

RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL

PERÍODO DE REFERÊNCIA: 2025

1. APRESENTAÇÃO

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, no ano de 2025, da Corregedoria do Grupo Hospitalar Conceição S.A., empresa pública da União, vinculada ao Ministério da Saúde, que atua 100% no Sistema Único de Saúde, com vistas à transparência, ao aprimoramento da atividade correcional, ao fortalecimento do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, assegurando que a integridade institucional resulte em melhores serviços de saúde à população.

A Corregedoria do Grupo Hospitalar Conceição está constituída em conformidade com a Resolução CGPAR nº 48, com previsão estatutária e regimental como unidade interna de governança da organização. Está vinculada à Presidência, respondendo ao Diretor-Presidente, com regras adequadas para apurações que envolvam agentes públicos estatutários. Suas competências estão instituídas no Estatuto Social e no Regimento Interno da estatal, em conformidade com o que dispõe a CGPAR e as normas técnicas da Corregedoria-Geral da União.

É uma unidade setorial de correição instituída (UCI) do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR), atendendo os requisitos para esta caracterização dispostos no artigo 2º da Portaria Normativa CGU nº 22, de 11 de outubro de 2022, com a redação conferida pela Portaria Normativa CGU nº 123, de 22 de abril de 2024: (1) estejam previstas na estrutura, estatuto social, regimento geral ou norma equivalente do respectivo órgão ou entidade; (2) possuam cargo em comissão ou função de confiança destinado ao exercício da titularidade da unidade; e (3) possuam competência privativa para manifestação final quanto ao juízo de admissibilidade em relação à apuração de infração disciplinar. No quadro abaixo demonstra-se os requisitos atendidos com indicação da fundamentação nos atos normativos aplicáveis do Grupo Hospitalar Conceição:

REQUISITO	ATENDIMENTO	FUNDAMENTO
A unidade de correição, ou área correlata, está prevista na estrutura, estatuto social, regimento geral ou norma equivalente do respectivo órgão ou entidade?	Sim	Art. 86, § 1º, IV do Estatuto Social
Há atribuição de cargo em comissão ou função de confiança destinado ao exercício da titularidade da unidade de correição?	Sim	Art. 17 do Plano de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas
Há previsão de competência privativa atribuída à unidade de correição para manifestação final quanto ao juízo de admissibilidade em relação à apuração de infração disciplinar?	Sim	Art. 28, § único, do Regimento Interno

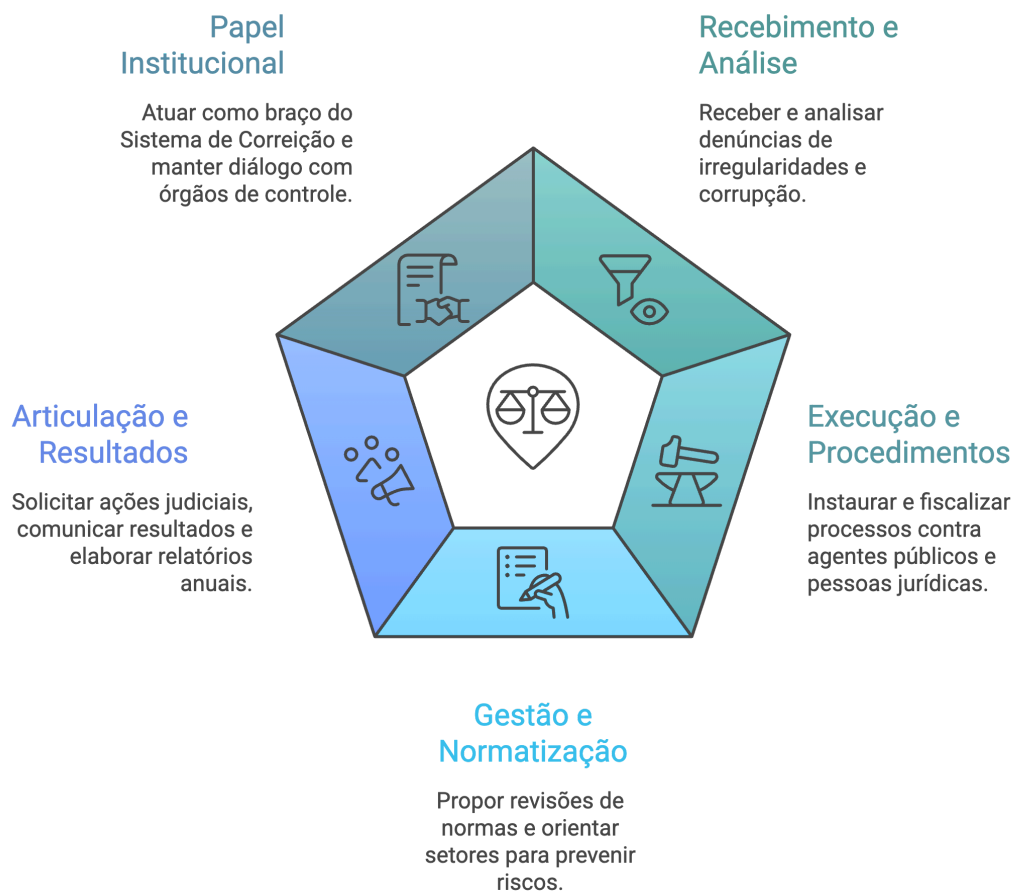
2. ESTRUTURA DA CORREGEDORIA DO GHC

A Corregedoria do Grupo Hospitalar Conceição tem a responsabilidade de prevenir e investigar irregularidades cometidas por empregados públicos federais, sejam eles efetivos, em contrato de experiência, ou ocupantes de cargos em comissão ou funções comissionadas em exercício no Grupo Hospitalar Conceição, em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Além disso, também atua na responsabilização administrativa de entes privados que tenham praticado atos lesivos em desfavor da instituição, nos termos da Lei Anticorrupção, a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

2.1 Competências

As competências regimentais da Corregedoria estão previstas no artigo 96 do Estatuto Social do Grupo Hospitalar Conceição e nos artigos 26, 27 e 28 do Regimento Interno do Grupo Hospitalar Conceição. 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 2022.

