

Relatório de Gestão Correcional

NAV BRASIL - 2022

RIO DE JANEIRO, 11 DE JANEIRO DE 2023



Assinado com senha por JEAN CARLOS DEBASTIANI em 12/01/2023 12:29:31.
Documento Nº: 114606.601149-4726 - consulta à autenticidade em
<https://siganav.infraero.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=114606.601149-4726>



SEDEMMO202300047A

SUMÁRIO

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



1 – Introdução:

Através da publicação da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, a Controladoria-Geral da União estabeleceu a apresentação de Relatório de Gestão Correcional, direcionado à autoridade máxima dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, 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 2022.



2- Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correcional

A Corregedoria da NAV BRASIL participou da Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correcional 2022 (CRG-MM) proposto pela Corregedoria-Geral da União.

Conforme descrito no referencial técnico “o CRG-MM se apresenta como um modelo geral que orienta a gestão em torno de princípios, métodos, processos e procedimentos que podem ser aplicados em todo o Poder Executivo federal para fortalecer ou aprimorar a atividade correcional mediante o percurso de etapas sucessivas de evolução”.

Como resultado, 44% dos itens avaliados pelo critério de existência foram validados. Quanto ao critério de institucionalização, 32% dos itens foram considerados satisfatórios. O desempenho geral restou prejudicado por conta da inexistência de registros da atividade no ano anterior ao da avaliação, resultado da recente criação da empresa em 30 de junho de 2021, e início das atividades da Corregedoria em 24 de janeiro de 2022. A unidade foi classificada no nível inicial (Nível 1).

A meta definida pela Corregedoria da NAV Brasil para a próxima Autoavaliação é a de alcançar o Nível 2, e, para isso, faz-se necessário o aprimoramento dos seguintes macroprocessos:

- KAP 2.1 – Procedimentos Correcionais Investigativos;
- KPA 2.2 – Responsabilização de Agentes Públicos e Entes Privados; e
- KPA 2.5 – Gerenciamento e apresentação de informações:

Para alcançar o objetivo, necessário se observar a implementação e manutenção dos seguintes processos durante o ano de 2023:

- Adoção de critérios de prioridade para as apurações: o critério cronológico para instauração do processo investigativo e acusatório será mantido, entretanto, para os casos em que houver justificada urgência, poderá haver priorização.
- Criação de rotinas para supervisão das apurações disciplinares: a Corregedoria adequará as ações de supervisão dos processos investigativos das comissões, por meio de registros em formulários apropriados, com acesso restrito aos membros.
- Capacitação de empregados para a participação nas Comissões Internas de Apuração (CIA) e para a condução de Investigação Preliminar Sumária (IPS);
- Implementação do uso de autos apartados no Processo Administrativo Sancionador - PAS, conforme Lei nº 12.527/11 (Lei de Acesso à Informação - LAI) visando adequar o uso, armazenamento e descarte dos dados pessoais e dados pessoais sensíveis, conforme a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD).
- A implementação de uma cadeia de custódia em todos os atos e diligências efetuados pelas Comissões e Corregedoria, através do registro das tramitações de documentos entre os responsáveis, desde a análise preliminar das denúncias.
- Manutenção da adequação às diretrizes de Transparência Ativa realizada em 2022.



3 - Força de trabalho e estrutura administrativa

A Corregedoria da NAV Brasil foi implantada com vinculação à autoridade máxima da Empresa, conforme legislação vigente na ocasião.

O Corregedor nomeado é empregado público, atuando com dedicação exclusiva à atividade. Adicionalmente, em 2022 os Gerentes do quadro possuíam competência concorrente para julgamento das infrações de baixo potencial ofensivo (conforme no art. 8º da NN COR Nº 3/2022) e celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), atribuições não mais delegáveis após o advento da Resolução CGPAR Nº 44 de 30 de dezembro de 2022.

Todos os juízos de admissibilidade foram realizados pelo Corregedor. Em caso de eventual aumento de ocorrências, será necessária a análise da viabilidade de contratação de um analista na área jurídica.

A estrutura administrativa de mobiliário e informática foi prontamente disponibilizada para o início das atividades, contando atualmente com 2 (duas) posições de trabalho, uma ocupada pelo Corregedor e outra por estagiário do curso de Direito.

