



34196054

08016.008682/2025-06



Ministério da Justiça e Segurança Pública  
Secretaria Nacional de Políticas Penais

## RELATÓRIO DE ATIVIDADES

Nº 1/2026/COGER-SENAPPEN/SENAPPEN

<b>Processo:</b>	08016.008682/2025-06
<b>Assunto:</b>	<i>Relatório de gestão COGER-SENAPPEN 2025</i>
<b>Interessados:</b>	SENAPPEN

### 1. INTRODUÇÃO

1.1. A Corregedoria-Geral da Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN) exerce papel central na preservação da legalidade e da moralidade administrativa no âmbito do sistema penitenciário federal, atuando como instância responsável pela supervisão da conduta funcional e pelo fortalecimento da integridade institucional. Em conformidade com o Artigo 5º da Portaria nº 199/2018, a unidade reúne um amplo conjunto de atribuições, abrangendo a fiscalização e inspeção, a direção e coordenação das atividades correcionais e disciplinares, bem como a proposição de ações preventivas, elaboração de manuais, expedição de recomendações para aprimoramento funcional, definição de procedimentos investigativos, assessoramento à Direção-Geral em matéria disciplinar, orientação às unidades, análise de consultas, apuração de irregularidades, instauração de procedimentos disciplinares, indicação de membros de comissões, solicitação de informações, emissão de relatórios e acompanhamento de ações judiciais. Esse conjunto de competências evidencia a atuação multifacetada da Corregedoria e sua importância para a integridade do sistema.

1.2. Para o adequado desempenho dessas funções, a Corregedoria-Geral da SENAPPEN opera de forma desconcentrada, mantendo uma sede administrativa em Brasília e unidades de funcionamento presenciais nas Penitenciárias Federais de Brasília, Campo Grande, Catanduvas, Mossoró e Porto Velho, o que favorece a proximidade com os núcleos correcionais nas diferentes unidades prisionais.

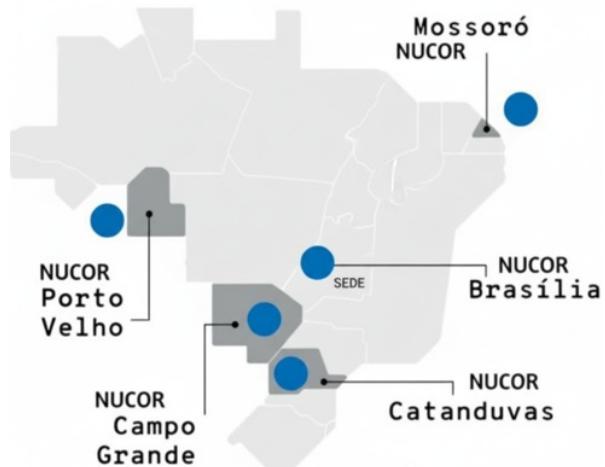
1.3. Mesmo com força de trabalho relativamente enxuta, a estrutura busca ampliar a eficiência e a capilaridade da atuação correcional, apoiando-se em infraestrutura tecnológica que inclui sistemas como SEI, PEC e e-PAD, por meio dos quais se implementou a tramitação integralmente eletrônica dos processos, assegurando maior segurança, controle e transparência e alinhando-se às diretrizes de modernização da gestão pública.

### 2. INSTALAÇÕES FÍSICAS

2.1. Atualmente, além da sede, a Corregedoria-Geral da SENAPPEN conta com cinco unidades de funcionamento que atuam de forma concomitante e presencial, estrategicamente distribuídas nas Penitenciárias Federais, o que permite acompanhamento mais próximo das rotinas e demandas correcionais. A sede da COGER-SENAPPEN está localizada no Setor Comercial Norte, Quadra 4, Edifício Multibrasil Corporate, em Brasília/DF, com força de trabalho composta por 10 servidores, enquanto as unidades desconcentradas estão assim organizadas: Penitenciária Federal em Brasília (PFBRA), com 3 servidores; Penitenciária Federal em Campo Grande (PFCG), com 3 servidores; Penitenciária Federal em Catanduvas (PFCAT), com 3 servidores; Penitenciária Federal em Mossoró (PFMOS), com 3 servidores; e Penitenciária Federal em Porto Velho (PFPV), com 3 servidores.

