



# *Plano de Integridade*

Secretaria de Estado de  
Saúde de Minas Gerais  
Março 2022



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**





## CARTÃO DE APRESENTAÇÃO

A primeira versão do Plano de Integridade da SES/MG, foi lançada em 2018, após a publicação do Decreto nº 47.185/2017, que normatizou o Plano Mineiro de Promoção da Integridade (PMPI), 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, estimulando a formulação, a divulgação e a execução de Planos de Integridade específicos por todos os órgãos ou entidades da Administração Pública do Poder Executivo estadual.

Essa segunda versão do Plano de Integridade da SES/MG, atualizada entre 2019 e 2021, foi construída sob uma perspectiva mais madura do PMPI. Por isso, o Grupo de Trabalho (GT) constituído para a sua revisão focou na elaboração 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. Cumpre ressaltar que o trabalho de revisão do Plano de Integridade foi suspenso durante um período, para que a equipe da SES/MG concentrasse os esforços no enfrentamento à emergência em saúde pública decorrente do novo coronavírus (COVID-19).

Com a retomada das atividades do GT, tornou-se evidente a necessidade de criação de uma instância dentro da SES/MG para monitorar as ações do Plano de Integridade e apoiar as unidades na consecução das ações, que culminou com a importante instituição do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC).

O intuito da Secretaria é concluir as ações estabelecidas no Plano de Integridade e avançar continuamente no aperfeiçoamento das ações e no fortalecimento da integridade dentro da Instituição, por meio de um esforço conjunto da alta administração, dos gestores e dos agentes públicos da SES/MG. A Secretaria acredita no desenvolvimento de um trabalho coletivo e ordenado na concretização do Plano de Integridade, contribuindo, assim, para a obtenção dos melhores resultados para a Instituição e para a sociedade, para a sustentabilidade das políticas de saúde e para a transparência das suas ações.



**Governador de Estado**

Romeu Zema Neto

**Secretário de Estado de Saúde**

Fábio Baccheretti Vitor

**Secretário de Estado Adjunto de Saúde**

André Luiz Moreira dos Anjos

**Chefe de Gabinete**

Marina Queirós Cury

**Subsecretário de Gestão Regional**

Darlan Venâncio Thomaz Pereira

**Subsecretário de Inovação e Logística em Saúde**

Leonan Felipe dos Santos

**Subsecretária de Políticas e Ações de Saúde**

Camila Moreira de Castro

**Subsecretária de Regulação do Acesso a Serviços e Insumos de Saúde**

Juliana Ávila Teixeira

**Subsecretária de Vigilância em Saúde**

Herica Vieira Santos

**Elaboração, Organização e Informações:**

Grupo de trabalho para atualização e implementação do Plano de Integridade da 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

**AEST** - 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

**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

**SUBGR** - Subsecretaria de Gestão Regional

**SUBPAS** - Subsecretaria de Políticas e Ações de Saúde

**SUBREG** - Subsecretaria de Regulação do Acesso a Serviços e Insumos de Saúde

**SUBSILS** - Subsecretaria de Inovação e Logística em Saúde

**SUS** - Sistema Único de Saúde

**SUS/MG** - Sistema Único de Saúde em Minas Gerais

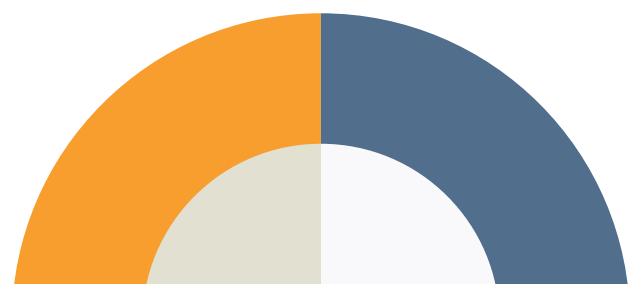
**TCU** - Tribunal de Contas da União

**URS** - Unidades Regionais de Saúde

## Sumário

<b>CAPÍTULO 1: SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DE MINAS GERAIS</b>	<b>8</b>
Quem Somos	
Onde Queremos Chegar	<b>9</b>
Competências	
Estrutura Orgânica	<b>10</b>
Missão, Visão e Valores. Institucionais	
Missão	
Visão	<b>11</b>
Valores	
Mapa Estratégico	<b>12</b>
<b>Capítulo 2: A BASE DO PLANO DE INTEGRIDADE DA SES/MG</b>	<b>13</b>
Grupo de Trabalho	
Diagnóstico	<b>14</b>
EIXO I: GOVERNANÇA E COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	<b>15</b>
EIXO II: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO/GESTÃO ESTRATÉGICA	<b>16</b>
EIXO III: CONTROLES INTERNOS E GESTÃO DE RISCOS	
EIXO IV: CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO	<b>17</b>
EIXO V: GESTÃO DE PESSOAS	<b>18</b>
EIXO VI - CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA	
EIXO VII: CANAL DE DENÚNCIAS	<b>19</b>
EIXO VIII: TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO 3: O Plano de Integridade da Secretaria de Estado da Saúde</b>	<b>22</b>
Introdução	
EIXO I: GOVERNANÇA E COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	<b>23</b>
a) Apresentação conceitual:	
b) Diagnóstico SES/MG:	<b>24</b>
c) Ações propostas:	
EIXO II: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO / GESTÃO ESTRATÉGICA	<b>25</b>
a) Apresentação conceitual:	
b) Diagnóstico SES/MG:	
c) Ações propostas:	<b>26</b>

EIXO III: CONTROLES INTERNOS E GESTÃO DE RISCOS	26
a) Apresentação conceitual:	
b) Diagnóstico SES/MG:	27
c) Ações propostas:	28
EIXO IV: CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO	
a) Apresentação conceitual:	29
b) Diagnóstico da SES/MG:	
c) Ações Propostas:	
EIXO V: GESTÃO DE PESSOAS	30
a) Apresentação conceitual:	
b) Diagnóstico SES/MG:	31
c) Ações propostas:	
EIXO VI: CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA	32
a) Apresentação Conceitual:	
b) Diagnóstico SES/MG:	33
c) Ações propostas:	34
EIXO VII: CANAL DE DENÚNCIAS	35
a) Apresentação conceitual:	
b) Diagnóstico SES/MG:	36
c) Ações propostas:	
EIXO VIII: TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL	37
a) Apresentação conceitual:	
b) Diagnóstico SES:	38
c) Ações propostas:	39
<b>CAPÍTULO 4: MONITORAMENTO</b>	<b>40</b>
<b>CAPÍTULO 5: COMUNICAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE</b>	<b>42</b>
REFERÊNCIAS	43
ANEXO: QUESTIONÁRIO	45





# *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 23.304, de 30 de maio de 2019.

A SES/MG tem por competência apoiar os municípios no processo de planejamento, fortalecimento e gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) para o desenvolvimento de políticas de saúde focadas no cidadão e, em consonância com as especificidades regionais, com transparência e participação social.

Atualmente, a SES/MG possui 5.236 agentes públicos, sendo 1.719 no nível central e 3.517 nas Unidades Regionais de Saúde (URS).

Nos últimos anos a SES/MG se destacou pela atuação tempestiva nos casos do desastre de Mariana, do envenenamento por dietilenoglicol, do desastre de Brumadinho, da pandemia de Covid-19 e das enchentes no período chuvoso.

Além disso, possui políticas bem definidas, que trazem importantes resultados para a sociedade. Há, por exemplo, o Saúde em Rede, um projeto de educação permanente, que promove a reorganização dos processos de trabalho com foco nas necessidades dos usuários. No Programa Assistência Farmacêutica, há iniciativas de abastecimento de medicamentos, descentralização da distribuição destes e estruturação das Farmácias de Minas. Na Política Hospitalar do Estado de Minas Gerais, salienta-se a implementação em 2021 do Valora Minas, que consiste, de forma sintética, na qualificação da assistência, na ampliação do acesso e na resposta às demandas e às necessidades da população mineira.

## **ONDE QUEREMOS CHEGAR**

A SES/MG, apesar de toda complexidade do setor público, 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. Dessa forma, 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 desse objetivo.

## **COMPETÊNCIAS**

Nos termos do Art. 2º do Decreto nº 47.769, de 29 de novembro de 2019, que dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais, o órgão tem como competência:

- I – formular, regular e fomentar as políticas de saúde pública no Estado, atuando em cooperação com os demais entes federados na prevenção, promoção, preservação e recuperação da saúde da população;
- II – gerenciar, coordenar, controlar e avaliar as políticas do SUS no Estado;
- III – promover a qualificação dos profissionais do Sistema Único de Saúde em Minas Gerais (SUS/MG), 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;
- VI – coordenar o monitoramento e a avaliação das formas de financiamento do SUS no Estado;
- VII – fomentar o processo de organização e implantação das redes de atenção à saúde do SUS no Estado;
- VIII – dar diretrizes, avaliar a execução das ações e dos serviços sob a responsabilidade das instituições que integram sua área de competência (MINAS GERAIS, 2019).

