



Ministério da Justiça e Segurança Pública
Secretaria Nacional de Políticas Penais
Coordenação de Gestão da Informação Funcional

NOTA TÉCNICA Nº 5/2026/CGGP-SENAPPEN/DIREX/SENAPPEN/MJ

PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 08016.010704/2025-90

INTERESSADO: SENAPPEN

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

1.1. A presente Nota Técnica tem como objetivo fundamentar a necessidade de autorização para convocação de candidatos excedentes aprovados no Concurso Público regido pelo Edital nº 1 – DEPEN/MJSP, de 2020, atual Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN), para os cargos de Agente Federal de Execução Penal (atualmente denominado Policial Penal Federal, conforme alterado pela Lei nº 14.875, de 31 de maio de 2024) e Especialista Federal em Assistência à Execução Penal. A medida ora proposta visa viabilizar o provimento de quantitativo adicional superior ao limite de 25% previsto originalmente, em consonância com a previsão contida no art. 12, § 2º, inciso II, do Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019.

1.2. Preliminarmente, cabe destacar o Processo SEI nº [08016.006074/2019-19](#), que tratou da necessidade de autorização para a realização do mencionado concurso público. À época, o pleito foi devidamente fundamentado e instruído com base no Decreto nº 6.944/2009, que, apesar de posteriormente revogado pelo Decreto nº 9.739/2019, manteve-se aplicável até a entrada em vigor deste último em 1º de junho de 2019, nos termos do art. 49. Tal circunstância atesta a regularidade de origem do certame, cujos objetivos principais já visavam a atender às demandas crescentes do Sistema Penitenciário Federal.

1.3. A necessidade de reforço se justifica pelo aumento das vacâncias no quadro funcional da SENAPPEN, pelas novas competências atribuídas à instituição, pelo fortalecimento da Força Penal Nacional (FPN) e pela ampliação da infraestrutura do Sistema Penitenciário Federal. O concurso DEPEN 2020 foi devidamente realizado, enfrentando desafios extraordinários em virtude da pandemia da COVID-19, mas todas as suas fases foram finalizadas com êxito.

1.4. O atendimento ao presente pleito é, portanto, medida imprescindível para a preservação da segurança pública nacional, o fortalecimento das ações de combate às organizações criminosas de alta periculosidade e a garantia da continuidade dos serviços penitenciários federais com excelência técnica e operacional. Tal medida encontra-se, ainda, plenamente alinhada ao Planejamento Estratégico do Ministério da Justiça e Segurança Pública e às diretrizes estabelecidas no Plano Plurianual (PPA) 2024-2027, notadamente nos eixos estratégicos voltados ao fortalecimento institucional da segurança pública e ao respeito aos direitos humanos no ambiente carcerário.

2. JUSTIFICATIVAS E OBJETIVOS

2.1. A presente solicitação de convocação de candidatos excedentes aprovados no Concurso Público regido pelo Edital nº 1 – DEPEN/MJSP, de 2020, decorre da necessidade imperiosa de recomposição e fortalecimento do quadro de servidores da Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN), notadamente da carreira de Policial Penal Federal e do cargo de Especialista Federal em Assistência à Execução Penal. A carência de efetivo na SENAPPEN tem origem na trajetória histórica de vacâncias acumuladas, no agravamento do déficit funcional resultante da ampliação das atribuições institucionais do órgão, e no crescimento alarmante da criminalidade organizada, cujas práticas se irradiam para dentro e para fora dos estabelecimentos penais.

2.2. A missão institucional da SENAPPEN impõe a responsabilidade de gerir o Sistema Penitenciário Federal e apoiar os entes federados na execução penal, o que demanda quadro de pessoal em número e qualidade compatíveis com a complexidade das atribuições. A criação da Força Penal Nacional (FPN), formalizada como resposta federal estruturada às crises penitenciárias estaduais, e a expansão das atividades de inteligência penitenciária e de obras de infraestrutura carcerária, intensificaram sobremaneira a necessidade de efetivo qualificado e permanente.

2.3. Ademais, a recente aprovação da Lei nº 14.875/2024, que instituiu a Polícia Penal Federal como órgão permanente da segurança pública, reforçou a exigência de servidores aptos a desempenhar funções típicas de Estado, como a vigilância, a custódia e a escolta de presos de alta periculosidade, funções que, pela sua natureza, são insuscetíveis de execução indireta nos termos do Decreto nº 9.507/2018. Assim, a impossibilidade de terceirização reforça a necessidade de provimento imediato de servidores efetivos.

2.4. A ampliação estrutural das unidades penitenciárias federais, como a construção de muralhas e a instalação de novos sistemas tecnológicos de segurança (bloqueadores de sinal, scanners corporais, câmeras PTZ), implicou aumento no número de postos de vigilância perimetral, escoltas e monitoramento interno, sem a correspondente expansão do quadro de servidores. A recente fuga de presos da Penitenciária Federal de Mossoró/RN, em fevereiro de 2024, evidenciou as vulnerabilidades operacionais decorrentes do déficit de efetivo, impondo revisão de protocolos de segurança e aumentando a demanda diária de atividades.

2.5. Além disso, a análise situacional conduzida pela SENAPPEN apontou que aproximadamente 22% do atual quadro de Policiais Penais Federais encontra-se em condições de requerer aposentadoria até 2029. Considerando que o prazo médio para realização de novo concurso público é de 18 a 24 meses, a convocação imediata de excedentes configura medida preventiva indispensável para evitar o esvaziamento funcional das unidades penitenciárias federais e o consequente colapso operacional.

2.6. Objetivamente, a presente demanda busca alcançar os seguintes resultados:

- a) **Recomposição do efetivo da Polícia Penal Federal e dos Especialistas Federais em Assistência à Execução Penal**, minimizando o impacto das aposentadorias e vacâncias em curso;
- b) **Ampliação da capacidade de resposta da Força Penal Nacional** às crises penitenciárias estaduais, garantindo efetivo permanente de prontidão;
- c) **Fortalecimento da inteligência penitenciária** para rastreamento de lideranças criminosas e apoio às operações integradas de segurança pública;
- d) **Garantia da execução plena dos serviços essenciais previstos na Lei de Execução Penal (LEP)**, como assistência médica, educacional e jurídica aos custodiados;
- e) **Atendimento às metas estratégicas do PPA 2024-2027** e ao Planejamento Estratégico 2024-2027 do MJSP, sobretudo no que tange à segurança, ordem e combate ao crime organizado;
- f) **Prevenção de riscos de responsabilização administrativa, civil e criminal** por omissão no custodiamento de presos de alta periculosidade, nos termos do art. 37, § 6º, da Constituição Federal.

2.7. Portanto, a convocação de excedentes ora pleiteada se insere não apenas como medida de gestão de pessoal, mas como providência estratégica, inadiável e vital para a manutenção da ordem pública, para a continuidade dos serviços de execução penal e para a consolidação do Sistema Penitenciário Federal como instrumento de política criminal de enfrentamento ao crime organizado em âmbito nacional.

3. IMPLEMENTAÇÃO E CRONOGRAMA

3.1. A implementação da presente proposta requer uma atuação coordenada e célere entre a Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN), o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP/SENAPPEN), em observância às normas vigentes relativas a concursos públicos e provimentos de cargos efetivos. A primeira etapa consistirá na autorização formal para a convocação dos candidatos excedentes, a ser publicada no Diário Oficial da União, com a correspondente adequação no Quadro de Pessoal da Secretaria Nacional de Políticas Penais, conforme disposto no art. 9º, inciso I, da Lei nº 8.112/1990.

3.2. Após a autorização governamental, e considerando-se a expectativa de publicação do Decreto até 10 de março de 2026 será iniciado o cronograma operacional de convocação e ingresso dos novos servidores. A primeira fase prevista consiste na atualização da investigação social dos candidatos.

3.3. De forma concomitante atualização da investigação social, será iniciado o Curso de Formação Profissional (CFP), etapa obrigatória para habilitação ao cargo público, com previsão de início ainda no mês de março de 2026. O CFP terá duração aproximada de 1 mês e meio a 2 meses, estruturado pela Escola Nacional de Serviços Penais (ESPEN), divididas entre teoria e prática, abordando conteúdos voltados à custódia de presos de alta periculosidade, segurança penitenciária, gestão de crises, inteligência e integração interagências.

3.4. Finalizado o CFP, a homologação do resultado final ocorrerá imediatamente, estimando-se sua publicação até 20 de maio de 2026. Ato subsequente, será expedida a Portaria de Nomeação dos candidatos aprovados, com publicação prevista para até 22 de maio de 2026, de modo a garantir o ingresso dos novos servidores no exercício de 2026, fator relevante para fins de programação orçamentária e planejamento de pessoal.

