

PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2024 • 2027

POLÍCIA PENAL
DISTRITO FEDERAL

GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL
IBANEIS ROCHA BARROS JÚNIOR

SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA
WENDERSON SOUZA E TELES

CHEFE DE GABINETE
ALEX FERNANDES

ELABORAÇÃO DO PLANO

CHEFE DE ASSUNTOS ESTRATÉGICOS
RAÍSSA WINTER DE CARVALHO

DIRETOR DE EXECUÇÃO FINANCEIRA
DIEGO GONÇALVES DE ALCANTARA E FREITAS

CHEFE DA ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO
PAULO HENRIQUE DO ESPIRITO SANTO

Histórico da Polícia Penal

Antes da transferência da capital da República para o Distrito Federal, as terras que hoje constituem a Região Administrativa de São Sebastião pertenciam às fazendas denominadas Taboquinha, Papuda e Cachoeirinha. Essas vastas extensões de terras foram desapropriadas e, a partir do ano de 1957, nelas foram estabelecidas olarias para a produção de tijolos e cerâmicas.

Com o passar dos anos, a paisagem da região foi gradualmente alterada. A área antes conhecida como Papuda, por exemplo, foi destinada para a construção de presídios, visando atender a demanda crescente por espaços de detenção. O primeiro desses estabelecimentos prisionais foi inaugurado em 16 de janeiro de 1979, com capacidade para abrigar cerca de 240 detentos, conforme as condições da época.

O crescimento populacional e as demandas sociais conduziram a uma expansão do Sistema Penitenciário do Distrito Federal. Surgiram então outras unidades prisionais, além do já mencionado Complexo Penitenciário da Papuda. Destacam-se entre essas novas unidades a Penitenciária Feminina, situada na região do Gama, e o Centro de Progressão Penitenciária, localizado no Setor de Indústria e Abastecimento (SIA).

Inicialmente, a administração dos presídios era de responsabilidade de profissionais da carreira de Agente Penitenciário, os quais faziam parte dos quadros da Polícia Civil do Distrito Federal. Foi somente em 2015 que houve uma modificação na nomenclatura desses profissionais, passando a serem chamados de Agentes Policiais de Custódia.

A crescente demanda por profissionais especializados no sistema prisional evidenciou a necessidade de criação de uma nova carreira no Distrito Federal. Assim, em 13 de setembro de 2005, foi promulgada a Lei nº 3.669, instituindo a Carreira de Atividades Penitenciárias. Inicialmente, foram criados 1.600 cargos de Técnico Penitenciário para compor esta nova carreira.

Os anos seguintes foram marcados por alterações legislativas no que diz respeito à nomenclatura e organização da carreira penitenciária. A Lei nº 5.783, de 21 de dezembro de 2016, por exemplo, alterou a designação dos cargos para Agente de Atividades Penitenciárias. Mais tarde, em 12 de setembro de 2019, a Lei nº 6.373 trouxe outra mudança, passando a designar os profissionais como Agentes de Execução Penal do Distrito Federal.

Foi em 4 de dezembro de 2019 que ocorreu uma mudança de grande impacto no cenário penitenciário nacional. A Constituição Federal de 1988 foi emendada para criar uma nova carreira policial, a Polícia Penal. Essa emenda constitucional, aprovada pelo Congresso Nacional através da Emenda Constitucional nº 104, determinou que o preenchimento do quadro dessa nova carreira ocorresse por meio de concurso público e pela transformação dos cargos isolados, dos cargos dos agentes penitenciários e dos cargos públicos equivalentes. No âmbito do Distrito Federal, a carreira de Execução Penal foi uma das afetadas por essa mudança, sendo transformada na Polícia Penal do Distrito Federal.

A criação da Polícia Penal reflete uma preocupação crescente com a segurança pública e a necessidade de profissionais capacitados para lidar com os desafios do sistema prisional. Por meio dessa nova carreira, busca-se promover uma gestão mais eficiente e humanizada das unidades prisionais, visando não apenas a punição, mas também a ressocialização dos indivíduos privados de liberdade.



