
Relatório de Gestão Correcional

CRG/ANAC

2025

Diretoria da ANAC

Tiago Chagas Faierstein
Diretor-Presidente

Antonio Mathias Nogueira Moreira
Diretor

Luiz Ricardo de Souza Nascimento
Diretor

Rui Chagas Mesquita
Diretor

Tiago Sousa Pereira
Diretor

Corregedoria

Paula Araújo Corrêa
Corregedora

Davi Loureiro Manguiera
Coordenador de Procedimentos Preliminares

José Eudes Pereira Pessoa
Coordenador de Apuração Disciplinar e Correcional

Equipe

Anderson Akihito Tamashiro
Andre Battisti Guimarães
Danilo Lopes Gurgel
Fabio Kruschewsky Lemos
Felipe Chaves Faria de Almeida
Luciano Bernardo
Miguel Bastos Romão
Nilvanda Aparecida de Araújo
Vanda Aparecida Ferreira Brandão
Ulisses Marins Malinosky

SUMÁRIO

1. Introdução	2
2. A Corregedoria	4
2.1. Estrutura da Corregedoria/ANAC	4
2.1.1. Atuação disciplinar	5
2.1.2. Estrutura organizacional	6
2.1.3. Estrutura administrativa	6
2.1.4. Força de trabalho	9
2.1.5. Recursos orçamentários e financeiros	11
2.1.6. Ações de capacitação	12
2.2. Apoio da alta gestão	12
2.3. Transparência ativa	12
2.4. Autoavaliação do Modelo de Maturidade - CRG/MM	13
3. Ações preventivas	15
3.1. Curso online “Deveres, proibições e responsabilidades dos servidores da ANAC”	15
3.2. Ações preventivas de assédio moral e sexual	15
1. Corregedoria em dados	17
4.1. Processos investigativos	17
4.2. Termo de Ajustamento de Conduta	23
4.3. Processos acusatórios	24
5. Outras informações	30
5.1. Pedidos de Acesso à Informação	30
5.2. Participação em comitês e comissões	30
6. Considerações finais	31
7. Anexo	32

1. INTRODUÇÃO

A Corregedoria da ANAC (CRG) é unidade de suporte à decisão da Diretoria Colegiada, prevista na lei de criação da Agência (Lei nº 11.182/2005, art. 19), com competências descritas no Regimento Interno (Resolução ANAC nº 381/2016, arts. 22 e 23) e integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SisCor) na qualidade de unidade setorial (Decreto nº 5.480/2005, art. 2º, II).

O presente Relatório de Gestão Correcional foi elaborado em atendimento ao disposto no art. 34 da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022. O documento apresenta, de forma objetiva e sucinta, as principais informações relativas à atuação da Corregedoria da Agência Nacional de Aviação Civil (CRG/ANAC) no ano de 2025, visando à transparência, ao aprimoramento da atividade correcional e ao fortalecimento do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

O presente Relatório de Gestão apresenta uma **visão estratégica da atuação da unidade correcional** no exercício de 2025, com foco na eficiência dos processos investigativos, no uso qualificado de instrumentos consensuais e na responsabilização disciplinar proporcional, em consonância com os princípios da legalidade, razoabilidade, segurança jurídica e interesse público.

Ao longo de 2025, a atuação correcional foi orientada pela premissa de que a função disciplinar deve ir além da resposta sancionadora, contribuindo para o **aprimoramento institucional, a prevenção de irregularidades e a gestão adequada dos conflitos no ambiente de trabalho**. Nesse contexto, a unidade buscou fortalecer a triagem qualificada das demandas, a celeridade processual e a adoção de soluções proporcionais à gravidade das condutas apuradas.

No campo dos **processos investigativos**, observou-se o equilíbrio entre o volume de procedimentos instaurados e concluídos no período, com manutenção de fluxo sustentável de trabalho. Os indicadores de tempo de tramitação demonstram maior previsibilidade e racionalização das apurações preliminares, refletindo esforços voltados à eficiência e à mitigação de riscos prescricionais.

Destaca-se, em 2025, a **consolidação do uso do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)** como instrumento legítimo e estratégico de tratamento de condutas de menor potencial lesivo. Embora os dados evidenciem redução do percentual de soluções consensuais em relação ao total de apurações, o cumprimento integral dos compromissos assumidos, reforça a efetividade do instrumento na resolução consensual. A análise do perfil das condutas ajustadas permite, ainda, identificar padrões organizacionais relevantes para o direcionamento de ações preventivas e de capacitação.

Quanto aos **Processos Administrativos Disciplinares (PAD)**, os indicadores demonstram controle do tempo de tramitação, atenção aos prazos legais e adoção de medidas de governança processual.

De forma transversal, os indicadores de 2025 evidenciam uma atuação correcional orientada pela proporcionalidade, com predominância de soluções não punitivas nos casos compatíveis com essa abordagem. Esse equilíbrio reflete o amadurecimento institucional da unidade e sua integração às políticas de prevenção, gestão de pessoas e integridade.

Assim, o conjunto de dados e análises apresentados neste relatório demonstra que, em 2025, a unidade correcional atuou de maneira estratégica, transparente e alinhada às boas práticas de governança pública.

2.A CORREGEDORIA

2.1. ESTRUTURA DA CORREGEDORIA/ANAC

A Corregedoria tem a responsabilidade de prevenir e investigar irregularidades cometidas por servidores públicos federais, sejam eles estáveis, em estágio probatório, ou ocupantes de cargos em comissão ou funções comissionadas em exercício na Agência Nacional de Aviação Civil, em conformidade com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, excetuados os membros da Diretoria Colegiada, considerando as competências do Ministério dos Portos e Aeroportos (MPor) e da Controladoria-Geral da União (CGU).

Além disso, também atua na responsabilização administrativa de entes privados que tenham praticado atos lesivos em desfavor da ANAC, nos termos da Lei anticorrupção, a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

As competências da Corregedoria estão previstas no artigo 30 do Anexo I do Decreto nº 5.731, de 20 de março de 2006, que aprova a estrutura regimental da Agência. Conjuntamente, a unidade segue normas e diretrizes estabelecidas para atividade correcional no âmbito dos órgãos e entidades do SisCor, estabelecidas pela Controladoria-Geral da União (CGU), dispostas na Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022.

As normas e regulamentos que regem a competência e processos da CRG/ANAC encontram-se disponíveis no endereço eletrônico: <https://www.gov.br/anac/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/corregedoria/repositorio>.

Dentro da estrutura organizacional da Agência Nacional de Aviação Civil, a Corregedoria é uma unidade com dupla vinculação. Do ponto de vista administrativo, a CRG/ANAC é vinculada à Diretoria Colegiada da Agência. Enquanto integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, a CRG/ANAC fica sujeita à orientação normativa e supervisão técnica do Órgão Central do Sistema de Correição, conforme art. 2º, §2º do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005 c/c art. 2º, parágrafo único da Portaria CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, sendo classificada como Unidade Correcional Instituída – UCI, nos termos do artigo 2º, inciso III da referida portaria.

2.1.1. DA ATUAÇÃO DISCIPLINAR

Apresentam-se a seguir as informações principais sobre a Corregedoria (Tab. 1):

Tabela 1: Dados principais da Corregedoria.

Nome da Corregedoria	Sigla da Corregedoria	Endereço da Corregedoria
Corregedoria da Agência Nacional de Aviação Civil	CRG	Setor Comercial Sul, Quadra 09, Lote C, Edifício Parque Cidade Corporate – Torre A (1º, 2º, 3º e 7º andar) – Brasília, DF – CEP 70308-200
E-mail da Corregedoria	Telefone	Unidade Correcional Instituída
corregedoria@anac.gov.br	61 3314-4381	Sim
Dados sobre o titular da Corregedoria da Agência Nacional de Aviação Civil		
Titular	Documento de nomeação	Data de Início/Término do Mandato
Paula Araújo Corrêa	https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-11-de-agosto-de-2025-647734822	12/08/2025 - 12/08/2026
Nível do cargo		CGE II
Quantidade de agentes públicos que se submetem à unidade de correção		A unidade de correção atua exclusivamente na condução de atividades correcionais (responsabilização de agentes públicos e entes privados)?
1.400		Sim

Fonte: CRG/ANAC, 2026.

2.1.2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Apresenta-se a seguir (Fig. 1) a estrutura organizacional da ANAC, a qual a Corregedoria está inserida:

Figura 1: Organograma da Corregedoria



Fonte: site da ANAC, 2026.

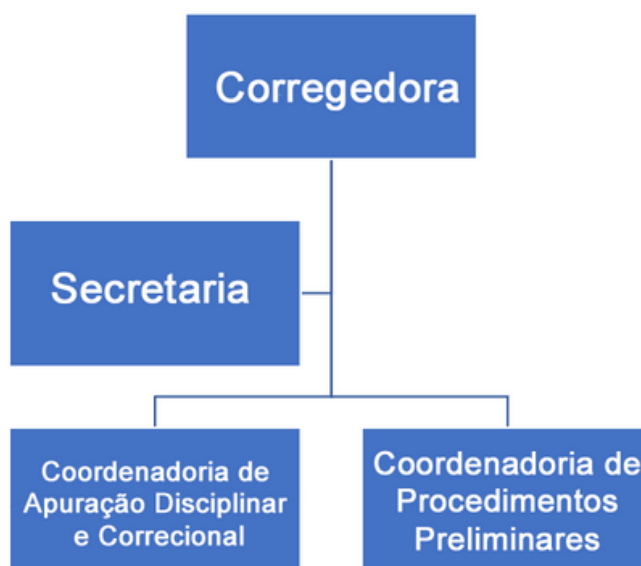
2.1.3. ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

Conforme já mencionado, as competências administrativas da Corregedoria da ANAC estão previstas no artigo 30 do Anexo I do Decreto nº 5.731, de 20 de março de 2006, que aprovou a nova estrutura regimental da Agência Nacional de Aviação Civil.