3.5. As fases seguintes compreenderão a realização da inspeção médica oficial, como requisito prévio à posse, e o processamento da posse e do exercício dos novos servidores. A inspeção médica deverá ocorrer dentro do prazo estabelecido na portaria de nomeação, seguida pela posse (prazo legal de até 30 dias) e exercício (até 15 dias após a posse), conforme disciplinam o art. 13 e o art. 15 da Lei nº 8.112/1990.

3.6. O planejamento operacional considera o provimento e a distribuição dos novos servidores entre as cinco unidades penitenciárias federais – Catanduvas/PR, Campo Grande/MS, Mossoró/RN, Porto Velho/RO e Brasília/DF –, em estrita observância ao estudo técnico de dimensionamento de efetivo e aos protocolos de segurança estabelecidos pela Diretoria da Polícia Penal Federal (DPPF).

3.7. Essa estratégia de implementação objetiva, de forma direta, o fortalecimento da segurança nas penitenciárias federais, o incremento da Força Penal Nacional para apoio a unidades estaduais em crise e a contenção da expansão de organizações criminosas de alta periculosidade, com efeitos positivos na segurança pública nacional. Contribui também para o fortalecimento da política de segurança pública integrada, redução dos índices de criminalidade e consolidação do Sistema Penitenciário Federal como instrumento estratégico de contenção da violência organizada.

3.8. Por fim, reforça-se que toda a implementação se alinha às diretrizes do Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI II), do Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária 2024-2027, e dos compromissos pactuados no Plano Plurianual da União (PPA 2024-2027), reafirmando a essencialidade da medida para o alcance das metas de governo no eixo segurança pública.

3.9. Tabela de Cronograma Previsto:

Fase	Previsão de Período	Observações
Publicação da autorização de convocação	Até março de 2026	Portaria no Diário Oficial da União
Atualização da Investigação Social	março, abril a maio de 2026	Concomitante ao CFP
Início do Curso de Formação Profissional	março, abril a maio de 2026	1 mês e meio a 2 meses
Término do Curso de Formação Profissional	até 20 de maio de 2026	Inclui avaliação final
Publicação da Homologação do Resultado Final do CFP	até 20 de maio de 2026	Resultado consolidado
Publicação da Portaria de Nomeação	até 22 de maio de 2026	Nomeação dos candidatos aprovados
Inspeção Médica Oficial	entre maio e junho de 2026	Exames médicos para fins de posse
Posse e Exercício	entre maio e junho de 2026	Posse até 30 dias após nomeação; exercício até 15 dias após posse

4. IMPACTO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

4.1. A autorização para o provimento adicional de candidatos excedentes do Concurso DEPEN 2020 (atualmente SENAPPEN) produzirá impactos diretos e indiretos de alta relevância nas políticas públicas de segurança pública, justiça penal e execução penal no Brasil. Inicialmente, cumpre destacar que o reforço no quadro de servidores da Polícia Penal Federal atua como vetor imprescindível para a consecução dos objetivos do Sistema Penitenciário Federal, qual seja, garantir a custódia rigorosa de presos de alta periculosidade e neutralizar a atuação de facções criminosas dentro e fora do sistema prisional, conforme delineado pelo Decreto nº 6.049/2007.

4.2. No tocante ao impacto direto, a recomposição do efetivo permitirá a melhoria das condições de trabalho dos servidores já em exercício, reduzindo a sobrecarga laboral, minimizando riscos psicossociais associados ao estresse ocupacional e, por conseguinte, elevando os índices de produtividade e eficiência operacional das unidades prisionais federais. Esse reforço impactará positivamente nos indicadores de segurança das penitenciárias, reduzindo a probabilidade de motins, tentativas de fuga e articulações criminosas internas, o que, por consequência, eleva a segurança pública em âmbito nacional.

4.3. Sob o aspecto estratégico, a ampliação da Força Penal Nacional (FPN) fortalecerá a capacidade de resposta do Estado brasileiro às crises penitenciárias nos entes federativos, conferindo maior agilidade, eficácia e capilaridade na atuação federal em apoio aos estados em situação de calamidade prisional. A FPN, criada a partir da evolução da Força de Cooperação Penitenciária (FOCOPEN), é hoje instrumento central da política pública de enfrentamento ao crime organizado.

- 4.4. No plano dos direitos humanos e da execução penal humanizada, o incremento no número de Especialistas Federais em Assistência à Execução Penal permitirá o cumprimento mais efetivo das garantias previstas na Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/1984), particularmente nos artigos que dispõem sobre a assistência material, à saúde, educacional, social e jurídica aos custodiados. Isso contribuirá para a promoção da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da Constituição Federal), e para o fortalecimento do caráter ressocializador da pena.
- 4.5. Ademais, o fortalecimento do Sistema Penitenciário Federal impactará positivamente nas taxas de criminalidade urbana. Como apontam [estudos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada \(IPEA\)](#) e da [Fundação Getúlio Vargas \(FGV\)](#), o isolamento eficaz das lideranças de facções reduz substancialmente a capacidade de articulação de crimes como o tráfico de drogas, tráfico de armas, sequestros e homicídios, o que repercute na diminuição dos índices de violência em centros urbanos e regiões de fronteira.
- 4.6. A ampliação do efetivo permitirá ainda maior eficiência na implementação de políticas públicas de inteligência penitenciária, consolidando a Diretoria de Inteligência Penitenciária (DIPEN) como órgão de excelência na coleta, análise e disseminação de informações estratégicas para o combate ao crime organizado. Este impacto é especialmente relevante no contexto atual, em que se registra o crescimento exponencial das organizações criminosas transnacionais.
- 4.7. Por fim, ao assegurar a continuidade e expansão das políticas públicas de segurança prisional e ressocialização de presos, a medida contribuirá para o alcance de metas previstas no Plano Plurianual (PPA) 2024-2027, no Plano Nacional de Política Criminal e Penitenciária, no Plano Nacional de Segurança Pública, e no âmbito internacional, alinhará o Brasil às diretrizes estabelecidas pelas Regras de Mandela (Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de Presos), ratificando o compromisso do Estado brasileiro com a proteção dos direitos fundamentais e a promoção da segurança pública.

5. IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

- 5.1. Conforme Planilha de Estimativa de Impacto Orçamentário-Financeiro (SEI [34536798](#)) e considerando o ingresso dos servidores em maio de 2026, o custo total para o exercício de 2026 é projetado em R\$ 10.052.678,72 (dez milhões, cinquenta e dois mil seiscentos e setenta e oito reais e setenta e dois centavos), sendo R\$ 8.990.461,16 (oito milhões, novecentos e noventa mil quatrocentos e sessenta e um reais e dezesseis centavos) relativos aos 90 Policiais Penais Federais e R\$ 1.062.217,56 (um milhão, sessenta e dois mil duzentos e dezessete reais e cinquenta e seis centavos) correspondentes aos 11 Especialistas Federais em Assistência à Execução Penal.
- 5.2. Para o exercício financeiro de 2027, o impacto orçamentário anualizado é estimado em R\$ 15.381.036,05 (quinze milhões, trezentos e oitenta e um mil trinta e seis reais e cinco centavos), e para 2028, estima-se o valor de R\$ 15.381.036,05 (quinze milhões, trezentos e oitenta e um mil trinta e seis reais e cinco centavos).
- 5.3. Neste passo, tem-se o seguinte panorama geral de impacto orçamentário-financeiro:

ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO TOTAL			
Cargo	Impacto em 2026	Impacto em 2027	Impacto em 2028
POLICIAL PENAL FEDERAL	R\$ 8.990.461,16	R\$ 13.755.961,73	R\$ 13.755.961,73
ESPECIALISTA FEDERAL EM ASSISTÊNCIA À EXECUÇÃO PENAL	R\$ 1.062.217,56	R\$ 1.625.074,32	R\$ 1.625.074,32
Total	R\$ 10.052.678,72	R\$ 15.381.036,05	R\$ 15.381.036,05

- 5.4. Importante ressaltar que a memória de cálculo apresentada foi realizada na planilha disponibilizada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.
- 5.5. Por todo o exposto, verifica-se que o impacto orçamentário-financeiro do provimento adicional está plenamente quantificado, compatível e adequado com as regras fiscais, de modo a assegurar a responsabilidade na gestão dos recursos públicos e o fortalecimento institucional da SENAPPEN.