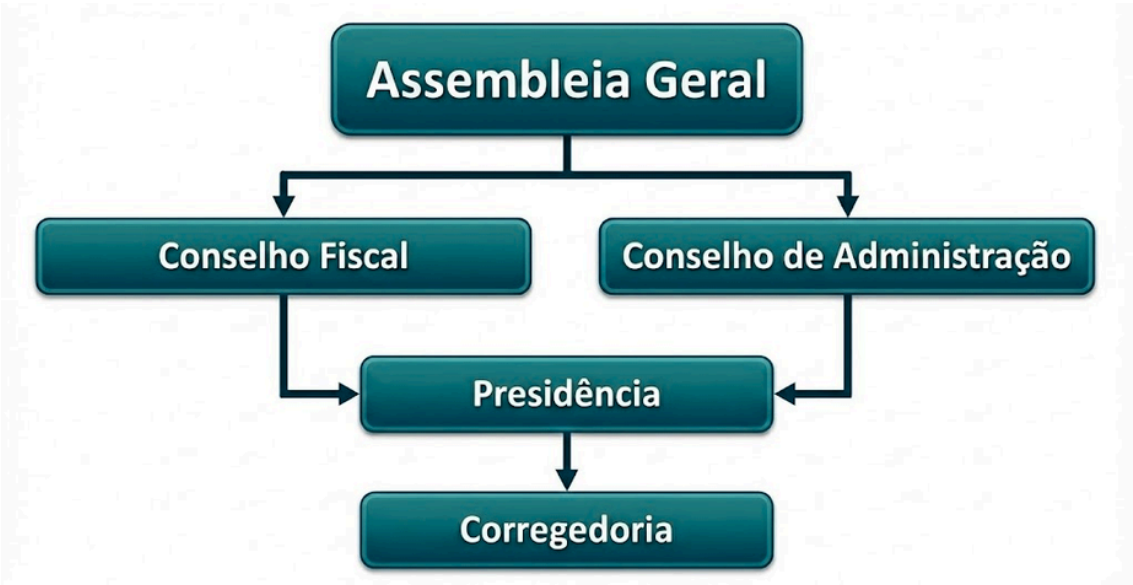


2.2 Inserção no organograma

Dentro da estrutura organizacional do Grupo Hospitalar Conceição, a Corregedoria é uma unidade com dupla vinculação.

Sob a ótica administrativa, a Corregedoria é vinculada à Presidência, integrando a estrutura de alta administração da organização junto à Diretoria-Executiva. Esse arranjo institucional assegura à unidade um canal de comunicação direto e permanente com os gestores de cúpula, em especial com o Diretor-Presidente.

De outro lado, enquanto integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SisCor), a Corregedoria do Grupo Hospitalar Conceição 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 2022, sendo classificada como Unidade Correcional Instituída – UCI, como já referido no item anterior. Abaixo o quadro simplificado demonstra a estrutura da organização com a inserção da Corregedoria do Grupo Hospitalar Conceição.



Fonte: Estatuto Social do GHC, 2026.

A estrutura organizacional da Corregedoria do Grupo Hospitalar Conceição é contida pela sua unidade na matriz, localizada no Centro Administrativo do Grupo Hospitalar Conceição e um setor descentralizado na filial do Hospital Federal de Bonsucesso, contendo apenas a função designada do titular, sem demais funções de gestão ou assessoramento.

2.3 Âmbito de atuação

A atuação correcional da Corregedoria do Grupo Hospitalar Conceição abarca todas unidades, gerências e setores da empresa: Hospitais Nossa Senhora da Conceição, Criança Conceição, Cristo Redentor, Fêmeina e Federal de Bonsucesso, Unidade de Pronto Atendimento Moacyr Scliar, doze Unidades Básicas de Saúde, três Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) e a Escola GHC.

Relevante registrar que a Corregedoria do Grupo Hospitalar Conceição atua exclusivamente em atividades correccionais, não acumulando demais atribuições na organização.

2.4 Informações cadastrais

Apresentam-se a seguir as informações cadastrais da Corregedoria:

Nome da Corregedoria	Sigla	Endereço da Corregedoria
Corregedoria do Grupo Hospitalar Conceição	CRG/GHC	Av. Francisco Trein, 596, Centro Administrativo, 3º andar Cristo Redentor - Porto Alegre/RS - CEP: 91350-200
E-mail da Corregedoria	Telefone	Unidade Correcional Instituída
corregedoria@ghc.com.br	(51) 3255-1759	Sim

Dados sobre o titular da Corregedoria do GHC			
Titular	Documento de nomeação	Data de Início de Mandato	Data de Término de Mandato
Vitto Giancristoforo dos Santos	Portaria nº 50, de 1º de março de 2024	1º de março de 2024	1º de março de 2027
Nível do cargo, função ou gratificação designada para o titular ou responsável pela unidade de correição, se:	Corregedor - Coordenador, padrão FG1		

