

# Programa de Integridade

Versão 4.1

---

Minas Gerais — 2024



SAÚDE



**MINAS  
GERAIS**

GOVERNO  
DIFERENTE.  
ESTADO  
EFICIENTE.

“Se a linguagem não for correta, o que se diz não é o que se pretende dizer. Se o que se diz não é o que se pretende dizer, o que deve ser feito deixa de ser feito. Se o que deve ser feito deixa de ser feito, a moral e as artes decaem. Se a moral e as artes decaem, a justiça se desbarata. Se a justiça se desbarata, as pessoas ficam entregues ao desamparo e à confusão. Não pode, portanto, haver arbitrariedade no que se diz. É isso que importa acima de tudo.”

Confúcio

## CARTA DE APRESENTAÇÃO

Integridade e ética são princípios basilares na construção de um serviço público de qualidade, voltado aos anseios dos cidadãos que buscam nos serviços públicos os acessos aos direitos constitucionais, sobretudo de saúde. Assim, tais princípios são pilares essenciais para promover o espírito de confiança da sociedade perante a instituição pública, bem como para garantir o funcionamento e a eficácia do Estado.

Nesse sentido, os Planos/Programas de Integridade buscam sistematizar ações de governança, gestão de riscos, controles internos, gestão de pessoas, transparência, entre outras, já desenvolvidas, em desenvolvimento ou que poderão ser desenvolvidas para fortalecimento do ambiente de integridade nos órgãos e entidades da Administração Pública.

Dito isto, e alinhado a uma tendência mundial de fortalecimento da Integridade, fora instituído, por meio do Decreto nº 47.185, de 13 de maio de 2017, o Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI, o qual buscava contribuir para um ambiente de integridade na Administração Pública junto a públicos do corpo funcional, da sociedade e parceiros institucionais e comerciais. Com um forte caráter preventivo, o foco do PMPI era fazer com que o poder público apresentasse os resultados esperados pela população de forma integral, democrática e eficiente, mantendo-se focado no atendimento do interesse público.

Por conseguinte, buscando atender às diretrizes do PMPI, em 2018 foi lançada a primeira versão do Plano de Integridade desta SES/MG com o objetivo de desenvolver os pilares da ética, da probidade e do respeito às normas nas relações entre o setor público e o setor privado no Estado de Minas Gerais.

Em 2021 foi lançada a segunda versão do Plano de Integridade desta SES/MG sob uma perspectiva mais madura do PMPI, momento no qual o Grupo de Trabalho (GT) constituído para a sua revisão focou na realização de ações específicas e executáveis de fomento à integridade, que repercutissem em benefícios aos agentes públicos e às pessoas que se relacionam com a Secretaria.

Já no ano de 2022, em substituição ao Plano Mineiro de Promoção da Integridade, de que trata o Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017, foi publicado o Decreto Estadual n.º 48.419, de 16 de maio de 2022, que dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade e estabelece objetivos e diretrizes para a promoção da ética, da probidade e do respeito às normas que regulamentam as relações entre a Administração Pública e os setores público e privado, definindo a estrutura dos programas e planos de integridade dos órgãos e das entidades da Administração Pública do Poder Executivo estadual.

Sobre a Promoção da Integridade, em âmbito estadual, insta ressaltar

ainda as iniciativas do projeto “Valores e Práticas”, que aponta comportamentos importantes para os agentes públicos estaduais, com objetivo de aprimorar de forma permanente o serviço público mineiro. O projeto envolve todas as Secretarias do Estado e é coordenado pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (Seplag-MG). O Valores e Práticas começou a ser desenvolvido com os gestores do Estado no fim de 2020, em parceria com a Comunitas e com apoio técnico da consultoria Betania Tanure Associados (BTA), e em 2023 foi ampliado para todos os servidores com a Jornada da Cultura Organizacional.

Chamada de “Nosso Jeito de Ser e Fazer”, a gestão da cultura abordada no projeto aponta os comportamentos que fortalecem os objetivos propostos – nós fazemos – e os que não contribuem para esse aprimoramento – nós não fazemos – que devem ser observados na rotina de trabalho.

Alguns dos comportamentos estabelecidos como “nós fazemos” são: combater a corrupção e trabalhar com integridade; agir com ética e de maneira simples e eficiente; atuar com proatividade e responsabilidade; colaborar e fortalecer a integração; e dar exemplo como servidor público. Por outro lado, estão entre os “não fazemos”: colocar interesses pessoais e de grupos acima do coletivo; acomodar-se e resistir à mudança; atuar com inércia e morosidade; deixar problemas sem solução; e trabalhar com burocracia desnecessária.

Retornando para o âmbito da SES/MG, ainda no ano de 2022, foi instituído, por meio da Resolução SES/MG Nº 8030/2022, o Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC) da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais, que deu continuidade aos trabalhos acerca da integridade na Secretaria e em março de 2022 lançou a terceira versão do Plano de Integridade.

Já em março de 2023 foi feito, no âmbito do CGIRC, o “Relatório de Cumprimento das Ações do PI-SES/MG” que apresentou o resultado do monitoramento das ações do Plano de Integridade da SES/MG, durante o ano de 2022, relatando as entregas realizadas no período, seus responsáveis, os prazos de conclusão e as atividades realizadas no âmbito de cada eixo do Plano de Integridade.

Assim, considerando os resultados apresentados no Relatório supramencionado, assim como a pesquisa diagnóstica realizada com os servidores desta Secretaria, e com o intuito de avançar continuamente no aperfeiçoamento das ações e no fortalecimento da integridade dentro da Instituição, foi minutada a 4ª versão do Plano de Integridade, lançada em dezembro de 2023 e vigente até os dias atuais, totalmente alinhada com os objetivos do novo planejamento estratégico da SES/MG – 2023-2026.

Por fim, em março de 2024, a CGE lançou a 2ª Edição do Guia de Integridade Pública para os servidores do Estado de Minas Gerais, o qual segue as novas orientações da Política Mineira de Promoção da Integridade. No Guia

em questão, houve atualizações significativas quanto às orientações para os Planos de Integridade dos órgãos, como por exemplo, a atualização dos eixos temáticos e a nova nomenclatura e conceito de Programa x Plano de Integridade. Nesse sentido, com intuito de nos mantermos sempre atualizados e de adaptarmos à última versão do Plano às novas orientações da CGE, foi minutada a presente versão 4.1 do Programa de Integridade desta SES/MG.

**Governador de Estado**

Romeu Zema Neto

**Secretário de Estado de Saúde**

Fábio Baccheretti Vitor

**Secretária de Estado Adjunta de Saúde**

Poliana Cardoso Lopes

**Chefe de Gabinete**

Marina Queirós Cury

**Subsecretário de Regionalização**

Darlan Venâncio Thomaz Pereira

**Subsecretário de Gestão e Finanças**

Leonardo Petrus

**Subsecretária de Redes de Atenção à Saúde**

Camila Moreira de Castro

**Subsecretária de Acesso a Serviços de Saúde**

Juliana Ávila Teixeira

**Subsecretário de Vigilância em Saúde**

Eduardo Campos Prosdocimi

**Elaboração, Organização e Informações:**

Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – CGIRC

Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais.

Rodovia Papa João Paulo II, nº 4.143, 12º andar

Cidade Administrativa Presidente Tancredo Neves

Bairro: Serra Verde – Belo Horizonte/MG – CEP: 31.630.900

Telefone: (31) 3916-0099

## **LISTA DE SIGLAS**

AE - Assessoria Estratégica  
ALMG - Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais  
ASCOM - Assessoria de Comunicação Social  
CGE - Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais  
AGE- Advocacia Geral do Estado de Minas Gerais  
OGE - Ouvidoria Geral do Estado de Minas Gerais  
CGU - Controladoria-Geral da União  
CONSET - Conselho de Ética Pública  
COSO I - Comittee of Sponsoring Organization  
CGIRC - Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles  
e-SIC - Sistema Eletrônico de Informação ao Cidadão  
GT - Grupo de Trabalho  
PES - Plano Estadual de Saúde  
PI-SES/MG - Plano/Programa de Integridade da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais  
PMDI - Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado  
PMPI - Plano Mineiro de Promoção da Integridade e Política Mineira de Promoção da Integridade  
PPAG - Plano Plurianual de Ação Governamental  
SEPLAG - Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais  
SES/MG - Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais  
SGP - Superintendência de Gestão de Pessoas  
SUBR - Subsecretaria de Gestão Regional  
SUBRAS - Subsecretaria de Redes de Atenção à Saúde  
SUBASS - Subsecretaria de Acesso a Serviços de Saúde  
SUBGF - Subsecretaria de Gestão e Finanças  
SUS - Sistema Único de Saúde  
SUS/MG - Sistema Único de Saúde em Minas Gerais  
TCU - Tribunal de Contas da União  
URS - Unidades Regionais de Saúde

# SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1.....</b>	<b>8</b>
SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DE MINAS GERAIS.....	8
Quem Somos.....	8
Onde Queremos Chegar.....	8
Estrutura Orgânica.....	9
Missão, Visão e Valores Institucionais.....	11
Missão.....	11
Visão.....	11
Valores.....	11
Mapa Estratégico.....	12
<b>CAPÍTULO 2.....</b>	<b>13</b>
A BASE DO PLANO DE INTEGRIDADE DA SES/MG.....	13
Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles.....	13
Diagnóstico.....	14
<b>CAPÍTULO 3.....</b>	<b>24</b>
O Programa de Integridade da Secretaria de Estado da Saúde.....	24
Introdução.....	24
Objetivos do Programa de Integridade da SES/MG.....	25
EIXO I: COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE.....	26
a) Ações propostas.....	27
EIXO II: GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES.....	29
a) Ações propostas.....	31
EIXO III: PREVENÇÃO, DETECÇÃO E TRATAMENTO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE.....	32
a) Ações propostas.....	33
EIXO IV: PREVENÇÃO AO CONFLITO DE INTERESSES.....	33
a) Ações Propostas.....	34
EIXO V: TRANSPARÊNCIA E CONTROLE SOCIAL.....	35
a) Ações propostas.....	37
EIXO VI: PROMOÇÃO DA CULTURA DA INTEGRIDADE.....	39
a) Ações propostas.....	40
b) Plano de Comunicação.....	41
c) Plano de Capacitação.....	44
<b>CAPÍTULO 4.....</b>	<b>45</b>
VIGÊNCIA E MONITORAMENTO.....	45
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>47</b>

# **CAPÍTULO 1**

## **SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DE MINAS GERAIS**

### **Quem Somos**

A Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais (SES/MG) compõe a administração direta do Governo do Estado de Minas Gerais, conforme a Lei nº 24.313, de 28 de abril de 2023 e tem por competências, conforme o art. 43 do normativo retromencionado, assim como o art. 2º do Decreto nº 48.661/2023:

- I – formular, regular e fomentar as políticas de saúde pública no Estado, de forma regional e descentralizada, atuando em cooperação com os demais entes federados na prevenção, na promoção, na preservação e na recuperação da saúde da população;
- II – gerenciar, coordenar, controlar e avaliar as políticas do Sistema Único de Saúde – SUS no Estado;
- III – promover a qualificação dos profissionais do SUS, por meio da realização de pesquisas e atividades de educação em saúde;
- IV – promover e coordenar o processo de regionalização e descentralização dos serviços e ações de saúde;
- V – coordenar e, em caráter complementar, executar ações e serviços de vigilância sanitária, epidemiológica, ambiental, nutricional e de saúde do trabalhador. (MINAS GERAIS, 2023)

Atualmente, a SES/MG possui 5.281 agentes públicos trabalhando em prol da saúde dos mineiros, sendo 1.842 no nível central e 3.439 nas Unidades Regionais de Saúde (URS).

Além disso, a Secretaria possui políticas bem definidas, que trazem importantes resultados para a sociedade. A título de exemplo, pode-se citar o Valora Minas, política lançada em 2021 e revisada em 2023, que, sob o prisma da Rede de Atenção à Saúde, possui como objetivo qualificar a assistência, ampliar o acesso e responder às demandas e necessidades da população mineira mediante a otimização da alocação de recursos nas unidades territoriais de saúde e vinculação dos repasses à resultados assistenciais e valor entregue à população.

### **Onde Queremos Chegar**

A SES/MG, sempre buscou se destacar e ser referência nacional em saúde pública. Para tanto, busca otimizar os recursos visando obter os melhores resultados para a sociedade, bem como a sustentabilidade das

políticas de saúde e a transparência de suas ações.

Nesse sentido, cabe destacar ainda a visão atual desta SES/MG constante no planejamento estratégico 2023-2026 da Secretaria, qual seja:

*“Tornar real o SES ideal.”*

Dito isto, a elaboração e revisão do Plano de Integridade da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais (PI-SES/MG) se torna ímpar para o alcance de tal visão.