6. ANÁLISE

- 6.1. A seguir, apresenta-se a análise técnica pormenorizada, observando os requisitos estabelecidos no Decreto nº 9.739/2019 e na Instrução Normativa ME nº 2/2019, alterada pela Instrução Normativa Conjunta MGI/MPO nº 64, de 21 de fevereiro de 2025:
- 6.2. **a) Descrição sucinta dos macroprocessos, produtos e serviços prestados pelo órgão ou entidade**
- 6.3. A Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN) é órgão central da execução penal federal, responsável pela administração direta do Sistema Penitenciário Federal (SPF), composto pelas penitenciárias federais localizadas em Catanduvas/PR, Campo Grande/MS, Mossoró/RN, Porto Velho/RO e Brasília/DF. Atua na formulação, coordenação e execução de políticas públicas voltadas à segurança penitenciária, à ressocialização de presos e ao fortalecimento do sistema penal brasileiro. Seus principais macroprocessos envolvem a gestão das unidades prisionais federais de segurança máxima, a elaboração e execução de políticas nacionais para a área penal, a gestão de transferências de recursos do Fundo Penitenciário Nacional (FUNPEN), e a execução de ações integradas de inteligência e intervenção emergencial (Força Penal Nacional).
- 6.4. Os produtos e serviços prestados abrangem a custódia segura de presos de alta periculosidade, a articulação federativa para apoio a sistemas penitenciários estaduais, a elaboração de normativos técnicos, a capacitação de servidores penitenciários federais e estaduais, a fiscalização da execução de convênios e projetos financiados pelo FUNPEN, além da produção de inteligência penitenciária para subsidiar a segurança pública em âmbito nacional.
- 6.5. Neste passo, consigna-se que solicitação de autorização para realização do Concurso Público (provimento originário) teve por base a Nota Técnica nº 21/2019/COGEP/DIREX/DEPEN/MJ (SEI nº [8526134](#)), que demonstrou efetivamente a conformidade do pedido com os macroprocessos - PPA, à época, conforme a seguir:

- Macroprocesso: Gestão de Penitenciárias Federais
- PPA
- Metas 2016-2019
- 045B - Aumentar de 130 mil para 250 mil o número de pessoas presas que participam de atividades laborais, incluindo a inserção laboral em cooperativas sociais. Órgão responsável: Ministério da Justiça e Segurança Pública
- 045G - Promover a modernização e qualificação de 120 estabelecimentos prisionais com requisitos mínimos de estrutura, aparelhamento e serviços, visando a humanização do sistema penal. Órgão responsável: Ministério da Justiça e Segurança Pública
- 045J - Promover a redução do número de pessoas presas. Órgão responsável: Ministério da Justiça e Segurança Pública
- Iniciativas
- 04VY - Apoio à melhoria da gestão dos serviços penais fortalecendo a cooperação federativa.
- 04W0 - Aprimoramento do uso de ferramentas da tecnologia da informação e implantação do sistema previsto na Lei 12.714/2012.
- 04W7 - Construção da Escola Nacional de Serviços Penais e a Sede do Departamento Penitenciário Nacional.
- 05GR - Ampliação da aplicação de alternativas penais em substituição à privação de liberdade.
- 05GS - Implementação e fortalecimento da Política Nacional de Atenção às Mulheres em Situação de Privação de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional.

05GT - Apoio à organização e à oferta de ações afirmativas nos serviços penais para promoção da igualdade racial.

05GU - Ampliação do acesso a serviços e da promoção de direitos no sistema prisional, considerando as diversidades e o respeito aos direitos humanos.

06NF - Modernização do Sistema Penitenciário Federal.

06ST - Apoio ao fortalecimento e aperfeiçoamento do sistema penal e carcerário.

06VL - Apoio aos Estados e Municípios com população superior a 15 mil habitantes para a implantação de estabelecimentos socioeducativos juvenis.

06ZO - Construção de penitenciárias federais.

07FQ - Indução da oferta de serviços voltados à reinserção social da pessoa egressa do sistema prisional.

07FR - Fortalecimento de política nacional de controle e participação social na execução penal.

Efetivo permanente para a FTIP em Brasília, à disposição para o uso imediato em qualquer unidade da federação. Possibilidade de treinamento constante de seus membros. Ressalta-se que com efetivo perene em prontidão, prescinde a convocação de servidores alocados nas diversas penitenciárias federais e estaduais do país, permitindo que a União mantenha o grau de excelência já amplamente reconhecido das unidades penitenciárias federais, bem como amplie sua capacidade de atuação nos Estados.

Efetivo adequado e suficiente para fazer frente à nova estrutura do órgão, operacionalizando a Diretoria de Inteligência Penitenciária e a Diretoria Executiva no que concerne às atribuições da Coordenação-Geral de Engenharia e Arquitetura Prisional, assim como mantendo a excelência dos serviços prestados na Sede e Penitenciárias Federais.

6.6. É cediço que o evento da pandemia no novo coronavírus alterou substancialmente todo o cronograma inicialmente disposto, sobretudo, no que se refere aos concursos públicos que estavam em andamento e, por consequência, o provimento de novos servidores. No caso do Departamento Penitenciário Nacional (SENAPPEN), com o agravamento da pandemia do novo coronavírus e ante a edição de diversos decretos estaduais que restringiram sobremaneira a circulação de pessoas e o funcionamento de vários serviços públicos e privados em cada uma das localidades de aplicação das etapas do certame, restou prejudicada a logística de realização do concurso, o que por sua vez, ensejou a paralização do certame por duas vezes.

6.7. Assim, a nomeação prevista inicialmente para final do primeiro semestre de 2021, foi alterada, tendo como previsão o mês de maio de 2022 (1ª turma) e mês de outubro de 2024 (2ª turma).

6.8. Nesta senda, é possível verificar que permanece a necessidade de alcance dos macroprocessos - PPA supra, demonstrando, assim, a plena compatibilidade do pedido com as metas originariamente catalogadas.

6.9. Ademais, o presente pedido está em plena conformidade com o [Planejamento Estratégico 2024-2027](#), instituído pela Portaria MJSP nº 714, de 24 de junho de 2024, o qual, segundo informações do próprio MJSP, foi elaborado de forma alinhada tanto ao Plano Plurianual (PPA) 2024-2027 quanto às Políticas Públicas do Ministério. Tal convergência assegura maior integração entre as iniciativas e facilita o processo de monitoramento, como detalhado a seguir:

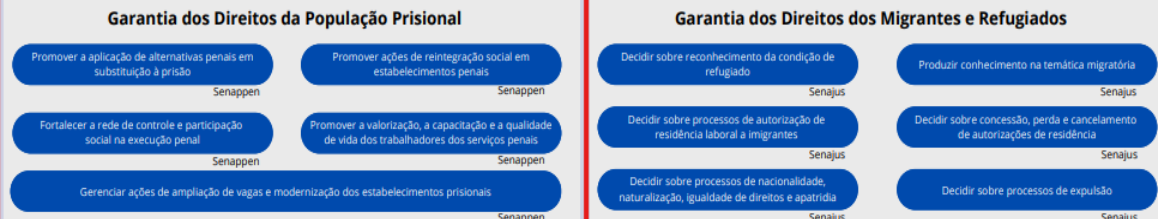
MAPA ESTRATÉGICO



CADEIA DE VALOR

Ministério da Justiça e
Segurança Pública

Coordenação Estratégica de Integração, Inteligência e Operações em Segurança Pública

[illegible]

**PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO**
2024 • 2027

SEGUR

Nº	Objetivo Estratégico	Unidade	Indicador Estratégico	Meta Estratégica	Finalidade
4	Promover uma execução penal justa, que viabilize a reintegração social e a inatividade das lideranças criminosas	SENAPPEN	Operações realizadas pela Força Penal Nacional	12 operações realizadas pela Força Penal Nacional até 2027 2024: 3 2025: 6 2026: 9 2027: 12	Atuar em cooperação com os estabelecimentos prisionais em atividades administrativas, assistenciais, gerenciais, treinamento e capacitação penitenciária, assim como, em caso de grave crise, utilizar técnicas e operacionais voltadas à preservação da ordem pública, da incolumidade e do patrimônio
			Percentual de pessoas privadas de liberdade matriculadas em educação formal	34% das pessoas privadas de liberdade matriculadas em educação formal até 2027 2024: 22% 2025: 26% 2026: 30% 2027: 34%	Mensurar a oferta educacional com o objetivo de garantir a escolaridade das pessoas privadas de liberdade e de qualificar profissionalmente a população carcerária
			Pessoas atendidas pelos serviços especializados de atenção à pessoa egressa do sistema prisional	29.282 pessoas atendidas pelos serviços especializados de atenção à pessoa egressa do sistema prisional até 2027 2024: 22.000 2025: 24.200 2026: 26.620 2027: 29.282	Aferir o número de pessoas atendidas pelos serviços especializados de atenção à pessoa egressa do sistema prisional, provendo apoio de serviços especializados