2.2. A Corregedoria dispõe de infraestrutura adequada às necessidades de sua atuação, contando com estações de trabalho informatizadas conectadas à rede do Ministério da Justiça e Segurança Pública, em sua maioria com duas telas, bem como notebooks para uso em missões de apuração investigatória e atividades externas. Além disso, na sede, conta com salas específicas para oitivas e reuniões, separadas da área de trabalho rotineiro, e equipamentos audiovisuais para realização de reuniões presenciais e remotas, o que contribui para um ambiente funcional apropriado à prática de atos correcionais e à condução de atividades de planejamento e coordenação.

2.3. No que se refere aos sistemas informatizados, a COGER-SENAPPEN utiliza o SEI (Sistema Eletrônico de Informações), o PEC (Portal Eletrônico de Corregedorias) e o e-PAD, garantindo que todos os servidores estejam cadastrados e tenham acesso às ferramentas necessárias para a gestão e manutenção dos procedimentos. A tramitação exclusivamente eletrônica dos processos, sem manutenção de autos físicos, confere maior segurança, controle e eficiência aos procedimentos, consolidando um modelo de atuação alinhado às boas práticas de transparência, integridade e modernização administrativa.



Sede SENAPPEN - Setor Comercial Norte Q 4 Edifício Multibrasil Corporate -  
Brasília, DF, 70714-903



Unidade desconcentrada na penitenciária federal em Brasília: Rodovia 465 Km  
4, Distrito Federal. CEP: 71686-670



Unidade desconcentrada na penitenciária federal em Campo Grande: Jardim Los Angeles, Campo Grande - MS, CEP79073-785



Unidade desconcentrada na penitenciária federal em Catanduvas: Rodovia PR-471, Km 15, Alto Alegre, Catanduvas, Paraná - PR, CEP: 85.470-000



Unidade desconcentrada na penitenciária federal em Mossoró: RN 15, Km 12, Rodovia Mossoró/Baraúna, Mossoró - RN, CEP 59600-970



Unidade desconcentrada na penitenciária federal em Porto Velho: BR 364, Sítio Boa Esperança, Lote nº 13, Gleba nº 13 "A", Porto Velho - RO, CEP 78900-000

### 3. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

3.1. Em 2024, a COGER-SENAPPEN registrou 152 denúncias e representações de diversas naturezas, evidenciando incremento da demanda correcional em relação a exercícios anteriores. O controle dos processos naquele exercício foi realizado por meio de planilha Excel armazenada em pasta de rede do MJSP, enquanto os autos eram instruídos no SEI, e, paralelamente, cadastrados no e-PAD, consolidando a transição para os sistemas digitais disponibilizados pela CGU.

3.2. No exercício de 2025, a COGER registrou 281 processos,

representando crescimento expressivo em relação aos 152 procedimentos de 2024, o que indica maior procura pela atuação correcional e aumento da confiança institucional no canal de integridade. Desses 281 processos, 89 permanecem em andamento e serão concluídos no exercício de 2026, o que revela, de um lado, a complexidade das matérias tratadas e, de outro, a necessidade de constante aprimoramento da capacidade de resposta para absorver o aumento de demanda sem prejuízo da qualidade da análise, do encaminhamento e da finalização dos procedimentos.

3.3. Ao longo de 2024, foram intensificadas ações preventivas por meio de inspeções correcionais realizadas nas Penitenciárias Federais de Catanduvas, Brasília, Mossoró, Porto Velho e Campo Grande, com o objetivo de aproximar a Corregedoria dos servidores e das unidades, reforçando sua atuação não apenas como órgão sancionador, mas também como instância de orientação e suporte à gestão sob a perspectiva correcional. Em 2025, além da continuidade dessas inspeções, foi realizado o Encontro Nacional das Corregedorias, que contou com a participação de representantes dos estados do Piauí, Mato Grosso do Sul, Distrito Federal, Espírito Santo, São Paulo, Santa Catarina, Mato Grosso, Rio Grande do Norte, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Sergipe e Amapá, com a finalidade de aproximar as corregedorias do sistema penal, divulgar boas práticas e compartilhar desafios e experiências a serem transpassadas.