### **Estrutura Orgânica**

Conforme art. 3º do Decreto nº 48.661/2023 de 31 de julho de 2023, a SES/MG tem a seguinte estrutura orgânica: (Organograma SES-MG)

- I – Gabinete;
- II – Controladoria Setorial;
- III – Assessoria Jurídica;
- IV – Assessoria de Comunicação Social;
- V – Assessoria Estratégica;
- VI – Assessoria de Relações Institucionais;
- VII – Auditoria do SUS-MG;
- VIII – Assessoria de Parcerias;
- IX – Assessoria de Tecnologia e Informação;
- X – Subsecretaria de Redes de Atenção à Saúde:
  - a) Superintendência de Atenção Primária:
    - 1 – Diretoria de Estruturação e Financiamento da Atenção Primária em Saúde;
    - 2 – Diretoria de Políticas de Atenção Primária em Saúde;
    - 3 – Diretoria de Gestão da Integralidade do Cuidado;
    - 4 – Diretoria de Promoção da Saúde e Políticas de Equidade;
  - b) Superintendência de Atenção Especializada:
    - 1 – Diretoria de Políticas Estratégicas;
    - 2 – Diretoria de Políticas e Estruturação de Atenção Especializada;
  - c) Superintendência de Políticas de Atenção Hospitalar:
    - 1 – Diretoria de Estruturação Hospitalar e de Urgência e Emergência;
    - 2 – Diretoria de Atenção Hospitalar e Urgência e Emergência;
- XI – Subsecretaria de Vigilância em Saúde:
  - a) Superintendência de Vigilância Epidemiológica:
    - 1 – Diretoria de Vigilância de Doenças Transmissíveis e Imunização;
    - 2 – Diretoria de Vigilância de Condições Crônicas;

- 3 – Diretoria de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador;
- b) Superintendência de Vigilância Sanitária:
  - 1 – Diretoria de Vigilância em Serviços de Saúde;
  - 2 – Diretoria de Vigilância em Alimentos;
  - 3 – Diretoria de Vigilância em Medicamentos e Congêneres;
  - 4 – Diretoria de Vigilância em Estrutura Física;
- XII – Subsecretaria de Acesso a Serviços de Saúde:
  - a) Superintendência de Assistência Farmacêutica:
    - 1 – Diretoria de Políticas de Assistência Farmacêutica;
    - 2 – Diretoria de Planejamento e Aquisição de Medicamentos;
    - 3 – Diretoria de Distribuição de Medicamentos;
  - b) Superintendência de Regulação do Acesso:
    - 1 – Diretoria de Estratégias em Regulação Eletiva;
    - 2 – Diretoria de Regulação do Acesso de Urgência e Emergência;
  - c) Superintendência de Contratação e Processamento de Serviços de Saúde:
    - 1 – Diretoria de Processamento de Produção de Média e Alta Complexidade;
    - 2 – Diretoria de Contratos Assistenciais;
    - 3 – Diretoria de Programação Pactuada e Integrada;
  - d) Superintendência de Judicialização da Saúde:
    - 1 – Diretoria de Cumprimento de Decisões Judiciais;
    - 2 – Diretoria de Inteligência em Judicialização;
- XIII – Subsecretaria de Gestão e Finanças:
  - a) Superintendência de Planejamento e Finanças:
    - 1 – Diretoria de Contabilidade e Finanças;
    - 2 – Diretoria de Convênios e Resoluções;
    - 3 – Diretoria de Planejamento e Orçamento;
    - 4 – Diretoria de Prestação de Contas;
  - b) Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas:
    - 1 – Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Humano;
    - 2 – Diretoria de Recursos Humanos;
  - c) Superintendência de Infraestrutura, Logística e Contratações:
    - 1 – Diretoria de Compras;
    - 2 – Diretoria de Formalização de Contratos;
    - 3 – Diretoria de Infraestrutura Física e Engenharia;
    - 4 – Diretoria de Logística e Patrimônio;
- XIV – Subsecretaria de Regionalização:
  - a) Superintendência de Integração Regional:
    - 1 – Diretoria de Articulação Regional de Políticas de Saúde;
    - 2 – Diretoria de Monitoramento de Políticas de Saúde;
  - b) vinte Superintendências Regionais de Saúde e nove Gerências

Regionais de Saúde.

§ 1º – A integralização das unidades a que se refere a alínea “b” do inciso XIV observará a disponibilidade econômico-financeira do Estado e a Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000.

§ 2º – A definição das sedes e das áreas de abrangências territoriais das Superintendências Regionais de Saúde – SRS e das Gerências Regionais de Saúde – GRS será estabelecida por Resolução da SES e tratará, ainda, da organização dos processos de trabalho dessas SRS e GRS. (MINAS GERAIS, 2023)

## **Missão, Visão e Valores Institucionais**

Missão, Visão e Valores Institucionais:

### **Missão**

Transformar a maneira de pensar e fazer saúde pública em Minas Gerais para entregar soluções consistentes e eficazes ao cidadão.

### **Visão**

Tornar real o SUS ideal.

### **Valores**

- Colaboração
- Decisão informada por evidências
- Foco em resultados
- Foco no cidadão
- Humanização
- Integridade
- Resolubilidade
- Transparência

# Mapa Estratégico



## **CAPÍTULO 2**

### **A BASE DO PLANO DE INTEGRIDADE DA SES/MG**

#### ***Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles - CGIRC***

Considerando a importância de aprimorar a estrutura de governança pública, bem como promover a cultura de integridade institucional, de gerir os riscos e implantar sistemas de controles internos para supervisionar e monitorar a implementação do Plano de Integridade da SES/MG; assim como o compromisso dos gestores da Alta Administração com o gerenciamento e a melhoria das práticas de gestão de riscos institucionais, com o fortalecimento da cultura de transparência pública, fora instituído, por meio da Resolução SES/MG 8030/2022, o Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles desta SES/MG - CGIRC/SES-MG.

Conforme o normativo em questão o CGIRC/SES-MG tem caráter deliberativo e é composto por 2 integrantes das seguintes unidades administrativas desta Secretaria:

- I – Gabinete: responsável pela coordenação;
- II – Assessoria Estratégica: responsável pela Secretaria-executiva;
- III – Subsecretaria de Redes de Atenção à Saúde;
- IV – Subsecretaria de Vigilância em Saúde;
- V – Subsecretaria de Acesso a Serviços de Saúde;
- VI – Subsecretaria de Gestão e Finanças;
- VII – Subsecretaria de Regionalização.

Ademais, ainda conforme a Resolução SES/MG 8030/2022, cabe ao referido Comitê as atribuições que se seguem:

- I – promover e acompanhar a implementação das medidas, dos mecanismos e das práticas organizacionais de governança;
- II – acompanhar e auxiliar na execução das ações e medidas do Plano de Integridade a serem implementadas;
- III – executar as ações de suas competências definidas no Plano de Integridade;
- IV – atuar como facilitador na articulação das áreas da SES/MG em relação às ações transversais;
- V – propor ajustes e revisão das ações e medidas do Plano de Integridade, caso necessário;
- VI – promover estabelecimento, manutenção, monitoramento e aprimoramento do sistema de governança, gestão de riscos e controles internos da Secretaria;

- VII – promover a integração dos agentes responsáveis pela governança, gestão de riscos e controles internos;
- VIII – reportar à alta administração os resultados e desafios no desenvolvimento das funções e responsabilidades da CGIRC/SES-MG; e propor alternativas para sua estruturação e aperfeiçoamento. (MINAS GERAIS, 2022)

Dito isto, destaca-se que, desde a sua instituição, o Comitê em questão lançou a terceira versão do Plano de Integridade, versão esta que se manteve vigente até os dias atuais e minutou o “Relatório de Cumprimento das Ações do PI-SES/MG” que apresentou o resultado do monitoramento das ações do Plano de Integridade da SES/MG, durante o ano de 2022, relatando as entregas realizadas no período, seus responsáveis, os prazos de conclusão e as atividades realizadas no âmbito de cada eixo do Plano de Integridade.

Por fim, no presente documento, o CGIRC - SES/MG está lançando a quarta versão do Plano de Integridade desta Secretaria.

### **Diagnóstico**

Integridade pública, na visão da OCDE (2017, p. 3), é o alinhamento consistente e a adesão a valores, princípios e normas éticos pactuados socialmente, a fim de sustentar e priorizar, no exercício da função, o interesse público em detrimento dos interesses privados. O Programa de Integridade é, portanto, o instrumento que visa estabelecer um conjunto de ações para a promoção da ética e da integridade no serviço público.

Assim, o grande desafio assumido pelo CGIRC, que é responsável pela atualização e implementação do Plano de Integridade da SES/MG (PI-SES/MG), consistiu em elaborar uma proposta institucional de Plano no qual cada um dos colaboradores da SES/MG se identificasse, que gerasse sensação de pertencimento e que promovesse engajamento na sua realização. Para tanto, foi preciso considerar que a coletividade que compõe o quadro funcional da SES/MG é formada por pessoas autônomas que trazem consigo seu próprio conjunto de valores éticos – os quais devem ser afirmativamente respeitados e valorizados.

Contudo, o agente público, autônomo na escolha de seus valores pessoais, precisa estar em fina sintonia com as atribuições éticas e legais que o serviço público impõe. Assim, na SES/MG é fundamental ser capaz de abrir seu espaço de trabalho às ações planejadas, não se tornar alheio às suas responsabilidades com as políticas públicas de saúde de Minas Gerais e ter compromisso com o que faz.

Nesse sentido, o objetivo do trabalho proposto foi tanto atualizar a 4ª Versão do PI-SES/MG, publicada em dezembro/2023, conforme as orientações da 2ª Edição do Guia de Integridade Pública de Minas Gerais, quanto desenvolver as ações constantes na terceira versão do PI-SES/MG, publicado em 2022, que não foram implementadas. Para tanto, o CGIRC continuou a seguir as orientações da CGE/MG e considerou os novos 6 eixos temáticos sugeridos no Guia supramencionado: Eixo I: Compromisso com a integridade; Eixo II: Governança, gestão de riscos e controles; Eixo III: Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade; Eixo IV: Prevenção ao conflito de interesses; Eixo V: Transparência e controle social; Eixo VI: Promoção da cultura da integridade.

Para a atualização do Plano/Programa, o CGIRC realizou uma análise do plano vigente, verificando o status de conclusão das ações planejadas e quais os aspectos desse plano que poderiam ser aproveitados e que precisavam de aprimoramento.

Além disso, o Comitê elaborou e aplicou um questionário semiestruturado, por meio do Google Forms, contendo questões objetivas e questões abertas para detalhamento, sugestões e opiniões dos respondentes, possibilitando uma análise quantitativa e qualitativa do ambiente de integridade da SES.

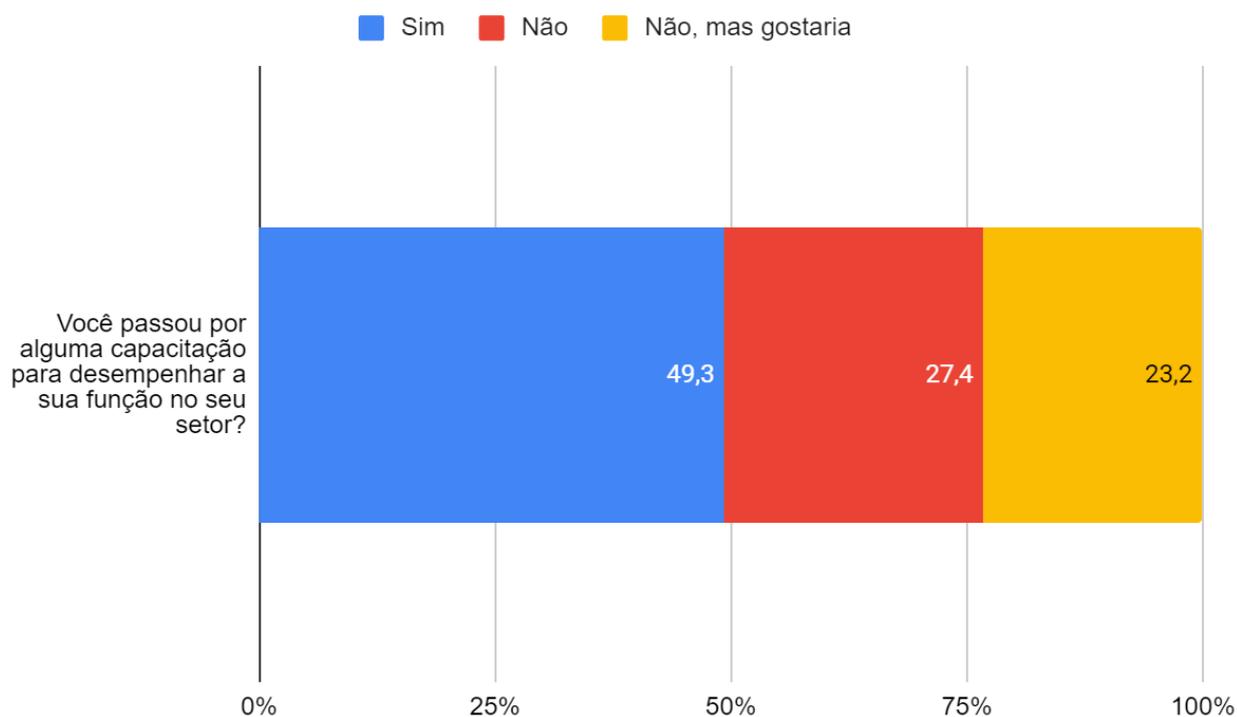
Para divulgação, foram utilizados todos os canais disponíveis na SES/MG, tais como grupos de trabalho de WhatsApp, e-mails com pílulas de chamamento, intranet, reunião de colegiado da alta gestão e reunião de dirigentes regionais. O questionário ficou disponível para preenchimento entre os dias 27/06/2023 e 14/07/2023. O questionário obteve a adesão de 383 participantes (7,25%), de um total de 5281 agentes públicos vinculados à SES-MG.