A Corregedoria é composta por **duas Coordenadorias**, quais sejam: Coordenadoria de Procedimentos Preliminares (CPPR) e Coordenadoria de Apuração Disciplinar e Correcional (CADC), conforme previsto na Portaria ANAC nº 2.712, de 2019. As responsabilidades e as atividades realizadas pelas unidades desta Corregedoria estão detalhadas na página da internet (<https://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/boletim-de-pessoal/2019/36/bps-no-36-de-6-de-setembro-de-2019.pdf>).

Na Fig. 2, encontra-se o organograma desta unidade correcional:

Figura 2: Organograma da Corregedoria/ANAC.



Fonte: site da ANAC, 2026.

Relativamente à estrutura administrativa interna da unidade, o Anexo I do Decreto nº 9.725, de 12 de março de 2019, apresenta o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e das funções de confiança da ANAC, nos termos da Tab. 2 a seguir:

Tabela 2 - Grau de atendimento quanto à estrutura mínima prevista na Nota Técnica nº 350/2021/CGUNE/CRG.

	Qtde. Cargo/Função	Denominação do Cargo/Função	Nível do Cargo/Função
	1	Corregedor	CGE II
	1	Coordenador	CCT-V
	1	Coordenador	CCT-IV
	1	Cargo Comissionado Técnico	CCT-IV

Fonte: CRG/ANAC.

Os servidores da Corregedoria dispõem dos equipamentos e recursos tecnológicos necessários ao desempenho de suas atribuições, incluindo computadores, impressoras e softwares institucionais, em condições equivalentes às oferecidas aos demais setores da Agência. Para atividades de comunicação e reuniões à distância, utiliza-se a ferramenta Microsoft Teams, amplamente adotada e integrada à rotina de trabalho dos servidores.

Neste sentido, seguindo orientação dada pela CGU na Nota Técnica nº 350/2021/CGUNE/CRG sobre a estrutura mínima que se entende como ideal para compor uma unidade setorial de correição, apresenta-se na Tab. 3 a seguir o grau de atendimento às condições estruturantes mínimas (instalações físicas e condições de trabalho):

Tabela 3 - Grau de atendimento quanto à estrutura mínima prevista na Nota Técnica nº 350/2021/CGUNE/CRG:

ITEM	Grau de satisfação Nota 0 a 10 (sendo 0, inadequada e 10, adequada)
Localização apropriada da área dedicada às atividades de correição, de preferência afastada de locais com barulhos e ruídos excessivos (para melhor desenvolvimento dos trabalhos), ou com trânsito intenso de pessoas (para melhor desenvolvimento dos trabalhos e evitar o extravio e furto de documentos físicos).	10
Acesso restrito das instalações (especialmente para evitar o acesso a informações e dados sensíveis).	8
Alocação de efetivo de segurança para localização próxima ou dedicada ao local de realização de atividades correcionais.	10
Ambiente de tamanho satisfatório e propício às execuções das atividades intelectivas e de instrução processual - se possível, dispondo de sistema de monitoramento junto aos respectivos recintos nos quais se possam acessar informações sensíveis e confidenciais (proteção de dados).	10
Local reservado para reunião dotado de mesa e cadeiras compatíveis com esta função, datashow, armários próprios, computadores, impressora, scanner, entre outros artigos necessários ao regular desenvolvimento dos trabalhos.	10

ITEM	Grau de satisfação Nota 0 a 10 (sendo 0, inadequada e 10, adequada)
Sala de oitivas reservada, onde se possa preservar e assegurar o sigilo das informações ali prestadas em relação ao seu ambiente externo.	10
Computadores e impressoras com boa funcionalidade, com mesas e cadeiras apropriadas à execução das tarefas, e disponibilização de outros insumos para as tarefas do dia a dia.	10
Acesso aos sistemas federais informatizados de apoio à atividade correcional (ex: CGU PAD e e-PAD)	10

Fonte: CRG/ANAC.

Com base nos dados, verifica-se o **adequado atendimento** às necessidades de estrutura da CRG/ANAC.

2.1.4. FORÇA DE TRABALHO

A equipe da Corregedoria é composta por **13 (treze) servidores públicos federais**, distribuídos conforme as necessidades específicas de cada atividade desenvolvida na unidade (vide Tab. 4). Todos os profissionais atuam **exclusivamente** nas atividades de Corregedoria, sendo 12 (doze) são servidores efetivos da ANAC e a titular é cedida da Controladoria-Geral da União.

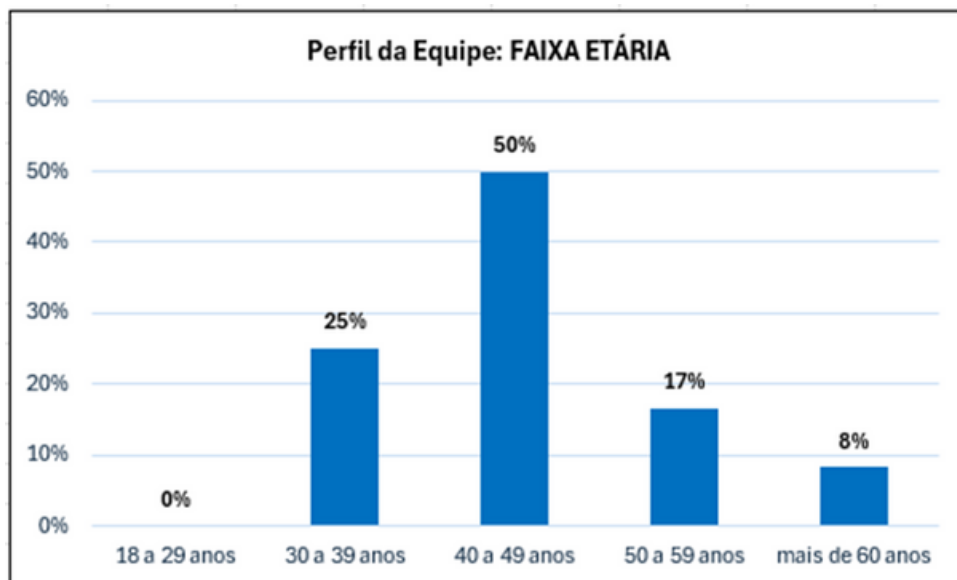
Tabela 4 - Força de trabalho da CRG/ANAC.

UNIDADE	Equipe Técnica		Secretariado
	Servidores do Quadro	Cedidos	Secretariado
Corregedoria	0	1	1
CPPR	5	0	0
CADC	7	0	1

Fonte: CRG/ANAC.

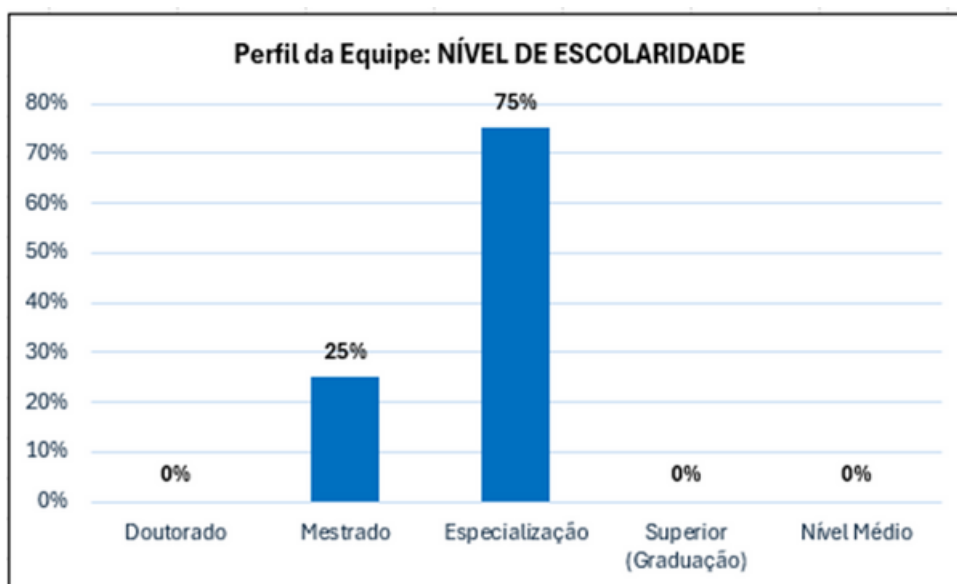
A seguir, apresentamos o perfil da equipe da unidade correcional, no tocante à faixa etária e nível de escolaridade. Cerca de **75% da equipe possui mais de 40 anos** (Fig. 3) e **75% dos servidores** possuem o nível de escolaridade **igual ou superior à especialização** (Fig 4).

Figura 3 - Faixa etária dos servidores da CRG/ANAC.



Fonte: CRG/ANAC, 2026.

Figura 4 - Nível de escolaridade dos servidores da CRG/ANAC.



Fonte: CRG/ANAC, 2026.

