

# CARTILHA DA UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO



**NOÇÕES DAS ATIVIDADES DA USC,  
DAS IRREGULARIDADES  
ADMINISTRATIVAS E SUAS  
CONSEQUÊNCIAS E DOS DIREITOS DAS  
PESSOAS ENVOLVIDAS EM  
PROCESSO ADMINISTRATIVO**



MINISTÉRIO DA  
**DEFESA**





MINISTÉRIO DA  
**DEFESA**

**Esplanada dos Ministérios, Bloco Q - Brasília/DF**

**JOSÉ MÚCIO MONTEIRO FILHO**  
**Ministro de Estado da Defesa**

**MARCELO MARTINS PIMENTEL**  
**Chefe de Gabinete do Ministro de Estado da Defesa**

**TIAGO FELIPE AZEVEDO ISIDRO**  
**Chefe da Assessoria Especial de Integridade e Segurança da Informação**

**JORGE LUIZ MENDES DE ASSIS**  
**Assessor da Unidade Setorial de Correição**

**ANA LÍDIA BARBOSA**  
**Assistente**

**THIAGO ALENCAR MONTEIRO BORGES**  
**Assistente**

**JOÃO VITOR MOURÃO DEL VALLE**  
**Especialista**



# SUMÁRIO

<b>O QUE É A UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO?.....</b>	<b>5</b>
<b>QUAL É O PAPEL DA UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO?.....</b>	<b>6</b>
<b>COMO OCORRE A APURAÇÃO NA UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO?.....</b>	<b>7</b>
<b>O QUE É IMPORTANTE CONTER EM UMA DENÚNCIA?.....</b>	<b>9</b>
<b>O QUE É ASSÉDIO MORAL?.....</b>	<b>10</b>
<b>O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?.....</b>	<b>12</b>
<b>O QUE É DISCRIMINAÇÃO?.....</b>	<b>14</b>
<b>O QUE VOCÊ PODE FAZER?.....</b>	<b>15</b>
<b>OUTRAS IRREGULARIDADES ADMINISTRATIVAS.....</b>	<b>16</b>
<b>QUAIS SÃO OS DIREITOS DAS PESSOAS ENVOLVIDAS EM PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR?.....</b>	<b>17</b>
<b>QUEM PODE RESPONDER A UM PAD?.....</b>	<b>19</b>
<b>QUAIS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS PODEM SER APLICADAS?.....</b>	<b>20</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>21</b>

# O QUE É A UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO?

A UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO (USC) DO MINISTÉRIO DA DEFESA É PARTE INTEGRANTE DA ASSESSORIA ESPECIAL DE INTEGRIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO (AESPI), QUE FOI CRIADA POR MEIO DO DECRETO N° 11.337, DE 1° DE JANEIRO DE 2023, ALTERADO PELO DECRETO N°11.579/2013. COM EFEITO, O ART. 8°, INCISO IX, DO MESMO ATO NORMATIVO, ATRIBUI COMPETÊNCIA À AESPI PARA DESENVOLVER ATIVIDADES ATINENTES À CORREIÇÃO PÚBLICA.



NO ÂMBITO DA AESPI, AS ATIVIDADES CORRECIONAIS SÃO DESENVOLVIDAS POR UM GRUPO DE SERVIDORES ESPECÍFICOS, FORMANDO UM SEGMENTO PRÓPRIO DENTRO DA ASSESSORIA, DENOMINADO UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO.



# QUAL É O PAPEL DA UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO?

A USC É O SETOR RESPONSÁVEL POR ZELAR PELA DISCIPLINA E REGULARIDADES DAS CONDUTAS NO SERVIÇO PÚBLICO. SEU PAPEL PRINCIPAL É GARANTIR QUE OS SERVIDORES E COLABORADORES DO MINISTÉRIO DA DEFESA ATUEM COM INTEGRIDADE, RESPEITO ÀS NORMAS E COMPROMISSO COM O INTERESSE PÚBLICO.