Os resultados obtidos permitiram observar vários aspectos relacionados a cada Eixo, embasando as discussões do CGIRC e a consequente proposição de ações de melhoria.

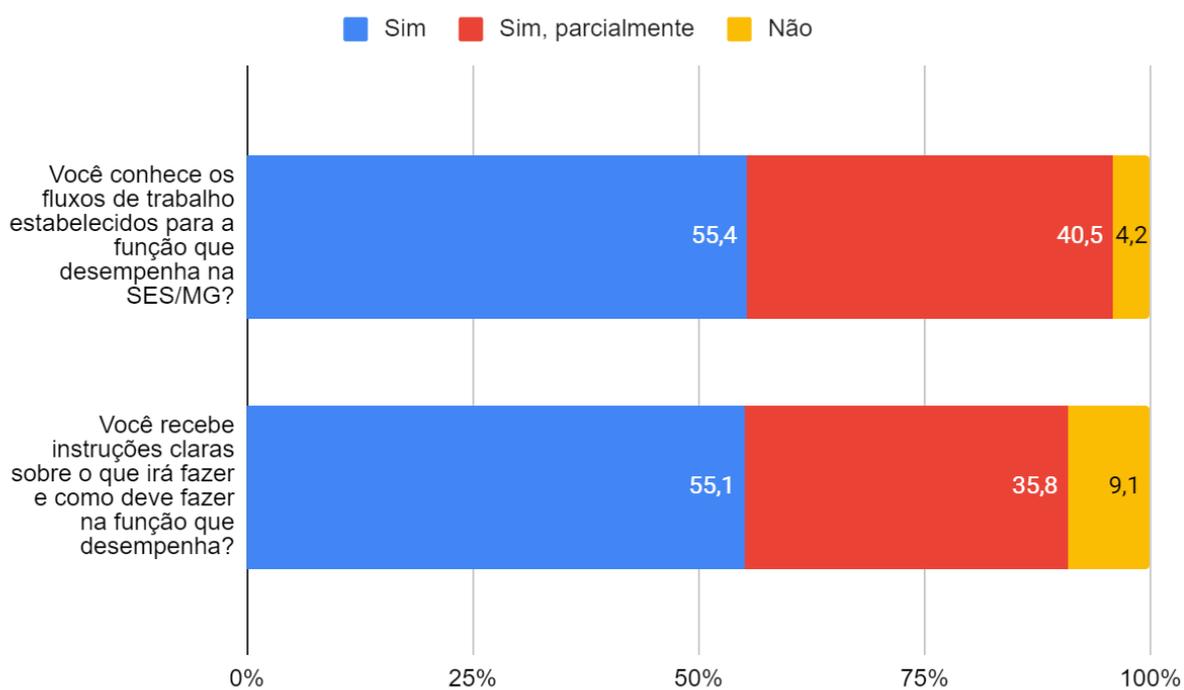
Nesse sentido, seguem abaixo os gráficos contendo as perguntas e as respostas do questionário aplicado com os respectivos percentuais. Ainda que o questionário seja uma rica fonte de insumos para atualização do Plano/Programa G.

Ademais, a fim de analisar as respostas proferidas pelos servidores ao questionário optou-se por dividi-las em 3 vertentes, sendo elas: servidores, estrutura de governança do órgão e ambiente organizacional da SES/MG. Dito

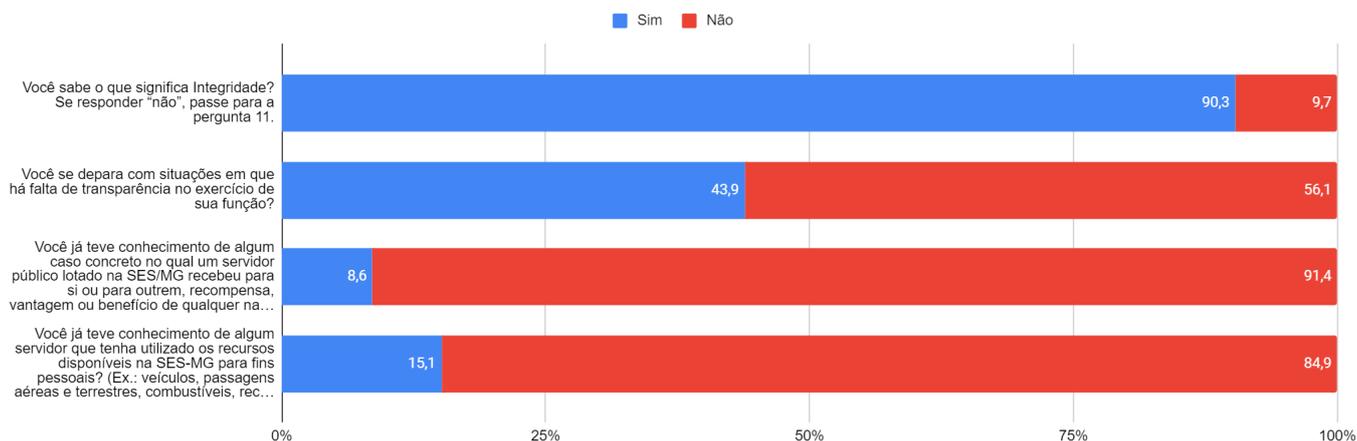
isto, segue abaixo as perguntas relacionadas à primeira vertente, qual seja, a percepção dos servidores quanto à atuação dos mesmos na Secretaria.



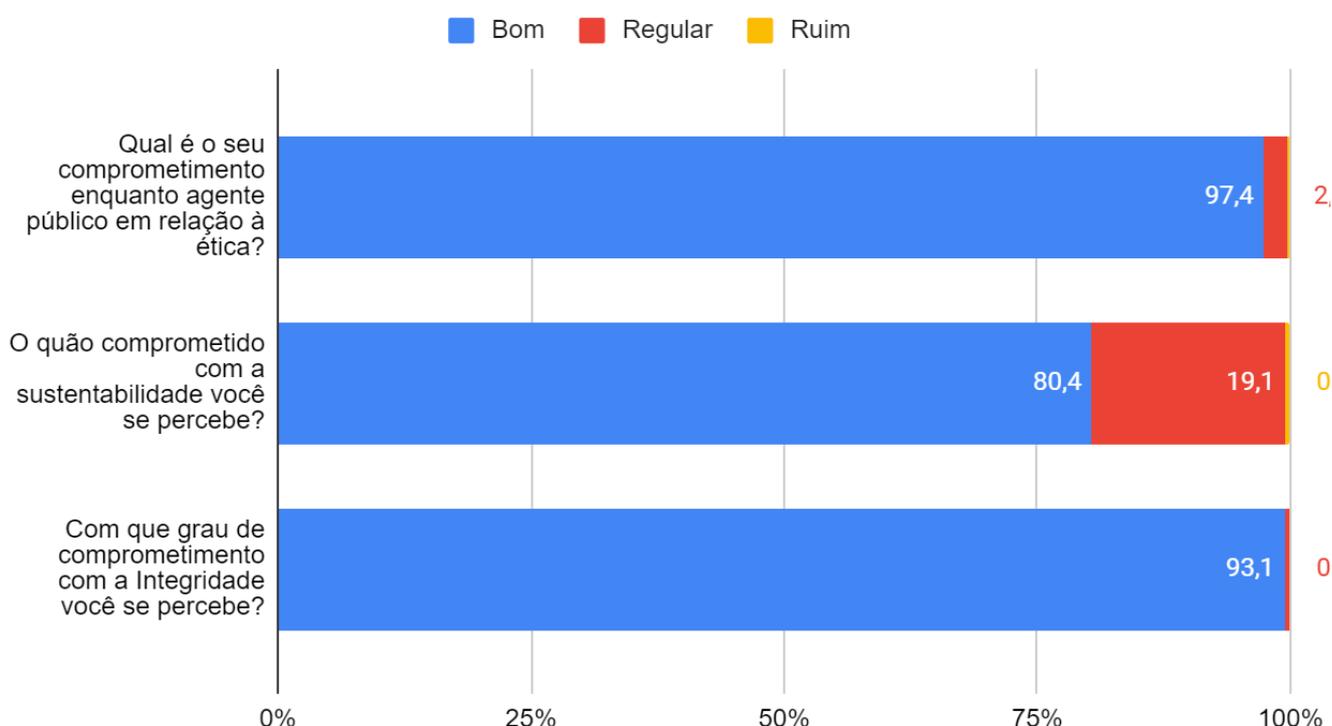
**Fonte:** Elaboração própria.



**Fonte:** Elaboração própria.



**Fonte:** Elaboração própria.



**Fonte:** Elaboração própria.

Conforme o que exposto na 2ª Edição do Guia de Integridade Pública da CGE, os agentes públicos são aqueles que têm o poder-dever de garantir que as ações desenvolvidas no âmbito da Administração Pública e nas relações do setor público com o setor privado sejam realizadas com total foco no interesse público, se atentando aos objetivos finalísticos do seu trabalho e se comprometendo com o alcance do bem comum com base na reflexão ética nos normativos legais.

Assim, o compromisso dos agentes públicos com o interesse público

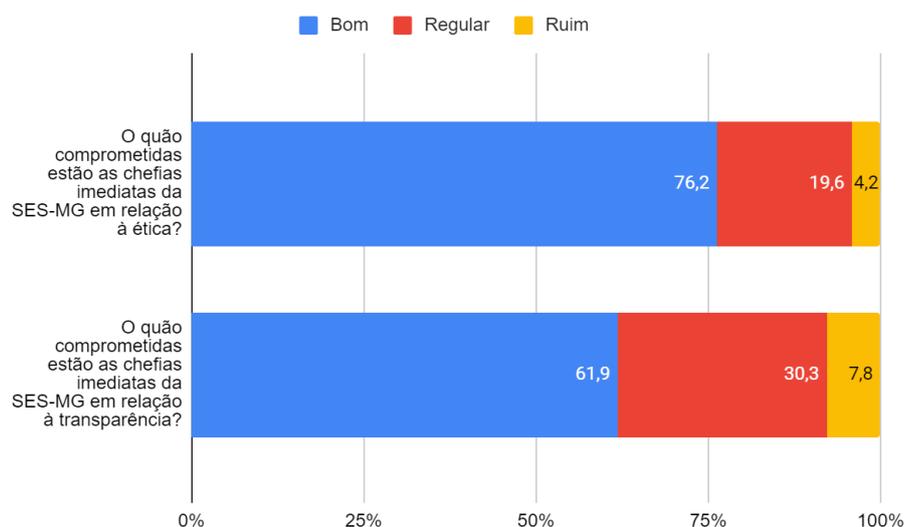
contribui para manter a Administração Pública no caminho estabelecido legalmente e esperado pela sociedade.

Dito isto, e com o intuito de analisar o ambiente de integridade da SES segundo a vertente dos seus servidores, as perguntas e respostas anexadas acima buscaram diagnosticar a percepção organizacional dos servidores com relação à capacitação, fluxos de trabalho, conceitos de integridade, ética e sustentabilidade e conflitos de interesses.

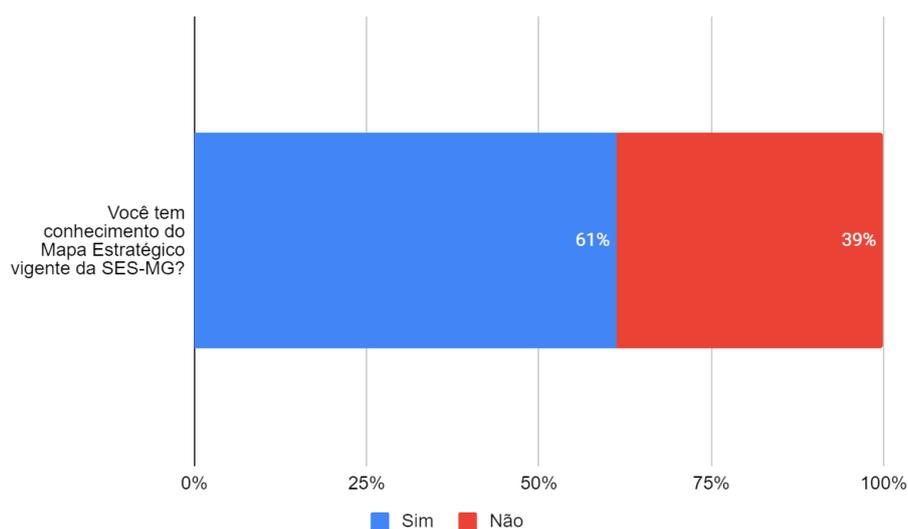
Por conseguinte, a pesquisa demonstrou que 50,6% dos respondentes não passaram por capacitação para desempenhar sua função no setor em que trabalham, sendo que 23,2% desse percentual gostariam de ter tido alguma capacitação; 55% receberam instruções claras sobre as tarefas que desempenham e outros 36% a receberam de forma parcial; 55% conhecem os fluxos estabelecidos para as funções que desempenham na SES/MG e 40% os conhecem parcialmente; 90,3% dos respondentes conhecem o conceito de integridade e 93,1% consideram como bom o comprometimento dos mesmos com a integridade; e 97,4% e 80,4% consideram como bom o comprometimento dos mesmos com a ética e a sustentabilidade, respectivamente.