2.1.5. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS E FINANCEIROS

Do limite geral da CRG para diárias e passagens, houve previsão e execução parcial face ao contingenciamento de valores imposto às Agências Reguladoras, o que comprometeu relativamente a previsibilidade da realização de eventos e ações de capacitação durante 2025:

Tabela 4 - Previsão orçamentária

Limite Previsto	Valor (R\$)
Inicial	31.000,00
Após contingenciamento	2.137,79
Após desbloqueio	6.223,86
Após solicitação de aporte adicional	11,141,60

Fonte: CRG/ANAC, 2026.

Tabela 5 - Execução orçamentária

Categoria	Limite - PGA (R\$)	Executado (R\$)
Viagens administrativas	10.733,00	10.733,00
Veículo oficial	408,61	-
Total	11.141,60	10.733,00

Fonte: CRG/ANAC, 2026.

2.1.6. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Em 2025, os servidores da Corregedoria participaram de **ações de capacitação alinhadas às competências** exigidas para o desempenho das atividades correcionais, considerando tanto as necessidades individuais de desenvolvimento quanto as demandas institucionais da unidade, em consonância com o modelo de gestão por competências adotado pela Corregedoria.

Em 2025, os treinamentos homologados no portal de Capacitação da ANAC totalizaram **950 horas de capacitação**. Cada servidor realizou, em média, 76 horas de ações de capacitação ao longo do ano.



As informações sobre os cursos realizados estão disponíveis no **Anexo** deste Relatório.

2.2. APOIO DA ALTA GESTÃO

A unidade de correição está formalmente vinculada à alta administração da organização (Diretoria Colegiada), bem como possui canal de comunicação direto com os gestores da alta administração, por meio de reuniões direcionadas a temas específicos e da participação em Reuniões de Gestão e Comitês.

2.3. TRANSPARÊNCIA ATIVA

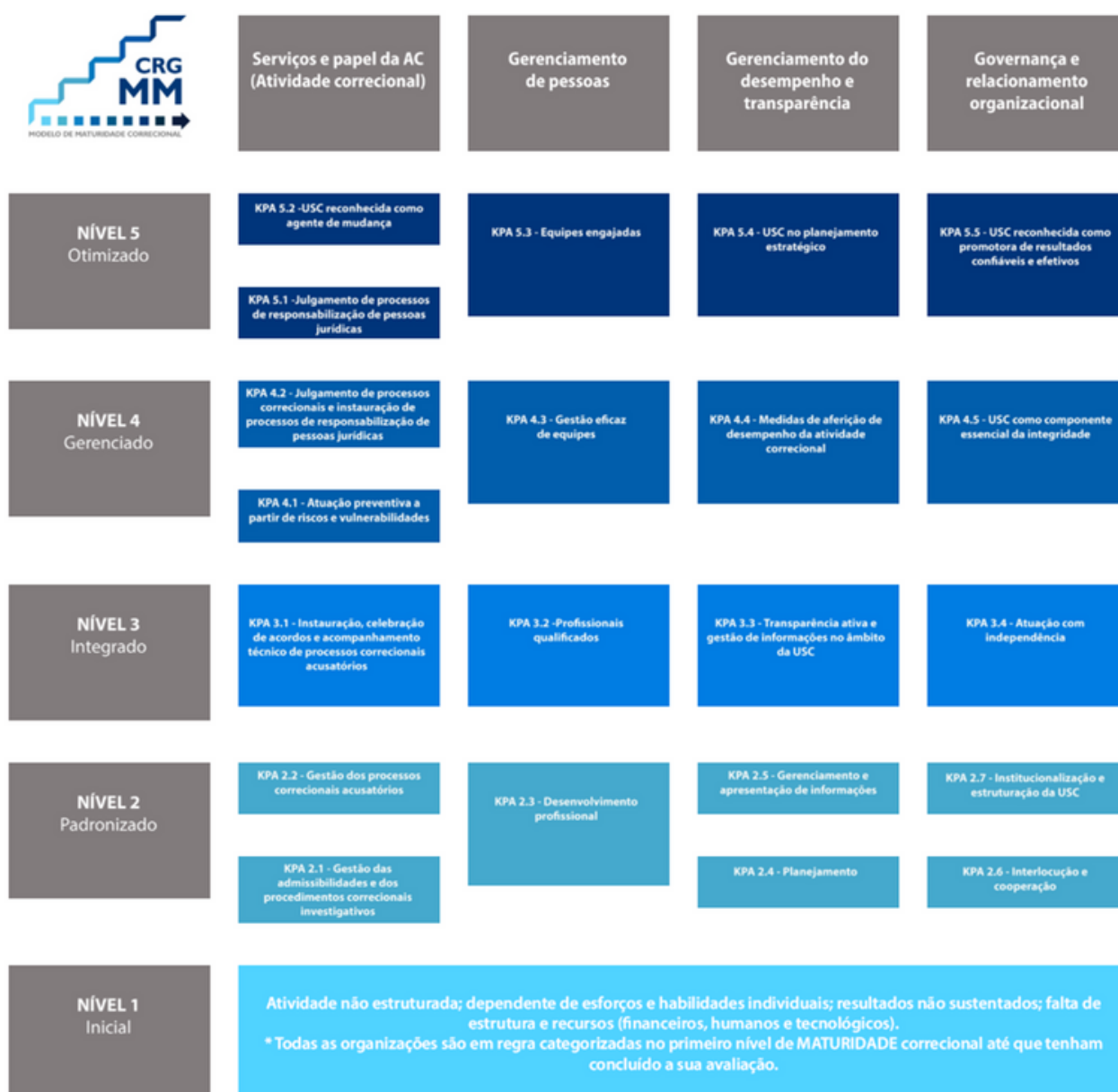
A CRG/ANAC possui página específica na intranet e no Portal da Agência, disponível em: <https://www.gov.br/anac/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/corregedoria>, com informações atualizadas sobre a Corregedoria, constando:

- a) informações da Corregedoria, contendo dados sobre a sua organização interna, bem como endereço, telefone e e-mail para contato;
- b) dados sobre o titular da Corregedoria da ANAC, contendo o nome e o currículo;
- c) normas vigentes inerentes à atividade correcional;
- d) banner de acesso direto ao painel de corregedorias da CRG;
- e) a qualificação como unidade de correição instituída e
- f) o último relatório de gestão correcional.

2.4. AUTOAVALIAÇÃO DO MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL - CRG/MM

O **Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM)** é um instrumento prioritário da Política de Gestão Correcional desenvolvido pela Corregedoria-Geral da União (CRG) - Órgão Central do SisCor, da Controladoria-Geral da União (CGU), e tem por objetivo orientar o desenvolvimento e o aperfeiçoamento das atividades correcionais dos órgãos e entidades do Poder Executivo federal (vide Fig. 5).

Figura 5 - Matriz de Maturidade Correcional 3.0.



KPA: do inglês *Key Process Area* (macroprocesso-chave)

USC: Unidade Setorial de Correição

Fonte: CRG/CGU.

O modelo busca auxiliar as unidades setoriais de correção (USCs) na identificação de seu nível e maturidade correcional, fornecendo parâmetros para o estabelecimento do patamar de desempenho desejado, sem, contudo, limitar os gestores a um conjunto de soluções pré-determinadas. Trata-se de uma ferramenta estratégica concebida não apenas para realizar o diagnóstico do nível de maturidade correcional, mas também para orientar e dar suporte à evolução contínua para a excelência na gestão e resultados, bem como tem por objetivo refletir no fortalecimento da integridade institucional.

A unidade de correção encontra-se no **Nível 3 (Integrado)**, com meta de evolução ao **Nível 4 (Gerenciado)**.

Considerando a complexidade das medidas a serem adotadas para o atingimento do próximo nível - inclusive no tocante à decisão da alta gestão pela delegação de competência para julgamento de PADs -, a Corregedoria envidará os esforços internos necessários para o avanço na maturidade correcional, após a avaliação da viabilidade operacional, gerencial e estratégica das providências requeridas.

3. AÇÕES PREVENTIVAS

3.1. Curso online “Deveres, proibições e responsabilidades dos servidores da ANAC”

Trata-se de **curso gratuito e on-line, com carga horária de 12 horas-aula**, estruturado como instrumento estratégico de fortalecimento da integridade institucional da ANAC. A capacitação tem por objetivo qualificar os servidores quanto às **regras, princípios, deveres, proibições e responsabilidades funcionais**, bem como às **consequências decorrentes do descumprimento dessas obrigações**, com especial ênfase nos aspectos relacionados à apuração disciplinar de condutas irregulares.

O conteúdo programático foi elaborado em estrita aderência às atividades efetivamente desempenhadas pelos servidores da Agência, contemplando a aplicação prática dos dispositivos da Constituição Federal, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Estatuto do Servidor Público), da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004 (Lei das Agências Reguladoras), bem como de outros normativos que orientam a conduta funcional no âmbito das agências reguladoras.

O curso também incorpora **temas contemporâneos e sensíveis, como assédio moral e sexual e a vedação ao exercício de atividades profissionais** — excetuado o magistério — por servidores de agências reguladoras, contribuindo para a prevenção de irregularidades e para a promoção de ambientes de trabalho seguros e éticos.

Em 2025, cerca de **80 servidores da ANAC concluíram a capacitação**. Desde sua implementação, em novembro de 2023, o curso já alcançou **aproximadamente 430 servidores**, consolidando-se como ferramenta relevante de formação contínua, alinhada às políticas de prevenção, à gestão de riscos disciplinares e ao fortalecimento da cultura de responsabilidade e conformidade no âmbito da Agência.