ASSIM, A USC ATUA DE FORMA **PREVENTIVA, EDUCATIVA E CORRETIVA**, PROMOVENDO A MELHORIA CONTÍNUA DA ADMINISTRAÇÃO E A CONFIANÇA DA SOCIEDADE NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS.

COMPETE À UNIDADE DESENVOLVER ATIVIDADES CORRECIONAIS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO CENTRAL, ESTANDO, PORTANTO, FORA DE SUA ÁREA DE ATUAÇÃO OS COMANDOS MILITARES (COMANDO DA MARINHA, COMANDO DO EXÉRCITO E COMANDO DA AERONÁUTICA), O HOSPITAL DA FORÇAS ARMADAS, A ESCOLA SUPERIOR DE GUERRA E A ESCOLA SUPERIOR DE DEFESA, QUE CONTAM COM UNIDADES SETORIAIS PRÓPRIAS.

# COMO OCORRE A APURAÇÃO NA UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO?

1 RECEBIDA A DENÚNCIA DA OUVIDORIA DO MINISTÉRIO DA DEFESA, A PRIMEIRA PROVIDÊNCIA A SER TOMADA PELA AUTORIDADE CORRECIONAL DA USC É REALIZAR O **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE INICIAL** DE UMA DENÚNCIA, QUE É O ATO NO QUAL SE ANALISA A NOTÍCIA DE INFRAÇÃO E SE DECIDE SE ELA TEM ELEMENTOS MÍNIMOS PARA JUSTIFICAR A INVESTIGAÇÃO DOS FATOS;



2 CASO A SITUAÇÃO MEREÇA SER INVESTIGADA COM MAIS DETALHES, INSTAURA-SE UM **PROCEDIMENTO INVESTIGATIVO**, QUE SERVE PARA A COLHEITA DE ELEMENTOS QUE REFORCEM A OCORRÊNCIA DOS FATOS E INDIQUEM A EXISTÊNCIA DE INDÍCIOS MAIS ROBUSTOS SOBRE A SUA AUTORIA, ALÉM DE APRESENTAR CONCLUSÕES PRELIMINARES QUANTO À POSSIBILIDADE DE PUNIÇÃO DISCIPLINAR DAQUELA PESSOA;



**3 AO FINAL DO PROCEDIMENTO INVESTIGATIVO, PODERÁ A AUTORIDADE COMPETENTE: (I) DETERMINAR O ARQUIVAMENTO DA DENÚNCIA; (II) CELEBRAR UM TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC), EM CASO DE INFRAÇÃO DE MENOR POTENCIAL OFENSIVO; E (III) INSTAURAR UM PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR;**



**4 NO ÚLTIMO ITEM, O PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (PAD) VISARÁ A APURAÇÃO DA RESPONSABILIDADE DO SERVIDOR POR INFRAÇÃO DISCIPLINAR PRATICADA NO EXERCÍCIO DE SUAS ATRIBUIÇÕES, OBSERVADOS OS PRINCÍPIOS DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO, QUE PODERÁ RESULTAR, SE FOR O CASO, EM APLICAÇÃO DAS PENALIDADES PREVISTAS EM LEI.**



# O QUE É IMPORTANTE CONTER EM UMA DENÚNCIA?

PARA QUE UMA DENÚNCIA POSSA SER ANALISADA COM SERIEDADE E RESPONSABILIDADE, É IMPORTANTE QUE ELA TRAGA INFORMAÇÕES MÍNIMAS QUE PERMITAM COMPREENDER O QUE ACONTEceu E, SEMPRE QUE POSSÍVEL, VERIFICAR OS FATOS RELATADOS. VEJA ABAIXO ALGUMAS DETALHES IMPORTANTES:

- **DESCRÍÇÃO CLARA DOS FATOS:** O QUE ACONTEceu? COMO ACONTEceu? QUAL A CONDUTA CONSIDERADA IRREGULAR?
- **INDICAÇÃO DOS ENVOLVIDOS:** QUEM PRATICOU O ATO? QUEM FOI A VÍTIMA DO ATO? QUEM TESTEMUNHOU?
- **DATA(S) E LOCAL(IS):** QUANDO OCORREU A SITUAÇÃO? EM QUAL UNIDADE OU SETOR?
- **SE HOUVER, ANEXAR PROVAS OU INDÍCIOS:** COMO E-MAILS, MENSAGENS, FOTOS, DOCUMENTOS, GRAVAÇÕES OU OUTROS REGISTROS QUE AJUDEM A COMPROVAR O OCORRIDO.