Por fim, 43,9% dos respondentes informaram que já se depararam com situações em que há falta de transparência no exercício das suas funções; 8,6% afirmaram que já tiveram conhecimento de casos concretos de servidores lotados na SES/MG que receberam para si ou para outrem recompensa, vantagem ou benefício no desempenho da sua função; e 15,1% afirmaram que já tiveram conhecimento de servidores que utilizaram recursos disponíveis na SES/MG para fins pessoais.

No que se refere à segunda vertente a ser analisada, qual seja, a estrutura de governança da SES/MG, seguem abaixo as perguntas e respostas pertinentes à percepção dos servidores com relação à atuação das chefias da Secretaria.



**Fonte:** Elaboração própria.



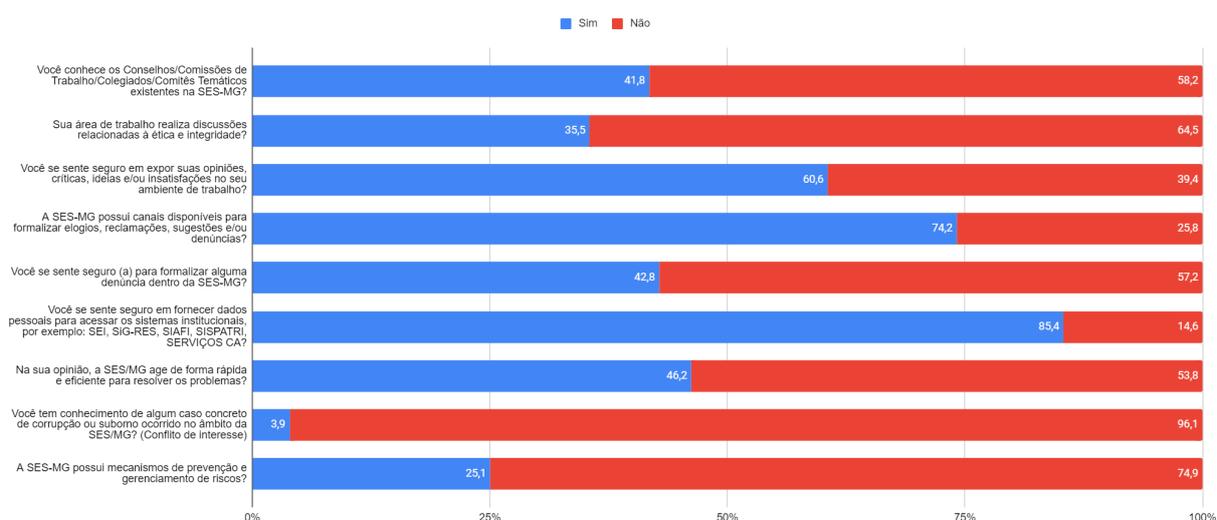
**Fonte:** Elaboração própria.

À princípio insta esclarecer que a estrutura de governança de um órgão público também é composta por servidores, e, dito isto, todos os conceitos e observações feitas acima se enquadram para as chefias da organização. Entretanto cabe às mesmas o papel adicional de apoiar, influenciar e dar bons exemplos com relação à integridade àqueles que compõem as suas respectivas equipes, contribuindo assim de forma ativa para o ambiente de integridade da organização.

Assim sendo, 76,2% dos respondentes do questionário informaram que consideram suas chefias imediatas comprometidas em relação à ética, enquanto 61,9% as consideram comprometidas com a transparência.

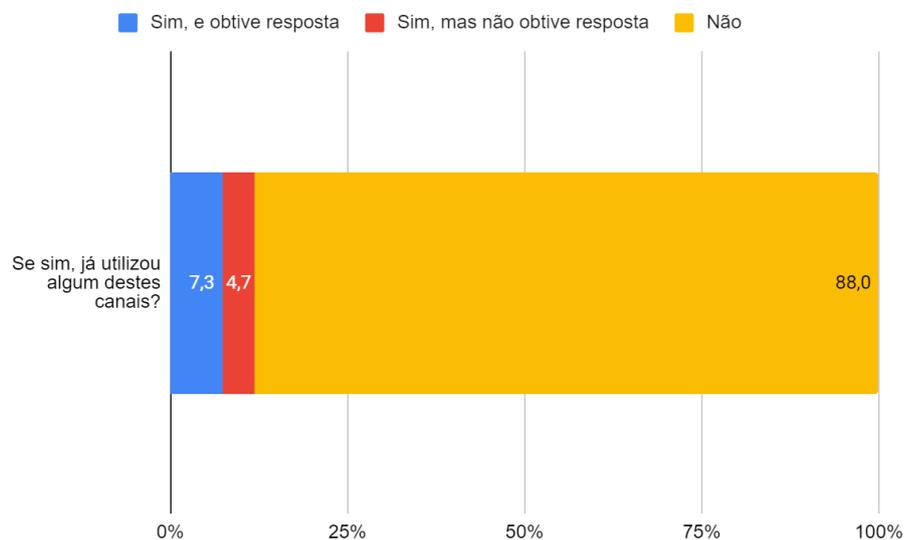
Ademais, o mapa estratégico de uma organização é essencial para que tanto a estrutura de governança da mesma, quanto os seus servidores, sigam na mesma direção e busquem os mesmos objetivos alinhados à missão, visão e valores do órgão. Neste sentido, é importante observar que 61% dos respondentes do questionário afirmaram terem conhecimento do mapa estratégico do órgão, enquanto 39% afirmaram não o terem.

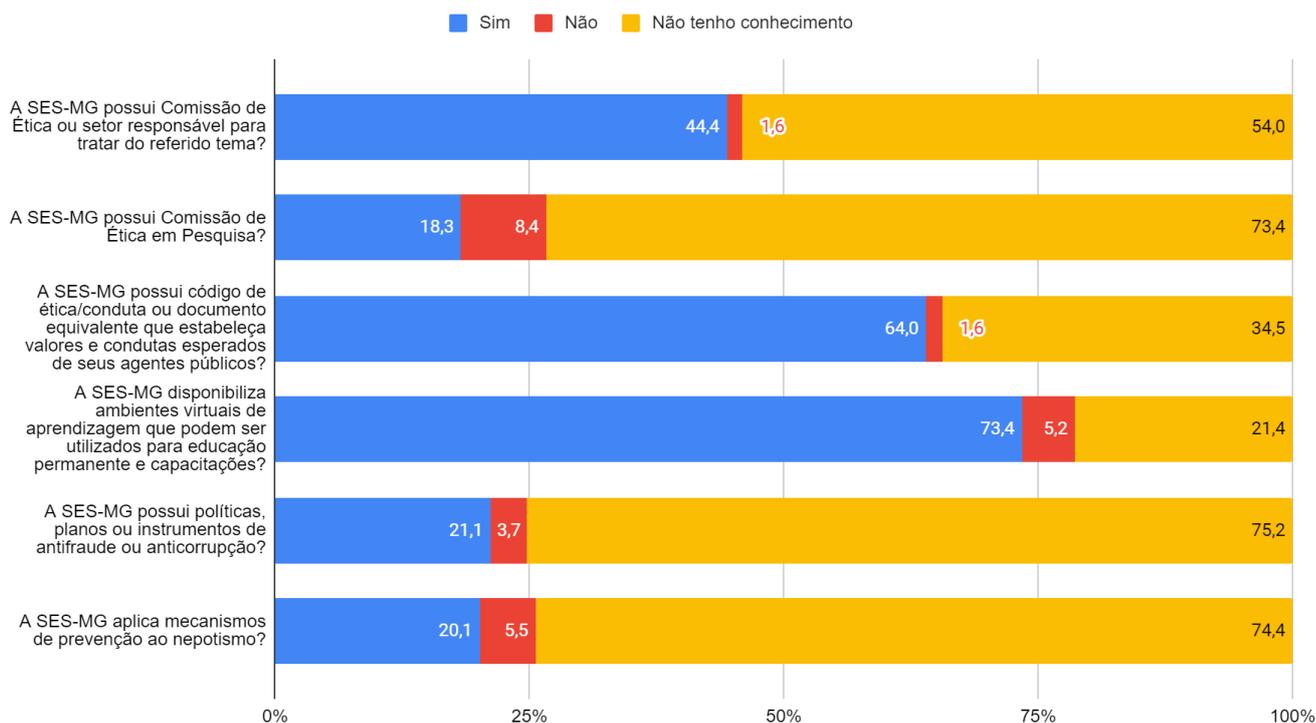
Por fim, no que se refere à terceira vertente a ser analisada, qual seja, o ambiente organizacional da SES/MG, seguem abaixo as perguntas e respostas relativas à percepção dos servidores:



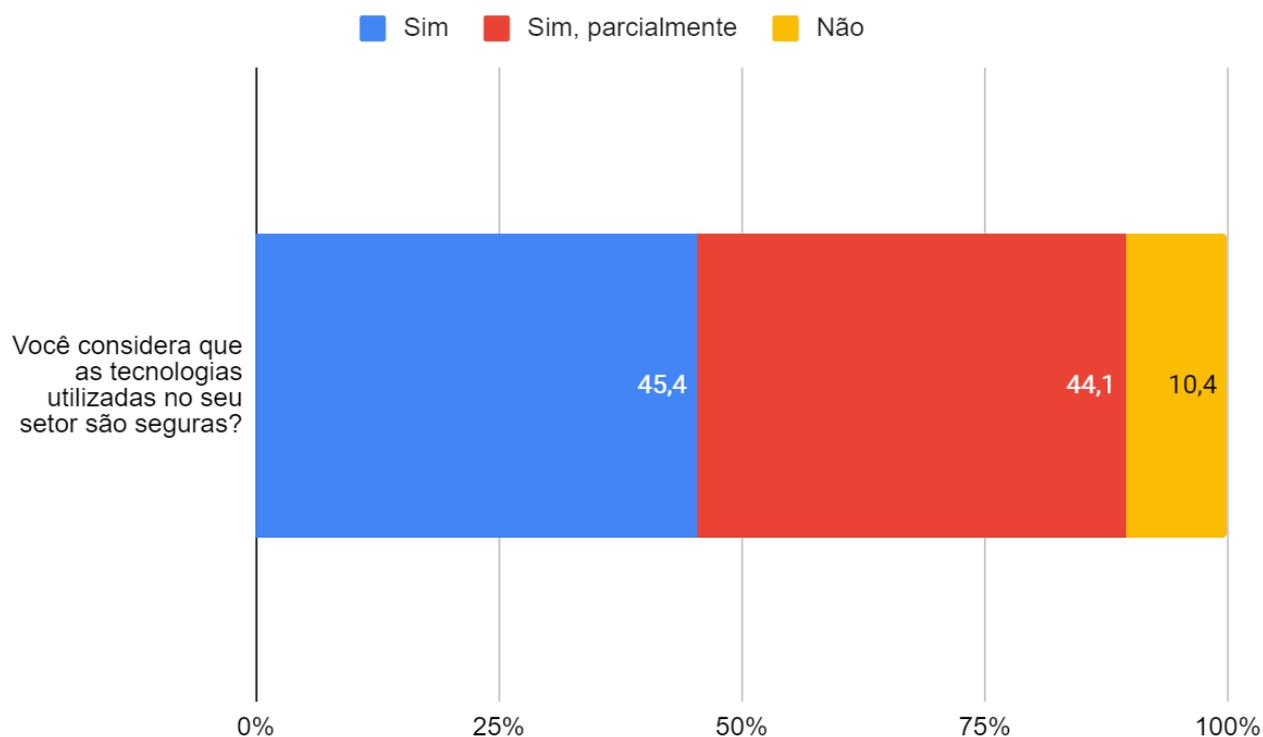
**Fonte:** Elaboração própria.

Em complementação à pergunta “A SES-MG possui canais disponíveis para formalizar elogios, reclamações, sugestões ou denúncias?”

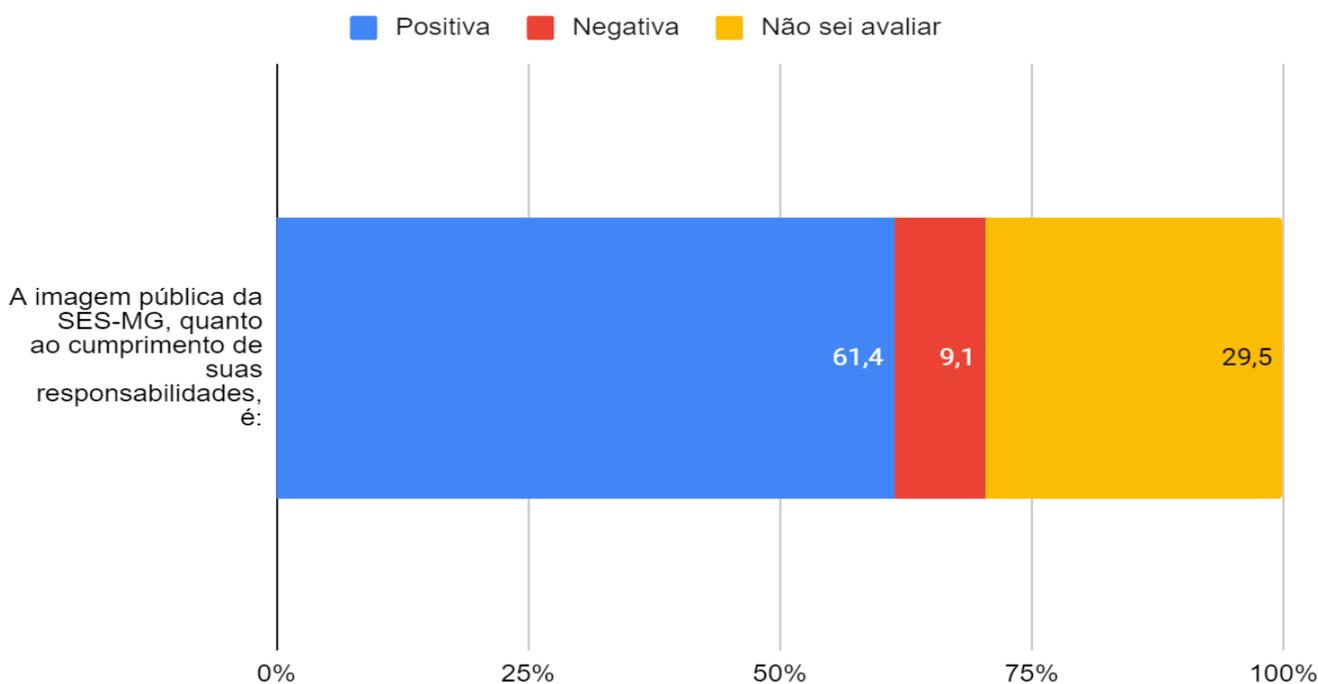




Fonte: Elaboração própria.



