



RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECCIONAL 2025





Corregedoria da Telebras

SIG Quadra 04, Lote A, Edifício Capital Financial Center, Bloco B, 2º andar - Asa Sul, Brasília - DF,

CEP 70610-440

Contatos:

Telefone: (61) 2027-1624

E-mail: corregedoria@telebras.com.br

Site: www.telebras.com.br/corregedoria

Corregedor:

Frederico Emilio Navarro Mamede

TLB-DEM-2025/00061 de 22 de julho de 2025

Mandato: 01/08/2025 a 31/07/2028

Corregedor Substituto:

Antônio Celson de Jesus Neris



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. ESTRUTURA DA CORREGEDORIA DA TELEBRAS	4
2.1. DA ATUAÇÃO DISCIPLINAR DA TELEBRAS.....	5
2.2. DAS COMPETÊNCIAS.....	6
2.3. DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	7
2.4. DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA.....	7
2.5. DA FORÇA DE TRABALHO	9
2.5.1. Perfil da Equipe – Faixa Etária	10
2.5.2. Perfil da Equipe – Nível de Escolaridade	10
2.5.3. Ações de Capacitação da Equipe da Corregedoria	11
2.6. APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	11
2.7. TRANSPARÊNCIA ATIVA DOS DADOS E PUBLICAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS	11
3. AUTOAVALIAÇÃO DO MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL (CRG-MM)	11
4. PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS	14
4.1. COMUNICAÇÕES DE IRREGULARIDADES	14
4.2. ADMISSIBILIDADES	15
4.3. PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS	16
4.4. TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC).....	17
4.5. JULGAMENTOS DE PAD E PAR	17
5. ANÁLISE GERENCIAL QUANTO AOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES	19
6. ANÁLISE DOS PROBLEMAS RECORRENTES E DAS SOLUÇÕES ADOTADAS	20
7. AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS	21
8. RISCOS DE IRREGULARIDADES IDENTIFICADOS	22
9. PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES PARA SUPERÁ-LAS	24
10. PLANO ANUAL CORRECIONAL 2026	27
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	29



1. INTRODUÇÃO

1. O presente Relatório de Gestão Correcional foi elaborado em atendimento ao disposto no art. 34 da [Portaria Normativa CGU nº 27](#), de 11 de outubro de 2022. O documento apresenta, de forma objetiva e sucinta, as principais informações relativas à atuação da Corregedoria da Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras no ano de 2025, visando à transparência, ao aprimoramento da atividade correcional e ao fortalecimento do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.
2. Este relatório está organizado em onze seções, incluída esta introdução. Na segunda seção é apresentada a estrutura da Corregedoria da Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras: breve introdução constando a competência regimental, informações principais sobre a atuação disciplinar, competências, estrutura organizacional, estrutura administrativa, força de trabalho, apoio da alta administração e transparência ativa dos dados e publicação dos atos processuais. Na terceira seção é apresentada a Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM). Na quarta seção estão detalhados os procedimentos investigativos e processos correcionais instaurados. Na quinta seção é apresentada a análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações.
3. Por sua vez, consta na sexta seção a análise dos problemas recorrentes e das soluções adotadas. Na sétima seção são apresentadas as ações consideradas exitosas. Na oitava seção constam os riscos de irregularidades identificados. Na nona seção identificou-se as principais dificuldades enfrentadas pela Corregedoria, bem como as propostas de ações para superá-las. Na décima seção é apresentado o Plano Anual Correcional 2026. Por fim, na décima primeira seção foram apresentadas as considerações finais sobre o desempenho da unidade de correição.

2. ESTRUTURA DA CORREGEDORIA DA TELEBRAS

4. A Corregedoria tem a responsabilidade de prevenir e investigar irregularidades cometidas por empregados públicos federais, sejam eles efetivos ocupantes de cargos em comissão ou funções comissionadas em exercício no Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras, em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho.
5. As competências regimentais da Corregedoria estão previstas no artigo 23 do Regimento Interno da Telebras, versão ano 2025.1. Conjuntamente, a unidade segue normas e diretrizes estabelecidas para atividade correcional no âmbito dos órgãos e entidades do SisCor, estabelecidas pela Controladoria-Geral da União (CGU), dispostas na Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022.
6. Dentro da estrutura organizacional da Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras, a Corregedoria é uma unidade com dupla vinculação. Do ponto de vista administrativo, a Unidade Correcional - UC é vinculada ao Presidente da companhia. Enquanto integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, a UC fica sujeita à orientação normativa e supervisão técnica do Órgão Central do Sistema de Correição, conforme art. 2º, §2º do Decreto nº 5.480, de 30 de junho



de 2005 c/c art. 2º, parágrafo único da Portaria CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, sendo classificada como Unidade Setorial de Correição – UCS, nos termos do artigo 2º, inciso II, da referida portaria.

2.1. DA ATUAÇÃO DISCIPLINAR

7. Apresenta-se a seguir as informações principais sobre a Corregedoria (**Tab. 1**):

Tabela 1: Dados principais da Corregedoria:

Nome da Corregedoria	Sigla da Corregedoria	Endereço da Corregedoria		
Unidade Correicional	UC	SIG Quadra 04, Lote A, Edifício Capital Financial Center, Bloco B, 2º andar - Asa Sul, Brasília - DF, CEP 70610-440		
E-mail da Corregedoria	Telefone	Unidade Correicional Instituída		
corregedoria@telebras.com.br	(61) 2027-1624	Não		
Dados sobre o titular da Corregedoria da Telebras:				
Titular	Documento de nomeação		Data de Início de Mandato	Data de Término de Mandato
Frederico Emilio Navarro Mamede	TLB-DEM-2025/00061		01/08/2025	31/07/2028
Nível do cargo, função ou gratificação designada para o titular ou responsável pela unidade de correição, se houver:		Assessor III		
Quantidade de agentes públicos que se submetem à unidade de correição		A unidade de correição atua exclusivamente na condução de atividades correicionais (responsabilização de agentes públicos e entes privados)?		
488		Sim		

Fonte: UC/TELEBRAS, 2026.

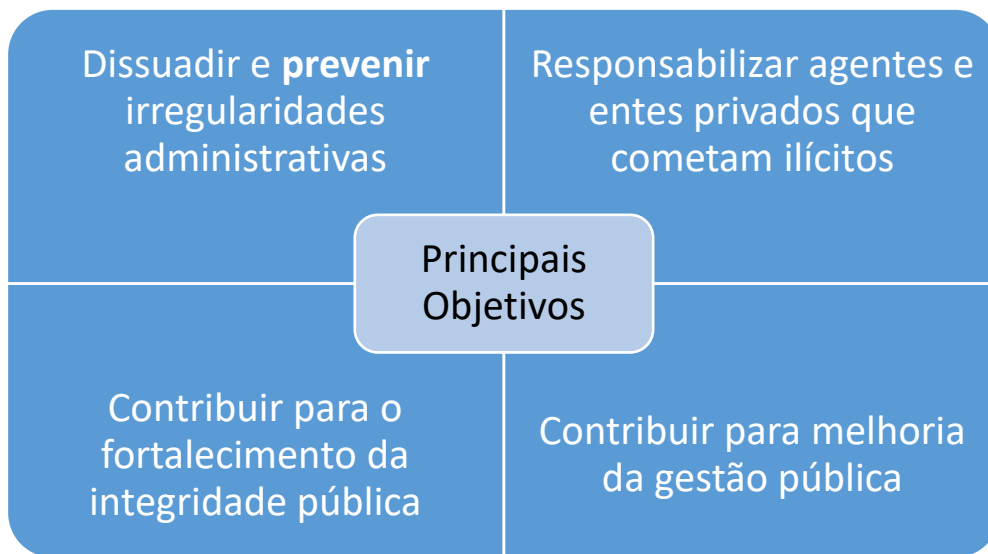
2.2. DAS COMPETÊNCIAS

8. As competências regimentais da Corregedoria da Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras estão previstas no artigo 23 do Regimento Interno da Telebras, versão ano 2025.1.