3.4. Outra frente relevante de atuação em 2025 foi a continuidade da campanha de enfrentamento ao assédio moral e sexual, fundamentada nas diretrizes do Guia Lilás, da Controladoria-Geral da União - CGU, voltada à sensibilização e orientação do público institucional sobre condutas inadequadas no ambiente de trabalho. Essas ações de aproximação e prevenção resultaram em aumento do número de ocorrências registradas em 2025 em relação a 2024, o que, embora represente maior volume de trabalho, também indica fortalecimento dos canais de denúncia e maior confiança dos servidores em buscar a Corregedoria para tratamento de conflitos e irregularidades; o principal desafio, nesse contexto, é dar vazão ao crescimento da demanda sem perda da qualidade de análise, dos encaminhamentos e da conclusão dos procedimentos.

3.5. Com o objetivo de qualificar a triagem e a priorização das demandas, foi editada a Portaria COGER/SENAPPEN nº 12, de 15 de outubro de 2025, que instituiu o Comitê Consultivo Correcional (3C). O Comitê tem por finalidade assessorar o Corregedor-Geral da SENAPPEN na recepção e na análise preliminar dos processos submetidos à Corregedoria, prestando apoio à definição dos encaminhamentos cabíveis, em conformidade com a legislação vigente.

3.6. Trata-se de instância consultiva que contribui para a racionalização do fluxo de trabalho, a padronização dos critérios de tratamento das ocorrências e o alinhamento das decisões correcionais às diretrizes do sistema de integridade.

3.7. Outrossim, consigna-se a criação do Núcleo de Inteligência no âmbito da COGER/SENAPPEN, por meio da Portaria COGER/SENAPPEN nº 308, de 17 de dezembro de 2025, unidade especializada, vinculada diretamente à Corregedoria-Geral da SENAPPEN, responsável por planejar, coordenar e executar atividades de inteligência e contrainteligência voltadas a subsidiar a tomada de decisões do Corregedor-Geral. Assim, o NI desempenha papel central no aprimoramento da capacidade institucional da COGER/SENAPPEN para atuar de forma antecipatória, qualificada e segura, alinhando a atividade correcional às diretrizes de integridade e proteção institucional.

3.8. No exercício de 2025, também foi desenvolvido o diagnóstico relacionado à execução do Plano Nacional "Pena Justa", iniciativa conjunta do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Ministério da Justiça e Segurança Pública para enfrentar o estado de coisas unconstitutional no sistema prisional brasileiro. A COGER/SENAPPEN assumiu a responsabilidade por indicadores de resultado específicos, dentre os quais se destaca a implementação de fluxo de registro, apuração e responsabilização de casos de tortura e maus-tratos em espaços de privação de liberdade, com especial atenção a grupos vulneráveis, alinhando a atuação correcional às normas internas e aos parâmetros internacionais de proteção aos direitos humanos.

3.9. A fim de contribuir com as ações de prevenção da COGER/SENAPPEN, foi instituído o projeto 'Pílula Informativa' (ou pílula de conhecimento), uma estratégia de comunicação e aprendizagem baseada no conceito de microlearning. No contexto institucional, sua finalidade é

transmitir informações específicas, breves e relevantes de maneira rápida e atrativa.

3.10. No que se refere à maturidade da gestão correcional, a avaliação CRG-MM 3.0 da CGU referente ao ano de 2024 posicionou a Corregedoria-Geral da SENAPPEN no Nível 1 – Inicial, com identificação de lacunas especialmente nas áreas chaves de Processo relativas ao Desenvolvimento Profissional (KPA 2.3) e ao Gerenciamento e Apresentação das Informações (KPA 2.5). Em 2025, foram evidenciados esforços para superação do Nível 2 do modelo de maturidade, com foco na estruturação de processos, no fortalecimento da gestão de pessoas, na melhoria da governança da informação e na consolidação de ações preventivas, com vistas a elevar o patamar de desempenho institucional e alinhar-se às melhores práticas do sistema de correição do Poder Executivo federal.