## **ESTRUTURA ORGÂNICA**

Conforme art. 4º do Decreto nº 47.769, de 29 de novembro de 2019, a SES/MG tem a seguinte estrutura orgânica: (Organograma SES-MG)

- I – Gabinete;
- II – Controladoria Setorial;
- III – Assessoria Jurídica;
- IV – Assessoria de Comunicação Social (ASCOM);
- V – Assessoria Estratégica (AEST);
- VI – Assessoria de Auditoria Assistencial do SUS-MG;
- VII – Assessoria de Parcerias em Saúde (ASPAR);
- VIII – Núcleo de Judicialização em Saúde (NAJS);
- IX – Subsecretaria de Políticas e Ações de Saúde (SUBPAS):
  - a) Superintendência de Atenção Primária à Saúde:
    - 1. Diretoria de Políticas de Atenção Primária à Saúde;
    - 2. Diretoria de Promoção à Saúde;
  - a) Superintendência de Redes de Atenção à Saúde:
    - 1. Diretoria de Ações Temáticas e Estratégicas;
    - 2. Diretoria de Atenção Hospitalar e Urgência e Emergência;
    - 3. Diretoria de Ações Especializadas;
    - 4. Diretoria de Saúde Mental, Álcool e Outras Drogas;
  - b) Superintendência de Assistência Farmacêutica:
    - 1. Diretoria de Medicamentos Básicos;
    - 2. Diretoria de Medicamentos Estratégicos;
    - 3. Diretoria de Medicamentos Especializados;
- X – Subsecretaria de Vigilância em Saúde (SVS):
  - a) Superintendência de Vigilância Epidemiológica:
    - 1. Diretoria de Informações Epidemiológicas;
    - 2. Diretoria de Vigilância de Agravos Transmissíveis;
    - 3. Diretoria de Vigilância de Condições Crônicas;
  - b) Superintendência de Vigilância Sanitária:
    - 1. Diretoria de Vigilância em Serviços de Saúde;
    - 2. Diretoria de Vigilância em Alimentos e Vigilância Ambiental;
    - 3. Diretoria de Vigilância em Medicamentos e Congêneres;
    - 4. Diretoria de Vigilância em Estrutura Física;
- XI – Subsecretaria de Regulação do Acesso a Serviços e Insumos de Saúde (SUBREG):
  - a) Superintendência de Regulação:
    - 1. Diretoria de Regulação de Urgência e Emergência;
    - 2. Diretoria de Regulação do Acesso Eletivo e Ambulatorial;
    - 3. Diretoria de Transporte Assistencial;
  - b) Superintendência de Contratualização e Programação:
    - 1. Diretoria de Programação Pactuada Integrada;

2. Diretoria de Contratos Assistenciais;
  3. Diretoria de Processamento e
  4. Monitoramento dos Recursos de Média e Alta Complexidade;
- XII – Subsecretaria de Inovação e Logística em Saúde (SUBSILS):
- a) Superintendência de Planejamento e Finanças:
    1. Diretoria de Contabilidade e Finanças;
    2. Diretoria de Formalização de Convênios e Resoluções;
    3. Diretoria de Planejamento e Orçamento;
    4. Diretoria de Prestação de Contas;
  - b) Superintendência de Gestão de Pessoas:
    1. Diretoria de Gestão Estratégica de Recursos Humanos;
    2. Diretoria de Administração de Pessoal;
  - c) Superintendência de Gestão:
    1. Diretoria de Compras;
    2. Diretoria de Formalização de Contratos;
  - d) Superintendência de Inovação, Logística e Tecnologia da Informação:
    1. Diretoria de Infraestrutura Física e Engenharia;
    2. Diretoria de Inovação e Tecnologia da Informação;
    3. Diretoria de Logística e Patrimônio;
- XIII – Subsecretaria de Gestão Regional (SUBGR):
- a) Superintendência de Desenvolvimento, Cooperação e Articulação Regional:
    1. Diretoria de Articulação de Consórcios Interfederativos;
    2. Diretoria de Regionalização e Estudos Assistenciais;
  - b) Vinte Superintendências Regionais de Saúde e nove Gerências Regionais de Saúde.

## **MISSÃO, VISÃO E VALORES INSTITUCIONAIS**

Conforme Mapa Estratégico, a SES/MG possui como:

### **Missão**

Desenvolver, fomentar e regular as políticas de saúde, viabilizando as redes de atenção à saúde em todas as regiões possibilitando o acesso a toda população de Minas Gerais.

### **Visão**

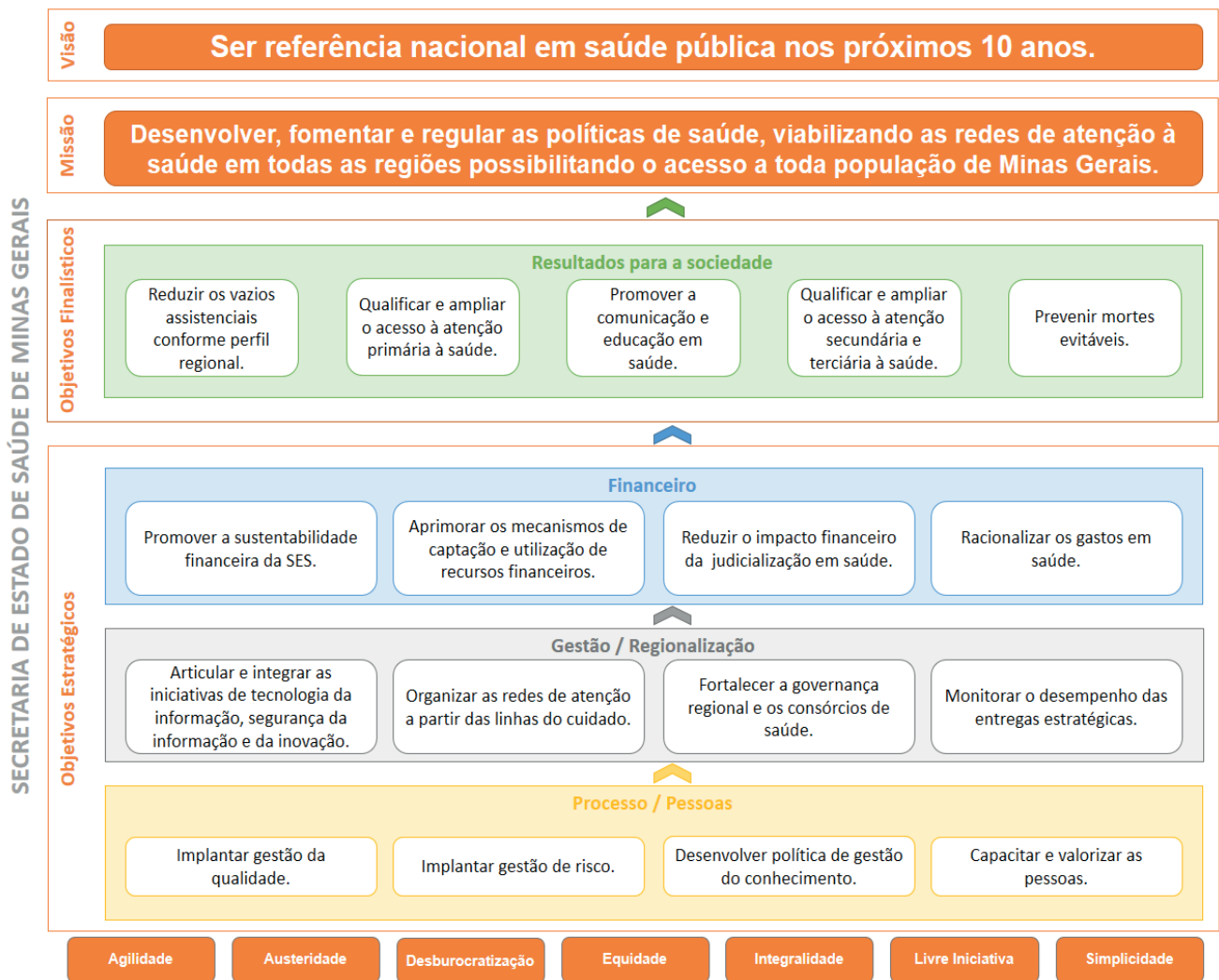
Ser referência nacional em saúde pública nos próximos 10 anos.

### **Valores**

- Agilidade
- Austeridade
- Desburocratização
- Equidade
- Integralidade
- Livre Iniciativa
- Simplicidade



## MAPA ESTRATÉGICO





# *Capítulo 2*

**Base do Plano de  
Integridade da SES/MG**



## **GRUPO DE TRABALHO**

Nos termos do Decreto Estadual nº 47.185 de 13 de maio de 2017, o Grupo de Trabalho (GT) destinado a atualizar e implementar o Plano de Integridade específico da SES/MG foi instituído pela Resolução SES/MG nº 6.928 de 26 de novembro de 2019. Esta resolução foi atualizada pelas Resoluções: nº 6.977 de 19 de dezembro de 2019, nº 7.523 de 19 de maio de 2021, que determina o reinício dos trabalhos, nº 7936 de 17 de dezembro de 2021, que atualiza os membros do GT e nº 7976 de 13 de janeiro de 2022, que prorroga por 60 dias os trabalhos do grupo, perfazendo um total de 300 dias.

Durante os trabalhos do GT, ocorreu a substituição de alguns membros, tendo em vista a mudança interna das equipes ou assunção de novos postos de trabalho pelos servidores, a exemplo dos Assessores Estratégicos e Coordenadores do Grupo, Marina Queirós Cury e Matheus Marques Fernandes Aguiar.

Outrossim, no período compreendido entre março de 2020 a maio de 2021 os trabalhos do grupo foram paralisados, tendo em vista a necessidade de concentração de esforços no monitoramento e providências frente à emergência em saúde pública em decorrência do novo coronavírus (COVID-19).

O GT é formado formado por uma equipe multidisciplinar, com representantes de diversas áreas da SES/MG, cuja atual composição é feita pelos seguintes agentes públicos: Adriane Lizardo Morais, Alex Pinheiro de Freitas, Aline Simões de Aguiar Lima, Ana Carolina Ferreira da Silva, Ana Paula Aparecida Nogueira, André Aguiar Rocha Lima, Ayda Martins Gervásio Jorge, Carolina Gabarra Marques Gonçalves, Gabriel Caldeira Brant de Oliveira, Helena Azevedo Temponi Godinho, Letícia Marinho Costa Santana, Lígia Camargos da Silva, Marcone Alexandre da Silva, Maria Ângela Costa, Mariana Sousa Lopes, Mauro Fidelis Santana Pontes, Núbia Teixeira Costa, Poliana Cardoso Lopes, Rita Carolina Figueiredo Duarte, Sálvia Gomes de Almeida, Tânia Mara Lima de Morais Jacob, Vicente Augusto Jau, Yuri de Aguiar Moura e William Peter Silva.

## **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.

O grande desafio assumido pelo GT 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.

