



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 3555/2025/CGUNE/DICOR/CRG

PROCESSO Nº 00190.103145/2025-38

INTERESSADO: Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)

1. ASSUNTO

1.1. Solicitação de orientação, por meio de respostas a alguns questionamentos, acerca do tratamento na seara correcional a ser dado a servidores públicos federais, que foram cedidos a uma empresa pública de natureza jurídica privada.

2. REFERÊNCIAS

- 2.1. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
- 2.2. Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022.
- 2.3. Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU - Edição 2022.
- 2.4. Nota nº 016/2008/DECOR/CGU/AGU.
- 2.5. Portaria GM/MS nº 5.514, de 14 de outubro de 2024.
- 2.6. Portaria GM/MS nº 5.788, de 28 de novembro de 2024.
- 2.7. Portaria GM/MS nº 6.569, de 31 de janeiro de 2025.

3. SUMÁRIO EXECUTIVO

3.1. Trata-se de consulta relacionada ao processo de descentralização dos serviços de saúde do Hospital Federal do Bonsucesso – HFB, para a Empresa Pública Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A., do denominado Grupo Hospitalar Conceição – GHC, que envolve matéria de cunho disciplinar, notadamente a específica situação pertinente à cessão de servidores públicos federais a uma empresa pública de natureza jurídica privada.

3.2. Conforme informado no Ofício nº 406/2025//CORREG/MS (3569651), a partir da publicação da Portaria GM/MS nº 5.514, de 14 de outubro de 2024, que promoveu a descentralização dos serviços de saúde do Hospital Federal do Bonsucesso – HFB, para a Empresa Pública Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A., do denominado Grupo Hospitalar Conceição – GHC, surge uma peculiar situação a respeito de apurações de infrações disciplinares e eventuais aplicações de penalidades disciplinares, que envolve a cessão de servidores públicos federais a uma empresa pública de natureza jurídica privada.

3.3. O contexto que se apresenta é o de que alguns servidores públicos federais do Ministério da Saúde, lotados no HFB, serão formalmente cedidos ao GHC, após confirmarem sua vontade em continuar suas atividades no nosocômio. Assim sendo, como esses servidores já estão exercendo suas atividades, fisicamente, no espaço onde agora a gestão passou a ser de uma empresa pública, que possui natureza jurídica de direito privado, alguns questionamentos acerca da competência da atuação correcional do GHC se fazem oportunos e necessários.

4. ANÁLISE

4.1. Inicialmente, cumpre mencionar que a descentralização dos serviços de saúde do Hospital Federal do Bonsucesso – HFB, para a Empresa Pública Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A., do denominado Grupo Hospitalar Conceição – GHC, ocorreu por meio da Portaria GM/MS nº 5.514, de 14 de outubro de 2024, que, em seu artigo 8º, dispôs a respeito da consulta aos servidores públicos e posterior alteração de exercício, por meio de portaria do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. Em 28 de novembro de 2024, foi publicada a Portaria GM/MS nº 5.788, que regulamenta a gestão da força de

trabalho do quadro de servidores estatutários e de contratos temporários da União vigentes do Ministério da Saúde, lotados e em exercício no Hospital Federal de Bonsucesso – HFB, para o Hospital Nossa Senhora da Conceição, do Grupo Hospitalar Conceição - GHC.

4.2. Outrossim, por intermédio da Portaria GM/MS nº 6.569, de 31 de janeiro de 2025, o Ministério da Saúde dispôs sobre a movimentação de servidores públicos efetivos lotados no Hospital Federal de Bonsucesso. A mencionada Portaria estabeleceu os critérios de movimentação dos servidores públicos efetivos lotados no HFB, permitindo-lhes optar em permanecer atuando naquele nosocômio ou optar por ser removido para outra unidade, e determinando que o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos fosse notificado acerca dos servidores que optaram pela Composição da Força de Trabalho do GHC, para adoção das providências necessárias à alteração do exercício.

4.3. Na sequência, em 10 de março de 2025, foi publicada a Portaria MGI nº 1.666, de 7 de março de 2025, expedida pela Ministra da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, alterando o exercício de 716 servidores públicos do quadro de pessoal do HFB, para composição da força de trabalho do GHC. Contudo, os demais servidores, cerca de 1.800, ainda seguem atuando no HFB sem terem sido transferidos efetivamente para esta Unidade Hospitalar.