Nº	Objetivo Estratégico	Unidade	Indicador Estratégico	Meta Estratégica	Finalidade
4	Promover uma execução penal justa, que viabilize a reintegração social e a inatividade das lideranças criminosas	SENAPPEN	Pessoas em alternativas penais diversas da prisão atendidas com serviços oferecidos pelas centrais integradas de alternativas penais	145.000 pessoas em alternativas penais diversas da prisão atendidas com serviços oferecidos pelas centrais integradas de alternativas penais até 2027 2024: 100.000 2025: 115.500 2026: 130.000 2027: 145.000	Aumentar a capacidade de atendimento a decisões em alternativas penais, promover a implantação de centrais de atendimento em alternativas penais para o acompanhamento das atividades submetidas a fruição da responsabilidade diversificada da liberdade
			Pessoas privadas de liberdade que participam de atividades laborais	182.000 pessoas privadas de liberdade que participam de atividades laborais até 2027 2024: 166.000 2025: 171.000 2026: 176.000 2027: 182.000	Estruturar políticas que possibilitem a reintegração de pessoas privadas de liberdade
			Vagas preenchidas em capacitações disponibilizadas aos servidores de execução penal	32.000 vagas preenchidas em capacitações disponibilizadas aos servidores de execução penal até 2027 2024: 8.000 2025: 16.000 2026: 24.000 2027: 32.000	Qualificar os servidores de execução penal, considerando a atuação profissional e com os principais normativos

PROJETOS ESTRATÉGICOS

PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO
2024 - 2027

Projetos
Estratégicos

SEGURA

Nº	Objetivo Estratégico	Unidade	Código do Plano Interno*	Projeto Estratégico	Objetivo
4	Promover uma execução penal justa, que viabilize a reintegração social e a inatividade das lideranças criminosas	SENAPPEN	2P	Muralhas do Sistema Penitenciário Federal	Construir muralhas para o aprimoramento e para a segurança perimetral de penitenciárias federais
			1F	Oficinas de trabalho prisional	Proporcionar às pessoas privadas de liberdade, do sistema prisional, a (re)alocação no mercado de trabalho, a obtenção de qualificação profissional, com foco na sua reintegração social
			2Q	Ômega	Implementar a plataforma integrada de monitoramento de inteligência, utilizando tecnologias avançadas com o objetivo de aumentar significativamente a segurança, a eficiência e a eficácia dentro do Sistema Penitenciário Federal, garantindo maior segurança e controle para os detentos e para a administração
			1D	SISDEPEN Indivíduos	Integrar as bases de dados dos sistemas de gestão prisional em unidades federativas em repositório centralizado

- 6.10. **b) Descrição do processo de trabalho a ser desenvolvido pela força de trabalho pretendida e o impacto dessa força de trabalho no desempenho das atividades finalísticas do órgão ou entidade**
- 6.11. Os novos Policiais Penais Federais (antigos Agentes Federais de Execução Penal) exercerão atividades típicas de Estado, consistentes em vigilância armada, escolta interna e externa de presos, monitoramento de sistemas eletrônicos de segurança, controle de movimentação de internos, atuação em protocolos de crise (rebeliões, tentativas de fuga), execução de protocolos de segurança em escoltas interestaduais, bem como cooperação em operações da Força Penal Nacional. Adicionalmente, participarão de programas de assistência jurídica, de saúde e educacional nas unidades prisionais, em apoio às equipes multiprofissionais.
- 6.12. Os Especialistas Federais em Assistência à Execução Penal atuarão nas áreas de Serviço Social, Psicologia, Psiquiatria, Medicina, Enfermagem, Odontologia, Pedagogia e Terapia Ocupacional, desenvolvendo atividades de atendimento biopsicossocial aos internos, elaboração de planos individuais de cumprimento de pena, avaliação psicossocial, gestão de crises, implementação de atividades educacionais e profissionalizantes, bem como apoio aos processos de ressocialização.
- 6.13. A recomposição de força de trabalho impactará diretamente na melhoria da segurança nas unidades prisionais, na ampliação da capacidade de atendimento humanizado dos internos e na intensificação das ações de inteligência penitenciária. Consequentemente, contribuirá para o fortalecimento da segurança pública nacional, o isolamento efetivo de lideranças criminosas e a redução da influência do crime organizado.
- 6.14. **c) Resultados pretendidos com a proposta**
- 6.15. Pretende-se, com o provimento adicional, alcançar os seguintes resultados:
- I - Manter o padrão de excelência operacional das penitenciárias federais, assegurando a disciplina, a ordem e a segurança.
 - II - Elevar a capacidade de pronta resposta a incidentes de segurança, reduzindo riscos de fuga, motins e resgates externos.
 - III - Fortalecer a Força Penal Nacional para intervenções emergenciais em apoio aos estados da federação, principalmente em situações de crise no sistema penitenciário.
 - IV - Melhorar os índices de ressocialização, com ampliação do atendimento de saúde, educação e assistência social aos internos.
 - V - Cumprir as exigências legais de dimensionamento de equipe técnica multiprofissional nas unidades prisionais.
 - VI - Cumprir as determinações de controle externo (TCU, CGU) relativas à regularidade dos serviços prestados.
- 6.16. **d) Descrição detalhada do perfil dos candidatos que se pretende recrutar por meio do concurso público, bem como descrição do processo de trabalho que cada um dos perfis citados irá desempenhar no órgão ou entidade**
- 6.17. Para o cargo de Policial Penal Federal, o perfil do candidato é de nível superior completo, com formação em qualquer área, aptidão para atividades de segurança pública, resistência física e psicológica, capacidade de trabalhar sob alta pressão, disciplina, ética profissional, domínio de técnicas de vigilância, escolta e manejo de armamento, além de comprometimento com o interesse público e os direitos humanos. O Policial Penal Federal desenvolverá atividades de guarda, escolta e custódia de presos de alta periculosidade, monitoramento de sistemas de segurança, atuação em operações especiais, intervenções de crise e apoio a ações de inteligência penitenciária.

6.18. Para o cargo de Especialista Federal em Assistência à Execução Penal, o perfil exige formação superior específica em áreas como Medicina, Psicologia, Enfermagem, Serviço Social, Pedagogia, Odontologia e Terapia Ocupacional. São exigidas competências como capacidade de atuação interdisciplinar, sensibilidade social, domínio de técnicas de atendimento biopsicossocial, redação de relatórios técnicos e atuação em programas de ressocialização. O Especialista atuará na avaliação biopsicossocial dos internos, no atendimento psicossocial, na execução de projetos pedagógicos e de capacitação profissional, além de subsidiar decisões de progressão de regime e outras medidas relacionadas ao cumprimento da pena

6.19. **e) Informações detalhadas sobre como o órgão ou entidade chegou no quantitativo da demanda de servidores para a recomposição da força de trabalho**

6.20. Preliminarmente, faz-se necessário consignar o procedimento adotado para mensuração do quantitativo de cargos a serem providos.

6.21. Conforme disposto na PORTARIA SEDGG/ME Nº 7.888, DE 1º DE SETEMBRO DE 2022, a qual estabelece orientações aos órgãos e entidades da administração pública federal quanto aos procedimentos a serem observados para transferência, institucionalização e replicação do modelo referencial de dimensionamento da força de trabalho do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), determina a necessidade de adequação dos órgãos da Administração Pública Federal na adequação aos termos da referida portaria.

1. Neste passo, em cumprimento ao determinado, esta Secretaria Nacional de Políticas Conforme Termo de Compromisso (26183063), se comprometeu a replicar e institucionalizar o processo de DFT na totalidade da entidade. "Após a conclusão da transferência do modelo referencial de DFT, por meio da capacitação do dirigente que possuir o perfil de gestor no Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip) e dos agentes públicos designados como multiplicadores pela entidade, para replicação da metodologia e acesso ao Sisdip, a SENAPPEN se comprometerá a replicar e institucionalizar o processo de DFT na totalidade da entidade."

2. No referido termo a SENAPPEN garante, dentre outras questões, a institucionalização e replicação do DFT como política contínua de gestão de pessoas, a disponibilização de pessoal com o tempo e os recursos materiais/tecnológicos necessários para atuar no DFT, a disponibilização das informações necessárias para o levantamento dos dados a serem utilizados, a atuação de forma contínua nos registros e controles, o acompanhamento das revisões e atualizações emitidas pelo órgão central do Sipec, a prestação de informações complementares e comprobatórias quanto aos dados e resultados disponíveis e, ainda, a observação aos preceitos legais quanto à responsabilidade no tratamento, armazenamento e compartilhamento de dados e informações pessoais.

3. Ato contínuo, prosseguiu no processo de capacitação dos servidores das unidades técnicas responsável pelas diligências de implementação do DFT no Órgão, tendo implementado todas as técnicas de treinamento e replicação exigidas pelo Órgão Central SIPEC.

4. Dessa forma, visando à implementação eficaz e ao pleno aproveitamento da ferramenta de planejamento da força de trabalho, bem como à identificação de desafios e gargalos, especialmente diante das particularidades das atividades das Carreiras de Execução Penal — Policial Penal Federal, Especialista Federal em Assistência à Execução Penal e Técnico Federal de Apoio à Execução Penal —, esta SENAPPEN, em profunda imersão no conteúdo produzido pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Universidade de Brasília (UnB), buscou a melhor forma de aplicação da ferramenta no âmbito desta Secretaria. Para isso, foram consideradas as especificidades de cada unidade organizacional e as atribuições próprias de cada uma, com atenção especial às particularidades das Penitenciárias Federais.

