

Plano de Integridade

4ª versão

**Minas Gerais
2023**



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 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 busca 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 é fazer com que o poder público apresente 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 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.

Também 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, versão esta que se manteve vigente até os dias atuais.

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.

Por fim, considerando os resultados apresentados no Relatório supramencionado, assim como 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 presente versão do Plano de Integridade, totalmente alinhada com os objetivos do novo planejamento estratégico da SES/MG – 2023-2026.

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 – Committee 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 de Integridade da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais
PMDI – Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado
PMPI – Plano Mineiro 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

CAPÍTULO 1.....	8
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
CAPÍTULO 2.....	13
A BASE DO PLANO DE INTEGRIDADE DA SES/MG.....	13
Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles.....	13
Diagnóstico.....	14
EIXO I: GOVERNANÇA E COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO... 16	
EIXO II: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO/GESTÃO ESTRATÉGICA..... 16	
EIXO III: CONTROLES INTERNOS E GESTÃO DE RISCOS..... 17	
EIXO IV: CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO..... 20	
EIXO V: GESTÃO DE PESSOAS..... 20	
EIXO VI – CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA..... 22	
EIXO VII: CANAL DE DENÚNCIAS..... 23	
EIXO VIII: TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL..... 25	
CAPÍTULO 3.....	27
O Plano de Integridade da Secretaria de Estado da Saúde.....	27
Introdução.....	27
EIXO I: GOVERNANÇA E COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO..... 28	
a) Apresentação conceitual:.....	28
b) Diagnóstico SES/MG:.....	28
c) Ações propostas:.....	29
EIXO II: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO / GESTÃO ESTRATÉGICA..... 30	
a) Apresentação conceitual:.....	30
b) Diagnóstico SES/MG:.....	31
c) Ações propostas:.....	31
EIXO III: CONTROLES INTERNOS E GESTÃO DE RISCOS..... 32	
a) Apresentação conceitual:.....	32
b) Diagnóstico SES/MG:.....	33
c) Ações propostas:.....	33
EIXO IV: CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO..... 34	
a) Apresentação conceitual:.....	34
b) Diagnóstico da SES/MG:.....	35

c) Ações Propostas:.....	35
EIXO V: GESTÃO DE PESSOAS.....	36
a) Apresentação conceitual:.....	36
b) Diagnóstico SES/MG:	37
c) Ações propostas:	37
EIXO VI: CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA	39
a) Apresentação Conceitual:	39
b) Diagnóstico SES/MG:	40
c) Ações propostas:	40
EIXO VII: CANAL DE DENÚNCIAS	41
a) Apresentação conceitual:.....	41
b) Diagnóstico SES/MG:	42
c) Ações propostas:	43
EIXO VIII: TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL	43
a) Apresentação conceitual:.....	43
b) Diagnóstico SES:	45
c) Ações propostas:	45
CAPÍTULO 4.....	46
VIGÊNCIA E MONITORAMENTO.....	46
CAPÍTULO 5.....	47
COMUNICAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE.....	47
REFERÊNCIAS	49

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.

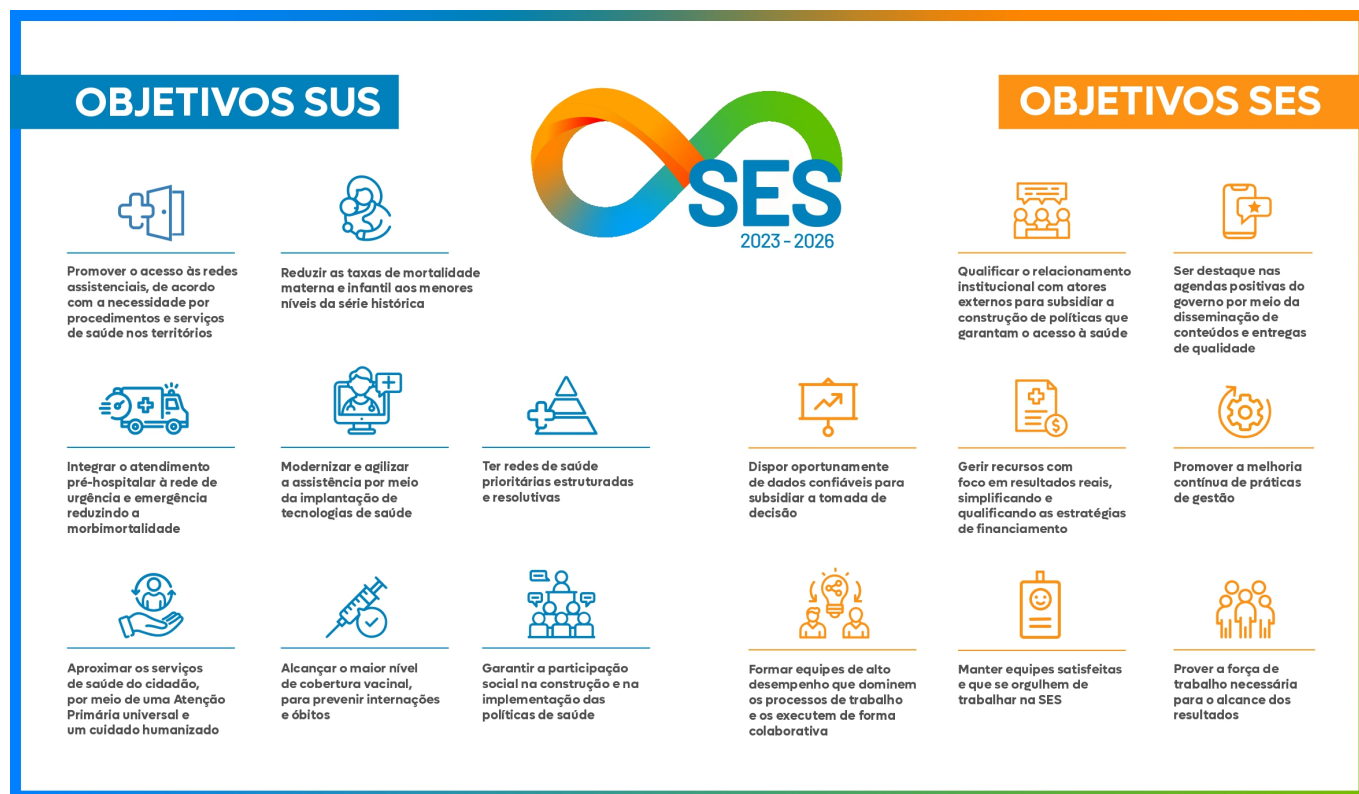
Visão

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

O Guia de Integridade Pública (vol.I) da Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais (CGE/MG) explica que “a Integridade Pública está associada ao compromisso com a conduta ética, à conformidade dos processos e ações e ao respeito pelo serviço público”. O Plano 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 atualizar o PI-SES/MG e 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 do Guia de Integridade Pública da CGE/MG e considerou os 8 (oito) eixos propostos pelo Guia: Eixo I: Governança e Comprometimento da Alta Administração; Eixo II: Planejamento Estratégico/Gestão Estratégica; Eixo III: Controles Internos e Gestão de Riscos; Eixo IV: Conflito de Interesses e Nepotismo; Eixo V: Gestão de Pessoas; Eixo VI: Código de Ética e Comissão de Ética; Eixo VII: Canal de Denúncias; Eixo VIII: Transparência Pública e Controle Social.

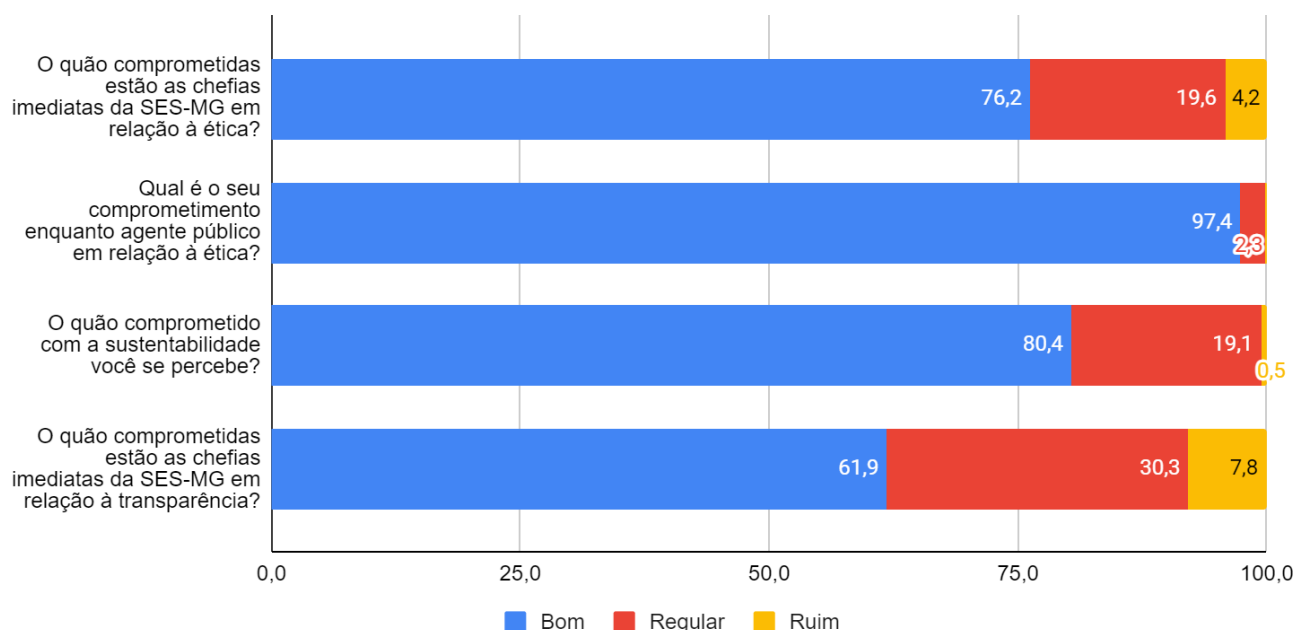
Para a atualização do Plano, o CGIRC realizou uma análise do plano vigente, verificando o status de conclusão das ações planejadas e quais os aspectos desse plano que pudessem ser aproveitados e que precisavam de aprimoramento. Além disso, o Comitê elaborou e aplicou um questionário semiestruturado, contendo questões objetivas e questões abertas para detalhamento, sugestões e opiniões dos respondentes, possibilitando uma análise quantitativa e qualitativa do resultado. Foram contemplados todos os eixos propostos, e a disponibilização, por meio do Google Forms, com link para respostas.

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.

Nos gráficos abaixo, com o resultado da pesquisa, percebe-se que há questões do questionário que aparecem em mais de um eixo no decorrer da análise, isto porque algumas delas são transversais, perpassando por mais de uma área. Ainda que o questionário seja uma rica fonte de insumos para atualização do Plano, reconhece-se a sua limitação devido à baixa taxa de respostas diante de todo o corpo funcional da SES-MG.

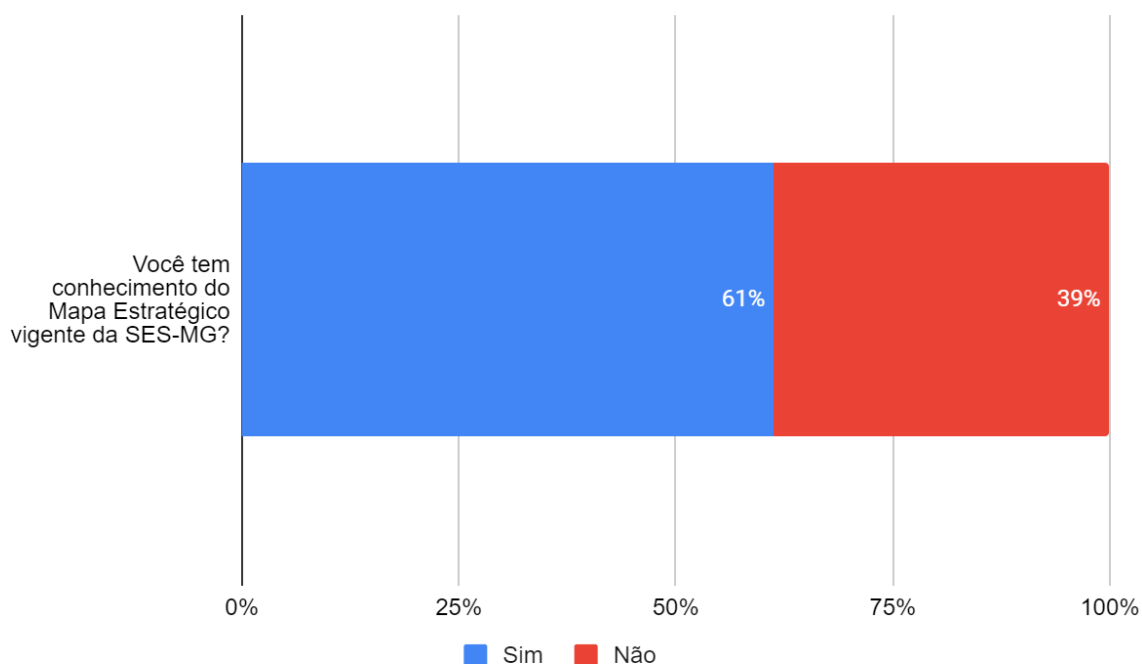
EIXO I: GOVERNANÇA E COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO



Fonte: Elaboração própria.