Fonte: Elaboração própria.



**Fonte:** Elaboração própria.

As perguntas e respostas acima abordam diferentes temas acerca do ambiente organizacional da SES/MG, como, por exemplo: a segurança que os servidores sentem ou não ao desenvolverem suas atividades no órgão; os canais existentes para formalização de denúncias e elogios; a presença ou não de discussões sobre integridade e ética nos setores da secretaria; a prevenção e o gerenciamento de riscos na SES/MG; a ocorrência de conflitos de interesses, corrupção e nepotismo dentro do órgão; a existência de comissão/código de ética; a existência de ambiente virtual de capacitação; e a imagem pública da SES/MG.

No que se refere à sensação de segurança que os servidores sentem ao desenvolverem suas atividades no órgão, 60,6% dos respondentes informaram que se sentem seguros em exporem suas opiniões, críticas, ideias e/ou insatisfações em seu ambiente de trabalho; 42,8% informaram se sentirem seguros para formalizarem uma denúncia dentro da SES/MG; 85,4% se sentem seguros para fornecerem informações pessoais para acessarem os sistemas institucionais; e 45,4% dos respondentes informaram que consideram que as tecnologias utilizadas nos seus respectivos setores são seguras, enquanto 44,1% as consideram parcialmente seguras.

Em se tratando dos canais existentes para formalização de elogios, reclamações, sugestões e/ou denúncias, 74,2% daqueles que responderam ao questionário informaram que a SES/MG possui tais canais disponíveis, entretanto, 88% destes informaram que nunca os utilizaram.

No que diz respeito à presença ou não de discussões sobre integridade e ética nos setores da secretaria, apenas 35,5% dos respondentes informaram que tais discussões são realizadas em suas respectivas áreas de trabalho.

Sobre a gestão de riscos na Secretaria, 74,9% daqueles que responderam ao questionário informaram que a SES não possui mecanismos de prevenção e gerenciamento de riscos, e 53,8% informaram que a SES/MG não age de forma rápida e eficiente para resolver os problemas.

No que se refere à ocorrência de conflitos de interesses, corrupção e nepotismo dentro do órgão, apenas 3,9% dos respondentes informaram terem conhecimento de algum caso concreto de corrupção ou suborno ocorrido no âmbito da SES/MG; 75,2% informaram não terem conhecimento sobre políticas, planos ou instrumentos antifraude ou anticorrupção na SES/MG; e 74,4% informaram não terem conhecimento sobre a aplicação de mecanismos de prevenção ao nepotismo no órgão.

Em se tratando da existência de comissão/código de ética na Secretaria, 54% daqueles que responderam ao questionário informaram não terem conhecimento da presença de Comissão de ética ou setor responsável para tratar do referido tema no órgão, enquanto 73,4% informaram não terem conhecimento sobre a existência de Comissão de ética em Pesquisa. Ademais, 64% dos respondentes informaram que a SES/MG tem código de ética/conduita ou documento equivalente.

Sobre a existência de ambiente virtual de capacitação na SES/MG, 73,4% dos respondentes informaram que a secretaria dispõe de ambientes virtuais de aprendizagem que podem ser utilizados para educação permanente e capacitações.

Por fim, no que se refere à imagem pública da Secretaria no cumprimento de suas responsabilidades, 61,4% daqueles que responderam ao questionário informaram que esta é positiva, 29,5% não souberam avaliar e apenas 9,1% informaram que consideram a imagem pública da SES/MG negativa.

Insta mencionar ainda que, além dos resultados do questionário, elencados acima, outros documentos também foram de grande relevância para a fase diagnóstica da atualização do Plano/Programa de Integridade. Destacam-se, dentre eles:

1. Plano de Integridade da SES/MG de 2018 elaborado pelo GT Multidisciplinar instituído pela Resolução SES/MG nº 5.966, de 27/11/

2017;

2. A Segunda versão - atualização - do Plano de Integridade lançada em 2021;

3. A Terceira versão - atualização - do Plano de Integridade lançada em 2022 pelo Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC) da Secretaria de Estado de Saúde, instituído pela Resolução SES/MG N° 8030, de 17 de fevereiro de 2022;

4. A Quarta versão do Plano de Integridade lançada em 2023 pelo Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC) da Secretaria de Estado de Saúde

5. O "Relatório de Cumprimento das Ações do PI-SES/MG-2022" feito pelo CGIRC em 2023.

O Programa de Integridade da SES/MG é uma estratégia que depende das fases de diagnóstico, elaboração, validação, comunicação/execução e monitoramento. A observância dessas etapas é fundamental para que seja possível o desenvolvimento de atitudes que proporcionem a educação, a adaptação, a integração e a sociabilização em consonância com os objetivos, os valores e a missão do SUS/MG.

Nesse sentido, tomando como base o diagnóstico/questionário acima exposto, assim como os documentos elencados, propõe-se as ações abaixo a fim de aperfeiçoar o ambiente de integridade desta Secretaria.

## **CAPÍTULO 3**

### **O Programa de Integridade da Secretaria de Estado da Saúde**

#### ***Introdução***

Nos termos do Decreto Estadual n.º 48.419, de 16 de maio de 2022, o CGIRC, Comitê responsável pela atualização e implementação do Programa/Plano de Integridade da SES/MG, seguiu as diretrizes traçadas na 2ª Edição do Guia de Integridade Pública - Diretrizes e Estratégias para a Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, sendo dividido em 06 (seis) eixos temáticos, conforme a figura a seguir.



## **Objetivos do Programa de Integridade da SES/MG**

- 1) Desenvolver e implementar políticas e mecanismos que reduzam as oportunidades para a corrupção e promovam práticas éticas;
- 2) Assegurar que as informações públicas sejam acessíveis, claras e compreensíveis, permitindo que cidadãos e outras partes interessadas possam acompanhar e fiscalizar as ações do governo;
- 3) Aumentar a confiança dos cidadãos nas instituições públicas através de ações que demonstrem comprometimento com a integridade e a ética;
- 4) Aperfeiçoar os processos de tomada de decisão e a gestão pública, assegurando que sejam eficientes, eficazes e éticos;
- 5) Promover programas de treinamento e capacitação para servidores públicos, aumentando a conscientização sobre a importância da integridade e fornecendo ferramentas para implementar práticas éticas no dia a dia;
- 6) Fomentar valores e atitudes que valorizem a integridade em todos os níveis da administração pública, criando um ambiente onde a ética seja a norma;

7) Estabelecer e fortalecer mecanismos de controle interno que detectem e previnam irregularidades, garantindo a conformidade com as leis e regulamentos;

8) Incentivar a participação ativa dos cidadãos e da sociedade civil no monitoramento e na avaliação das ações do governo, promovendo um controle social efetivo.

## **EIXO I: COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE**

Integridade significa a qualidade ou estado de alguém que é íntegro, que possui conduta reta, ética, justa, honesta, proba. Integridade é sinônimo de honestidade, retidão, imparcialidade.

Assim, a integridade de um órgão depende do comportamento e do compromisso de cada um de seus integrantes, sendo necessário o compromisso de todos que a compõem, inclusive da alta administração, que tem papel fundamental, uma vez que dá exemplo aos demais.

Somente com a união de todos é possível criar um ambiente de trabalho íntegro, seguro e livre de práticas criminosas que podem afetar negativamente a imagem da organização e dos próprios integrantes.

Quem preza por sua integridade certamente está prestando um duplo serviço: a si próprio e ao coletivo. Assim, a integridade é um compromisso que assumimos conosco, porque nutrimos o desejo de agir de maneira correta, conforme nossos valores, em qualquer lugar que estejamos, seja no âmbito pessoal ou organizacional, mas também é um compromisso que assumimos com o outro, porque agindo dessa forma nossas relações se tornam melhores.

Dessa maneira, tendo como premissa que ser íntegro não significa somente ser honesto ou não praticar corrupção, o olhar para as políticas de gestão de pessoas é uma demanda indispensável, pois grande parte dos resultados organizacionais depende do trabalho das pessoas e elas são fundamentais para a mudança cultural necessária à promoção da integridade.

EIXO I - COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE				
Ação nº	1	Título da Ação		
Objetivos		Benefícios Institucionais	Unidades de Execução	Unidades de Apoio
A definição de critérios para participação em congressos nacionais e internacionais (ações educacionais de curta duração), tem como objetivo garantir a participação equânime dos servidores, bem como a multiplicação do conhecimento.		Número de servidores capacitados ampliado; Servidores valorizados; Processos de gestão do conhecimento melhorados; Trabalhos desenvolvidos no âmbito da SES/MG divulgados.	Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Humano DPDH	Gabinete e Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas SGDP
Descrição	Os critérios de qualificação da participação em cursos foram discutidos e instrumentalizados na Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Humano, em consonância com a Resolução 8310/22.		Prazo:	Até maio de 2024
Ação nº	2	Título da Ação	Instituir e implementar processos de capacitação para gestores de equipe.	
Objetivos		Benefícios Institucionais	Unidades de Execução	Unidades de Apoio
O Programa de Desenvolvimento de Lideranças tem por objetivo capacitar de forma prática e interativa gestores da SES/MG, visando o desenvolvimento de competências gerenciais e aprimoramento de funções relacionadas à gestão pública, como gestão de pessoas e liderança.		Estímulo da construção de conhecimentos que subsidiem novas habilidades e atitudes gerenciais e humanas; Gestores mais preparados para atuarem de forma estratégica e inovadora; Estímulo do pensamento crítico dos gestores, com o propósito de cumprirem com excelência a missão da SES/MG;	Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Humano DPDH	Gabinete e Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas SGDP
		Formação contínua dos líderes da SES/MG; Cultura e a gestão do conhecimento; Mais qualidade ao serviço prestado à sociedade.		
Descrição	O Programa de Desenvolvimento de Lideranças é uma iniciativa voltada para o fortalecimento da gestão pública, visando aprimorar a cultura organizacional e implementar melhores práticas na gestão de pessoas.		Prazo:	Até dezembro de 2024
Ação nº	3	Título da Ação	Realizar evento Cultivando Práticas	
Objetivos		Benefícios Institucionais	Unidades de Execução	Unidades de Apoio
O Cultivando Práticas tem por objetivo fortalecer e valorizar as lideranças regionais, fomentando o compartilhamento de conhecimentos e boas práticas, abordando temas estratégicos para a melhoria dos índices de satisfação dos agentes públicos.		Lideranças regionais mais capacitadas; Estímulo à melhoria do ambiente de trabalho; Desenvolvimento contínuo dos profissionais; Habilidades de gestão e liderança.	Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Humano DPDH	Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas SGDP e SUBR
Descrição	O Cultivando Práticas é um projeto que visa o intercâmbio de conhecimentos e troca de experiências entre gestores, visando a melhoria da gestão dos processos de trabalho relacionados às temáticas cotidianas e aumento da satisfação organizacional.		Prazo:	A partir de junho de 2024

