brasil encontra-se vinculada à Presidência da Empresa, observando o que faculta a legislação vigente.

O titular da unidade correcional atua com dedicação exclusiva à atividade, auxiliado por um estagiário de curso de Direito.

Além do efetivo fixo, o Corregedor possui a prerrogativa de constituir Comissão Interna de Apuração (CIA) para os casos de maior complexidade, designando empregados pertencentes ao quadro da Empresa.

A sala da Corregedoria está localizada no 3º andar do edifício da Administração Central, em ambiente reservado, contando com 2 (duas) posições de trabalho, estando adequada às necessidades da unidade.

A mobília e equipamentos eletrônicos foram todos renovados entre 2023 e 2024, estando em excelente estado de conservação.

### 4 - Procedimentos investigativos e processos correccionais instaurados:

Durante o ano de 2024 foram registrados 46 relatos de irregularidade, a partir de 25 representações, 19 denúncias apresentadas através do canal da Ouvidoria, e 2 procedimentos iniciados de ofício pelo Corregedor.

Após análise inicial, foram instauradas 14 Investigações Preliminares Sumárias (IPS), celebrados 05 Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), e instaurados 07 Processos Administrativos Sancionadores (PAS).

Foram elaborados ao total 27 pareceres em sede de juízo de admissibilidade.

Não foram recebidas denúncias contra pessoas jurídicas, não sendo instaurados, portanto, procedimentos de Investigação Preliminar (IP) ou Processo Administrativo de Responsabilização (PAR).



## 5 - Análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações:

Mediante a análise dos relatos recebidos durante o ano de 2024, constatou-se a predominância das infrações relacionadas à frequência dos empregados (inassiduidade, impontualidade e ausência do posto de trabalho), tendo o número de casos relacionados atingido a marca de 24% dos procedimentos, permanecendo o mesmo índice do ano anterior.

Em seguida, vem os casos de falta de urbanidade para com colegas, superiores e terceiros, com 15% das apurações.

Destaca-se no período o recebimento de 6 denúncias relacionadas a assédio moral, representando um aumento de 50% em relação ao registrado no ano anterior.

Os demais motivos ensejadores dos relatos recebidos, individualmente, não alcançaram 6,5% das apurações iniciadas.

Embora os 2 principais motivos totalizem 39% das apurações, em sua maioria referem-se a infrações de baixo potencial ofensivo. Contudo, sua recorrência traz reflexos negativos à gestão dos recursos humanos da empresa.

## 6 - Análise dos problemas recorrentes e soluções adotadas:

Conforme citado no item anterior, manteve-se em destaque o elevado o índice de recorrência em infrações relacionadas ao registro de frequência dos empregados.

Ações preventivas vem sendo adotadas desde 2022, através da divulgação sistemática do Código de Ética, Conduta e Integridade (CECI) da Empresa.

Estas medidas, somadas à celebração de TAC, e à aplicação de sanções, mostraram-se eficientes para atenuar as recorrências, sendo observado uma queda de 48% entre 2022 e 2023.

Em 2024 o Comitê de Integridade atuou juntamente com a Assessoria de Comunicação Social para a divulgação interna do CECI, bem como foi novamente disponibilizado a todo o efetivo uma versão revisada de treinamento em ambiente virtual, com o intuito de tornar a compreensão da norma mais acessível e agregar conhecimento. Apesar do esforço, o número de relatos manteve o índice do ano anterior.



Quanto à falta de urbanidade, segundo maior problema recorrente, através da adoção das medidas supracitadas verificou-se em 2024 uma redução de 33% em relação ao ano anterior.

## 7 - Ações consideradas exitosas:

- Cumprimento integral das diretrizes de Transparência Ativa previstas no art. 33 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022;
- Priorização da análise preliminar dos relatos recebidos, visando a garantia da eficácia na produção de provas, quando necessária a instauração de procedimento investigativo;
- Celebração de 100% dos Termos de Ajustamento de Conduta ofertados;
- Atualização da Norma de Regime Disciplinar (ATO NORMATIVO Nº SEDE-ANO-2024/00013, de 15 de julho de 2024) para adequação à Resolução CGPAR Nº 48, de 6 de setembro de 2023;
- Participação na revisão do Código de Ética, Conduta e Integridade – CECI, divulgado de 12 de julho de 2024.
- Elaboração, em conjunto com a Auditoria Interna, de Norma referente ao processo de Tomada de Contas Especial, instituída em 09 de maio de 2024.
- Participação na elaboração das cartilhas “Radar da Integridade” divulgadas mensalmente a todo o efetivo da Empresa.

## 8 - Os riscos de corrupção identificados

Dentre todas as apurações conduzidas desde a criação da NAV Brasil, não foram identificados elementos que apontassem o envolvimento de empregados em casos de corrupção.

Inobstante, a Empresa tem atuado preventivamente, e a Corregedoria participou ativamente do debate para a confecção das propostas do Programa de Integridade e do Plano de Integridade, que ainda se encontram em elaboração.



## 9 - Principais dificuldades enfrentadas e propostas de ações para superá-las:

<b>Dificuldade 1:</b> Nomeação de Comissões Internas de Apuração
Descrição: Estrutura enxuta da Administração Central da empresa dificulta a nomeação de empregados para as Comissões Internas de Apuração.
Proposta de ações: Dar continuidade aos estudos já em andamento, fins identificar empregados com perfil adequado nas demais Dependências da Empresa e realizar a seleção/capacitação para a formação de cadastro.
Responsável pela implementação: titular da unidade correccional.
Prazo: 30/04/2025

<b>Dificuldade 2:</b> Limitações do Sistema Integrado de Gestão Administrativa (SIGA) na tramitação dos Processos Administrativos
Descrição: embora o SIGA seja uma ferramenta que facilita a geração de documentos, alguns ajustes são necessários para evitar retrabalhos e “adaptações” na tramitação dos Processos Administrativos.
Proposta de ações: conforme informado pela Gerência de Tecnologia de Informação e Comunicações (DSTI), uma nova versão do SIGA será lançada em breve, com importantes atualizações. Paralelamente a isso, a unidade correccional está acompanhando a evolução do sistema “Processo Eletrônico Correccional”, disponibilizado pela CGU, para avaliar a viabilidade de adoção da ferramenta.
Responsável pela implementação: titular da unidade correccional / DSTI
Prazo: 30/06/2025





## 10 – Considerações finais

Analisando o cenário atual da Empresa, verifica-se que o ano de 2024 foi um “divisor de águas”, no que tange a melhoria dos serviços administrativos internos.

A constante modernização das estruturas e dos sistemas em uso, trazem a perspectiva de melhoras na gestão de pessoas e de processos, possibilitando uma atenção maior à prevenção de ilícitos funcionais.

O ano de 2025 traz um panorama favorável também à evolução dos procedimentos internos desta Corregedoria, necessários para atingirmos o Nível 2 no Modelo de Maturidade Correccional em 2026 e seguirmos na escalada para alcançar um nível otimizado de gestão, almejando o reconhecimento desta unidade correccional como componente essencial da integridade.

