



# Relatório anual de atividades correcionais

2024

## **EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO**

**Josilene da Silva Tavares**

Chefe de Divisão

**Roberta Thays da Silva Santos**

Secretária Administrativa

---

# 1. Introdução

O presente relatório visa atender a determinação do artigo 34, da Portaria Normativa CGU n. 27, de 11 de outubro de 2022, alterada pela Portaria Normativa n. 123, de 22 de abril de 2024, de modo a apresentar os dados atinentes as atividades correcionais da Unifesspa, referentes ao exercício de 2024, demonstrando o momento atual, bem como as principais ações desenvolvidas no período em questão.

A atual titular da Unidade foi nomeada em 25/07/2022, por meio da Portaria n. 1.039, para atuar como Chefe da Divisão de Processos Disciplinares (Unidade Correcional), com mandato de 2 anos, nos termos do artigo 16 da Portaria Normativa da CGU n. 27, de 11 de outubro de 2022.

Antes do vencimento da portaria, a titular foi reconduzida ao mandato, por meio da Portaria n. 0578, de 19 de junho de 2024, para mandato de 2 (dois) anos, o qual está em vigor.

A Unidade setorial de correição é vinculada à Reitoria da instituição e foi criada por meio da Resolução n. 11/2015 do Conselho Superior Universitário-CONSUN com o nome de CPPAD- Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares, para o desenvolvimento dos trabalhos inerentes à condução e monitoramento dos processos de sindicâncias e/ou processos administrativos disciplinares, instaurados no âmbito institucional, com a finalidade de apurar situações envolvendo possíveis irregularidades cometidas por servidores, conforme previsto na Lei n. 8.112/1990.

No entanto, por intermédio da Resolução n. 77/2019 do CONSUN, sua nomenclatura foi alterada para Divisão de Processos Disciplinares-DIPROD, cujas competências estão estabelecidas na Resolução n. 140/CONSUN, de 5 de dezembro de 2024, que aprova o regimento interno da unidade, como unidade setorial de correição. A resolução foi desenvolvida pela equipe da Diprod, visando se adequar à Portaria Normativa n. 27/2022, da CGU e ao Decreto n. 11.123, de 07 de julho de 2022.

Conforme previsto no artigo 4º da resolução, a Unidade detém a competência para realizar o juízo de admissibilidade das denúncias, das representações e dos demais meios de notícias de infrações disciplinares e de atos lesivos à Administração Pública, instaurar e conduzir procedimentos investigativos, propor a celebração e celebrar Termo de Ajustamento de Conduta – TAC.

A atuação da Diprod está amparada nos seguintes normativos legais:

**LEI 8.112, de 11 de dezembro de 1990**

Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

**DECRETO Nº 5.480, de 30 de junho de 2005**

Dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal;

**PORTARIA CGU Nº 2.463, DE 19 DE OUTUBRO DE 2020**

Estabelece a obrigatoriedade de uso do ePAD para o gerenciamento das informações correcionais no âmbito do Poder Executivo federal;

**DECRETO nº 11.123, de 7 de julho de 2022**

Trata da Delegação de competência para a prática de atos administrativos disciplinares;