A sala da Corregedoria está localizada no 3º andar do edifício da Administração Central, atendendo às necessidades da atividade, sendo o ambiente de uso exclusivo.

4 - Procedimentos investigativos e processos correccionais instaurados:

Durante o ano de 2022 foram instauradas 37 apurações disciplinares, sendo 31 relativas às representações encaminhadas pelos gestores da Empresa, 5 denúncias apresentadas através do canal da Ouvidoria, e 1 denúncia encaminhada ao protocolo geral.

Após análise inicial das apurações, foi instaurada uma Comissão Interna de Apuração e 28 Investigações Preliminares Sumárias, conduzidas pelo próprio Corregedor.

Foram instaurados 33 Processos Administrativos Sancionadores (PAS), através da redistribuição de processos oriundos da INFRAERO e constatação de elementos de autoria e materialidade nas apurações iniciadas pela NAV Brasil.

Não foram recebidas denúncias contra pessoas jurídicas, resultando na inexistência de Investigação Preliminar (IP) e Processo Administrativo de Responsabilização (PAR).



5 - Análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações:

Mediante a análise de denúncias recebidas ano de 2022, constatou-se a predominância das infrações relacionadas à inassiduidade, impontualidade e ausência do posto de trabalho.

O número de casos relacionados superou a marca de 60% das denúncias recebidas nos 3 primeiros trimestres do ano. Destaque para o terceiro trimestre, onde os casos no período alcançaram 70% das apurações.

Das três sanções de dispensa por justa causa aplicadas, duas estavam relacionadas coma inassiduidade (abandono de emprego).

O Código de Ética, Conduta e Integridade da Empresa descreve na Seção II do Capítulo VI quais são as condutas esperadas dos agentes públicos quanto à assiduidade, pontualidade e permanência no posto de trabalho, havendo pois, normatização suficiente para o devido enquadramento dos envolvidos.

Sob o prisma dos princípios da legalidade, proporcionalidade e razoabilidade, conclui-se que as infrações predominantes possuem baixo potencial ofensivo, e a continuidade das apurações, somadas às ações preventivas em andamento, estão se mostrando suficientes para atenuar as recorrências, sendo observado que no 4º trimestre o número de casos representou 43% do total de denúncias.

6 - Análise dos problemas recorrentes e soluções adotadas:

Conforme destacado no item anterior, manteve-se elevado o índice de recorrência e reincidência em infrações relacionadas à inassiduidade, impontualidade e ausência do posto de trabalho.

A Assessoria de Comunicação Social e o Comitê de Integridade agiram na divulgação do novo Código de Ética, Conduta e Integridade aprovado em 31 de maio de 2022, bem como foi disponibilizado a todo o efetivo um treinamento acessível a partir de ambiente virtual.

Foi elaborado informativo visando coibir as práticas inadequadas. A cartilha “Radar da Integridade” nº 4, divulgada em 28/11/2022 a todo o efetivo da Empresa tratou do tema “assiduidade”, ilustrando qual a conduta esperada de seus agentes, conforme disposto no referido Código.



7 - Ações consideradas exitosas;

- Capacitação do titular da unidade correcional com a participação em cursos online e presenciais ofertados pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP e Corregedoria Geral da União – CRG, superando a carga horária mínima exigida;
- Interação com as áreas responsáveis para a adequação dos sistemas internos à correta tramitação dos Processos Administrativos Sancionadores e adesão aos sistemas da CRG de acesso disponível às empresas estatais;
- Adequação às diretrizes de Transparência Ativa previstas no art. 33 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022;
- Redução do estoque de processos oriundos da INFRAERO;
- Adoção de recursos tecnológicos que viabilizaram a tramitação de todas as apurações disciplinares por meio digital, reduzindo expressivamente a utilização de papel.

8 - Os riscos de corrupção identificados

Durante o exercício houve a dispensa de empregado por justa causa, motivada pela falsificação de recibos de reembolso do auxílio-odontológico (PRODONTO) e auxílio-creche. O processo já estava em curso na ocasião da criação da Empresa, sendo finalizado em 2022.