5. A implementação do Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) nas unidades administrativas da Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN), notadamente a sede, configura-se como uma iniciativa estratégica fundamental para fortalecer as ações institucionais. De acordo com a literatura especializada e conforme os padrões estabelecidos pelo MGI, esse instrumento aprimora processos decisórios ao fornecer informações objetivas sobre a produtividade das equipes, tornando-se um contraponto essencial às avaliações subjetivas baseadas unicamente em percepções individuais.

6. Nada obstante, no processo de institucionalização do DFT no âmbito desta SENAPPEN, foram identificados pontos de extrema importância em sua implementação, sobretudo, no que concerne à necessidade de observância das especificidades do órgão, sob pena de a ferramenta não refletir adequadamente a realidade institucional.

7. Ao longo do processo de análise da compatibilidade do modelo de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) com as atividades desempenhadas nas unidades penitenciárias federais, a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP-SENAPPEN) empreendeu diversas investigações e estudos aprofundados para compreender a aplicabilidade dessa metodologia ao contexto da Polícia Penal Federal. Esse esforço envolveu não apenas a revisão detalhada da literatura oficial elaborada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Universidade de Brasília (UnB), mas também a realização de benchmarking com outras instituições, buscando explorar todas as possibilidades metodológicas disponíveis.

8. Além desses estudos, observou-se que a troca de experiências entre instituições evidencia que os modelos de dimensionamento aplicados em ambientes de segurança apresentam desafios comuns, os quais necessitam de abordagens customizadas e integradas, levando em conta não apenas os aspectos quantitativos, mas também as dimensões qualitativas do trabalho.

9. A partir dessa abordagem ampla, verificou-se que o conceito de "capacidade produtiva", essencial ao DFT, não encontra correspondência natural na atividade penitenciária federal, cuja essência está fundamentada na segurança e na manutenção da ordem, e não na produção tangível de bens ou serviços. Da mesma forma, a aplicação de métricas de eficácia, eficiência e efetividade revelou-se desafiadora, dado que o sucesso operacional das penitenciárias federais frequentemente se expressa pela ausência de eventos críticos — algo que não se traduz facilmente em indicadores quantitativos tradicionais.

10. É importante destacar que essa ausência de eventos críticos é, na verdade, um indicativo de sucesso, pois reflete a eficácia do trabalho preventivo realizado pelos Policiais Penais. Em outros setores, o volume de entregas é o que se busca mensurar, mas na segurança, a "não ocorrência" é o produto desejado. Por exemplo, um presídio que registra zero fugas e nenhum motim demonstra, paradoxalmente, uma operação altamente eficaz, mesmo que os indicadores tradicionais apontem baixa atividade.

11. Além disso, as análises evidenciaram que a aplicação literal de modelos estatísticos e algébricos de dimensionamento, sem a devida adaptação ao contexto penitenciário, pode gerar distorções perigosas na estimativa de pessoal necessário, comprometendo a segurança de servidores, custodiados e do próprio sistema prisional. A peculiaridade das penitenciárias federais, caracterizadas por protocolos rígidos, atividade-fim altamente especializada e demanda imprevisível, reforça a inadequação de uma metodologia baseada exclusivamente em modelos de otimização de força de trabalho.

12. Exemplificando, se um modelo estatístico indicasse a redução de 15% do efetivo baseado em uma baixa incidência de ocorrências, essa diminuição poderia eliminar reservas críticas necessárias para a atuação em situações emergenciais, como uma tentativa de fuga coordenada ou um surto de violência interna. Assim, a segurança institucional ficaria vulnerável, demonstrando a importância de incorporar fatores de risco e variabilidade nas análises.

13. Dessa forma, os estudos conduzidos pela CGGP-SENAPPEN permitiram concluir que a aplicação direta do modelo de DFT do MGI nas unidades penitenciárias federais não se sustenta metodologicamente. Os critérios utilizados para medir a produtividade em áreas administrativas e setores de serviços não são compatíveis com a lógica da vigilância, da prontidão contínua e da dissuasão de riscos inerentes ao ambiente prisional de segurança máxima. Portanto, impõe-se a necessidade de metodologias específicas para o dimensionamento do efetivo da Polícia Penal Federal, considerando a complexidade operacional, as exigências legais e os riscos associados à atividade, garantindo assim um modelo de dimensionamento que resguarde a integridade do sistema penitenciário federal.

14. Em linhas práticas, isso significa que um modelo de dimensionamento adequado deve incorporar análises de risco, escalas de prontidão e mecanismos de contingência que contemplem variações regionais e operacionais. Por exemplo, em uma unidade localizada em área de alta incidência de facções criminosas, o modelo deve prever reservas e reforços mesmo que os registros de ocorrências sejam baixos em determinado período, justamente para assegurar uma resposta imediata a situações imprevistas.

15. A análise desenvolvida fundamentou-se, primordialmente, na literatura de referência disponibilizada na Central de Conteúdo do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), com especial destaque para as seguintes obras:

1. SERRANO, André Luiz Marques; FRANCO, Víthor Rosa; CUNHA, Raissa Damasceno; IWAMA, Gabriela Yukari; GUARNIERI, Patricia (orgs.). **Dimensionamento na Administração Pública Federal: uma ferramenta do planejamento da força de trabalho**. Brasília, DF: [s.n.], 2018.

2. SERRANO, André Luiz Marques; IWAMA, Gabriela Yukari; ALMEIDA, Juliana; CUNHA, Raissa Damasceno; FRANCO, Víthor Rosa (orgs.). **Dimensionamento na Administração Pública Federal: mensuração da capacidade produtiva e análise de tipificação**. Brasília, DF: [s.n.], 2018.
3. SERRANO, André Luiz Marques; MENDES, Nara Cristina Ferreira; ABILA, Neleide (orgs.). **Dimensionamento na Administração Pública Federal: uma ferramenta de gestão da força de trabalho**. Brasília, DF: Enap, 2019.
4. SERRANO, André Luiz Marques; MENDES, Nara Cristina Ferreira; MENESES, Pedro Paulo Murce (orgs.). **Dimensionamento na Administração Pública Federal: possibilidades de aplicação e potencial de alcance**. Brasília, DF: Universidade de Brasília - UnB, 2021.
5. SERRANO, André Luiz Marques; MENDES, Nara Cristina Ferreira; MENESES, Pedro Paulo Murce (orgs.). **Dimensionamento na Administração Pública Federal: oportunidades de aperfeiçoamento e modelo atípico**. Brasília, DF: [s.n.], 2021.
6. SERRANO, André Luiz Marques; MENDES, Nara Cristina Ferreira; MENESES, Pedro Paulo Murce (orgs.). **Dimensionamento na Administração Pública Federal: avanços e resultados alcançados**. Brasília, DF: [s.n.], 2022.

16. O modelo de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT), amplamente utilizado na Administração Pública Federal, baseia-se na mensuração da capacidade produtiva com foco em insumos e produtos. Entretanto, sua aplicação nas Unidades Penitenciárias Federais mostra-se incompatível com a natureza do trabalho de segurança pública, cuja essência é preventiva e ininterrupta. Nesses ambientes, a “capacidade produtiva” não pode ser traduzida em produtos tangíveis ou visíveis, como ocorre em setores administrativos. A efetividade do trabalho está diretamente relacionada à manutenção da ordem e à ausência de eventos críticos como fugas ou rebeliões, ou seja, ao “nada acontecer”. Essa ausência de eventos não é mensurável nos moldes tradicionais de produtividade, sendo, paradoxalmente, o indicativo máximo de bom desempenho.

6.22. Além disso, a lógica de insumos e produtos típica do DFT não se aplica ao trabalho do Policial Penal Federal, cuja atuação contínua – por meio de vigilância, rondas, escoltas e monitoramento – é voltada à prevenção de riscos e contenção de situações emergenciais. Tais atividades não podem ser reduzidas a tarefas concluídas ou processos encerrados, pois sua eficácia reside na presença constante e na dissuasão de comportamentos indesejados. Assim, métricas tradicionais poderiam interpretar erroneamente um plantão sem incidentes como um turno de baixa demanda, quando na verdade esse resultado é fruto de uma atuação bem-sucedida.

6.23. Ainda, os conceitos de eficácia, eficiência e efetividade, centrais nos modelos de dimensionamento, apresentam limitações importantes no ambiente penitenciário. A eficácia, entendida como número de atendimentos ou ocorrências, pode ser inversamente proporcional ao bom desempenho, já que um sistema eficaz deve evitar que os incidentes sequer ocorram. A eficiência, por sua vez, não pode ser aferida apenas por comparação entre unidades ou número de ações realizadas, pois variáveis como perfil dos custodiados, grau de periculosidade e localização geográfica interferem diretamente na demanda por efetivo, exigindo abordagens qualitativas. A efetividade, medida como alcance de metas programadas, também sofre com a dificuldade de mensurar resultados invisíveis, como o controle total de uma situação de risco antes que se concretize em incidente.