# O QUE É ASSÉDIO MORAL?

**ASSÉDIO MORAL** É UMA CONDUTA CARACTERIZADA POR SUA ABUSIVIDADE, FREQUÊNCIA E PROLONGAÇÃO NO TEMPO, QUE TEM COMO OBJETIVO OU TENHA O POTENCIAL DE HUMILHAR, DESESTABILIZAR, INTIMIDAR OU INFERIORIZAR O SERVIDOR NO AMBIENTE DE TRABALHO. TRATA-SE DE UMA IRREGULARIDADE QUE PODE SE MANIFESTAR EM MICROAGRESSÕES DO DIA A DIA E QUE SE INICIA DE FORMA SUTIL, DISFARÇADO COMO BRINCADEIRAS DE MAU GOSTO OU UM CONFLITO MOMENTÂNEO, O QUE DIFICULTA SUA PERCEPÇÃO COMO UMA VIOLAÇÃO GRAVE.

ESSE ATO PODE SER PRATICADO POR SUPERIORES, COLEGAS OU ATÉ MESMO SUBORDINADOS.

DE QUALQUER MODO, O ASSÉDIO MORAL ENVOLVE CONDUTAS QUE AFETAM A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, A SAÚDE FÍSICA E EMOCIONAL DA VÍTIMA, BEM COMO PREJUDICAM O AMBIENTE INSTITUCIONAL.



# EXEMPLOS



- GRITAR OU CONSTRANGER EM PÚBLICO OU PARTICULAR;
- SOBRECARREGAR OU ATRIBUIR TAREFAS IMPOSSÍVEIS OU DESNECESSÁRIAS, COM O OBJETIVO DE PUNIR;
- ISOLAR O SERVIDOR, IGNORANDO-O SISTEMATICAMENTE;
- DEIXAR DE ATRIBUIR TAREFAS AO SERVIDOR, DESPERTANDO NELE UMA SENSAÇÃO DE INUTILIDADE OU INCOMPETÊNCIA;
- EXERCER CONTROLE EXCESSIVO SOBRE SUAS ATIVIDADES FUNCIONAIS;



**IMPORTANTE: UMA COBRANÇA LEGÍTIMA  
POR DESEMPENHO OU O EXERCÍCIO DA  
CHEFIA NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL,  
DESDE QUE OCORRAM COM RESPEITO**



# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O **ASSÉDIO SEXUAL** É A CONDUTA DE NATUREZA SEXUAL, REALIZADA DE FORMA INCONVENIENTE, INSISTENTE E SEM CONSENTIMENTO, QUE CAUSA CONSTRANGIMENTO À VÍTIMA. NO AMBIENTE DE TRABALHO, PODE OU NÃO ESTAR RELACIONADA AO USO DA POSIÇÃO HIERÁRQUICA PARA OBTER VANTAGENS OU FAVORECIMENTO.

ESSA FORMA DE ASSÉDIO PODE OCORRER DE FORMA VERBAL, NÃO VERBAL OU FÍSICA, MANIFESTADA POR PALAVRAS, GESTOS, CONTATOS FÍSICOS OU OUTROS MEIOS.

SOBRE ESSE TEMA, FALA-SE AINDA NA PRÁTICA DE “CONDUTAS DE CONOTAÇÃO SEXUAL”, QUE ENGLOBA TANTO AS SITUAÇÕES MAIS GRAVOSAS, DENOMINADAS DE “ASSÉDIO SEXUAL”, COMO AS DEMAIS SITUAÇÕES, CHAMADAS DE “OUTRAS CONDUTAS DE NATUREZA SEXUAL”.