3.2. Ações preventivas de assédio moral e sexual

Ao longo de 2025, sensível ao aumento da repercussão dos casos de assédio sexual no âmbito da Administração Pública federal, a Corregedoria da ANAC implementou ações para prevenção e apuração célere e eficiente de eventuais casos de assédio moral e sexual no âmbito da agência, por meio da participação em diversos eventos:

- **Encontro SRA - Fronteiras entre Medidas de Gestão e Medidas Disciplinares;**
- ***Workshop* Recorrente - 2025 - Fronteiras entre Medidas de Gestão e Medidas Disciplinares - SPO;**
- **Curso Recorrente de Auditor e Servidor Designado para Fiscalização em Aeronavegabilidade - Ética da Atividade de Fiscalização e**
- **Encontro de Integração - SPL - Fronteiras entre Medidas de Gestão e Medidas Disciplinares.**

4. CORREGEDORIA EM DADOS

4.1. Processos Investigativos

Durante o ano de 2025, a Corregedoria **instaurou 105 procedimentos investigativos** para apuração de possíveis irregularidades relatadas em denúncias (80) e comunicações internas (24) e externas de outras instituições públicas (1), conforme se observa no Gráfico 1.

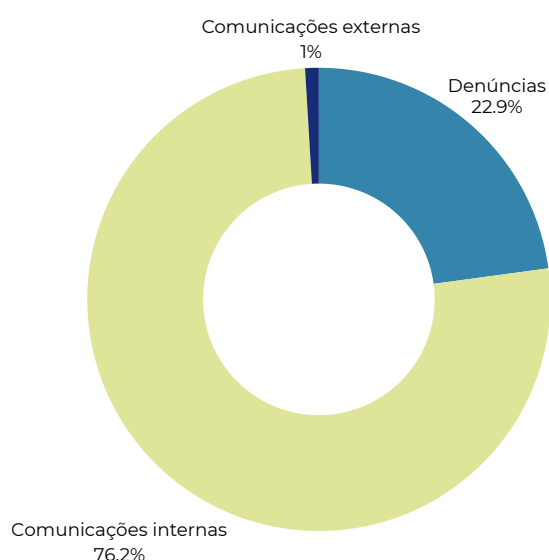


Gráfico 1 - Percentual de comunicações de irregularidade recebidas.

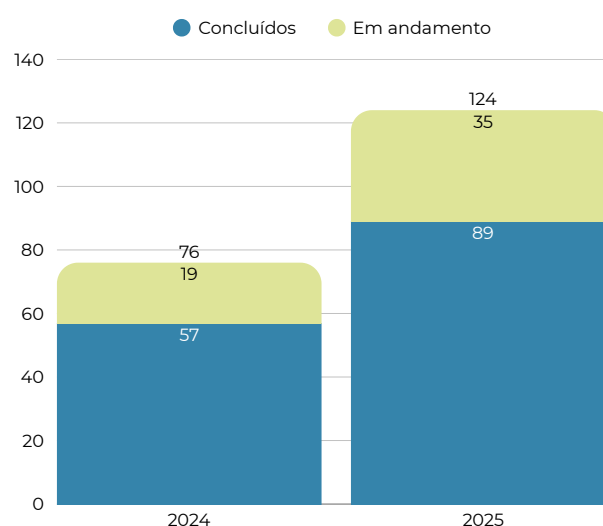


Gráfico 2 - Evolução histórica dos processos investigativos.

Em relação a 2024, houve um **acréscimo de 69%** (43) na quantidade de processos investigativos instaurados pela CRG (105), sendo que 66,6% dos procedimentos foram concluídos no mesmo ano (70). No entanto, considerando o legado de 19 processos não concluídos em 2024, a CRG emitiu opinião conclusiva em **89 procedimentos investigativos** em 2025.

Como resultado do **acréscimo de processos instaurados** em 2025 e da redução da equipe em setembro/2025, a CRG encerrou o ciclo anual com **35 procedimentos em andamento**, isto é, um aumento de 84% no estoque comparado de processos (16).

No entanto, quando analisado o **indicador de eficiência da conclusão de procedimentos investigativos** no Gráfico 2, nota-se o **crescimento de 56%** (32) da capacidade de resposta da UVDV, em virtude do incremento no volume de procedimentos concluídos (89) em comparação com o ano anterior (57). Este dado reflete a **sustentabilidade do fluxo de trabalho**, apesar do incremento de processos instaurados no ano.

A análise das recomendações decorrentes dos processos investigativos evidencia uma evolução qualitativa da atuação correcional entre 2024 e 2025.

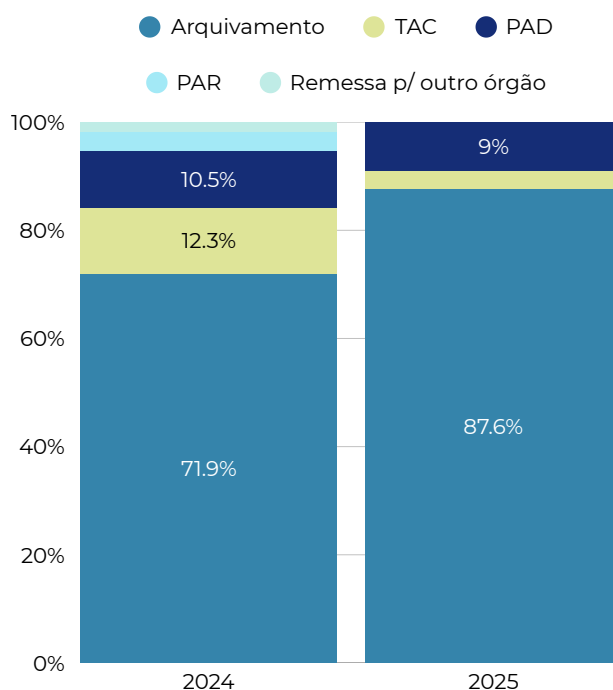


Gráfico 3 - Comparativo do indicador de resultado dos processos investigativos.

Conforme se observa no Gráfico 3, em 2025, houve **predominância das recomendações** de arquivamento, que totalizaram 78 casos, frente a 41 no ano anterior. Esse resultado reflete o fortalecimento da Corregedoria como instância de **avaliação técnica inicial**, capaz de identificar, com maior precisão, situações que não configuram irregularidade administrativa, evitando a abertura de procedimentos desnecessários.

Observa-se, ainda, **redução no número de recomendações de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC)**, que passaram de 7 em 2024 para 3 em 2025, indicando uso mais criterioso do instrumento e sua aplicação restrita a casos efetivamente compatíveis com soluções consensuais.

Por outro lado, houve **aumento nas recomendações de instauração de Processos Administrativos Disciplinares (PAD)**, que passaram de 6 para 8 no período.

A **análise percentual** das recomendações decorrentes dos processos investigativos revela uma mudança relevante no perfil da atuação correcional entre 2024 e 2025.

Em 2024, os arquivamentos representaram 71,9% das recomendações, coexistindo com uso significativo de Termos de Ajustamento de Conduta (12,3%) e com a instauração de Processos Administrativos Disciplinares (10,5%). Em 2025, observa-se **acentuada concentração das recomendações de arquivamento**, que passaram a representar 87,6% dos casos, evidenciando o fortalecimento do papel da Corregedoria como instância de qualificação técnica das denúncias.

No mesmo período, os **TACs corresponderam a apenas 3,4%** das recomendações, enquanto os PADs mantiveram **proporção semelhante** (9,0%), indicando direcionamento mais preciso dos casos efetivamente graves para apuração formal.

Em outra vertente, a **distribuição dos fatos apurados nos processos investigativos** revela o perfil das ocorrências, permitindo identificar áreas de maior incidência, riscos institucionais e oportunidades de atuação preventiva.

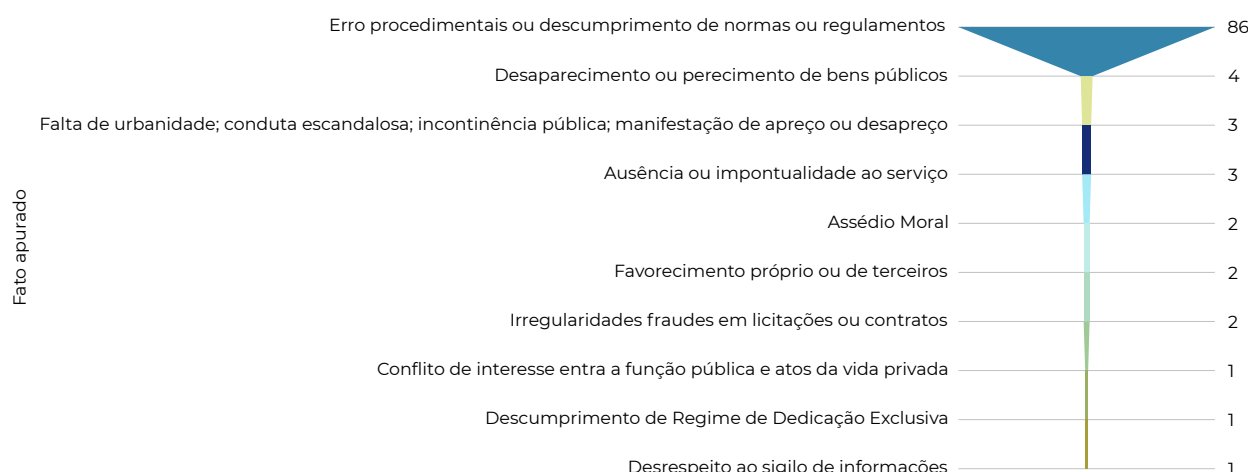


Gráfico 4- Perfil dos fatos apurados nos processos investigativos.