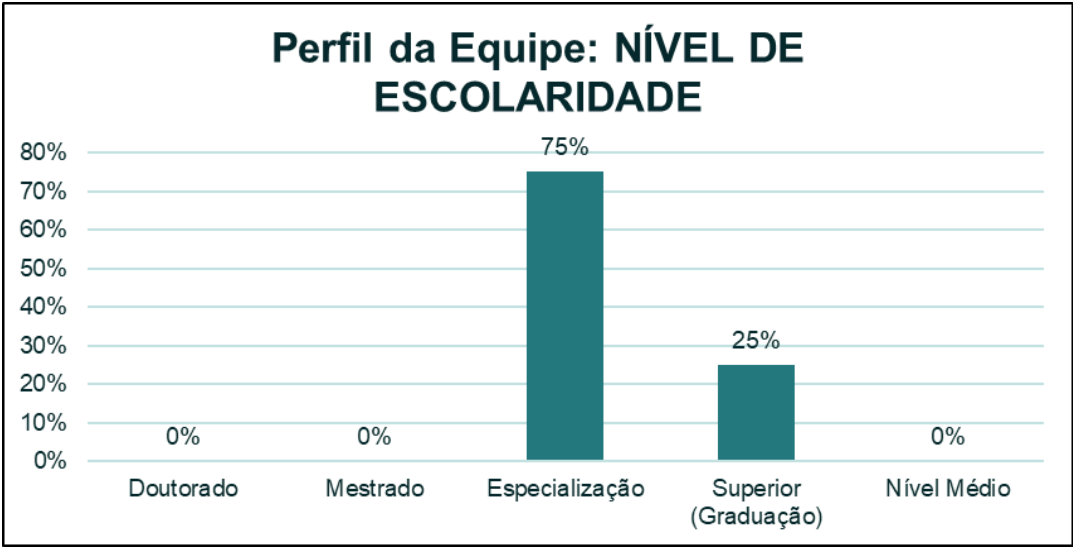
Quantidade de agentes públicos que se submetem à unidade de correição	A unidade de correição atua exclusivamente na condução de atividades correcionais (responsabilização de agentes públicos e entes privados)?
13.692	Sim

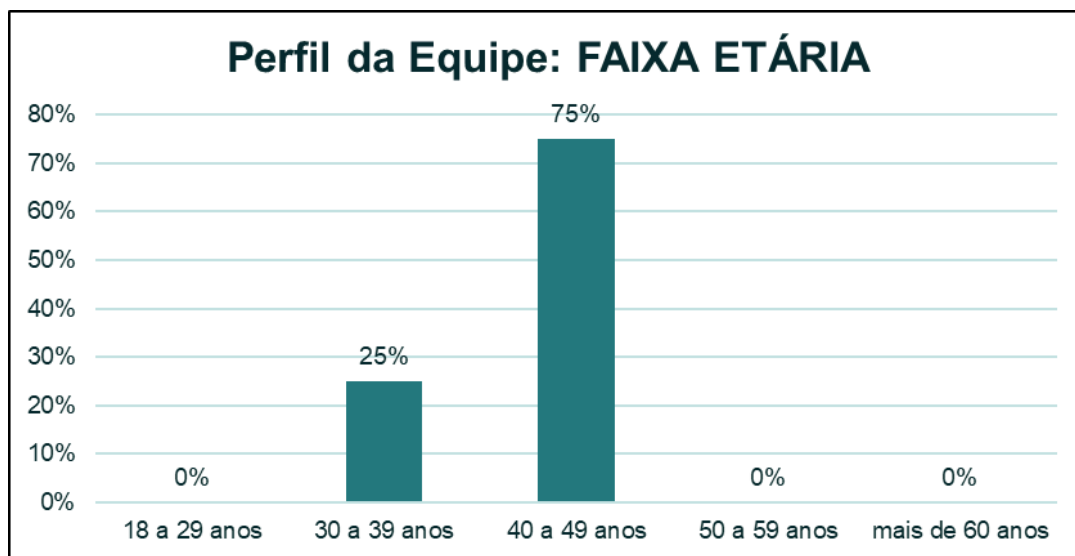
3. FORÇA DE TRABALHO E ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

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 do Grupo Hospitalar Conceição ocupa uma área exclusiva para o setor, possuindo cinco estações de trabalho no Centro Administrativo de Porto Alegre/RS e duas no Rio de Janeiro/RJ (Hospital Federal de Bonsucesso), contando ainda com computadores e telefones fixos, e acesso a impressora em rede acessada por login e senha do usuário.

Além das estações de trabalho, há uma sala destinada exclusivamente à realização de audiências em Porto Alegre/RS.

O quadro de pessoal é composto pelos seguintes cargos e funções: Corregedor (titular da USC), um advogado, três administradores, uma enfermeira e duas assistentes administrativas.





Fonte: Sistema de Pessoal, GHC, 2026.

A equipe da Corregedoria do Grupo Hospitalar Conceição tem tido disponibilidade de qualificação pela gestão e alcançou níveis satisfatórios de comparecimento em eventos de formação e cursos. Ao total os empregados lotados na Corregedoria registraram 273 horas de formação em 2025, com uma média de 45,5 para cada trabalhador em atividades de formação em atividade correcional e correlatas ou obrigatórias exigidas pela organização.

Observa-se um aumento significativo nas atividades da Corregedoria desde sua implantação, em março de 2024, a ser demonstrado nos itens subsequentes, o que motiva a requisição de acréscimo de mais três empregados públicos, para atuar de maneira dedicada.

Cabe ressaltar, ainda, que a Corregedoria distribui processos acusatórios a empregados lotados fora de sua unidade, a fim de garantir dedicação exclusiva às investigações que subsidiam o juízo de admissibilidade. Mesmo assim, mantém a supervisão próxima das comissões, bem como fornece suporte de estrutura e de secretariado para as atividades das comissões.

4. TRANSPARÊNCIA ATIVA DOS DADOS E PUBLICAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS

A Corregedoria do GHC possui página específica na intranet e na página de internet do Grupo Hospitalar Conceição, disponível em: www.ghc.com.br/corregedoria, com informações atualizadas sobre a Corregedoria, constando:

- informações principais da Corregedoria do GHC, contendo informações sobre a sua organização interna, bem como endereço, telefone e e-mail para contato;
- dados sobre o titular da Corregedoria do GHC, contendo o nome e o currículo do titular da unidade setorial de correição, bem como o período do mandato no cargo;
- normas vigentes inerentes à atividade correcional;
- banner de acesso direto ao painel de corregedorias da CRG;
- a qualificação como unidade de correição instituída; e
- todos relatórios de gestão correcional.

Por fim, cabe mencionar que a publicação de Portarias no Repositório do GHC, acessível somente internamente, são realizadas pela própria Corregedoria, onde são disponibilizadas as normas aplicáveis, manuais e guias, bem como as Portarias publicadas.