6.24. Os modelos estatísticos e algébricos, como DEA ou funções quadráticas de produtividade, pressupõem comparabilidade entre unidades, linearidade nos resultados e disponibilidade de dados robustos. Tais pressupostos não se sustentam no sistema penitenciário federal, onde cada unidade enfrenta realidades operacionais muito distintas. A produção não é padronizada e os eventos são frequentemente imprevisíveis e situacionais, o que impede a aplicação de benchmarking ou modelagens matemáticas tradicionais. Pequenas reduções no efetivo, por exemplo, podem romper limiares críticos de segurança e causar colapsos operacionais.

6.25. Tentar aplicar diretamente o DFT às penitenciárias pode, portanto, gerar distorções perigosas, como subdimensionamento da força de trabalho, aumento da exposição a riscos e sobrecarga dos servidores. A estrutura de segurança exige redundância e presença constante, e não pode ser submetida a modelos que não contemplem essas especificidades. A ordem, principal “produto” do sistema, não é mensurável em números de entregas.

6.26. Em conclusão, as premissas do DFT — adequadas para setores administrativos ou produtivos — não dialogam com as exigências de um ambiente de alta complexidade e risco como o das Unidades Penitenciárias Federais. A sua aplicação literal pode comprometer a segurança institucional e a integridade física de servidores e custodiados. Diante disso, é imprescindível que se desenvolvam metodologias específicas para o sistema penitenciário federal, com indicadores e critérios compatíveis com a lógica preventiva, ininterrupta e altamente especializada que define a atuação da Polícia Penal Federal.

6.27. E foi partindo dessa premissa que a Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN), ciente das especificidades de suas estruturas organizacionais e das singularidades das carreiras que nelas atuam, optou por uma abordagem metodológica própria e compatível com a sua realidade. Nesse sentido, por meio da Diretoria da Polícia Penal Federal - DPPF, adotou-se como alternativa à metodologia genérica do DFT o Manual de Segurança do Sistema Penitenciário Federal, instrumento técnico que reflete com precisão as particularidades das atividades desenvolvidas no âmbito das penitenciárias federais, sobretudo no que se refere às Carreiras de Execução Penal Federal.

6.28. O primeiro fator que atesta a adequação e a efetividade desse modelo é o fato de que a DPPF dispõe de uma sistemática própria, fundada em manuais operacionais e de segurança, que estruturam toda a metodologia de mensuração da força de trabalho. Esses manuais não apenas detalham os procedimentos a serem executados, mas também estabelecem os quantitativos necessários para a execução segura e eficiente de cada função, garantindo uma base técnico-operacional consolidada.

6.29. Em segundo lugar, destaca-se o profundo conhecimento da DPPF sobre a natureza do trabalho executado no interior das penitenciárias federais. Com base em sua experiência acumulada, a Diretoria possui pleno domínio sobre as características das atividades dos Policiais Penais Federais, o que lhe confere capacidade metodológica e empírica para mensurar de maneira eficaz a demanda real de efetivo por unidade. Essa expertise é fundamental, considerando que o dimensionamento exige a compreensão detalhada das atribuições desempenhadas e de seus impactos diretos na segurança institucional.

6.30. O terceiro argumento repousa na correspondência entre os princípios do Manual de Segurança adotado pela DPPF e a técnica da Análise do Trabalho (AT). A AT, conforme conceituada por Patterson, Ferguson e Thomas (2008), e por McCormick (1976), permite a decomposição sistemática das atividades em tarefas e entregas, viabilizando uma coleta e análise rigorosa de dados sobre o trabalho. O Manual da DPPF segue premissas semelhantes, ao estruturar os postos de trabalho e responsabilidades com base em elementos operacionais claros, oferecendo uma base robusta para o planejamento da força de trabalho.

6.31. O quarto ponto a ser destacado é que a metodologia da DPPF contempla também os princípios da alocação eficiente de pessoal. A alocação, entendida como o processo de distribuir e organizar os servidores em turnos e escalas conforme as exigências operacionais e as condições de bem-estar dos servidores, é uma prática já incorporada ao modelo penitenciário federal. A complexidade do agendamento em um ambiente de segurança máxima exige decisões que considerem simultaneamente a cobertura total da unidade, a especialização do efetivo e a garantia de pronta resposta a eventos críticos — critérios plenamente atendidos pela metodologia adotada.

6.32. Importante registrar, ainda, que o Manual da DPPF, atualmente utilizado como base para o cálculo do efetivo necessário, foi atualizado à luz da nova estrutura física das penitenciárias federais, bem como da completa reformulação dos procedimentos de segurança. Essa reestruturação foi motivada por um evento de grande repercussão: a fuga de dois detentos da Penitenciária Federal de Mossoró, ocorrida em 14 de fevereiro de 2024, com recaptura após 50 dias. O episódio, envolvendo presos ligados ao Comando Vermelho, evidenciou a necessidade urgente de reforço estrutural e novos incrementos procedimentais nas unidades.

6.33. Em decorrência direta desse evento, foram implementadas mudanças significativas, como a construção/previsão de muralhas de contenção em todas as penitenciárias federais e a revisão total dos protocolos operacionais, o que resultou em aumento substancial da quantidade de postos de trabalho por unidade. Essas alterações estruturais tornam ainda mais imprescindível um modelo de dimensionamento próprio e aderente às reais necessidades do sistema, como o desenvolvido pela DPPF.

6.34. Por fim, cabe ressaltar que a metodologia adotada mostra-se plenamente capaz de mensurar com acurácia a força de trabalho necessária às unidades penitenciárias federais, sendo sensível às suas especificidades operacionais e estruturais. Ademais, deve-se considerar o cenário futuro de vacância em virtude de aposentadorias previstas. Embora tais vagas ainda não estejam desocupadas, é prudente que a Administração antecipe-se, com a devida solicitação para criação de novos cargos e consequentemente a realização de concurso público, visto que o trâmite até o provimento efetivo dos cargos pode se estender

por aproximadamente dois anos. A ausência dessa previsão comprometeria a integridade do sistema, desguarnecendo unidades de segurança máxima e colocando em risco a segurança pública nacional.

6.35. Com base em todos os fundamentos técnicos e operacionais expostos, que evidenciam a inadequação do modelo genérico de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) às especificidades do Sistema Penitenciário Federal, bem como a efetividade da metodologia própria adotada pela Diretoria da Polícia Penal Federal (DPPF), a Secretaria Nacional de Políticas Penais – SENAPPEN apresenta, nesta oportunidade, o quantitativo de servidores considerado necessário para suprir a urgente e comprovada necessidade de recomposição e fortalecimento do seu quadro funcional. Tal medida visa assegurar a manutenção da ordem, da segurança e da regularidade das atividades nas unidades prisionais federais, em consonância com os padrões técnicos e operacionais que regem a atuação das Carreiras da Execução Penal Federal, resguardando, assim, a integridade do sistema e o interesse público.

6.36. Destaca-se que o **processo metodológico** empregado para a definição do quantitativo de servidores fundamentou-se, primordialmente, no **Manual de Segurança do Sistema Penitenciário Federal**, complementado por levantamento situacional exaustivo que considerou a realidade operacional de cada unidade, as metas estratégicas do Governo Federal e as demandas emergentes da SENAPPEN. A aplicação dessa metodologia—aliada a inspeções *in loco*, análise de indicadores de segurança, projeções de vacâncias e avaliações de risco—permitiu consolidar o número de servidores indispensável à continuidade dos serviços essenciais e ao fortalecimento do Sistema Penitenciário Federal (SPF).

6.37. Os principais fatores considerados no estudo de mensuração, em síntese, foram:

6.38. 1. Ampliação estrutural das unidades (muralhas em todas as penitenciárias federais)

6.39. A implantação de muralhas em todas as penitenciárias federais gerou novos postos fixos em torres, guaritas e rondas perimetrais que exigem vigilância contínua, em regime 24 h. Cada posto demanda, no mínimo, quatro servidores para garantir cobertura durante jornadas, férias, licenças e reciclagens. Sem a recomposição, a vigilância perimetral permanece subdimensionada, abrindo brechas para tentativas de fuga ou resgate externo, comprometendo a segurança do sistema e gerando custos extraordinários com mobilizações emergenciais — deslocamentos, diárias e horas extras.

