

PLANO DE **INTEGRIDADE**

FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS

2ª edição | 2022

FHEMIG[®]
FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO
ESTADO DE MINAS GERAIS



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.



*Jamais abra mão de sua integridade
pessoal e profissional. Perca qualquer coisa,
mas jamais perca seu patrimônio ético...*

Bárbara Coré



PLANO DE **INTEGRIDADE**

FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS

2ª Edição | 2022

PRESIDÊNCIA

Renata Ferreira Leles Dias

CHEFIA DE GABINETE

Carolina Santos Lages

ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA E PROJETOS

Bárbara Campos de Andrade

ASSESSORIA DE PARCERIAS

Flávia Moreira Fernandes

PROCURADORIA

João Viana da Costa

CONTROLADORIA SECCIONAL

Ana Carolina de Aguiar Vicente

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Mônica Salomão

DIRETORIA DE PLANEJAMENTO, GESTÃO E FINANÇAS

Lucas Salles de Amorim Pereira

DIRETORIA ASSISTENCIAL

Lucinéia Maria de Queiroz Carvalhais

DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Ana Costa Rego

DIRETORIA DE CONTRATUALIZAÇÃO E GESTÃO DA INFORMAÇÃO

Diana Martins Barbosa

ELABORAÇÃO

Ana Costa Rego

Bárbara Campos Andrade

Cynthia Maria dos Anjos Fonseca

Diana Martins Barbosa

Eliane Daniele Teixeira Magalhães

Fabiana Guerra Pimenta

Fabricio Sampaio Dias

Ingrid Vítória Carvalho Fraga

João Paulo Amaral Jacoby

José Luiz de Almeida Cruz

Leandro Cardoso Pereira

Lucas Salles de Amorim Pereira

Lucinéia Maria de Queirós Carvalhais

Maria Thereza Coelho Papatela Jabour

Roberta Pádua Moraes

COLABORADORES

Júlia Mara Sousa Oliveira

Leonan Felipe dos Santos

Luana Michele de Souza Mafli

Luísa Silva Guimarães

Wivian Aparecida Dornelas Couto



Carta de apresentação



A administração pública do Estado de Minas Gerais tem reafirmado constantemente seu compromisso com as melhores práticas na área da integridade. Afinal, a eficiência dos serviços prestados ao cidadão está, mais do que nunca, indissociada da promoção de uma cultura de ética e de transparência nas organizações.

A conformidade às leis e às regulamentações é premissa norteadora do serviço público e um compromisso institucional da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais (Fhemig). Nesse sentido, a Fhemig tem adotado um esforço contínuo rumo ao aperfeiçoamento de sua 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.

A segunda edição do Plano de Integridade da Fhemig tem por objetivo continuar e consolidar ações para fortalecimento da integridade pública no âmbito da Fundação. O Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC), instituído pela Portaria Presidencial nº 1.872 de 22 de junho de 2021, é a instituição responsável pelo monitoramento, revisão e atualização do Plano.

Atualmente composto por sete eixos (Governança e Comprometimento da Organização, Planejamento Estratégico, Controles Internos e Gestão de Riscos, Conflito de Interesses e Nepotismo, Gestão de Pessoas, Código de Ética e Comissão de Ética, Transparência Pública e Controle Social), o Plano de Integridade da Fhemig apresenta avanços na promoção de ações e estratégias preventivas, tendo sempre como norte a probidade e eficiência do serviço público.

Nosso objetivo de solidificar a confiança dos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS), de agentes públicos e da sociedade em geral nos serviços prestados pela Fhemig tem se mantido firme com a sistematização de práticas pertinentes, disseminação de condutas éticas e íntegras e no desenvolvimento de mecanismos de monitoramento das atividades desenvolvidas pela Fundação. Dessa forma, acreditamos contribuir para a melhoria da gestão, para o aperfeiçoamento das políticas públicas e para o incentivo à transparência, ao controle social e à participação coletiva.

Mais uma vez, contamos com o comprometimento e engajamento de todos para alcançar os melhores resultados em prol da integridade de nossas ações institucionais.

Renata Ferreira Leles Dias
Presidente da Fhemig



Lista de siglas

AGE – Advocacia Geral do Estado
CGE – Controladoria Geral do Estado
CGIRC - Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles
CGR - Comissão para Gestão de Riscos
CGU – Controladoria Geral da União
CONSET – Conselho de Ética Pública
EAD - Educação a Distância
FHEMIG - Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais
GIEFS – Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços
IIA – The Institute of Internal Auditors
LAI – Lei de Acesso a Informação
Nucad - Núcleo de Correição Administrativa
OGE – Ouvidoria Geral do Estado
PE – Planejamento Estratégico
PGP – Pacto de Gestão Participativa
PI - Plano de Integridade
PMPI – Plano Mineiro de Promoção da Integridade
PMPI – Plano Mineiro de Promoção da Integridade
RH - Recursos humanos
SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SEPLAG – Secretaria de Estado e Planejamento de Minas Gerais
SES/MG – Secretaria Estadual de Saúde de Minas Gerais
SUS - Sistema Único de Saúde
TCU – Tribunal de Contas da União

Sumário

1 Fundação Hospitalar de Minas Gerais	11
A Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais	9
Organograma	14
Missão, visão e valores institucionais	15
Objetivo operacional	15
Competências	15
2. Planejamento estratégico	17
3. O Plano de Integridade da Fhemig	21
Objetivos	21
Monitoramento, revisão e atualização do Plano de Integridade	22
4. Eixos do Plano de Integridade	31
Eixo de Governança e Comprometimento da Organização	31
Eixo Planejamento Estratégico	31
Eixo Controles Internos e Gestão de Riscos	32
Eixo Conflito de Interesses e Nepotismo	36
Eixo Gestão de Pessoas	36
Eixo Código de Ética e Comissão de Ética	38
Eixo Transparência Pública e Controle Social	39
5. Plano de ação	43
6. Referências bibliográficas	45





Fundação Hospitalar de Minas Gerais

O presente documento visa dar continuidade ao Plano de Integridade da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais (PI - Fhemig), elaborado por Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Presidencial nº 1665, de 10 de fevereiro de 2020, alterado pelas Portarias Presidenciais nº 1707, de 15 de julho de 2020, e nº 1714, de 31 de julho de 2020, e revisado pelo Comitê de Governança, Integridade, Riscos

e Controles (CGIRC) instituído pela Portaria Presidencial nº 1.861, de 14 de junho de 2021.