Metodologia

Para construção deste Plano estratégico foi utilizada a **metodologia Balanced Scorecard (BSC).**

A partir dela esta Secretaria de Administração Penitenciária traduziu sua visão em objetivos concretos e medidas de desempenho.

O Plano Estratégico baseou-se em **quatro perspectivas:**

1. **Pessoas inovações e tecnologia;**
2. **Processos internos;**
3. **Resultados institucionais; e**
4. **Contribuição para a sociedade;**

Através do BSC foi possível estabelecer objetivos específicos dentro dessas perspectivas, além disso, foram desenhadas medidas de desempenho, metas e iniciativas estratégicas que visam o alcance dos objetivos estratégicos da Secretaria.

Ao implementar o Balanced Scorecard, a Seape pretende monitorar seu progresso em direção à Missão desta Pasta, comunicar a estratégia de forma clara e alinhar as iniciativas em todos os níveis da organização para garantir a execução eficaz da estratégia.



Missão, Visão e Valores

Missão

Administrar o Sistema Prisional do Distrito Federal, garantindo o fiel cumprimento da pena, a manutenção da segurança pública e promovendo a reinserção social da pessoa privada de liberdade.

Visão

Ser referência na administração e segurança prisional, sendo reconhecida nacionalmente pela busca contínua do equilíbrio entre a justa execução da pena e a dignidade da pessoa humana.

Valores

A Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Distrito Federal, por meio de seu Planejamento Estratégico Institucional, assume o compromisso de promover medidas destinadas à garantia da segurança das unidades prisionais e população em geral, da dignidadee da ressocialização da pessoa privada de liberdade.



Para tal, fundamenta seus projetos nos seguintes valores:

Justiça

Trabalho pautado estritamente nos princípios de justiça, normas legais e regulamentares vigentes no ordenamento jurídico pátrio, rejeitando a interveniência de qualquer interesse que não o público.

Equidade

O reconhecimento da diversidade é o caminho para o desenvolvimento de idéias inovadoras que busquem a igualdade de oportunidades.

Disciplina e Ordem

Exigência contínua da disciplina e da ordem para fins de manutenção da segurança intra e extramuros nos termos da Lei de Execução Penal.

Respeito à Dignidade da Pessoa Humana

A execução da pena será realizada de maneira sólida, técnica e impessoal, norteada no respeito à dignidade e acesso aos direitos e garantias fundamentais.

Proporcionalidade

Exercício das atribuições sempre disciplinado pela proporcionalidade, de modo a garantir a legitimidade da atuação do Estado.

Prevenção

Atuar junto às outras forças de segurança pública na prevenção do crime e desarticulação das organizações criminosas, mediante captação e tratamento de dados do Sistema Penitenciário.

Transformação

Envidar esforços na ressocialização da pessoa privada de liberdade, capacitando-a por meio do estudo e trabalho, possibilitando a reinserção do indivíduo na sociedade e reduzindo as chances de reincidência.

Mapa estratégico de 2023 - 2026

MISSÃO

Administrar o Sistema Prisional do Distrito Federal, garantindo o fiel cumprimento da pena, a manutenção da segurança pública e promovendo a reinserção social das pessoas privadas de liberdade.

VISÃO

Ser referência na administração e segurança prisional, sendo reconhecida nacionalmente pela busca contínua do equilíbrio entre a justa execução da pena e a diginidade da pessoa humana.

CONTRIBUIÇÃO PARA A SOCIEDADE

Consequência para a sociedade do que o órgão alcançou

- Exercer a Segurança Pública por meio da Gestão Prisional.
- Melhorar a percepção da sociedade em relação ao Sistema Penitenciário.

RESULTADOS INSTITUCIONAIS

Quando alcançar os objetivos estratégicos das perspectivas de base, o órgão está apto a trabalhar em cima doresultado que será entregue aos beneficiários.

- Consolidar a disciplina, a ordem e a segurança dentro das Unidades Prisionais.
- Ampliar o apoio ao egresso e à familia da pessoa privada de Liberdade.
- Proporcionar condições de reinserção social do indivíduo por meio da capacitação.

