

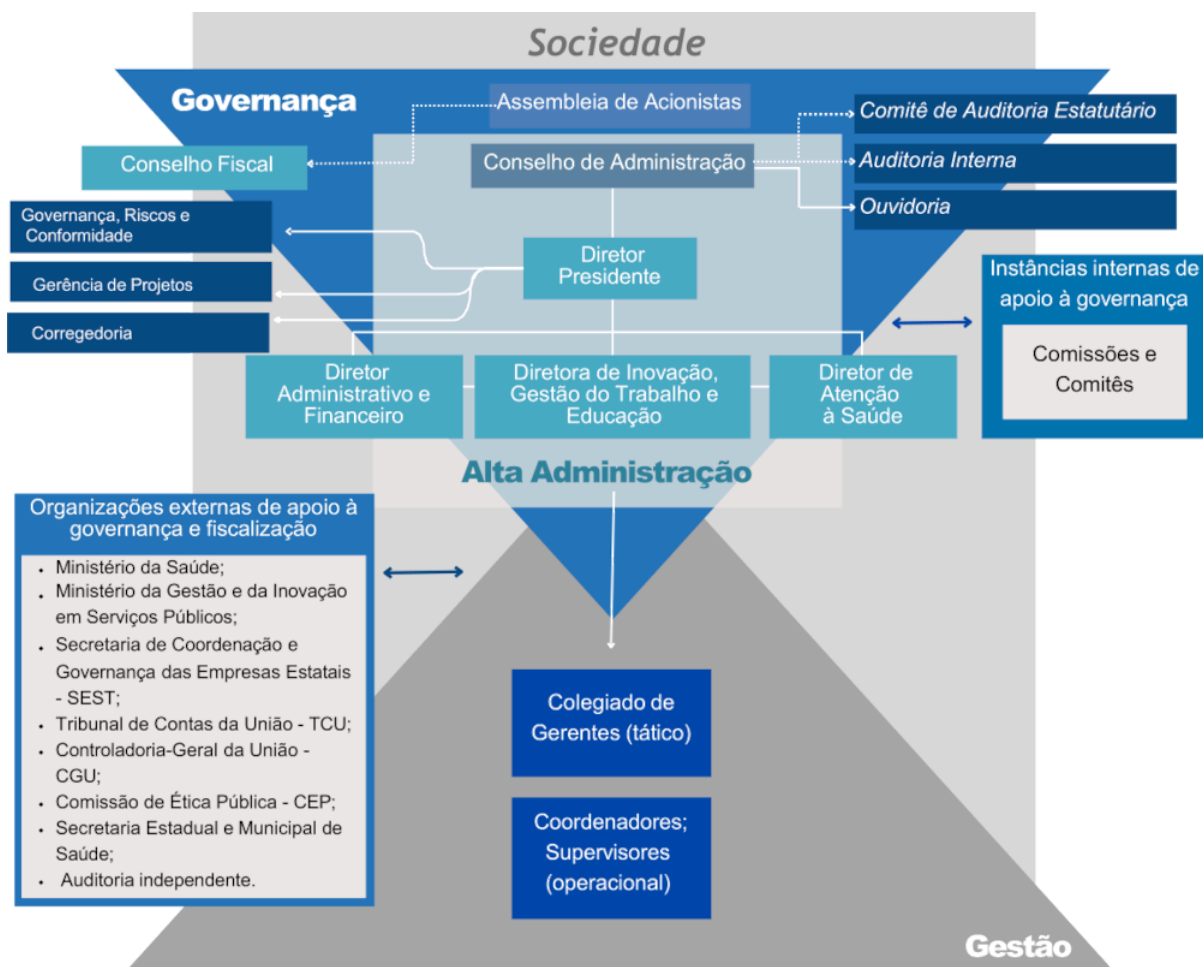
RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL

PERÍODO DE REFERÊNCIA: 2025/1

1. Apresentação

Este relatório tem por objetivo apresentar de forma objetiva e sucinta as informações referentes à gestão da Corregedoria do Grupo Hospitalar Conceição, com fundamento no artigo 153 do Regulamento de Procedimentos Correcionais e o artigo 34 da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022.

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 na NOTA TÉCNICA Nº 1641/2023/CGSSIS/DICOR/CRG: (1) norma interna válida do órgão ou entidade que atribua competência para tratar da matéria correcional; (2) atribuição de competência exclusiva ao seu titular para manifestação final quanto ao juízo de admissibilidade correcional; e (3) atribuição de um cargo em comissão ou função de confiança ao chefe ou titular da unidade.

2. 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 Correcionais 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 correcionais.

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 correcionais 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 Correcionais 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.

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.

3. Força de Trabalho e Estrutura Administrativa

A Unidade Setorial de Correição conta com um efetivo de seis empregados públicos, dispondo de estrutura física própria e reservada para o desempenho de suas atividades. São duas salas, sendo uma delas destinada exclusivamente à realização de audiências.

