

Relatório de Gestão Correcional

NAV BRASIL - 2025

RIO DE JANEIRO, 30 DE JANEIRO DE 2026



Assinado com senha por JEAN CARLOS DEBASTIANI.
Documento Nº: 541382.3228518-2547 - consulta à autenticidade em
<https://siga.navbrasil.gov.br/sigaex/public/app/autenticar?n=541382.3228518-2547>



SDMMO202600302A

SUMÁRIO

1 – Introdução:	3
2- Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correcional	4
3 - Força de trabalho e estrutura administrativa	4
4 - Procedimentos investigativos e processos correcionais instaurados:	5
5 - Análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações:.....	5
6 - Análise dos problemas recorrentes e soluções adotadas:	6
7 - Ações consideradas exitosas:	6
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:

Este documento tem como finalidade a apresentação dos dados da Corregedoria da NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S. A., relativos ao ano de 2025, de forma objetiva e sucinta, conforme previsto na Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, da Controladoria-Geral da União (CGU).



2- Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correcional

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 da última autoavaliação, realizada no ano de 2024, se enquadrando no nível inicial (Nível 1).

O nível alvo para a próxima autoavaliação, prevista para 2026, é o “Nível 2”, e os ajustes necessários para a concretização do feito são:

- Implementação de uma rotina de supervisão dos procedimentos correcionais investigativos;
- Adequação do modelo de gestão dos processos correcionais 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 criação de mecanismos de monitoração.
- Designação de colaboradores para prestar apoio administrativo às comissões internas de apuração.

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, conforme faculta a legislação vigente.

O titular da unidade atua com dedicação exclusiva à atividade, cumprindo todos os requisitos para a sua classificação como “Unidade Correcional Instituída” (UCI).

Além disso, 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.



Os equipamentos eletrônicos disponibilizados ao titular da unidade foram todos renovados no ano de 2025 (computador, webcam, fones de ouvido, terminal telefônico), além da integração com a rede de dados da empresa, trazendo melhora significativa às rotinas de trabalho.

4 - Procedimentos investigativos e processos correcionais instaurados:

No exercício de 2025, foram registrados 49 relatos de irregularidades, oriundas de 35 representações, 12 denúncias encaminhadas por meio do canal da Ouvidoria e 2 procedimentos instaurados de ofício pelo Corregedor.

Evolução quantitativa dos relatos recebidos nos últimos 4 anos:

2022	2023	2024	2025
28	41	46	49

Em 2025, foram instauradas 29 Investigações Preliminares Sumárias (IPS) e 23 Processos Administrativos Sancionadores (PAS).

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:

Da análise dos relatos recebidos no exercício de 2025, constatou-se uma predominância de ocorrências relacionadas à utilização de dispositivos eletrônicos pessoais em locais não autorizados, que apresentou um incremento significativo no período, passando de 6% em 2024, para 45% em 2025, que entendemos decorrer do aprimoramento das ferramentas de detecção disponíveis.

Na sequência, destacam-se as infrações atinentes ao registro de frequência dos empregados — inassiduidade, impontualidade e abandono de emprego — que corresponderam a 8,2% dos procedimentos instaurados, evidenciando redução expressiva em relação ao exercício anterior, no qual tais condutas representavam 24% dos relatos recebidos.



Observou-se também redução em outro fundamento das apurações, atinente às condutas caracterizadas pela falta de urbanidade no trato com colegas, superiores hierárquicos e terceiros, cuja incidência decresceu de 15% em 2024 para 8,2% do total das apurações realizadas.

As três modalidades de ocorrências mencionadas, que em conjunto representaram 44,7% das apurações em 2024, passaram a corresponder a 61,4% dos procedimentos instaurados em 2025.

Os demais tipos de relatos recebidos, considerados individualmente, não ultrapassaram o índice de 2% das apurações iniciadas.

6 - Análise dos problemas recorrentes e soluções adotadas:

Conforme descrito no item anterior, as três modalidades com maior recorrência foram responsáveis por 61,4% dos procedimentos instaurados.