O objetivo do trabalho proposto foi atualizar e implementar o PI-SES/MG, publicado em 2018. Para tanto, o Grupo de Trabalho instituído seguiu as orientações do Guia de Integridade Pública da CGE/

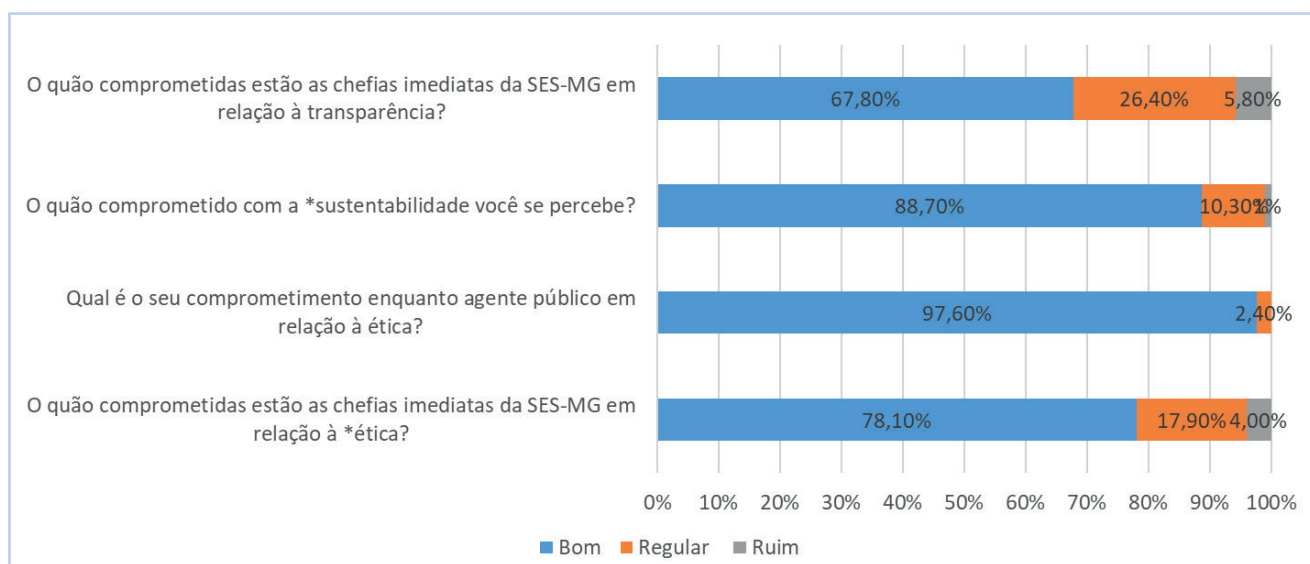
MG e considerou os 8 (oito) eixos propostos pelo Guia: Eixo I: Governança e Comprometimento da Alta Administração; Eixo II: Planejamento Estratégico/Gestão Estratégica; Eixo III: Controles Internos e Gestão de Riscos; Eixo IV: Conflito de Interesses e Nepotismo; Eixo V: Gestão de Pessoas; Eixo VI: Código de Ética e Comissão de Ética; Eixo VII: Canal de Denúncias; Eixo VIII: Transparência Pública e Controle Social.

Para um novo diagnóstico, o GT elaborou e aplicou um questionário semiestruturado, contendo questões objetivas e uma questão aberta para 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 04/10/2021 e 03/11/2021. Com isso, o GT obteve a adesão de 711 participantes (13,57%), de um total de 5.236 agentes públicos vinculados à SES-MG.

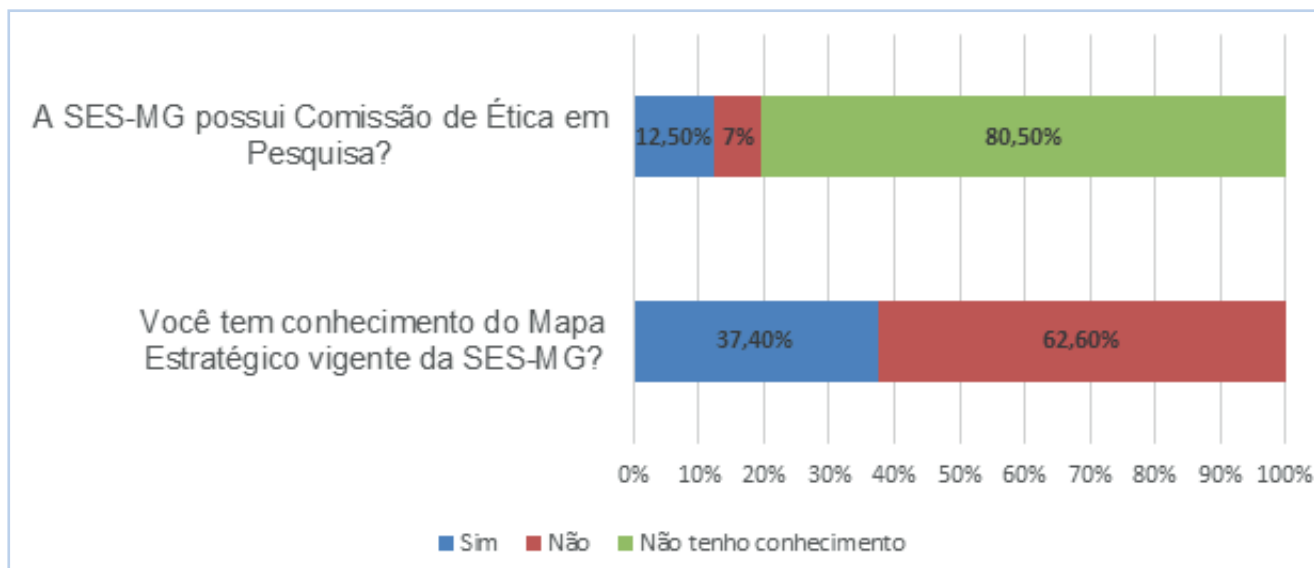
Os resultados obtidos permitiram observar vários aspectos relacionados a cada Eixo, embasando as discussões do GT e a conseqüente proposição de ações de melhoria. Nos gráficos abaixo, com o resultado da pesquisa, percebe-se que há questões do questionário que aparecem em mais de um eixo no decorrer da análise, isto porque algumas delas são transversais, perpassando por mais de uma área.

## EIXO I: GOVERNANÇA E COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO



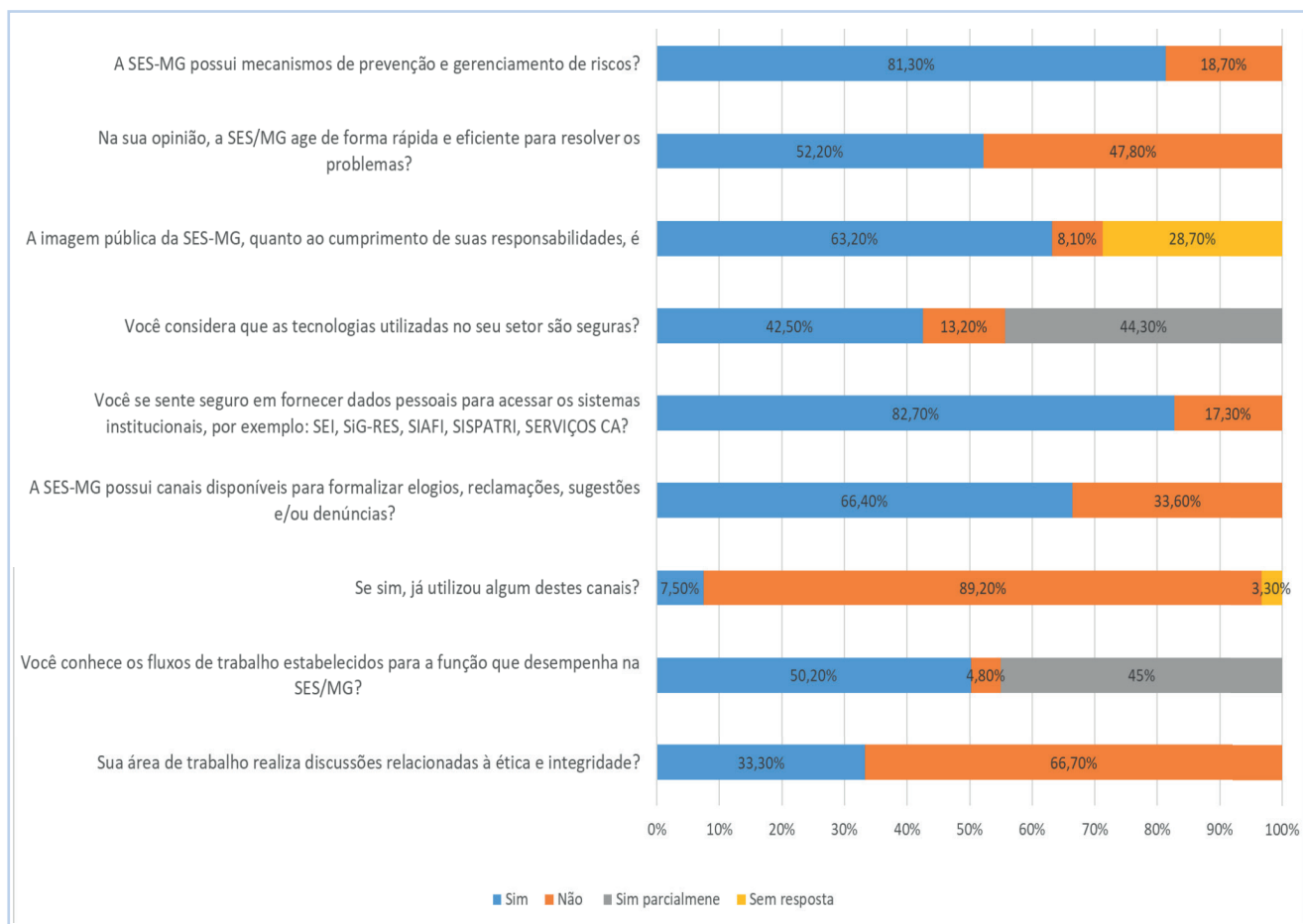
Neste Eixo, a pesquisa demonstrou que a maior parte das pessoas se sente comprometida com a sustentabilidade e com a ética. Além disso, 78,10% dos respondentes também consideram que as chefias estão comprometidas. Foi ainda observado um baixo conhecimento dos conselhos/comissões existentes na Secretaria e da comissão de Ética e Pesquisa na SES/MG. Além disso, 66,7% afirmaram não haver discussões sobre ética em sua área de trabalho.

## EIXO II: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO/GESTÃO ESTRATÉGICA



Avaliando as respostas inerentes ao Eixo II: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO/GESTÃO ESTRATÉGICA, 62,60% responderam não ter conhecimento do Mapa Estratégico vigente da SES/MG.