O PI - Fhemig 2020/2021 foi composto por oito eixos temáticos pautados nos princípios éticos e constitucionais norteadores da Administração Pública, além do acesso à informação:



A Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais

O Decreto nº 47.852, de 31 de janeiro de 2020, definiu a seguinte estrutura orgânica para a Fhemig:

O Decreto nº 47.852, de 31 de janeiro de 2020, definiu a seguinte estrutura orgânica para a Fhemig:

I. Unidade Colegiada:

- a) Conselho Curador;

II. Direção Superior:

- a) Presidente;
- b) Vice-Presidente;

III. Unidades Administrativas:

- a) Gabinete;
- b) Procuradoria;
- c) Controladoria Seccional;
- d) Assessoria de Comunicação Social;
- e) Assessoria de Gestão Estratégica e Projetos;
- f) Assessoria de Parcerias;

- g) Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças:

1. *Gerência de Infraestrutura Predial;*
2. *Gerência de Orçamento e Finanças;*
3. *Gerência de Suprimentos, Logística e Patrimônio;*
4. *Gerência de Licitações e Contratos;*

- h) Diretoria Assistencial:

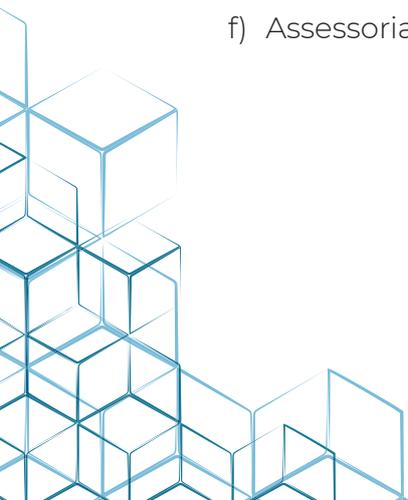
1. *Gerência de Avaliação, Planejamento e Monitoramento de Aquisições Assistenciais;*
2. *Gerência de Diretrizes Assistenciais;*
3. *Gerência de Apoio Diagnóstico e Terapêutico;*

- i) Diretoria de Gestão de Pessoas:

1. *Núcleo de Estatísticas e Gestão da Força de Trabalho;*
2. *Central de Serviços em Gestão de Pessoas;*
3. *Gerência de Provimento e Administração de Pessoal;*
4. *Gerência de Desempenho, Desenvolvimento, Inovação e Pesquisa;*
5. *Gerência de Saúde e Segurança do Trabalhador;*

- j) Diretoria de Contratualização e Gestão da Informação:

1. *Gerência de Faturamento e Contratualização;*
2. *Gerência de Tecnologia e Gestão da Informação;*



IV. Unidades Assistenciais:

- a) Complexo de Urgência e Emergência:
 - 1. *Hospital João XXIII, em Belo Horizonte;*
 - 2. *Hospital Maria Amélia Lins, em Belo Horizonte;*
 - 3. *Hospital Infantil João Paulo II, em Belo Horizonte;*

- b) Complexo de Hospitais de Referência:
 - 1. *Hospital Regional Antônio Dias, em Patos de Minas;*
 - 2. *Hospital Regional Dr. João Penido, em Juiz de Fora;*
 - 3. *Hospital Regional de Barbacena Dr. José Américo;*
 - 4. *Maternidade Odete Valadares, em Belo Horizonte;*
 - 5. *Hospital Eduardo de Menezes, em Belo Horizonte;*

- c) Complexo de Especialidades:
 - 1. *Hospital Alberto Cavalcanti, em Belo Horizonte;*
 - 2. *Hospital Júlia Kubitschek, em Belo Horizonte;*

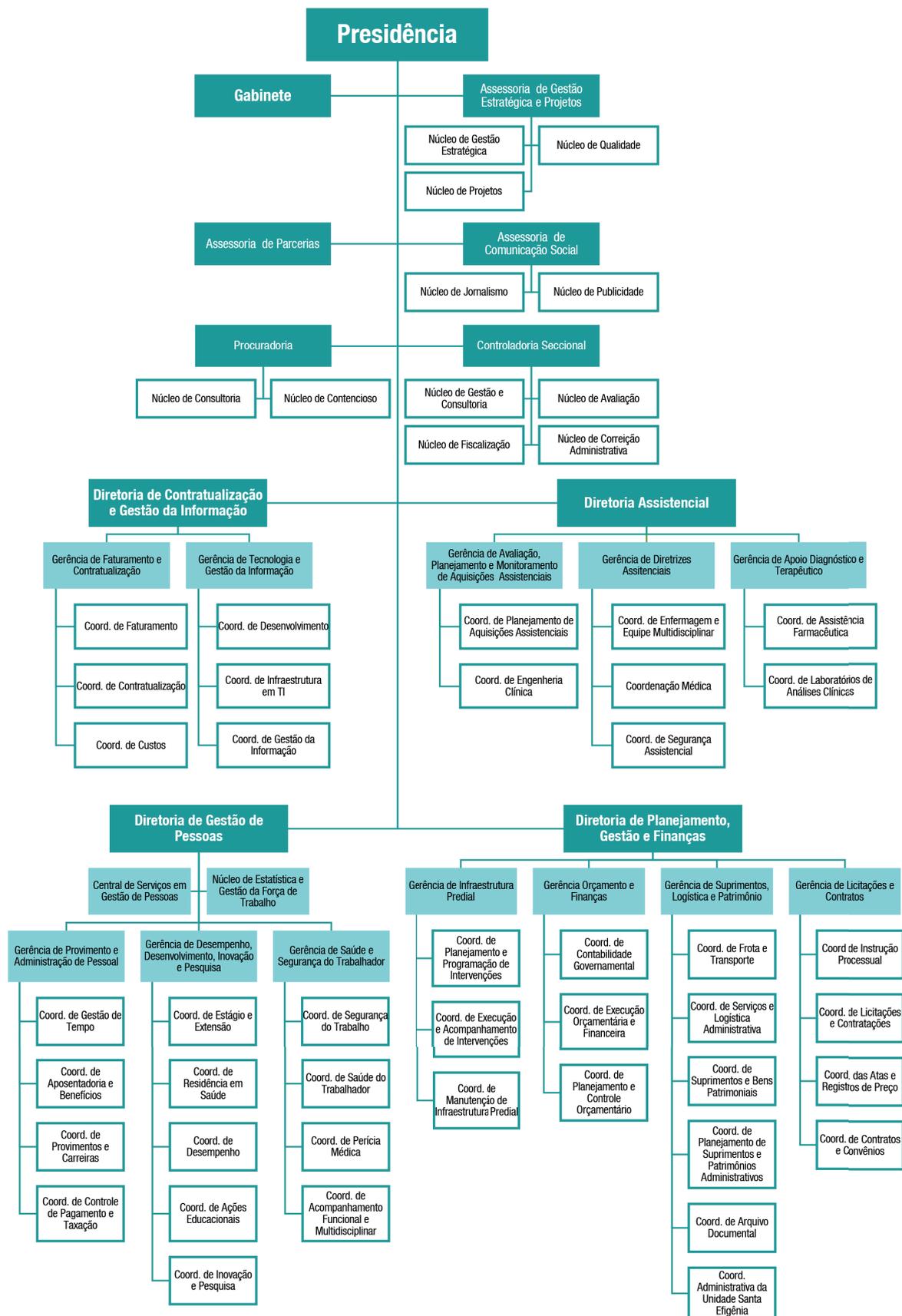
- d) Complexo de Reabilitação e Cuidados Integrados:
 - 1. *Casa de Saúde Padre Damião, em Ubá;*
 - 2. *Casa de Saúde São Francisco de Assis, em Bambuí;*
 - 3. *Casa de Saúde Santa Fé, em Três Corações;*
 - 4. *Casa de Saúde Santa Izabel, em Betim;*
 - 5. *Hospital Cristiano Machado, em Sabará;*