**a) Ações propostas:**

Ação nº	4	Título da Ação	Reestruturar e divulgar o Treinamento Introdutório para os novos colaboradores da SES		
Objetivos		Benefícios Institucionais	Unidades de Execução	Unidades de Apoio	
Apresentar as informações introdutórias sobre a atuação da SES/MG, sua estrutura e seus objetivos institucionais. O treinamento também aborda temáticas relacionadas à Introdução ao SUS, Integridade Funcional e Avaliação de Desempenho.		Nivelamento de conhecimento de novos colaboradores da SES/MG; Fortalecimento do Ambiente Virtual de Aprendizagem da SES/MG; Ampliação da visão institucional dos agentes públicos.	Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Humano - DPDH	Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas SGBP oy 664443	
<b>t5i</b>	A atualização do Treinamento Introdutório se faz necessária após a publicação da nova estrutura organizacional da SES/MG, além de incorporar as temáticas do Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde e o fortalecimento da Política de Equidade, coadunando com os valores desta Secretaria.		<b>Prazo:</b>	Até junho de S2024	
Ação nº	5	Título da Ação	Formular e implementar o PPA - Programa de Preparação para Aposentadoria		
Objetivos		Benefícios Institucionais	Unidades de Execução	Unidades de Apoio	
Criar o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) dos Servidores Públicos, no âmbito da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais; e estabelecer um grupo de ações, com o intuito de oportunizar aos servidores a construção de uma transição tranquila, bem planejada e orientada para um projeto de vida.		Sentimento de valorização do servidor; diminuição da demanda de procedimentos administrativos pós aposentadoria.	Diretoria de Recursos Humanos - DRH e Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Humano - DPDH	Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SGBP	
<b>Descrição</b>	Tem a finalidade de oportunizar aos servidores que estão próximos da aposentadoria momentos de reflexão e planejamento em relação ao futuro. Para isso irá abordar temas da aposentadoria, aspectos legais, planejamento financeiro, projeto de vida e expectativas diante da aposentadoria.		<b>Prazo:</b>	Até dezembro de 2025	
Ação nº	6	Título da Ação	Implementar e divulgar o Planejamento Estratégico da SES/MG		
Objetivos		Benefícios Institucionais	Unidades de Execução	Unidades de Apoio	
Pensar e elaborar um plano para alcançar os objetivos estratégicos da Secretaria; Aperfeiçoar o serviço público prestado, Divulgar para a sociedade os serviços disponibilizados;		Mais clareza e transparência na execução das ações planejadas, Entregas mais seguras e dentro do prazo; Respeito ao princípio da economicidade ;	Assessoria Estratégica	Gabinete ASCOM	
<b>Descrição</b>	Levantar junto com as áreas finalísticas todas as ações dentro do PPAG para execução no ano corrente, montar com as áreas o portfólio de projetos que serão executados e acompanhá-los durante o ano. Apresentar o planejamento estratégico no mês de março de cada ano, em evento para toda a secretaria. Divulgar o planejamento internamente para conhecimento e conscientização de todos os agentes públicos através dos canais disponibilizados pela Assessoria de Comunicação.		<b>Prazo:</b>	Até março de 2024	
Ação nº	7	Título da Ação	Divulgar a capacitação dos agentes públicos sobre os instrumentos de gestão do SUS		

	Auxiliar a todos os municípios no entendimento e aplicação dos instrumentos de Gestão do SUS	Municípios mineiros capazes de atualizarem os instrumentos de gestão do SUS.	Assessoria Estratégica	ASCOM
<b>Descrição</b>	Elaborar junto com a ASCOM plano anual de divulgação junto às regionais do curso desenvolvido na plataforma AVA , orientando aos agentes públicos das regionais que auxiliem aos municípios, capacitando e tirando dúvidas para que possam regularizar as pendências junto ao MS.		<b>Prazo:</b>	Todo o ano de 2023 e 2024
<b>Ação nº</b>	8	<b>Título da Ação</b>	<b>Apoiar na redução das pendências de atualização dos instrumentos de gestão do SUS nos municípios</b>	
	<b>Objetivos</b>	<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>
	Contribuir com os municípios na adequação à lei complementar 171 de 9/5/2023, regularizando os Instrumentos de Gestão do SUS.	Regularização dos repasses de recurso aos municípios e mais ações de saúde prestadas.	AEST/ASPAR	GABINETE E SUBGF
<b>Descrição</b>	Facilitar a organização da transposição e transferência de recursos permitidos pela lei complementar 171 de 09/05/2023, prestando esclarecimentos aos municípios beneficiários e às regionais para realizar as adequações necessárias nos instrumentos de gestão do SUS e o formato de inserção dos mesmos no DIGISUS.		<b>Prazo:</b>	Todo o ano de 2023 e 2024

## EIXO II: GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES

Governança é um conjunto de arranjos, envolvendo pessoas, fluxos, processos, estruturas, organogramas – orientados para melhores práticas de gestão, comunicação e processos de tomadas de decisão; é, também, o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre os sócios, conselhos de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, 2015, p. 20).

Na perspectiva estatal, um grande papel da forma de governança é a sustentabilidade e a integridade das políticas públicas, firmadas na conciliação de interesses, às vezes conflitantes, mas cuja realização e eficácia, modo geral, devem estar previstas em normas de ação ou nas manifestações da vontade do Estado na forma da lei, cuja administração respeita a execução desses preceitos preconizados pelo ESTADO de DIREITO e amparados pelos valores éticos (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 1987, p. 23).

Dessa forma, aquilo que foi combinado deve acontecer por meio de

ações estratégicas de interesse público, quer queira ou não, pois se firmou compromissos sobre os quais deve-se cumprir os valores e princípios inerentes à combinação desses interesses, com maior ênfase quando se usa critérios da Administração Pública para a gestão de bens e valores públicos.

Aqui, depreende-se a importância do comprometimento da alta gestão para as ações de governança que levam à consecução dos objetivos do Estado e do atendimento do interesse público. E, nesse sentido, a carta de apresentação deste Programa de Integridade sintetiza as diretrizes de comprometimento da alta gestão da SES/MG na busca por políticas públicas íntegras, eficientes, eficazes e efetivas.

Em se tratando da gestão de riscos, tal processo trata-se da identificação, análise, avaliação, administração e controle de potenciais eventos ou situações, para fornecer razoável certeza quanto ao alcance dos objetivos da organização e incrementar o processo de tomada de decisão com base em informações gerenciais preventivas.

Assim, uma organização que possui autoconhecimento e se prepara para as adversidades está mais apta a atingir seus resultados e agir com mais integridade.

Por fim, em se tratando dos controles internos, estes se referem ao:

processo composto pelas regras de estrutura organizacional e pelo conjunto de políticas e procedimentos adotados por uma organização para a vigilância, fiscalização e verificação, que permite prever, observar, dirigir ou governar os eventos que possam impactar na consecução de seus objetivos. É, pois, um processo organizacional de responsabilidade da própria gestão, adotado com o intuito de assegurar uma razoável margem de garantia de que os objetivos da organização sejam atingidos. (TCU, 2009: p. 4).

Dito isto, depreende-se que o aprimoramento dos controles internos é componente elementar de um programa de integridade e deve andar junto com a governança e com a gestão de riscos, para garantir o funcionamento das organizações e o alcance dos resultados esperados.

Por fim, e conforme exposto no Guia de Integridade Pública – 2ª Edição:

Gestão de riscos e controles são dimensões organizacionais cujas práticas são essenciais à boa governança, já que fornecem ferramentas e garantias razoáveis para o alcance assertivo dos objetivos corporativos. No setor público é a estrutura de governança instalada, delimitada de forma

evidente, que apontará a estratégia de gestão, alinhando objetivos e interesse público para a execução, o monitoramento e a avaliação de políticas públicas efetivas e transparentes. Já os controles, de forma genérica, são responsáveis pela fiscalização e correção, tendo como base os princípios da administração pública. Nesse sentido, governança, gestão de risco e controles pautados pela integridade devem ter sua estrutura desenvolvida e serem constantemente aprimorados

**a) Ações propostas:**

EIXO II - GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES				
<b>Ação nº</b>	1	<b>Título da Ação</b>	<b>Elaborar Painel de Oportunidades para utilização dos municípios;</b>	
<b>Objetivos</b>		<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>
Auxiliar os municípios do Estado a se manterem informados com relação às resoluções com repasses de recursos às quais eles podem aderir.		Aumento na transparência das informações acerca das oportunidades de recursos p/ os municípios do Estado.	Diretoria de Planejamento e Orçamento	Assessoria Estratégica Gabinete
<b>Descrição</b>	Será desenvolvido um painel no Power BI com perfil público, para consulta dos municípios, constando as seguintes informações sobre as resoluções p/ adesão: nº, ano, nome, objeto, valor município, valor global, prazo de assinatura do termo e status.		<b>Prazo:</b>	Até dezembro de 2023
<b>Ação nº</b>				
<b>Ação nº</b>	2	<b>Título da Ação</b>	<b>Definir e divulgar os fluxos de avaliação de pedidos de dados de pesquisa da SES/MG;</b>	
<b>Objetivos</b>		<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>
Garantir que os pedidos de dados de pesquisa à SES/MG tenham respostas rápidas e com amparo na Lei de Proteção de Dados		Definição de áreas competentes para atender às demandas; maior segurança na proteção dos dados	Gabinete	Assessoria Estratégica (Núcleo de Processos) Comissão de Ética ASCOM
<b>Descrição</b>	Como Fazer: Definir o fluxo dos processos que derem entrada na SES/MG com solicitação de dados para pesquisa, alinhar com as áreas envolvidas para definição de responsabilidade de cada uma delas, elaborar o desenho do fluxo, solicitar a Assessoria de Comunicação - ASCOM a divulgação do mesmo através dos canais disponíveis da SES/MG.		<b>Prazo:</b>	Até junho de 2024
<b>Ação nº</b>				
<b>Ação nº</b>	3	<b>Título da Ação</b>	<b>Elaborar política de Gerenciamento de Riscos da SES/MG;</b>	
<b>Objetivos</b>		<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>
Institucionalizar uma Política de Gestão de Riscos na SES-MG e aplicá-la em processos estratégicos/problemáticos; fomentar a cultura de gerenciamento de riscos na Secretaria para embasar a identificação e tratamento dos riscos; resguardar a integridade das ações e processos		Aumento da eficiência da gestão; identificação de oportunidades e riscos e tratamento de riscos; aperfeiçoamento dos mecanismos de governança e accountability; modernização e eficácia dos controles internos da secretaria.	Grupo de Trabalho de Gestão de Riscos	SUBRAS, SUBASS, SUBGF, SUBVS, SUBR, AEST, Gabinete

<b>Descrição</b>	Como fazer: Será formado um Grupo de Trabalho de Gestão de Riscos para participar da Consultoria prestada pela CGE para elaboração da Política de Gestão de Riscos da SES-MG, com a participação de todas as subsecretarias.			<b>Prazo:</b>	Até junho de 2024
<b>Ação nº</b>	4	<b>Título da Ação</b>	<b>Implementar a gestão de riscos em um processo crítico interno de cada Subsecretaria;</b>		
<b>Objetivos</b>		<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>	
Fomentar a cultura de gerenciamento de riscos na Secretaria para embasar a identificação e tratamento dos riscos em cada uma das subsecretarias; resguardar a integridade das ações e processos		Aumento da eficiência da gestão; identificação de oportunidade e riscos e tratamento de riscos; aperfeiçoamento dos mecanismos de governança e accountability; modernização e eficácia dos controles internos da secretaria.	SUBRAS, SUBASS, SUBR, SUBGF, SUBVS	CGIRC, AEST	
<b>Descrição</b>	Como fazer: Identificação de um processo em cada subsecretaria para ser realizado o gerenciamento de riscos e posterior aplicação da metodologia de gerenciamento de riscos.			<b>Prazo:</b>	Até dezembro de 2024
<b>Ação nº</b>	5	<b>Título da Ação</b>	<b>Elaborar política de controle interno na SES/MG;</b>		
<b>Objetivos</b>		<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>	
Estabelecer um conjunto coordenado de métodos e práticas operacionais empregadas por todas as unidades administrativas da SES, de forma a enfrentar os riscos da organização e fornecer razoável segurança de que os objetivos e metas institucionais sejam atingidos		Um órgão seguro para atingir seus objetivos pelo caminho correto	Comitê de Governança e CSET-SES	Gabinete	
<b>Descrição</b>	Será estabelecido um conjunto de políticas e procedimentos que pressupõem o exercício de atividades integradas, distribuídas pela organização, com o objetivo de guiá-la para o caminho correto, que configuram um rito de ações enérgicas de gerenciamento operacional, com pontos de controle, checagem, verificação e validação em todos os processos e atividades			<b>Prazo:</b>	Até dezembro de 2024

### EIXO III: PREVENÇÃO, DETECÇÃO E TRATAMENTO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE

O Decreto nº 48.419/2022 conceitua risco de integridade como sendo a “possibilidade de ocorrência de evento de corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que impacte no cumprimento dos objetivos institucionais do órgão ou da entidade”.

Assim, para que as instituições públicas promovam e ampliem a integridade em seus ambientes internos e nas suas relações com a sociedade como um todo, torna-se imprescindível que elas conheçam e tratem seus riscos de integridade, também chamados de riscos para a integridade, riscos

à integridade, riscos de corrupção, riscos de fraudes e corrupção.

Ademais, insta mencionar que o presente eixo está diretamente relacionado ao eixo II, qual seja, "Governança, Gestão de Riscos e Controles" no qual olha-se para o risco de uma maneira geral, incluindo os riscos específicos de integridade.

**a) Ações propostas:**

<b>EIXO III: DETECÇÃO E TRATAMENTO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE</b>				
<b>Ação nº</b>	1	<b>Título da Ação</b>	<b>Elaborar o Plano Anticorrupção da SES/MG.</b>	
<b>Objetivos</b>	<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>	
Criar mecanismos de prevenção, detecção e responsabilização por atos de corrupção na SES/MG,	Uma administração com ética, transparência e integridade	Gabinete	Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles - CGIRC Assessoria de Comunicação – ASCOM	
<b>Descrição</b>	Elaborar o o Plano Anticorrupção de acordo com a legislação vigente e apoio da CGE, em parceria com o Grupo já instituído para implementação do Plano de Integridade		<b>Prazo:</b>	Até dezembro de 2024

**EIXO IV: PREVENÇÃO AO CONFLITO DE INTERESSES**

Conforme o Decreto Estadual nº 48.417/2022, conflito de interesse é a "situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública".

Nesse sentido, o nepotismo é um exemplo de conflito de interesses. Para a CGU, este é a prática pela qual um agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, sejam por vínculo da consanguinidade ou de afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa.