Neste Eixo, a pesquisa demonstrou que a maior parte dos respondentes se sente comprometida com a sustentabilidade e com a ética. Além disso, 76,2% dos respondentes consideram que o nível de comprometimento das chefias imediatas em relação à ética é bom, enquanto o comprometimento dos mesmos com relação à transparência foi avaliado como bom por 61,9% destes.

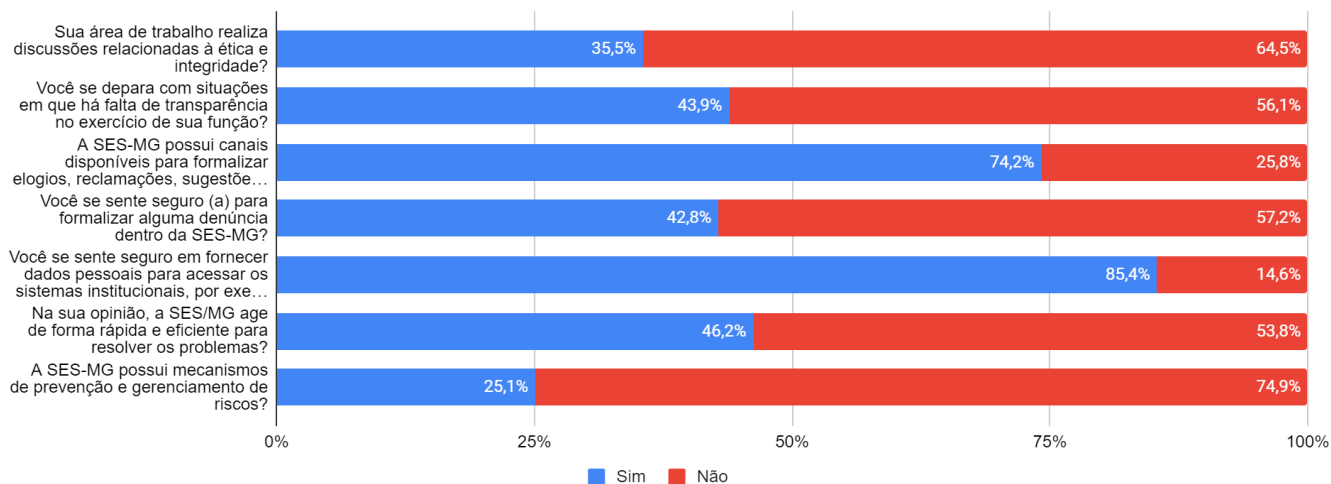
EIXO II: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO/GESTÃO ESTRATÉGICA



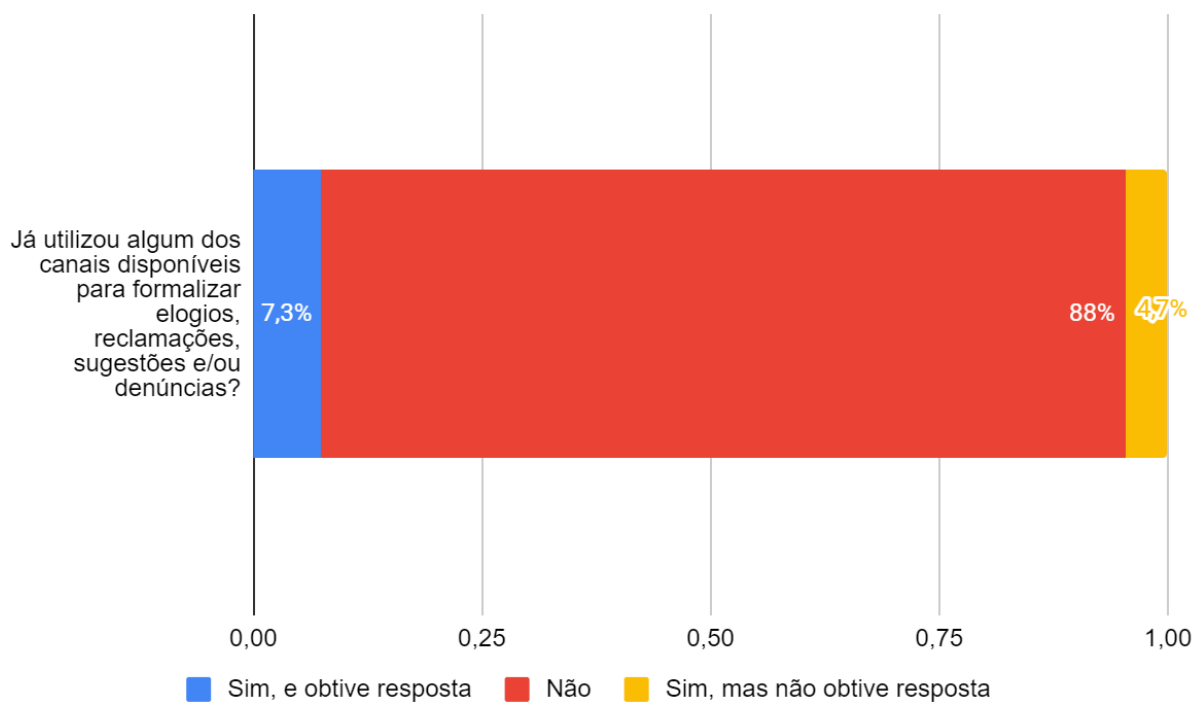
Fonte: Elaboração própria.

Ao se avaliar as respostas inerentes ao Eixo II: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO/GESTÃO ESTRATÉGICA, tem-se que 39% responderam não ter conhecimento do Mapa Estratégico vigente da SES/MG.

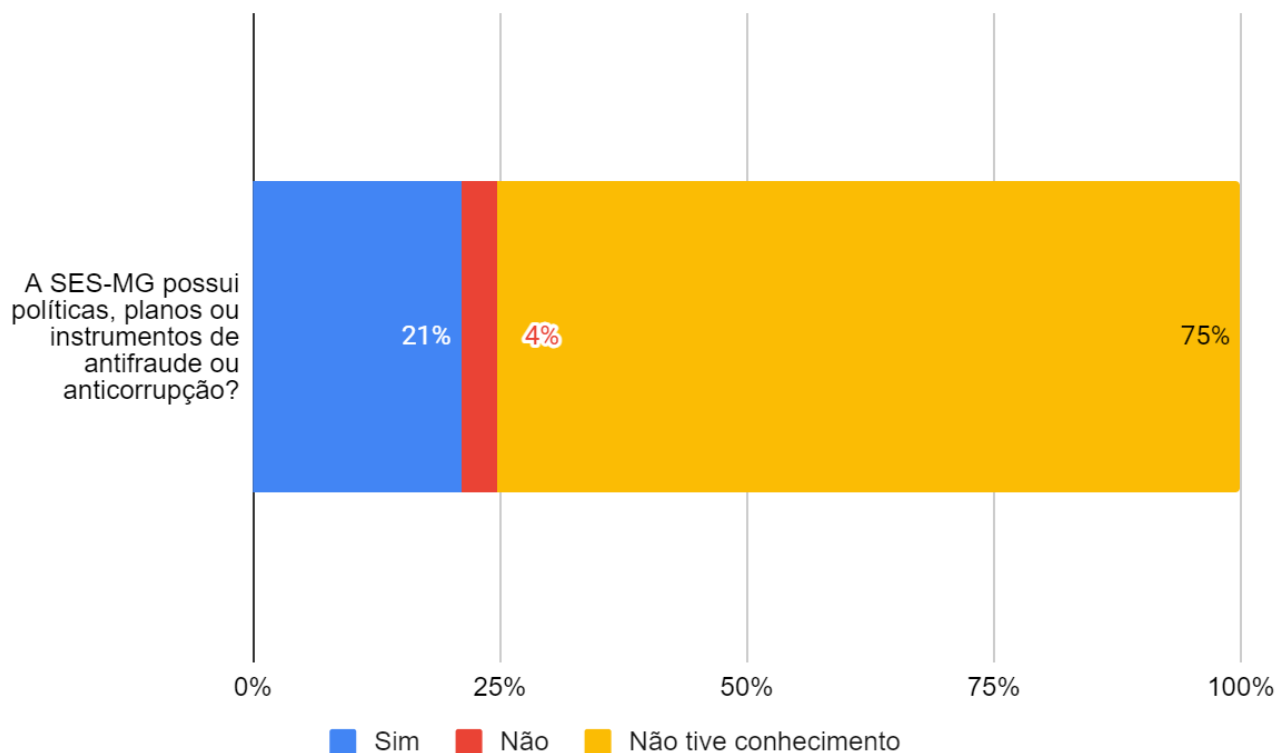
EIXO III: CONTROLES INTERNOS E GESTÃO DE RISCOS



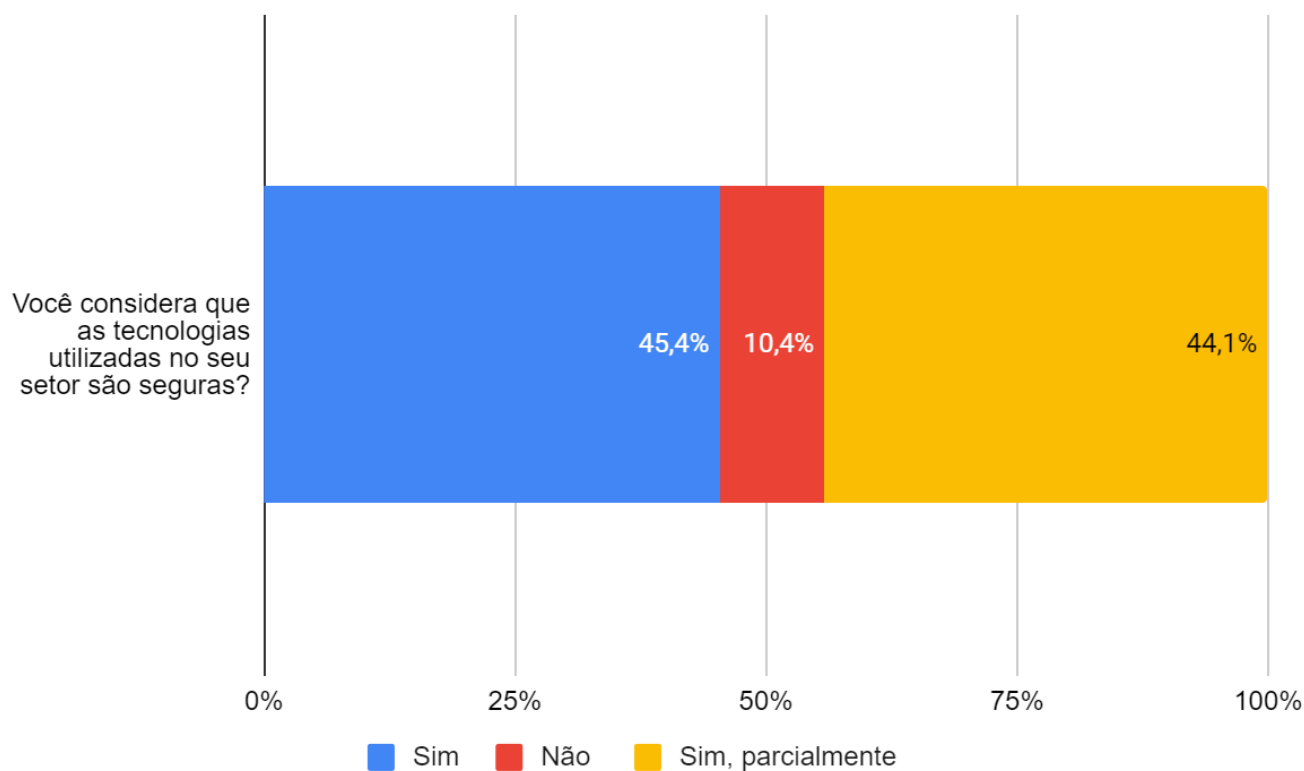
Fonte: Elaboração própria.