5. AUTO AVALIAÇÃO DO CRG-MM

Com base na auto avaliação realizada no Modelo de Maturidade Correcional promovido pela Corregedoria-Geral da União (CRG-MM) no ano de 2024, prevista no artigo 25 da PN nº 27, de 2022, a unidade setorial de correição encontra-se no nível **1 (inicial)**.

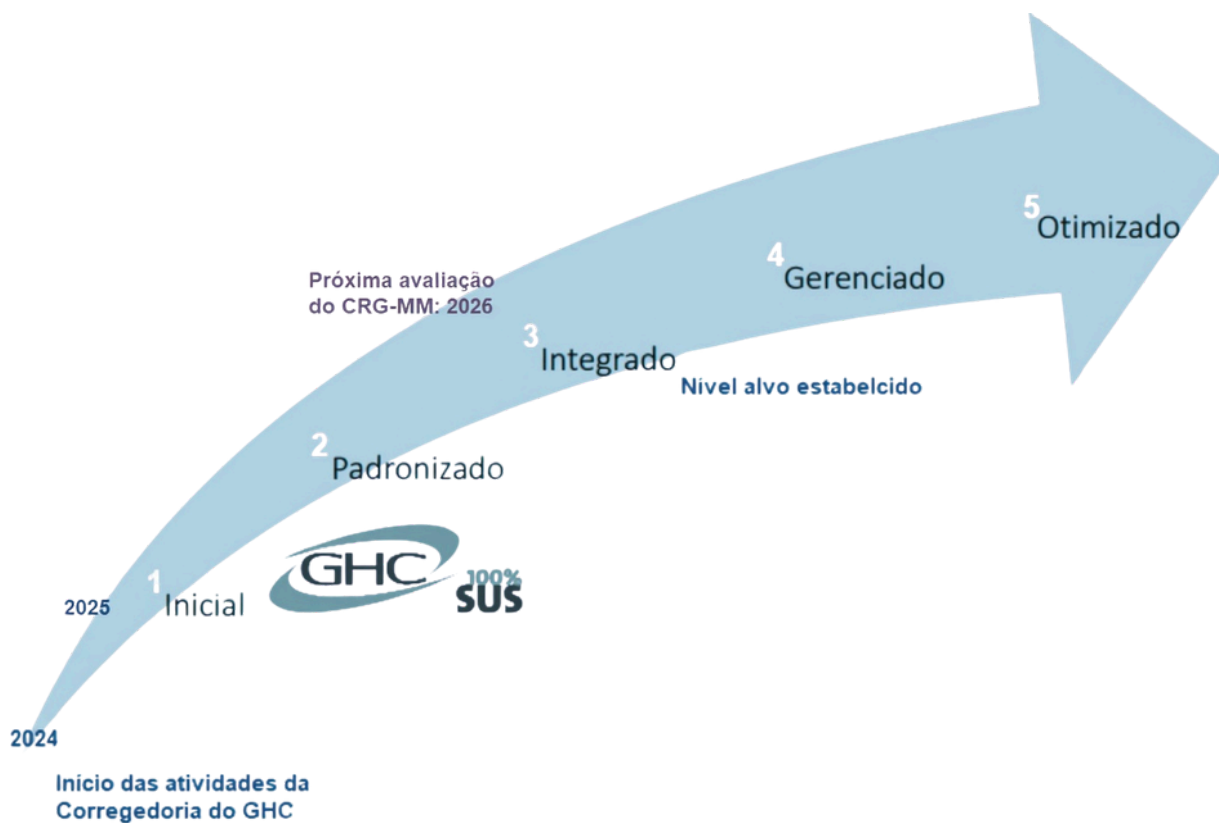
Nível 1 Inicial: Desempenho dependente de esforços individuais.

Nível 2 Padronizado: Práticas e procedimentos padronizados e institucionalização da USC.

Nível 3 Integrado: Competência para instauração e transparência correcional.

Nível 4 Gerenciado: Competência para julgamento e atuação preventiva com mensuração de resultados.

Nível 5 Otimizado: Atuação estratégica e inovadora.



O nível alvo estabelecido é **3 (integrado)**. Para alcançá-lo, serão necessários aprimoramentos relacionados aos seguintes macroprocessos (Key Process Area - KPA):

KPA 2.1 - A2 - Adotar critérios para a priorização da análise dos processos de admissibilidade correcional.

KPA 2.1 - A6 - Supervisionar a execução dos procedimentos correccionais investigativos necessários à realização do juízo de admissibilidade.

KPA 2.1 - A8 - Estabelecer controles e prazos para apreciação da conclusão dos procedimentos correccionais investigativos e do juízo de admissibilidade, bem como para a adoção dos encaminhamentos propostos.

KPA 2.2 - A2 - Adotar critérios de priorização para a gestão e o controle da instauração dos processos correccionais acusatórios.

KPA 2.2 - A5 - Utilizar matriz de responsabilização como elemento norteador do processo correcional acusatório.

KPA 2.2 - A6 - Adotar plano de trabalho como instrumento de planejamento necessário ao desenvolvimento das atividades das comissões.

KPA 2.2 - A7 - Supervisionar a execução dos processos correccionais acusatórios.

KPA 2.2 - A8 - Estabelecer os requisitos necessários e as orientações para nortear as análises da regularidade dos processos correccionais acusatórios.

KPA 2.3 - A1 - Identificar os conhecimentos técnicos e administrativos necessários para o cumprimento das atividades essenciais.

KPA 2.3 - A2 - Disseminar internamente conhecimentos.

KPA 2.4 - A1 - Realizar levantamento dos processos de trabalho, das atividades e da adequação dos recursos existentes na USC.

KPA 2.4 - A2 - Implementar o plano operacional anual.

KPA 2.5 - A1 - Realizar sistemática e tempestivamente os registros obrigatórios nos Sistemas Correccionais estabelecidos pelo Órgão Central do SisCor.