A maioria dos registros refere-se a **erros procedimentais ou ao descumprimento de normas e regulamentos**, totalizando 86 ocorrências, o que representa o núcleo das apurações realizadas. Esse dado indica que:

- a maior parte das demandas correcionais **não está associada a condutas dolosas graves**, mas a falhas operacionais, interpretações equivocadas de normas ou dificuldades no cumprimento de procedimentos;
- há espaço relevante para ações de orientação, capacitação e padronização, especialmente voltadas à prevenção de erros repetitivos.

Do ponto de vista estratégico, trata-se de um **indicador típico de risco operacional**, mais do que de integridade stricto sensu.

As apurações envolvendo **falta de urbanidade, conduta escandalosa ou inadequada**, bem como **ausência ou impontualidade ao serviço**, somam 6 registros (3 em cada categoria). Embora numericamente reduzidas, essas condutas:

- afetam o ambiente de trabalho,
- impactam relações interpessoais e clima organizacional,
- frequentemente funcionam como sinais de alerta para conflitos mais amplos ou problemas de gestão de pessoas.

Com menor incidência, mas maior potencial de dano institucional, destacam-se os registros relacionados a:

- assédio moral (2),
- favorecimento próprio ou de terceiros (2),
- fraudes ou irregularidades em licitações ou contratos (2),
- conflito de interesses (1),
- descumprimento do regime de dedicação exclusiva (1),
- desrespeito ao sigilo de informações (1).

Embora representem parcela reduzida do total, esses fatos concentram **maior gravidade jurídica e reputacional**, justificando tratamento prioritário, aprofundamento das apurações e, quando cabível, adoção de medidas disciplinares formais.

Esse cenário evidencia uma atuação correcional orientada tanto à qualificação técnica das apurações quanto à identificação de riscos operacionais e comportamentais, reforçando a importância de ações preventivas, educativas e de aprimoramento dos controles internos, sem prejuízo da responsabilização nos casos mais graves.

Em outra via, o próximo gráfico tem como objetivo analisar o **perfil dos fatos que deram causa à assinatura de TAC** em 2025.

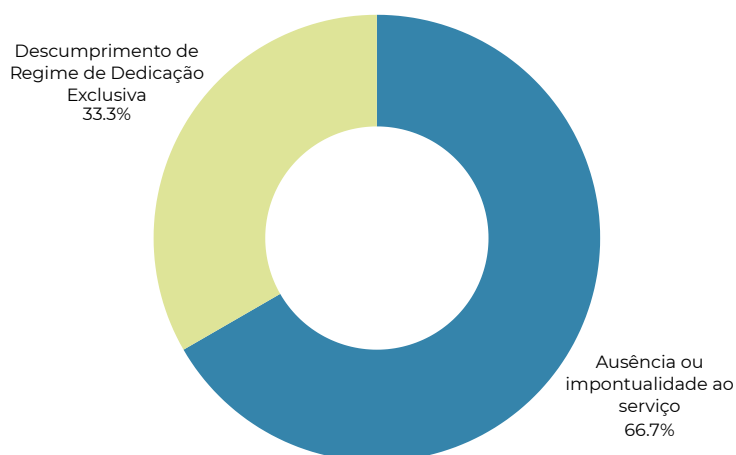


Gráfico 5 - Perfil de fatos objeto de TAC.

A análise do perfil dos fatos objeto de Termos de Ajustamento de Conduta revela **concentração exclusiva** em condutas relacionadas ao **cumprimento da jornada e do regime de trabalho**. Esse padrão é consistente com os dados das recomendações dos processos investigativos, nos quais o descumprimento da jornada de trabalho também se apresenta como um dos principais fatores associados à instauração de processos investigativos.

Quando esses dados são correlacionados com as recomendações decorrentes dos processos investigativos, observa-se que o descumprimento da jornada de trabalho também figura como um dos principais fatores associados à instauração de processos disciplinares, revelando um padrão recorrente de atenção institucional.

Esse resultado evidencia o **funcionamento efetivo da Política de Consequências no âmbito do Programa de Gestão por Desempenho (PGD)**. A política tem se mostrado capaz de identificar desvios relacionados à frequência e à produtividade, permitindo respostas proporcionais e graduadas: soluções consensuais e de caráter pedagógico nos casos de menor gravidade, e procedimentos disciplinares formais quando identificadas situações reiteradas, agravadas ou incompatíveis com o modelo de gestão por desempenho.

A atuação integrada entre mecanismos de monitoramento do PGD e a atividade correcional contribui para a **preservação da credibilidade do programa**, assegurando que a flexibilidade do modelo esteja acompanhada de controle, responsabilização e transparência. Os dados indicam, portanto, que a política não apenas coíbe desvios, mas também estimula a correção de condutas e o alinhamento às regras do programa, fortalecendo a cultura de responsabilidade e resultados na Agência.

No tocante ao **tempo médio de tramitação processual** - indicador estratégico para avaliação da eficiência do fluxo processual e do risco de prescrição -, a duração média dos processos investigativos foi de cerca de **101 dias**. Este valor demonstra a maturidade dos fluxos de procedimento em sede de admissibilidade da CRG/ANAC, uma vez que é 56% menor que a média das demais unidades correcionais do Poder Executivo Federal (fonte: Painel Correição em Dados, CGU).

Vale ressaltar que, no comparativo com o ano anterior, o tempo médio de tramitação subiu em 7 dias (7,4%), o que demonstra uma tendência de **estabilidade do prazo processual** em 2025. Como meta estratégica no Plano de Entregas do ANAC+, a CRG/ANAC estabeleceu que o tempo médio de conclusão dos processos deveria ser inferior a 160 dias. A partir desse dado, temos os seguintes percentuais comparativos:

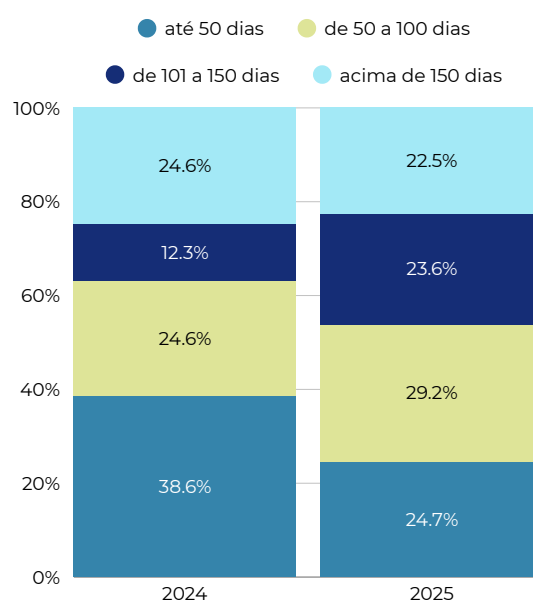


Gráfico 7- Percentual de tempo de duração de processos investigativos.

No Gráfico 7, a análise da duração dos procedimentos investigativos demonstra que, em 2025, houve **aumento da complexidade média das apurações**, refletido na maior concentração de procedimentos com duração superior a 50 dias em valores absolutos. Apesar desse cenário, manteve-se **estável** o número de procedimentos concluídos em até 50 dias (22), o que indica **preservação da capacidade de resposta célere** da Corregedoria para casos de menor complexidade.

O aumento dos procedimentos com **tramitação intermediária e prolongada** reflete a opção da Corregedoria por **apurações mais aprofundadas e tecnicamente fundamentadas**, privilegiando a qualidade da instrução e a segurança das recomendações, sem prejuízo da eficiência e da previsibilidade dos fluxos.

A análise percentual da duração dos procedimentos investigativos evidencia a **estabilidade de processos concluídos em prazo superior a 150 dias** (22,5%), dado que define a estratégia a ser adotada para a conclusão tempestiva dos procedimentos. De outro lado, embora tenha havido **aumento do percentual de processos concluídos entre 101 e 150 dias** (23,6%), o resultado do tempo médio de tramitação alcançado em 2025 (101 dias) revela que não houve impacto na meta definida pelo incremento de prazo na 3ª faixa.

4.2. Termo de Ajustamento de Conduta

Como destacado no Gráfico 3, em 2025, a CRG **firmou 3 TACs com servidores** cujas infrações foram analisadas com menor potencial ofensivo, revelando uma **tendência de redução em comparação com o ano anterior**, porém a consolidação do consensualismo como prioridade em casos de menor gravidade. Além disso, o Gráfico 5 revelou que a **principal natureza da conduta ajustada foi o descumprimento da jornada de trabalho**, assim como de instauração de PADs.

No tocante à gestão e acompanhamento dos TACs, os seguintes dados representam a evolução histórica dos instrumentos.

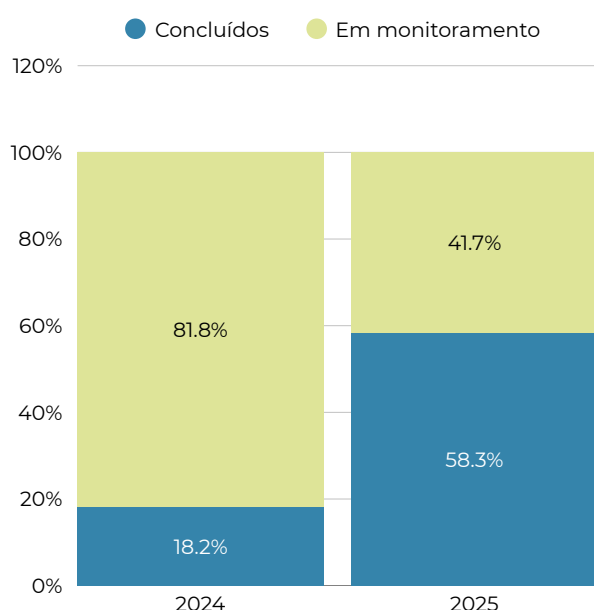


Gráfico 8- Evolução histórica dos TACs celebrados.