3.11. A Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN) repassou R\$12.705.574,22 para o aprimoramento dos setores de Ouvidoria, Corregedoria e Escolas de Serviços Penais de 20 estados, no âmbito do Programa de Fortalecimento da Execução Penal do Sistema Prisional Nacional (PROFOR), implementado em 2022 pela Diretoria de Políticas Penitenciárias (DIRPP) tendo vigência até 2025 e com perspectiva de renovação para 2026. O programa visa promover melhorias em áreas estratégicas do sistema prisional, assegurando direitos fundamentais previstos na Constituição Federal e em normas internacionais, além de incentivar transparéncia nos processos correcionais, qualificar recursos humanos e fortalecer o combate a crimes dentro e fora das unidades prisionais.

3.12. Os estados contemplados apresentaram projetos alinhados aos objetivos do PROFOR, utilizando os recursos para aquisição de mobília, veículos, equipamentos de audiovisual, insumos, materiais de informática e para a realização de cursos de capacitação para servidores das Ouvidorias, Corregedorias e Escolas de Serviços Penais. Foram beneficiadas as secretarias estaduais de administração prisional do Acre, Alagoas, Amazonas, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Paraná, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Roraima, São Paulo e Tocantins, consolidando um sistema penal mais estruturado, voltado à atividade fim e ao respeito aos direitos humanos.

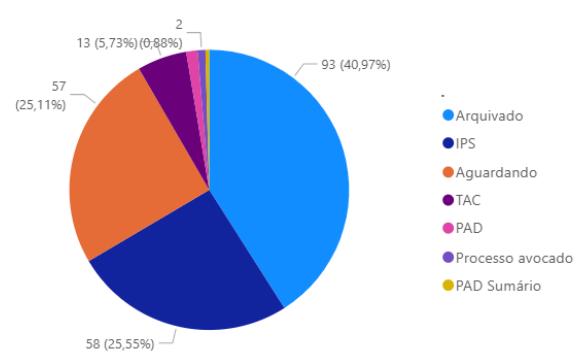
3.13. Abaixo informa-se os objetos adquiridos para as corregedorias do sistema penal no âmbito do referido programa:

Estado	Objeto	Quantidade	Semestre	Ano
Acre	Cadeiras de escritório	6	Segundo	2024
Acre	Monitor Led	2	Segundo	2024
Acre	Notebook	1	Segundo	2024
Acre	Microfones direcionais de mesa	2	Segundo	2024
Acre	Computador desktop	1	Segundo	2024
Acre	HD Externo 1 TB	1	Segundo	2024
Acre	Gravador e reproduutor de áudio	1	Segundo	2024
Acre	Cadeira de escritório	6	Primeiro	2025
Acre	Monitor de 18,5"	2	Primeiro	2025
Acre	Notebook	1	Primeiro	2025
Acre	Microfones direcionais de mesa	2	Primeiro	2025
Acre	Computador desktop	1	Primeiro	2025
Acre	HD Externo 1 TB	1	Primeiro	2025
Acre	Gravador e reproduutor de áudio	1	Primeiro	2025
Amazonas	Notebook	6	Primeiro	2024
Amazonas	Ar-Condicionado	2	Primeiro	2024
Amazonas	Mesa Para Escritório, Tipo "L"	8	Primeiro	2024
Amazonas	Mesa Para Escritório, Formato: Retangular	20	Primeiro	2024
Amazonas	Cadeira de escritório	8	Primeiro	2024
Amazonas	Cadeira de escritório	28	Primeiro	2024
Amazonas	Computador desktop	20	Primeiro	2024
Amazonas	Caixa de Som Amplificada	2	Primeiro	2024
Amazonas	Cadeira Auditório	36	Primeiro	2024
Goiás	Notebook	6	Primeiro	2025
Goiás	Projetor	2	Primeiro	2025
Goiás	HD Externo 1 TB	9	Primeiro	2025