PROCESSOS INTERNOS

Quando se tem uma boa estrutura de TI, com pessoas capacitadase dispostas à mudanças; o órgão está apto a identificar novos caminhos para melhorar a performance.

- Fortalecer a gestão do Sistema Penitenciário.
- Implantar e Desenvolver o Programa de Gestão e Governança.
- Ampliar a colaboração junto às demais forças de segurança pública

PESSOAS, INOVAÇÕES E TECNOLOGIA

Investimento em capacitação dos Servidores, na capacidade de inovação e na estrutura de TI.

- Fomentar a capacitação dos servidores.
- Modernizar a infraestrutura, serv. e equip. de TI, padronizando e integrando tecnologicamente a base de dados do Sist. Penitenciário.
- Estimular Soluções voltadas à inovação, modernização e aparelhamento do sistema penitenciário.
- Implementar a gestão de pessoas e a qualidade de Vida no Trabalho.

VALORES

Justiça, Equidade, Disciplina e Ordem, Respeito à Dignidade da Pessoa Humana, Proporcionalidade, Prevenção e Transformação.

PERSPECTIVA DE CONTRIBUIÇÃO PARA A SOCIEDADE.

1. Objetivo.

Exercer a Segurança Pública por meio da Gestão Prisional.

1.1. Iniciativa Estratégica.

- **1.1.1.** Prover os meios necessários ao fiel cumprimento das atribuições afetas à Polícia Penal.

1.2. Indicadores.

- **1.2.1.** Taxa de Evasão do Sistema Prisional.
- **1.2.2**. Taxa de Recaptura.
- **1.2.3.** Taxa de reincidência criminal.
- **1.2.4.** Número de Escoltas Judiciais.



2. Objetivo.

Melhorar a percepção da sociedade em relação ao Sistema Penitenciário.

2.1. Iniciativa Estratégica.

- **2.1.1.** Expansão do quantitativo de reeducandos trabalhando em projetos governamentais.

2.2. Indicadores.

- **2.2.1.** Quantidade de reeducandos trabalhando em Orgãos Públicos.
- **2.2.2.** Quantidade de reeducandos matriculados na remição pela leitura.
- **2.2.3.** Apresentar o índice de resolubilidade das reclamações recebidas.
- **2.2.4.** Demonstrar o índice de satisfação com a resposta apresentada.



PERSPECTIVA DE RESULTADOS INSTITUCIONAIS.

3. Objetivo.

Consolidar a disciplina, a ordem e a segurança dentro das Unidades Prisionais.

3.1. Iniciativa Estratégica.

- **3.1.1.** Construção de Posto de Fiscalização na entrada do Complexo Penitenciário.

3.2. Indicadores.

- **3.2.1.** Número de procedimentos operacionais padrões normatizados nas Unidades Prisionais.
- **3.2.2.** Número de procedimentos disciplinares apurados.



4. Objetivo.

Ampliar o apoio ao egresso e à família da pessoa privada de liberdade.

4.1. Iniciativas Estratégicas.

- **4.1.1.** Construção do centro de acolhimento ao visitante.
- **4.1.2.** Oferta de capacitação às esposas e filhos das pessoas privadas de liberdade em situação de baixa renda - PROCAP Família.

4.2. Indicadores.

- **4.2.1.** Taxa de execução orçamentária das ações de fortalecimento de apoio ao custodiado e sua família.
- **4.2.2.** Taxa de implementação dos Programas Nacionais de Segurança Pública.



5. Objetivo.

Proporcionar condições de reinserção social do indivíduo por meio de capacitação.

5.1. Iniciativas Estratégicas.

- **5.1.1.** Criação do fundo rotativo.
- **5.1.2.** Ampliação da oferta de capacitação às pessoas privadas de liberdade.
- **5.1.3.** Ampliação da oferta de escolarização às pessoas privadas de liberdade.