4.4. Após esta pequena explanação da situação fática da Unidade Empresa Pública Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A., também aqui denominada simplesmente de GHC, ressaltamos que a presente Nota Técnica visa analisar e responder aos questionamentos formulados pelas Corregedorias do Ministério da Saúde e do Grupo Hospitalar Conceição (GHC) acerca da competência para apuração e responsabilização disciplinar de servidores públicos federais cedidos à referida Empresa Pública, especialmente no contexto da descentralização dos serviços de saúde do Hospital Federal do Bonsucesso (HFB).

4.5. A análise aborda a distinção entre a competência para instauração de procedimentos apuratórios e a competência para o julgamento e aplicação de penalidades disciplinares, a possibilidade de a empresa cessionária conduzir investigações e Processos Administrativos Disciplinares (PAD), bem como arquivar procedimentos disciplinares e celebrar Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), sempre sob a égide do Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União (Lei nº 8.112/1990) e dos princípios constitucionais e legais que regem a matéria disciplinar.

4.6. Nessa toada, vamos sustentar que, embora o julgamento e a aplicação da penalidade disciplinar ao servidor público cedido seja, em regra, atribuição do órgão de origem (cedente), a entidade cessionária (GHC) possui legitimidade para tomar medidas apuratórias preliminares de cunho investigativo, instaurar sindicâncias e PADs para apurar irregularidades ocorridas nas suas dependências em que estejam envolvidos servidores públicos a ela cedidos, respeitando-se os direitos e garantias destes servidores públicos. Desse modo, defende-se a aplicabilidade do regime jurídico estatutário aos servidores públicos cedidos, independentemente da natureza jurídica da entidade cessionária.

4.7. Dito isto, passamos a responder aos questionamentos formulados, com acréscimo ao final deles de mais dois tópicos que consideramos pertinentes mencionar, tudo isso abordando a competência para apuração disciplinar e para o julgamento e aplicação de penalidades disciplinares aos servidores públicos federais cedidos à Empresa Pública Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A. (GHC), bem como a necessária observação do regime jurídico estatutário destes servidores públicos federais. A discussão parte do pressuposto de que, embora o julgamento e aplicação da penalidade disciplinar seja, em regra, do órgão de origem, a empresa pública cessionária possui um papel ativo na apuração de irregularidades administrativas ocorridas em seu interior.

4.8. **Resposta ao Primeiro Quesito:**

4.9. *Quesito: "Considerando a previsão contida no art. 149 da Lei nº 8.112/1990, os servidores públicos federais que eventualmente estiverem lotados no GHC podem ser alvo de apuração em PAD instaurado no âmbito da mencionada empresa? Ou somente a Corregedoria do Ministério da Saúde poderia instaurar mencionado procedimento acusatório?"*

4.10. O art. 149 da Lei nº 8.112/1990 estabelece que o Processo Administrativo Disciplinar será conduzido por comissão composta por três servidores estáveis designados pela autoridade competente. A questão central reside em definir qual autoridade é competente para instaurar o PAD no caso de servidor

público cedido. Ora, a competência para instauração do PAD, em regra, é da autoridade do órgão ou entidade onde o fato irregular ocorreu ou onde o agente público está exercendo suas funções no momento da apuração. Nesse sentido, forçoso concluir que, no caso de servidor público cedido, a apuração da irregularidade deve ocorrer, preferencialmente, no órgão ou entidade em que ele estiver prestando serviços (cessionário), pois é ali que os fatos ocorreram e onde as provas podem ser mais facilmente colhidas.

4.11. Assim, a Corregedoria do GHC, como empresa pública cessionária, possui, de forma inequívoca, competência para instaurar procedimentos disciplinares ou mesmo Processos Administrativos Disciplinares (PAD) para apurar faltas disciplinares cometidas por servidores públicos federais a ela cedidos, ocorridas no âmbito de suas atividades no hospital. Isso se justifica pela necessidade de apuração célere e eficaz dos fatos, pela proximidade com as provas e testemunhas, e pela responsabilidade da cessionária em zelar pela regularidade dos seus serviços e pela conduta dos agentes públicos que atuam sob sua gestão.