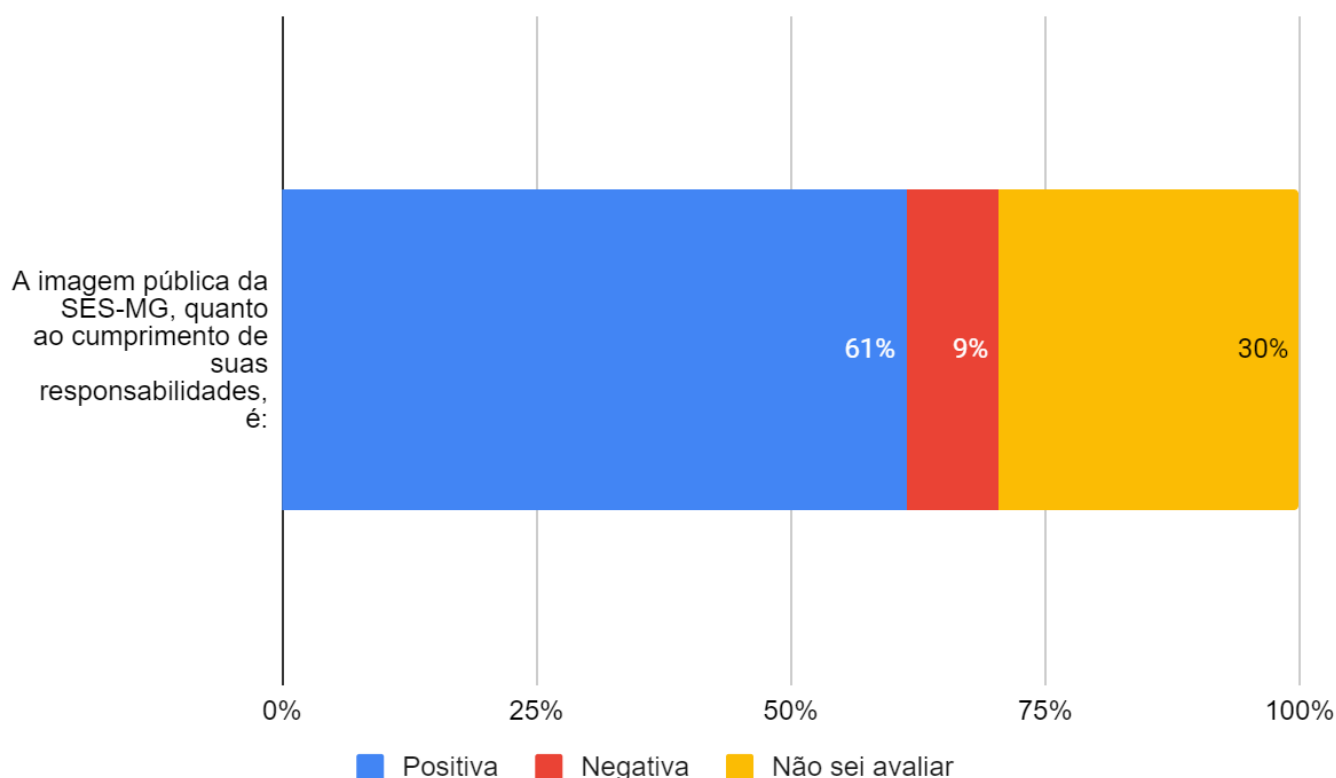
Fonte: Elaboração própria.



Fonte: Elaboração própria.



Fonte: Elaboração própria.

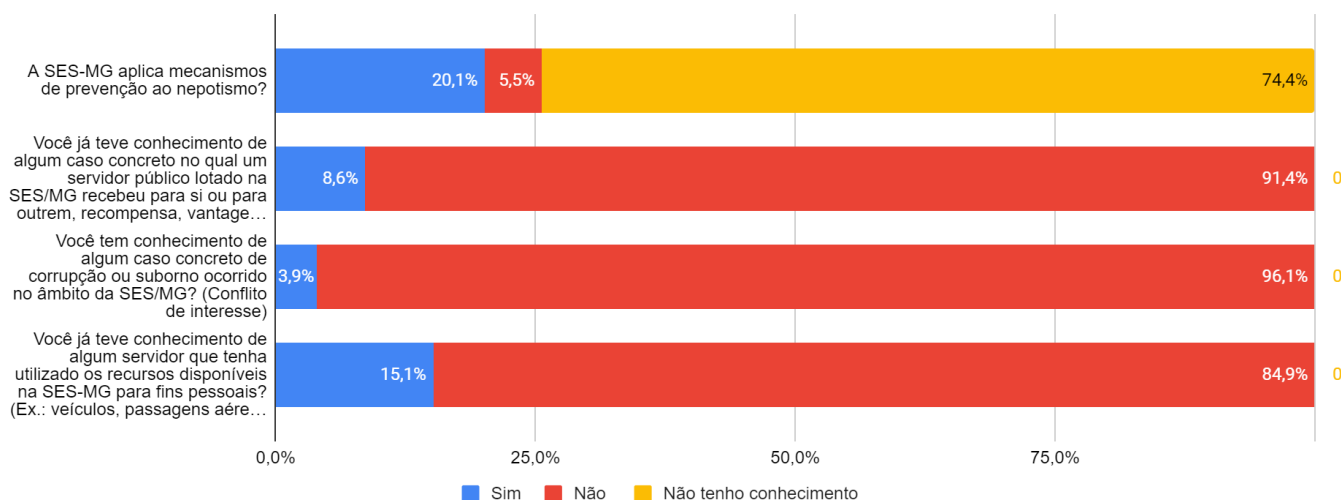


Fonte: Elaboração própria.

Nos gráficos acima, referentes ao Eixo III: CONTROLES INTERNOS E GESTÃO DE RISCOS, 25,1% dos respondentes indicaram que a SES/MG possui mecanismos de prevenção e gerenciamento de riscos; 75% dos respondentes não possuem conhecimento sobre políticas, planos ou instrumentos de antifraude ou anticorrupção; 46,2% responderam que a SES/MG age de forma rápida e eficiente para resolver os problemas; 61% responderam que a imagem pública da SES é positiva; 45,4% consideram as tecnologias utilizadas no setor seguras; e 85,4% se sentem seguros em fornecer dados pessoais para acessar os sistemas institucionais.

Ademais, 74,2% responderam que a SES/MG possui canais disponíveis para elogios, reclamações, sugestões e/ou denúncias, sendo que 88% não utilizaram esses canais. 64,5% responderam que sua área de trabalho não realiza discussões relacionadas a ética e integridade, além disso, 56,1% dos respondentes se depara em situações em que há falta de transparência no exercício da função. Quanto à segurança para formalizar alguma denúncia, 57,2% não se sentem seguros.

EIXO IV: CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO

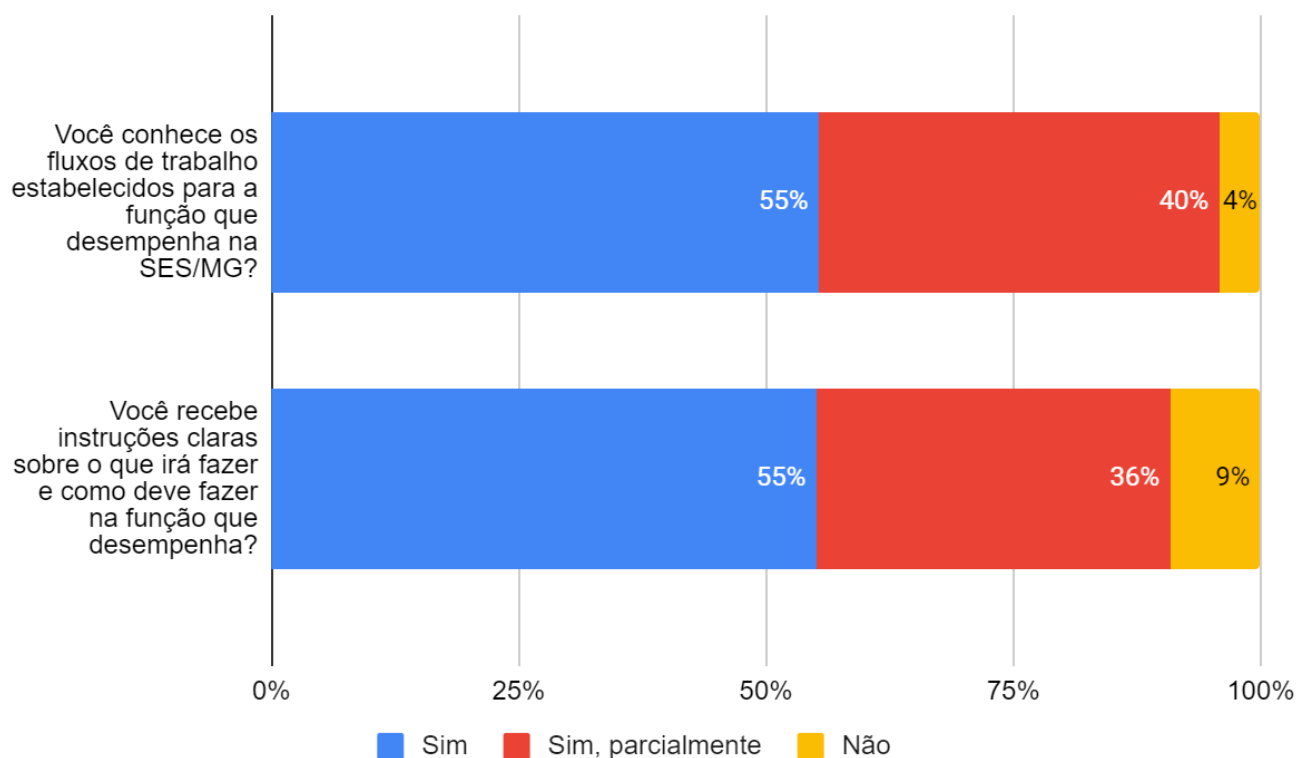


Fonte: Elaboração própria.