9. A Corregedoria é a unidade responsável pela coordenação, planejamento e organização das atividades correicionais da Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras, e por auxiliar e orientar as Unidades da TELEBRAS em assuntos correicionais.

10. Em síntese, as atribuições previstas incluem (**Fig. 1**):

Figura 1: Síntese das competências regimentais da Correg/Telebras.



Fonte: Correg/Telebras, 2026.

2.3. DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

11. Apresenta-se a seguir (Fig. 2) a estrutura organizacional da Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras, a qual a Corregedoria está inserida:

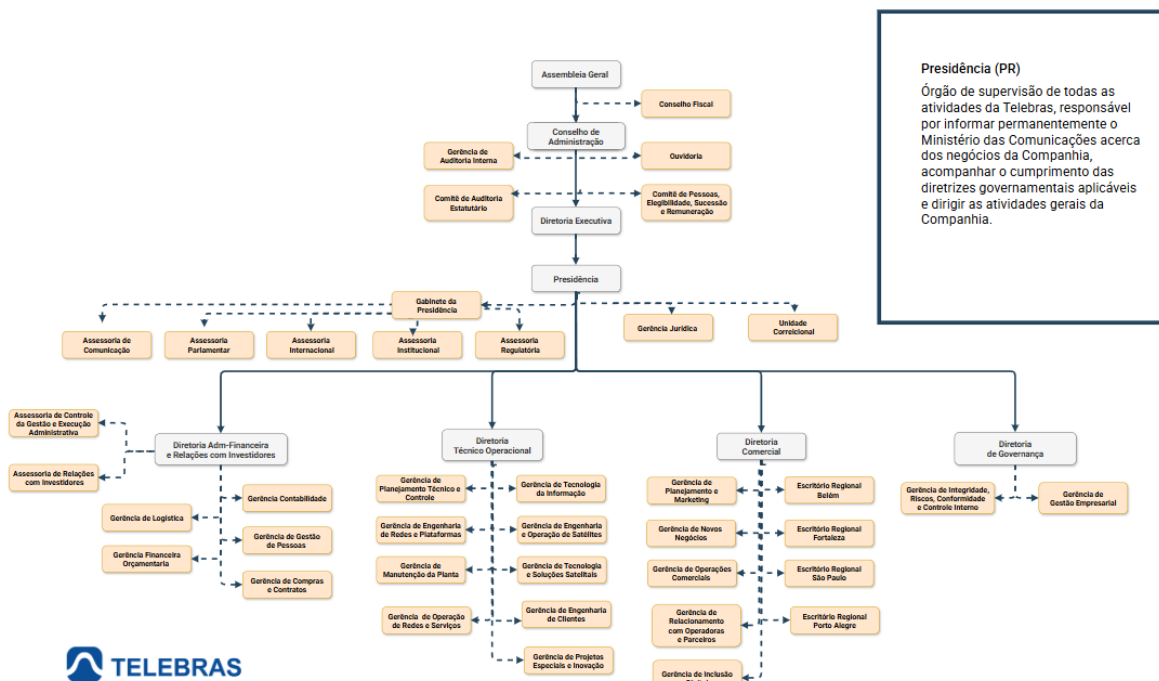


Figura 2: Organograma da Corregedoria da Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras.



2.4. DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

12. Conforme já mencionado, as competências administrativas da Corregedoria da Telebras estão previstas no artigo 23 do Regimento Interno da Telebras, versão ano 2025.1.
13. A Corregedoria é composta por dois colaboradores em dedicação exclusiva, o Titular da Unidade e um Especialista em Gestão de Telecomunicações (EGT) – Advogado.



14. Devido as peculiaridades da atividade correcional, tal como a necessidade de se garantir um ambiente onde se garanta o sigilo das informações, conforme orientação dada pela CGU na [Nota Técnica nº 350/2021/CGUNE/CRG](#) acerca da estrutura mínima da unidade de correição, a Corregedoria da TELEBRAS ocupa uma área exclusiva para a Unidade, com 2 posições de trabalho. Há estudos para ampliação para uma metragem mais adequada e capacidade para mais colaboradores, já pensando em futura reestruturação da área.

15. Neste sentido, seguindo orientação dada pela CGU na Nota Técnica nº 350/2021/CGUNE/CRG sobre a estrutura mínima que se entende como suficiente para compor uma unidade setorial de correição, apresenta-se na **Tab. 2** a seguir o grau de atendimento às condições estruturantes mínimas (instalações físicas e condições de trabalho). A avaliação a seguir trata da estrutura atual da Corregedoria:

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

ITEM	Grau de satisfação – Nota de 0 a 10 (sendo 0, inadequadas e 10, adequadas)
Localização apropriada da área dedicada às atividades de correição, de preferência afastada de locais com barulhos e ruídos excessivos (para melhor desenvolvimento dos trabalhos), ou com trânsito intenso de pessoas (para melhor desenvolvimento dos trabalhos e evitar o extravio e furto de documentos físicos).	7
Acesso restrito das instalações (especialmente para evitar o acesso a informações e dados sensíveis).	7
Alocação de efetivo de segurança para localização próxima ou dedicada ao local de realização de atividades correcionais.	2
Ambiente de tamanho satisfatório e propício às execuções das atividades intelectivas e de instrução processual - se possível, dispondo de sistema de monitoramento junto aos respectivos recintos nos quais se possam acessar informações sensíveis e confidenciais (proteção de dados).	6
Local reservado para reunião dotado de mesa e cadeiras compatíveis com esta função, datashow, armários próprios, computadores, impressora, scanner, entre outros artigos necessários ao regular desenvolvimento dos trabalhos.	7
Sala de oitivas reservada, onde se possa preservar e assegurar o sigilo das informações ali prestadas em relação ao seu ambiente externo.	5
Computadores e impressoras com boa funcionalidade, com mesas e cadeiras apropriadas à execução das tarefas, e disponibilização de outros insumos para as tarefas do dia a dia.	8
Acesso aos sistemas federais informatizados de apoio à atividade correcional (ex: CGU PAD e e-PAD)	10

Fonte: UC/TELEBRAS, 2026.

16. Com base nos dados acima, verifica-se que a estrutura a ser disponibilizada é suficiente ao desempenho das atividades correcionais.



2.5. DA FORÇA DE TRABALHO

17. A equipe da Corregedoria é composta por 2 (dois) profissionais com diferentes formações, alinhadas às necessidades específicas das atividades desenvolvidas na unidade (vide **Tab. 3**).

18. Ambos os profissionais em atuação na Corregedoria são empregados efetivos da Telebras, Especialistas em Gestão de Telecomunicações. Além disso, durante o exercício de 2025, os seguintes colaboradores efetivos da companhia atuaram nas comissões processantes, sem prejuízo das atribuições atinentes a sua área de lotação:

- Edson Furlan
- Letícia dos Santos Teixeira
- Madalene Menezes Vertelo
- Mila Flamini Batista
- Ricardo Moreira Fernandes
- Romero Pinto Pedrosa
- Thaisa Meier Perantoni

Tabela 3: Força de trabalho disponível:

UNIDADE	ATUAM EXCLUSIVAMENTE NAS ATIVIDADES DA CORREGEDORIA					ATUAM PARCIALMENTE NAS ATIVIDADES DA CORREGEDORIA	
	Equipe Técnica		Apoio Administrativo e Secretariado			Equipe Técnica	
	Servidores do Quadro	Cedidos	Estagiários	Apoio Administrativo (terceirizados)	Secretariado (terceirizados)	Colaboradores do Quadro	Cedidos
Corregedoria	2	0	0	0	0	0	0
Coord. 1	0	0	0	0	0	0	0
Coord. 2	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	0	0	0	0	0	0

Fonte: UC/TELEBRAS, 2026.