4.12. Contudo, é crucial distinguir a competência para instaurar e conduzir procedimentos disciplinares ou processos administrativos disciplinares da competência para julgar e aplicar penalidades. Conforme entendimento consolidado na Nota nº 016/2008/DECOR/CGU/AGU, o julgamento e a eventual aplicação da penalidade disciplinar a servidor público cedido, especialmente as mais gravosas como demissão, é de competência da autoridade do órgão de origem do servidor (cedente), ao qual ele permanece vinculado estatutariamente, devendo-se observar o art. 141 da Lei nº 8.112/1990, que atribui a competência para aplicação das penalidades. Após a conclusão do PAD pela comissão processante no âmbito do GHC, os autos devem ser remetidos ao órgão de origem do servidor (Ministério da Saúde, neste caso) para julgamento e aplicação da sanção cabível, se for o caso.

4.13. Portanto, respondendo objetivamente ao quesito, os servidores públicos federais lotados no GHC podem sim, à toda evidência, ser alvo de apuração disciplinar, por meio da abertura de processo administrativo disciplinar instaurado no âmbito da mencionada empresa cessionária, que deve observar os requisitos e ritos procedimentais estabelecidos na Lei nº 8.112/1990, inclusive com formação de comissão disciplinar composta por servidores estatutários e estáveis, que se encontrem à disposição do GHC. Com efeito, importa salientar que não se trata de competência exclusiva da Corregedoria do Ministério da Saúde a instauração de procedimentos e processos administrativos disciplinares contra tais servidores, embora esta também possa, em certas circunstâncias (como avocação ou complexidade), exercer tal prerrogativa. Frise-se, portanto, que a atuação da cessionária na instauração e instrução do PAD é fundamental para a efetividade da apuração disciplinar de irregularidades administrativas possivelmente praticadas por servidores públicos a ela cedidos.

4.14. **Resposta ao Segundo Quesito:**

4.15. *Quesito: "Com relação ao item anterior, existe impedimento o fato de que as cessões ainda não foram efetivamente formalizadas pelo MGI?"*

4.16. A formalização da cessão de um servidor público, por meio de portaria do órgão competente (no caso, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI), é um ato administrativo que confere regularidade e publicidade à situação funcional do servidor. No entanto, a ausência de formalização imediata, especialmente em contextos de transição e descentralização como o descrito no caso sob análise, não afasta a responsabilidade funcional do servidor pelas suas condutas irregulares praticadas no local onde efetivamente presta serviços, tampouco a competência da entidade cessionária para apurar eventuais infrações administrativas ocorridas no seu interior resta afetada ou diminuída por esta situação excepcional e transitória.

4.17. Ora, se o servidor está, de fato, exercendo suas atribuições no GHC, sob a gestão e fiscalização desta Empresa Pública, as irregularidades ali cometidas devem ser apuradas pela autoridade que tem o dever de zelar pela regularidade daquele serviço. A ausência do ato formal de cessão pode gerar pendências administrativas a serem regularizadas, mas, por óbvio, não pode constituir um óbice intransponível para a atuação correcional da cessionária em relação aos fatos irregulares ocorridos sob sua esfera de atuação.

4.18. É importante que a situação funcional dos servidores cedidos seja regularizada o mais brevemente possível para garantir segurança jurídica a todas as partes. Contudo, a omissão ou

demora na formalização da cessão não pode servir de escudo para a impunidade ou para a inércia da Administração em apurar responsabilidades, isso porque a temporária ausência da mencionada formalização da cessão não tem o condão de suplantar o comando legal de que a autoridade que tem ciência da irregularidade tem o dever de promover sua apuração, conforme preconiza o art. 143 da Lei nº 8.112/1990.

4.19. Assim sendo, mesmo que as cessões não tenham ainda sido todas efetivamente formalizadas pelo MGI, se os servidores já estão atuando no HFB sob a gestão do GHC, a Corregedoria do GHC pode e deve instaurar os procedimentos e processos administrativos disciplinares cabíveis no caso de irregularidades administrativas ali praticadas. Recomenda-se, paralelamente, que sejam envidados esforços para a célere regularização formal das cessões em andamento.