6.40. 2. Repercussões da fuga recente e revisão do parâmetro de segurança

6.41. A fuga ocorrida recentemente elevou o grau de ameaça em todo o Sistema Penitenciário Federal e impôs protocolos mais rígidos, como dupla revista, inspeções mais frequentes em celas e custódia reforçada em deslocamentos internos. Essas rotinas acrescentaram cerca de 15 % de horas-homem diárias por unidade; sem reforço, servidores são desviados de postos-chave, deixando lacunas críticas. A recomposição possibilita implementar plenamente o conceito de “segurança dinâmica”, reduzindo tensões, prevenindo motins e assegurando a integridade física de custodiados e servidores.

6.42. 3. Vacâncias iminentes e necessidade de concurso antecipado

6.43. Até 2029, aproximadamente 22 % dos Policiais Penais Federais atingirão requisitos para aposentadoria, e todo certame — da autorização à nomeação — leva entre 18 e 24 meses. Se o concurso não for deflagrado já em 2026, projeções indicam que, em 2028, turnos operarão abaixo do mínimo legal, forçando fechamento de alas ou transferências de presos, solução cara e arriscada. A recomposição planejada suaviza o “vale de efetivo”, preserva conhecimento institucional e evita custos adicionais com deslocamentos de contingentes.

6.44. 4. Contingente ideal de 300 Policiais por penitenciária (Nota Técnica 6/2020/DISPF)

6.45. O estudo que balizou a ocupação de cada Penitenciária Federal fixou em 300 Policiais Penais Federais o efetivo necessário para cobrir 27 postos de vigilância, rotinas administrativas, escoltas externas, folgas e treinamento contínuo. Com o limite atual de 250 servidores por unidade, comprimem-se escalas, aumenta-se a taxa de absenteísmo por estresse e reduz-se em 18 % o índice de treinamento anual per capita. A recomposição até o patamar técnico reduz sobrecarga, melhora saúde ocupacional e dispensa o uso de reforços itinerantes.

6.46. 5. Modernização tecnológica e novos sistemas de segurança eletrônica

6.47. Bloqueadores de sinal 4G/5G, scanners corporais e câmeras PTZ exigem operadores certificados e equipes de manutenção em plantão. Sem servidores qualificados, recorre-se a contratos terceirizados caros e menos aderentes aos protocolos de sigilo. Ao recompor o quadro com profissionais treinados, cria-se célula técnica interna capaz de gerir o parque tecnológico, garantindo funcionamento ininterrupto, pronta resposta a falhas críticas e economia contratual estimada em até 35 %.

6.48. 6. Atuação da Força Penal Nacional (FPN)

6.49. Os Policiais Penais Federais elaboram manuais, procedimentos operacionais padrão, ministram cursos e executam missões de assistência em todos os estados da Federação, deslocando cerca de quarenta servidores por trinta dias em cada operação. O efetivo atual não comporta simultaneidade entre missões da FPN e rotina das penitenciárias federais, gerando lacunas operacionais. Reforçar o quadro permite manter um núcleo de mobilização permanente, sem desfaltar as equipes de base, e eleva a capacidade de treinamento das forças estaduais.

6.50. 7. Déficit de Especialistas e Técnicos de Apoio

6.51. Diversas especialidades de saúde, educação e assistência social contam com apenas um profissional por unidade, situação que interrompe serviços durante férias, licenças ou readaptações e expõe o Estado a ações judiciais. A sobrecarga eleva em 42 % o risco de adoecimento mental e aumenta a rotatividade, agravando o déficit. A recomposição para, no mínimo, dois profissionais por especialidade e por turno garante continuidade da assistência, reduz passivos judiciais e melhora indicadores de ressocialização.

6.52. 8. Insuficiência nas Divisões de Saúde (DISAU)

6.53. As DISAUs operam plantão 24 h para atendimentos básicos e emergenciais, mas as equipes estão incompletas, gerando risco de óbitos evitáveis, responsabilização civil-criminal e advertências formais do Conselho Regional de Enfermagem. Reforçar médicos, enfermeiros e técnicos assegura pronto-atendimento, reduz remoções hospitalares onerosas e protege a integridade física de todos durante crises médicas.

6.54. 9. Estruturação da Escola Nacional de Serviços Penais (ESPEN)

6.55. Conforme supramencionada, trata-se da criação da estrutura física e estrutural da Escola Nacional de Serviços Penais. A ESPEN opera hoje com uma única Coordenação-Geral e nove servidores, inviabilizando pesquisa, EAD, banco de docentes e certificação. Sem equipe suficiente, 62 % dos cursos obrigatórios de formação ou reciclagem deixam de ser ofertados, afetando diretamente a qualidade do serviço nas unidades prisionais. A recomposição de cem cargos institucionaliza a ESPEN como escola de governo e cumpre os arts. 72 V e 77 § 1º da LEP.

6.56. 10. Novas competências institucionais e apoio a estados

6.57. A SENAPPEN assumiu, desde 2023, missões de gestão compartilhada de presídios estaduais, auditoria de convênios e intervenções em crises, ampliando em 28 % a carga de trabalho administrativo e operacional. Cada missão requer equipes multidisciplinares destacadas sem prejudicar as rotinas do SPF. Sem recomposição, atrasam-se repasses fundo a fundo do FUNPEN e aumentam riscos de glosa por órgãos de controle, comprometendo políticas penitenciárias nacionais.

6.58. 11. Gestão do FUNPEN e exigências de controle externo

6.59. O Acórdão TCU 2643/2017 impôs recomendações que demandam auditorias, monitoramento de convênios e visitas *in loco*. A equipe atual cobre apenas 63 % dos processos vigentes; o passivo pode suspender repasses e acarretar devolução de valores. A recomposição eleva em 40 % a capacidade de análise, mitiga riscos de responsabilização e fortalece a governança exigida por TCU e CGU.

6.60. 12. Força Penal Nacional – resposta a crises

6.61. Rebeliões de alta complexidade exigem mobilizar dois pelotões (cerca de 80 servidores) em menos de 24 h; o estoque atual não atende a dois eventos simultâneos. A falta de reserva técnica obriga realocar servidores das unidades federais, fragilizando-as e elevando o risco de motins sincronizados. Com

a recomposição, cria-se força de reação dedicada, reduzindo tempo de resposta, aumentando o poder de dissuasão e protegendo servidores estaduais em eventos críticos.

6.62. 13. Expansão da Diretoria de Inteligência Penitenciária (DIPEN)

6.63. A participação em todas as FICCOs e a execução do PEAIPEN exigem analistas, peritos tecnológicos e agentes de campo aptos a atuação 24 h. O efetivo atual limita a produção de relatórios de inteligência, prejudicando o mapeamento de lideranças criminosas e a prevenção de atentados externos. A recomposição amplia a cobertura analítica em todas as regiões, fortalece o intercâmbio de dados estratégicos e eleva a eficácia das operações conjuntas contra o crime organizado.

6.64. Dessa forma, verifica-se que cada item demonstra, por ângulos distintos — proteção perimetral, gestão de crises, assistência à saúde, formação continuada, governança financeira e inteligência — que a recomposição imediata de servidores é condição indispensável para a continuidade segura e eficiente das atividades da SENAPPEN.

6.65. **f) Descrição dos impactos da nova força de trabalho no desempenho das atividades regimentais do órgão ou entidade e distribuição pretendida dos novos servidores nas unidades/setores que compõem o órgão ou entidade**

6.66. O provimento adicional permitirá:

- I - A recomposição do efetivo mínimo nas penitenciárias federais de Catanduvas/PR, Campo Grande/MS, Mossoró/RN, Porto Velho/RO e Brasília/DF.
- II - O fortalecimento da Força Penal Nacional, com formação de pelotões de pronto-emprego para resposta a crises em estados.
- III - A ampliação da capacidade de atendimento biopsicossocial e educacional nas unidades penitenciárias federais.
- IV - O fortalecimento da Escola Nacional de Serviços Penais (ESPEN), para capacitação permanente de Policiais Penais Federais e Especialistas.
- V - O suporte às novas competências assumidas pela SENAPPEN, como a gestão de presídios estaduais em crise e a fiscalização do FUNPEN.
- VI - A distribuição dos servidores obedecerá critérios técnicos, considerando o grau de vulnerabilidade de cada unidade, a necessidade de cumprimento de escalas e a prioridade de projetos estratégicos institucionais.

6.67. **g) Demonstração de que os serviços que justificam a realização do concurso público não podem ser prestados por meio da execução indireta de que trata o Decreto nº 9.507/2018 e a Portaria nº 443/2018**

6.68. As atividades desempenhadas pelos Policiais Penais Federais e pelos Especialistas Federais em Assistência à Execução Penal são típicas de Estado, conforme definido no art. 37, inciso II, da Constituição Federal. Trata-se de atribuições indelegáveis, que envolvem o uso do poder de polícia, a custódia de presos de alta periculosidade, a execução de atividades de segurança armada, o exercício de funções de inteligência penitenciária e a prática de atos de caráter administrativo-sancionatório. Tais funções não podem, sob pena de inconstitucionalidade, ser objeto de terceirização ou execução indireta, conforme reiterado pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

6.69. Além disso, os serviços de assistência biopsicossocial realizados pelos Especialistas são essenciais ao cumprimento da Lei de Execução Penal e exigem atuação direta do Estado, não podendo ser atribuídos a particulares.