# EXEMPLOS



- **INSINUAÇÕES IMPRÓPRIAS; CONTATOS FÍSICOS FORÇADOS COMO CONDIÇÃO PARA DAR OU MANTER O EMPREGO;**
- **PREJUDICAR O RENDIMENTO PROFISSIONAL DA PESSOA COM COMENTÁRIOS OU INVESTIDAS SEXUAIS;**
- **HUMILHAR, INSULTAR OU INTIMIDAR A VÍTIMA DE MANEIRA SEXUAL;**
- **FAZER PIADAS DE CONOTAÇÃO SEXUAL;**
- **FAZER COMENTÁRIOS DESRESPEITOSOS EM RELAÇÃO AO OUTRO;**

**O ASSÉDIO SEXUAL TAMBÉM É UM TIPO PENAL, CONFORME PREVÊ O ART. 216-A DO CÓDIGO PENAL.**



# O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

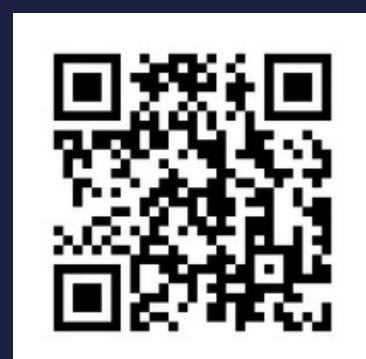
DE ACORDO COM A RESOLUÇÃO CNJ N° 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020, DISCRIMINAÇÃO “COMPREENDE TODA DISTINÇÃO, EXCLUSÃO, RESTRIÇÃO OU PREFERÊNCIA FUNDADA NA RAÇA, ETNIA, COR, SEXO, GÊNERO, RELIGIÃO, DEFICIÊNCIA, OPINIÃO POLÍTICA, ASCENDÊNCIA NACIONAL, ORIGEM SOCIAL, IDADE, ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÊNERO, OU QUALQUER OUTRA QUE ATENTE CONTRA O RECONHECIMENTO OU EXERCÍCIO, EM CONDIÇÕES DE IGUALDADE, DOS DIREITOS E LIBERDADES FUNDAMENTAIS NOS CAMPOS ECONÔMICO, SOCIAL, CULTURAL, LABORAL OU EM QUALQUER CAMPO DA VIDA PÚBLICA; ABRANGE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO, INCLUSIVE A RECUSA DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL”.



CASO VOCÊ ESTEJA EM UMA DAS SITUAÇÕES LISTADAS...

# O QUE VOCÊ PODE FAZER?

- ANOTE DETALHAMENTE TODAS AS SITUAÇÕES QUE VOCÊ VIVENCIOU, CONTENDO DATA, HORÁRIO, NOME DO AGRESSOR, NOME DE TESTEMUNHAS, DESCRIÇÕES DO FATO E, SE POSSÍVEL, AS FALAS FEITAS PELO AGENTE;
- COLETE PROVAS, COMO DOCUMENTOS, E-MAILS, PRINTS DE MENSAGENS OU QUALQUER OUTRA FORMA DE COMUNICAÇÃO;
- JUNTE COLEGAS OU SUPERIORES QUE POSSAM SER TESTEMUNHAS DAS SITUAÇÕES VIVIDAS;
- ASSIM QUE IDENTIFICADA A SITUAÇÃO DE ASSÉDIO, BUSQUE COMPARTILHÁ-LA COM OUTRAS PESSOAS, APONTANDO A IMPROPRIEDADE DA CONDUTA;
- DENUNCIE À OVIDORIA DO MINISTÉRIO DA DEFESA (OUV/MD) POR MEIO DA PLATAFORMA FALA.BR;



# OUTRAS IRREGULARIDADES ADMINISTRATIVAS

ALÉM DOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, A USC TAMBÉM ATUA NA APURAÇÃO DE OUTRAS CONDUTAS QUE VIOLAM DEVERES FUNCIONAIS E NORMAS ADMINISTRATIVAS. ESSAS IRREGULARIDADES ESTÃO PREVISTAS NOS ARTS. 116, 117 E 132 DA LEI N° 8.112/1990.