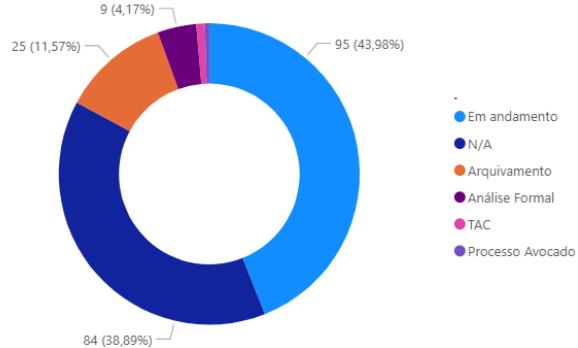
Goiás	Webcam	12	Primeiro	2025
Goiás	Fragmentadora de papel	2	Primeiro	2025
Goiás	Cadeira de escritório	31	Primeiro	2025
Goiás	Armário tipo Locker Roupeiro 20 Portas	1	Primeiro	2025
Goiás	Tablets	4	Primeiro	2025
Goiás	Kit NVER	1	Primeiro	2025
Goiás	TV	1	Primeiro	2025
Goiás	Filtro Bebedouro	1	Primeiro	2025
Mato Grosso	Viatura	1	Primeiro	2024
Mato Grosso	HEADSET	5	Segundo	2024
Mato Grosso	SMARTPHONE	1	Segundo	2024
Mato Grosso	Computador desktop	4	Segundo	2024
Mato Grosso	NOBREAK 600VA	5	Primeiro	2024
Mato Grosso	BANNER	316	Primeiro	2024
Mato Grosso	FOLDER	1713	Primeiro	2024
Mato Grosso	CARTILHA	5700	Primeiro	2024
Mato Grosso do Sul	Viatura	3	Primeiro	2024
Paraná	Notebook	12	Segundo	2024
Paraná	Headset	16	Segundo	2024
Rio de Janeiro	Viatura	2	Primeiro	2025
Rio Grande do Sul	Viatura	5	Primeiro	2024
Rio Grande do Sul	Viatura	4	Primeiro	2025
Rio Grande do Sul	Tablets	16	Primeiro	2025

### 3.14. Dados estatísticos

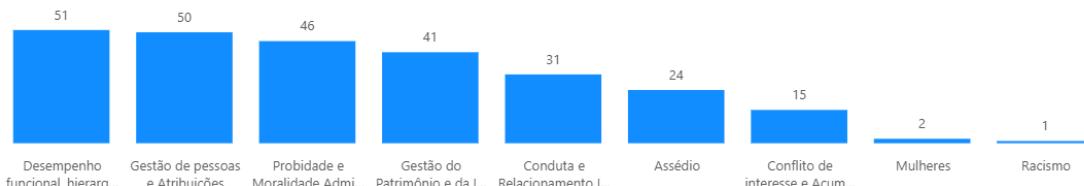
Contagem de DECISÃO DA ANÁLISE PRÉVIA por .



Contagem de DECISÃO PÓS IPS por .



Contagem de ASSUNTO por ASSUNTO



3.15. Com o objetivo de fortalecer a gestão do conhecimento, os enquadramentos disciplinares foram organizados em sete eixos temáticos fundamentais, agrupados por afinidade de matéria. Essa estruturação metodológica visa, primordialmente, converter dados qualitativos em indicadores estatísticos precisos além de otimizar a segurança jurídica na busca por precedentes e casos análogos.

#### 1. Probidade e Moralidade Administrativa

Assuntos relacionados à honestidade, ética, prevenção à corrupção e ao uso do cargo para benefício próprio.

- Deveres (Art. 116):

II - Ser leal às instituições.

IX - Manter conduta compatível com a moralidade administrativa.

- Proibições (Art. 117):

IX - Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem.

XII - Receber propina, comissão, presente ou vantagem indevida.

XIV - Praticar usura (agiotagem).

• Infrações para Demissão (Art. 132):

I - Crime contra a administração pública.

IV - Improbidade administrativa.

XI - Corrupção.

XIII - Transgressão das proibições dos incisos IX a XVI do art. 117 (aqui se inclui a maioria desta categoria).

## **2. Desempenho Funcional e Eficiência**

Trata da qualidade, da diligência e do compromisso com as atribuições do cargo e o serviço público.

• Deveres (Art. 116):

I - Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo.

X - Ser assíduo e pontual ao serviço.

• Proibições (Art. 117):

I - Ausentar-se do serviço sem prévia autorização.

IV - Opor resistência injustificada ao andamento de documentos e processos.

XV - Proceder de forma desidiosa (negligente, preguiçosa).

• Infrações Para Demissão (Art. 132):

II - Abandono de cargo.

III - Inassiduidade habitual.

## **3. Hierarquia, Disciplina e Legalidade**

Refere-se à obediência às normas e às ordens superiores, bem como ao dever de zelar pela legalidade dos atos.

• Deveres (Art. 116):

III - Observar as normas legais e regulamentares.