6.70. **h) Demonstração de que a solicitação ao órgão central do SIPEC referente à movimentação para composição da força de trabalho de que trata o §7º do art. 93 da Lei nº 8.112/1990 foi inviável ou inócua**

6.71. A SENAPPEN, em observância ao disposto no §7º do art. 93 da Lei nº 8.112/1990, adotou providências para solicitar movimentações de servidores de outros órgãos federais. Entretanto, a iniciativa revelou-se inócua, ante à ausência de disponibilidade de servidores com perfil compatível para as funções de segurança penitenciária federal e assistência à execução penal.

6.72. O levantamento realizado no Sistema de Gestão de Pessoas da Administração Pública Federal demonstrou que o perfil funcional requerido — segurança armada, escolta, vigilância de presos, atendimento biopsicossocial — é extremamente específico e não encontra correspondência nos demais cargos efetivos da Administração Pública Federal.

6.73. Além disso, considerando o alto grau de risco das funções desempenhadas no Sistema Penitenciário Federal, a movimentação de servidores sem formação prévia em segurança pública poderia comprometer a eficácia e a segurança das unidades prisionais federais.

6.74. Assim, restou configurada a necessidade de realização de novo provimento por concurso público, como forma única de atender às demandas institucionais.

7. INFORMAÇÕES ADICIONAIS

7.1. **a) Riscos Institucionais Decorrentes da Insuficiência de Efetivo frente às Novas Atribuições da SENAPPEN**

7.2. A Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN) enfrenta riscos significativos para a execução de suas atividades finalísticas, decorrentes da crescente complexidade e ampliação de suas atribuições institucionais. A promulgação de novas normas, como a Lei nº 14.875/2024, que reestruturou a carreira de Policial Penal Federal, e a consolidação da Força Penal Nacional como instrumento estratégico de intervenção emergencial em crises penitenciárias estaduais, ampliaram de maneira exponencial as demandas sobre a capacidade operacional da Secretaria.

7.3. A insuficiência de efetivo compatível com esse novo escopo de atuação expõe a SENAPPEN a diversos riscos. Dentre eles, destaca-se a possibilidade de comprometimento dos protocolos de segurança nas unidades do Sistema Penitenciário Federal, cuja natureza exige vigilância contínua, resposta rápida a incidentes e execução rigorosa de rotinas de contenção e custódia de presos de alta periculosidade. A ausência de reforço operacional adequado tende a aumentar a vulnerabilidade perimetral, reduzir a capacidade de contenção de eventos críticos e elevar o risco de evasões, rebeliões e ataques coordenados por organizações criminosas.

7.4. No âmbito da execução penal, a expansão das atividades assistenciais e de ressocialização — como saúde prisional, educação e profissionalização dos internos, atendimento psicológico e assistência social — exige estrutura humana qualificada e em número suficiente para assegurar a observância plena dos direitos dos presos, em conformidade com a Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/1984) e com compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro. A deficiência no suporte técnico especializado pode acarretar o descumprimento de metas nacionais e internacionais de direitos humanos, sujeitando o Brasil a sanções judiciais e diplomáticas.

7.5. A criação de novos polos administrativos e operacionais, a intensificação da atuação em inteligência penitenciária, a cooperação interestadual no combate às organizações criminosas e a implementação de novas unidades ou projetos federais também representam desafios adicionais. Sem um quantitativo compatível de servidores, a SENAPPEN corre o risco de não atender com eficácia às determinações oriundas do Supremo Tribunal Federal (STF) no âmbito da ADPF 347 (Estado de Coisas Inconstitucional do sistema prisional brasileiro), comprometendo a imagem institucional e a efetividade das políticas públicas federais na área de segurança e execução penal.

7.6. Dessa forma, a deficiência de pessoal, frente ao aumento expressivo das atribuições e desafios institucionais, configura um risco real à continuidade, qualidade e efetividade das ações desempenhadas pela SENAPPEN, impactando diretamente a segurança pública, o cumprimento da legislação nacional e a observância de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil

7.7. **b) Informações sobre impactos financeiros/orçamentários da não realização do concurso público**

- 7.8. A não realização do concurso público para recomposição do quadro funcional da SENAPPEN implicará, a médio e longo prazo, em impactos financeiros e orçamentários ainda mais gravosos que o próprio custo do provimento.
- 7.9. A ocorrência de falhas de segurança (como fugas, rebeliões e resgates de presos) poderá expor a União a ações judiciais de indenização por danos materiais, morais e coletivos, com consequências financeiras significativas. Episódios anteriores, como a fuga ocorrida na Penitenciária Federal de Mossoró em 2024, demonstram que a fragilidade no sistema penitenciário federal gera não apenas riscos à segurança pública, mas também vultosos prejuízos financeiros decorrentes de mobilizações emergenciais de forças federais e estaduais para recaptura dos evadidos.
- 7.10. No campo da assistência à execução penal, a ausência de atendimento biopsicossocial adequado pode levar à proliferação de decisões judiciais determinando a contratação emergencial de serviços privados de saúde, educação ou assistência social, por valores muito superiores aos praticados na prestação direta pelo Estado.
- 7.11. Assim, a realização do concurso representa, paradoxalmente, uma medida de racionalidade e prudência fiscal, pois evita a ocorrência de despesas imprevistas e de maior monta, além de proteger o erário de passivos judiciais.
- 7.12. **c) Informações sobre políticas públicas, programas e projetos afetados pela atual situação da força de trabalho**
- 7.13. A atual insuficiência de servidores afeta diretamente a execução de políticas públicas estratégicas vinculadas à SENAPPEN, tais como:
- I - Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) – A segurança máxima nas penitenciárias federais é eixo central para o enfraquecimento de organizações criminosas, conforme previsto na Estratégia Nacional de Segurança Pública.
 - II - Política Nacional de Atenção à Pessoa Egressa – Sem especialistas em número suficiente, programas de atendimento à saúde, educação e ressocialização de presos ficam prejudicados.
 - III - Plano Nacional de Enfrentamento às Organizações Criminosas – A custódia efetiva de lideranças de facções depende da robustez operacional do SPF.
 - IV - Acordo de Cooperação Federativa – A capacidade de mobilização da Força Penal Nacional para apoiar estados em crise penitenciária é diretamente afetada pela falta de efetivo.
- 7.14. Portanto, a fragilidade da força de trabalho da SENAPPEN repercute em toda a cadeia de políticas públicas de segurança e de direitos humanos, inviabilizando o cumprimento de compromissos internos e internacionais assumidos pelo Brasil.

8. CONCLUSÃO

- 8.1. Diante de todo o exposto, resta evidenciado que a autorização para a convocação de candidatos excedentes aprovados no Concurso Público regido pelo Edital nº 1 – DEPEN/MJSP, de 2020, constitui medida imprescindível para a continuidade e o fortalecimento das funções institucionais atribuídas à Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN).
- 8.2. A evolução das atribuições legais da SENAPPEN, o fortalecimento da Força Penal Nacional, a ampliação da rede penitenciária federal e a intensificação do enfrentamento ao crime organizado impuseram um novo patamar de demandas operacionais, que exigem a recomposição ágil e qualificada do quadro de pessoal. A ausência de resposta célere a essas necessidades compromete não apenas a segurança das unidades prisionais federais, mas também o esforço integrado de preservação da ordem pública e da estabilidade institucional no país.
- 8.3. Com base em todo o estudo realizado, restou definido o quantitativo necessário de 90 (noventa) Policiais Penais Federais e 11 (onze) Especialistas Federais em Assistência à Execução Penal, medida imprescindível para atender à atual demanda e assegurar a continuidade dos serviços com excelência e segurança.
- 8.4. A proposta apresentada encontra respaldo legal, orçamentário e estratégico, estando alinhada aos instrumentos de planejamento governamental, às políticas públicas de segurança e aos compromissos assumidos pelo Estado brasileiro perante a sociedade e os organismos internacionais de direitos humanos.
- 8.5. Dessa forma, a presente Nota Técnica submete, para apreciação e deliberação superior, a solicitação de autorização para convocação dos excedentes, com o firme propósito de garantir a efetividade das ações da SENAPPEN e assegurar a excelência da execução penal federal, em consonância com os princípios constitucionais da eficiência, da segurança pública e da proteção dos direitos fundamentais.



Documento assinado eletronicamente por **Rafael de Souza Pereira, Coordenador(a)-Geral de Gestão de Pessoas**, em 09/02/2026, às 11:50, 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 **34536789** e o código CRC **ACC16969**. 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.