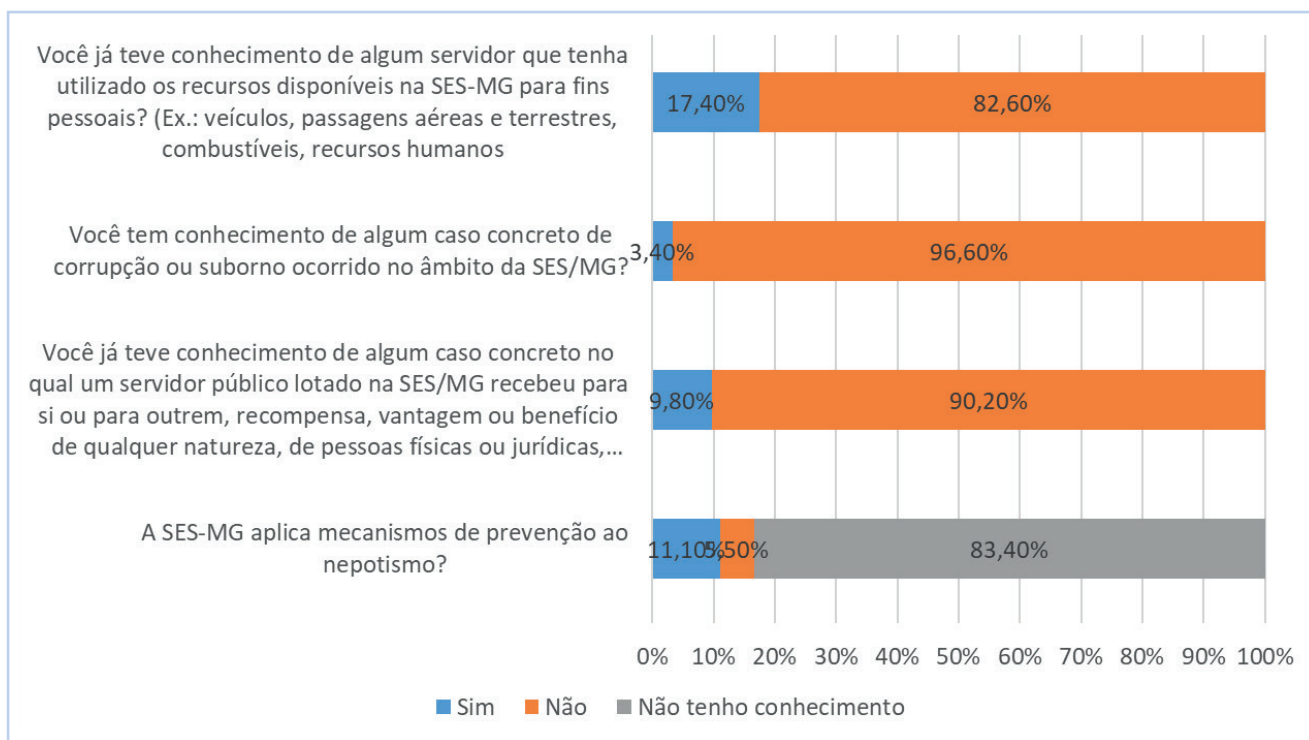
## EIXO III: CONTROLES INTERNOS E GESTÃO DE RISCOS





No Gráfico acima, do Eixo III: CONTROLES INTERNOS E GESTÃO DE RISCOS, 81,3% das respostas demonstraram que a SES/MG possui mecanismos de prevenção e gerenciamento de riscos, 52,2% responderam que a SES/MG age de forma rápida e eficiente para resolver os problemas; 63,2% responderam que a imagem pública da SES é positiva; 44,30% consideram as tecnologias utilizadas no setor seguras, 82,70% se sentem seguros em fornecer dados pessoais para acessar os sistemas institucionais. Ademais, 66,40% responderam que a SES/MG possui canais disponíveis para elogios, reclamações, sugestões e/ou denúncias, mas 89,20% não utilizam esses canais, responderam que conhecem os fluxos de trabalho estabelecidos para a função que desempenha na SES/MG, 66,70% responderam que sua área de trabalho não realiza discussões relacionadas a ética e integridade.

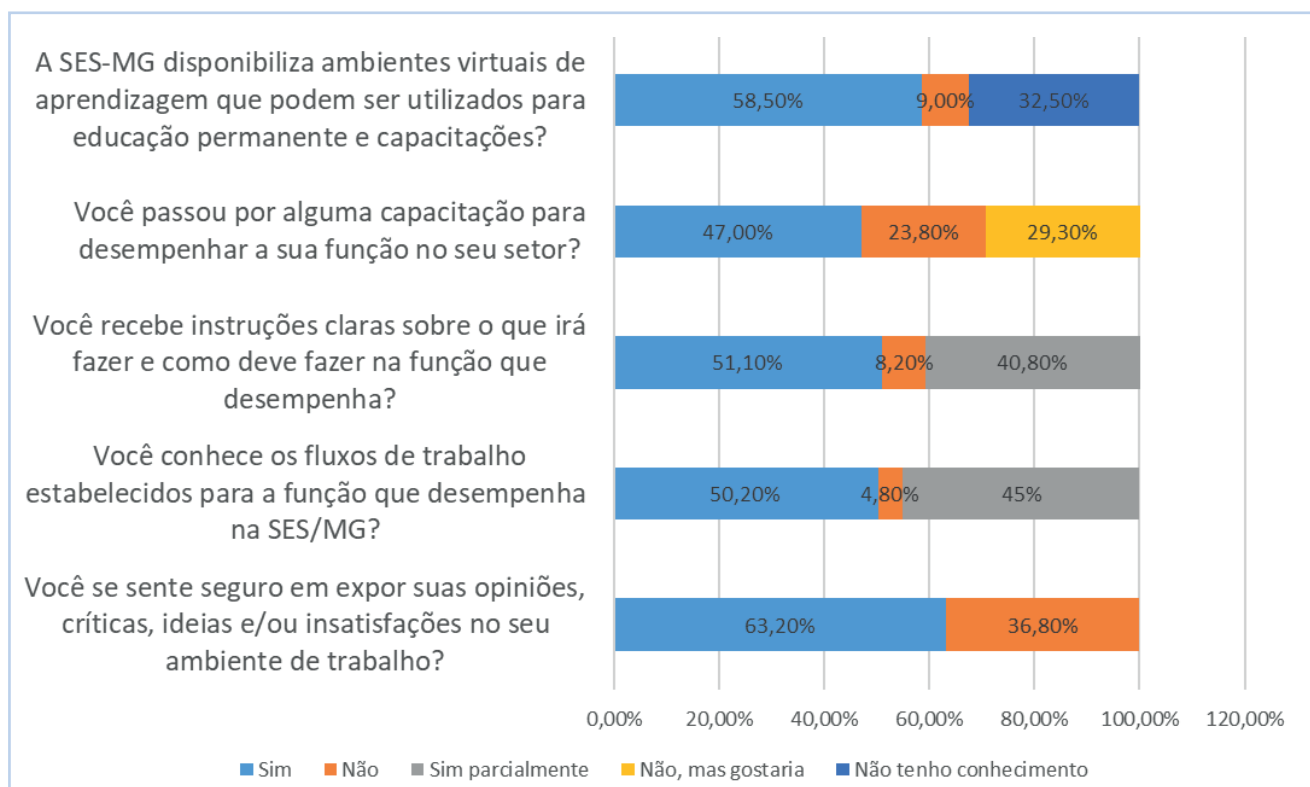
#### EIXO IV: CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO



Observou-se no Eixo IV: CONFLITO DE INTERESSE E NEPOTISMO que 96,60% dos respondentes desconhecem caso concreto de corrupção na SES/MG. Além disso, 90,20% desconhecem que algum agente público tenha recebido para si ou para outrem alguma vantagem, e 83,4% não sabem se há algum mecanismo de prevenção ao nepotismo na SES/MG.