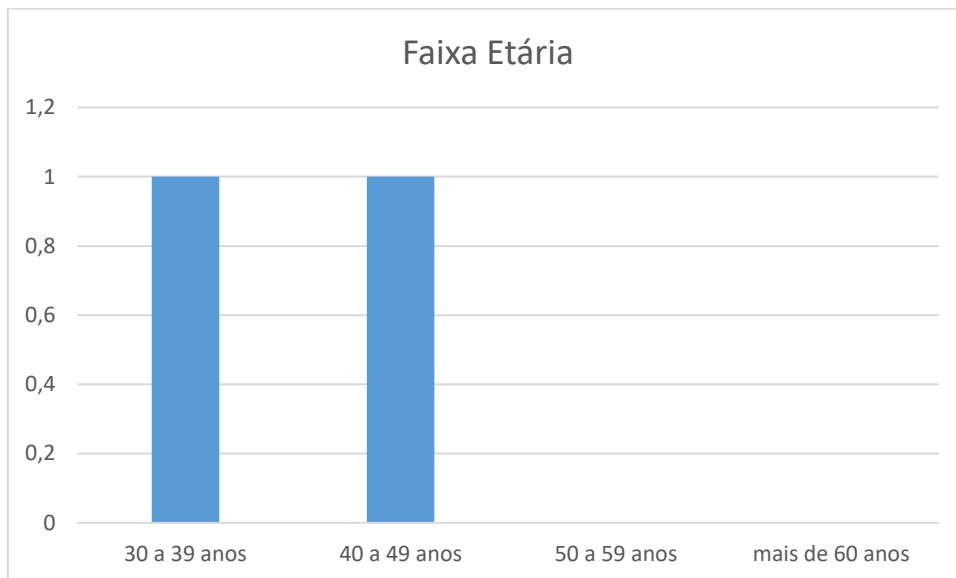
19. Ainda em fase de estruturação, a UC recebeu seu segundo colaborador já em 2025. Estudo de Dimensionamento de Força de Trabalho - DFT realizado pela Gerência de Gestão de Pessoas em 2024 definiu o quadro ideal da UC em 3 colaboradores, além do Titular. A Unidade corrobora com a conclusão da GGP uma vez que o reforço do quadro contribuirá para a necessária separação das atuações entre a admissibilidade e as etapas sancionatórias, bem como possibilitará a criação de comissões disciplinares com participação de membros da Corregedoria, ou até mesmo a formação de comissões exclusivamente internas.

20. A seleção dos novos membros deve ocorrer nos termos dos procedimentos de pessoal, da companhia, via seleção interna ou convocação via concurso público.

2.5.1. Perfil da Equipe – Faixa Etária:

21. Apresentamos a seguir o perfil da equipe da unidade correcional. A equipe concentra-se nas faixas de 30 a 49 anos (**Fig. 3**).

Figura 3: Faixa etária dos colaboradores da UC/TELEBRAS.

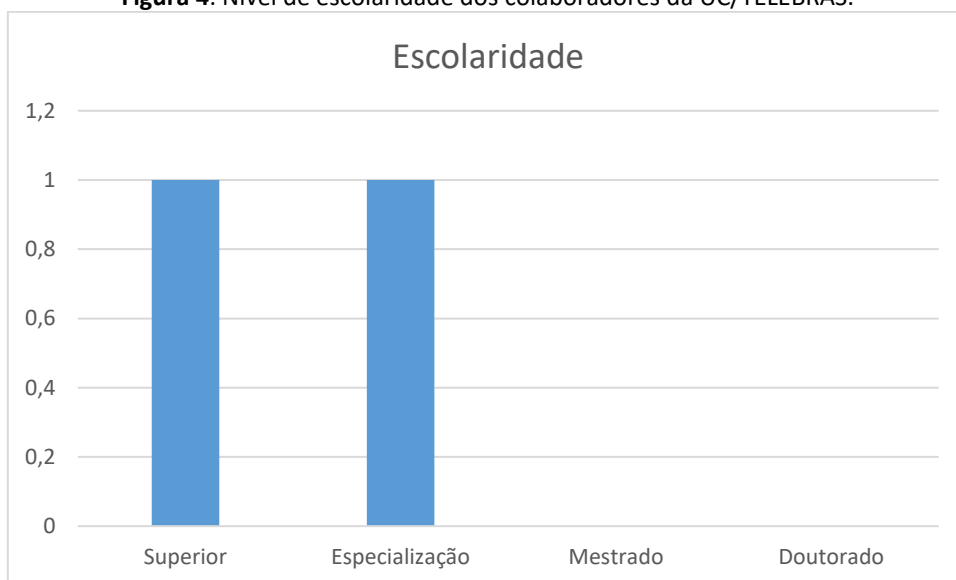


Fonte: UC/TELEBRAS, 2026.

2.5.2. Perfil da Equipe – Nível de Escolaridade:

22. Apresentamos a seguir o nível de escolaridade da equipe da unidade correcional (**Figura 4**). Cerca 84% da equipe tem escolaridade igual ou superior à especialização, o que demonstra um nível elevado de qualificação e comprometimento com o desenvolvimento profissional contínuo.

Figura 4: Nível de escolaridade dos colaboradores da UC/TELEBRAS.



Fonte: UC/TELEBRAS, 2026.

23. Além disso, cumpre mencionar que 50% da equipe tem formação em Direito.



2.5.3. Ações de Capacitação da Equipe da Corregedoria:

24. No exercício de 2025, os colaboradores do quadro de pessoal da UC e membros de comissões processantes participaram de diversas ações de capacitação voltadas a temas de interesse da área, conforme tabela abaixo, totalizando 312 horas; assim, cada colaborador participou, em média, de 52 horas de ações de capacitação em 2025. Especificamente do quadro da Corregedoria, a média foi de 98 horas no ano passado.

Tabela 4 – Horas de Treinamento

Curso	Horas de treinamento total
Comissões Processantes	40
Encontro Nacional de Corregedorias	48
PAD - Processo Administrativo Disciplinar	128
PAR - Processo de Responsabilização de Entes Privados	96
Total Geral	312

2.6. APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

25. A unidade de correição está formalmente vinculada à Presidência da Telebras, e possui canal de comunicação direto com os gestores da alta administração.

2.7. TRANSPARÊNCIA ATIVA DOS DADOS E PUBLICAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS

26. A UC possui página específica na intranet e no Portal da Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras, disponível em: www.telebras.com.br/corregedoria, com informações atualizadas sobre a Corregedoria, constando:

- I. informações principais da Corregedoria, contendo informações sobre a sua organização interna, bem como endereço, telefone e e-mail para contato;
- II. dados sobre o titular da Corregedoria da Telebras, contendo o nome e o currículo do titular da unidade setorial de correição, bem como o período do mandato no cargo;
- III. normas vigentes inerentes à atividade correcional;
- IV. banner de acesso direto ao painel de corregedorias da CRG;
- V. o último relatório de gestão correcional.

3. AUTOAVALIAÇÃO DO MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL (CRG-MM)

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

Figura 5: Matriz de Maturidade Correcional 3.0.