Dito isto, a prevenção e o combate ao conflito de interesses e ao nepotismo na Administração Pública, são fortemente associados ao princípio da impessoalidade e à ética, responsáveis por evitar que servidores se beneficiem ou favoreçam interesses privados em detrimento da causa pública.

### a) Ações Propostas:

EIXO IV - CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO				
<b>Ação nº</b>	1	<b>Título da Ação</b>	Elaborar palestra sobre conflito de interesses e nepotismo	
<b>Objetivos</b>		<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>
A prevenção da ocorrência de casos de conflitos de interesses e nepotismo na SES/MG; e servidores conscientes dos conceitos e de como agir diante desses casos.		Um ambiente institucional com menor ocorrência de casos de conflitos de interesses e nepotismo	Comissão de Ética da SES/MG	Gabinete Superintendência de Gestão de Pessoas Assessoria de Comunicação
<b>Descrição</b>	A palestra consistirá na apresentação dos conceitos de conflito de interesses e nepotismo assim como as consequências da ocorrência dos mesmos, e das ações mínimas de integridade para que tais casos sejam evitados.		<b>Prazo:</b>	Até junho de 2024
<b>Ação nº</b>	2	<b>Título da Ação</b>	Promover capacitação contínua e ações formativas aos membros que compõem a Comissão de Ética da Secretaria de Estado de Saúde.	
<b>Objetivos</b>		<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>
Promover o aprendizado e a reciclagem de conhecimentos dos membros da Comissão de Ética, conforme o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, conforme Decreto 46.644/2014; e reforçar o trabalho de institucionalização da cultura Ética na Secretaria de Estado de Saúde.		Aprimoramento das diretrizes na tomada de decisões por parte da Comissão de Ética.	Comissão de Ética da SES/MG	SES/GAB CONSET
<b>Descrição</b>	As capacitações acontecerão de maneira remota e/ou presencial com temas atuais acerca da cultura da ética. A primeira capacitação está marcada para o primeiro semestre de 2024		<b>Prazo:</b>	Durante todo o ano de 2024

Ação nº	3	Título da Ação	Realizar divulgação sobre ética na SES/MG		
Objetivos		Benefícios Institucionais	Unidades de Execução	Unidades de Apoio	
Divulgar o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, conforme o Decreto 46.644/2014; orientar o agente público sobre ética profissional; e reforçar o trabalho de institucionalização da cultura Ética na Secretaria de Estado de Saúde.		Agentes públicos orientados no que diz respeito aos princípios e valores fundamentais da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, de acordo com o Decreto 46.644/2014.	Comissão de Ética da SES/MG	SES/GAB SES/ASCOM SES/CDP	
Descrição	Realização de ação educacional de Conflito de Interesses e Nepotismo e divulgação de pautas relativas à Ética no Saúde Informa		Prazo:	Durante todo o ano de 2024	

## EIXO V: TRANSPARÊNCIA E CONTROLE SOCIAL

O acesso à informação é um direito garantido por meio da Constituição Federal de 1988, Art. 5º, inciso XXXIII, o qual dispõe que:

Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado (BRASIL, 1988).

Para acesso à informação, a garantia da transparência dos dados divulgados é fundamental. Nesse sentido, a transparência pública é referendada pela Lei Federal nº 12.527, de 2011 (Lei de Acesso à Informação), que disciplina:

Art. 3º: os procedimentos previstos nesta Lei destinam-se a assegurar o direito fundamental de acesso à informação e devem ser executados em conformidade com os princípios básicos da administração pública e com as seguintes diretrizes:

- I - observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção;
- II - divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações;

- III - utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação;
- IV - fomento ao desenvolvimento da cultura de transparência na administração pública;
- V - desenvolvimento do controle social da administração pública (BRASIL, 2011).

A transparência pode ser ativa ou passiva, sendo que na ativa há a divulgação de informações de forma proativa, sem que isso tenha sido solicitado. Já na transparência passiva as informações são obtidas pelo cidadão após requisição junto à Administração Pública, por meio dos canais de diálogo entre a instituição e o cidadão, a exemplo do Portal Fale Conosco e a Ouvidoria SUS.

Já o controle social é a participação ativa dos cidadãos nas decisões, acompanhamento, avaliação e fiscalização das ações e instituições do Estado. O controle e a participação social são fundamentais para o desenvolvimento do SUS.

Ressalta-se que os conselhos de saúde e as conferências de saúde se constituem, atualmente, como os principais espaços para o exercício da participação e do controle social na implantação e na implementação das políticas de saúde, atuando como mecanismos essencialmente democráticos.

A Constituição Federal de 1988, no artigo 198, tem como diretriz que a sociedade participe da gestão do sistema de saúde:

As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes:

- I - descentralização, com direção única em cada esfera de governo;
- II - atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais;
- III - participação da comunidade (BRASIL, 1988).

a) Ações propostas:

EIXO V - TRANSPARÊNCIA E CONTROLE SOCIAL				
<b>Ação nº</b>	1	<b>Título da Ação</b>	Reestruturar o site da SES/MG, para facilitar o acesso e a busca de informações.	
<b>Objetivos</b>		<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>
Facilitar o acesso e a busca de informações no portal institucional da SES-MG		Aumento da transparência das informações e melhoria da comunicação com a sociedade.	ASCOM	ATI
<b>Descrição</b>	O site será reestruturado de maneira que fique mais intuitivo e de fácil acesso às informações pelos cidadãos. Ademais, todas as páginas serão atualizadas conforme as orientações das áreas técnicas competentes.		<b>Prazo:</b>	Até junho de 2024
EIXO V - TRANSPARÊNCIA E CONTROLE SOCIAL				
<b>Ação nº</b>	2	<b>Título da Ação</b>	Qualificar relacionamento com o Controle Social	
<b>Objetivos</b>		<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>
"Café Saúde e Controle Social" - Promover a aproximação institucional entre a SES/MG e o CES/MG; e "Conselho na Praça" - Apoiar a realização do evento por meio de articulação interna na Secretaria Estadual de Saúde (por meio das Unidades Regionais, ASCOM e AEST).		Ambiente propício para apresentação e compartilhamento de experiências, favorecendo a integração entre as Instituições, visando o fortalecimento do controle social e a construção conjunta de políticas públicas em saúde; fortalecimento do controle social nos municípios por meio das ações a serem empreendidas pelo CES/MG.	ASPAR	AEST ASCOM SUBR
<b>Descrição</b>	Será promovido o evento "Café Saúde e Controle Social" com os conselheiros eleitos e gestores da Secretaria Estadual de Saúde e serão realizadas reuniões e plano de ação junto às Unidades Regionais e ASCOM.		<b>Prazo:</b>	Até dezembro de 2024
EIXO V - TRANSPARÊNCIA E CONTROLE SOCIAL				
<b>Ação nº</b>	3	<b>Título da Ação</b>	Realizar ações de comunicação sobre controle social	
<b>Objetivos</b>		<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>
Publicar os Relatórios de Conferências no site da SES-MG; Desenvolver o projeto "Pílulas sobre Controle Social"; Propor revisão do Site SES no que tange ao controle social		Relatórios publicizados das Conferências Estaduais de Saúde de Minas Gerais (Conferências Temáticas e outras); conteúdos disseminados para o público interno da SES/MG sobre a importância do controle social para o SUS na construção conjunta de políticas públicas; acesso a informação relativa ao controle social do SUS.	ASPAR e ASCOM	
<b>Descrição</b>	Será encaminhado o relatório final das Conferências para a ASCOM para dar a devida publicidade; serão desenvolvidos textos curtos para disseminação de conteúdos sobre o controle social (conjuntamente com o CES/MG e ASCOM); serão realizadas reuniões de alinhamento com a ASCOM.		<b>Prazo:</b>	Até dezembro de 2024

Ação nº	4	Título da Ação	Mapear fluxo de processos relacionados à apresentação, deliberação e aprovação de Políticas via CES-MG		
Objetivos		Benefícios Institucionais	Unidades de Execução	Unidades de Apoio	
Apresentação do fluxo de processos de deliberação e aprovação de políticas (via CES/MG)		Maior quantidade de políticas em saúde aprovadas junto ao Conselho Estadual	ASPAR		
Descrição	Será feita a validação do fluxo referente a apresentação, deliberação e aprovação de Políticas em Saúde e a qualificação do Conselho em relação ao funcionamento das políticas de saúde e da SES.		Prazo:	Até dezembro de 2023	
Ação nº	5	Título da Ação	Estruturar agendas comuns com CES-MG		
Objetivos		Benefícios Institucionais	Unidades de Execução	Unidades de Apoio	
Contribuir para a efetiva participação do controle social na construção, deliberação, aprovação e fiscalização na implantação de políticas públicas de saúde.		Um relacionamento cooperativo favorecido.	ASPAR		
Descrição	Será validada a proposta de agenda comum em que as reuniões ordinárias do CES/MG estejam em consonância com o cronograma das Reuniões da CIB-SUS/MG.		Prazo:	Até fevereiro de 2024	
Ação nº	6	Título da Ação	Realização de evento com a OGE para os interlocutores das regionais de todos os canais de atendimento ao cidadão		
Objetivos		Benefícios Institucionais	Unidades de Execução	Unidades de Apoio	
Tratar de temas relevantes acerca dos canais de atendimento ao cidadão (Fale Conosco Saúde, e-SIC e Ouvidor SUS) aos interlocutores desta SES/MG - inclusive das regionais de saúde		Transparência Institucional, controle social, cumprimento do arcabouço legal: Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017-; Decreto Nº 48.419, DE 2022; Lei Nº 14.129, DE 29 DE MARÇO DE 2021; DECRETO Nº 47.740, DE 2019	GABINETE	SES/GAB-CIDADÃO ASCOM SES/DITI SES/TI	
Descrição	A ação será realizada por meio de webinar com o intuito de alcançar todos os interlocutores dos canais de atendimento ao cidadão da SES/MG do estado.		Prazo:	Até junho de 2024	

Ação nº	7	Título da Ação	Elaborar política de segurança da informação na SES/MG;		
Objetivos		Benefícios Institucionais	Unidades de Execução	Unidades de Apoio	
Prover um ambiente seguro para a Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais, definindo diretrizes e apoio para a organização alinhadas às legislações, conformidade e requisitos de negócio		Proteção de Dados; conformidade regulatória; prevenção de vazamentos e ataques; gestão de riscos; resposta a incidentes; confiança de atores e parceiros; melhoria da confiabilidade e reputação institucional	Assessoria de Tecnologia e Informação	Assessoria de Tecnologia e Informação; Assessoria Estratégica; Controladoria Setorial; Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas	
Descrição	Documento que elenca as diretrizes de Segurança da Informação no âmbito da Secretaria de Estado de Saúde, de base orientativa e mandatória.		Prazo:	Até abril de 2024	
Ação nº	8	Título da Ação	Capacitar os servidores da SES/MG sobre segurança da informação.		
Objetivos		Benefícios Institucionais	Unidades de Execução	Unidades de Apoio	
Treinar e conscientizar servidores nas competências de segurança da informação, além de dar conhecimento sobre as regras aplicadas na Secretaria		Redução de Vulnerabilidades; fortalecimento da cultura de segurança; melhoria da detecção e resposta a incidentes; melhoria da confiabilidade e reputação institucional; redução de custos (o custo de prevenção é menor que o custo de remediação)	Assessoria de Tecnologia e Informação	SGP	
Descrição	Capacitar servidores sobre segurança da informação envolve treinamentos e programas de conscientização que abordam práticas seguras, reconhecimento de ameaças cibernéticas e protocolos de resposta a incidentes. Essas ações educativas visam equipar os funcionários com o conhecimento e as habilidades necessárias para proteger a organização de violações de dados e outros riscos de segurança, reforçando a cultura de segurança e minimizando erros humanos que podem comprometer a informação. Os treinamentos serão elaborados em diversos níveis: gerencial; gestores de bancos de dados; colaboradores no geral.		Prazo:	Até dezembro de 2024	

## EIXO VI: PROMOÇÃO DA CULTURA DA INTEGRIDADE

O termo “Cultura de Integridade”, no âmbito organizacional, se refere à criação de um ambiente de trabalho com regras claras e “consciência coletiva” sobre a importância do combate às irregularidades e desvios de conduta, que podem prejudicar tanto os colaboradores quanto a organização. Desse modo, a Cultura de Integridade baseia-se num conjunto de normas, políticas internas, processos e ferramentas capazes de prevenir, detectar e corrigir as atitudes que desviam do “certo a ser feito”. Constitui-se, assim, numa estrutura organizacional pautada pela ética e transparência, nas relações de trabalho e em todas as atitudes e decisões das pessoas.

Em um sentido mais amplo, e conforme o Guia de Integridade Pública -

2ª Edição, a corrupção e a falta de ética nas relações, tanto na gestão pública quanto no setor privado, têm sido temas que tem ganhado bastante espaço na agenda, demandando, por parte das sociedades, o empenho dos governos em promover, de forma sistemática e sustentável, a cultura da integridade.

Nesse sentido, torna-se evidente a necessidade de restaurar a confiança dos cidadãos nas instituições e de prestar serviços com mais qualidade, de forma a garantir uma gestão eficiente, transparente, ética e conforme.