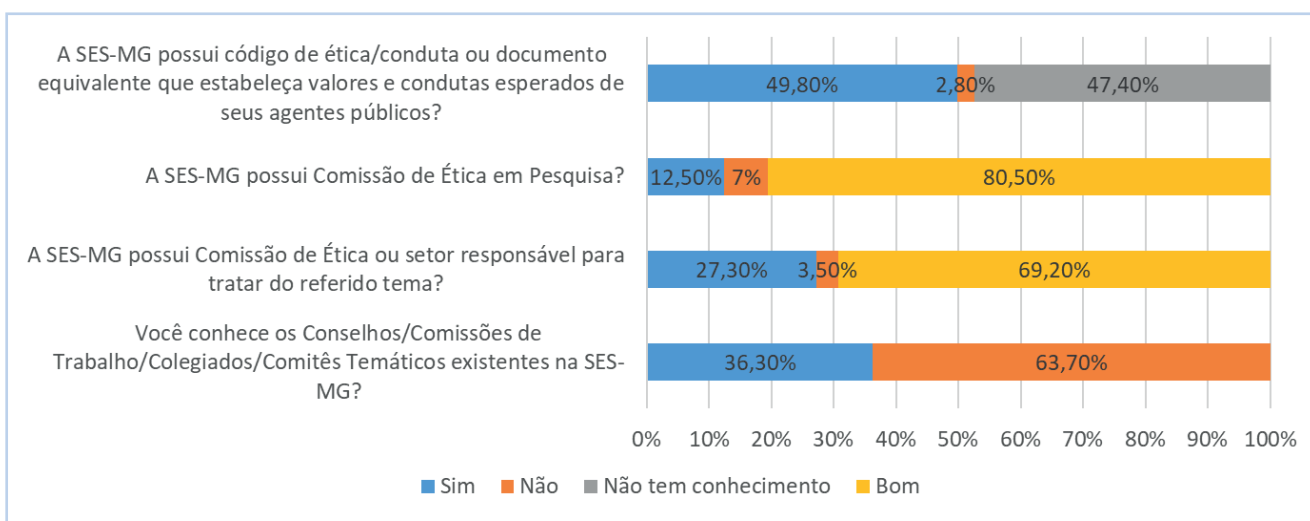


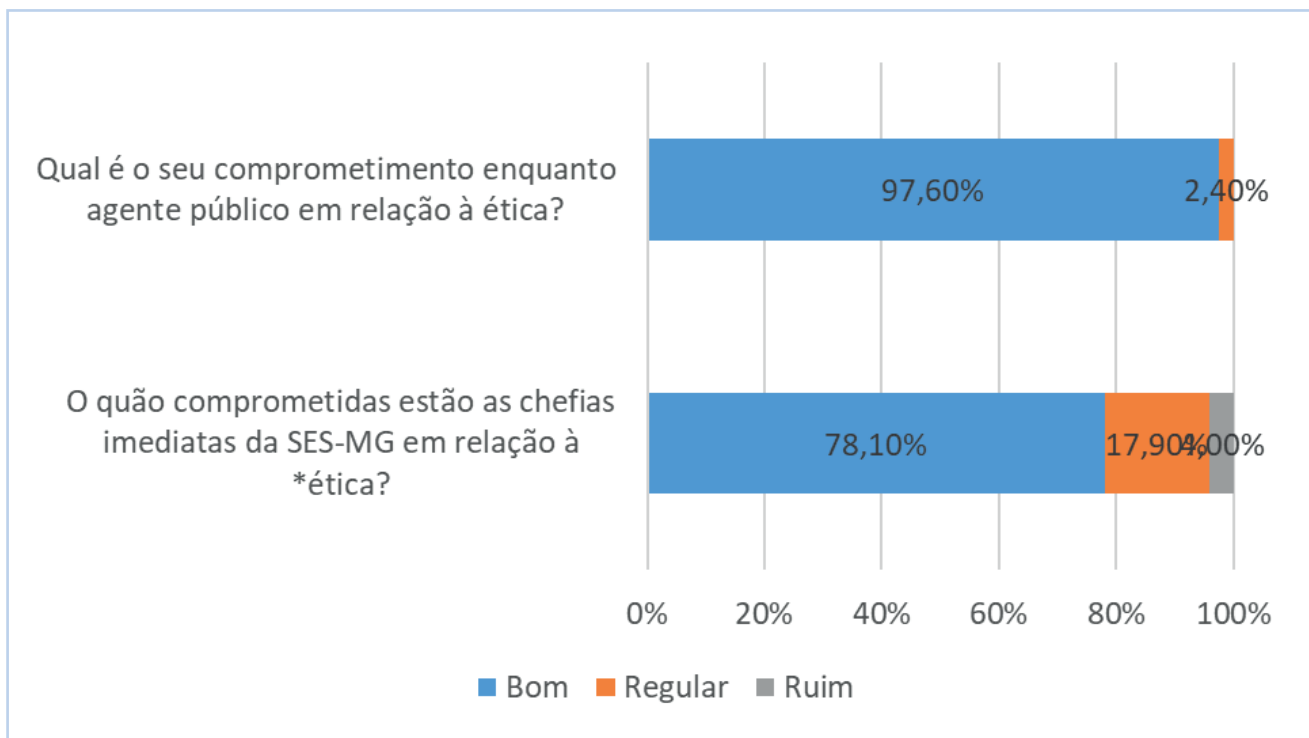
## EIXO V: GESTÃO DE PESSOAS



No que se refere ao Eixo V: GESTÃO DE PESSOAS, a pesquisa demonstrou que 58,50% dos respondentes possuem conhecimento de ambientes virtuais de aprendizagem; 53,1% não passaram por alguma capacitação para desempenhar sua função no setor em que trabalham, sendo que 29,30% desse percentual gostariam de ter tido alguma capacitação; 51,10% receberam instruções claras sobre as tarefas que desempenha e outros 40,80% a receberam de forma parcial; 50,20% conhecem os fluxos estabelecidos para a função de desempenha na SES/MG e 45% conhecem parcialmente; e 63,20% se sentem seguros para expor opiniões, críticas, ideias e insatisfações no ambiente de trabalho da SES/MG. Outrossim, na questão aberta nº 36, “Deixe aqui sua contribuição com comentários e sugestões”, dentre outras solicitações, observou-se que houve grande demanda por capacitação, de uma forma geral, sobre as atividades executadas e temas específicos, como fiscalização de convênios.

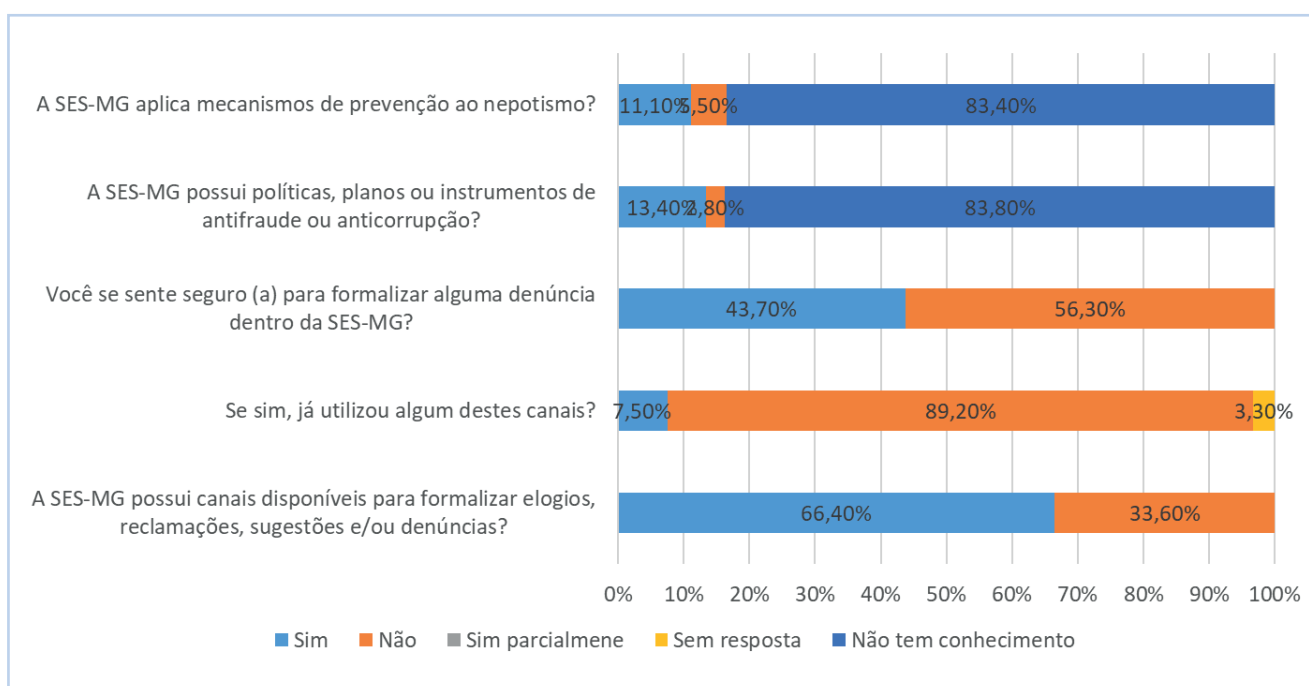
## EIXO VI – CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA





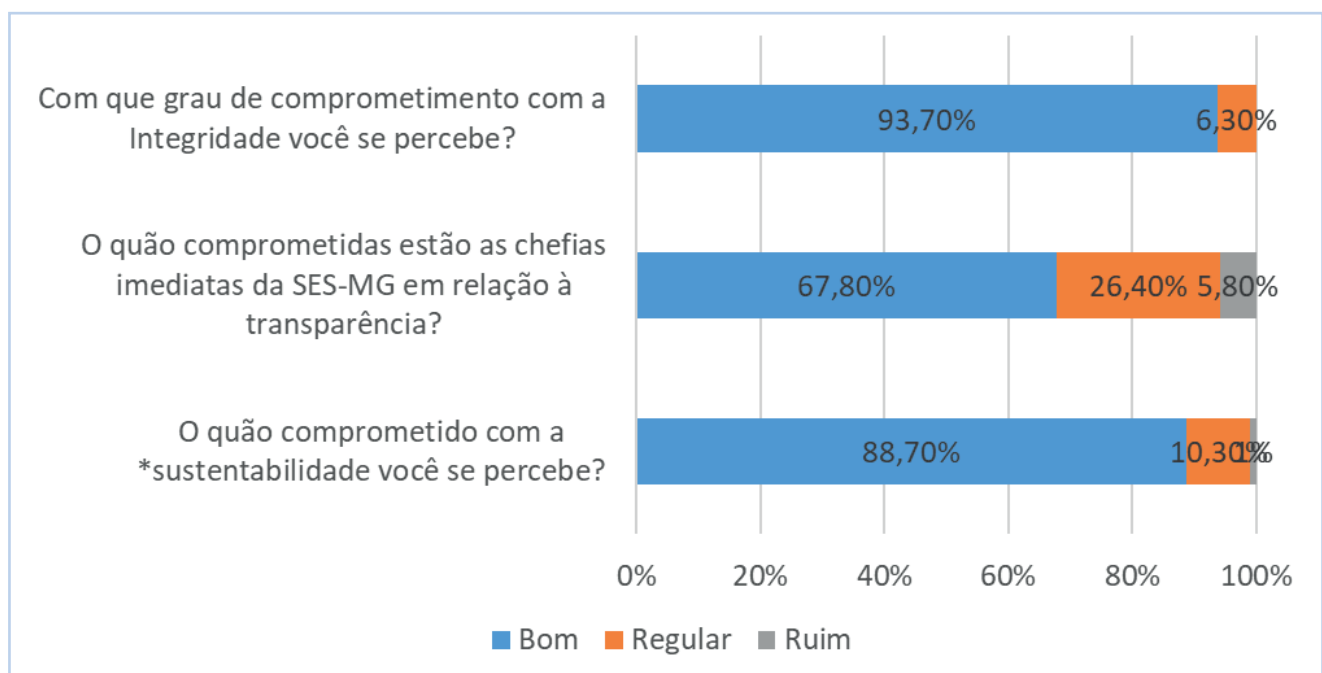
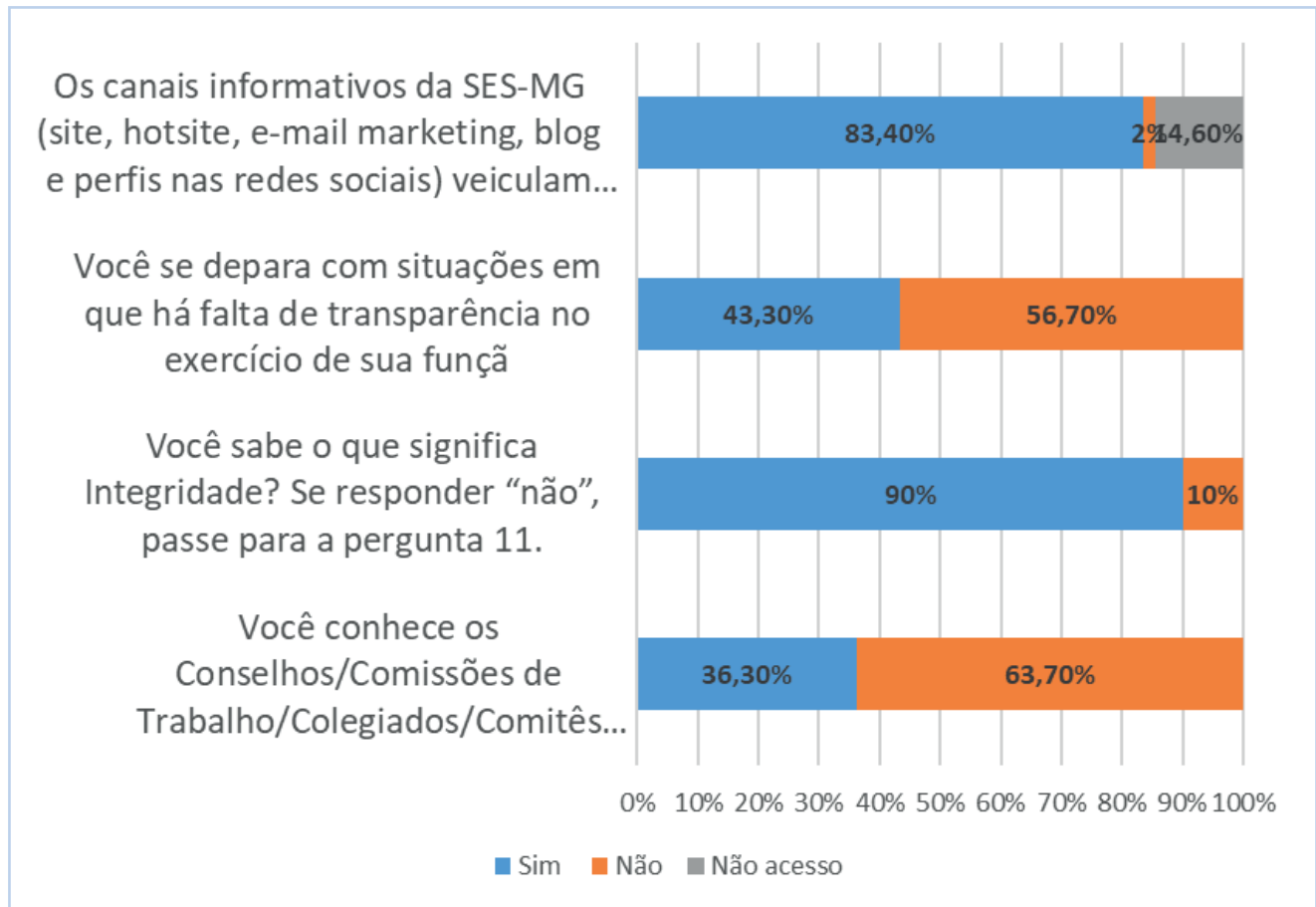
Os resultados relacionados ao Eixo VI: CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA mostraram que 47,40% dos entrevistados não têm conhecimento da existência de código de ética/conduta na SES/MG que estabeleça valores e condutas esperados de seus agentes públicos. Além disso, a maioria dos agentes públicos que responderam ao questionário (63,70%) não conhecem os Conselhos/Comissões de Trabalho/ Colegiado/Comitês Temáticos existentes na SES-MG. Contudo, 97,60% se consideram comprometidos enquanto agentes públicos em relação à ética.