4.20. **Resposta ao Terceiro Quesito:**

4.21. *Quesito: "Com relação a eventual procedimento investigativo, haveria a possibilidade de mencionada estatal proceder à instauração de procedimento investigativo, envolvendo servidores públicos federais?"*

4.22. Sim, a empresa pública cessionária (GHC) tem a possibilidade e, em muitos casos a depender da situação fática, o dever de instaurar procedimentos investigativos, como sindicâncias investigativas ou investigações preliminares, para apurar indícios de irregularidades administrativas cometidas por servidores públicos federais a ela cedidos. Esses procedimentos são instrumentos essenciais para a coleta de informações e elementos de prova que podem subsidiar a decisão sobre a necessidade ou não de instauração de um procedimento acusatório (processo administrativo disciplinar ou sindicância acusatória).

4.23. O Manual de PAD da CGU (Edição 2022, pag. 45 e seguintes) detalha os diversos tipos de procedimentos investigativos. A instauração desses procedimentos pela cessionária se justifica pelos mesmos motivos que fundamentam a instauração do PAD: a proximidade dos fatos, a facilidade na coleta de provas e a responsabilidade da entidade em manter a regularidade dos seus serviços. Destarte, deve ser obedecido o comando legal no sentido de que a autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, o que, por via de consequência, inclui a fase investigativa.

4.24. A empresa estatal, ao receber servidores públicos federais cedidos, assume responsabilidades inerentes à gestão desses recursos humanos, incluindo a fiscalização de suas condutas no ambiente de trabalho. Portanto, a instauração de procedimentos investigativos é uma prerrogativa e um dever da cessionária para elucidar fatos e identificar possíveis responsabilidades, sempre respeitando os direitos e deveres dos investigados, conforme previstos no regime jurídico regente das relações funcionais dos servidores públicos federais com a Administração Pública Federal.

4.25. **Resposta ao Quarto Quesito:**

4.26. *Quesito: "Verifica-se, do atual estágio, da absorção dos servidores que optaram por permanecer no nosocômio, já sob a gestão do GHC, que ainda não ocorreu o processo de "cessão", mas já há notícias de supostas irregularidades disciplinares. A atuação correcional nesses casos teria algum tratamento diferente de eventuais casos que envolvam servidores cujo processo de "cessão" já se tenha efetivado?"*

4.27. Conforme abordado na resposta ao segundo quesito, a ausência da formalização do ato de cessão não impede a atuação correcional da entidade onde o servidor público efetivamente presta seus serviços e onde a suposta irregularidade administrativa ocorreu. O tratamento da atuação correcional, em essência, não deve ser diferente. O foco deve ser a apuração da irregularidade e a responsabilização do agente público, caso comprovada o seu envolvimento e a sua culpa no cometimento de infrações disciplinares.

4.28. A principal diferença reside na necessidade de regularizar, com urgência, a situação funcional desses servidores. A formalização da cessão confere maior segurança jurídica ao processo disciplinar e evita questionamentos futuros sobre a legitimidade da atuação da cessionária. No entanto, não resta dúvida de que a obrigação de apurar a irregularidade persiste, independentemente do estágio da

formalização da cessão.

4.29. A Corregedoria do GHC deve proceder com a apuração das supostas irregularidades, utilizando os instrumentos investigativos e processuais cabíveis, da mesma forma que faria com os servidores públicos cuja cessão já estivesse formalizada. Paralelamente, deve comunicar a situação ao Ministério da Saúde e ao Ministério da Gestão e Inovação para que as providências relativas à formalização das cessões sejam adotadas.

4.30. Ademais, deve-se aqui salientar ser de fundamental importância que, durante todo o procedimento apuratório, sejam assegurados ao servidor público federal todos os direitos e garantias previstos na Constituição Federal e na Lei nº 8.112/1990, como o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, independentemente do atual status formal da sua cessão.

4.31. **Resposta ao Quinto Quesito:**

4.32. Quesito: "Em havendo conduta específica, delimitada em normativo do GHC, oriundos ou respaldados pela CLT, infringidos por servidores públicos federais cedidos à mencionada empresa pública, tais normativos ensejarão irregularidade disciplinar apreciável por esta unidade correcional?"

4.33. Primeiramente, como já acima explicitado nesta Nota Técnica, os servidores públicos federais cedidos a uma empresa pública, mesmo que esta adote o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para seus próprios empregados, permanecem vinculados ao seu regime jurídico de origem, qual seja, o regime jurídico estatutário (Lei nº 8.112/1990). Com isso, não se deve olvidar que seus deveres, proibições e responsabilidades disciplinares são aqueles previstos no mencionado Estatuto dos Servidores Públicos da União.