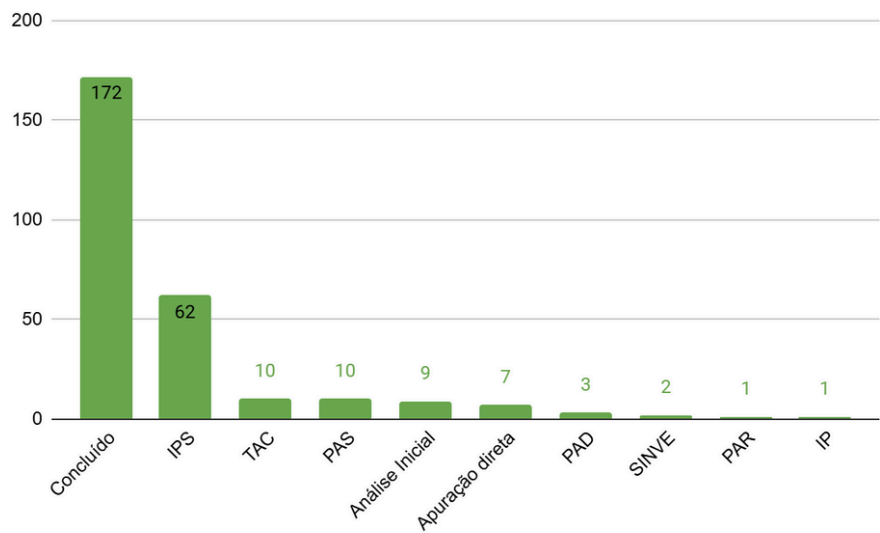
O quadro de pessoal é composto pelos seguintes cargos e funções: Corregedor (titular da USC), um advogado, um administrador, uma enfermeira e duas assistentes administrativas.

Observa-se um aumento significativo nas atividades da Corregedoria desde sua implantação, em março de 2024, o que justifica a requisição de acréscimo de mais um empregado público, que atuaria de forma dedicada.

Cabe ressaltar, ainda, que a Corregedoria vem distribuindo processos acusatórios a empregados lotados fora de sua estrutura, a fim de garantir dedicação exclusiva às investigações que subsidiam o juízo de admissibilidade..

4. Andamento dos processos correccionais 2021-2025

A seguir, apresenta-se um gráfico que ilustra o andamento dos processos correccionais nos últimos cinco anos. A visualização permite acompanhar o número de processos 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.



Foram registrados 277 (duzentos e setenta e sete) análises iniciais de admissibilidade, oriundos de denúncias ou instaurados de ofício pela Corregedoria. Destes, 172 (cento e setenta e dois) estão concluídos.

5. 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. 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:

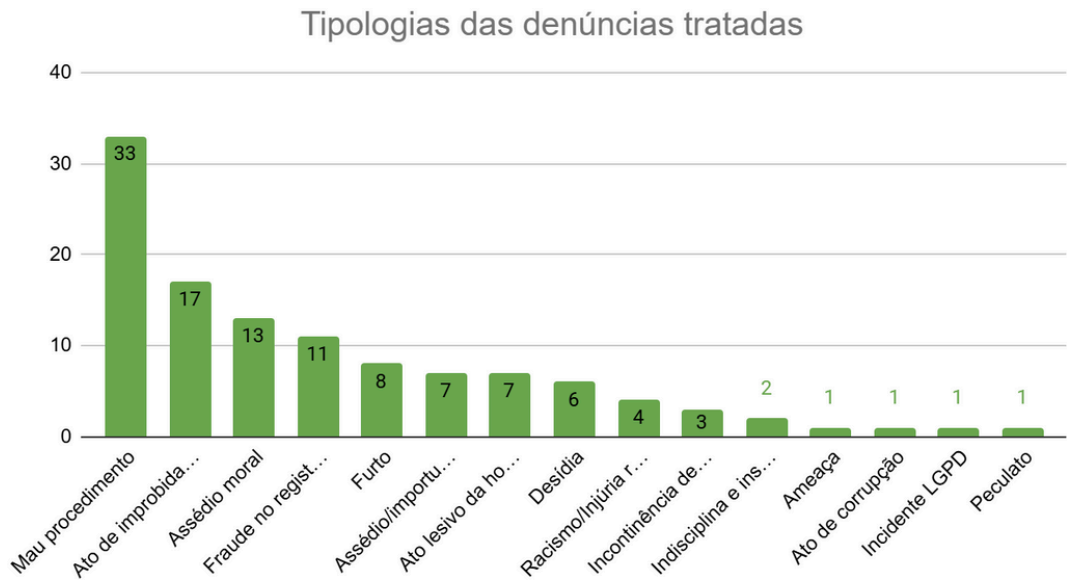


Desde sua constituição e após a criação dos processos de trabalho, a Corregedoria obteve avanços significativos na redução do tempo de análise de denúncias e na tramitação dos processos, com destaque para os resultados alcançados em 2025, em contraste com os anos anteriores. A **análise inicial de admissibilidade** apresentou uma redução de 61% no tempo médio, demonstrando maior agilidade na triagem das demandas. De forma geral, o **tempo médio de encerramento dos processos** foi reduzido em 71%, refletindo ganhos expressivos de eficiência em todas as fases procedimentais. Especificamente, os processos de **natureza investigativa** registraram uma redução de 58% no tempo de conclusão, enquanto os processos de **caráter**

acusatório apresentaram uma queda ainda mais significativa, de 83%. Esses indicadores evidenciam o compromisso da Corregedoria com a celeridade, a efetividade e a qualificação da resposta institucional às denúncias recebidas.