## EIXO VII: CANAL DE DENÚNCIAS



Em relação ao Eixo VII: CANAL DE DENÚNCIAS, mais de 80% 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 (56,30%) sentem-se seguros para formalizar denúncias dentro da instituição, 66,40% apontaram que a SES/MG possui canais para formalizar elogios, reclamações, sugestões e/ou denúncias. No entanto, 89,20% nunca utilizaram esses canais.

### EIXO VIII: TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL



Por fim, os resultados para o Eixo VIII: TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL apontaram que 83,40% afirmaram que os canais informativos da SES/MG veiculam matérias de interesse público; 43,30% dos entrevistados já se depararam com situações em que há falta de transparência no exercício da sua função; 90% afirmaram saber o que a palavra 'integridade' significa e 93,70% consideram ter bom grau de comprometimento com a integridade.

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

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.





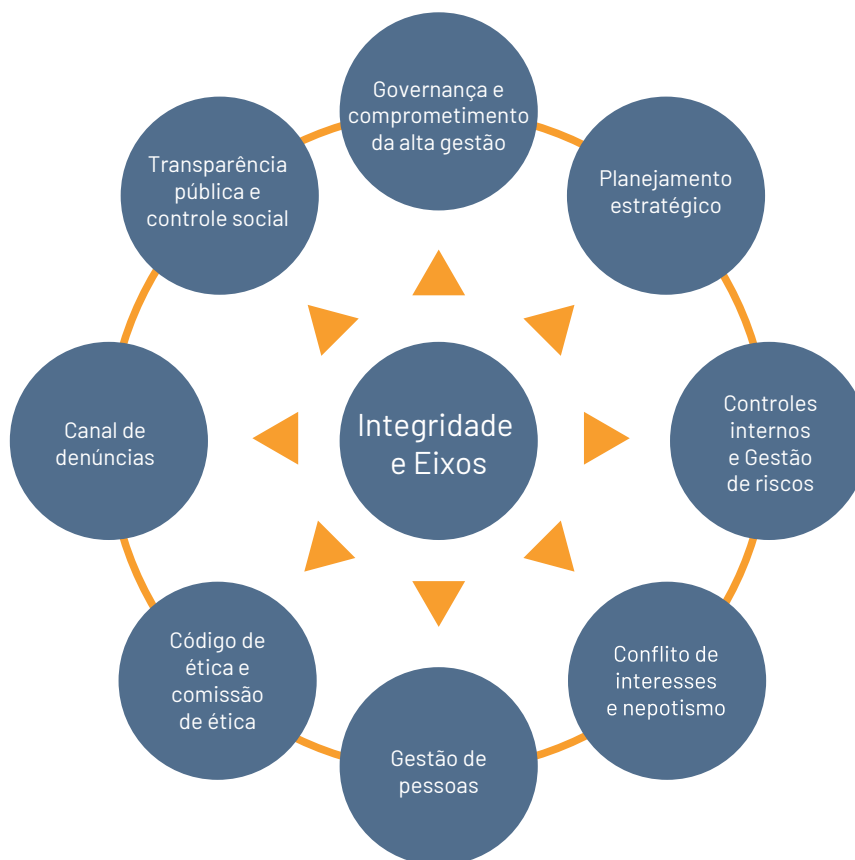
# *Capítulo 3*

**0 Plano de Integridade da  
Secretaria de Estado da Saúde**



## INTRODUÇÃO

Nos termos do Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017, o GT 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. 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. 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 nº 47.185, de 12 de maio de 2017, 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) Criação do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC), que inclui a atribuição de acompanhar a execução do Plano de Integridade, dentre outras funções
- 2) Atualizar a Carta de Serviços da Secretaria de Estado de Saúde, com a nomenclatura específica e indicação dentro dos sites institucionais: descrição dos serviços, sua localização e formas de acesso, pela Sociedade à SES/MG
- 3) Definir estratégias de monitoramento e divulgação das metas da SES/MG junto aos gestores e servidores do órgão.

O QUE	QUANDO	QUEM
Criação do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC), que inclui a atribuição de acompanhar a execução do Plano de Integridade, dentre outras funções	Fevereiro de 2022	Gabinete
Atualizar a Carta de Serviços da Secretaria de Estado de Saúde, com a nomenclatura específica e indicação dentro dos sites institucionais: descrição dos <u>serviços</u> , sua localização e formas de acesso, pela Sociedade à SES/MG	Dezembro de 2022	AEST
Definir estratégias de monitoramento e divulgação das metas da SES/MG junto aos gestores e servidores do órgão.	Dezembro de /2022	Comitê de Governança

## 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 2020 e foram priorizados como resultados para a sociedade: a redução dos vazios assistenciais conforme perfil regional, a qualificação e ampliação do acesso às atenções primária, secundária e terciária à saúde, a promoção da comunicação e da educação em saúde e a prevenção de mortes evitáveis.

Aliados aos resultados para a sociedade, foram elencados objetivos estratégicos financeiros, de gestão e regionalização e de processos e pessoas. Tais objetivos estão voltados para a integração das áreas administrativas e assistenciais, com vistas a garantir a prestação qualificada e eficiente de serviços públicos de saúde.

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. O planejamento estratégico é apresentado sinteticamente em forma de diagrama no Mapa Estratégico.

### **b) Diagnóstico SES/MG:**

O questionário diagnóstico aplicado pela comissão de elaboração deste Plano aponta para a importância da execução de ações relacionadas ao conhecimento do Planejamento Estratégico pelos Agentes Públicos, uma vez que 62,6% dos respondentes afirma não conhecer o Mapa Estratégico vigente.

Destaca-se, ainda, a recomendação da Avaliação de Estrutura de Controle no Nível de Entidade - Relatório de Auditoria nº 1320.0098.21: “Mensurar a efetividade da divulgação do Planejamento Estratégico de modo a verificar se todos na Secretaria têm consciência e uma clara compreensão de como devem atuar para concretizar os objetivos estratégicos estabelecidos (CGE/MG, 2021)”, que aponta, novamente, para a pungente necessidade de ações para maior conhecimento do Mapa Estratégico.

### **c) Ações propostas:**

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

- 1) Elaborar e implementar campanha de divulgação do planejamento estratégico da SES/MG
- 2) Identificar e divulgar as entregas estratégicas e operacionais da SES/MG necessárias para o alcance das metas estabelecidas no planejamento estratégico
- 3) Realizar capacitação dos agentes públicos sobre os instrumentos de gestão do SUS

<b>O QUE</b>	<b>QUANDO</b>	<b>QUEM</b>
Elaborar e implementar campanha de divulgação do planejamento estratégico da SES/MG	Até dezembro de 2022	AEST
Identificar e divulgar as entregas estratégicas e operacionais da SES/MG, necessárias para o alcance das metas estabelecidas no planejamento estratégico	Março de 2022	AEST
Realizar capacitação dos Agentes Públicos sobre os instrumentos de gestão do SUS	Até Dezembro de 2022	AEST

## **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, o Estado de Minas Gerais, alinhado com ações mundiais de promoção da integridade, estabeleceu as diretrizes para o desenvolvimento do Plano Mineiro de Promoção da Integridade (PMPI), por meio do Decreto nº 47.185, de 13 de maio de 2017, que busca contribuir para um ambiente de integridade no âmbito do Estado, tendo como pilares estruturadores a “conduta ética, a honestidade e a conformidade junto a públicos do corpo funcional, da sociedade e parcerias institucionais e comerciais” (MINAS GERAIS, 2018).