**PORTARIA NORMATIVA CGU Nº 27/2022**

Dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto nº 5.480

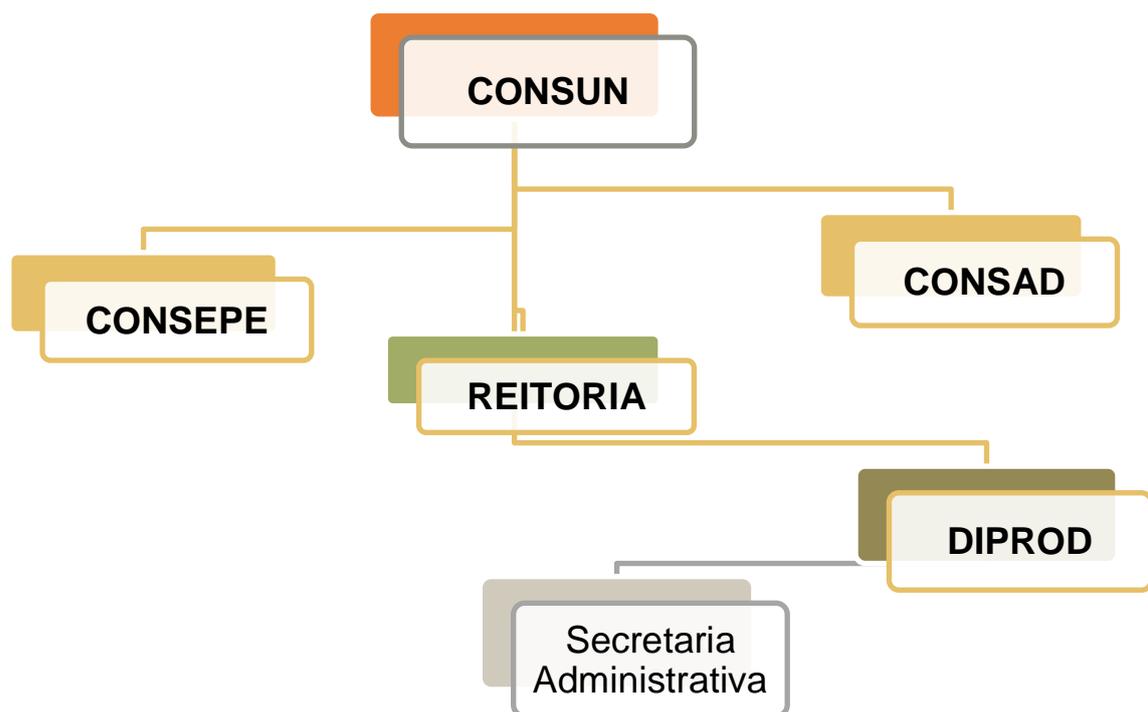
**PORTARIA MEC nº 555, de 29 de julho de 2022**

Delega competência aos dirigentes máximos das autarquias e fundações públicas vinculadas ao Ministério da Educação

## 2. Da estrutura física e de pessoal

Atualmente a unidade dispõe de 02 (duas) servidoras efetivas, incluindo a titular da Unidade, ambas com formação em Direito. Está representada na seguinte estrutura organizacional.

Figura 1 - Estrutura Organizacional da Diprod.



**CONSUN** – Conselho Universitário

**CONSEPE** – Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão

**CONSAD** – Conselho Superior de Administração

A Unidade encontra-se localizada no 4º andar do prédio central da Universidade, situada à Avenida Paulo Fonteles Filho, Cidade Universitária, Unidade III, Cidade Jardim, Marabá - Pará, possuindo instalação física e estrutura tecnológica adequadas, com ambiente de apoio estruturado para atendimentos e reuniões presenciais.

Em relação à informatização, além da utilização dos sistemas internos, as servidoras da unidade estão cadastradas e possuem acesso aos sistemas Fala.BR, e- PAD e CGU-PAD, com rotina de acompanhamento e atualização de demandas nos referidos sistemas.

Além dos sistemas supracitados, as servidoras também possuem acesso ao sistema e-CGU, o qual é utilizado para acompanhamento e avaliação do modelo de maturidade correcional pela CGU.

No que se refere ao espaço físico, o mesmo compreende 02 (duas) salas, uma dessas reservada exclusivamente para as oitivas e reuniões das comissões.

Os equipamentos disponíveis na Unidade, para desempenho das atividades são:

- 04 (quatro) computadores de mesa
- 01 (um) notebook
- 01 (uma) impressora a laser
- 02 (dois) aparelhos telefônicos
- 04 (quatro) mesas de escritório
- 01 (uma) mesa de reunião
- 03 (três) armários
- 01 (um) gaveteiro
- 07 (sete) cadeiras

Ressalte-se que no exercício de 2024 foram adquiridas 07 (sete) cadeiras giratórias, em substituição às anteriores, que se encontravam defasadas e frágeis, com riscos de provocar acidentes de trabalho à equipe e às comissões.

É importante destacar que o exíguo quadro de pessoal existente não atende às necessidades da unidade, face ao crescente número de demandas correcionais, destacando-se urgência na ampliação da equipe, conforme o crescimento da própria instituição e a complexidade das atividades inerentes às funções.

Com a iminente realização de concurso público para o quadro de servidores da Unifesspa, há a previsão de disponibilização de uma vaga para compor o quadro técnico da unidade.

---

## **3. Tratamento de demandas**

---

Os processos de trabalho e as atividades da Diprod são executados de forma ordenada e orientada para os resultados relacionados aos objetivos disseminados pelo Siscor, dentre os quais se destacam: prevenir a prática de ilícitos administrativos; combater a corrupção; contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública; atuar de forma

cooperativa com os órgãos e entidades e participar ativamente do sistema de integridade pública.

Em 2024 ocorreu a integração da plataforma do Fala.BR com o sistema e-PAD, cuja integração contribui para o maior controle social e a transparência.