VEJA ABAIXO ALGUNS EXEMPLOS COMUNS DE IRREGULARIDADES ADMINISTRATIVAS:

- AUSENTAR-SE DO SERVIÇO DURANTE O EXPEDIENTE, SEM PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DO CHEFE IMEDIATO;
- FALTA DE ASSIDUIDADE OU IMPONTUALIDADE;
- FALTA DE URBANIDADE;
- QUEBRA DE SIGILO PROFISSIONAL;
- PROMOVER MANIFESTAÇÃO DE APREÇO OU DESAPREÇO NO RECINTO DA REPARTIÇÃO;
- RECEBER PROPINA, COMISSÃO, PRESENTE OU VANTAGEM DE QUALQUER ESPÉCIE, EM RAZÃO DE SUAS ATRIBUIÇÕES;
- CORRUPÇÃO;
- INSUBORDINAÇÃO GRAVE EM SERVIÇO;
- NEPOTISMO.



# QUAIS SÃO OS DIREITOS DAS PESSOAS ENVOLVIDAS EM PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR?

DURANTE A APURAÇÃO DE UMA IRREGULARIDADE ADMINISTRATIVA, TODOS OS ENVOLVIDOS – DENUNCIANTE, TESTEMUNHAS E ACUSADO – TÊM DIREITOS GARANTIDOS POR LEI. O RESPEITO A ESSES DIREITOS É ESSENCIAL PARA ASSEGURAR UM PROCESSO JUSTO, ÉTICO E TRANSPARENTE.



A PESSOA DENUNCIADA (SERVIDOR ACUSADO) TEM DIREITO DE CONHECER OS FATOS QUE LHE SÃO IMPUTADOS, BEM COMO APRESENTAR SUA VERSÃO E PRODUZIR PROVAS EM SUA DEFESA. ALÉM DISSO, SALIENTA-SE A PRESUNÇÃO DE SUA INOCÊNCIA ATÉ A DECISÃO FINAL E A FACULDADE DE SER REPRESENTADO POR UM PROCURADOR PARA AUXILIÁ-LO NO PROCESSO.



**PARA A PESSOA DENUNCIANTE (QUEM FAZ A DENÚNCIA), CONFERE-SE A PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES, ATO ESSE QUE PODE GERAR RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR OU PENAL PARA O RETALIADOR. ADEMAIS, QUANDO SOLICITADO OU NECESSÁRIO, A IDENTIDADE DO DENUNCIANTE É MANTIDA EM SIGILO ABSOLUTO.**



**POR FIM, PARA AS TESTEMUNHAS, HÁ TAMBÉM A PROTEÇÃO CONTRA A INTIMIDAÇÃO, UMA VEZ QUE A INVESTIDA CONTRA ELA PODE CARACTERIZAR COAÇÃO NO CURSO DO PROCESSO, DELITO PREVISTO NA LEI PENAL BRASILEIRA, INCLUSIVE NOS CASOS DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.**

# QUEM PODE RESPONDER A UM PAD?

PERANTE A USC, QUALQUER SERVIDOR CIVIL PODE SER SUBMETIDO A UM PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (PAD) SE HOUVER INDÍCIOS DE QUE TENHA COMETIDO ALGUMA INFRAÇÃO FUNCIONAL. DESSA FORMA, A ATUAÇÃO CORRECIONAL INCLUI:

- SERVIDORES EFETIVOS (CEDIDOS, ESTÁVEIS OU EM ESTÁGIO PROBATÓRIO);
- SERVIDORES COMISSIONADOS;
- EMPREGADOS PÚBLICOS;
- APOSENTADOS;

MILITARES DA ATIVA OU DA RESERVA PRESTANDO TAREFA POR TEMPO CERTO, COLABORADORES TERCEIRIZADOS E ESTAGIÁRIOS NÃO SE SUBMETEM AO REGIME DISCIPLINAR DESTINADO AOS SERVIDORES PÚBLICOS.