4.34. Normativos internos do GHC, ainda que respaldados pela CLT, não se sobrepõem ao regime jurídico estatutário do servidor público federal cedido. Contudo, isso não significa que as condutas descritas nesses normativos sejam irrelevantes para eventual apuração disciplinar do servidor público cedido ao GHC. Na verdade, muitas condutas vedadas por normas internas da empresa cessionária podem, por sua própria natureza, configurar também violação aos deveres e proibições funcionais previstos na Lei nº 8.112/1990 (e.g., dever de obedecer normas legais e regulamentares, dever de lealdade, dever de cumprir as ordens superiores, exceto as manifestamente ilegais, dever de zelar pela economia do material e conservação do patrimônio público, e etc.).

4.35. Com isso em mente, tem-se que a análise da conduta do servidor público federal cedido que infringe um normativo interno do GHC deve ser feita sob a ótica da Lei nº 8.112/1990. A unidade correcional da empresa cessionária deverá verificar se a conduta praticada, embora tipificada em norma interna da cessionária, também se amolda a alguma das infrações disciplinares previstas no Estatuto dos Servidores Públicos da União. Assim, por exemplo, o descumprimento de uma norma de segurança do trabalho do GHC pode configurar negligência ou descumprimento de dever funcional previsto na Lei 8.112/1990.

4.36. É importante que os servidores públicos cedidos sejam formalmente cientificados das normas internas da entidade cessionária que devem observar durante o período da cessão, especialmente aquelas relacionadas ao bom desempenho das atividades e à disciplina no ambiente de trabalho. O descumprimento dessas normas, quando repercutir em violação a deveres e proibições estatutários, ensejará a apuração da irregularidade disciplinar pela unidade correcional competente, com base na Lei nº 8.112/1990.

4.37. Portanto, embora os normativos do GHC baseados na CLT não sejam diretamente aplicáveis como fundamento primário para punir um servidor público estatutário, as condutas por eles vedadas podem igualmente caracterizar infração disciplinar, no caso de encontrarem correspondência nos deveres e proibições previstos na Lei nº 8.112/1990. Desse modo, a unidade correcional do GHC poderá apurar tais condutas, enquadrando-as, se for mesmo o caso de infração disciplinar, no regime jurídico estatutário dos servidores públicos federais a ele cedidos.

4.38. **Da Possibilidade de Arquivamento de Procedimentos Investigativos e Celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) pela Empresa Cessionária:**

4.39. A Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, autoriza o arquivamento de

procedimentos investigativos e também a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), conforme previsto no seu art. 37, conforme abaixo transcrito:

Art. 37. O juízo de admissibilidade é o ato administrativo por meio do qual o titular de unidade setorial de correição decide, de forma fundamentada:

I - pelo arquivamento de denúncia, representação ou relato de irregularidade;

II - pela celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC;

III - pela instauração de procedimento investigativo, no caso de falta de informações ou impossibilidade de obtê-las; ou

IV - pela instauração de processo correcional.

Parágrafo único. Caso sejam identificados indícios de irregularidade cuja competência para apuração não seja da unidade setorial de correição, a matéria deverá ser encaminhada à autoridade competente para a instauração da respectiva apuração.

4.40. Assim, conforme exposto na norma acima mencionada, a Corregedoria da Empresa Cessionária (GHC) possui competência para instaurar procedimentos investigativos. Como consequência lógica, também possui competência para promover o arquivamento desses procedimentos, caso conclua pela ausência de indícios de materialidade ou autoria de infração disciplinar, ou pela atipicidade da conduta. Mas, por óbvio, o arquivamento de procedimentos investigativos deve ser devidamente fundamentado.