	Serviços e papel da AC (Atividade correcional)	Gerenciamento de pessoas	Gerenciamento do desempenho e transparência	Governança e relacionamento organizacional
NÍVEL 5 Otimizado	<p>KPA 5.2 - USC reconhecida como agente de mudança</p> <p>KPA 5.1 - Julgamento de processos de responsabilização de pessoas jurídicas</p>	KPA 5.3 - Equipes engajadas	KPA 5.4 - USC no planejamento estratégico	KPA 5.5 - USC reconhecida como promotora de resultados confiáveis e efetivos
NÍVEL 4 Gerenciado	<p>KPA 4.2 - Julgamento de processos correcionais e instauração de processos de responsabilização de pessoas jurídicas</p> <p>KPA 4.1 - Atuação preventiva a partir de riscos e vulnerabilidades</p>	KPA 4.3 - Gestão eficaz de equipes	KPA 4.4 - Medidas de aferição de desempenho da atividade correcional	KPA 4.5 - USC como componente essencial da integridade
NÍVEL 3 Integrado	KPA 3.1 - Instauração, celebração de acordos e acompanhamento técnico de processos correcionais acusatórios	KPA 3.2 - Profissionais qualificados	KPA 3.3 - Transparência ativa e gestão de informações no âmbito da USC	KPA 3.4 - Atuação com independência
NÍVEL 2 Padronizado	<p>KPA 2.2 - Gestão dos processos correcionais acusatórios</p> <p>KPA 2.1 - Gestão das admissibilidades e dos procedimentos correcionais investigativos</p>	KPA 2.3 - Desenvolvimento profissional	<p>KPA 2.5 - Gerenciamento e apresentação de informações</p> <p>KPA 2.4 - Planejamento</p>	<p>KPA 2.7 - Institucionalização e estruturação da USC</p> <p>KPA 2.6 - Interlocução e cooperação</p>
NÍVEL 1 Inicial	<p>Atividade não estruturada; dependente de esforços e habilidades individuais; resultados não sustentados; falta de estrutura e recursos (financeiros, humanos e tecnológicos).</p> <p>* Todas as organizações são em regra categorizadas no primeiro nível de MATURIDADE correcional até que tenham concluído a sua avaliação.</p>			

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

USC: Unidade Setorial de Correição

Fonte: Corregedoria-Geral da União, CRG/CGU/Portal de Corregedorias/SisCor/Modelo de Maturidade Correcional.

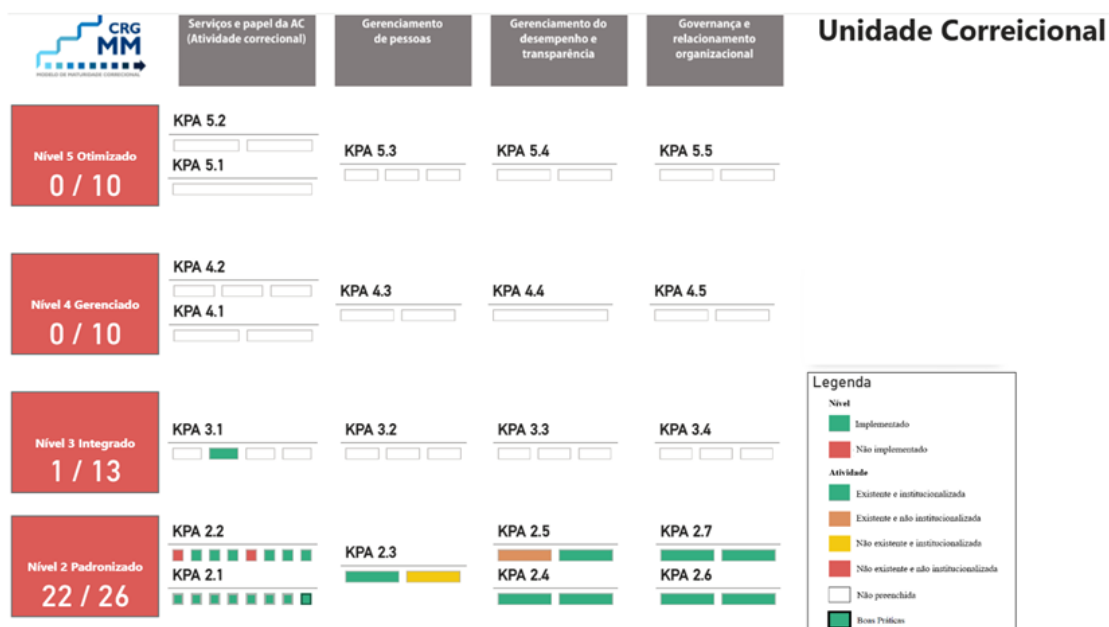
28. O modelo busca auxiliar as unidades setoriais de correição (USCs) na identificação de seu nível e maturidade correcional, fornecendo parâmetros para o estabelecimento do patamar de desempenho desejado, sem, contudo, limitar os gestores a um conjunto de soluções pré-determinadas. Trata-se de uma ferramenta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

29. O CRG-MM possibilita “a avaliação do grau de maturidade correcional de uma organização pública, estruturado em 5 níveis progressivos, diferenciados pelos graus de desempenho esperados, sendo que cada um dos níveis se divide em 4 elementos que são as áreas avaliadas, com as respectivas características”¹.

30. Para a efetiva implementação de uma atividade prevista no CRG-MM é essencial seguir um roteiro estruturado de ações. Esse roteiro deve abranger desde o **diagnóstico detalhado da situação atual**, identificando desafios e oportunidades; passar pela etapa de **execução prática das medidas planejadas**, e, por fim, realizar as necessárias **verificações e avaliações de todo esse processo**, de modo a consolidar a atividade, permitindo ajustes e melhorias, caso necessário.

31. A unidade de correição encontra-se no Nível 1 (Inicial), com meta de evolução ao Nível 2 (Padronizado), nos termos da **Fig. 6** a seguir:

Figura 6: Autoavaliação com base na Maturidade Correcional 3.0.



KPA 2.1 - A8 – Destaque Boas Práticas USC: Estabelece controles de prazos para conclusão dos procedimentos correcionais investigativos e de juízo de admissibilidade. Key Performance Indicator – (KPA) Indicador Chave de Performance (USC Cumpriu 22 integralmente e mais 2 parciais e 2 Falta de Equipe na USC).

Fonte: e-PAD, Corregedoria-Geral da União - CRG/CGU, 2024.

32. A Unidade de Corregedoria da Telebras permanece no Nível 1. Foram plenamente implementados 22 KPAs; um KPA foi reconhecido como existente, mas ainda não institucionalizado; outro atingiu o critério de institucionalização, mas não o de existência prática; e dois KPAs não atenderam a nenhum dos parâmetros. Esses últimos refletem um problema evidente: a unidade ainda contou com um único integrante até julho de 2025, contando com 2 integrantes desde então. A Gestão está trabalhando para que se atinja o quadro ideal no médio prazo.

¹ Referencial Técnico versão 3.0, Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM), Controladoria-Geral da União (CGU), maio de 2024.



4. PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS

33. Em 2025, a Corregedoria da Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras recebeu 8 comunicações de irregularidades, realizou 2 Juízos Prévios de Admissibilidade (Triagem Inicial), 16 Juízos de Admissibilidades, 1 Investigação Preliminar Sumária (IPS), 1 processo correccional relacionado a agentes públicos. Além disso, foi proferida 1 decisão na fase de julgamento, a qual foi decidida pelo corregedor e pelo Diretor-Presidente da Telebras.

4.1. COMUNICAÇÕES DE IRREGULARIDADES

34. Em 2025, a Corregedoria registrou 8 (oito) comunicações de supostas irregularidades (6 denúncias e 2 representações) além de 15 comunicações de exercícios anteriores, totalizando 23 manifestações analisadas no período, conforme detalhado na Tab. 5. Esse número representa um aumento de 33% em comparação com o ano anterior.

