

Relatório de Gestão Correcional

NAV BRASIL - 2023

RIO DE JANEIRO, 11 DE JANEIRO DE 2024



Assinado com senha por JEAN CARLOS DEBASTIANI em 12/01/2024 14:59:03.
Documento Nº: 242597.1377534-8972 - consulta à autenticidade em
<https://siganav.infraero.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=242597.1377534-8972>



SEDEMMO202400080

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.....	9



1 – Introdução:

Conforme Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, a Controladoria-Geral da União (CRG) estabeleceu a apresentação anual 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 2023.



2- Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correcional

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

A Corregedoria da NAV BRASIL participou no ano de 2022 da Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM) proposto pela Corregedoria-Geral da União, sendo ao final classificada no nível inicial (Nível 1).

A meta definida pela Corregedoria da NAV Brasil para a próxima Autoavaliação, prevista para 2024, é a de alcançar o Nível 2, e, conforme análise da planilha de diagnóstico divulgada pela CRG em 21/12/2023, será necessário o aprimoramento dos seguintes macroprocessos:

- KAP 2.1 – Gestão das admissibilidades e dos procedimentos correcionais investigativos;
- KPA 2.2 – Gestão dos processos correcionais acusatórios;
- KPA 2.3 – Desenvolvimento profissional;
- KPA 2.4 – Planejamento;
- KPA 2.5 – Gerenciamento e apresentação de informações;
- KPA 2.6 – Interlocução e cooperação;
- KPA 2.7 – Institucionalização e estruturação da USC.

Para tanto, muitas ações já foram iniciadas durante o ano de 2023, baseadas no diagnóstico do modelo anterior, dentre elas:

- Estudo de critérios de prioridade para as apurações;
- Criação de rotinas para supervisão das apurações disciplinares, por meio de registros em formulário apropriado;
- Capacitação 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);
- Registro das tramitações de documentos desde a análise preliminar das denúncias, para evidenciar a cadeia de custódia em todos os atos e diligências efetuados pela Corregedoria;
- Observância às diretrizes de Transparência Ativa com 100% de adequação, conforme relatório da Assessoria de Conformidade;
- Encaminhamento de proposta para atualização da norma de Regime Disciplinar (NN COR Nº 3/2022)



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, e se adequa às necessidades da atividade, sendo o ambiente de uso exclusivo, contando atualmente com 2 (duas) posições de trabalho.

Quanto à estrutura de tecnologia da informação, em 2023, os dois computadores da unidade foram substituídos por equipamentos mais modernos.

4 - Procedimentos investigativos e processos correcionais instaurados:

Durante o ano de 2023 foram iniciadas 41 apurações disciplinares, a partir de 23 representações 18 denúncias apresentadas através do canal da Ouvidoria (sendo 2 unificadas por se tratarem do mesmo objeto), e 1 denúncia recebida via sistema e-PAD, oriunda da Corregedoria-Geral da União.

Após análise inicial, foram instauradas 23 Investigações Preliminares Sumárias (IPS), conduzidas pelo próprio Corregedor, celebrados 11 Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), 6 apurações arquivadas, e instaurados 5 Processos Administrativos Sancionadores (PAS).

No mesmo período foram concluídas 40 IPS e 9 PAS, incluindo neste resultado procedimentos iniciados no ano de 2022.

Não foram recebidas denúncias contra pessoas jurídicas, inexistindo, portanto, procedimentos 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 durante o ano de 2023, 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 24,4% dos procedimentos.

Em seguida, vem os casos de falta de urbanidade para com colegas, superiores e terceiros, com 22% das apurações.

Os demais motivos ensejadores das denúncias recebidas, individualmente, não alcançaram 10% das apurações iniciadas.

Embora os 2 principais motivos totalizem mais de 46% das apurações, em sua maioria referem-se a infrações de baixo potencial ofensivo, sendo as estatísticas apresentadas regularmente nas reuniões do Comitê de Integridade da Empresa para análise e adoção de medidas preventivas.

6 - Análise dos problemas recorrentes e soluções adotadas:

Conforme destacado no item anterior, manteve-se elevado o índice de recorrência em infrações relacionadas à frequência dos empregados.