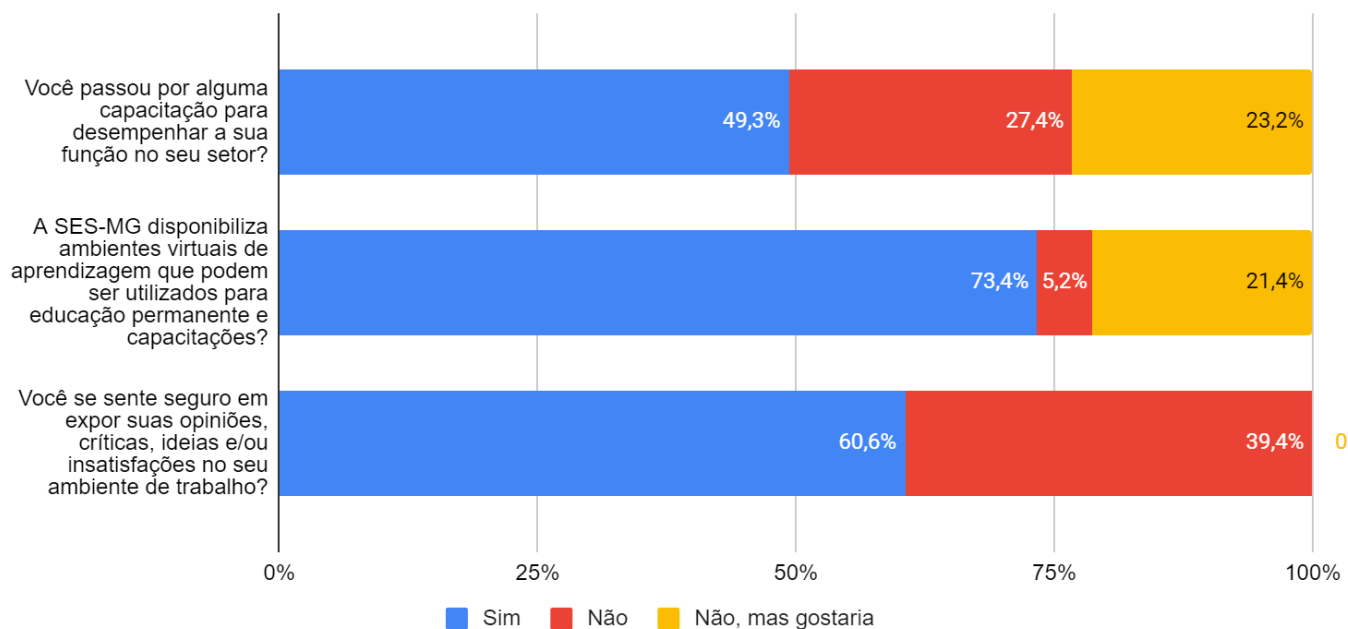
Com relação ao Eixo IV: CONFLITO DE INTERESSE E NEPOTISMO observou-se que 96,1% dos respondentes desconhecem caso concreto de corrupção na SES/MG. Além disso, 91,4% desconhecem que algum agente público tenha recebido para si ou para outrem alguma vantagem e 84,9% desconhecem que algum servidor tenha utilizado os recursos disponíveis para fins pessoais. 74,4% não sabem se há algum mecanismo de prevenção ao nepotismo na SES/MG.

EIXO V: GESTÃO DE PESSOAS

No que se refere ao Eixo V: GESTÃO DE PESSOAS, a pesquisa demonstrou que 73,4% dos respondentes possuem conhecimento de ambientes virtuais de aprendizagem; 50,6% não passaram por alguma 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 desempenha e outros 36% a receberam de forma parcial; 55% conhecem os fluxos estabelecidos para a função de desempenha na SES/MG e 40% conhecem parcialmente; e 60,6% se sentem seguros para expor opiniões, críticas, ideias e insatisfações no ambiente de trabalho da SES/MG.

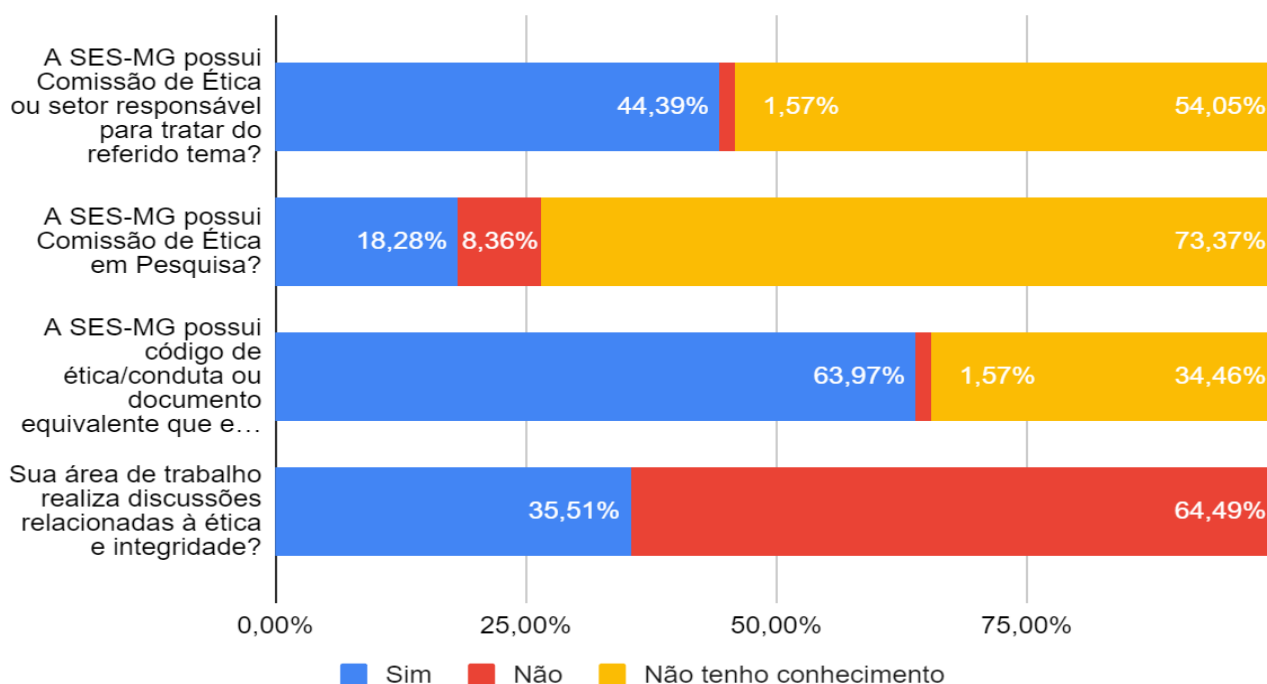


Fonte: Elaboração própria.



Fonte: Elaboração própria.

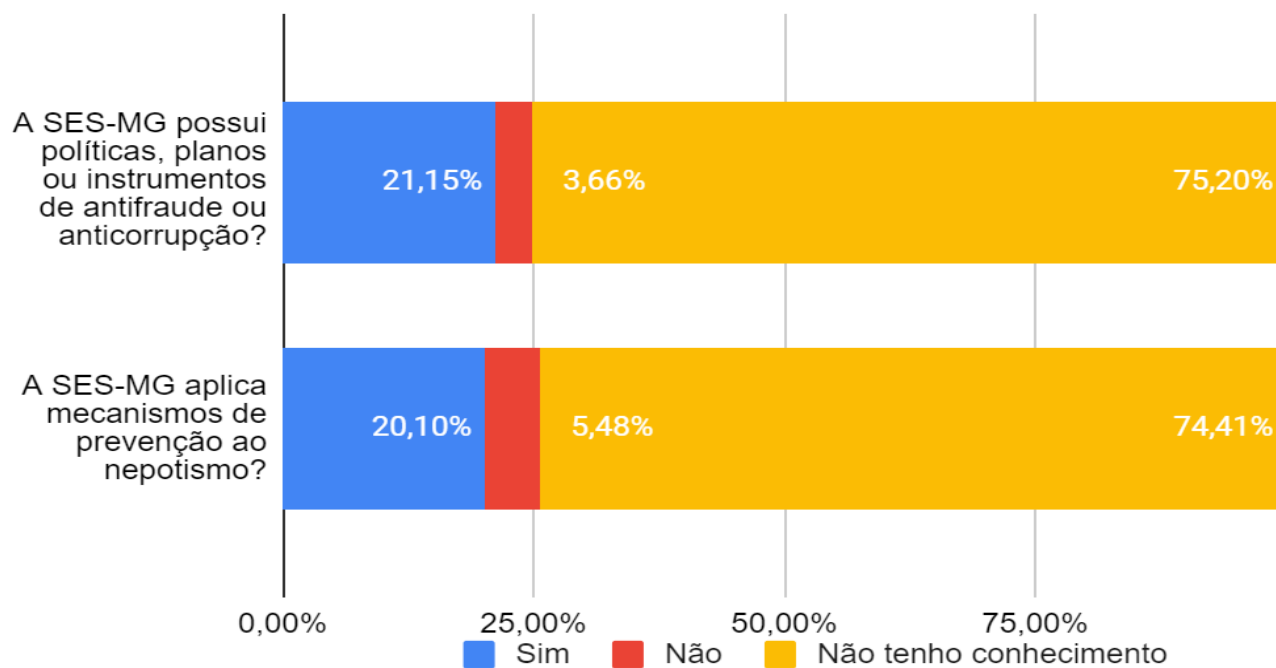
EIXO VI – CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA



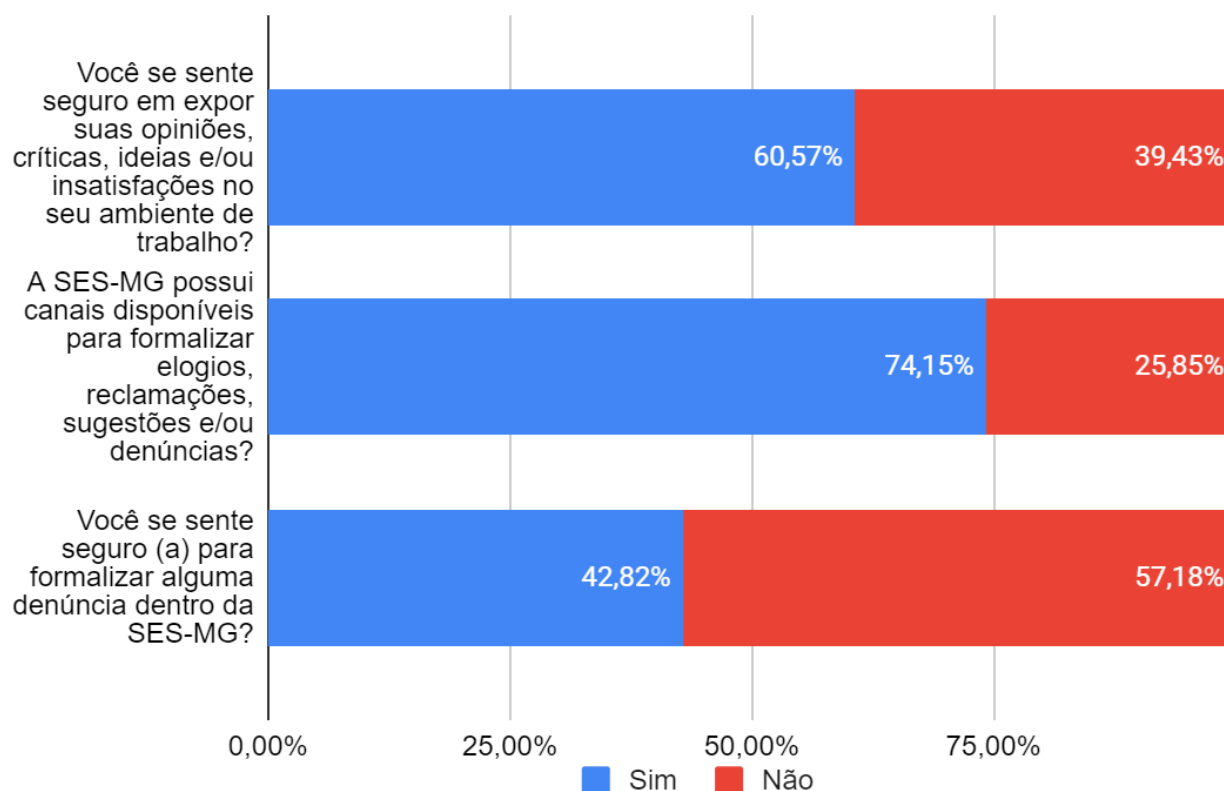
Fonte: Elaboração própria.

Os resultados relacionados ao Eixo VI: CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA mostraram que 54,05% dos entrevistados afirmaram não terem conhecimento se a SES/MG possui Comissão de Ética ou setor responsável para tratar do tema, e 73,37% afirmaram não terem conhecimento sobre a existência de Comissão de Ética em Pesquisa na Secretaria, entretanto, 63,97% afirmaram que a SES/MG possui Código de Ética ou documento equivalente. Além disso, a maioria dos agentes públicos que responderam ao questionário (64,49%), afirmaram que não são realizadas discussões relacionadas à ética e integridade em suas respectivas áreas de trabalho.