IV - Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais.

VI - Levar irregularidades ao conhecimento da autoridade competente.

XII - Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

• Proibições (Art. 117):

III - Recusar fé a documentos públicos.

• Infrações Pára Demissão (Art. 132):

VI - Insubordinação grave em serviço.

## **4. Gestão do Patrimônio (Viatura) e da Informação Pública**

Abrange o cuidado com os bens públicos e a responsabilidade sobre as informações a que o servidor tem acesso.

• Deveres (Art. 116):

VII - Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público.

VIII - Guardar sigilo sobre assunto da repartição.

• Proibições (Art. 117):

II - Retirar documento ou objeto da repartição sem autorização.

XVI - Utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em atividades particulares.

• Infrações para Demissão (Art. 132):

VIII - Aplicação irregular de dinheiros públicos.

IX - Revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo.

X - Lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional.

## **5. Conduta e Relacionamento Interpessoal**

Relacionado ao tratamento com o público e com os colegas de trabalho, e à postura no ambiente da repartição.

- Deveres (Art. 116):

V - Atender com presteza o público e as requisições.

XI - Tratar com urbanidade as pessoas.

- Proibições (Art. 117):

V - Promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição.

- Infrações para Demissão (Art. 132):

V - Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição.

VII - Ofensa física, em serviço.

## **6. Conflito de Interesses e Acumulação de Cargos**

Envolve situações em que atividades privadas ou relações pessoais do servidor podem interferir em seu dever público.

- Proibições (Art. 117):

VIII - Manter parente sob sua chefia imediata (nepotismo).

X - Participar de gerência ou administração de sociedade privada.

XI - Atuar como procurador ou intermediário junto a repartições públicas.

XIII - Aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro.

XVIII - Exercer atividades incompatíveis com o cargo ou horário de trabalho.

- Proibições (Outros Artigos):

Art. 119 - Exercer mais de um cargo em comissão.

- Infrações para Demissão (Art. 132):

XII - Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas.

## **7. Gestão de Pessoas e Atribuições**

Diz respeito à correta delegação e execução de tarefas dentro da estrutura administrativa.

- Proibições (Art. 117):

VI - Cometer a pessoa estranha à repartição o desempenho de sua atribuição.

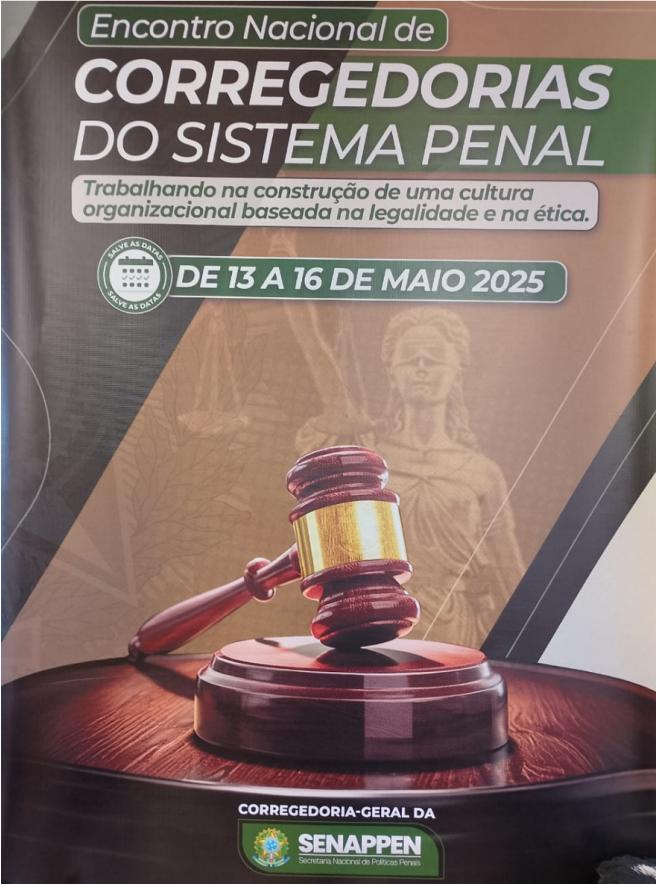
VII - Coagir ou aliciar subordinados para fins políticos ou sindicais.

XVII - Cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa.