Ações preventivas já vinham sendo adotadas, como a divulgação da cartilha “Radar da Integridade” nº 4 em novembro de 2022, tratando do tema “assiduidade”, ilustrando qual a conduta esperada dos agentes público, conforme disposto no Código de Ética, Conduta e Integridade (CECI) da Empresa.

Além disso, em 2023 o Comitê de Integridade atuou juntamente com a Assessoria de Comunicação Social para a divulgação interna do CECI, bem como foi disponibilizado a todo o efetivo um treinamento em ambiente virtual, com o intuito de tornar a compreensão mais acessível e agregar conhecimento.

Estas medidas, somadas a celebração de TAC, e a aplicação de sanções, estão se mostrando eficientes para atenuar as recorrências, sendo observado uma queda de 47% (2022) para 24,4% (2023) do total das apurações.

Quanto à falta de urbanidade, segundo maior motivo recorrente (22%), campanhas preventivas foram iniciadas mediante a divulgação das cartilhas: “Ética nas Relações Hierárquicas” (maio), “Ética no Relacionamento Interpessoal” (setembro) e “Assédio Moral” (outubro).



7 - Ações consideradas exitosas:

- Manutenção da adequação às diretrizes de Transparência Ativa previstas no art. 33 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022;
- Priorização da análise preliminar das denúncias, visando a garantia da eficácia na produção de provas, quando necessária a instauração de procedimento investigativo;
- Aceitação pelos empregados em 91,7% das ofertas de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, nas hipóteses previstas na norma interna;
- Análise e delimitação das competências da unidade correccional para confecção de proposta de Regimento Interno da Empresa, a ser instituído;
- Participação em 19 das 20 reuniões do Comitê de Integridade realizadas durante o ano, onde foram debatidas as campanhas de prevenção, treinamentos e divulgação de informações pertinentes;
- Finalização da proposta de atualização da norma de Regime Disciplinar, contemplando inovações nos procedimentos investigativos

8 - Os riscos de corrupção identificados

Nas 41 apurações iniciadas durante o ano de 2023, 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 deverão ser submetidos ao Conselho de Administração no primeiro semestre de 2024.



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

Dificuldade 1: Aproveitamento das peças geradas no sistema ePAD.

Descrição: O sistema ePAD, de uso obrigatório para o gerenciamento das informações correcionais no âmbito do Poder Executivo Federal, gera peças processuais automaticamente a partir dos dados nele inseridos. Contudo, essa facilidade não está tendo o aproveitamento esperado nas apurações conduzidas por esta Corregedoria, posto que, a priori, o sistema foi desenvolvido a partir dos ritos previstos na Lei 8.112/90, que se aplica aos servidores públicos. Conforme informado nas monitorias do ePAD ministradas pela CRG, as peças geradas pelo sistema (relatórios, notas técnicas etc.) podem ser adequadas às normas internas da Empresa, mediante requisição ao setor competente.

Proposta de ações: Interagir junto à Coordenação-Geral de Modernização da CRG para a adequação do sistema ao rito previsto nas normas internas da NAV Brasil.

Responsável pela implementação: titular da Unidade Correcional.

Prazo: 30/06/2024

Dificuldade 2: 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 na condução dos Processos Administrativos.

Proposta de ações: efetuar um levantamento das dificuldades encontradas e submetê-las à Gerência de Serviços Administrativos (DASA) e Gerência de Tecnologia de Informação e Comunicações (DSTI) para adequação do sistema.

Responsável pela implementação: titular da Unidade Correcional, DASA e DSTI

Prazo: 30/06/2024



10 – Considerações finais

Analisando o cenário atual da Empresa, que acaba de completar 30 meses de criação, e passados 24 meses da implantação da Corregedoria, podemos concluir que os resultados conquistados são expressivos.

O compromisso da Empresa com o fortalecimento do serviço público, atuando na prevenção e combate aos ilícitos administrativos, teve participação efetiva da Corregedoria, materializando-se com a celebração de 18 Termos de Ajustamento de Conduta e aplicação de 47 sanções, envolvendo, ao todo, 63 empregados.

Por ser uma estrutura nova, muitos desafios ainda terão que ser superados para alcançarmos o Nível 2 no Modelo de Maturidade Correcional e seguirmos na escalada para alcançar um nível otimizado de gestão, almejando o reconhecimento da unidade como componente essencial da integridade.