35. As comunicações de 2025 incluíram 6 denúncias formalizadas por meio da Ouvidoria (FalaBr) e 2 representações por parte da Presidência da companhia.

36. Em 2025 foram tratadas ainda 15 denúncias anteriores a 2025.

Tabela 5: Comunicações de irregularidades.

Denúncias Anteriores a 2025	Representações anteriores a 2025	Denúncias em 2025	Representações em 2025	Total
10	5	6	2	23

Fonte: Corregedoria do Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras, 2026.

4.2. ADMISSIBILIDADES

37. Em 2025, a Corregedoria realizou 17 (dezessete) Juízos de Admissibilidade e 1 (uma) Investigação Preliminar Sumária (IPS) e 5 (cinco) denúncias terminaram o ano em análise, conforme a Tabela 6. Em comparação com 2024, quando foram realizados 4 (quatro) Juízos de Admissibilidade e 2 (duas) Sindicâncias Investigativas – 2 processos acusatórios (PAD/PAS).

Tabela 6: Admissibilidades realizadas.

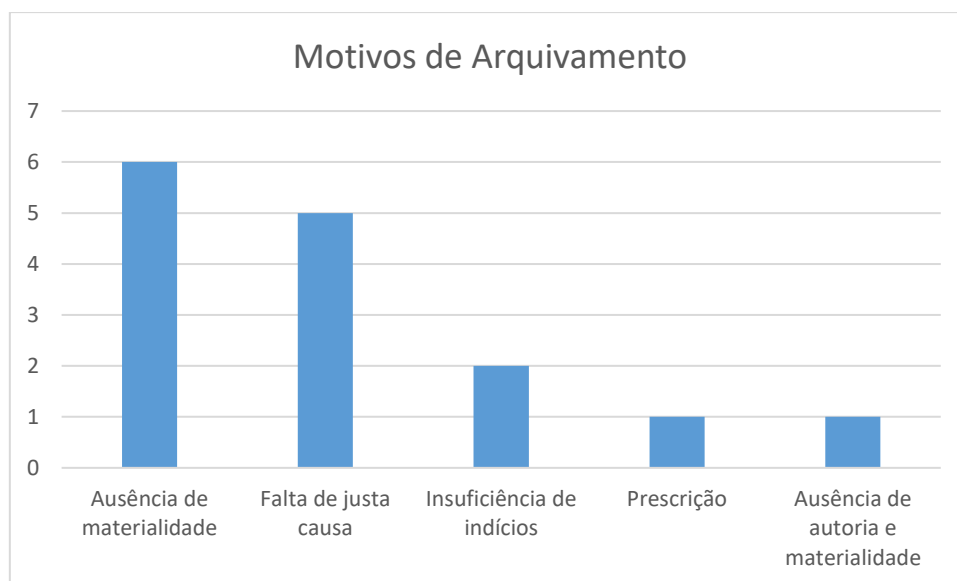
Juízos de Admis	IPS	Em Admis.	Total
17	1	5	23

Fonte: Corregedoria da Telebras, 2026.

38. No que se refere às recomendações emitidas, **15 (quinze)** foram para arquivamento e **3 (três)** para instauração de PAD/PAS, não havendo recomendações relativas a TAC, Sindicância Patrimonial ou PAR.

39. Os principais motivos para arquivamento na fase de admissibilidade estão representados na **Figura 10**.

Figura 8. Motivo de arquivamento realizados.



Fonte: Corregedoria da Telebras, 2026.

4.3. PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS

40. Quanto aos processos de apuração, considerando os exercícios de 2024 e 2025, a Corregedoria instaurou **2 (dois) processos correccionais**, sendo um em cada ano, conforme demonstrado na Tabela 7:

Tabela 7: Processos correccionais instaurados (2024-2025)

Processos Correccionais	Quantidade
-------------------------	------------



Tabela 7: Processos correccionais instaurados (2024-2025)

PAD	Sumário	1
	Ordinário	1
Sindicância Patrimonial		0
PAR		0
TOTAL		2

Fonte: Corregedoria das Telecomunicações Brasileiras S.A. - Telebras, 2026.

41. Comparativamente, houve uma redução no número de instaurações em relação a períodos anteriores. Essa redução decorre, principalmente, do aprimoramento do Juízo Prévio de Admissibilidade e do fortalecimento da Investigação Preliminar Sumária (IPS), que permitem uma triagem mais rigorosa, coletando elementos de autoria e materialidade antes de se decidir pela abertura de processo correccional. No caso específico, o processo das Taxas ANATEL envolveu quatro agentes e foi conduzido sob rito sumário, pois baseou-se essencialmente em análise documental, sem necessidade de produção ampla de provas, garantindo-se, contudo, todos os direitos e garantias aos envolvidos. Já o incidente no COPE, com um acusado, seguiu o rito ordinário em razão da complexidade dos fatos e da necessidade de instrução probatória mais aprofundada.

4.4. TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC)

42. Em 2025, **não foram instaurados ou celebrados Termos de Ajustamento de Conduta (TAC)** pela Corregedoria, mantendo-se inalterada a situação em relação a procedimentos consensuais.

43. Dessa forma, não há indicadores de utilização do instrumento no período, reforçando que a atuação correccional concentrou-se em juízos de admissibilidade, investigações preliminares e processos administrativos, sem recorrência de medidas consensuais.

4.5. JULGAMENTOS DE PAD/PAS E PAR

44. Em 2025, foram julgados **2 (dois) Processos Administrativos Sancionadores (PAD/PAS)**. Desses, **1 processo** encontra-se em andamento, atualmente em fase de recurso, enquanto o outro já teve julgamento concluído, com aplicação de **multa/ressarcimento em razão de dano**. Ambos os casos foram julgados pelo Diretor-Presidente.

Tabela 8: Sanções aplicadas

Advert.	Suspensão	Demissão	Ressarcim.
----------------	------------------	-----------------	-------------------

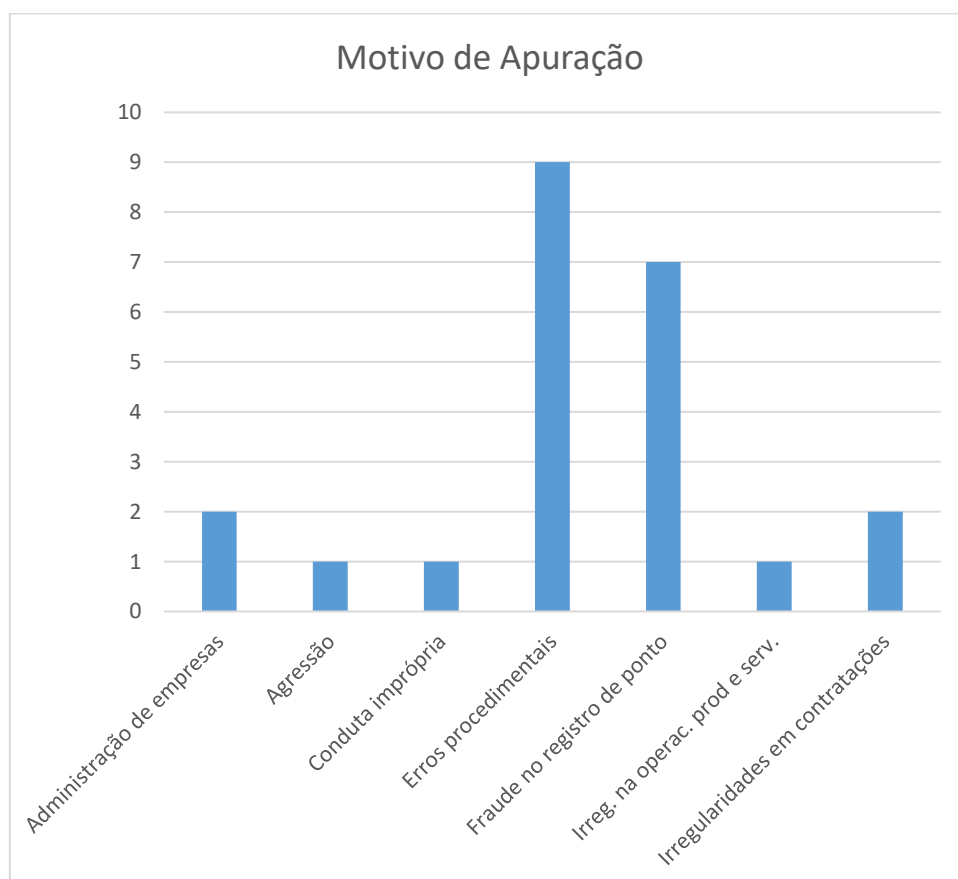
4.6. PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DE RESPONSABILIZAÇÃO (PAR)