4.41. Quanto ao Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), disciplinado no âmbito do Poder Executivo Federal pela Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, importa inicialmente mencionar que o TAC consiste em um procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos em casos de infrações disciplinares de menor potencial ofensivo, cuja diretiva normativa no sentido de sua celebração visa à eficiência, à efetividade e à racionalização dos recursos públicos. A celebração do TAC pressupõe o cumprimento de obrigações específicas, o ressarcimento ao erário (se houver dano) e o comprometimento do servidor em ajustar sua conduta. Já no que diz respeito à competência para celebração do TAC, importa trazer à colação o art. 65 da mencionada Portaria Normativa, que respalda a possibilidade de o titular da Corregedoria do GHC celebrar o TAC, conforme abaixo transcrito:

Art. 65. A celebração do TAC será realizada preferencialmente pelo titular da unidade setorial de correição ou, na inexistência deste, pela autoridade competente para instauração do respectivo processo correcional de responsabilização de agentes públicos.

4.42. Assim sendo, a empresa cessionária, ao identificar a ocorrência de uma infração disciplinar de menor potencial ofensivo cometida por servidor público a ela cedido, pode propor a celebração do TAC, desde que observados os requisitos da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022. Ora, não se deve olvidar que a celebração do TAC pela empresa cessionária é coerente com sua responsabilidade pela gestão disciplinar no âmbito de sua atuação e contribui para a celeridade e eficiência na resolução consensual de conflitos materializados pela ocorrência de uma infração disciplinar de menor potencial ofensivo.

4.43. Nessa toada, é importante ressaltar que a celebração do TAC deve ser comunicada ao órgão de origem do servidor público para fins de efetivação dos devidos registros nos seus assentamentos funcionais. Por fim, deve ser ressaltado que, caso o servidor não cumpra os termos do TAC, a Administração deverá instaurar ou dar prosseguimento ao procedimento disciplinar cabível, sem prejuízo da apuração relativa à inobservância das obrigações previstas no ajustamento de conduta.

4.44. Da Manutenção do Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União aos Servidores Públicos Federais Cedidos à Empresa Pública:

4.45. Um pressuposto fundamental que permeia toda a discussão presente nesta Nota Técnica é o de que os servidores públicos federais, ao serem cedidos a uma empresa pública como o GHC, não perdem seu vínculo jurídico estatutário com a União, por meio de seu órgão de origem, nem são transmutados para o regime celetista. Frise-se, portanto, que eles continuam sendo regidos pela Lei nº 8.112/1990, notadamente no que tange aos seus direitos, deveres, proibições e regime disciplinar.

4.46. A cessão é um ato administrativo que altera apenas o local de exercício do servidor público, mas não a natureza do seu vínculo funcional. Portanto, todas as prerrogativas e sujeições decorrentes do regime jurídico estatutário ao qual estão vinculados permanecem híginas, incluindo o direito ao devido

processo legal, à ampla defesa e ao contraditório em qualquer apuração de infração disciplinar.

4.47. A Corregedoria da empresa cessionária, ao lidar com servidores públicos federais cedidos, deve, portanto, pautar sua atuação pelos ditames da Lei nº 8.112/1990 e pelos princípios constitucionais do direito administrativo disciplinar, garantindo que os procedimentos apuratórios respeitem e observem integralmente o regime jurídico estatutário ao qual esses servidores públicos estão submetidos de forma indissociável.

4.48. E, finalmente, no que tange à atuação da Corregedoria do GHC, não se pode olvidar que referido órgão correcional também está inserido no Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - SISCOR, estando assim sujeito à supervisão da Controladoria-Geral da União - CGU, por meio de sua Corregedoria-Geral da União - CRG.

5. CONCLUSÃO

5.1. Diante de todo o exposto, e também como resposta a cada um dos questionamentos formulados na presente consulta, apresentam-se as seguintes conclusões:

5.2. Não há impedimento legal para que a empresa cessionária (GHC) promova a instauração de procedimentos disciplinares, Processos Administrativos Disciplinares (PAD) e demais procedimentos investigativos (como, por exemplo, sindicâncias investigativas), para apurar irregularidades administrativas cometidas no âmbito de suas atividades no nosocômio por servidores públicos federais a ela cedidos ou nela em exercício. Tal competência decorre da necessidade de apuração célere e eficaz dos fatos irregulares e da responsabilidade da cessionária pela manutenção da regularidade dos seus serviços.

5.3. A aplicação de penalidades disciplinares, especialmente as mais gravosas, a servidores públicos cedidos é, em regra, de competência da autoridade do órgão de origem do servidor (órgão cedente), ao qual ele permanece vinculado estatutariamente. Após a conclusão do relatório final no âmbito da entidade cessionária, os autos devem ser remetidos ao órgão de origem para julgamento e eventual aplicação de penalidade disciplinar.