Nas 37 denúncias recebidas após a criação da Empresa, não foram identificados elementos que apontassem o envolvimento de empregados em casos de corrupção, havendo, porém, possibilidade de eventual constatação nas apurações ainda em curso.



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

Dificuldade 1: Conduzir as apurações com celeridade

Descrição: No início das atividades da unidade correcional, foi recebido um estoque de 31 processos oriundos da INFRAERO, além de 14 denúncias referentes aos primeiros 6 (seis) meses da NAV Brasil. A utilização apenas do critério cronológico seria prejudicial ao caráter pedagógico das sanções, posto que haveria um “envelhecimento” dos processos da nova empresa. Foram iniciadas as apurações das novas denúncias em revezamento ao impulsionamento dos processos antigos. Desta forma, de 22 processos da INFRAERO analisados, 13 foram concluídos, bem como 20 das 37 denúncias recebidas pela NAV Brasil já tiveram suas apurações finalizadas.

Proposta de ações: Otimizar a fase investigativa das apurações, cuja delegação é permitida, utilizando-se do rito da Investigação Preliminar Sumária (IPS) prevista no art. 40 e seguintes da Portaria Normativa CGU nº 27 de 11 de outubro de 2022.

Responsável pela implementação: titular da Unidade Correcional.

Prazo: 30/04/2023

Dificuldade 2: Produção de conteúdo visando a capacitação da força de trabalho

Descrição: o período de defeso eleitoral (02 de julho a 31 de outubro) restringiu o acesso ao material disponibilizado pela CRG, dificultando o levantamento de informações necessárias à confecção de instruções direcionadas aos membros de Comissões Internas de Apuração (CIA) e responsáveis pelas Investigações Preliminares Sumárias (IPS). Após a liberação de acesso no mês de novembro, foram elaboradas cartilhas com instruções para a condução das apurações, sobre a cadeia de custódia, bem como da adequada operação do sistema ePAD. O material contém indicação de videoaulas disponibilizadas pela CRG. Foi realizado levantamento preliminar dos empregados que preenchem os requisitos necessários para compor cadastro para participar nas CIA, os quais, após o aval da Diretoria Executiva, receberão a devida capacitação.

Proposta de ações: submeter os nomes dos empregados relacionados à Diretoria Executiva que, conforme faculta o art. 31 da NN COR Nº 3/2022 poderá indicá-los para a composição de um cadastro. Ofertar a capacitação necessária, através de treinamentos internos e cursos disponibilizados pela CRG.

Responsável pela implementação: titular da Unidade Correcional.

Prazo: 30/03/2023



Dificuldade 3: Inserção de dados no sistema ePAD.

Descrição: A inserção de dados das apurações no ePAD no decorrer do ano tornou-se complexa, devido às constantes atualizações dos módulos e pelo sistema ser baseado no rito previsto na Lei nº 8.112/90. Com a participação nas monitorias quinzenais oferecidas pela CRG as dúvidas foram gradativamente sendo sanadas, restando apenas a adesão ao Banco de Sanções previsto no art. 30 inciso V da Portaria Normativa CGU nº 27/2022.

Proposta de ações: proceder a adesão ao Banco de Sanções disponibilizado pela CGU com a consequente atualização, conforme disposto no art. 5º, parágrafo único da Resolução CGPAR Nº 44 de 30 de dezembro de 2022.

Responsável pela implementação: titular da Unidade Correcional.

Prazo: 28/02/2023.



10 – Considerações finais

Considerando o contexto atual da Empresa que acaba de completar 18 meses de criação, todos os desafios enfrentados pelos gestores para a sua estruturação, sem prejuízo na prestação da atividade-fim, cuja continuidade foi assegurada, podemos concluir que a unidade correcional está se adequando satisfatoriamente ao cumprimento do seu desiderato em prol do fortalecimento do serviço público.

A Diretoria Executiva agiu continuamente para prover suporte à Corregedoria, garantindo a autonomia necessária e disponibilizando a infraestrutura para o desenvolvimento da atividade.

O cenário almejado para os próximos anos é onde possamos concentrar esforços cada vez maiores nas atividades de prevenção, reduzindo gradativamente os procedimentos acusatórios.