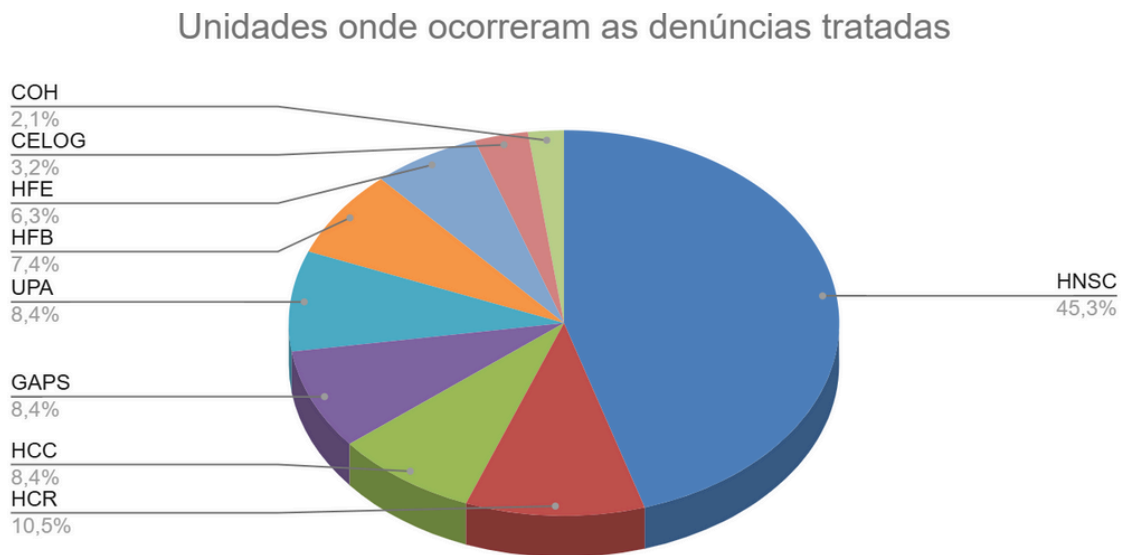
6. Análise Gerencial dos Principais Motivos das Apurações (2025/1)

As principais causas das apurações foram relacionadas à mau procedimento (33), atos de improbidade (17), assédio moral (13), fraude no registro de jornada (11) e furto (8).



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 “ato de improbidade” que se caracteriza como uma conduta que envolve desonestidade, fraude ou má-fé por parte do empregado, comprometendo a relação de confiança com a organização. A prática inclui ações como falsificação de documentos, fazer declaração falsa, ou qualquer outro comportamento que revele falta de ética e moralidade no exercício das funções laborais. A improbidade é caracterizada pela intenção de prejudicar o empregador ou obter vantagens ilícitas, transgredindo os princípios da boa-fé e da integridade que devem orientar as relações de trabalho, prejudicando a confiança necessária para a continuidade do vínculo empregatício.



Aproximadamente 45,3% das denúncias tiveram origem no Hospital Nossa Senhora da Conceição, concentrando a maior parte dos registros. As demais foram distribuídas de maneira mais equilibrada entre outras unidades, com destaque para o Hospital Cristo Redentor (10,5%), seguido pelas unidades Hospital da Criança Conceição, Gerência de Atenção Primária à Saúde e Unidade de Pronto Atendimento (cada uma com 8,4%), Hospital Federal de Bonsucesso (7,4%), Hospital Fêmina (6,3%), Centro de Logística (3,2%) e Centro de Oncologia e Hematologia (2,1%).

7. Ações Consideradas Exitosas

As ações implementadas pela Corregedoria demonstram um impacto positivo significativo na eficiência e na gestão dos processos. A implantação do Processo Eletrônico Correcional (PEC) foi um dos principais marcos, resultando em uma drástica redução no número de impressões, maior agilidade na localização e movimentação dos processos, significativa economia de espaço físico e facilidade de acesso aos autos pelas partes envolvidas. Além disso, foi realizada uma força-tarefa com o objetivo de reduzir o prazo de análise inicial de admissibilidade, que caiu de uma média de 139 dias no ano de 2024 para 55 dias no primeiro semestre de 2025, evidenciando uma considerável otimização do tempo. Outra medida relevante foi a implementação de critérios de priorização na análise das denúncias recebidas, o que contribuiu para uma abordagem mais eficiente e direcionada na gestão das demandas. Essas ações refletem o compromisso da Corregedoria em aprimorar continuamente seus processos, garantindo maior celeridade, transparência e eficiência.

8. Riscos de Corrupção Identificados

Durante o período foi identificado possível fraude no âmbito da disputa de processo licitatório, o que resultou na instauração de uma Investigação Preliminar que se encontra em fase de instrução probatória.

9. 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.

10. Considerações Finais

O presente relatório reflete a situação da unidade setorial de correição, 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