A Ouvidoria recebe as denúncias ou comunicação de irregularidades por meio do Fala.Br ou e-mail institucional, e após o devido tratamento e identificação da necessidade de atuação correcional, encaminha à unidade, para apuração.

Ao receber a denúncia/comunicação, realiza investigação preliminar e/ou diligências prévias quando necessárias, opinando pela abertura ou não de procedimento disciplinar específico.

A figura 2 traz o detalhamento desses passos:

Figura 2 - Tratamento de demandas



Fonte: Autoria própria.

## 4. Demais atividades

Além das atividades de natureza estritamente correcionais, a Diprod também realiza as seguintes atividades:

- Orientação e auxílio às comissões disciplinares;
- Apoio e repasse de orientações às Unidades administrativas e acadêmicas;

- Reuniões com membros das comissões disciplinares;
- Reuniões com as instâncias de integridade;
- Atendimentos e orientação aos servidores;
- Digitalização de processos;
- Atendimento de advogados;
- Análise de demandas e repasse de informações;
- Elaboração de portarias;
- Emissão de Declaração de Nada Consta para servidores;
- Emissão de Certidão negativa da CGU para servidores.

## 5. Processos correccionais no período

Durante o período em pauta, foram analisados 24 (vinte e quatro) processos que foram instaurados, continuados ou concluídos, dos quais 7 (sete) processos encontram-se em curso e 17 (dezesete) foram concluídos, 1 (um) processo recomendou a instauração de processo administrativo disciplinar e 1 (um) processo resultou em demissão.

Alguns desses já tramitavam na Unidade, mas não estavam finalizados, e outros iniciaram no período em questão.

A tabela abaixo demonstra detalhadamente esses processos, identificando qual tipo de procedimento foi adotado, o assunto da apuração, bem como o status atual do mesmo.

2024			
Tipo de Processo	Nº do Processo	Assunto	Status
Análise inicial de admissibilidade	23479.05412/2024-09	Inobservância das normas e regulamentos	Concluído/arquivado
	23479.010439/2024-13	Dano/desvio de patrimônio público	Concluído/arquivado
	23479.010722/2024-37	Acúmulo ilegal de cargos públicos	Concluído/arquivado
	23479.010972/2024-77	Favorecimento de terceiros e inobservância das normas e regulamentos	Concluído/arquivado

	23479.010969/2024-53	Inobservância das normas e regulamentos; Não exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo	Concluído/arquivado
	23479.010966/2024-10	Abandono de cargo público	Concluído/arquivado
	23479.011312/2024-1	Inobservância das normas e regulamentos; Favorecimento de terceiros	Concluído/arquivado
	23479.010968/2024-17	Inobservância das normas e regulamentos; Não exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo	Concluído/arquivado
	23479.023176/2023-71	Falta de urbanidade, manifestação de despreço	Concluído/arquivado
	23479.015399/2024-98	Inobservância das normas e regulamentos	Concluído/arquivado
	23479.015397/2024-07	Falta de urbanidade, manifestação de despreço, conduta escandalosa	Em curso
	23479.015767/2024-06	Falta de urbanidade, manifestação de despreço, conduta escandalosa	Em curso
IPS	23479.005669/2024-52	Favorecimento próprio ou de terceiros; valimento do cargo	Concluído/arquivado
	23479.024049/2023-31	Abandono de cargo público	Concluído/arquivado
	23479.023725/2023-50	Valer-se do cargo para proveito próprio, conduta escandalosa	Concluído/Arquivado-Instauração de PAD
	23479.000095/2024-26 e 23479.000098/2024-60	Falta de urbanidade, manifestação de apreço e despreço, moralidade administrativa, conduta escandalosa	Concluído/Arquivado-Instauração de PAD
PAD	23204.007952/2022-87 23479.003446/2024-51	Improbidade administrativa	Concluído/arquivado
	23479.008209/2022-14	Abandono de cargo público e desvio de bem público	Concluído/arquivado
	23479.008209/2022-14	Favorecimento próprio ou de terceiros, Improbidade Administrativa	Sobrestado (aguardando realização de perícia médica)
	23479.000106/2023-97	Valer-se do cargo para proveito próprio, conduta escandalosa	Em curso
	23479.009603/2024-31	Falta de urbanidade, manifestação de apreço e despreço, moralidade administrativa. conduta escandalosa	Em curso
	23479.009603/2024-31	Valer-se do cargo para proveito próprio, conduta escandalosa	Em curso
<b>Total</b>	<b>24</b>		

## 6. Qualificação da equipe

---

A equipe tem buscado constante atualização no que se refere às normativas no campo das atividades correcionais, participando de reuniões, palestras e eventos voltados ao tema.