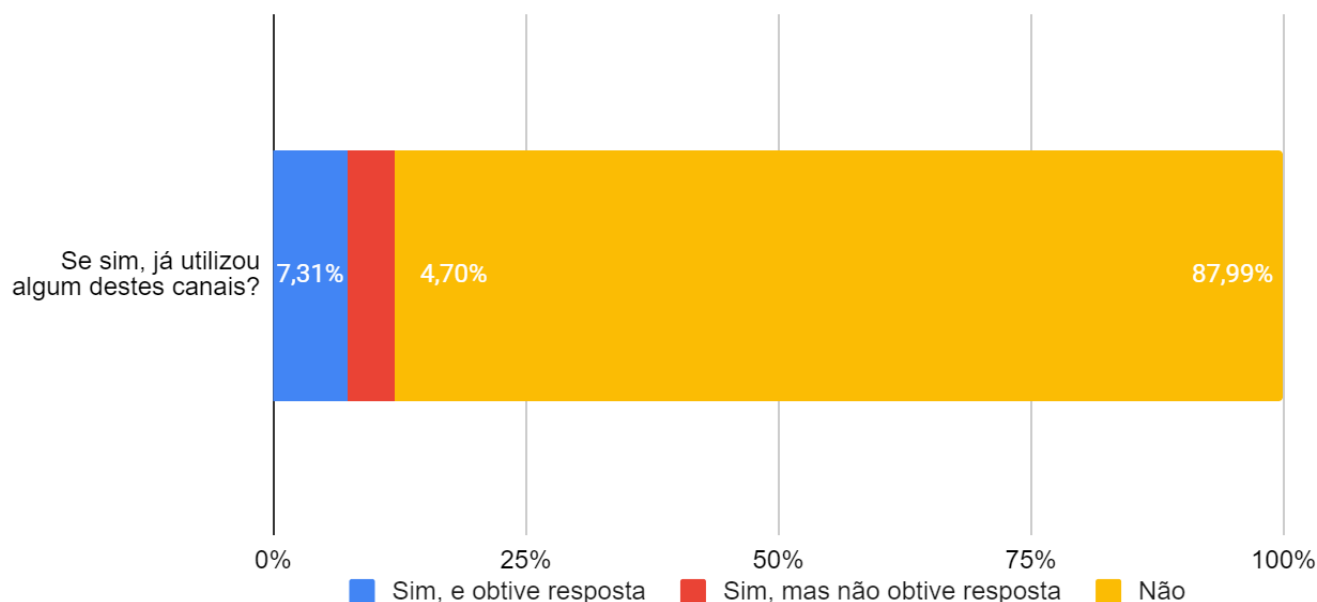
EIXO VII: CANAL DE DENÚNCIAS



Fonte: Elaboração própria.



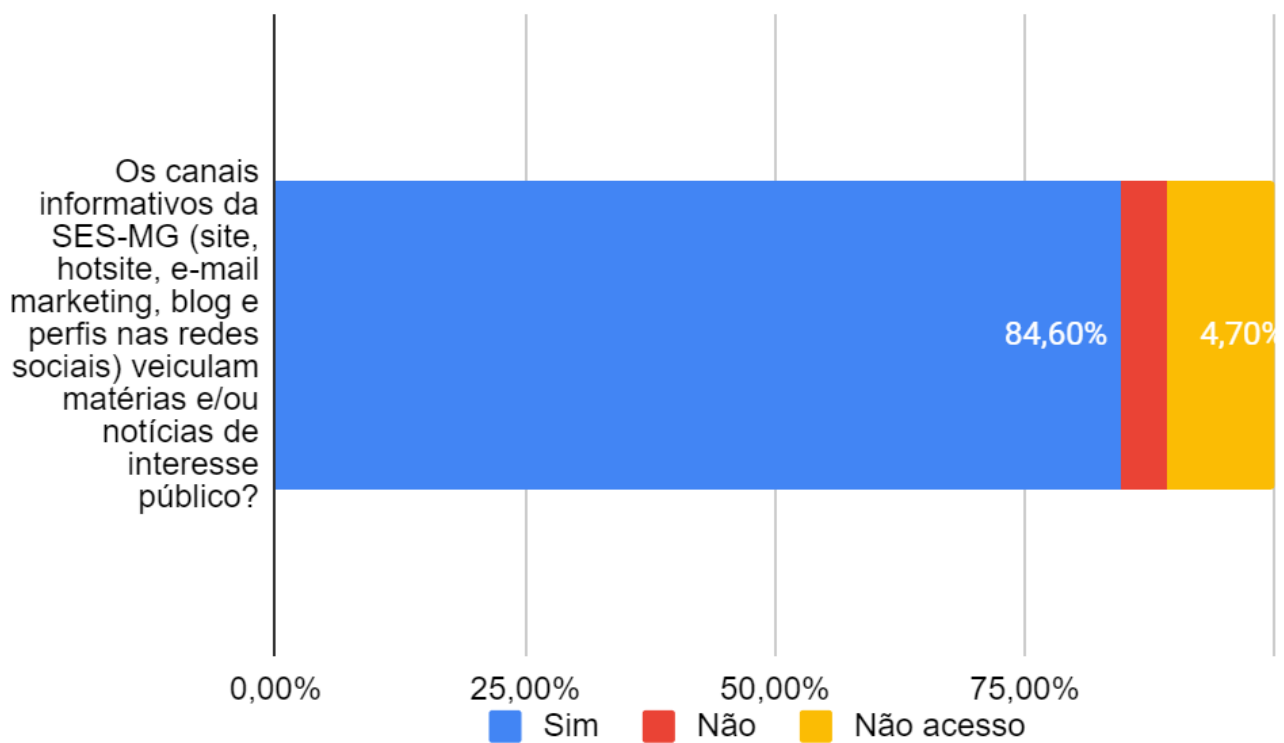
Fonte: Elaboração própria.



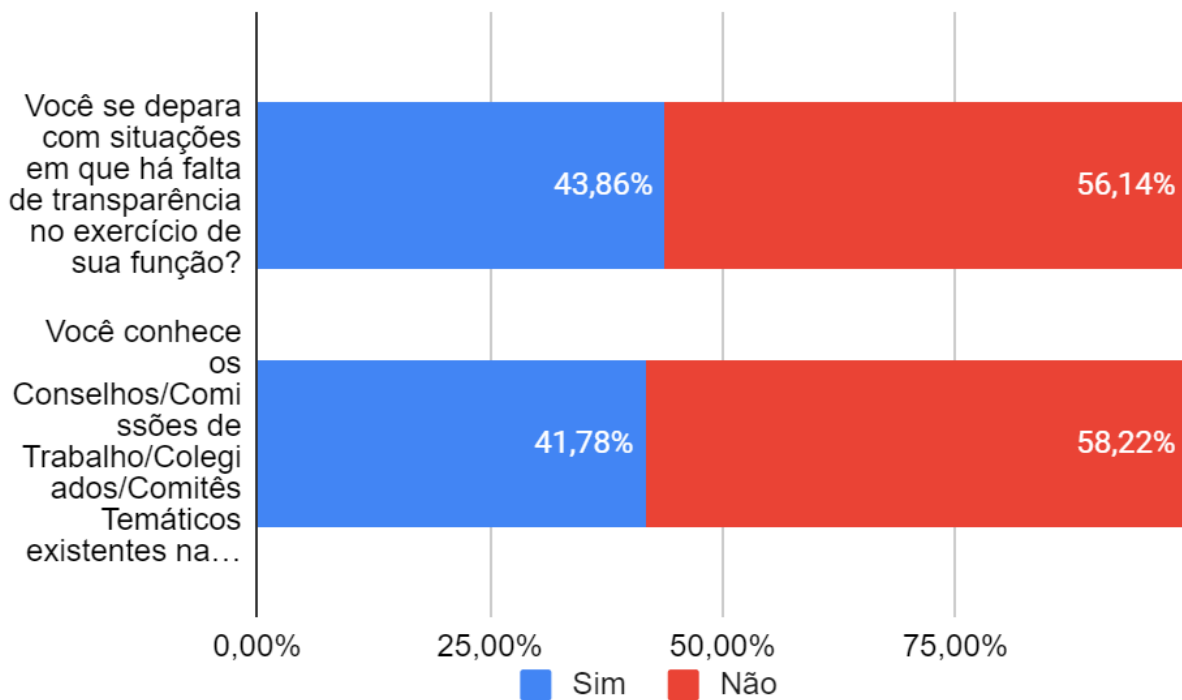
Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao Eixo VII: CANAL DE DENÚNCIAS, mais de 70% dos respondentes não souberam dizer se a SES/MG aplica mecanismos de prevenção ao nepotismo ou se possui políticas, planos e instrumentos antifraude ou anticorrupção. Mais da metade dos entrevistados (60,67%) sentem-se seguros para expor suas opiniões, críticas, ideias e/ou insatisfações em seus respectivos ambientes de trabalho, enquanto 42,82% demonstraram se sentirem seguros para formalizar denúncias dentro da instituição. Ademais, 74,15% apontaram que a SES/MG possui canais para formalização de elogios, reclamações, sugestões e/ou denúncias, no entanto, 87,99% nunca utilizaram esses canais.

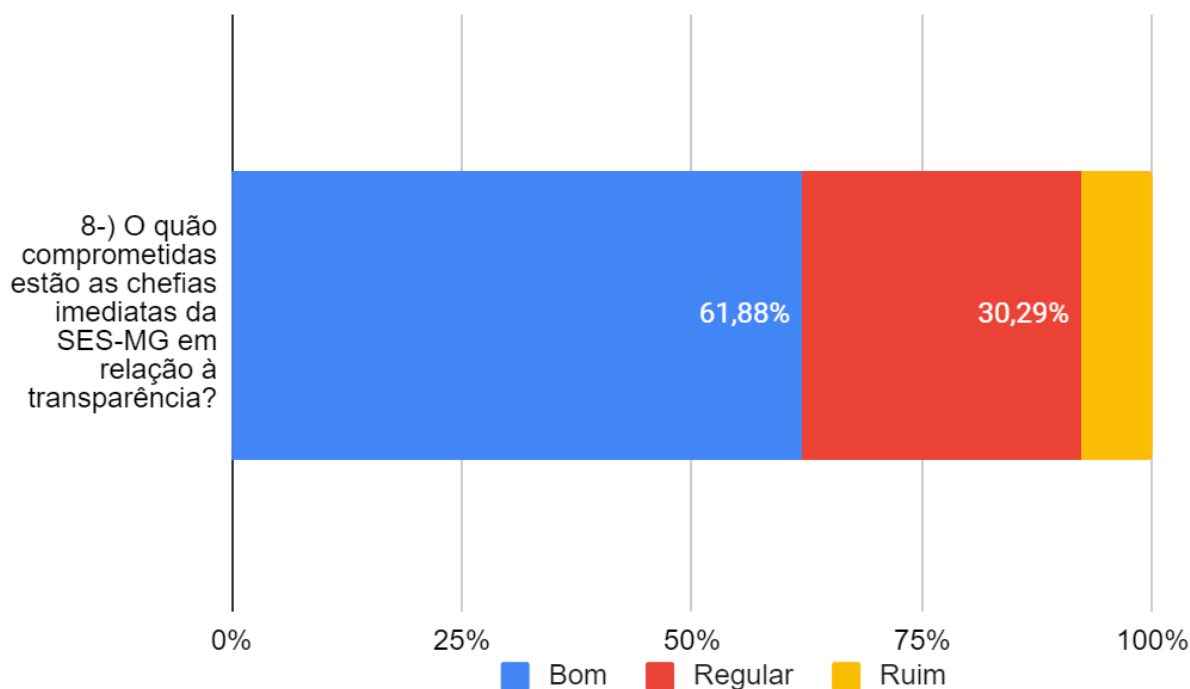
EIXO VIII: TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL



Fonte: Elaboração própria.



Fonte: Elaboração própria.



Fonte: Elaboração própria.

Os resultados para o Eixo VIII: TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL apontaram que 84,60% dos respondentes consideram que os canais informativos da SES/MG veiculam matérias de interesse público; 61,88% afirmaram que suas respectivas chefias imediatas tem um bom comprometimento em relação à transparência, entretanto, 43,86% já se depararam com situações em que há falta de transparência no exercício da sua função. Por fim, 41,78% dos respondentes afirmaram terem conhecimento acerca dos Conselhos/Comissões/Colegiados/Comitês temáticos existentes na SES/MG.