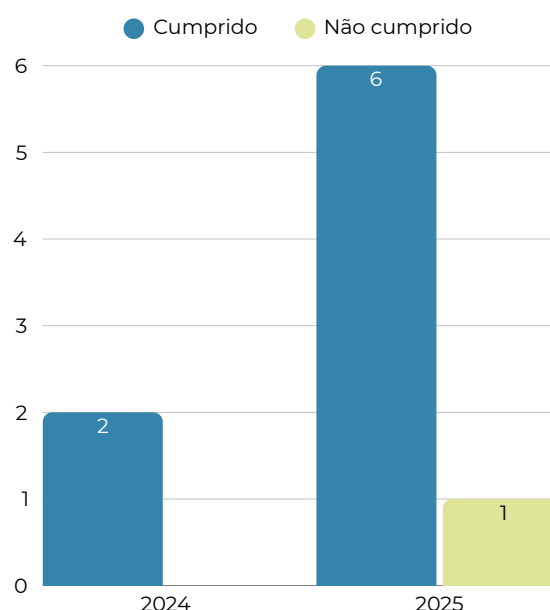


Gráfico 9 - Evolução histórica do resultado do monitoramento de TACs.

Conforme se observa no Gráfico 8, houve um **aumento significativo** no número de TACs concluídos em 2025 (7) em comparação a 2024 (2), o que indica maior maturidade institucional na utilização do instrumento e o fortalecimento da abordagem consensual e preventiva na atuação correcional. Paralelamente, nota-se uma **redução dos TACs em monitoramento**, de 9 em 2024 para 5 em 2025, o que sugere maior eficiência na condução, acompanhamento e encerramento desses ajustes.

No que se refere aos resultados do monitoramento, destaca-se o **elevado índice de cumprimento** das obrigações pactuadas (85,7%), com apenas um caso de descumprimento registrado em 2025. Esse cenário demonstra que os ajustes firmados têm sido adequadamente dimensionados, com compromissos exequíveis e compatíveis com as condutas apuradas.

Nesse contexto, o TAC consolida-se como instrumento relevante para a racionalização da atividade correcional, contribuindo para a redução da litigiosidade, a otimização dos recursos administrativos e o fortalecimento de uma cultura institucional, em consonância com as orientações da Controladoria-Geral da União.

4.3. Processos Acusatórios

Em 2025, a Corregedoria instaurou **10 Processos Administrativos Disciplinares (PADs)** e um **Processo Administrativo de Responsabilização de Ente Privado (PAR)**. No comparativo com 2024:

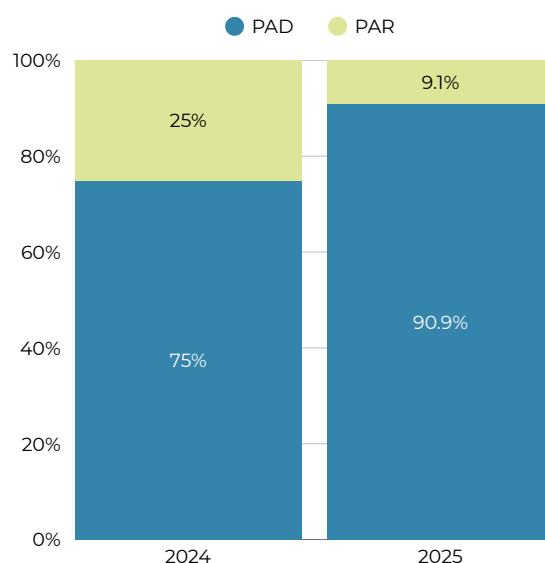


Gráfico 10 - Evolução histórica de processos acusatórios instaurados.

A comparação entre 2024 e 2025 evidencia **aumento** no número de Processos Administrativos Disciplinares (de 6 para 10), acompanhado de **redução** nos Processos Administrativos de Responsabilização (de 2 para 1). Esse cenário indica **concentração da atuação correcional na responsabilização individual**, ao mesmo tempo em que aponta baixa incidência de irregularidades envolvendo pessoas jurídicas no período analisado. Ainda, é importante destacar que o **acompanhamento da tendência** de aumento no volume de PADs instaurados revela-se como ponto de atenção para a construção de ações preventivas.

Observa-se **elevada concentração** de Processos Administrativos Disciplinares na fase de instauração de procedimentos acusatórios (90,9%), indicando direcionamento da atuação correcional para casos com elementos suficientes de autoria e materialidade. No que se refere aos Processos Administrativos de Responsabilização (PAR), verifica-se **estabilidade** no número absoluto de procedimentos instaurados para a apuração de atos lesivos previstos na Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), o que sinaliza manutenção do patamar de atuação da unidade nesse eixo específico.

Sobre a **análise do perfil das condutas objeto de instauração de Processos Administrativos Disciplinares**, esta demonstra que a atuação correcional tem reservado o procedimento acusatório formal para situações de maior impacto institucional, envolvendo tanto a reiteração no descumprimento de deveres funcionais básicos quanto condutas sensíveis relacionadas à integridade, à ética e à moralidade administrativa.

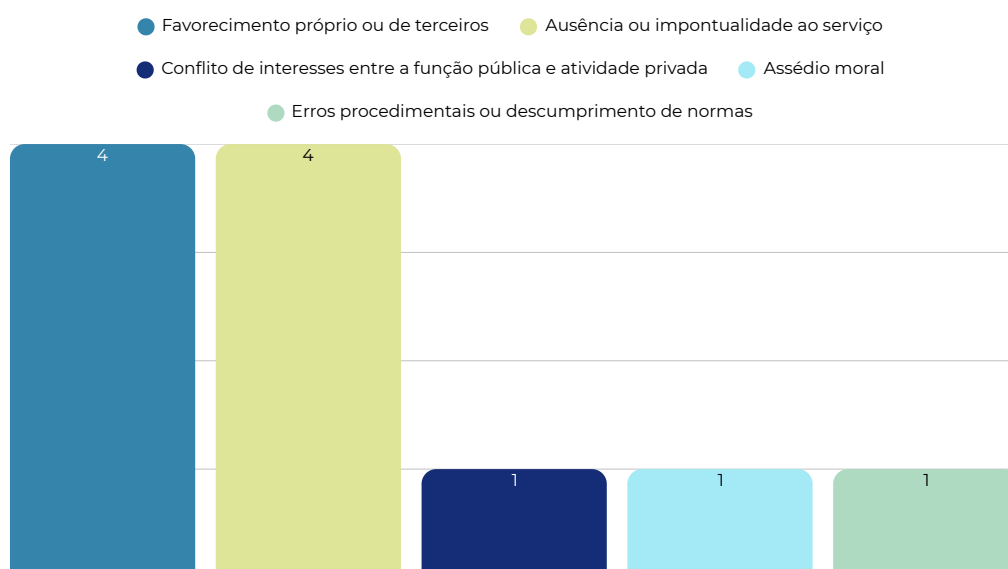


Gráfico 11 - Perfil das condutas objeto de instauração de PAD

O conjunto de condutas que ensejou a instauração de PAD revela um **perfil heterogêneo**, marcado tanto por reiteradas infrações funcionais objetivas quanto por condutas de elevada gravidade ética e institucional.

A concentração de PADs em casos de ausência ou impontualidade ao serviço e de favorecimento próprio ou de terceiros evidencia dois eixos críticos de atenção para a gestão. Enquanto o descumprimento da jornada tende a refletir problemas de disciplina funcional e gestão de desempenho, os casos de favorecimento próprio ou de terceiros indicam risco direto à moralidade administrativa e à confiança institucional, justificando resposta disciplinar mais rigorosa

Além das condutas predominantes, foram instaurados PADs em razão de assédio moral (1) e conflito de interesses entre a função pública e atos da vida privada (1).

Embora pontuais, essas ocorrências apresentam **alto potencial de dano institucional, jurídico e reputacional**, especialmente por seus reflexos no ambiente de trabalho, na tomada de decisões administrativas e na credibilidade da atuação estatal. A instauração de PAD nesses casos demonstra tolerância zero a violações éticas sensíveis, independentemente da frequência. Já o registro de **erro procedimental ou descumprimento de normas ou regulamentos (1)** indica que, embora esse tipo de fato seja majoritariamente tratado em sede investigativa ou preventiva, determinadas situações demandam apuração disciplinar formal, seja pela gravidade concreta, seja pelos efeitos produzidos.