Refere-se ao PMPI como o primeiro programa no Estado de Minas Gerais desenhado com a finalidade precípua de promoção da integridade, representando a união de diversas ações de controle interno promovidas pelos órgãos e entidades, objetivando sistematizar práticas, de aderência nacional e internacional, relacionadas ao gerenciamento de riscos, aos controles internos e à boa governança, conforme indica a CGE/MG (MINAS GERAIS, 2018).

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 do 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 atualização do Plano de Integridade, a execução de ações que visam levar, à toda a comunidade 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. Criação do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC) (ação consta nos Eixos I e III)
2. Treinamento sobre controles internos e gerenciamento de riscos para os membros que irão compor o Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC).
3. Construir uma proposta de plano de ação para implementação da gestão de riscos na Secretaria
4. Construir uma proposta de Plano de Ação para implementação ou de uma política de controle interno na Secretaria
5. Revisão da Resolução SES/MG nº 4.258 de 28/03/2014 e interface com o PMPI, a gestão de riscos, que atenda aos critérios do Relatório de Avaliação de Estruturas de Controle da CGE

O QUE	QUANDO	QUEM
Criação do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC) (ação consta nos Eixos I e III)	Fevereiro de 2022	Gabinete
Treinamento sobre controles internos e gerenciamento de riscos para os membros que irão compor o Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC).	Até dezembro de 2022	Comitê de Governança
Construir uma proposta de plano de ação para implementação da gestão de riscos na Secretaria	Até dezembro de 2022	Comitê de Governança
Construir uma proposta de Plano de Ação para implementação ou de uma política de controle interno na Secretaria	Até dezembro de 2022	Comitê de Governança
Revisão da Resolução SES/MG nº 4.258 de 28/03/2014 e interface com o PMPI, a gestão de riscos, que atenda aos critérios do Relatório de Avaliação de Estruturas de Controle da CGE	Até dezembro de 2022	Comitê de Governança

## **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 suscitem 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 17,4% “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? 83,4% responderam não ter conhecimento, 11,1% sim e 5,5% disseram não.

Nas respostas abertas, foi sugerido criar mecanismos mais eficientes para evitar o conflito de interesse em consultorias e prestação de serviços realizados por agentes públicos por meio de empresas terceirizadas.

### **c) Ações Propostas:**

As ações propostas para atender as questões diagnosticadas neste eixo estão aqui relacionadas, e constam em formato de Plano de Ação na tabela abaixo:

1. Elaborar materiais de orientação (cartilhas e guias, entre outros) sobre Conflito de Interesse e Nepotismo, com enfoque preventivo.

2. Criar uma rotina de capacitação e divulgação do material elaborado (ação 1), considerando a entrada de novos trabalhadores da saúde e a movimentação interna em cargos de chefia.
3. Elaborar cláusulas de vedação ao nepotismo nos editais licitatórios e contratos administrativos firmados pela instituição.
4. Divulgar para o agente público sobre o recebimento de presente, doação ou vantagem de qualquer espécie ou origem que possa ter interesse em relação à Administração Pública.

O QUE	QUANDO	QUEM
Elaborar materiais de orientação (cartilhas e guias, entre outros) sobre Conflito de Interesses e Nepotismo, com enfoque preventivo.	Dezembro de 2022	Comissão de Ética
Criar uma rotina de capacitação e divulgação do material elaborado (ação 1), considerando a entrada de novos trabalhadores da saúde e a movimentação interna em cargos de chefia.	Agosto de 2022	SUBSILS
Elaborar cláusulas de vedação ao nepotismo nos editais licitatórios e contratos administrativos firmados pela instituição.	Abril de 2022	SUBSILS
Divulgar para o agente público sobre o recebimento de presente, doação ou vantagem de qualquer espécie ou origem que possa ter interesse em relação à Administração Pública.	Dezembro de 2022	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 de Pessoas. O Decreto Estadual nº 47.769, de 29 de novembro de 2019, que dispõe sobre a organização da SES/MG, elenca diversas atribuições à mencionada unidade, dentre as quais destaca-se a competência para planejar e acompanhar a execução de programas de educação continuada, tendo em vista o desenvolvimento de competências funcionais, para propor e implementar ações motivacionais, de qualidade de vida no trabalho, de mediação de conflitos e prevenção à prática do assédio moral.

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:**

A partir desses elementos afetos ao tema gestão de pessoas, a SES/MG, por meio do grupo constituído para elaboração de um novo plano de integridade, elaborou um questionário para avaliação da percepção do colaborador da Secretaria, quanto a questões relacionadas ao assunto. 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 criar ações de modo a estimular a participação dos agentes públicos nos eventos educacionais ofertados pela instituição. Nesse contexto, o tema merece especial atenção do órgão, principalmente se considerarmos que figuram como objetivos previstos no mapa estratégico o desenvolvimento de política de gestão de conhecimento e a capacitação e a valorização das pessoas.

Também devem ser destacadas as conclusões obtidas no Relatório de Auditoria nº 1320.0098.2, realizado pela CGE/MG, que buscou avaliar o grau de maturidade das estruturas de controle verificadas na SES/MG, durante o exercício de 2020. O objetivo do relatório é fornecer ao gestor informações relevantes para a construção do plano de ação, visando o aperfeiçoamento das estruturas de controle.



Dentre os diversos componentes abordados no relatório, o Ambiente de Controle, que envolve análise da aderência à integridade e a valores éticos, apontou relevantes fragilidades relacionadas ao eixo de gestão de pessoas no órgão. Segundo o relatório, não é possível verificar a implementação de pesquisa de clima organizacional, visando uma oportunidade de melhoria das práticas de gestão de pessoas no âmbito da SES/MG. Essa fragilidade constatada no referido componente é prejudicial às relações de trabalho, pois tem a capacidade de degradar o ambiente laboral e contribuir para a elevação do grau de insatisfação dos agentes públicos, comprometendo o alcance dos objetivos institucionais.

**c) Ações propostas:**

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

1. Instituir um programa de cursos para formação de servidores da SES/MG, incluindo diagnóstico atualizado das necessidades manifestadas pelos servidores.
2. Desenvolver iniciativas que promovam a disseminação dos conhecimentos entre os servidores, dentro de suas áreas de atuação, para ajuda mútua entre as equipes
3. instituir processo de capacitação para gestores de equipe
4. Realizar pesquisas e propostas de ações para melhoria do clima organizacional

O QUE	QUANDO	QUEM
Instituir um programa de cursos para formação de servidores da SES/MG, incluindo diagnóstico atualizado das necessidades manifestadas pelos servidores.	Ao longo de 2022	SUBSILS
Desenvolver iniciativas que promovam a disseminação dos conhecimentos entre os servidores, dentro de suas áreas de atuação, para ajuda mútua entre as equipes.	Ao longo de 2022	SUBSILS
Instituir processo de capacitação para gestores de equipe.	Ao longo de 2022	SUBSILS
Realizar pesquisas e propostas de ações para melhoria do clima organizacional	Dezembro de 2022	SUBSILS

**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.

O Código de Ética é que define princípios e comportamentos esperados dos agentes públicos de uma instituição e 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.

Coube ao grupo de trabalho analisar os dados produzidos a partir da pesquisa realizada, levantar o histórico da comissão de ética dentro da Secretaria e consolidar os entendimentos. Com resultados indicando carência dos agentes públicos no que tange à capacitação relacionada à promoção da ética e à integridade pelo órgão/entidade, não só de caráter preventivo, bem como um progressivo desconhecimento dos agentes públicos sobre a atuação da comissão, entendemos que a comunicação interna é o principal ativo a ser tratado no âmbito da ética.

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 N° 530 de 18 de agosto de 2004, alterada pela Resolução SES n° 1527 de 02 de julho de 2008 e Resolução SES n° 3054 de 16 de dezembro de 2011.

Com a retomada dos trabalhos da Comissão, esta foi reconstituída por meio da Resolução SES/MG n° 7705 de 09 de setembro de 2021, publicada no Diário Oficial em 10/09/2021, como uma nova composição: a representante (titular e suplente) de cada Subsecretaria e do gabinete da Secretaria.

Por meio desta nova 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 à essa temática, cujos gráficos encontram-se abaixo, 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 as pessoas 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 a divulgação sobre ética no âmbito da Secretaria de Estado de Saúde, por meio de palestras e conteúdo no site da SES/MG,
2. Promover capacitação contínua e ações formativas aos membros que compõem a Comissão de Ética da Secretaria de Estado de Saúde;
3. Realizar estudo para avaliar a oportunidade e a conveniência de se elaborar um Código de Ética específico da Secretaria, apresentando os resultados dessa avaliação.



O QUE	QUANDO	QUEM
Promover a divulgação sobre ética no âmbito da Secretaria de Estado de Saúde, por meio de palestras e conteúdo no site da SES/MG.	Dezembro de 2022	Comissão de Ética
Promover capacitação contínua e ações formativas aos membros que compõem a Comissão de Ética da Secretaria de Estado de Saúde.	Dezembro de 2022	Comissão de Ética
Realizar estudo para avaliar a oportunidade e conveniência de se elaborar um Código de Ética específico da Secretaria, apresentando os resultados dessa avaliação.	Dezembro de 2022	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 do colaborador da Secretaria, quanto a questões relacionadas ao eixo denúncias, nos chamou atenção que muitos dos agentes públicos 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 abaixo.

A partir da análise feita pelo grupo, avaliamos que isso se deve, em grande parte, à falta de conscientização sobre a temática e ao desconhecimento sobre o tratamento das manifestações nos canais que existem para manifestação e/ou denúncia, o que nos motivou a propor as ações discriminadas no quadro abaixo.

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:**

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

1. Promover um seminário para divulgação dos canais de atendimento ao cidadão disponíveis para acesso à informação e formalização de denúncias;

2. Divulgar no site da SES-MG informações sobre os canais Ouvidor SUS e como os cidadãos podem acessá-los e formalizar as suas denúncias;

3.. Disponibilizar o link da Ouvidoria de Saúde na página principal do site da SES/MG.