Nesse sentido, destaca-se a participação das servidoras nos eventos abaixo relacionados:

- **Encontro Nacional de Corregedorias;**
- **Curso de PAD;**
- **Assédio Moral: O que saber e fazer;**
- **Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral;**
- **Treinamento em e-PAD;**
- **Lei n. 8.112/1990 e suas alterações;**
- **Ementário de Notas Técnicas;**
- **Entendendo a Integridade Pública na Unifesspa;**
- **IV Ciclo de Capacitação Continuada em Integridade Pública - A jornada da denúncia de assédio: da Ouvidoria a Corregedoria.**

Tais participações nos eventos acima proporcionaram aquisição de conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades disciplinares, como maior segurança para realização da Análise Inicial de Admissibilidade-AIA, orientação e supervisão dos trabalhos das comissões processantes, dentre outros.

---

## 7. Análise gerencial acerca dos principais motivos das apurações.

---

Dentre os assuntos recorrentes das denúncias, após consulta ao sistema e-PAD e SIPAC, destacam-se as principais temáticas:

- Assédio moral;
- Falta de urbanidade; manifestação de apreço ou despreço; moralidade administrativa;
- Favorecimento próprio ou de terceiros;
- Abandono de cargo público;
- Erros procedimentais ou descumprimento de normas ou regulamentos;
- Conduta de conotação sexual;

- Inobservância de normas e regulamentos.

Dos temas acima, alguns processos foram arquivados por ausência de materialidade ou por restarem devidamente esclarecidos nos processos e procedimentos, cujos agentes ou Unidades responsáveis contribuíram com o fornecimento de informações para esclarecimento dos fatos, mediante documentos ou oitivas, quando necessário.

Os demais, nos quais foram identificados indícios de autoria e materialidade, foram ou estão sendo apurados por meio de processo administrativo específico, de modo a permitir uma análise minuciosa acerca dos fatos e posterior aplicação de penalidade ou outra medida administrativa, conforme o resultado das apurações.

---

## **8. Autoavaliação do modelo de maturidade correcional**

---

O modelo de maturidade correcional visa orientar e contribuir com o aperfeiçoamento das atividades conduzidas pelas Unidades setoriais de correição que fazem parte do Siscor. Tal modelo ilustra os estágios de desenvolvimento da organização, na medida em que define, implementa, monitora e aperfeiçoa os seus processos e práticas correcionais.

Conforme estabelece a CGU, “O CRG-MM se apresenta como um modelo que orienta a gestão em torno de princípios, métodos, processos e procedimentos que podem ser aplicados em todo o Poder Executivo Federal para fortalecer ou aprimorar a atividade correcional por meio de etapas sucessivas de evolução.”

A maturidade correcional está diretamente relacionada aos seguintes aspectos:

- I. às ações adotadas pelo(a) Titular da Unidade Setorial de Correição para implantar os processos e práticas necessários para o alcance e a manutenção da maturidade desejada;
- II. às medidas adotadas pelo corpo diretivo da organização para estabelecer condições favoráveis ao pleno exercício da atividade correcional; e
- III. à conjuntura vivenciada pela organização no momento, fazendo com que ela possa evoluir ou retroceder.

A figura abaixo demonstra os níveis de maturidade diferenciados pelo grau de desempenho esperado, de acordo com as competências desempenhadas pela Unidade setorial de correição.