A realização de uma mudança estrutural como essa e a institucionalização de uma nova cultura, contudo, somente é possível se bem desenvolvida, absorvida, costurada e comunicada, proporcionando a sua cristalização nas organizações.

Deste modo, além do desenvolvimento das ações previstas e relacionadas aos demais eixos deste Programa de Integridade, estas devem ser bem divulgadas e compreendidas para assegurar a ciência, o engajamento, a aplicação e a introdução das políticas de ética e integridade.

**a) Ações propostas:**

EIXO VI: PROMOÇÃO DA CULTURA DA INTEGRIDADE				
<b>Ação nº</b>	1	<b>Título da Ação</b>	<b>Realizar levantamento de necessidades de desenvolvimento (LND) manifestadas pelos servidores.</b>	
<b>Objetivos</b>		<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>
O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) é o processo feito para identificar as necessidades de desenvolvimento e prioridades de formação e qualificação dos servidores e embasar a elaboração do Plano Anual de Desenvolvimento dos Servidores da SES/MG.		Necessidades de desenvolvimento melhor identificadas e priorizadas e a estruturação de ações educacionais a serem ofertadas alinhadas ao Planejamento Estratégico da SES/MG.	Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Humano - DPDH	Participação de todas as Unidades Administrativas da SES/MG e Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SGDP
<b>Descrição</b>	O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) é estruturado de forma participativa e ascendente, considerando o planejamento coletivo e a definição de prioridades das unidades administrativas.		<b>Prazo:</b>	Durante o ano de 2023 e 2024
<b>Ação nº</b>				
2				
<b>Título da Ação</b>		<b>Monitorar a execução do Plano Anual de Desenvolvimento do Servidor (PADES)</b>		
<b>Objetivos</b>		<b>Benefícios Institucionais</b>	<b>Unidades de Execução</b>	<b>Unidades de Apoio</b>
Acompanhar a execução das ofertas de ações educacionais estruturadas no Plano Anual de Desenvolvimento dos Servidores da SES/MG		Servidor valorizado por meio da capacitação permanente em saúde para desenvolvimento de competências e transformação das práticas de trabalho; e melhoria contínua da qualidade e da eficiência dos serviços públicos na área de saúde.	Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Humano - DPDH	Superintendência de Gestão e Desenvolvimento Humano - SGDP
<b>Descrição</b>	O Plano Anual de Desenvolvimento dos Servidores da SES/MG é o instrumento de planejamento, identificação de necessidades e definição de prioridades para realização de ações educacionais de forma coordenada, planejada e organizada, visando à formação e o desenvolvimento dos servidores em exercício na SES/MG.		<b>Prazo:</b>	Durante o ano de 2023 e 2024

## **b) Plano de comunicação:**

Um plano de comunicação deve ser desenvolvido de forma a garantir uma comunicação eficiente, transparente e que promova a participação e a confiança do público. Desta forma, no desenvolvimento do presente plano, buscou-se:

- 1) Identificar e segmentar o público que pretendemos atingir;
- 2) Garantir que a mensagem seja clara, objetiva e consistente em todos os canais de comunicação;
- 3) Desenvolver mensagens que sejam relevantes e que ressoem com os valores e preocupações do público;
- 4) Canais de Comunicação Diversidade de Canais: Quais serão utilizados? mail, intranet, quais canais disponíveis;
- 5) Assegurar que a comunicação seja acessível a todos, incluindo pessoas com deficiência, com diferentes níveis de alfabetização e em várias línguas se necessário.
- 6) Ser transparente nas comunicações, fornecendo informações precisas e completas;
- 7) Promover a confiança através da honestidade e da integridade das mensagens transmitidas;
- 8) Promover a interação com o público, incentivando a participação e o feedback; Resposta Rápida: Estabelecer mecanismos para responder rapidamente às perguntas, preocupações e sugestões do público;
- 9) Manter um sistema de monitoramento constante para identificar e reagir rapidamente a potenciais crises;
- 10) Utilizar os dados coletados para fazer ajustes contínuos e melhorar as estratégias de comunicação;
- 11) Assegurar que todas as ações de comunicação estejam em conformidade com as leis e regulamentos pertinentes.

MÊS	MEIO	AÇÃO
Abril	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Estruturar agendas comuns com CES-MG”
Abril	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Mapear fluxo de processos relacionados à apresentação, deliberação e aprovação de Políticas via CES-MG”
Abril	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Elaborar Painel de Oportunidades para utilização dos municípios”
Abril	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Implementar e divulgar o Planejamento Estratégico da SES/MG”
Abril	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Elaborar política de segurança da informação na SES/MG”
Abril	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Realizar divulgação sobre ética na SES/MG”
Maio	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Definir e publicar critérios de qualificação da participação em cursos”
Maio	E-mail e/ou Intranet	Divulgação do andamento da ação “Instituir e implementar processos de capacitação para gestores de equipe”
Maio	Cartaz físico	Colocação de cartazes educativos com informações sobre o Programa de Integridade.
Junho	E-mail e/ou Intranet	Divulgação do andamento da ação “Realização de evento com a OGE para os interlocutores das regionais de todos os canais de atendimento ao cidadão”
Junho	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Reestruturar o site da SES/MG, para facilitar o acesso e a busca de informações”
Junho	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Elaborar palestra sobre conflito de interesses e nepotismo”
Junho	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Realizar evento Cultivando Práticas”
Junho	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Reestruturar e divulgar o Treinamento Introdutório para os novos colaboradores da SES”
Junho	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Definir e divulgar os fluxos de avaliação de pedidos de dados de pesquisa da SES/MG”
Junho	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Elaborar política de Gerenciamento de Riscos da SES/MG”
Julho	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Implementar a gestão de riscos em um processo crítico interno de cada Subsecretaria”

Julho	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Promover capacitação contínua e ações formativas aos membros que compõem a Comissão de Ética da Secretaria de Estado de Saúde”
Agosto	Cartaz físico	Colocação de cartazes educativos com informações sobre o Programa de Integridade.
Agosto	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Implementar a gestão de riscos em um processo crítico interno de cada Subsecretaria”
Setembro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Implementar a gestão de riscos em um processo crítico interno de cada Subsecretaria”
Outubro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Implementar a gestão de riscos em um processo crítico interno de cada Subsecretaria”
Outubro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Instituir e implementar processos de capacitação para gestores de equipe”
Novembro	Cartaz físico	Colocação de cartazes educativos com informações sobre o Programa de Integridade.
Novembro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Implementar a gestão de riscos em um processo crítico interno de cada Subsecretaria”
Dezembro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Realizar ações de comunicação sobre controle social”
Dezembro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Elaborar o Plano Anticorrupção da SES/MG”
Dezembro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Implementar a gestão de riscos em um processo crítico interno de cada Subsecretaria”
Dezembro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Capacitar os servidores da SES/MG sobre segurança da informação”
Dezembro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Elaborar política de controle interno na SES/MG”
Dezembro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Promover capacitação contínua e ações formativas aos membros que compõem a Comissão de Ética da Secretaria de Estado de Saúde”
Dezembro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Qualificar relacionamento com o Controle Social’
Dezembro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Promover capacitação contínua e ações formativas aos membros que compõem a Comissão de Ética da Secretaria de Estado de Saúde”
Dezembro	E-mail e/ou Intranet	Divulgação da ação “Qualificar relacionamento com o Controle Social’

### **c) Plano de Capacitação:**

Um plano de capacitação precisa ser elaborado considerando aspectos que garantam que ele seja eficaz, sustentável e capaz de gerar resultados positivos tanto para os colaboradores quanto para a organização, por isto, em todas as ações de capacitação dispostas nos eixos do presente programa de integridade, buscou-se:

- 1) Identificar as necessidades da organização e como a capacitação pode contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos;
- 2) Identificar as lacunas de habilidades e conhecimentos dos colaboradores através de pesquisas, avaliações de desempenho, feedbacks, entre outros métodos;
- 3) Estabelecer objetivos específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo definido (SMART);
- 4) Garantir que os objetivos da capacitação estejam alinhados com os objetivos estratégicos da organização;
- 5) Selecionar conteúdos que sejam pertinentes e que atendam às necessidades identificadas;
- 6) Utilizar uma variedade de modalidades de ensino (presencial, online, workshops, treinamentos práticos, etc.) para atender aos diferentes estilos de aprendizagem;
- 7) Garantir que haja recursos financeiros, materiais e humanos adequados para implementar o plano.
- 8) Verificar se a infraestrutura disponível é adequada para a realização das atividades de capacitação (salas de treinamento, tecnologia necessária, etc.);
- 9) Definir um cronograma realista que permita a participação dos colaboradores sem prejudicar suas atividades diárias;
- 10) Organizar a logística necessária para a realização dos treinamentos, incluindo local, materiais, equipamentos, etc.;
- 11) Coletar feedback imediato dos participantes sobre a qualidade e a relevância do treinamento;

12) Avaliar o impacto da capacitação no desempenho dos colaboradores e na organização como um todo;

13) Utilizar os feedbacks e as avaliações para ajustar e melhorar continuamente o plano de capacitação;

14) Garantir que os programas de capacitação estejam alinhados com os valores e a cultura da organização, promovendo um ambiente de aprendizagem contínua;

## **CAPÍTULO 4**

### **VIGÊNCIA E MONITORAMENTO**

A presente versão do Programa de Integridade terá vigência de 04 anos, acompanhando o Planejamento Estratégico desta SES/MG, cuja vigência é de 2023 a 2026.

Acerca do monitoramento, conforme orientação da 2ª Edição do Guia de Integridade/CGE, faz-se necessária a instituição de uma instância responsável pelo acompanhamento, monitoramento e controle das ações e medidas de integridade que serão implementadas.

O Guia recomenda ainda a instituição formal de um comitê ou instância que será responsável pela gestão do Plano/Programa, monitorando todas as ações, realizando a revisão e atualização das políticas de integridade.

Assim, na SES/MG instituiu-se o Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC) que, dentre outras atribuições, é responsável pela implementação, monitoramento e revisão do Plano/Programa de Integridade. Este comitê tem participação do Gabinete e das subsecretarias da Secretaria, e é composto preferencialmente por servidores efetivos.

O monitoramento do presente Programa, será realizado por meio de reuniões mensais do CGIRC enquanto a avaliação e a atualização do mesmo será realizada a cada 2 anos.

Quanto à revisão do Programa, o CGIRC e as unidades administrativas irão rever as ações sempre que o processo de monitoramento apontar algum gargalo ou necessidade de ajuste. A revisão poderá ser realizada em quaisquer campos do monitoramento, ou seja, no conteúdo, responsáveis, produtos e prazos das ações. Todavia, as alterações devem ser apresentadas

e justificadas nos reportes às instâncias superiores.

Por fim, tanto este documento quanto às atualizações do mesmo devem obedecer a ritos de aprovação pelas instâncias de governança da SES e pela alta administração. Sempre que possível, recomenda-se que o processo de elaboração/atualização seja realizado coletivamente, com ampla representação dos diversos setores do órgão e aberto à consulta ao público-alvo.

## Referências

DINIZ, Eli. Governabilidade, Democracia e Reforma do Estado: Os Desafios da Construção de uma Nova Ordem no Brasil dos Anos 90. Revista de Ciências Sociais – DADOS. Rio de Janeiro, v. 38 (3): 385–415, 1995.

Dicionário de Ciências Sociais/Fund. Getúlio Vargas – 2ªEd. Rio de Janeiro. Ed. Fund. Getúlio Vargas, 1987, p. 23.

Guia de Integridade Pública, 2ª edição, CGE/MG.

MINAS GERAIS, 2014.

MINAS GERAIS, 2018.

Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.

Resolução Conjunta CGE/AGE/OGE nº 01 de 13 de março de 2020.

Plano de Integridade da SES/MG de 2018 instituído pela Resolução SES/MG nº 5.966, de 27/11/ 2017.

Relatório de Auditoria nº 1320.0098.21 – Avaliação de Estrutura de Controle no Nível de Entidade (SES/MG) da CGE/MG, datado de 04/02/202.

Relatório de Diagnóstico da SES/MG – Sistema e-Prevenção do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção. Relatório gerado em 08/10/2021.

Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017.

Decreto Estadual n.º 48.419, de 16 de maio de 2022.

Resolução nº 07 (Em 18 de outubro de 2005, o Conselho Nacional de Justiça).

Decreto Estadual nº 48.021, de 12 de agosto de 2020.

Decreto nº 48.661/2023 de 31 de julho de 2023

Chiavenato (1999).

Decreto Estadual nº 47.769, de 29 de novembro de 2019.

Decreto Estadual nº 46.644, de 06 de novembro de 2014.

Resolução SES/MG Nº 530 de 18 de agosto de 2004, alterada pela Resolução SES/MG nº 1527 de 02 de julho de 2008.

Resolução SES/MG nº 3054, de 16 de dezembro de 2011.

Resolução SES/MG nº 7705, de 09 de setembro de 2021.12.20.

Decreto Estadual nº 47.529, de 12 de novembro de 2018.

Resolução SES/MG 8030/2022

CGU, 2015.

Decreto nº 47.441, de 03 de julho de 2018.

Resolução da Secretaria de Estado e Planejamento de Minas Gerais – SEPLAG Nº 29 DE 05/07/2019.

BRASIL, 1988. Constituição da República.

BRASIL, 2011. Lei de Acesso à Informação.



SAÚDE



**MINAS  
GERAIS**

GOVERNO  
DIFERENTE.  
ESTADO  
EFICIENTE.