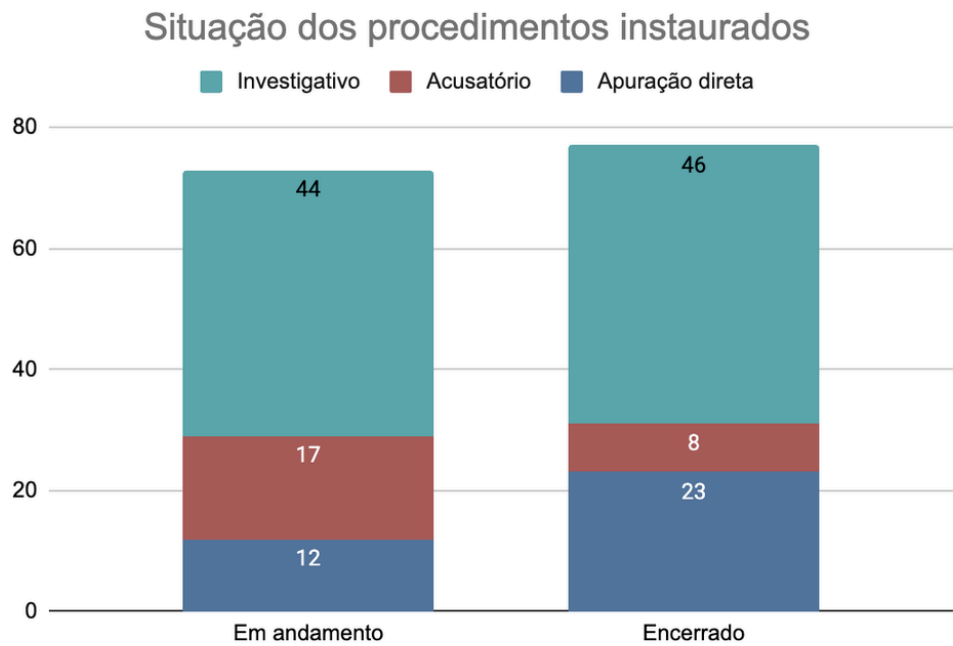
- KPA 2.5 - A2 - Elaborar relatórios periódicos de atividades da USC.
- KPA 2.6 - A1 - Realizar atividades de orientação acerca de matéria correcional.
- KPA 3.1 - A1 - Adotar proposição de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC - como forma preferencial de solução de conflitos, desde que presentes os requisitos normativos.
- KPA 3.1 - A3 - Estruturar apoio técnico para as comissões.
- KPA 3.1 - A4 - Analisar e monitorar o cumprimento das decisões proferidas pela autoridade julgadora nos processos correccionais.
- KPA 3.2 - A1 - Elaborar planos de capacitação e desenvolvimento técnico profissional.
- KPA 3.2 - A2 - Mapear os processos de trabalho executados pela USC.
- KPA 3.2 - A3 - Utilizar mecanismos de feedback para aprimoramento institucional.
- KPA 3.3 - A1 - Publicizar tempestivamente as informações correccionais em transparência ativa.
- KPA 3.3 - A2 - Estruturar e manter atualizado repositório de referências técnicas.
- KPA 3.3 - A3 - Coletar informações adicionais àquelas registradas nos Sistemas Correccionais para orientar a tomada de decisão.
- KPA 3.2 - A2 - Validar a estrutura organizacional da USC.
- KPA 3.2 - A3 - Estabelecer interlocução regular com a alta administração.

Fonte: Painel ePAD, Modelo de Maturidade, Corregedoria do GHC, 2026.

É importante destacar que a Corregedoria encontra-se atualmente na fase de planejamento interno (primeira etapa), com o objetivo de abranger todos os KPA's até o próximo ciclo de autoavaliação do CRG-MM. Após a conclusão desta etapa, o planejamento será divulgado e implementado de forma estruturada.

6. ANDAMENTO DOS PROCESSOS CORRECCIONAIS (2025)

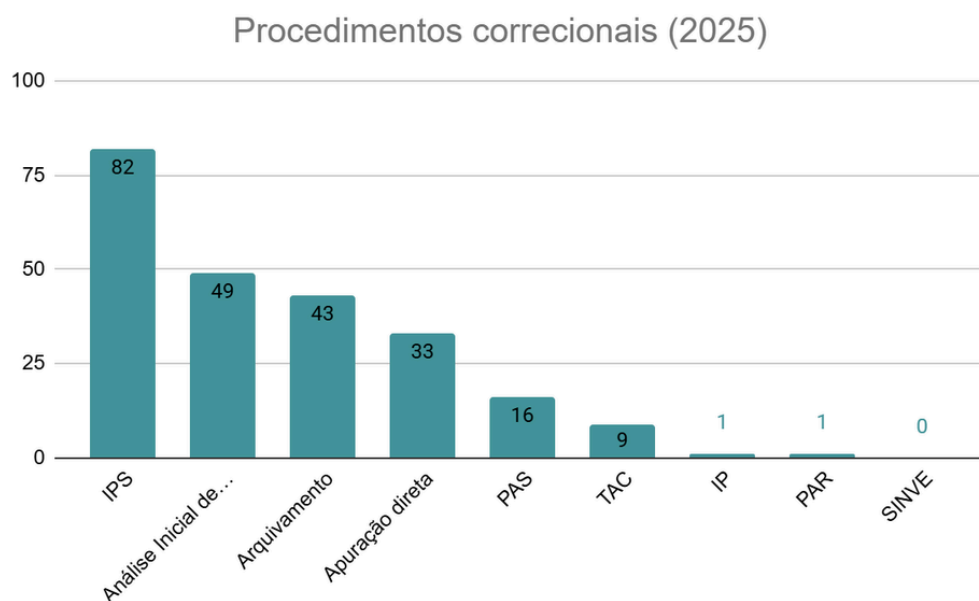
A seguir, apresenta-se um gráfico que ilustra o andamento dos processos correccionais no ano de 2025. A visualização permite acompanhar o número de processos instaurados, em andamento e concluídos ao longo do período, oferecendo uma perspectiva clara sobre a atuação correcional e os resultados alcançados. Essa análise é fundamental para compreender o desempenho institucional e identificar o volume de trabalho da unidade correcional instituída. Das denúncias recebidas e tratadas em 2025, foram instaurados 150 procedimentos, sendo que 73 ainda estavam em andamento.