## **4. EVENTOS 2025**

Nº	Título do Destaque	Descrição	Tipo de Mídia (foto, vídeo, gráfico, arte etc.)
		Previstas no art. 5º, inciso I, do Regimento Interno da SENAPPEN (Portaria nº 199, de 9 de dezembro de 2018), as inspeções correcionais realizadas anualmente nas cinco unidades que integram o Sistema Penitenciário Federal configuram importante	

1	<p><b>Inspeções Correcionais</b></p> <p>instrumento de gestão, ao promoverem o aprimoramento de procedimentos e rotinas das unidades prisionais, além de aproximarem a atividade correcional do cotidiano dos servidores que atuam na área finalística.</p> <p>Essas ações têm contribuído para o fortalecimento da governança institucional, a mitigação de riscos administrativos e operacionais e o aprimoramento contínuo dos mecanismos de controle interno, transparência e integridade.</p> <p>Ademais, as inspeções permitem identificar boas práticas, orientar preventivamente as equipes locais e uniformizar entendimentos sobre a aplicação dos normativos internos, resultando em maior eficiência, segurança jurídica e qualidade na prestação do serviço público penitenciário.</p>	
	<p><b>Campanha de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação que compreendeu a impressão e</b></p>	

2	Campanha de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação	<p>distribuição de 3.500 (três mil e quinhentos) exemplares do Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, a realização de palestra inaugural na sede da SENAPPEN, bem como palestras em todas as penitenciárias federais que compõem o Sistema Penitenciário Federal.</p> 
3	Encontro Nacional de Corregedorias do Sistema Penal	<p>Realização do II Encontro de Corregedorias do Sistema Penal Brasileiro realizado no período de 12 a 16 de maio de 2025, com o objetivo de promover o intercâmbio de experiências e boas práticas entre as corregedorias do sistema penal, com foco na melhoria da governança, na transparência institucional, na prevenção de ilícitos e no enfrentamento às violações de direitos humanos.</p> 
5	Contratação de consultoria para realização de Diagnóstico	<p>Contratação de consultoria externa voltada à elaboração de "DIAGNÓSTICO DO CLIMA ORGANIZACIONAL E COMBATE AO ASSÉDIO", buscando capacitar nossos servidores e colaboradores na prevenção e</p>

	de Clima Organizacional (em parceria com a CGGP)	<b>Prevenção:</b> identificação de episódios de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, incluindo a avaliação do nível de conhecimento e comprometimento dos atores da execução penal.	
6	Lançamento da Campanha DENÚNCIA LEGAL	Lançamento da Campanha DENÚNCIA LEGAL com o objetivo de promover a educação correcional e a cultura de responsabilidade nas comunicações de irregularidades, incentivando o uso adequado dos canais de denúncia e fortalecendo a confiança nas instâncias de integridade institucional. (Processo SEI em fase de conclusão e encaminhamento)	

## 5. ANÁLISE DE AMBIENTE - MATRIZ SWOT

### 5.1. FORÇAS

- Estrutura informatizada, com utilização integrada de SEI, e-PAD e PEC, garantindo controle eletrônico de processos, rastreabilidade e acesso a dados em tempo real, o que promove maior organização e eficiência na atuação correcional.
- Planejamento das ações com base em diagnóstico situacional anual, permitindo definição de metas, priorização de atividades e monitoramento contínuo dos resultados da unidade.
- Capacitação contínua da equipe, com participação frequente em cursos, eventos e ações formativas promovidas pela CGU e por outros órgãos de controle, assegurando atualização técnica compatível com a complexidade das atividades.
- Apoio técnico e gerencial por meio de supervisão próxima do titular e das coordenações, com reuniões periódicas para ajuste de fluxos, revisão de procedimentos e aprimoramento de controles internos.
- Iniciativas de fortalecimento das corregedorias dos sistemas penitenciários estaduais, com apoio em tecnologia da informação e infraestrutura, contribuindo para disseminar boas práticas e elevar o padrão correcional em âmbito nacional.