Em 2025, **não foram instaurados Processos Administrativos de Responsabilização (PAR)**, permanecendo inalterada a situação em relação a responsabilizações formais por esse instrumento. Dessa forma, não há registros de movimentações ou julgamentos de PAR.

5. ANÁLISE GERENCIAL QUANTO AOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES

45. Considerando o total de 23 comunicações analisadas (incluindo os 17 juízos de admissibilidade, 1 IPS e 5 em tratamento ao final de 2025), tem-se como principais motivos de apuração os sintetizados na **Figura 9**.

Figura 9: Motivos das apurações realizadas pela unidade de correição da Telebras em 2025.



46. Os dados de 2025 revelam que os **erros procedimentais ou descumprimento de normas** (39%) estão diretamente associados a fragilidades estruturais e sistêmicas na Telebras. A ausência de sistemas integrados capazes de emitir alertas sobre vencimentos contratuais, a carência de fluxos de trabalho bem definidos e a dependência de controles manuais contribuíram significativamente para falhas como prorrogações

contratuais irregulares, pagamentos extemporâneos e inconsistências tributárias. Esses achados reforçam a necessidade de investimentos em tecnologia da informação e automação de processos como medidas preventivas essenciais.

47. Quanto às **fraudes no registro de ponto** (30%), ainda estão sendo analisadas mas já ensejam trabalho preventivo de orientação de colaboradores e gestores para melhor entendimento e aderência às normas aplicáveis. Já os episódios de conduta imprópria e agressão, exigem apuração minuciosa e responsabilização exemplar. Esses fatos evidenciam a importância de uma abordagem preventiva que transcenda a mera capacitação ética, incorporando o respeito às questões de gênero e a promoção de um ambiente psicologicamente seguro. Assim, são importantes o fortalecimento dos canais de denúncia, a criação de programas de acolhimento às vítimas e a realização de campanhas permanentes de conscientização sobre assédio e violência no trabalho.

6. ANÁLISE DOS PROBLEMAS RECORRENTES E DAS SOLUÇÕES ADOTADAS

48. Os principais problemas recorrentes identificados e as soluções adotadas estão descritos na **Tabela 9**.

Tabela 9: Problemas recorrentes e soluções adotadas.

Problemas recorrentes identificados	Soluções adotadas	Situação / Status
1. Fragilidades nos controles internos e sistemas informatizados (ex.: ausência de alertas para vigência de contratos, falhas no registro de ponto, deficiências no SAP)	Aperfeiçoamento dos sistemas de controle interno; implantação de alertas automáticos para vencimento de contratos; revisões estruturais em processos existentes; arquivamento de casos sem dolo com foco em medidas corretivas e estruturais.	Em andamento (parcialmente implementado)
2. Descumprimento de obrigações regulatórias e fiscais (licenciamento, taxas regulatórias, ICMS-DIFAL, EFDs)	Instituição de fluxos claros de responsabilidade das unidades perante órgãos reguladores; capacitação continuada do pessoal; revisão de procedimentos internos para prevenção de reincidência.	Em andamento (capacitação e revisão de fluxos iniciadas)
3. Gestão inadequada de contratos (prorrogações indevidas, ausência de licitação, falhas de padronização)	Revisão e padronização dos fluxos de elaboração de propostas; alertas automáticos sobre prazos contratuais; fortalecimento da supervisão e controle dos contratos.	Parcialmente implementado
4. Conflitos interpessoais e violência no trabalho (agressão física, assédio moral/sexual, violência de gênero)	Fortalecimento dos canais de denúncia para assédio e violência no trabalho, com a criação de programas de acolhimento e apoio às vítimas. Implementação de campanhas contínuas de conscientização sobre esses temas, com foco em gênero e segurança psicológica. Adoção de guias de referência (como o	Implementado (processos de orientação e instalação de fluxos iniciados)



Problemas recorrentes identificados	Soluções adotadas	Situação / Status
	Guia Lilás) para padronização de condutas e procedimentos. Ações para melhorar o ambiente organizacional e prevenir conflitos interpessoais.	
5. Serviços prestados sem cobertura contratual	Implementação de norma para serviços essenciais sem contrato; registro das falhas como “lição aprendida” em sistema de riscos; monitoramento centralizado de prazos com antecedência mínima de 90 dias; arquivamento de casos sem dolo.	Concluído (normas em elaboração), em andamento a aquisição de sistemas.
6. Conflito de interesses e irregularidades em provimento de cargos	Instituição de fluxo obrigatório para declaração de vínculo societário por parte dos colaboradores. Arquivamento de processos antigos sem evidência de dolo, aliado à recomendação de aprimoramento dos controles internos. Investigação em andamento de casos de contratação irregular para aplicação de medidas cabíveis.	Parcialmente implementado
7. Clima organizacional e cultura de respeito (falta de orientação a gestores, necessidade de ações educativas)	Ações educativas e de sensibilização contínuas; eventos, palestras e cursos sobre inclusão, assédio e discriminação; campanhas sistemáticas contra estereótipos, machismo, racismo, etarismo, LGBTfobia e uso de linguagem ofensiva; disseminação ampla de guias de conduta e procedimentos em primeira linha de defesa.	Em andamento (ações iniciadas)
8. Gestão de denúncias e acolhimento (falta de formalização, ausência de fluxo seguro)	Tratamento, acolhimento e apoio às vítimas, com atenção especial a grupos em situação de maior vulnerabilidade. Todas as manifestações recebidas pela Gestão de Pessoas, independentemente do vínculo da pessoa denunciante, devem ser obrigatoriamente registradas. O fluxo deve ser simples: ouvir com atenção, registrar o relato por qualquer meio e encaminhá-lo imediatamente à Ouvidoria da Telebras, sem análise prévia de mérito, assegurando sigilo e proteção da identidade de quem denuncia.	Previsto para 2026
9. Relação com estagiários (falhas em critérios de seleção e supervisão)	Adoção de critérios objetivos de seleção; definição de perfil ético e interpessoal para supervisores de estágios; revisão da Diretriz 240, de supervisão de estágios para evitar rescisões constrangedoras,	Previsto para 2026

Problemas recorrentes identificados	Soluções adotadas	Situação / Status
	inclusive sem o conhecimento do gestor da Unidade; elaboração de cartilha de conduta.	

Fonte: Corregedoria da Telebras, 2026.

7. AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS

49. Destacam-se as seguintes ações exitosas em 2025 (**Tabela 10**).

Tabela 10: Ações consideradas exitosas.