- e) Complexo de Saúde Mental:
 - 1. *Centro Hospitalar Psiquiátrico de Barbacena;*
 - 2. *Centro Mineiro de Toxicomania, em Belo Horizonte;*
 - 3. *Centro Psiquiátrico da Adolescência e Infância, em Belo Horizonte;*
 - 4. *Hospital Galba Veloso, em Belo Horizonte;*
 - 5. *Instituto Raul Soares, em Belo Horizonte;*

- f) Sistema Estadual de Transplantes:
 - 1. *MG Transplantes.*

Organograma

O organograma da Fhemig reflete a estrutura orgânica prevista no Decreto nº 47.852, de 31 de janeiro de 2020.



Missão

Oferecer atendimento de média e alta complexidade, fundamentado no cuidado humanizado e integral ao usuário do SUS.

Visão

Ser reconhecida como referência no atendimento de média e alta complexidade, associado à eficiência de sua gestão.

Valores

- Humanização
- Ética
- Eficiência
- Integralidade
- Equidade
- Agilidade
- Qualidade

Objetivo operacional

A Fhemig tem como competência prestar serviços de saúde e assistência hospitalar de importância estratégica estadual e regional, em níveis secundário e terciário de complexidade, por meio de hospitais organizados e integrados ao Sistema Único de Saúde (SUS) e participar da formulação, do acompanhamento e da avaliação da política de gestão hospitalar, em consonância com as diretrizes definidas pela Secretaria Estadual de Saúde de Minas Gerais (SES-MG).

Competências

- I. participar, em nível de integração e cooperação, da formulação e implementação das diretrizes da política estadual de saúde;
- II. prestar, em caráter suplementar, assistência ambulatorial especializada e de apoio à atividade hospitalar;
- III. incentivar e promover o desenvolvimento de atividades relacionadas ao ensino e à pesquisa em saúde;
- IV. formular, executar, acompanhar e avaliar, em caráter suplementar, a política de insumos e equipamentos para a saúde, no âmbito de suas unidades assistenciais;
- V. coordenar a política de transplantes de órgãos e tecidos no Estado, regular e gerenciar o processo de notificação, doação, distribuição e logística, avaliar resultados e capacitar hospitais e profissionais afins na atividade de transplantes;
- VI. incentivar e participar de ações intersetoriais, no âmbito municipal, estadual e federal, visando à reabilitação e à reinserção social dos moradores das ex-colônias de hansenianos e de internos em hospitais psiquiátricos.