**Figura 3 - Níveis de maturidade correcional**

ELEMENTOS X NÍVEIS	SERVIÇOS E PAPEL DA AC (ATIVIDADE CORRECCIONAL)	GERENCIAMENTO DE PESSOAS	GERENCIAMENTO DO DESEMPENHO E TRANSPARÊNCIA	GOVERNANÇA E RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL
Nível 5 OTIMIZADO	KPA 5.2 - USC RECONHECIDA COMO AGENTE DE MUDANÇA	EM BRANCO	EM BRANCO	EM BRANCO
	EM BRANCO	KPA 5.3 - EQUIPES ENGAJADAS	KPA 5.4 - USC NO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	KPA 5.5 - USC RECONHECIDA COMO PROMOTORA DE RESULTADOS CONFIÁVEIS E EFETIVOS
	KPA 5.1 - JULGAMENTO DE PROCESSOS DE RESPONSABILIZAÇÃO DE PESSOAS JURÍDICAS	EM BRANCO	EM BRANCO	EM BRANCO
Nível 4 GERENCIADO	KPA 4.2 - JULGAMENTO DE PROCESSOS CORRECCIONAIS E INSTAURAÇÃO DE PROCESSOS DE RESPONSABILIZAÇÃO DE PESSOAS JURÍDICAS	EM BRANCO	EM BRANCO	EM BRANCO
	EM BRANCO	KPA 4.3 - GESTÃO EFICAZ DE EQUIPES	KPA 4.4 - MEDIDAS DE AFERIÇÃO DE DESEMPENHO DA ATIVIDADE CORRECCIONAL	KPA 4.5 - USC COMO COMPONENTE ESSENCIAL DA INTEGRIDADE
	KPA 4.1 - ATUAÇÃO PREVENTIVA A PARTIR DE RISCOS E VULNERABILIDADES	EM BRANCO	EM BRANCO	EM BRANCO
Nível 3 INTEGRADO	KPA 3.1 - INSTAURAÇÃO, CELEBRAÇÃO DE ACORDOS E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO DE PROCESSOS CORRECCIONAIS 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	KPA 2.2 - GESTÃO DOS PROCESSOS CORRECCIONAIS ACUSATÓRIOS	EM BRANCO	KPA 2.5 - GERENCIAMENTO E APRESENTAÇÃO DE INFORMAÇÕES	KPA 2.7 - INSTITUCIONALIZAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DA USC
	EM BRANCO	KPA 2.3 - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	EM BRANCO	EM BRANCO
	KPA 2.1 - GESTÃO DAS ADMISSIBILIDADES E DOS PROCEDIMENTOS CORRECCIONAIS INVESTIGATIVOS	EM BRANCO	KPA 2.4 - PLANEJAMENTO	KPA 2.6 - INTERLOCUÇÃO E COOPERAÇÃO
Nível 1 INICIAL	Atividade não estruturada; dependente de esforços e habilidades individuais; resultados não sustentados; falta de estrutura e recursos (financeiros, humanos e tecnológicos).			
	* Todas as organizações são em regra categorizadas no primeiro nível de MATURIDADE correcional até que tenham concluído a sua avaliação.			

Fonte - CRG-MM 3.0

Cada nível da matriz contempla as atividades correcionais que devem estar estruturadas para que se atinja aquele patamar, a partir das características almejadas e do correspondente desempenho esperado.

A figura abaixo demonstra os 5 níveis do CRG-MM:

**Figura 4 - Níveis de maturidade**



Fonte - CRG-MM 3.0

Na figura abaixo, o quadro demonstrativo do posicionamento da unidade setorial de correição da Unifesspa, resultado da avaliação do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM 3.0), realizado no exercício de 2024, cujo nível atingido pela unidade foi 1.

**Figura 5 - Resultado da avaliação de maturidade**



Fonte - e-CGU.

Considerando que na autoavaliação do modelo de maturidade correcional, alguns itens não foram cumpridos pela Diprod, como estabelecer a competência exclusiva da USC para realizar manifestação final quanto ao juízo de admissibilidade correcional, estabelecer controles e prazos para apreciação da conclusão dos procedimentos correcionais investigativos e do juízo de admissibilidade, bem como para a adoção dos encaminhamentos propostos, dentre outros, fica evidenciado que a unidade ainda precisa cumprir a padronização e adaptação de atividades.

Destaca-se, portanto, que visando avançar no nível de maturidade correcional, a unidade desenvolveu o seu regimento interno (Resolução n. 140-CONSUN), o qual foi aprovado em dezembro de 2024, no qual estão previstas dentre outras atribuições, realizar juízo de admissibilidade, instaurar e conduzir procedimentos investigativos, propor a celebração e celebrar Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, instruir os procedimentos investigativos e os processos correcionais, emitindo manifestação técnica prévia ao julgamento da autoridade competente.

Desse modo e com outras providências a serem realizadas, pretende-se alcançar o nível dois (2), com as respectivas medidas para os próximos exercícios.

---

## **9. Considerações e perspectivas**

---

No desenvolvimento das atividades da Unidade, algumas dificuldades foram identificadas para a realização dos trabalhos e para efetividade da prestação administrativa.

Um dos principais destaques é o fato de os servidores designados para compor as comissões disciplinares, os quais necessitam ter perfil específico para atuação nas comissões, e que precisam acumular essas atividades com suas funções administrativas e/ou acadêmicas. Tais fatores se revelam como o principal desafio para o cumprimento de prazos, uma vez que a instituição possui déficit de servidores no quadro de pessoal e sobrecarga de trabalho.