AÇÃO	DETALHAMENTO
Fortalecimento da equipe da Corregedoria	Ampliação do quadro com acréscimo de um colaborador, selecionado mediante processo seletivo interno. A equipe da Corregedoria passou de 1 (um) para 2 (dois) colaboradores, fortalecendo a capacidade técnica e operacional da unidade.
Capacitação da equipe	Participação e incentivo à participação de cursos e eventos com 6 colaboradores efetivos capacitados totalizando 312 horas, com média de 52 horas por empregado, abrangendo direito disciplinar, investigação preliminar e boas práticas correccionais.
Elaboração de Normativo sobre Regime Disciplinar da Telebras	Em 2025, iniciou-se o trabalho de elaboração de normativo sobre o regime disciplinar aplicável aos empregados da Telebras. A minuta, que contempla o aspecto do direito material e os procedimentos de apuração, foi elaborada por um Grupo de Trabalho, constituído com essa finalidade pela Diretoria Executiva, e encaminhada à Corregedoria para análise.

Fonte: Corregedoria da Telebras, 2026.

8. RISCOS DE IRREGULARIDADES IDENTIFICADOS

50. No exercício de 2025, dos 18 procedimentos examinados, 15 foram arquivados – sendo que, em 8 deles, foram identificados riscos com potencial de irregularidade, o que ensejou a emissão de recomendações preventivas às áreas envolvidas. A **Tabela 11** evidencia os riscos concretamente identificados na Telebras, detalhando a quantidade de procedimentos e os fundamentos das decisões.

51. Com o propósito de prevenir e mitigar os riscos detectados, a Corregedoria elaborou, em **2025**, parecer técnico dirigido às unidades com maior potencial de vulnerabilidade, especialmente nas áreas de licitações,

gestão tributária e contratos. Entre as recomendações, destacou-se o fortalecimento dos mecanismos de controle e transparência, a otimização da gestão de processos, a implantação de alertas automáticos para vencimento de contratos e a revisão dos fluxos de aprovação de despesas. Importante destacar que a persistência de condutas semelhantes, após a comunicação das recomendações, poderia justificar futura apuração disciplinar (art. 482, “e”, da CLT).

Tabela 11 – Riscos de irregularidade apurados na Telebras em 2025

Risco apurado	Evidências / Procedimentos	Causas identificadas	Quantidade
Análise de processos envolvendo	IPS apurou denúncia de empregado que seria sócio de empresa de TI. Arquivada por ausência de materialidade (empresas inativas, sem benefício patrimonial).	Fragilidade nos controles de integridade para provimento de cargos e monitoramento de declarações de conflito.	1
Burla ao registro de frequência	O regime jurídico dos cargos de gestão não exige controle de jornada de trabalho. Falta de materialidade.	Regime de cargo de gestão não comporta controle de jornada (art. 62, CLT). Falta de esclarecimentos a respeito do regime jurídico dos cargos de gestão.	2
Descumprimento do regime de dedicação exclusiva	Denúncia de exercício de atividade privada por empregado; IPS instaurada e arquivada; sociedade empresária inativa, falta de materialidade.	Ausência de supervisão periódica e de mecanismos de verificação de acúmulo de cargos ou atividades.	1
Risco de Irregularidades em licitações e contratos	Processos envolvendo contratações com indícios de falhas, arquivados por ausência de dolo ou erro grosseiro (Art. 28 da LINDB), com recomendação de aprimoramento dos controles.	Fragilidades estruturais nos controles internos, falta de padronização, ausência de alertas de prazos, deficiências na supervisão.	4
TOTAL			8

Fonte: Corregedoria da Telebras, com base em processos e pareceres de 2025.

9. PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES PARA SUPERÁ-LAS

52. Com base na análise dos processos e na atuação da Corregedoria ao longo de 2025, foram identificadas as principais dificuldades que impactaram o desempenho da unidade. Esses obstáculos decorrem tanto de

fatores estruturais quanto de desafios operacionais e normativos. A seguir, apresenta-se a **Tabela 12** com o detalhamento das dificuldades, as ações adotadas ou planejadas, a situação atual, os responsáveis e os prazos, em conformidade com a realidade da Telebras.

Tabela 12 – Principais dificuldades enfrentadas pela Corregedoria e propostas de ações

PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS	PROPOSTAS DE AÇÕES	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	PRAZO
Força de trabalho insuficiente	Atendimento do Estudo de dimensionamento da força de trabalho da Corregedoria.	Constatou-se a necessidade de pelo menos dois colaboradores adicionais para compor a equipe fixa. Em andamento.	Gerência de Gestão de Pessoas	ago/2026
	Contratação de um colaborador, passando a equipe de 1 para 2 colaboradores	Integralmente cumprida.	Gerência de Gestão de Pessoas	ago/2025
Acúmulo de processos pendentes de análise (15 processos antigos)	Priorização e redistribuição dos processos, com definição de metas de conclusão.	Integralmente cumprida.	Corregedoria	maio/2025
	Implementação do Juízo Prévio de Admissibilidade para filtrar denúncias infundadas.	Integralmente cumprida.	Corregedoria	maio/2025

PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS	PROPOSTAS DE AÇÕES	SITUAÇÃO	RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO	PRAZO
	Instituição de critérios objetivos de priorização (gravidade, prazo prescricional, relevância).	Integralmente cumprida.	Corregedoria	maio/2025
	Utilização de IPS para aprofundar investigações antes da instauração de processos formais.	Integralmente cumprida.	Corregedoria	maio/2025
	Conclusão integral dos 15 processos pendentes, com emissão de pareceres fundamentados.	Integralmente cumprida.	Corregedoria	dez/2025
Risco à integridade e ao sigilo das informações no SIGA-DOC	Fortalecimento do uso do e-PAD para tramitação de processos correccionais.	Em andamento.	Corregedoria	mar/2026

Fonte: Corregedoria da Telebras, 2026.

10. PLANO ANUAL CORRECCIONAL 2026

53. O Plano Anual Correccional estabelece as diretrizes e metas para o exercício de 2026 e reafirma o compromisso da Corregedoria da Telebras com o fortalecimento da gestão correccional e o aprimoramento da integridade pública. Esses objetivos visam a prevenção de irregularidades administrativas, a incorporação das lições aprendidas e o enfrentamento dos desafios identificados em 2025, que forneceram subsídios essenciais para a definição das prioridades do próximo ano.

54. A análise dos processos concluídos e das dificuldades superadas em 2025 permitiu identificar as ações de maior impacto, as medidas eficazes e os pontos que necessitam de ajustes.

55. Nesse contexto, as prioridades para 2026 incluem consolidar o saneamento do passivo processual com tramitação ágil e eficiente dos novos feitos, por meio do aprimoramento constante do fluxo de trabalho e eficiência na alocação de recursos; fortalecer a estrutura normativa e de governança para



garantir decisões pautadas pela transparência e clareza nas responsabilidades e procedimentos; aprimorar os mecanismos de prevenção com ênfase nas áreas mais sensíveis — contratações, conflitos de interesse, condutas discriminatórias ou de assédio por motivação de gênero — mediante o reconhecimento de riscos específicos e a implementação de medidas de mitigação; investir na capacitação contínua da equipe e na modernização de sistemas e ferramentas para criar um ambiente de trabalho mais integrado e ágil; e ampliar a integração com as demais instâncias de integridade da Telebras por meio de abordagem colaborativa no tratamento das questões éticas e correcionais.

56. Em consonância com o planejamento estratégico da Telebras, a Tabela 13 apresenta as ações específicas que orientarão a execução do plano em 2026, com o objetivo de garantir a efetividade das medidas propostas e a continuidade da evolução no âmbito da governança e da correição interna.