Planejamento estratégico

MAPA ESTRATÉGICO



SAÚDE



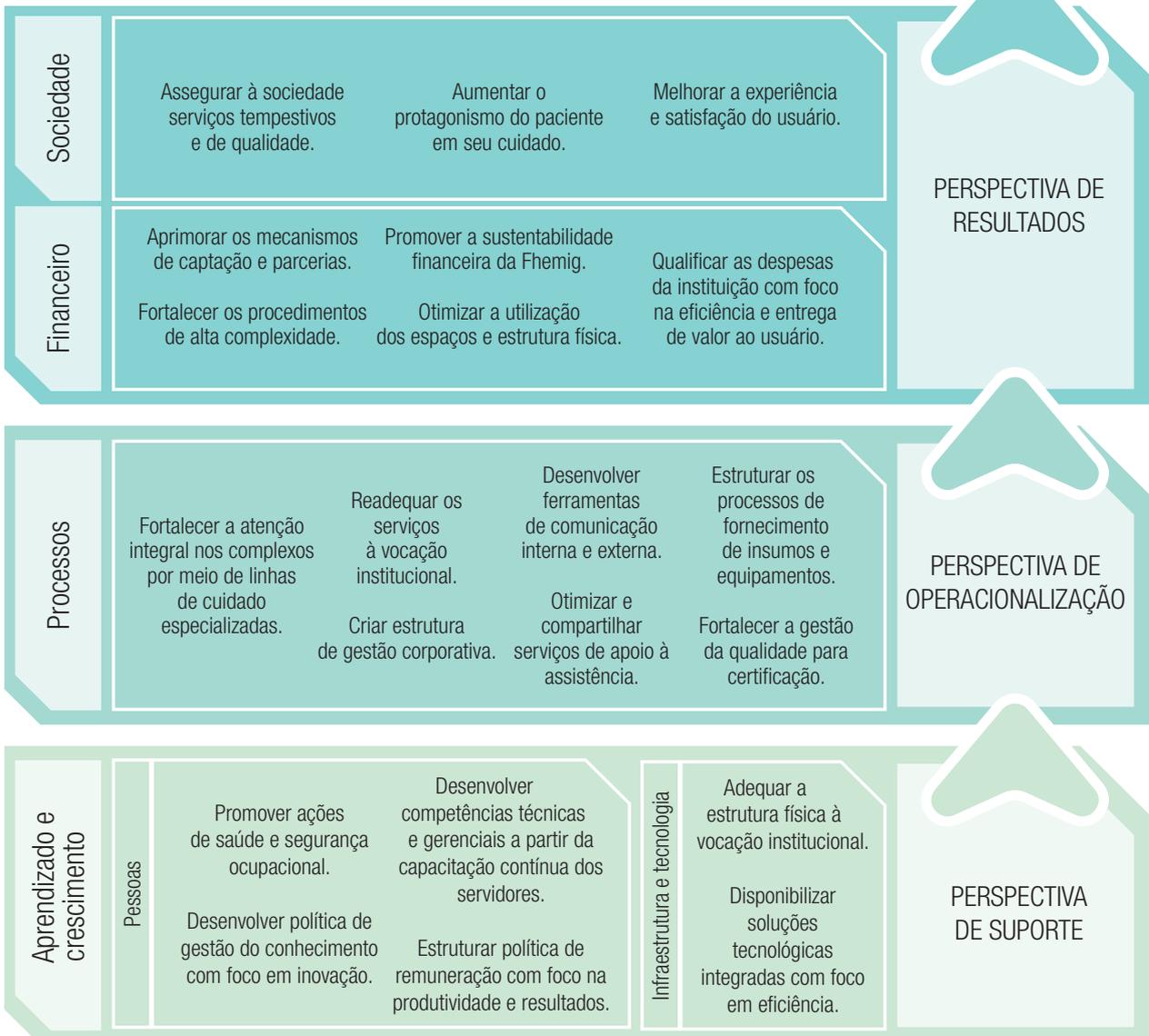
MINAS GERAIS

GOVERNO DIFERENTE. ESTADO EFICIENTE.

2020 | 2023

MISSÃO Oferecer atendimento de média e alta complexidade, fundamentado no cuidado humanizado e integral ao usuário do SUS.

VISÃO Ser reconhecida como referência no atendimento de média e alta complexidade, associado à eficiência de sua gestão.



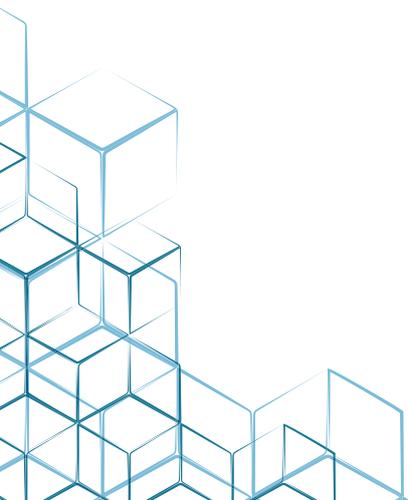
A Fundação vem se reestruturando para se adequar às mudanças que estão ocorrendo no Estado de Minas Gerais. Buscando cumprir sua função no SUS e atender o interesse público, a Fhemig revisou sua vocação institucional, priorizando principalmente a prestação de serviços de alta e média complexidade, com foco na maior eficiência e otimização dos processos e recursos.

Neste contexto, em 2019, foi elaborado o Planejamento Estratégico Fhemig 2020-2023 (PE), balizado por diretrizes do Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado (PMDI), Conselhos de Saúde e diretrizes governamentais. Este instrumento tem por objetivo nortear as atividades da Fundação e posicioná-la no ambiente em que se encontra, a partir da análise dos cenários internos e externos, direcionando e organizando as atividades de cada unidade administrativa de maneira a garantir maior desempenho e eficiência.

O PE dividiu-se em duas etapas: planejamento e a operacionalização. A primeira foi composta pela revisão da identidade institucional (missão, visão e valores), construção e análise do cenário ambiental (interno e externo) e a proposição de objetivos estratégicos, que foram organizados por meio da metodologia de Robert Kaplan - Balanced Score Card, e originaram o Mapa Estratégico Fhemig 2020-2023. A segunda etapa

consistiu na implementação das diretrizes preconizadas por meio da metodologia de desdobramento de metas, que é composta pela decomposição das metas entre os níveis hierárquicos, pelo controle e análise da efetividade das atividades e, por fim, pela identificação e institucionalização das lições aprendidas.

A segunda etapa foi operacionalizada, principalmente, pela ferramenta Pacto de Gestão Participativa (PGP). Criado pela Portaria Presidencial da Fhemig nº 1.098, de 23 de julho de 2015, o PGP é uma ferramenta de controle e engajamento, que, por meio de remuneração por desempenho, direciona os esforços dos servidores para executar atividades alinhadas ao Planejamento Estratégico. Tal ferramenta é composta por metas e indicadores que mensuram o desenvolvimento dos objetivos estratégicos. O acompanhamento é feito bimestralmente para subsidiar a tomada de decisão e o melhoramento institucional contínuo. Dessa forma, é de extrema importância que os objetivos estratégicos traçados sejam conhecidos por todos, já que cada objetivo é executado e conseqüentemente conquistado, principalmente pelos níveis operacionais. Por fim, o desempenho de cada setor é considerado para definir o valor a ser pago pela Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços (GIEFS).





3



O Plano de Integridade da Fhemig

Serviram de balizadores para a 2ª edição do PI - Fhemig:

- As diretrizes e os objetivos do Plano Mineiro de Promoção da Integridade (PMPI), contidos nos artigos 3º e 5º do Decreto Estadual nº 47.185, de 12 de maio de 2017, que têm como pilares a ética, a probidade e o respeito às normas que regulamentam as relações entre a administração pública e o setor privado;
- Os conceitos de integridade, as diretrizes e os eixos temáticos de integridade previstos no Guia de Integridade Pública - Volume I, elaborado pela Controladoria-Geral do Estado (CGE), editado para auxiliar gestores e técnicos de diversas áreas e funções do Governo do Estado de Minas Gerais na compreensão de conceitos, no conhecimento de boas práticas e na estruturação de planos específicos de integridade dos órgãos e entidades;
- A Resolução Conjunta SEPLAG/CGE nº 9.881/2018, de 24 de julho de 2018, que prevê normativos legais para a regulamentação das Instâncias de Governança, Integridade, Riscos e Controles Internos (GIRC), dos temas Conflitos de Interesse, Nepotismo e Planejamento Estratégico;
- O Relatório de Auditoria nº 2270.1426.20 - Avaliação de estrutura de controle no nível de entidade, apresentado pela Controladoria Seccional da Fhemig;
- O Relatório Diagnóstico do sistema e-Prevenção, que apresenta o desempenho da Fundação quanto à aderência às boas práticas de prevenção à fraude e à

corrupção, resultado da adesão ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção da Rede de Controle da Gestão Pública, lançado no dia 20 de maio de 2021.