Fonte: Planilha interna, Corregedoria do GHC, 2026.

Foram registradas 234 (duzentos e trinta e quatro) denúncias e notícias pela Corregedoria, que deslanchou a competente análise inicial de admissibilidade, oriundos de denúncias ou instaurados de ofício pela Corregedoria. Destas, 184 (cento e oitenta e quatro) estão concluídas.

De todas denúncias recebidos no ano de 2025, em 31 de dezembro de 2025 as situações dos casos geraram 82 Investigações Preliminares Sumárias (IPS), 33 Apurações Diretas, 16 Processos Administrativos Sancionadores (PAS) e 9 Termos de Ajustamento de Condutas (TAC). Ainda, 49 casos estavam ainda em análise inicial de admissibilidade e 43 resultaram no arquivamento de ofício, com mais 2 casos relativos a procedimentos relacionados a empresas privadas (Investigação Preliminar - IP, e Processo Administrativo de Responsabilização - PAR). O gráfico abaixo demonstra estas informações:

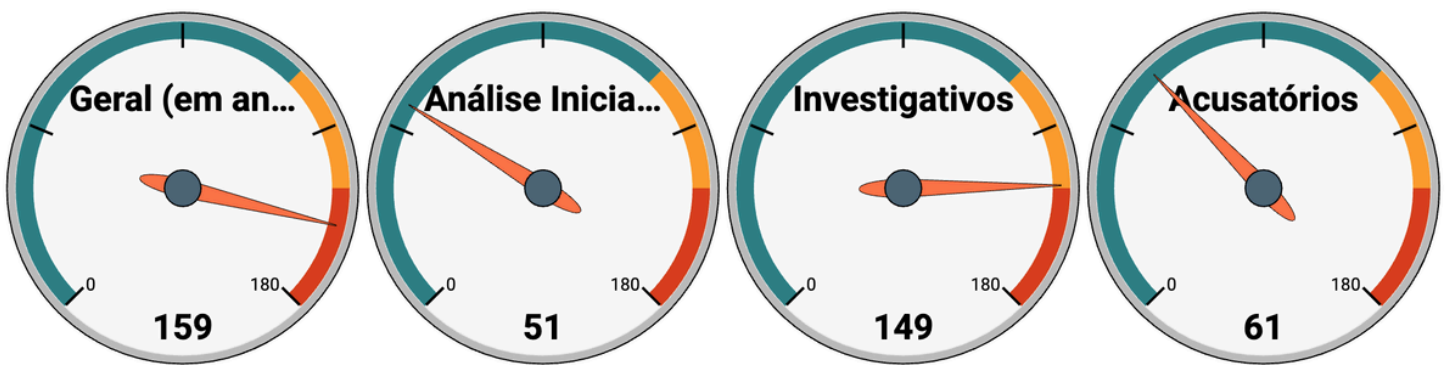


Fonte: Planilha interna, Corregedoria do GHC, 2026.

7. PRAZOS DE TRAMITAÇÃO DE PROCESSOS

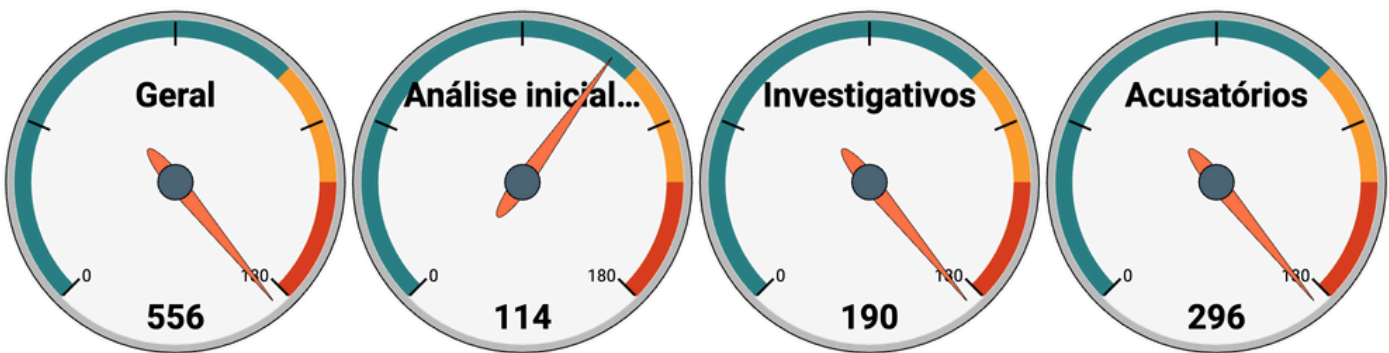
Os gráficos a seguir apresentam o tempo médio de tramitação dos processos analisados pela Corregedoria ao longo do ano de 2025, comparando-os com as informações do ano anterior. As informações disponibilizadas permitem uma avaliação precisa da eficiência na condução dos procedimentos correccionais, destacando o tempo médio em que os fatos permanecem na fase de "análise inicial de admissibilidade", bem como a duração média dos processos de natureza "investigativa" e "acusatória" até sua conclusão. Esses dados são fundamentais para o acompanhamento da celeridade processual e para subsidiar ações voltadas ao aprimoramento contínuo das atividades desempenhadas pela Corregedoria.

Indicadores de processos tratados em 2025:



Fonte: Planilha interna, Corregedoria do GHC, 2026.

Indicadores de processos tratados em 2024:



Fonte: Planilha interna, Corregedoria do GHC, 2026.

Desde sua estruturação e o estabelecimento de fluxos de trabalho, a Corregedoria registrou avanços expressivos na celeridade de todos os seus indicadores. Houve uma redução consistente nos prazos, abrangendo desde a triagem de denúncias até a conclusão dos processos, com resultados em 2025 que superam significativamente o desempenho dos anos anteriores.