Por fim, insta mencionar que, além dos resultados do questionário, elencados acima, outros documentos também foram de grande relevância para a fase diagnóstica da atualização do Plano 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 Nº 8030, de 17 de fevereiro de 2022;

4. O “Relatório de Cumprimento das Ações do PI-SES/MG-2022” feito pelo CGIRC em 2023.

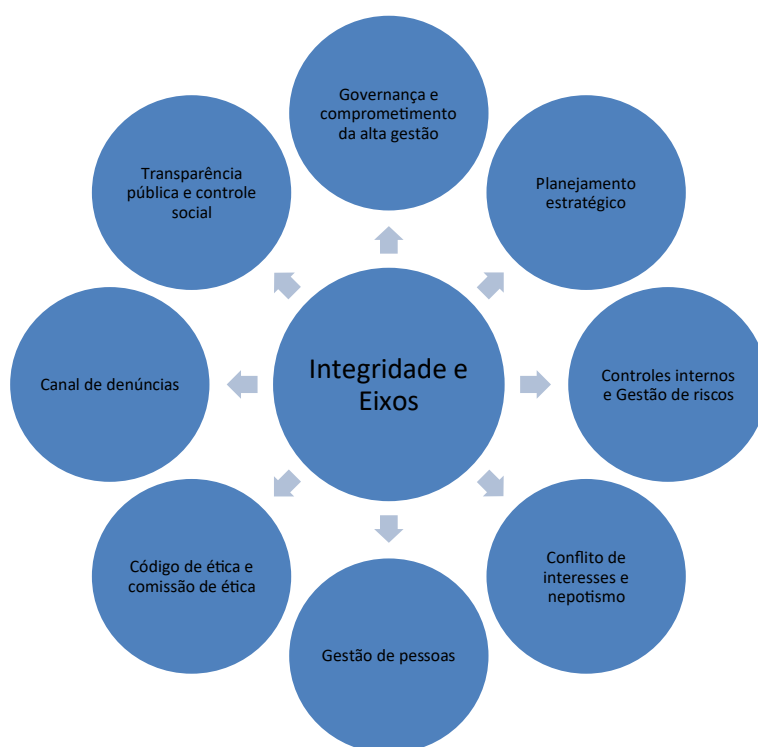
O Plano de Integridade da SES/MG é uma estratégia que depende das fases de diagnóstico, elaboração, validação, comunicação/execução e monitoramento. A observância dessas etapas é fundamental para que seja possível o desenvolvimento de atitudes que proporcionem: a educação, a adaptação, a integração e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

CAPÍTULO 3

O Plano 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 Plano de Integridade da SES/MG, seguiu as diretrizes traçadas nos Guias de Integridade Pública – Diretrizes e Estratégias para a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional de Minas Gerais, Volumes I e II, sendo dividido, a partir do diagnóstico realizado em 08 (oito) eixos temáticos, conforme figura a seguir.



EIXO I: GOVERNANÇA E COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

a) Apresentação conceitual:

Governança é a forma com que a autoridade é exercida em uma organização, seja ela pública ou privada, o que implica na capacidade de planejar as políticas a serem executadas e cumprirem as funções estabelecidas (Banco Mundial, 1992, apud DINIZ, 1995, p. 400).

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 interesses públicos, 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 Plano de Integridade sintetiza as diretrizes de comprometimento da alta gestão da SES/MG na busca por políticas públicas íntegras, eficientes, eficazes e efetivas.

b) Diagnóstico SES/MG:

As palavras-chave usadas no questionário e que nortearam o delineamento do diagnóstico com foco na Governança e comprometimento da alta gestão da SES-MG foram Sustentabilidade, Transparência e Ética. Ademais, ao longo da análise das respostas buscou-se identificar os elementos que permitissem propor ações de governança, gestão de riscos, controles internos, gestão de pessoas, transparência, para o seu fortalecimento, conforme preconizado no Guia de Integridade Pública.

Assim, de maneira organizada, foram propostas ações com base em princípios (valores éticos e normativos) que regem a administração pública, e que satisfazem os requisitos da gestão para o cumprimento exemplar da legislação, de modo que a SES-MG apresente os resultados de interesse

público esperados pela população de forma integral, democrática e eficiente. Trata-se, nesse Eixo I, de propor medidas capazes de atender às disposições do Decreto Estadual n.º 48.419, de 16 de maio de 2022, por meio de ações estratégicas de interesses no Plano de Integridade, dentre outros:

1. promover a cultura da ética, da integridade, da transparência e da necessidade de prestação de contas, com ênfase no fortalecimento e aprimoramento da estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva de códigos de conduta ética e da adoção de medidas de prevenção de atos ilícitos;
2. promover ações de sensibilização e disseminação de conteúdos iniciais para a construção coletiva do plano;
3. identificar quais os principais controles internos existentes na instituição, suas deficiências e fragilidades;
4. disseminar a importância do conhecimento e da observância das normas estaduais que norteiam o regime disciplinar dos agentes públicos;
5. fomentar junto à área de Gestão de Pessoas, dentre outras atribuições, planejar e desenvolver procedimentos para aperfeiçoar:

- a) Relações de trabalho,
- b) Clima organizacional,
- c) Redução do absenteísmo e da rotatividade,
- d) Melhoria da produtividade,
- e) Adequação do comportamento dos agente público,
- f) Motivação de equipe,
- g) Liderança,
- h) Melhoria da comunicação interpessoal,
- i) Desenvolvimento intelectual e aprendizagem.

c) Ações propostas:

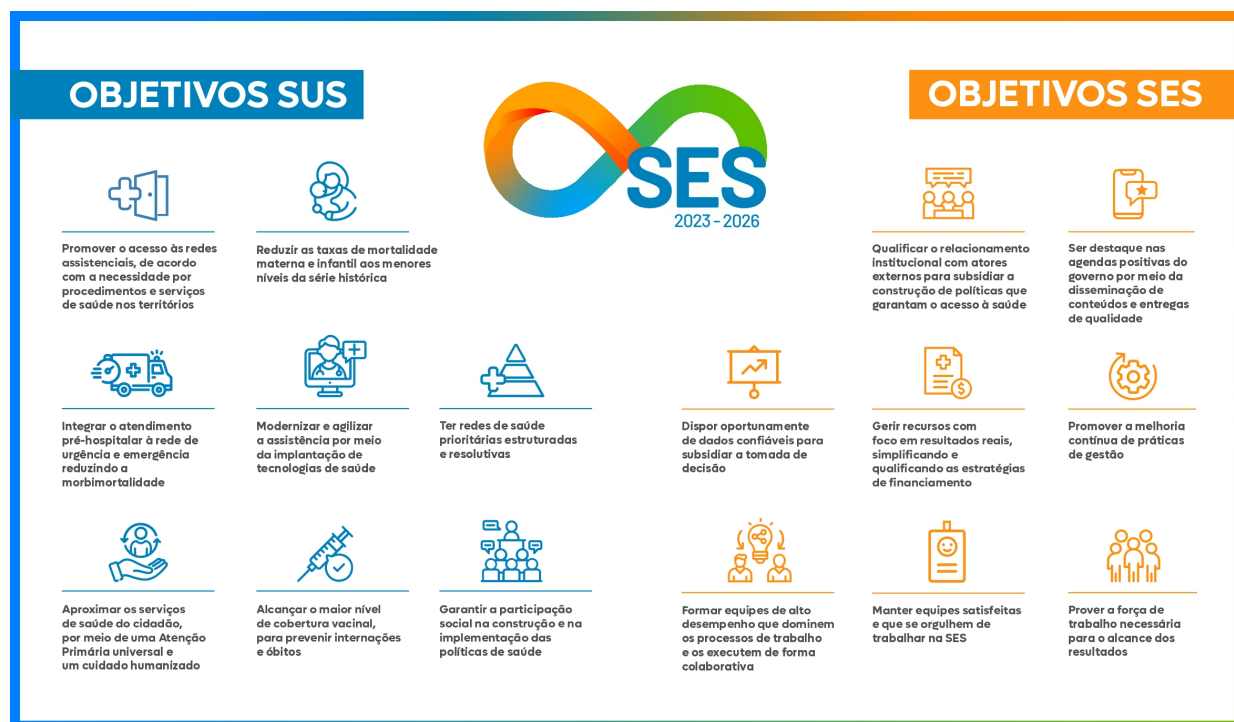
- 1) Elaborar Painel de Oportunidades para utilização dos municípios;
- 2) Definir e divulgar os fluxo de avaliação de pedidos de dados de pesquisa da SES/MG;
- 3) Elaborar o Plano Anticorrupção da SES/MG.

O QUE	QUANDO	QUEM
Elaborar Painel de Oportunidades para utilização dos municípios	Até dezembro de 2023	DPO
Definir e divulgar os fluxos de avaliação de pedidos de dados de pesquisa da SES/MG	Até junho de 2024	Gabinete
Elaborar o Plano Anticorrupção da SES/MG	Até dezembro de 2024	Gabinete

EIXO II: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO / GESTÃO ESTRATÉGICA

a) Apresentação conceitual:

Para os fins acolhidos por este Plano de Integridade, considera-se gestão estratégica os objetivos estabelecidos pela alta gestão da Secretaria Estadual de Saúde com vistas a direcionar as ações tomadas para concretização do objetivo comum da instituição. O plano estratégico da SES/MG foi elaborado em 2023 e foram definidos como “Objetivos SUS” e “Objetivos SES”:



É importante ressaltar que o planejamento estratégico definido pela SES/MG é balizado pelas diretrizes do Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado – PMDI, Plano Plurianual de Ação Governamental – PPAG, Plano Estadual de Saúde – PES e diretrizes dos conselhos de saúde e governamentais.

b) Diagnóstico SES/MG:

O questionário diagnóstico aplicado pelo Comitê de elaboração deste Plano aponta para a importância da execução de ações relacionadas ao conhecimento do Planejamento Estratégico pelos Agentes Públicos, uma vez que ainda 39% dos respondentes afirma não conhecer o Mapa Estratégico vigente.

c) Ações propostas:

A partir do diagnóstico realizado, propõe-se, nesta versão do Plano de Integridade, a execução de ações que visam levar a todos os servidores da SES-MG, informações básicas e relevantes sobre o planejamento estratégico e a comunicação da integridade. Essas ações foram assim delineadas:

- 1) Implementar e divulgar o Planejamento Estratégico da SES/MG;
- 2) Divulgar a capacitação dos agentes públicos sobre os instrumentos de gestão do SUS.

O QUE	QUANDO	QUEM
Implementar e divulgar o Planejamento Estratégico da SES/MG	Durante todo o ano de 2023 e 2024	AEST
Divulgar a capacitação dos agentes públicos sobre os instrumentos de gestão do SUS	Até dezembro de 2023	AEST
Reduzir as pendências de atualização dos instrumentos de gestão do SUS nos municípios	Até dezembro de 2024	AEST/ASPAR

EIXO III: CONTROLES INTERNOS E GESTÃO DE RISCOS

a) Apresentação conceitual:

Considera-se que os controles internos formam 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, conforme o Guia de Integridade Pública, Volume 1, elaborado pela CGE/MG.

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 atingimento dos resultados esperados. São necessárias estruturas que contribuem para aprimorar os controles internos como “definição de processos de gestão, revisão de normas e procedimentos, gerenciamento efetivo de riscos, programas de qualidade, certificação (ex.: ISSO) e imersão em ambientes regulatórios” (Guia de Integridade Pública, Volume 1, CGE/MG).

No âmbito da SES/MG, em 28 de março de 2014, foi publicada a Resolução SES/MG nº 4.258, que “institui o sistema de controle interno da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais e dá outras providências” (MINAS GERAIS, 2014). Esta Resolução estabelece a regulamentação do “Sistema de Controle Interno” do órgão, referindo-se a um conjunto coordenado de métodos e práticas operacionais empregadas por todas as suas unidades administrativas, de forma a enfrentar os riscos da organização e fornecer razoável segurança de que os objetivos e metas institucionais sejam atingidos (MINAS GERAIS, 2014).