Quanto à **distribuição dos processos acusatórios por etapa processual**, observa-se:

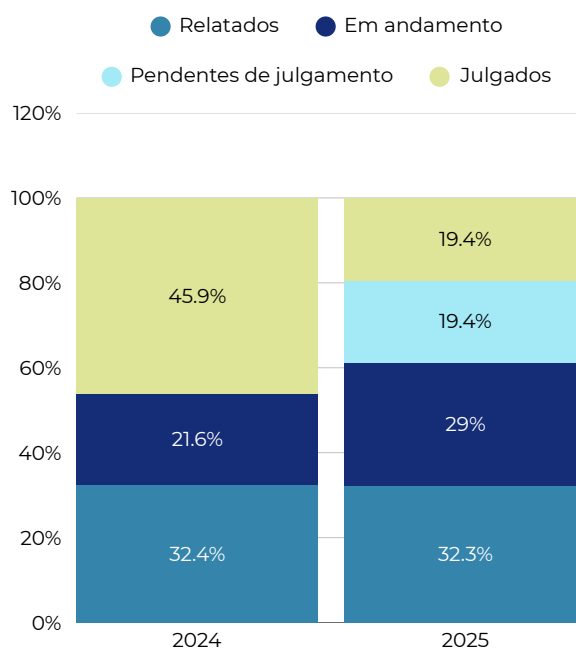


Gráfico 12 - Evolução histórica do fluxo de tramitação e julgamento.

A comparação entre 2024 e 2025 evidencia alteração no fluxo de julgamento dos Processos Administrativos Disciplinares. Enquanto em 2024 houve expressivo volume de PADs julgados (17), em 2025, observa-se a formação de um **contingente de processos pendentes de julgamento** (6), ainda que mantido o ritmo de instrução e relato. Esse cenário indica a necessidade de **atenção gerencial específica à etapa decisória**, de modo a preservar a celeridade processual e mitigar riscos associados ao prolongamento do ciclo disciplinar.

Na fase de julgamento, foram apreciados **4 Processos Administrativos Disciplinares (PADs) e 2 Processos Administrativos de Responsabilização (PARs)**. Considerando que os dois PARs resultaram em arquivamento, as sanções aplicadas restringiram-se aos PADs, conforme detalhado a seguir:

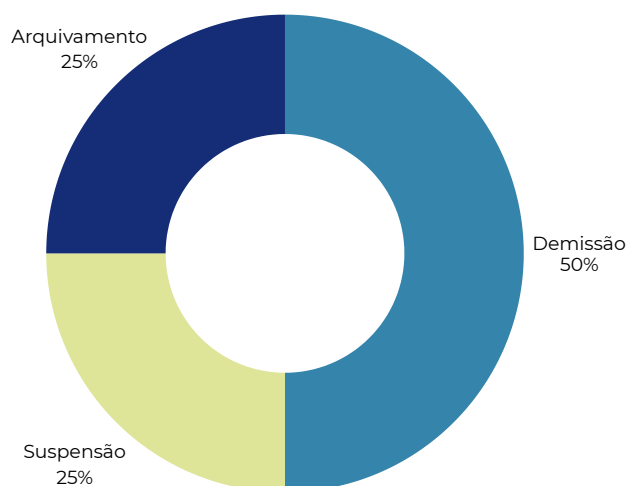


Gráfico 13 - Composição dos resultados dos PADs julgados.

A **aplicação de sanções em 75% dos processos julgados** revela que, na maior parte dos casos submetidos à fase decisória, foram constatados elementos suficientes para responsabilização disciplinar. Em sentido complementar, o arquivamento por absolvição evidencia a ocorrência de situações em que, ao final da instrução, não se confirmaram os pressupostos necessários à aplicação de penalidade, em observância às garantias processuais. Observa-se, ainda, que as sanções aplicadas concentraram-se em **penalidades de maior gravidade**, como a demissão, o que indica que os processos julgados envolveram, predominantemente, condutas com maior repercussão institucional.

A análise dos resultados dos Processos Administrativos Disciplinares indica correspondência entre a natureza das condutas apuradas e as sanções aplicadas, à luz dos parâmetros previstos no regime jurídico disciplinar. As decisões adotadas refletem a distinção entre infrações de maior gravidade, passíveis de penalidades máximas, e aquelas que demandaram resposta sancionatória intermediária ou não ensejaram responsabilização.

02 Demissões



01 Suspensão



01 Arquivamento



As penalidades de **demissão** decorreram de condutas caracterizadas por gravidade acentuada e, em alguns casos, pela reiteração, como **insubordinação grave em serviço, proceder de forma desidiosa e inassiduidade habitual**, situações que impactam diretamente a disciplina administrativa, a hierarquia funcional e a regularidade da prestação do serviço público.

A sanção de **suspensão**, aplicada pelo período de 12 dias, teve como fundamento a **violação ao dever de lealdade institucional**, conduta enquadrada como de gravidade intermediária, que, embora não tenha ensejado a aplicação de penalidade expulsiva, justificou a imposição de sanção disciplinar proporcional.

Outro indicador estratégico relevante é o **tempo médio de duração dos PADs**. Sob a perspectiva gerencial, o indicador permite acompanhar a capacidade da unidade em equilibrar celeridade e segurança jurídica, constituindo parâmetro importante para o monitoramento contínuo do desempenho correcional e para a definição de eventuais ações de aperfeiçoamento dos fluxos internos de trabalho.

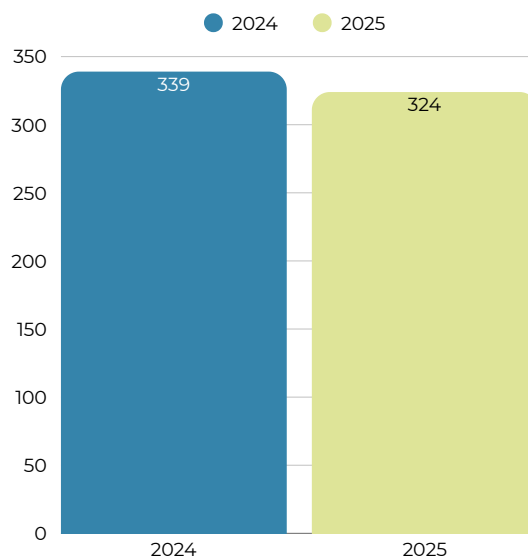


Gráfico 13 - Tempo médio de duração de PADs.

A análise do **tempo médio de duração dos Processos Administrativos Disciplinares (PADs)** evidencia relativa **estabilidade** entre os dois exercícios, com leve redução no período mais recente.

Em 2024, o tempo médio de tramitação dos PADs foi de **339 dias**, enquanto, em 2025, esse prazo foi reduzido para **326 dias**, representando uma **diminuição de 13 dias**, o que corresponde a uma redução aproximada de 3,8% no tempo médio de duração dos processos.

Esse resultado indica um **encurtamento marginal do ciclo de apuração disciplinar**, sugerindo avanços pontuais na condução dos procedimentos, seja pela maior eficiência na instrução processual, seja pela adoção de práticas de gestão processual que contribuíram para a redução do tempo de tramitação. Ainda que a variação não seja expressiva em termos absolutos, o dado sinaliza uma **tendência de estabilização** com viés de redução, relevante em um contexto em que os PADs envolvem elevada complexidade procedimental.

5. OUTRAS INFORMAÇÕES

5.1. Pedidos de Acesso à Informação

Durante o ano de 2025, foram protocolados **10 Pedidos de Acesso à Informação e 5 Solicitações de Vista de Processos** da Corregedoria, encaminhados pela Ouvidoria/ANAC, com fundamento na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

5.2. Participação em Comitês e Comissões

A Corregedoria da ANAC integra diversos comitês e/ou comissões, com participação efetiva e periódica, dentre os quais destacam-se:

- **Comitê de Gestão de Conflitos de Pessoal – CGCP da ANAC:** participando na resolução dos conflitos de natureza interpessoal verificados no âmbito da Agência;
- **Subcomitê de Integridade da ANAC:** desempenhando o papel, junto com outros atores, de coordenação, estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade no âmbito da ANAC.
- **Rede de Corregedorias das Agências Reguladoras Federais – CORAGE:** compartilhando conhecimentos e experiências na área de capacitação e ações correcionais. Em 2025, a CRG/ANAC assumiu a Secretaria-Executiva da CORAGE.

Cumprе destacar a realização de duas reuniões com os membros da Rede CORAGE, com o objetivo de alinhar entendimentos e propor soluções conjuntas para problemas comuns às unidades correcionais das agências. Ainda, com a entrada da ANPD no rol de agências reguladoras federais, foi realizada a **adesão** da respectiva corregedoria como membro integrante da Rede CORAGE.

Por fim, na qualidade de Secretaria-Executiva da CORAGE, a CRG/ANAC firmou **parceria com as unidades correcionais** da Polícia Rodoviária Federal e Ministério do Meio Ambiente para a promoção de ações de capacitação para servidores integrantes das corregedorias da Rede, capacitando **cerca de 40 agentes públicos** em temas como: inteligência em fontes abertas e uso de IA nos processos correcionais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise integrada da atuação correcional ao longo do período evidencia uma **maturidade institucional crescente**, com decisões orientadas por critérios técnicos, previsibilidade e adequada distinção entre níveis de gravidade das condutas apuradas. O encadeamento entre prevenção, apuração, responsabilização e julgamento demonstra que a Corregedoria vem operando não apenas como instância sancionadora, mas como instrumento de qualificação da gestão e de proteção da integridade institucional.

Do ponto de vista gerencial, os resultados indicam **maior racionalização do uso do poder disciplinar**, com direcionamento dos processos formais às situações que efetivamente demandam resposta acusatória, ao mesmo tempo em que **soluções consensuais e medidas corretivas vêm sendo empregadas de forma estratégica** para lidar com desvios de menor potencial ofensivo. Esse modelo contribui para a otimização de recursos, para a redução de riscos institucionais e para o fortalecimento da confiança nos mecanismos internos de controle.