Aliado ao fato acima, a deflagração da greve dos técnicos administrativos e docentes das Instituições de Ensino impactou significativamente no desenvolvimento dos trabalhos das comissões disciplinares, os quais ficaram suspensos durante o período da greve.

Ainda com relação a essas dificuldades, citamos a escassez de capital humano na Diprod, que atualmente é composta por apenas 2 (duas) servidoras, que se empenham para observar o cumprimento dos prazos legais e as orientações do Sistema de Correição Federal.

Visando estimular uma maior participação dos servidores nas comissões disciplinares, a Diprod, por meio do processo n. 23479.007218/2024-50, propôs como medida de valorização aos mesmos, atribuição de pontuação extra e critério de desempate nos editais publicados pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas-Progep, para aqueles que participam ou já participaram de comissões disciplinares. A proposta foi acatada pela Progep e os novos editais já contemplam esse critério de desempate.

Quanto ao espaço físico onde a unidade funciona, o mesmo não é totalmente adequado, principalmente no que se refere à garantia do sigilo para realização de algumas atividades correcionais, uma vez que as salas não possuem isolamento acústico.

No que se refere à forma dos processos, destaca-se que ainda existem processos disciplinares físicos, o que implica na necessidade de adoção de ferramentas alternativas, de modo a proporcionar condições para desenvolvimento dos trabalhos das comissões, como a digitalização de todos os processos físicos, de forma contínua.

Esse tipo de tramitação física é pouco célere quando comparada à tramitação de forma eletrônica. Visando mitigar tais dificuldades, encontra-se em tratativas com representantes do Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (Ctic), Gabinete da Reitoria, Auditoria Interna (Audin) e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan), discussões avançadas sobre a implementação do processo eletrônico disciplinar.

A meta é que a implantação seja realizada ao longo de 2025, com os fluxos devidamente integrados e operacionalizados dentro do exercício, consolidando os processos digitais como um pilar fundamental da gestão administrativa.

Sobre a realização de eventos, destaca-se que, em parceria com as demais instâncias de integridade, foi realizado o evento “Entendendo a integridade pública na Unifesspa”, no qual foram abordadas temáticas relacionadas a assédio moral e sexual, prevenção e combate à pressão ilegal ou antiética e situações de desvio de conduta.

Registra-se ainda que foi aprovada pelo Consun a Resolução n. 140/2024, que trata do Regimento Interno da Diprod, o qual estabelece as competências da unidade para o desenvolvimento das atividades correcionais, visando atender os critérios da Nota Técnica n. 1641/2023/CGSSIS/DICOR/CRG e Decreto n. 11.123/2022.

Uma vez identificadas as dificuldades e com o intuito de promover avanço e melhorias nas atividades para o ano de 2025, pretende-se:

- Reduzir o tempo médio na tramitação dos processos;
- Participar de cursos de capacitação na área correcional;
- Buscar implementar os processos de forma 100% eletrônica;
- Adotar medidas de gestão, com a finalidade de avançar no nível de maturidade correcional;
- Elaborar guias de rotinas administrativas da unidade;
- Compilar orientações normativas para o desenvolvimento das atividades das comissões disciplinares;
- Atualizar modelos de documentos e peças processuais de natureza disciplinar;
- Manter atualizados o site da Diprod e os sistemas de controle correcional (e-PAD e CGU-PAD);
- Integrar a Comissão para Elaboração da Política de Prevenção e Combate ao Assédio no âmbito da Unifesspa;
- Integrar a Comissão Multidisciplinar para elaboração do Código de Conduta Ética da Unifesspa;
- Participar de ações conjuntas com as demais instâncias de integridade.

Diante das informações constantes neste Relatório, bem como as dificuldades enfrentadas pela unidade, resta comprovado o esforço realizado no sentido de contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública, visando implementar um conjunto estruturado de medidas voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes, práticas de corrupção, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

Ao final, o ano de 2024, em uma visão geral, teve saldo positivo, com destaque para a quantidade de processos analisados e concluídos, superiores ao ano anterior, cujo padrão pretende-se manter nos anos vindouros.

É o Relatório.

Marabá/PA, 04 de fevereiro de 2025.

**Josilene da Silva Tavares**  
Chefe da Divisão de Processos Disciplinares-Diprod  
Portaria n. 0578/2024-GR