Tabela 13 – Ações a serem realizadas em 2026

EIXO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	DETALHAMENTO	PRAZO
EIXO 1 – ESTRUTURA E GOVERNANÇA DA CORREGEDORIA		Mapear e formalizar os processos de trabalho	Elaborar fluxogramas detalhados dos principais procedimentos: juízo prévio de admissibilidade, juízo de admissibilidade, IPS, PAD (ritos sumário e ordinário), TAC e arquivamento.	ago/2026
	Melhorar a governança da Corregedoria	Adequar infraestrutura física e condições de trabalho	Melhoria no espaço físico, garantindo sala de oitivas adequada e equipamentos compatíveis com as necessidades da unidade.	abr/2026
		Avançar no Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM)	Buscar a evolução do Nível 1 (Inicial) para o Nível 2 (Padronizado), implementando as ações previstas no plano de ação da autoavaliação.	dez/2026
EIXO 2 – INSTRUMENTOS DA POLÍTICA DE GESTÃO CORRECIONAL		Participar do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio	Colaborar com a área de Gestão de Pessoas na implementação do programa, oferecendo suporte técnico e atuando na análise de denúncias.	contínuo

EIXO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	DETALHAMENTO	PRAZO
		Realizar campanhas de divulgação do Guia Lilás	Promover ações de sensibilização sobre violência de gênero, assédio e discriminação, com base nas diretrizes da CGU.	mar/2026
	Aprimorar a atuação correcional	Fortalecer o uso do e-PAD	Migrar integralmente os processos para o sistema e-PAD, utilizando todas as funcionalidades disponíveis (alertas, painéis, EVA).	jul/2026
		Desenvolver Painel de Indicadores (BI)	Criar dashboard para monitoramento de prazos médios, processos pendentes, prescrição e produtividade da unidade.	set/2026
		Padronizar notas técnicas, pareceres e modelos decisórios	Elaborar minutas padronizadas para os principais atos (despachos, pareceres, portarias de instauração), garantindo segurança jurídica e celeridade.	ago/2026
		Aprimorar a transparência ativa	Manter atualizada a página da Corregedoria no portal da Telebras, com acesso a relatórios, estatísticas e informações de contato.	contínuo
		Elaborar orientações técnicas para as unidades	Produzir e disseminar orientações sobre temas recorrentes (ex.: conflito de interesses, registro de ponto, acumulação de cargos) para prevenir irregularidades.	contínuo
EIXO 3 – RELACIONAMENTO INTERINSTITUCIONAL E NORMATIVO	Fortalecer a integração com órgãos de controle	Participar de eventos e capacitações da CGU	Incentivar a participação da equipe em cursos, fóruns e reuniões promovidos pela Corregedoria-Geral da União.	contínuo
		Alinhar procedimentos às	Revisar atos normativos internos com base nas orientações técnicas e jurisprudência do	contínuo

EIXO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	DETALHAMENTO	PRAZO
		orientações do SisCor	Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.	
	Resolver entraves operacionais	Dialogar com a área de TI sobre melhorias no SEI	Negociar a implementação de perfis de acesso baseados em função (RBAC) e solução para gravações de oitivas.	jun/2026
		Estabelecer fluxo com Encarregado de LGPD	Definir procedimentos claros para compartilhamento de informações entre unidades, respeitando a proteção de dados.	jun/2026
		Elaborar normativos internos pendentes	Concluir a minuta da Diretriz de Regime Disciplinar e a de Práticas normativas procedimentais e encaminhar para aprovação da alta administração.	jun/2026

Fonte: Corregedoria da Telebras, 2026.

57. Metas para 2026:

- I. Concluir 100% dos juízos de admissibilidade no prazo médio de 120 dias;
- II. Reduzir em 30% o tempo de tramitação dos processos instaurados;
- III. Realizar pelo menos 2 ações preventivas junto às áreas finalísticas;
- IV. Alcançar Nível 2 no Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM);
- V. Propor a Diretoria Executiva a edição de 2 normativos internos (1 Diretriz e 1 uma Prática normativa, relacionadas à atividade Correcional).

58. O acompanhamento do plano será realizado por meio de reuniões trimestrais de avaliação, com registro dos avanços e ajustes necessários, garantindo a efetividade das ações e o alinhamento com as diretrizes estratégicas da Telebras e do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

59. O ano de 2025 marcou um ponto de inflexão para a Corregedoria da Telebras, caracterizando-se por um esforço concentrado no saneamento do passivo processual e no fortalecimento da estrutura interna da unidade. Nesse período, a atuação da Corregedoria se pautou pela busca contínua pela eficiência, pela segurança jurídica e pela prevenção de irregularidades, sempre em estreita colaboração com outras instâncias de integridade da empresa. A busca por uma atuação mais coordenada e alinhada às diretrizes do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal foi determinante para os avanços conquistados.



60. Entre as principais conquistas de 2025, destacam-se a conclusão integral de 15 processos acumulados, que estavam paralisados havia anos, com a emissão de pareceres técnicos fundamentados e encaminhamento às áreas competentes; a ampliação da equipe com a incorporação de mais um colaborador, o que fortaleceu a capacidade operacional da Corregedoria; a implementação do Juízo Prévio de Admissibilidade, que se mostrou eficaz na triagem de denúncias infundadas, otimizando os recursos e evitando o desperdício de esforços com procedimentos desnecessários. Além disso, a instauração de um Processo Administrativo Sancionador (PAS) sumário para apurar irregularidades no recolhimento de taxas da ANATEL demonstrou a capacidade de resposta rápida e eficiente da unidade, e a criação de um fluxo específico para o tratamento de denúncias sensíveis garantiu a proteção e o acolhimento dos denunciadores, especialmente nos casos de assédio moral, sexual e condutas relacionados a gênero.

61. Além disso, a participação ativa da equipe em programas de capacitação, que totalizaram 312 horas de treinamento, contribuiu para o aprimoramento contínuo das competências técnicas, refletindo diretamente na melhoria dos serviços prestados. A elaboração de notas técnicas e recomendações também desempenhou um papel importante na prevenção de riscos em áreas sensíveis como contratações, licitações e gestão de pessoas, o que demonstra um esforço constante em fortalecer os controles internos da Telebras.

62. Contudo, apesar dos avanços, desafios persistem. O quadro reduzido, a ausência de normativos internos para regulamentar a atividade correcional, as dificuldades operacionais relacionadas aos sistemas e ao compartilhamento de informações exigem esforços contínuos de articulação e cooperação com outras áreas da organização e com a alta administração.

63. Para o ano de 2026, a Corregedoria projeta avançar com a aprovação de competências regimentais privativas. Outro objetivo fundamental é o aprimoramento da governança, com a edição da Diretriz de Atividade Correcional e a implementação de gestão por competências, além de esforços para fortalecer a prevenção, com a revisão do Manual de Conduta e Integridade e a participação em ações educativas nas áreas de maior risco. A modernização dos instrumentos de trabalho, com a plena utilização do e-PAD e o desenvolvimento de painéis de indicadores, também estão entre as metas do ano seguinte, assim como a melhoria da infraestrutura e dos fluxos operacionais, com a adequação dos sistemas de gravação de oitivas e a definição de procedimentos seguros para o compartilhamento de informações, em colaboração com a área de TI e o Encarregado de LGPD.

64. A Corregedoria da Telebras reafirma, assim, seu compromisso com os princípios de integridade, transparência e eficiência. A atuação estratégica da unidade visa apoiar a empresa na prevenção e no tratamento de irregularidades, promovendo um ambiente de trabalho ético e respeitoso, ao mesmo tempo em que fortalece a governança institucional. Os resultados alcançados em 2025 são reflexo da dedicação da equipe e da importância de uma atuação correcional moderna, proativa e buscando as melhores práticas da Administração Pública Federal, proporcionando um suporte sólido à Telebras em sua missão institucional.