A atuação correcional também tem produzido **insumos relevantes para a gestão de pessoas e para o aprimoramento de políticas internas**, ao identificar padrões recorrentes de condutas e pontos sensíveis da organização que demandam atenção preventiva, orientação normativa ou ações de capacitação. Nesse sentido, a integração entre a Corregedoria, as áreas de gestão e os programas institucionais de desempenho e integridade revela-se elemento central para a efetividade das respostas adotadas.

Como **desafios**, permanecem a necessidade de aprofundar ações preventivas, especialmente voltadas à mitigação de condutas recorrentes, o fortalecimento da cultura de responsabilização consciente e o contínuo aperfeiçoamento dos fluxos de trabalho, de modo a equilibrar celeridade e segurança jurídica. Avançar na qualificação dos mecanismos de monitoramento, na capacitação orientada por competências e na articulação institucional com áreas estratégicas desponta como caminho para ampliar os efeitos positivos já observados.

Nesse contexto, a **perspectiva para os próximos ciclos é de consolidação da atuação correcional como ferramenta estratégica de governança**, capaz de produzir não apenas respostas a irregularidades, mas também conhecimento institucional, prevenção de riscos e apoio qualificado à tomada de decisão da alta gestão, em benefício do interesse público e da credibilidade da Agência.

7. ANEXO

Cursos/Eventos	Entidade Organizadora
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO CONTEXTO DO SERVIÇO PÚBLICO	ENAP
"DO DIAGNÓSTICO À EVOLUÇÃO: OFICINAS DE FOMENTO À ELEVAÇÃO DA QUALIDADE DOS RESULTADOS CORRECONAIS NO PODER EXECUTIVO FEDERAL – ENCONTRO 5: REFERENCIAL PLANO DE AÇÃO E BANCO DE BOAS PRÁTICAS"	CGU
"DO DIAGNÓSTICO À EVOLUÇÃO: OFICINAS DE FOMENTO À ELEVAÇÃO DA QUALIDADE DOS RESULTADOS CORRECONAIS NO PODER EXECUTIVO FEDERAL – ENCONTRO 6: O CRG-MM NA ORGANIZAÇÃO DE INICIATIVAS ARTICULADAS PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO - EXPERIÊNCIAS DO IFAL E IFCE"	CRG/CGU
1º SEMINÁRIO CORREGEDORIA À VISTA	ANEEL
5º SEMINÁRIO ÉTICA NA ANAC	ANAC
A HISTÓRIA DA IA	ENAP
A RESPONSABILIZAÇÃO ADMINISTRATIVA NA LEI ANTICORRUPÇÃO	ENAP
ANAC TALKS	ANAC
ANÁLISE DE DADOS COMO SUPORTE À TOMADA DE DECISÃO	ENAP
APLICAÇÃO DA LEI ANTICORRUPÇÃO EM CONTRATOS E LICITAÇÕES	UFSC
ASSÉDIO: ENTENDER PARA COMBATER	CGU

BOAS PRÁTICAS EM ACESSIBILIDADE DIGITAL	ANAC
COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA	ENAP
CURSO DE RELAÇÕES DE CONSUMO NO TRANSPORTE AÉREO - ANAC E CNMP	ANAC
DESVENDANDO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	ENAP
DO DIAGNÓSTICO À EVOLUÇÃO: OFICINAS DE FOMENTO À ELEVAÇÃO DA QUALIDADE DOS RESULTADOS CORRECIONAIS NO PODER EXECUTIVO FEDERAL – ENCONTRO 1: CORREGEDORIA DO MINISTÉRIO DAS CIDADES”	CRG/CGU
DO DIAGNÓSTICO À EVOLUÇÃO: OFICINAS DE FOMENTO À ELEVAÇÃO DA QUALIDADE DOS RESULTADOS CORRECIONAIS NO PODER EXECUTIVO FEDERAL – ENCONTRO 2: CORREGEDORIA DO INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS	CRG/CGU
DO DIAGNÓSTICO À EVOLUÇÃO: OFICINAS DE FOMENTO À ELEVAÇÃO DA QUALIDADE DOS RESULTADOS CORRECIONAIS NO PODER EXECUTIVO FEDERAL – ENCONTRO 3: CORREGEDORIA DO BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL	CRG/CGU
DO DIAGNÓSTICO À EVOLUÇÃO: OFICINAS DE FOMENTO À ELEVAÇÃO DA QUALIDADE DOS RESULTADOS CORRECIONAIS NO PODER EXECUTIVO FEDERAL – ENCONTRO 4: CORREGEDORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO	CRG/CGU
ELABORAÇÃO DE PLANOS DE ENTREGA E DE TRABALHO DO PGD	ENAP
ENCONTRO NACIONAL DE CORREGEDORIAS 2025	CGU
ENCONTRO NACIONAL DE CORREGEDORIAS 2025 - CAPACITAÇÃO - ATOS DA VIDA PRIVADA E A REPERCUSSÃO NA ESFERA FUNCIONAL	CRG/CGU
ENCONTRO NACIONAL DE CORREGEDORIAS 2025 - CAPACITAÇÃO - EPISTEMOLOGIA DA PROVA	CRG/CGU

ENCONTRO NACIONAL DE CORREGEDORIAS 2025 - CAPACITAÇÃO - PERÍCIAS MÉDICAS NO PAD	CRC/CGU
ENCONTRO NACIONAL DE CORREGEDORIAS 2025 - CAPACITAÇÃO - PROVAS ORAIS NO PAD	CRC/CGU
ENGENHARIA DE PROMPT EFICAZ PARA SERVIDORES PÚBLICOS	ENAP
FUNDAMENTOS DA GESTÃO DA INOVAÇÃO E DO GOVERNO DIGITAL	ANAC
FUNDAMENTOS DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD)	ENAP
FUNDAMENTOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE SOLUÇÕES DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL LOW-CODE	ANAC
IA - APLICAÇÕES NO GOVERNO FEDERAL	ENAP
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL GENERATIVA	ENAP
INTRODUÇÃO À ARQUITETURA DE PROCESSOS	ANAC
INTRODUÇÃO À GESTÃO E APURAÇÃO DA ÉTICA PÚBLICA	ENAP
INTRODUÇÃO À LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NA ANAC	ANAC
LEI Nº 8112/90 E SUAS ALTERAÇÕES	ENAP
OFICINAS DE FOMENTO DO DIAGNÓSTICO A EVOLUÇÃO	CGU
OS IMPACTOS DA AVIAÇÃO NA SOCIEDADE	ANAC

PALESTRA: FINANÇAS PESSOAIS: COMO TRANSFORMAR A SUA RENDA ATUAL EM RENDA PASSIVA, PATRIMÔNIO RELEVANTE E UMA BELA APOSENTADORIA	ANAC
PALESTRA: MULHERES PLURAIS: INSPIRAÇÃO E CONEXÃO	ANAC
PNPC - BOAS PRÁTICAS NO USO DE REDES SOCIAIS	ANAC
PNPC – SEGURANÇA NA PALMA DA MÃO - PROTEÇÃO E BOAS PRÁTICAS NO USO DO CELULAR	ANAC
PORTUGUÊS - INTERPRETAÇÃO DE TEXTO E EMPREGO DE REGRAS GRAMATICAIAS	ENAP
PROCESSO ADMINISTRATIVO DE RESPONSABILIZAÇÃO - PAR	CGU
PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR - PAD	CGU
PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE E TRATAMENTO DE DENÚNCIAS EM OUVIDORIA	ENAP
PYTHON: APLICAÇÃO EM MACHINE LEARNING	ANAC
SEMANA DE CIBERSEGURANÇA DA ANAC - CIBERSEGURANÇA PARA A ALTA ADMINISTRAÇÃO E PESSOAS POLITICAMENTE EXPOSTAS	ANAC
SEMANA DE CIBERSEGURANÇA DA ANAC - NÃO CAIA NO GOLPE: COMO FUNCIONA A ENGENHARIA SOCIAL	ANAC
SEMANA DE CIBERSEGURANÇA DA ANAC - PROTEÇÃO CONTRA FRAUDES E AMEAÇAS NO MUNDO CIBERNÉTICO	ANAC
SEMANA DE CIBERSEGURANÇA DA ANAC - SEGURANÇA NO DESENVOLVIMENTO DE AGENTES NA ERA DE AI	ANAC

SEMANA DE CIBERSEGURANÇA DA ANAC - SUPERE SEUS MEDOS E MELHORE SUA PRODUTIVIDADE COM USO SEGURO DE IA	ANAC
SEMINÁRIO MULHERES NA AVIAÇÃO: AÇÕES PARA A REGULAÇÃO INCLUSIVA	ANAC
SEMINÁRIO: "RELAÇÕES DE CONSUMO NO TRANSPORTE AÉREO - ANAC E CNMP"	ANAC
SETEMBRO AMARELO: PROMOÇÃO À SAÚDE MENTAL	ANAC
SOFT SKILLS E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL	ENAP
SOLUÇÕES PREDITIVAS BASEADAS EM DADOS COM O USO DO R E DO PYTHON	ENAP
USO DE IA NOS PROCESSOS CORRECIONAIS	CORAGE
WORKSHOP DE ORATÓRIA	ANAC
WORKSHOP OPEN SOURCE INTELLIGENCE EM 2025 (WS OSINT - 2025)	CRF/PRF
WORKSHOP: ANTISSEMITISMO E EXTREMISMO POLÍTICO	OAB/DF