Objetivos

- Desenvolver a cultura da integridade, com o objetivo de preservar a imagem da Fundação e vinculando-a ao senso de ética, responsabilidade e integridade;
- Sistematizar práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos e governança;
- Disseminar condutas éticas e estabelecer uma cultura de transparência e integridade, a partir da observância de códigos de conduta ética, em especial do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração;
- Desenvolver mecanismos de monitoramento das atividades desenvolvidas pela Fundação, possibilitando a detecção tempestiva de riscos e de eventuais atos ilícitos praticados contra a administração pública, com a implementação de medidas corretivas, boas práticas de prevenção à corrupção e melhores condutas;
- Contribuir para a melhoria da gestão pública e o aperfeiçoamento das políticas públicas;
- Incentivar a transparência pública, o controle social e a participação.

Monitoramento, revisão e atualização do Plano de Integridade

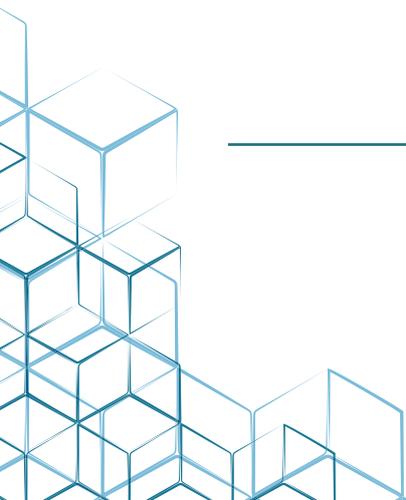
O Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC), instituído pela Portaria Presidencial nº 1.872, de 22 de junho de 2021, foi responsável

pelo monitoramento, revisão e atualização do PI - Fhemig.

Tal monitoramento contou com o acompanhamento contínuo e o controle sistemático da implementação das ações do referido plano.

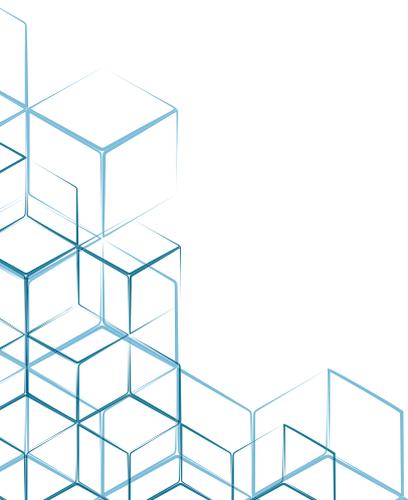
A primeira versão do Plano de Integridade da PI – Fhemig, lançada em 2020, definiu as diretrizes que fundamentaram a segunda edição, a partir da execução das ações específicas por eixos, conforme descrito abaixo:

EIXO	AÇÃO PROPOSTA	SITUAÇÃO
Governança e Comprometimento da Organização	Elaborar a Carta de Serviços da Fhemig, com a descrição, localização e forma de acesso aos serviços oferecidos pela Fundação à Sociedade.	Conteúdo atualizado e disponível no endereço eletrônico https://bit.ly/MapaDeTransforma%C3%A7%C3%A3oMG
	Viabilizar a instituição de um Comitê de caráter consultivo, formado por representantes das diversas unidades da Fundação, com o propósito de discutir e sugerir ações para a implantação da gestão de risco na Fundação e em suas Unidades Assistenciais.	Publicada a Portaria Presidencial nº 1.872, de 22 de junho de 2021, que institui a Comissão para Gestão de Riscos (CGR) da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais e ações planejadas para sua implantação.
	Promover o fortalecimento dos Conselhos de Usuários das Unidades Assistenciais composto por representantes da gestão, servidores e usuários.	Devido à complexidade da ação e à inexistência de conteúdo legal para a criação e a regulamentação dos Conselhos Locais de Saúde, a Fundação optou por, a partir de alinhamento com os Conselhos existentes, editar Portaria autorizando a instituição de Conselhos Locais nas unidades assistenciais, incluindo critérios de eleição dos membros e competências. A ação será repactuada para a 2ª edição do PI - Fhemig no eixo de Transparência Pública e Controle Social.



EIXO	AÇÃO PROPOSTA	SITUAÇÃO
Planejamento estratégico	Divulgação do planejamento estratégico, do monitoramento e das ações futuras aos servidores por meio da criação de espaço dedicado no sítio eletrônico da Fundação.	Mapa Estratégico, monitoramento e ações futuras divulgadas na intranet aos servidores por meio do hot site.
	Promoção de ações de comunicação com o objetivo de apresentar a nova identidade institucional, mapa e objetivos estratégicos através de cartazes, redes sociais e banners na intranet convidando o servidor a acessar a página do PE.	A divulgação foi realizada por meio banners e cartazes divulgados na Intranet. Além disso, foram realizadas ações em mídias sociais, como Instagram, e no sítio eletrônico da Fundação.
	Promoção da formação “Do Planejamento aos Resultados”, que apresentará o PE, a metodologia de construção, os indicadores desdobrados, a forma com que será mensurada conquista dos objetivos estratégicos e como todas essas ações impactarão na sociedade, Fhemig e remuneração dos servidores.	Foi realizada a formação “Planejamento aos Resultados” por meio de encontros com as unidades da Fhemig.
	Realização da ação Projeto Patrocinado, que objetiva promover a apropriação do PE pelos servidores, por meio da indicação de projetos que estejam alinhados aos objetivos estratégicos para serem facilitados pela Presidência e compor o PE.	Projetos: estruturação do Complexo Hospitalar de Urgência, do Complexo de Especialidades e do Complexo Hospitalar de Barbacena. Elaborado o documento “COMPLEXOS HOSPITALARES DA REDE FHEMIG - PROJETO PATROCINADO: apresentação do histórico e boas práticas da integração de serviços entre Unidades Assistenciais e formação dos Complexos na Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais” com o intuito de compartilhar as melhores práticas e lições aprendidas.