5.2. Indicadores.

- **5.2.1.** Número de vagas disponíveis para capacitação das pessoas privadas de liberdade.
- **5.2.2.** Número de reeducandos em programas para remição de pena.
- ***5.2.3.*** Participação dos reeducandos no Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos.



PERSPECTIVA DE PROCESSOS INTERNOS.

6. Objetivo.

Fortalecer a gestão do Sistema Penitenciário (Assegurar equipamentos, manutenção, construção, ampliar a captação de recursos etc.).

6.1. Iniciativas Estratégicas.

- **6.1.1.** Ampliação da captação externa de recursos.
- **6.1.2.** Construção da Penitenciária do Distrito Federal III.
- **6.1.3.** Construção de estabelecimento penal com capacidade para 1000 vagas - Colonia Industrial.
- **6.1.4.** Obtenção de título e reforma do espaço destinado à Polícia Penal Rodoferroviária.
- **6.1.5.** Manutenção Física das unidades prisionais.
- **6.1.6.** Construção da Usina Fotovoltaica.

6.2. Indicadores.

- **6.2.1.** Taxa de execução orçamentária.
- **6.2.2.** Défcit de vagas nos Estabelecimentos Prisionais
- **6.2.3.** Taxa de ocupação das celas.



7. Objetivo.

Implantar e Desenvolver o Programa de Gestão e Governança (Aperfeiçoar a governança e a cultura voltada a estratégia).

7.1. Iniciativa Estratégica.

- **7.1.1.** Restruturação da SEAPE.

7.2. Indicadores.

- **7.2.1.** Número de reuniões do Comitê Interno de Governança.
- **7.2.2.** Número de decisões de governança implementadas.



8. Objetivo.

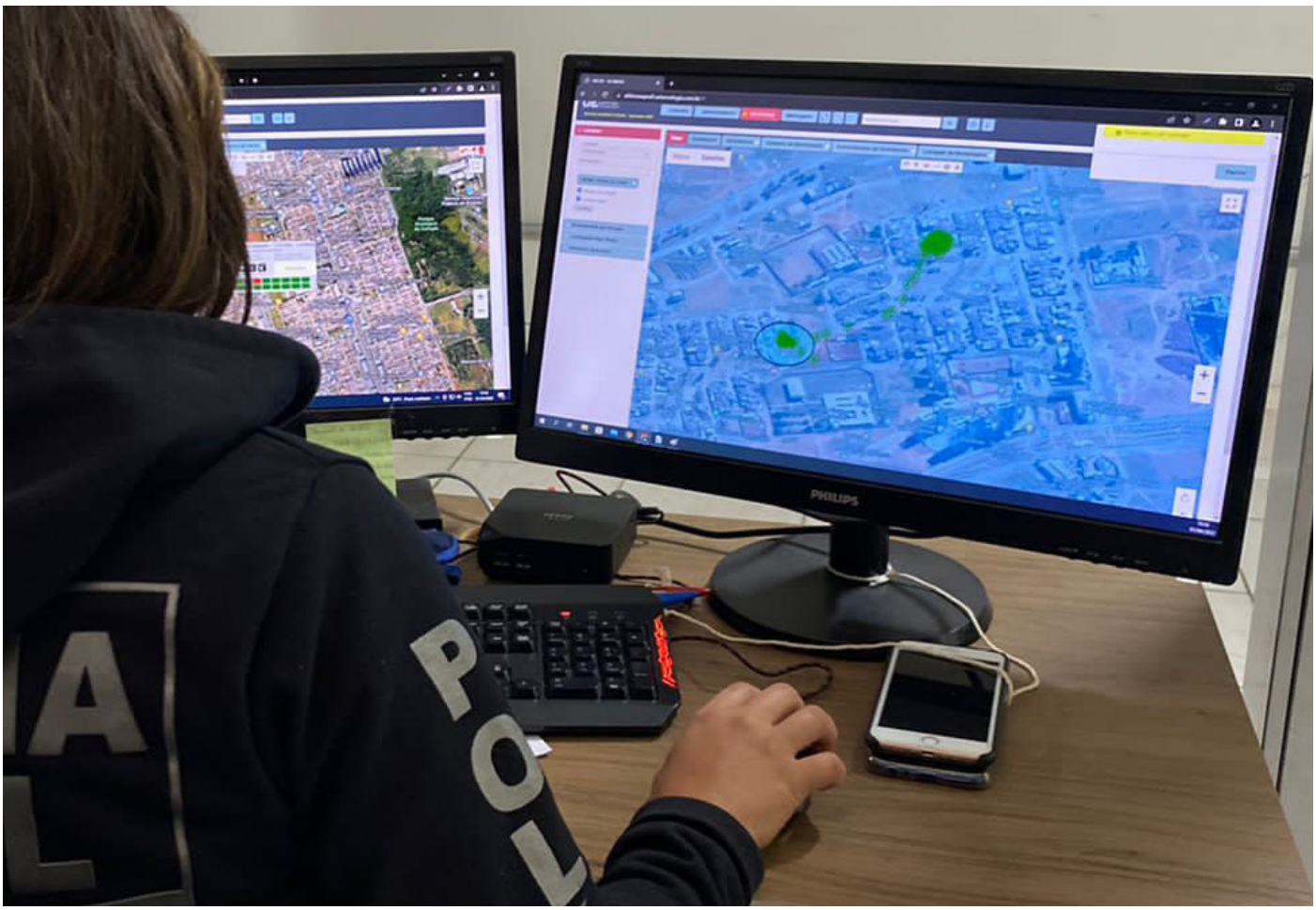
Ampliar a colaboração junto às demais forças de segurança pública.