5.4. A ausência de formalização imediata do ato de cessão pelo Ministério da Saúde não impede a atuação correcional do GHC em relação aos fatos ocorridos sob sua gestão, devendo-se considerar a situação fática do exercício do servidor público que esteja à sua disposição. Recomenda-se, contudo, a célere regularização formal da situação funcional dos servidores públicos federais em exercício no GHC.

5.5. Os servidores públicos federais cedidos permanecem regidos pela Lei nº 8.112/1990. Assim, normativos internos do GHC, ainda que baseados na CLT, não se sobrepõem ao mencionado Regime Jurídico Estatutário. Contudo, condutas que infrinjam normas internas da cessionária podem eventualmente também configurar violação ao dever de observar normal legais e regulamentares previsto no art. 116, inciso III, da Lei nº 8.112/1990, devendo, nesse caso, a apuração e o enquadramento da infração ocorrerem sob a égide deste Estatuto Funcional.

5.6. A empresa cessionária (GHC) tem competência para promover o arquivamento fundamentado de procedimentos investigativos e para propor a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) para infrações disciplinares de menor potencial ofensivo cometidas por servidores públicos a ela cedidos ou nela em exercício, observados os normativos da CGU e comunicando-se o que for devido ao órgão de origem do servidor público.

5.7. Os servidores públicos federais cedidos ao GHC ou nele em exercício continuam submetidos integralmente ao Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União (Lei nº 8.112/1990), devendo a Corregedoria da empresa cessionária pautar sua atuação por este diploma legal e pelos princípios constitucionais do direito administrativo disciplinar, garantindo-se todos os direitos e garantias processuais aos referidos servidores públicos, inclusive com a formação de comissões disciplinares compostas por servidores públicos efetivos e estáveis.

5.8. Recomenda-se que as Corregedorias do Ministério da Saúde e do Grupo Hospitalar Conceição (GHC) estabeleçam fluxos de comunicação e cooperação para garantir a efetividade e a legalidade dos procedimentos disciplinares envolvendo servidores públicos federais cedidos, assegurando a uniformidade de entendimentos e a correta aplicação das normas de direito administrativo disciplinar.

5.9. Sugere-se, ainda, que os servidores públicos federais cedidos ao GHC sejam devidamente orientados quanto às normas de conduta vigentes na entidade cessionária e também quanto à manutenção

de seu vínculo jurídico estatutário e das responsabilidades dele decorrentes.

5.10. À consideração do Sr. Coordenador-Geral de Uniformização de Entendimentos.



Documento assinado eletronicamente por **MARCELO SALERNO SANTOS, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 30/09/2025, às 17:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 3801492 e o código CRC 5FA6278E

Referência: Processo nº 00190.103145/2025-38

SEI nº 3801492



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CGUNE

1. Aprovo a Nota Técnica nº 3555/2025/CGUNE/DICOR/CRG.
2. Observa-se que este entendimento será acrescentado na atualização do Manual de Processo Administrativo Disciplinar, visto que na versão atual está definido que a apuração de fatos relacionados a servidores estatutários cedidos a empresas públicas ocorra exclusivamente perante o órgão ou entidade de origem. Entretanto, este entendimento não levava em consideração a circunstância atual de determinadas empresas públicas de possuírem relativo número de servidores estatutários atuando em suas atividades, possuindo assim condições de constituir comissões de processo administrativo disciplinar compostas por membros que cumpram os requisitos legais.
3. Por fim, encaminho o processo à consideração superior do Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.