É importante ressaltar que, posteriormente à edição da Resolução SES/MG nº 4.258/2014, o Estado de Minas Gerais, alinhado com ações mundiais de promoção da integridade, estabeleceu a Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI), por meio do Decreto Estadual n.º 48.419, de 16 de maio de 2022, que 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.

Dessa forma, considera-se que a disciplina dos controles internos da SES/MG deve estar alinhada aos conceitos, principiologia, estruturação,

definições de objetivos e responsabilidades da temática da PMPI.

b) Diagnóstico SES/MG:

A Controladoria Setorial da SES/MG efetuou a Avaliação da Estrutura de Controle no Nível de Entidade, no exercício do ano de 2020, por meio da metodologia do Tribunal de Contas da União (TCU), baseada no Committee of Sponsoring Organization (COSO I).

O referido trabalho detectou a existência de fragilidades na estrutura de controles internos da SES/MG e a maturidade da Estrutura de Controle do órgão foi classificada como no nível Básico, entendido “quando há controles internos tratados informalmente; ainda não há treinamento e comunicação sobre controles internos”.

Portanto, a SES/MG necessita promover a melhoria dos seus mecanismos que contribuem para aprimorar os controles internos.

c) Ações propostas:

A partir do diagnóstico realizado propõe-se, nesta versão do Plano de Integridade, a execução de ações que visam levar, à todos os servidores da SES-MG, informações básicas e relevantes sobre controle interno e gerenciamento de riscos, fazer levantamento das ações já existentes na pasta acerca do tema, revisar a normativa aplicável internamente e implantar condições de monitorar e fortalecer as práticas e mecanismos de controle interno. Essas ações foram assim delineadas:

- 1) Elaborar política de Gerenciamento de Riscos da SES/MG;
- 2) Implementar a gestão de riscos em um processo crítico interno de cada Subsecretaria;
- 3) Elaborar política de controle interno na SES/MG;
- 4) Elaborar política de segurança da informação na SES/MG;
- 5) Capacitar os servidores da SES/MG sobre segurança da informação.

O QUE	QUANDO	QUEM
Elaborar política de Gerenciamento de Riscos da SES/MG	Até janeiro de 2024	Grupo de Trabalho Gestão de Riscos
Implementar a gestão de riscos em um processo crítico interno de cada Subsecretaria	Até dezembro de 2024	CGIRC
Elaborar política de controle interno da SES/MG	Até dezembro de 2024	Comitê de Governança
Elaborar política de segurança da informação na SES/MG	Até junho de 2024	ATI
Capacitar os servidores da SES/MG sobre segurança da informação	Até dezembro de 2024	ATI

EIXO IV: CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO

a) Apresentação conceitual:

A definição de conflito de interesses, na Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 (Lei Anticorrupção), 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”.

A Resolução Conjunta CGE/AGE/OGE nº 01 de 13 de março de 2020 dispõe sobre situações que suscitam conflitos de interesses após o exercício de cargo, emprego ou função pública nos casos em que especifica e dá outras providências.

Nepotismo é a prática que viola as garantias constitucionais de impessoalidade, moralidade e igualdade administrativa, na medida em que estabelece privilégios em função de relações de parentesco e desconsidera a capacidade técnica para o exercício do cargo público.

As práticas de nepotismo substituem a avaliação de mérito para o exercício da função pública por laços familiares. As bases das ações de combate ao nepotismo são o fortalecimento da República e a resistência a ações de concentração de poder que privatizam o espaço público. Em 18 de outubro de 2005, o Conselho Nacional de Justiça banuiu definitivamente as práticas de nepotismo do Poder Judiciário brasileiro através da Resolução nº 07. O favorecimento de parentes na nomeação para cargos de provimento em comissão ou função gratificada representam nepotismo, salvaguardando situações nas quais o exercício de cargos públicos por agentes públicos em situação de parentesco não viola a impessoalidade administrativa, seja pela realização de concurso público, seja pela configuração temporal das nomeações dos servidores.

O tema Nepotismo é tratado no Decreto Estadual nº 48.021 de 12 de agosto de 2020, que dispõe sobre a vedação do mesmo no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo.

b) Diagnóstico da SES/MG:

O resultado do diagnóstico realizado com os agentes de saúde da SES/MG para o Eixo de Conflito de Interesse e Nepotismo, demonstrou que 15,1% “já teve conhecimento de algum agente público que tenha utilizado os recursos disponíveis na SES/MG para fins pessoais” e a grande maioria dos agentes públicos disse desconhecer alguma política de prevenção do nepotismo, conforme demonstrado na resposta à pergunta seguinte: “A SES/MG aplica mecanismos de prevenção ao nepotismo? 74,4% responderam não ter conhecimento, 20,1% responderam sim e 5,5% disseram não.

c) Ações Propostas:

A ação proposta para atender as questões diagnosticadas neste eixo está aqui relacionadas, e consta em formato de Plano de Ação na tabela abaixo:

1) Elaborar palestra sobre conflito de interesse e nepotismo.

O QUE	QUANDO	QUEM
Elaborar palestra sobre conflito de interesse e nepotismo.	Até junho de 2024	Comissão de Ética

EIXO V: GESTÃO DE PESSOAS

a) Apresentação conceitual:

Segundo Chiavenato (1999), Gestão de Pessoas é um conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas e com os recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho.

Ao contrário do que ocorre na iniciativa privada, a gestão de pessoas no setor público não pode observar unicamente a literatura e a doutrina. Isso porque, enquanto parte do Poder Público, os órgãos e entidades da administração atuam sob um regime jurídico próprio, de modo que estão vinculados às disposições das legislações específicas sobre o assunto, especialmente ao que se refere a recrutamento e seleção, que, via de regra, se dão por concurso público. Apesar dessa vinculação, existem situações no contexto de gestão de pessoas em que a própria legislação confere certa margem de liberdade ao administrador, para que este escolha alternativas que melhor atendem ao interesse público. Essa discricionariedade é verificada, por exemplo, no preenchimento de cargos comissionados e funções gratificadas, que são de livre nomeação e exoneração. De igual modo, a autoridade administrativa competente possui maior liberdade para deliberar sobre a conveniência e oportunidade da cessão de um agente público para outro órgão ou entidade, como também deve avaliar a pertinência da concessão de afastamento para tratar interesses particulares, sempre considerando o interesse público.

No âmbito da Secretaria de Estado de Saúde, a unidade administrativa responsável por implementar as políticas e estratégias relativas à gestão de pessoas no órgão é a Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.

A política de gestão de pessoas tem relação direta com o plano de integridade da SES/MG. Conforme o Guia de Integridade, volume I da CGE/MG, é fundamental que essa política tenha:

- Seleção de pessoal de acordo com perfil profissional – deve levar em conta a complexidade e a natureza das tarefas;
- Treinamento e preparação contínua dos agentes públicos e gestores – incluindo formação permanente de líderes;
- Estabelecimento de políticas remuneratórias;
- Avaliação de desempenho dos ocupantes de cargos, com

periodicidade anual, observados quesitos mínimos de avaliação dos atos de gestão e dos resultados obtidos;

- Definição de critérios para promoção e progressão na carreira;
- Definição de regras para desligamento e transição responsável entre gestões;
- Pesquisas e desenho de melhorias no clima organizacional;
- Medidas para garantia de condições de trabalho adequadas à realização da missão institucional.

b) Diagnóstico SES/MG:

No que concerne à matéria de gestão de pessoas, destacou-se as indagações sobre o exercício de capacitação para o desempenho das funções, cujos resultados reproduzimos abaixo:

A partir da análise do resultado obtido do questionário, é possível inferir que, em que pese a maior parte dos entrevistados terem afirmado conhecer o ambiente virtual de aprendizado disponibilizado pela SES/MG para educação permanente, a maioria também respondeu que não passou por capacitação voltada ao desempenho de suas funções, o que indica a necessidade de manter a realização de ações de modo a estimular a participação dos agentes públicos nos eventos educacionais ofertados pela instituição, sendo uma demanda identificada também no Planejamento Estratégico da organização.

Além disso, observa-se necessidade de aperfeiçoar também aspectos de liderança e gestão de equipes na SES, considerando os níveis pouco satisfatórios de conhecimento dos fluxos de trabalho de sua função e de recebimento de instruções claras sobre o trabalho.

c) Ações propostas:

Para atender às questões diagnosticadas neste eixo, abaixo seguem as ações propostas:

1. Realizar levantamento de necessidades de desenvolvimento (LND) manifestadas pelos servidores.
2. Monitorar a execução do Programa Anual de Desenvolvimento do Servidor (PADS)
3. Definir e publicar critérios de qualificação da participação em cursos
4. Instituir e implementar processos de capacitação para gestores de equipe.
5. Realizar evento Cultivando Práticas
6. Reestruturar e divulgar o Treinamento Introdutório para os novos

colaboradores da SES

7. Formular PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria

8. Implementar o PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria

O QUE	QUANDO	QUEM
Realizar levantamento de necessidades de desenvolvimento (LND) manifestadas pelos servidores.	Até dezembro de 2023	SUBGF

O QUE	QUANDO	QUEM
Monitorar a execução do Programa Anual de Desenvolvimento do Servidor (PADS)	Ano de 2023 e 2024	SUBGF
Definir e publicar critérios de qualificação da participação em cursos	Até abril de 2024	SUBGF
Instituir e implementar processos de capacitação para gestores de equipe.	Até dezembro de 2024	SUBGF
Realizar evento Cultivando Práticas	Ano de 2023 e 2024	SUBGF
Reestruturar e divulgar o Treinamento Introdutório para os novos colaboradores da SES	Até abril de 2024	SUBGF
Formular PPA - Programa de Preparação para Aposentadoria	Até junho de 2024	SUBGF
Implementar o PPA - Programa de Preparação para Aposentadoria	Até dezembro de 2024	SUBGF

EIXO VI: CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA

a) Apresentação Conceitual:

O Decreto Estadual nº 46.644, de 06 de novembro de 2014, que dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, é o instrumento de orientação e fortalecimento da consciência ética no relacionamento do agente público estadual com pessoas e com o patrimônio público.

Considera-se agente público todo aquele que exerça, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, convênio, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública em órgão ou entidade da Administração Pública Direta ou Indireta do Poder Executivo Estadual, inclusive os integrantes da Alta Administração do Poder Executivo Estadual.

No documento citado, estão dispostos os princípios, direitos, vedações e deveres éticos do agente público, disposições específicas para o gestor público e o integrante da Alta Administração Estadual, além das competências do Conselho de Ética Pública (CONSET) e das Comissões de Ética.

Assim, o Código de Ética é que define princípios e comportamentos esperados dos agentes públicos de uma instituição enquanto a Comissão de Ética tem o papel de atuar preventivamente na disseminação da cultura ética e na apuração de casos que infringem o código.

O conhecimento das diretrizes éticas e a aplicabilidade do mesmo no dia a dia, fornece subsídio para a construção de um ambiente positivo, de cooperação, respeito mútuo entre as pessoas e execução de tarefas respeitando os valores, sem gerar conflitos.

A Comissão de Ética apresenta caráter consultivo e deliberativo, com autonomia decisória, ligada aos dirigentes máximos de cada órgão e ao CONSET, entidade do Poder Executivo Estadual, cuja finalidade é divulgar as normas do Código de Conduta Ética, com foco na prevenção e apuração de falta ética no âmbito da respectiva instituição.

A busca da Secretaria de Estado de Saúde é por uma atuação efetiva da Comissão de Ética na prevenção e divulgação de normas, atuando como principal instância consultiva na temática pertinente à ética e buscando iniciativas para sensibilização e engajamento dos agentes públicos e da Alta

Administração para a conduta adequada, regida especialmente, pelos princípios públicos.

b) Diagnóstico SES/MG:

A Comissão de Ética da Secretaria de Estado de Saúde foi instituída pela Resolução SES Nº 530 de 18 de agosto de 2004, alterada pela Resolução SES nº 1527 de 02 de julho de 2008 e Resolução SES nº 3054 de 16 de dezembro de 2011. Com a retomada dos trabalhos da Comissão, esta foi reconstituída por meio da Resolução SES/MG nº 7705 de 09 de setembro de 2021, publicada no Diário Oficial em 10/09/2021, como uma nova composição, com representantes de cada Subsecretaria e do gabinete da Secretaria.