8.1. Iniciativa Estratégica.

- **8.1.1.** Estruturação e aperfeiçoamento da Diretoria de Inteligência Penitenciária.

8.2. Indicadores.

- **8.2.1.** Quantitativo de dados compartilhados com outras forças de segurança pública.
- **8.2.2.** Quantidade de operações conjuntas com as demais forças de segurança pública.
- **8.2.3.** Número de acessos aos sistemas internos.



PERSPECTIVA DE PESSOAS, INOVAÇÃO E TECNOLOGIA.

9. Objetivo.

Fomentar a capacitação dos servidores.

9.1. Iniciativa Estratégica.

- **9.1.1.** Implementação de programas regulares de capacitação.

9.2. Indicador.

- **9.2.1.** Número de servidores capacitados.



10. Objetivo.

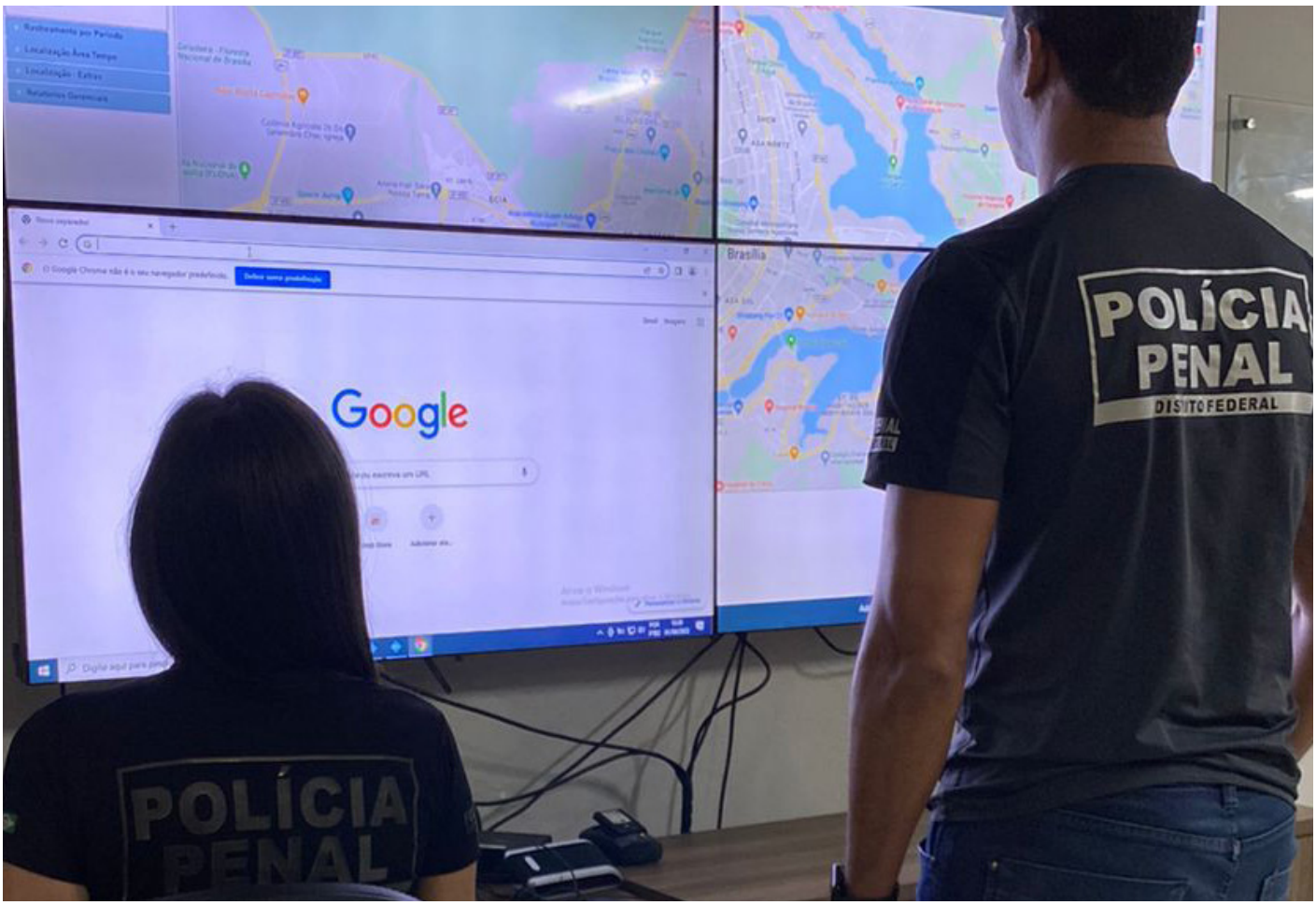
Modernizar a infraestrutura , servidores e equipamentos de TI, padronizando e integrando tecnologicamente a base de dados do Sistema Penitenciário.

10.1. Iniciativas Estratégicas.

- **10.1.1.** Implementação do Circuito fechado de televisão.
- **10.1.2.** Ampliação do número de tornozeleiras.
- **10.1.3.** Implementação da Câmera Corporal.

10.2. Indicadores

- **10.2.1.** Taxa do Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicações.



11. Objetivo.

Estimular soluções voltadas à inovação, modernização e aparelhamento do Sistema Penitenciário.