Documento assinado eletronicamente por **BRUNO WAHL GOEDERT**, Coordenador-Geral de **Uniformização de Entendimentos**, em 30/09/2025, às 18:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 3807820 e o código CRC 5C97004E

Referência: Processo nº 00190.103145/2025-38

SEI nº 3807820



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO DICOR

Estamos de acordo com a Nota Técnica 3555 (3801492) e ao Despacho CGUNE de 30/9/2025 (3807820), que apresentam as seguintes conclusões:

1. Não há impedimento legal para que a empresa cessionária (GHC) promova a instauração de procedimentos disciplinares, Processos Administrativos Disciplinares (PAD) e demais procedimentos investigativos (como, por exemplo, sindicâncias investigativas), para apurar irregularidades administrativas cometidas no âmbito de suas atividades no nosocômio por servidores públicos federais a ela cedidos ou nela em exercício. Tal competência decorre da necessidade de apuração célere e eficaz dos fatos irregulares e da responsabilidade da cessionária pela manutenção da regularidade dos seus serviços.
2. A aplicação de penalidades disciplinares, especialmente as mais gravosas, a servidores públicos cedidos é, em regra, de competência da autoridade do órgão de origem do servidor (órgão cedente), ao qual ele permanece vinculado estatutariamente. Após a conclusão do relatório final no âmbito da entidade cessionária, os autos devem ser remetidos ao órgão de origem para julgamento e eventual aplicação de penalidade disciplinar.
3. A ausência de formalização imediata do ato de cessão pelo Ministério da Saúde não impede a atuação correcional do GHC em relação aos fatos ocorridos sob sua gestão, devendo-se considerar a situação fática do exercício do servidor público que esteja à sua disposição. Recomenda-se, contudo, a célere regularização formal da situação funcional dos servidores públicos federais em exercício no GHC.
4. Os servidores públicos federais cedidos permanecem regidos pela Lei nº 8.112/1990. Assim, normativos internos do GHC, ainda que baseados na CLT, não se sobrepõem ao mencionado Regime Jurídico Estatutário. Contudo, condutas que infrinjam normas internas da cessionária podem eventualmente também configurar violação ao dever de observar normas legais e regulamentares previsto no art. 116, inciso III, da Lei nº 8.112/1990, devendo, nesse caso, a apuração e o enquadramento da infração ocorrerem sob a égide deste Estatuto Funcional.
5. A empresa cessionária (GHC) tem competência para promover o arquivamento fundamentado de procedimentos investigativos e para propor a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) para infrações disciplinares de menor potencial ofensivo cometidas por servidores públicos a ela cedidos ou nela em exercício, observados os normativos da CGU e comunicando-se o que for devido ao órgão de origem do servidor público.
6. Os servidores públicos federais cedidos ao GHC ou nele em exercício continuam submetidos integralmente ao Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União (Lei nº 8.112/1990), devendo a Corregedoria da empresa cessionária pautar sua atuação por este diploma legal e pelos princípios constitucionais do direito administrativo disciplinar, garantindo-se todos os direitos e garantias processuais aos referidos servidores públicos,

inclusive com a formação de comissões disciplinares compostas por servidores públicos efetivos e estáveis.

7. Recomenda-se que as Corregedorias do Ministério da Saúde e do Grupo Hospitalar Conceição (GHC) estabeleçam fluxos de comunicação e cooperação para garantir a efetividade e a legalidade dos procedimentos disciplinares envolvendo servidores públicos federais cedidos, assegurando a uniformidade de entendimentos e a correta aplicação das normas de direito administrativo disciplinar.

8. Sugere-se, ainda, que os servidores públicos federais cedidos ao GHC sejam devidamente orientados quanto às normas de conduta vigentes na entidade cessionária e também quanto à manutenção de seu vínculo jurídico estatutário e das responsabilidades dele decorrentes.

Encaminhem-se os autos à CRG para avaliação, e caso considere pertinente, adoção das demais providências de sua competência.



Documento assinado eletronicamente por **ADRIANO AUGUSTO DE SOUZA**, **Diretor de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal**, em 01/10/2025, às 10:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 3808598 e o código CRC 48AD661B

Referência: Processo nº 00190.103145/2025-38

SEI nº 3808598



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

DESPACHO CRG

1. De acordo com a Nota Técnica nº 3555/2025/CGUNE/DICOR/CRG (3801492), aprovada pelos Despachos CGUNE 3807820 e DICOR 3808598.
2. Encaminhe-se à CGSSIS para conhecimento e divulgação à consulente, e à CGUNE para inclusão na Base de Conhecimento da CGU.



Documento assinado eletronicamente por **FERNANDA ALVARES DA ROCHA, Corregedora-Geral da União**, em 03/10/2025, às 11:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://super.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 3808929 e o código CRC 6BD4C85C

Referência: Processo nº 00190.103145/2025-38

SEI nº 3808929