Por meio desta configuração, busca-se que a Comissão de Ética seja constituída em condições de estimular a prática dos princípios e valores fundamentais estabelecidos pela SES, atuando de forma efetiva na prevenção e na apuração de falta de ética no âmbito da Secretaria.

Assim, a Comissão tem se organizado para capacitar os membros e realizar atividades de análise de conflitos que envolvam descumprimento do Código de Ética e construir ações de divulgação em caráter preventivo das diretrizes éticas do agente público.

As denúncias são mantidas em sigilo total, conduzindo o processo de apuração em conformidade com a lei. A Comissão de Ética é impedida de prestar informações a terceiros acerca do andamento processual enquanto o mesmo não estiver finalizado. As alterações dos comportamentos das normas morais e do indivíduo são investigadas pela Comissão, que procura suas adequações, sem deixar aflorar as divergências.

Por meio do questionário para avaliação da percepção do colaborador da Secretaria em relação a essa temática, foi possível perceber que a SES/MG precisa avançar na divulgação do trabalho da Comissão, para que todos os agentes públicos a conheçam, contribuam e procurem auxílio, sempre que necessário. Além disso, verificamos que, neste contexto, é imprescindível treinar os membros do Comitê de Ética sobre o conteúdo e os aspectos práticos relacionados à ética, o que nos conduziu a propor as ações descritas no quadro abaixo.

c) Ações propostas:

Para este eixo, são propostas as seguintes ações:

1. Promover capacitação contínua e ações formativas aos membros que compõem a Comissão de Ética da Secretaria de Estado de Saúde.
2. Realizar divulgação sobre ética na SES/MG

O QUE	QUANDO	QUEM
Fortalecer a Comissão de Ética da SES/MG	Ano de 2023 e 2024	Comissão de Ética
Realizar divulgação sobre ética na SES/MG	Até julho de 2024	Comissão de Ética

EIXO VII: CANAL DE DENÚNCIAS

a) Apresentação conceitual:

A análise das informações coletadas pelos canais de denúncia e atendimento ao cidadão podem gerar dados importantes de gerenciamento, agregando valor à gestão, como direcionamento de ações preventivas e estruturais, e respostas efetivas ao cidadão, por ser um canal direto de comunicação.

Segundo a Controladoria Geral da União – CGU (2015), “a criação de canais de comunicação pelos quais todos os agentes públicos e cidadãos possam denunciar desvios cometidos por pessoas da organização, inclusive da alta administração, é indispensável à garantia do atendimento ao interesse público e à manutenção da integridade pública”. Por meio das manifestações dos agentes públicos e cidadãos, fatos podem ser conhecidos para ajudar na detecção de irregularidades e falhas importantes.

Para o TCU, os canais de comunicação contribuem para a prevenção da ocorrência de atos ilícitos, uma vez que a detecção sistemática desses atos contribui para desestimular esta prática e permite, também, que os cidadãos exerçam um papel fiscalizador, inibindo desvios éticos.

É importante salientar, também, os conceitos trazidos pelo Decreto Estadual nº 47.529, de 12 de novembro de 2018, que aborda em seu artigo 3º:

- I. Ouvidoria: instância de participação e controle social responsável pelo tratamento das manifestações relativas aos serviços públicos prestados sob qualquer forma ou regime, com vistas à avaliação da efetividade e ao aprimoramento da gestão pública;
- II. Manifestação: reclamações, denúncias, sugestões, elogios e demais pronunciamentos de usuários que tenham como objeto a prestação de serviços públicos e a conduta de agentes públicos na prestação e fiscalização de tais serviços;
- III. Reclamação: demonstração de insatisfação relativa à prestação de serviço público e à conduta de agentes públicos na prestação e na fiscalização do serviço;
- IV. Denúncia: indica a prática de ato ilícito cuja solução dependa da atuação dos órgãos apuratórios competentes;
- V. Elogio: demonstração de reconhecimento ou de satisfação sobre o serviço público oferecido ou atendimento recebido;
- VI. Sugestão: apresentação de ideia ou formulação de proposta de aprimoramento de serviços públicos;
- VII. Solicitação de providências: pedido para a realização de ato, conduta ou medida administrativa por parte dos órgãos e entidades da administração pública (MINAS GERAIS, 2018).

De acordo com o Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU, os canais devem ser amplamente divulgados e disponibilizados para todos os cidadãos, bem como os meios pelos quais são possíveis utilizá-los, como por exemplo, e-mail e endereço eletrônico. Estes canais permitem, também, o estabelecimento de um diálogo entre os usuários e trabalhadores do SUS e têm como objetivo o fortalecimento da transparência pública, do controle social e da gestão participativa.

b) Diagnóstico SES/MG:

Por meio do questionário para avaliação da percepção dos colaboradores da Secretaria, quanto a questões relacionadas ao eixo denúncias, nos chamou atenção que muitos dos agentes públicos respondentes não se sentem seguros para formalizar denúncias dentro da SES/MG, tampouco se sentem seguros para expor suas opiniões, críticas, ideias e/ou insatisfações, conforme se verifica no gráfico do Eixo VII do Capítulo II, exposto acima.

Nesse sentido, é importante ressaltar que a Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais, atenta à importância de se estabelecer um ambiente aberto ao diálogo e, considerando a instituição da Política de Simplificação

Administrativa no âmbito do Poder Executivo Estadual, por meio do Decreto nº 47.441, de 03 de julho de 2018, em consonância com a Resolução SEPLAG Nº 29 DE 05/07/2019, implantou, por meio da Chefia de Gabinete, em maio de 2021, a unidade de Serviço de Atendimento ao Cidadão, constituída por uma equipe dedicada ao atendimento das demandas dos cidadãos, com os seguintes canais eletrônicos de atendimento:

Sistema Eletrônico de Informação ao Cidadão (e-SIC);
- Ouvidor SUS, com demandas de Ouvidoria em Saúde
pertinentes ao Gabinete da Secretaria;
- Fale Conosco.

Busca-se, com essa iniciativa, construir uma referência técnica dentro da Secretária sobre a temática, que converse com os agentes públicos, cidadãos e demais instituições que atuam frente aos canais de comunicação, para facilitar o acesso e os alinhamentos nesta temática.

c) Ações propostas:

Para este eixo são propostas as seguintes ações:

1. Realização de evento com a OGE para os interlocutores das regionais de todos os canais de atendimento ao cidadão

O QUE	QUANDO	QUEM
Realização de evento com a OGE para os interlocutores das regionais de todos os canais de atendimento ao cidadão	Até junho de 2024	Gabinete

EIXO VIII: TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL

a) Apresentação conceitual:

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, nos 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, orienta 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).

b) Diagnóstico SES:

Objetivando garantir mais transparência, por meio da divulgação proativa de informações e considerando o resultado do diagnóstico realizado com os agentes de saúde da SES-MG, avaliamos que o site da Secretaria é um importante canal de comunicação e que o mesmo é uma referência para os agentes públicos. Assim, uma das ações discriminadas abaixo para o presente eixo foi elaborada a partir da conclusão de que a utilização e a divulgação do site da Secretaria devem ser intensificadas para dar acesso às informações institucionais, de forma mais transparente, intuitiva e organizada.

Ademais, verificou-se a necessidade de estratégias para aprimorar o relacionamento institucional da Secretaria com o Conselho Estadual de Saúde (CES-MG) e disseminar o conhecimento público sobre o controle social.

c) Ações propostas:

Nesse sentido, para este eixo são propostas as seguintes ações:

1. Reestruturar o site da SES/MG, para facilitar o acesso e a busca de informações;
2. Qualificar relacionamento com o Controle Social;
3. Realizar ações de comunicação sobre controle social;
4. Mapear fluxo de processos relacionados à apresentação, deliberação e aprovação de Políticas via CESMG;
5. Estruturar agendas comuns com CES/MG.

O QUE	QUANDO	QUEM
Reestruturar o site da SES/MG.	Até junho de 2024	ASCOM
Qualificar relacionamento com o Controle Social	Até dezembro de 2024	ASPAR
Realizar ações de comunicação sobre controle social	Até dezembro de 2024	ASPAR e ASCOM
Definir o fluxo de processos relacionados à apresentação, deliberação e aprovação de Políticas via CESMG.	Até dezembro de 2023	ASPAR
Estruturar agendas comuns com CES/MG	Mensalmente até dezembro de 2024	ASPAR

CAPÍTULO 4 **VIGÊNCIA E MONITORAMENTO**

A presente versão do Plano 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 do Guia de Integridade/CGE, volume II, 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 de Integridade, monitorando todas 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 de Integridade. Este comitê tem participação do Gabinete e das subsecretarias da Secretaria, e é composto preferencialmente por servidores efetivos.

O monitoramento do plano, será realizado por meio de reuniões mensais do CGIRC enquanto a atualização do plano será realizada a cada 2 anos.

Quanto à revisão do Plano, 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.

CAPÍTULO 5

COMUNICAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

Considerando o fundamental papel da comunicação no fortalecimento dos valores institucionais e na propagação da cultura organizacional da integridade, tem-se como parte relevante do presente plano o conjunto de ações que visam alcançar os agentes públicos na transmissão deste.

Para tanto, entende-se pertinente o foco nas campanhas educacionais e de conscientização junto aos agentes públicos, utilizando dos canais oficiais de comunicação, bem como a demonstração do comprometimento da instituição e da alta gestão na implementação do Plano de Integridade.

Deste modo, os objetivos da comunicação são a conscientização, a sensibilização e o engajamento do corpo funcional da SES. Sugere-se a utilização de linguagem simples, formal e acessível, mantendo uma abordagem prática que aproxime do cotidiano do agente público, emitindo mensagens prioritárias, contribuindo assim para o estabelecimento de um canal efetivo de transformação da cultura organizacional.

Por fim, sugere-se que a comunicação seja através da utilização de cartilhas físicas e/ou cartazes fixados nas dependências da Secretária, contendo mensagens elaboradas e apresentadas com recursos visuais chamativos. Disponibilização de boletins, intranet e site, onde será possível veicular links de direcionamento à conteúdo complementar pertinente, notícias, status da implementação e monitoramento do Plano de Integridade. E, de forma mais abrangente, a disponibilização de espaço no sítio eletrônico da SES dedicado ao fomento da integridade, de modo que o agente público tenha acesso aos documentos e legislações pertinentes. É importante que a página tenha um caráter informativo e que seja intuitivo o acesso ao canal de denúncias. Ademais, o espaço no site eletrônico deve também conter conteúdo acessível e transparente aos atores externos à Secretaria de Saúde, promovendo a transparência e divulgação do comprometimento da instituição com a integridade.

Nesse sentido, segue abaixo as ferramentas que serão utilizadas para promover tal comunicação:

VEÍCULO	PROPOSTA	PÚBLICO ATINGIDO
E-mail - Saúde Informa	Inserção periódica de informes sobre o andamento das ações do Plano de Integridade no segmento “Você sabia? do Saúde Informa	Todos os servidores
Ouvidoria	Canal de comunicação na Ouvidoria para recebimento de dúvidas e sugestões dos servidores sobre o Plano de Integridade.	Todos os servidores
Mural (refeitórios e elevador)	Colocação de cartazes educativos com informações sobre o Plano de Integridade. Divisão dos tipos de conteúdo.	Todos os servidores
Intranet	Publicação periódica de matérias referentes ao Plano de Integridade: vídeos, documentos de estudo, eventos realizados, notícias de outros órgãos, melhorias esperadas, resultados alcançados e etc.	Todos os servidores
Rede Posso Ajudar	Indicação de servidores para atuarem como multiplicadores na divulgação das ações do Plano de Integridade dentro de suas unidades.	Todos os servidores
Tecnologia da Informação	Divulgação de papel de parede temático na área de trabalho dos computadores e no display dos telefones.	Todos os servidores
Reunião de entregas	Inserção de pauta referente ao Plano de Integridade nas reuniões mensais de entregas da SES.	Todos os servidores
Reuniões de monitoramento	Reuniões do CGIR p/ monitoramento das ações do Plano de Integridade	CGIRC

Referências

ADINIZ, 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, Volume 1, 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.