EIXO	AÇÃO PROPOSTA	SITUAÇÃO
Controles internos e gestão de riscos	Capacitação dos servidores em Controles Internos de Gestão e Gerenciamento de Riscos e composição de comissão para elaboração e instituição de política de gestão de riscos da Fundação.	Capacitações realizadas pela equipe interna e Controladoria-Geral do Estado. Publicada a Portaria Presidencial nº 1.872, de 22 de junho de 2021, que institui a Comissão para Gestão de Riscos (CGR).
	Elaboração e instituição de Política de Gestão de Riscos da Fundação estabelecendo objetivos, princípios, diretrizes, estrutura e formato de operacionalização.	A Portaria Presidencial que instituirá a Política de Gestão de Riscos da Fundação com os objetivos, princípios, diretrizes, estrutura e formato de operacionalização já foi avaliada pela Controladoria Seccional da Fundação e será publicada no primeiro semestre de 2022.
	Mapeamento dos principais riscos identificados nos macroprocessos estratégicos da Fhemig.	Ação iniciada e será repactuada para a 2ª edição do PI – Fhemig.



EIXO	AÇÃO PROPOSTA	SITUAÇÃO
	<p>Elaboração e divulgação de materiais de orientação (cartilhas, guias, entre outros) sobre o tema, com enfoque preventivo, para esclarecimento dos agentes públicos afim de evitar a ocorrência de nepotismo e conflito de interesses, com ênfase no Decreto Estadual nº 46.644, de 6 de novembro de 2014, na Resolução Conjunta CGE/AGE/OGE nº 01, de 13 de março de 2020, e no Decreto Estadual nº 48.021, de 12 de agosto de 2020, através da Comissão de Ética.</p>	<p>Conteúdo produzido e disponível no endereço eletrônico http://www.fhemig.mg.gov.br/sobre-o-orgao/comissao-de-etica-da-fhemig.</p>
<p>Conflito de interesses e nepotismo</p>	<p>Criação de formulário específico como ferramenta de consulta do agente público à Comissão de Ética da Fhemig, sobre a existência de conflito de interesses em alguma situação concreta e que lhe diga respeito.</p>	<p>Formulário produzido e disponível no SEI com nome "FHEMIG-Ética - Formulário: Conflito de Interesses".</p>
	<p>Criação/atualização de formulário para declaração de ausência de nepotismo ao assumir cargo de gestão.</p>	<p>Formulário produzido e disponível no SEI com nome "RH - Declaração Parentesco".</p>
	<p>Elaboração de cláusulas de vedação ao nepotismo nos editais licitatórios e contratos administrativos firmados pela instituição.</p>	<p>Cláusula incluída conforme Nota Jurídica nº 5.680/2021 da Advocacia Geral do Estado de Minas Gerais.</p>
	<p>Criação de ferramenta para que o agente público possa informar sobre o recebimento de presente, doação ou vantagem de qualquer espécie ou origem que possa ter interesse em relação à Administração Pública, nos termos do artigo 11, do Decreto Estadual nº 46.644/2014.</p>	<p>Considerando a necessidade anterior de elaboração de normativo interno que contenha política relativa ao recebimento e oferecimento de brindes e presentes, a ação foi repactuada para a 2ª edição do PI - Fhemig.</p>

EIXO**AÇÃO PROPOSTA****SITUAÇÃO**

Gestão de pessoas

Padronização dos Processos de Trabalho da Diretoria de Gestão de Pessoas;

Processos padronizados: Controle de Pagamento e Taxação; Substituição, mediante execução de Processo Seletivo Simplificado; Cessão de Servidores e Gerenciamento da concessão de férias-prêmio. Outros processos serão padronizados em continuidade à ação.

Desenvolvimento do Curso de lideranças da Fhemig;

Iniciada a primeira turma do Curso "O Papel de Liderança na Gestão de Equipes", pelo SENAC, em 15/03/2021. Curso de 45h de capacitação, oferta de 10 Turmas, aproximadamente 500 servidores capacitados. Módulos: Liderança e Gestão de Pessoas; Avaliação de Desempenho; Gestão Estratégica; Orçamento e Finanças; e Administração Pública.

Desenvolvimento de critérios de seleção e recrutamento de líderes, quanto ao perfil profissional esperado para o cargo, de qualificação, experiência e conhecimentos específicos para subsidiar a decisão das autoridades;

Definido competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) esperados para os gestores e formação/experiência exigida para os cargos estratégicos (Diretor e Gerente das Unidades e Diretores da Administração Central) e elaborado Manual de Competências de Gestores.

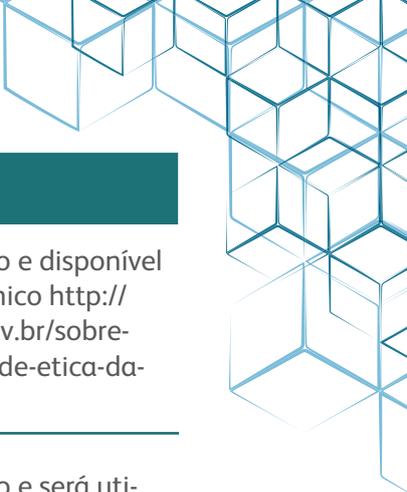
Criação de banco de talentos com capacitação de servidores para futuros líderes;

Banco disponível na Diretoria de Gestão de Pessoas para futuras designações.

Pesquisas e proposição de ações de melhorias no clima organizacional;

Considerando a necessidade de contratação de empresa terceirizada, prevista para ser efetivada no ano de 2022, e considerando que o período eleitoral pode influenciar os resultados de pesquisas de Clima Organizacional, a ação será repactuada para 2023, de modo a assegurar que os resultados reflitam de forma fidedigna o diagnóstico organizacional da Fundação.





EIXO	AÇÃO PROPOSTA	SITUAÇÃO
Código de ética e comissão de ética	Elaborar, publicar e divulgar o Código de Ética específico para os servidores que realizam suas atividades ou compõem as carreiras vinculadas à Fundação;	Conteúdo produzido e disponível no endereço eletrônico http://www.fhemig.mg.gov.br/sobre-o-orgao/comissao-de-etica-da-fhemig
	Promover capacitações sobre ética e integridade para novos servidores, antes de iniciarem suas funções;	Conteúdo produzido e será utilizado pela Diretoria de Gestão de Pessoas.
	Promover a divulgação sobre promoção da ética no âmbito da Fundação através de palestras presenciais e conteúdo no site da Fhemig em parceria com Nucad (Núcleo de Correição Administrativa) e Ouvidoria;	Material produzido e disponibilizado na plataforma de EAD da Fundação.