8. JULGAMENTOS DE PROCESSOS ACUSATÓRIOS E APURAÇÕES DIRETAS

Em 2025, no total, 32 (trinta e dois) procedimentos de apuração direta e processos correccionais acusatórios foram julgados, tendo como resultado o arquivamento ou aplicação de sanção disciplinar, conforme as informações constantes da tabela a seguir:

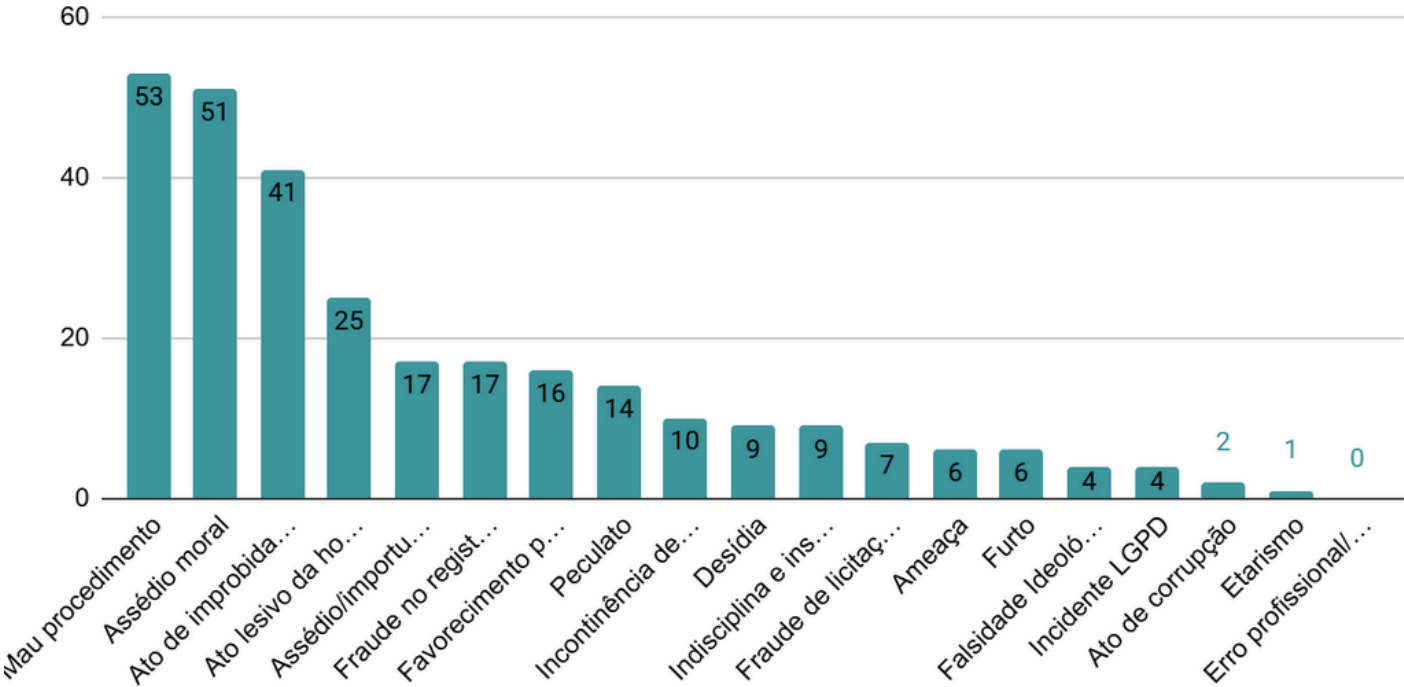
Enquadramento	Quantidade
Arquivamento	24
Advertência	1
Suspensão	5
Demissão por justa causa	2
TOTAL	32

Fonte: Relatório de Procedimentos ePAD, Corregedoria do GHC, 2026.

9. ANÁLISE DOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES

As principais causas das apurações foram relacionadas à mau procedimento (53), assédio moral (51), atos de improbidade (41), ato lesivo da honra ou ofensas físicas (25), assédio/importunação sexual (17) e fraude no registro de jornada (17).

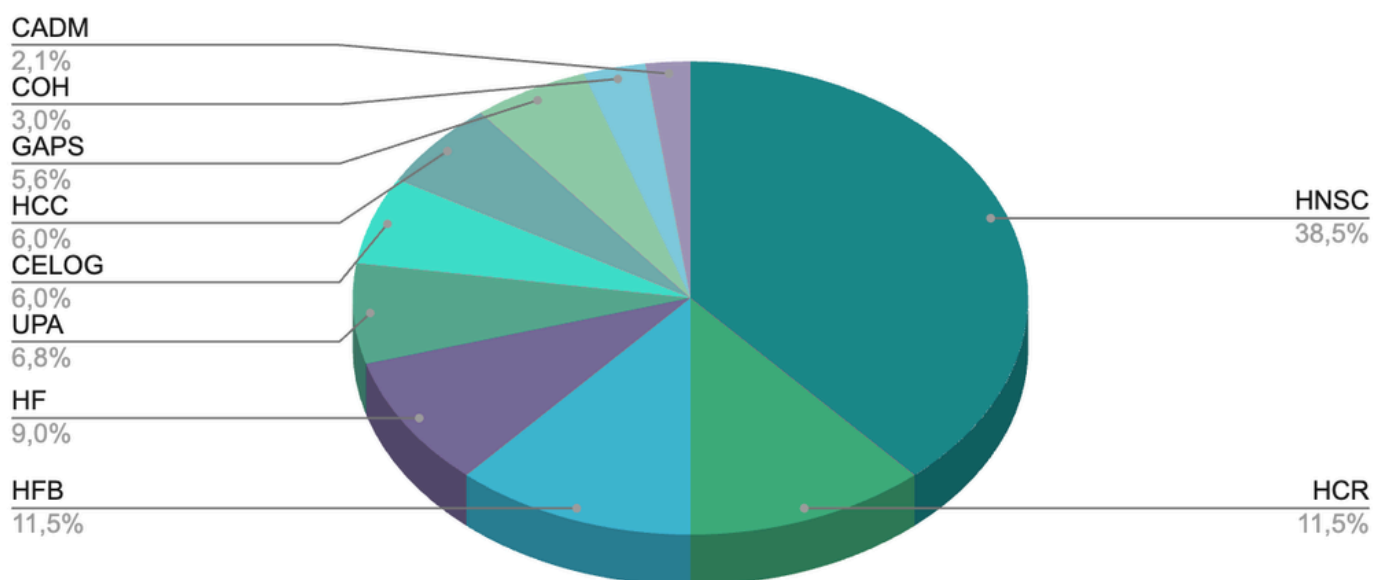
Tipologias das denúncias tratadas (2025)