Cabe destacar que ações preventivas vêm sendo adotadas desde 2022, através da divulgação sistemática do Código de Ética, Conduta e Integridade (CECI) da Empresa a todo o efetivo, por meio de cartilhas mensais.

Em 2025 o Comitê de Integridade atuou conjuntamente com a Assessoria de Comunicação Social para disponibilização de treinamento em ambiente virtual, também voltado ao conteúdo do CECI.

Estas medidas, somadas à celebração de TAC, e à aplicação de sanções, mostraram-se eficientes para a redução das recorrências relacionadas ao registro de frequência (de 24 para 8,2%) e falta de urbanidade (de 15 para 8,2%), mantendo a tendência de queda observada desde 2022.

Quanto uso de dispositivos eletrônicos pessoais em locais não autorizados, a priorização das apurações resultou em imediata redução dos casos, sendo que, no último trimestre do ano, houve apenas um novo registro.

7 - Ações consideradas exitosas:

- Priorização da análise preliminar dos relatos recebidos e na instauração de procedimentos investigativos, que garantiu alto índice de efetividade na coleta de evidências para a instrução dos processos correccionais;



- Celebração de 100% dos Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) ofertados. Foram assinados 7 termos, dos quais, 3 referentes a procedimentos iniciados no exercício de 2024. Dos 11 TAC com prazo de encerramento das obrigações no exercício, apenas 1 não foi integralmente cumprido;
- Participação no Grupo de Trabalho instituído com a finalidade de desenvolver medidas necessárias ao cumprimento do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação;
- Cumprimento integral das diretrizes de Transparência Ativa previstas no art. 33 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022;
- Com a implementação pela Corregedoria-Geral da União do Índice de Desempenho e Execução da Atividade Correcional (IDECOR) em 2025, a NAV Brasil manteve-se durante todo o ano com nota superior a 8,30, encerrando o exercício com a nota 8,40.

8 - Os riscos de corrupção identificados

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

Inobstante, a Empresa tem adotado medidas de caráter preventivo, tendo a Corregedoria, como integrante do Comitê de Integridade, contribuído de forma ativa para a elaboração das propostas do Programa de Integridade e do Plano de Integridade.

Adicionalmente, houve a participação do titular no curso "Processo Administrativo de Responsabilização – PAR", e no evento "Dia da Integridade Empresarial", ambos realizados pela Secretaria de Integridade Privada da Controladoria-Geral da União, que contribuíram para o aprimoramento das estratégias de prevenção.



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

Dificuldade 1: Redução dos prazos dos processos correccionais
Descrição: O quadro de empregados da Empresa é enxuto, o que dificulta a estruturação de equipe dedicada à Corregedoria.
Ações: Consolidar uma proposta de estruturação da Corregedoria (temporário, função ou concurso) considerando o aumento da demanda. Alternativamente, designar empregados de outras áreas para diligências específicas nos procedimentos investigativos conduzidos pela unidade, possibilitando, assim, maior dedicação do titular aos processos correccionais.
Responsável pela implementação: titular da unidade correccional.
Prazo: 31/03/2026

Dificuldade 2: Aprimoramento das normas internas
Descrição: A última atualização das normas internas ocorreu no ano de 2024, e trata-se de processo de grande complexidade, considerando as consequências jurídicas que eventuais alterações podem trazer.
Proposta de ações: realizar pesquisa junto a outras empresas estatais para a troca de conhecimentos que possibilitem uma análise mais abrangente das normas internas, baseada nas experiências das outras unidades correccionais.
Responsável pela implementação: titular da unidade correccional
Prazo: 30/06/2026



10 – Considerações finais

Embora 2025 tenha sido um ano de avanços significativos na Correção, principalmente quanto à redução da duração dos procedimentos investigativos, existem ainda muitas ações a serem implementadas para a adequação de prazos também nos processos correccionais, sendo este o principal objetivo para 2026.

Ademais, buscaremos o constante aperfeiçoamento das campanhas preventivas e das soluções consensuais para as ocorrências envolvendo infrações de baixo potencial ofensivo.