EIXO**AÇÃO PROPOSTA****SITUAÇÃO**

Canal de denúncias

Elaborar cartilha para os servidores e usuários do SUS com informações de como realizar as denúncias de modo eficaz, a importância de denunciar com responsabilidade e o fluxo para admissão, encaminhamento e tratamento das denúncias, incluindo as relativas a assédio moral e sexual, divulgando por meio de treinamentos e da publicação nas mídias sociais da Fhemig.

Cartilha produzida e disponibilizada eletronicamente no endereço eletrônico <http://www.fhemig.mg.gov.br/ouvidoria> e volumes disponibilizados para as unidades assistenciais distribuírem entre servidores e usuários e será disponibilizada na página do Facebook da Fundação.

Realizar anualmente seminário sobre a importância do papel da ouvidoria como instrumento de controle social e sobre os conceitos e fluxos de ouvidoria com relação ao tratamento de manifestação de denúncias com a presença de todos os ouvidores das unidades, a ouvidoria SUS/ADC e dos pontos de resposta;

Primeiro seminário realizado em 17/03/2021.

Fixar cartazes de forma permanente nos locais de maior acesso e fluxo dos usuários do SUS nas unidades hospitalares da rede Fhemig informando sobre a existência do canal de denúncias e instruindo aos usuários de como realizar as denúncias e os requisitos básicos que compõem as denúncias, salientando sobre o sigilo do denunciante;

Cartazes distribuídos em fevereiro de 2021.

Disponibilizar o Canal de Denúncias na página inicial do site da Fhemig, com maior visibilidade e facilidade de manuseio das informações, incluindo o canal relativo às reclamações de assédio moral e sexual, que remeta o cidadão diretamente aos links próprios da Ouvidoria Geral do Estado de Minas Gerais (OGE);

Conteúdo atualizado e disponível no endereço eletrônico <http://www.fhemig.mg.gov.br/ouvidoria>. Na página inicial do site da Fhemig será incluído um banner com acesso mais visível à Ouvidoria (canal de denúncias, reclamações, sugestões e informações), o qual também permitirá o acesso ao link específico sobre assédio moral e sexual.



EIXO	AÇÃO PROPOSTA	SITUAÇÃO
Transparência pública e controle social	Ativação do Conselho Local em cada Unidade Hospitalar/ Complexo por meio da criação de grupos de discussão composto pelos setores da Unidade e participação social;	Devido à complexidade da ação e à inexistência de conteúdo legal para a criação e a regulamentação dos Conselhos Locais de Saúde, a Fundação optou por, a partir de alinhamento com os Conselhos existentes, editar Portaria autorizando a instituição de Conselhos Locais nas unidades assistenciais, incluindo critérios de eleição dos membros e competências. A ação será repactuada para a 2ª edição do PI – Fhemig.
	Publicação de agenda de compromissos dos dirigentes máximos do órgão;	Agenda disponibilizada no endereço eletrônico http://www.fhemig.mg.gov.br/sobre-o-orgao/agenda/presidente
	Publicação no sítio eletrônico, na aba transparência, de forma sucinta e clara, da composição das GIEFS.	As atividades para disponibilização das informações foram iniciadas, porém, considerando esforços para aprimoramento da regulamentação da GIEFS, a ação será repactuada para a 2ª edição do PI - Fhemig.

Considerando que as ações previstas para o eixo Canal de Denúncias foram todas entregues e não foi identificada, neste momento, necessidade de novas ações, o eixo foi considerado superado. Contudo, considerando a relevância desse eixo, nas próximas revisões do PI-Fhemig será reavaliada a inclusão de novas ações.



Eixos do Plano de Integridade

Eixo de Governança e comprometimento da Organização

Governança Pública é definida pelo Decreto Federal nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, como o conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle, postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução das políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.

São princípios da governança pública, conforme art. 3º do Decreto: capacidade de resposta; integridade; confiabilidade; melhoria regulatória; prestação de contas e responsabilidade; e transparência.

Dentro da gestão pública, portanto, a governança pode ser vista como um conjunto de ações que definem as responsabilidades e ajudam a desenhar os processos para tomadas de decisão.

As instâncias de gestão do sistema governança e integridade, sua equipe e seu titular deverão dispor da independência e autoridade necessárias ao exercício de suas competências e atribuições, com autonomia para exercê-las sem interferências externas imotivadas, assegurando-se no mínimo:

- Existência de mecanismos hábeis a assegurar a atuação independente e isenta da equipe e seu titular, livre de

- retaliação e pressões indevidas;
- Acesso ao Conselho Curador;
- Acesso a informações e pessoas no exercício de suas funções.

AÇÃO PROPOSTA

- **Realizar capacitação a respeito de Governança e Integridade.**
 - » **Produto:** Seminário realizado.
 - » **Benefício(s) esperado(s):** Ampliar a compreensão do tema e sua importância para projeção e melhoria da instituição.

Eixo Planejamento Estratégico

O sucesso das organizações depende de diversos fatores, dentre eles o planejamento estratégico, que se constitui na busca de alinhamento entre as capacidades internas e as possibilidades externas, com vistas a melhores práticas de gestão. A organização deve estar alinhada, portanto, com o seu real objetivo de existir, definindo que rumo quer seguir, que metas quer alcançar e quais as estratégias que irá utilizar, em sintonia com seus recursos financeiros, tecnológicos e humanos.

Assim, o planejamento estratégico é uma ferramenta indispensável, que objetiva otimizar os avanços conquistados, reduzir a incerteza envolvida na tomada de decisão e, conseqüentemente, provocar o aumento da probabilidade do

alcance dos objetivos, desafios e metas estabelecidos.

AÇÕES PROPOSTAS

- **Desenvolver o Programa de Aproximação do Núcleo de Gestão Estratégica com as unidades da Fhemig.**
 - » **Produto:** Elaboração de documento contendo o escopo do Programa de Aproximação do Núcleo de Gestão Estratégica com as unidades da Fhemig para promover o diálogo e alinhamento aos indicadores e objetivos estratégicos, visando integrar todos os servidores no alcance das metas.
 - » **Benefício(s) esperado(s):** Aproximação com as unidades e promoção do alinhamento ao Planejamento Estratégico 2020-2023.

e melhorar o desempenho das atividades, reduzindo para níveis aceitáveis os riscos e apoiando a Alta Administração no processo de tomada de decisão e de governança. Os controles internos devem ser exercidos por todos na organização para minimizar os riscos de se atingir os objetivos da gestão.