Os principais problemas recorrentes identificados como "mau procedimento" referem-se a condutas graves que, embora não se enquadrem em outras categorias específicas de justa causa, revelam um comportamento incompatível com a continuidade da relação de trabalho. O mau procedimento engloba atos que evidenciam desrespeito, falta de ética, comportamentos que afrontam a moralidade ou que infringem as normas internas de comportamento ético da empresa, sendo passíveis de consideração como falta grave.

Seguindo, tem-se o "assédio moral" que se caracteriza como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que se manifesta por meio de gestos, palavras ou comportamentos reiterados que expõem o empregado a situações humilhantes e constrangedoras. A prática inclui ações como a desqualificação sistemática do trabalho, o isolamento social, a imposição de metas abusivas ou qualquer outro comportamento que atente contra a dignidade e a integridade psíquica do indivíduo no exercício das funções laborais. O assédio moral é caracterizado pela persistência de condutas que visam degradar o ambiente de trabalho e desestabilizar emocionalmente o colaborador, transgredindo os princípios de respeito e alteridade que devem orientar as relações de trabalho, prejudicando a saúde organizacional e a confiança necessária para a continuidade do vínculo empregatício.

Unidades onde ocorreram as denúncias tratadas



O Hospital Nossa Senhora da Conceição (HNSC) concentra a maior parte dos registros, sendo a origem de aproximadamente 38,5% das denúncias. As demais ocorrências distribuem-se entre as demais unidades, com destaque para o HospitalCristo Redentor (HCR) e o Hospital Federal de Bonsucesso (HFB), ambos com 11,5%. Na sequência, aparecem o Hospital Fêmeina (HF) (9,0%) e a UPA Moacyr Scliar (UPA) (6,8%). Apresentando o mesmo índice de incidência, o Hospital Criança Conceição (HCC) e a Central de Logística (CELOG) respondem por 6% cada, seguidos pela Gerência de Atenção à Saúde Primária (GAPS), que reúne todas as 15 filiais da atenção básica e atenção especializada em saúde mental (5,6%), pelo Centro de Oncologia e Hematologia (COH) com 3% e, por fim, o Centro Administrativo do GHC (CADM), com 2,1%.

10. AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS

As ações implementadas pela Corregedoria consolidaram um impacto positivo na eficiência e na gestão processual da unidade. Um marco fundamental foi a implantação do **Processo Eletrônico Correcional (PEC)**, que resultou na eliminação drástica de impressões, maior celeridade na tramitação, economia de espaço físico e democratização do acesso aos autos pelas partes interessadas.

Complementarmente, a Corregedoria realizou uma força-tarefa focada na **análise inicial de admissibilidade**. Mesmo diante de um aumento no volume de denúncias recebidas, o tempo médio de resposta foi reduzido de **55 dias (em 2024)** para **51 dias (em 2025)**. Essa otimização demonstra que a capacidade produtiva da equipe não apenas absorveu a nova demanda, mas superou os índices anteriores, mantendo um tratamento célere e rigoroso.

Outro avanço relevante foi a adoção de **critérios de priorização** na triagem de denúncias, permitindo uma gestão mais estratégica e direcionada das demandas urgentes. Tais iniciativas reafirmam o compromisso institucional com o aprimoramento contínuo, assegurando maior transparência, agilidade e eficiência pública.

11. RISCOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS

Durante o período apurado, não foi identificado nenhum risco de corrupção nas atividades analisadas pela Corregedoria.

12. PRINCIPAIS DIFICULDADES E PROPOSTAS DE AÇÃO

A Corregedoria do Grupo Hospitalar Conceição foi estabelecida no ano de 2024, encontrando-se ainda em fase de estruturação e aprimoramento. Entre as principais dificuldades enfrentadas, além da divulgação de sua existência e estrutura e da educação do público interno sobre o processo de atividade correcional, destaca-se a falta de espaço físico adequado. Em particular, o Corregedor não possui uma estação de trabalho próxima à equipe, o que compromete a comunicação, a eficiência no acompanhamento das atividades correccionais e a integração necessária para a realização dos processos. Este desafio logístico tem impactado diretamente na dinâmica de trabalho e na fluidez das ações.

Em resposta a essas dificuldades, melhorias estão sendo promovidas no processo de trabalho das apurações, como a realização de audiências gravadas, a implementação do Processo Eletrônico Correcional (PEC) e a capacitação para a participação em comissões correccionais. O objetivo é criar uma lista de empregados públicos treinados, além de criar incentivos para estimular a participação nas comissões, promovendo uma atuação mais engajada e eficaz.

Adicionalmente, com o intuito de fortalecer medidas consensuais de solução de conflitos e de incrementar o papel pedagógico da atividade correcional, estão sendo estudadas revisões aos regulamentos e normas internas, com a intenção de ampliar o uso de medidas além do Termo de Ajustamento de Conduta. Acredita-se que o fortalecimento da cultura de integridade nas organizações públicas seja mais eficaz quando se adota uma abordagem educativa, que vai além das medidas punitivas, promovendo a conscientização e a melhoria contínua.

13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório reflete a situação da unidade setorial de correção, apontando avanços e desafios enfrentados. As propostas de melhoria apresentadas visam elevar a eficiência e a transparência da atividade correcional.

Vitto Giancristoforo dos Santos

Corregedor



MINISTÉRIO DA
SAÚDE