### 5.2. FRAQUEZAS

- Sobrecarga de trabalho decorrente do aumento significativo de denúncias e representações, o que tende a pressionar a capacidade de resposta às denúncias e representações.
- Necessidade de aperfeiçoamento da gestão de riscos, ainda fragmentada, o que limita a antecipação de problemas e a adoção de medidas proativas de prevenção de ilícitos e irregularidades.
- Descentralização de parte da equipe, uma vez que os Núcleos

Correcionais se encontram sob a hierarquia administrativa dos Diretores das Penitenciárias Federais, dificultando o controle direto sobre suas atuações e a padronização plena das rotinas pela COGER/SENAPPEN.

- Execução de ações de fomento e gestão de políticas públicas que, embora relevantes do ponto de vista institucional, acabam por desviar parte da força de trabalho das atividades finalísticas estritamente correcionais, gerando risco de dispersão de esforços e de comprometimento da capacidade de análise de processos.

#### 5.3. OPORTUNIDADES

- Fortalecimento das ações preventivas, em especial campanhas de combate ao assédio moral, sexual e à discriminação, alinhadas ao Guia Lilás e às políticas de integridade, favorecendo clima organizacional mais saudável e redução de condutas incompatíveis.
- Aprimoramento de iniciativas preventivas, monitoramento sistemático de indicadores e vinculação às metas de maturidade do modelo CRG-MM, elevando o nível de governança da unidade.
- Utilização do diagnóstico situacional e das avaliações de maturidade como base para o planejamento plurianual, direcionando investimentos em pessoas, processos e tecnologia para pontos críticos e áreas de maior impacto.
- Crescimento da demanda correcional como oportunidade de consolidar a imagem da Corregedoria como órgão acessível, resolutivo e tecnicamente qualificado, reforçando sua legitimidade junto aos servidores e à alta gestão.
- Otimização dos fluxos processuais por meio da atuação do Comitê Consultivo Correcional, criação de modelos de documentos padronizados e simplificados.
- Robustecimento das investigações por meio da criação do Núcleo de Inteligência, área com prerrogativas próprias, acesso aos sistema de inteligências e de recursos humanos.

#### 5.4. AMEAÇAS

- Aumento contínuo do volume de demandas correcionais, com potencial de sobrecarregar a estrutura existente e comprometer o cumprimento de prazos e a profundidade das análises, caso não haja ampliação de capacidade ou melhoria de processos.
- Risco de prescrição de processos disciplinares se não houver controle rigoroso de prazos e priorização adequada dos casos mais sensíveis, o que pode gerar perda de efetividade e questionamentos institucionais.
- Dependência de apoio orçamentário e administrativo de instâncias decisórias externas à Corregedoria, o que pode limitar a execução de projetos estruturantes em contextos de restrição de recursos.
- Desafio permanente de conciliar transparência e confidencialidade, em razão da natureza sensível das informações tratadas, exigindo mecanismos robustos de proteção de dados e de comunicação institucional.
- Pressão por resultados rápidos, especialmente em casos de grande repercussão, que pode tensionar a necessidade de instruções técnicas cuidadosas e observância integral do devido processo legal.

### 6. CONCLUSÃO

6.1. Considerando o cenário de crescimento da demanda, a ampliação das ações preventivas e os compromissos assumidos no âmbito do Plano “Pena Justa” e do modelo de maturidade da CGU, os esforços da Corregedoria-Geral da SENAPPEN para os próximos exercícios estarão orientados ao ganho de maturidade institucional, com processos bem definidos, gestão de riscos estruturada e uso intensivo de soluções tecnológicas. A prioridade será fortalecer ações de prevenção e orientação, buscando ganho de eficiência sem perda da qualidade dos trabalhos correcionais, de modo a assegurar respostas tempestivas, tecnicamente fundamentadas e alinhadas aos princípios da legalidade, moralidade e proteção dos direitos fundamentais das pessoas alcançadas pela atuação da Corregedoria.



Documento assinado eletronicamente por **Bruno Fernandes Albuquerque, Corregedor(a)-Geral da Secretaria Nacional de Políticas Penais**, em 13/01/2026, às 17:01, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site  
<http://sei.autentica.mj.gov.br> informando o código verificador **34196054** e o  
código CRC **E8511B74**



O documento pode ser acompanhado pelo site <http://sei.consulta.mj.gov.br/>  
e tem validade de prova de registro de protocolo no Ministério da Justiça e  
Segurança Pública.

---

Referência: Processo nº 08016.008682/2025-06

SEI nº 34196054