# QUAIS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS PODEM SER APLICADAS?

QUANDO A APURAÇÃO REALIZADA COMPROVA QUE HOUVE INFRAÇÃO DISCIPLINAR POR PARTE DE UM SERVIDOR, PODEM SER APLICADAS SANÇÕES DE ACORDO COM A GRAVIDADE E COM BASE NAS NORMAS LEGAIS.

ESSAS PENALIDADES ESTÃO PREVISTAS NA LEI N° 8.112/1990. SÃO ELAS:

**ADVERTÊNCIA:** TRATA-SE DE UMA REPREENSÃO ESCRITA E FORMAL QUE É APLICADA EM CASOS DE INFRAÇÕES LEVES.

**SUSPENSÃO:** AFASTAMENTO TEMPORÁRIO DO EXERCÍCIO DO CARGO, SEM REMUNERAÇÃO, ATÉ O PRAZO MÁXIMO DE 90 DIAS. DEVE SER APLICADA EM CASOS MAIS GRAVES OU EM REINCIDÊNCIA DE CONDUTAS QUE ANTES GERARAM ADVERTÊNCIA.

**DEMISSÃO:** TRATA-SE DO DESLIGAMENTO DEFINITIVO DO SERVIDOR DO CARGO PÚBLICO, QUE É APLICADO EM CASOS GRAVES.

**CASSAÇÃO DE APOSENTADORIA OU DISPONIBILIDADE:** ANULAÇÃO DO BENEFÍCIO DE SERVIDOR JÁ APOSENTADO OU EM DISPONIBILIDADE. ESSA SANÇÃO É APLICADA QUANDO SE COMPROVA QUE A INFRAÇÃO FOI COMETIDA NA ATIVA E SERIA PUNÍVEL COM DEMISSÃO, SE AINDA ESTIVESSE EM EXERCÍCIO.

**DESTITUIÇÃO DE CARGO EM COMISSÃO OU DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA:** CUIDA-SE DA PERDA DO CARGO COMISSIONADO OU DA FUNÇÃO GRATIFICADA OCUPADO PELO SERVIDOR. É APLICADA QUANDO O OCUPANTE COMETE INFRAÇÃO FUNCIONAL NO EXERCÍCIO DESSA ATRIBUIÇÃO

# REFERÊNCIAS

**BRASIL.** Lei nº 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. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 05 jun 2025.

**BRASIL.** Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Diário Oficial da União: selçai 1, Brasília, DF, 1 fev. 1999. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9784.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm)>. Acesso em: 04 jun 2025.

**BRASIL.** Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) . Acesso em: 04 jun 2025.

**BRASIL.** Controladoria-Geral da União. Guia-Lilás: Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2º Ed. Brasília, DF: CGU, 2024. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94045>. Acesso em: 03 jun 2025.

**BRASIL.** Controladoria-Geral da União. Guia-Lilás: Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 1º Ed. Brasília, DF: CGU, 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176>. Acesso em: 05 jun 2025.

**BRASIL.** Decreto nº 11.337, de 1º de janeiro de 2023. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão, das Funções de Confiança e das gratificações do Ministério da Defesa, e remaneja cargos em comissão, funções de confiança e gratificações. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11337.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11337.htm). Acesso em: 03 jun 2025.

**BRASIL.** Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. DJe/CNJ nº 349/2020, de 29 de outubro de 2020, p. 15-21. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 04 jun 2025.

# **SAIBA MAIS SOBRE A UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO DO MINISTÉRIO DA DEFESA**

## **ACOMPANHE NOSSO TRABALHO**



### **COMO ENTRAR EM CONTATO COM A USC/MD?**



**PARA ENTRAR EM CONTATO COM A UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO DO  
MINISTÉRIO DA DEFESA:**

**E-MAIL: AESPI.COR@DEFESA.GOV.BR**

**TELEFONES: (61) 3312-4084, (61) 3312-5439 e (61) 3312-4288**

**ENDEREÇO: ESPLANADA DOS MINISTÉRIOS, BLOCO Q, TÉRREO, SALA 47 - CEP:  
70.049-900, BRASÍLIA/DF**







MINISTÉRIO DA  
**DEFESA**