11.1. Iniciativa Estratégica.

- **11.1.1.** Implantação das Sala de Videoconferência no Sistema Prisional.
- **11.1.2.** Implantação da automação das celas.

11.2. Indicadores.

- **11.2.1.** Taxa de execução do Programa de Aceleração do Crescimento.



12. Objetivo.

Implementar a gestão de pessoas e qualidade de Vida no Trabalho.

12.1. Iniciativas Estratégicas.

- **12.1.1.** Estabelecimento de canais eficazes de comunicação interna.
- **12.1.2.** Implementação do serviço de assistência e suporte psicológico. ao servidor.
- **12.1.3.** Elaboração do diagnóstico de necessidades de ações para o programa de Qualidade de Vida no Trabalho.
- **12.1.4.** Implementação de política e programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

- **12.1.5** Implementação do Programa de Gestão de Riscos (PGR).

12.2. Indicadores

- **12.2.1.** Taxa de satisfação do servidor.
- **12.2.2.** Proporção de Presos por Servidor no Sistema Penitenciário
- **12.2.3**. Número proporcional de custodiados por servidores nas Unidades Prisionais.
- **12.2.4**. Número de Licenças médicas por Unidade Prisional
- **12.2.5** Percentual de execução do Programa de Gestão de Riscos (PGR).