O QUE	QUANDO	QUEM
Promover um seminário para divulgação dos canais de atendimento ao cidadão disponíveis para acesso à informação e formalização de denúncias.	Julho de 2022	Gabinete
Divulgar no site da SES/MG informações sobre os canais Ouvidor SUS e como os cidadãos podem acessá-los e formalizar as suas denúncias.	Julho de 2022	Gabinete
Disponibilizar o link da Ouvidoria de Saúde na página principal do site da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais.	Dezembro de 2022	ASCOM

**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:**

A adoção da Agenda Única para todos os setores da Secretaria foi uma ação idealizada no Plano de Integridade da SES-MG do ano de 2018. A Agenda foi criada, mas verificamos a necessidade de promover a sua utilização, para torná-la efetivamente uma ferramenta de alinhamento.

Além disso, 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 as ações discriminadas abaixo para o presente eixo, conforme quadro abaixo, foram elaboradas a partir da conclusão de que a utilização e a divulgação do site da Secretaria devem ser

intensificadas para dar acesso às informações institucionais, sobretudo as normativas, bem como para destacar os canais de comunicação, pois são ferramentas que conduzem a transparência pública e auxiliam no controle social.

**c) Ações propostas:**

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

1. Divulgar a Agenda Única a todos os setores da SES/MG, Níveis Central e Regional, para maior publicidade e alinhamento de ações e eventos desta Secretaria

2. Implementar a Agenda Pública para a Alta Direção, de modo a divulgar os compromissos e reuniões de que participarão

3. Reestruturar o site da SES/MG, para facilitar o acesso e a busca de informações

4. Implementar um fluxo interno para alimentação e atualização do site da SES/MG com as publicações realizadas, entre elas: Decretos, Resoluções e Deliberações, para facilitar o acesso e a busca de legislações

5. Divulgar no site da SES/MG as orientações para acesso aos Canais de Informação, a saber: Fale Conosco e e-SIC

O QUE	QUANDO	QUEM
Divulgar a Agenda Única por todos os setores da SES/MG, Níveis Central e Regional, para maior publicidade e alinhamento de ações e eventos desta Secretaria	Julho de 2022	SUBGR
Implementar a Agenda Pública para a Alta Direção, de modo a divulgar os compromissos e reuniões de que participam	Julho de 2022	Gabinete
Reestruturar o site da SES/MG, para facilitar o acesso e a busca de informações	Dezembro 2022	ASCOM
Implementar um fluxo interno para alimentação e atualização do site da SES/MG com as publicações realizadas, entre elas: Decretos, Resoluções e Deliberações, para facilitar o acesso e a busca de legislações	Julho de 2022	Gabinete
Divulgar no site da SES/MG as orientações para acesso aos Canais de Informação, a saber: Fale Conosco e e-SIC	Julho de 2022	Gabinete



# *Capítulo 4*

## **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.

Recomenda-se 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. É recomendável haver uma estrutura permanente, mas, não é obrigatório.

Na SES/MG, identificou-se a necessidade da criação de um Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC) para, dentre outras atribuições, de implementação, monitoramento e revisão do Plano de Integridade. Este comitê terá participação do Gabinete e das subsecretarias, e será composto preferencialmente por servidores efetivos. Este será instituído por meio de publicação de resolução com identificação dos membros e definição de um coordenador.





# *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, tem-se a estrutura do Plano Anual de Comunicação que irá alcançar os interlocutores no sentido de apresentar e conscientizar sobre a existência e efetiva implementação do Plano de Integridade.

O Plano Anual de Comunicação deve ser desenvolvido em conjunto com a Assessoria de Comunicação Social, que contribuirá para que sua execução obtenha êxito. Em tempo, se sugere que sejam avaliadas, tempestivamente, o escopo e os tópicos abordados em cada etapa do projeto.

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.

Apresenta-se ainda como sugestão, que o Plano Anual de Comunicação seja estruturado de modo que inicialmente seja apresentado o panorama conceitual de governança, integridade, compliance, e outros conceitos correlatos. Em prosseguimento, de forma mais prática sejam apresentados os eixos de atuação do presente Plano de Integridade.

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.

## 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, 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.
- 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.
- 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.
- 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.

# Questionário para diagnóstico do Plano de Integridade da SES/MG - ano 2021

**\*Obrigatório**

1. 1-) Qual a sua área de atuação? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Gabinete e Assessorias (Auditoria Assistencial do SUS-MG; Estratégica; Comunicação social; Jurídica; Parcerias em Saúde; Controladoria Setorial e Núcleo Judicialização em Saúde)
- Subsecretaria de Políticas e Ações de Saúde
- Subsecretaria de Regulação do Acesso a Serviços e Insumos de Saúde
- Subsecretaria de Vigilância em Saúde
- Subsecretaria de Inovação e Logística em Saúde
- Subsecretaria de Gestão Regional
- Unidade Regional de Saúde

2. 2-) Há quanto tempo você trabalha na Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais (SES-MG)? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- 0 a 3 anos
- 3 a 5 anos
- 5 a 10 anos
- Acima de 10 anos

3. 3-) Você tem conhecimento do Mapa Estratégico vigente da SES-MG? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

4. 4-)Você conhece os Conselhos/Comissões de Trabalho/Colegiados/Comitês Temáticos existentes na SES-MG? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

5. 5-)O quão comprometidas estão as chefias imediatas da SES-MG em relação à \*ética? \*

**\*Ética** - E a ciência dos costumes ou dos atos humanos, e seu objeto é a moralidade (dever) entendendo-se por moralidade a caracterização desses mesmos atos como bem ou mal.

**Fonte:** Dicionário de Ciências Sociais/Fundação Getúlio Vargas, Instituto de Documentação, Benedito Silva, coord. geral; Antonio Garcia Miranda Netto et al. - Rio de Janeiro,: Editora da Fund. Getúlio Vargas, 1987, p.433.

*Marcar apenas uma oval.*

Bom

Regular

Ruim

6. 6-)Qual é o seu comprometimento enquanto agente público em relação à ética? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Bom

Regular

Ruim

7. 7-) O quão comprometido com a \*sustentabilidade você se percebe? \*

**\*Sustentabilidade: Característica ou condição de fornecer e garantir os meios necessários para a realização e continuação de uma atividade, de um projeto ou de um governo.**

*Marcar apenas uma oval.*

- Bom  
 Regular  
 Ruim

8. 8-) O quão comprometidas estão as chefias imediatas da SES-MG em relação à transparência? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Bom  
 Regular  
 Ruim

9. 9-) Você sabe o que significa Integridade? Se responder “não”, passe para a pergunta 11. \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

10. 10-) Com que grau de comprometimento com a Integridade você se percebe?

*Marcar apenas uma oval.*

- Bom  
 Regular  
 Ruim

11. 11-) A SES-MG possui Comissão de Ética ou setor responsável para tratar do referido tema? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não  
 Não tenho conhecimento

12. 12-) A SES-MG possui Comissão de Ética em Pesquisa? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não  
 Não tenho conhecimento

13. 13-) A SES-MG possui código de ética/conducta ou documento equivalente que estabeleça valores e condutas esperados de seus agentes públicos? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não  
 Não tem conhecimento

14. 14-) Sua área de trabalho realiza discussões relacionadas à ética e integridade? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não



15. 15-) Você conhece os fluxos de trabalho estabelecidos para a função que desempenha na SES/MG? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim, completamente
- Sim, parcialmente
- Não

16. 16-) Você recebe instruções claras sobre o que irá fazer e como deve fazer na função que desempenha? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Sim, parcialmete
- Não

17. 17-) Você passou por alguma capacitação para desempenhar a sua função no seu setor? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Não, mas gostaria

18. 18-) A SES-MG disponibiliza ambientes virtuais de aprendizagem que podem ser utilizados para educação permanente e capacitações? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Não tenho conhecimento

19. 19-) Você se depara com situações em que há falta de transparência no exercício de sua função? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

20. 20-) Você se sente seguro em expor suas opiniões, críticas, ideias e/ou insatisfações no seu ambiente de trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

21. 21-)A SES-MG possui canais disponíveis para formalizar elogios, reclamações, sugestões e/ou denúncias? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

22. 22-) Se sim, já utilizou algum destes canais? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim, e obtive resposta

Sim, mas não obtive resposta

Não

23. 23-) Você se sente seguro (a) para formalizar alguma denúncia dentro da SES-MG? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

24. 24-) A SES-MG possui políticas, planos ou instrumentos de antifraude ou anticorrupção? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

Não tenho conhecimento

25. 25-) A SES-MG aplica mecanismos de prevenção ao nepotismo? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

Não tenho conhecimento

26. 26-) Os canais informativos da SES-MG (site, hotsite, e-mail marketing, blog e perfis nas redes sociais) veiculam matérias e/ou notícias de interesse público? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

Não acesso

27. 27-) Você se sente seguro em fornecer dados pessoais para acessar os sistemas institucionais, por exemplo: SEI, SiG-RES, SIAFI, SISPATRI, SERVIÇOS CA? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

28. 28-) Você considera que as tecnologias utilizadas no seu setor são seguras? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Sim, parcialmente  
 Não

29. 29-) A imagem pública da SES-MG, quanto ao cumprimento de suas responsabilidades, é: \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Positiva  
 Negativa  
 Não sei avaliar

30. 30-) Na sua opinião, a SES/MG age de forma rápida e eficiente para resolver os problemas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

31. 31-) Você já teve conhecimento de algum caso concreto no qual um servidor público lotado na SES/MG recebeu para si ou para outrem, recompensa, vantagem ou benefício de qualquer natureza, de pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, direta ou indiretamente interessadas em decisão relacionada às atribuições daquele servidor? (Conflito de interesse) \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

32. 32-) Você tem conhecimento de algum caso concreto de corrupção ou suborno ocorrido no âmbito da SES/MG? (Conflito de interesse) \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

33. 33-) Você já teve conhecimento de algum servidor que tenha utilizado os recursos disponíveis na SES-MG para fins pessoais? (Ex.: veículos, passagens aéreas e terrestres, combustíveis, recursos humanos, etc.) (Conflito de interesse) \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

34. 34-) A SES-MG possui mecanismos de prevenção e gerenciamento de riscos? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

35. 35-) Em caso de resposta afirmativa na questão anterior (34), favor citar exemplos:

---

36. 36-) Deixe aqui sua contribuição com comentários e sugestões

---

---

---

---

---

---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários



SAÚDE



**MINAS  
GERAIS**

GOVERNO  
DIFERENTE.  
ESTADO  
EFICIENTE.