O Relatório de Auditoria nº 2270.1426.20, de 21 de dezembro de 2020, que tratou da avaliação da Estrutura de Controle no Nível de Entidade, realizou uma avaliação global do sistema de controle interno na Fhemig. O referido trabalho concluiu que a Fundação está em nível intermediário de maturidade da estrutura de controle interno, significando que os controles internos apresentam fragilidades relacionadas aos componentes “Atividades de Controle”, “Avaliação de Riscos”, “Atividades de Controle”, “Informação e Comunicação” e “Monitoramento”.

Também o Relatório Diagnóstico do sistema e-Prevenção concluiu que a Fundação está em nível intermediário de suscetibilidade à corrupção, em função do seu poder de compra ou de regulação. Ter maior grau de suscetibilidade não significa, necessariamente, que há corrupção na organização, mas indica que ela ainda não possui práticas de combate à fraude e à corrupção compatíveis com seu poder de compra e/ou de regulação, abrindo maior possibilidade de ocorrência desses delitos.

Para uma organização alcançar o nível aceitável de suscetibilidade é necessário que sejam adotadas as boas práticas que integram os mecanismos de prevenção, detecção, investigação, correção e monitoramento. A partir dos lançamentos no e-Prevenção, concluiu-se que a Fundação apresenta maior fragilidade nos Controles Preventivos, Controles

Eixo Controles Internos e Gestão de Riscos

Nos termos da Instrução Normativa Conjunta MP CGU nº 01/2016, controles internos são definidos como um conjunto de regras, procedimentos, diretrizes, protocolos, rotinas, informações, entre outros, operacionalizados de forma integrada pela direção e pelo corpo de servidores das organizações, destinados a enfrentar os riscos e fornecer segurança razoável de que, na consecução da missão da entidade, os objetivos gerais sejam alcançados.

Os controles internos auxiliam a instituição a alcançar objetivos importantes, além de sustentar



Detectivos, Monitoramento Contínuo e Participação Social.

Para lidar com os riscos que podem impactar os objetivos da Fundação, especialmente o risco de ocorrência de fraudes e corrupção, devem ser instituídos processos de trabalho voltados para: identificar eventos de risco; avaliar a probabilidade de ocorrência e a consequência dos riscos identificados sobre os resultados pretendidos; adotar medidas de controle para evitá-los ou mitigá-los; estruturar e implementar respostas para os riscos priorizados na avaliação; comunicar assuntos relacionados a risco às partes, bem como os graus de tolerância, o escopo e os critérios de risco.

Vale ressaltar que deverão ser considerados estratégias e programas organizacionais, recursos, responsabilidades e registros e a lista de riscos preliminares para fins da ação proposta.

AÇÕES PROPOSTAS

- **Implementar o gerenciamento de riscos.**
 - » **Produto:** Documento elaborado pela Comissão de Gestão de Risco, contendo a Política de Gestão de Risco, divulgada no âmbito da Fhemig.
 - » **Benefício(s) esperado(s):** Prevenir a ocorrência de riscos que possam comprometer os resultados da Fundação.
- **Concluir a identificação dos principais riscos dos macroprocessos da Fhemig.**
 - » **Produto:** Matriz de risco para cada macroprocesso mapeado.
 - » **Benefício(s) esperado(s):** Mitigar a ocorrência de eventos na Fhemig, contribuindo para o alcance dos objetivos dos macroprocessos estratégicos.
- **Criar e disseminar política relativa ao recebimento e oferecimento de brindes e presentes.**
 - » **Produto:** Minuta de normativo interno que contenha política relativa ao recebimento e oferecimento de brindes e presentes. O documento deverá considerar as determinações constantes do Código de Conduta Ética do Servidor em exercício na Fhemig (Portaria Presidencial nº 2004, de 07 de dezembro de 2001 publicada em 17 de dezembro de 2021), do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual (Decreto Estadual nº 46.644, 06 de novembro de 2014, e atualizações) e das normas regulamentares expedidas pelo Conselho de Ética Pública (CONSET), pela Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, e pela Lei Estadual nº 869, de 5 de julho de 1952. A minuta deverá conter:
 - a) Definições, diretrizes e conceitos gerais (agentes públicos, brindes, presentes, etc);
 - b) Permissões e vedações/proibições;
 - c) Responsabilidades;
 - d) Processo para recebimento e oferecimento de brindes e presentes;
 - e) Investigações e sanções. Além disso, elaborar cartilha com dúvidas e perguntas frequentes relacionadas à conduta dos agentes quanto ao recebimento e oferecimento de brindes e presentes.
 - » **Benefício(s) esperado(s):** Fortalecimento da conduta ética no âmbito da Fhemig.

- **Desenvolver mecanismos de controles internos, em conformidade ao modelo das três linhas de defesa.**

O Modelo das Três Linhas do The IIA



34

- » **Produto:** Promover a capacitação dos gestores e a divulgação para todos os servidores da Fhemig quanto às responsabilidades pelos controles internos, em consonância ao modelo das três linhas – *Institute of Internal Auditors*.
- » **Benefício(s) esperado(s):** Fortalecimento do controle interno na Fhemig.

- **Elaborar plano de contingenciamento para o caso de incidentes (vazamento ou uso irregular) de dados pessoais.**

A Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – requer diversas adequações, revisões e adoção de medidas, em um escopo amplo que perpassa toda a instituição.

O Programa de Governança em Privacidade guia uma instituição para a conformidade com leis e regulamentos de privacidade e proteção de dados pessoais, apoiando objetivos e metas mais amplos da organização.

Conforme o art. 50, I, da LGPD, a Organização deve, no mínimo:

- a) Demonstrar o comprometimento do controlador em adotar processos e políticas internas que assegurem o cumprimento, de forma abrangente, de normas e boas práticas relativas à proteção de dados pessoais;
- b) Ser aplicável a todo o conjunto de dados pessoais que estejam sob seu controle, independentemente do modo como se realizou sua coleta;
- c) Ser adaptado à estrutura, à escala e ao volume de suas operações, bem como à sensibilidade dos dados tratados;
- d) Estabelecer políticas e salvaguardas adequadas com base em processo de avaliação sistemática de impactos e riscos à privacidade;
- e) Ter o objetivo de estabelecer relação de confiança com o titular de dados, por meio de atuação transparente e que assegure mecanismos de participação do titular;

- f) Estar integrado à estrutura geral de governança da instituição, além de estabelecer e aplicar mecanismos de supervisão internos e externos;
- g) Contar com planos de resposta a incidentes e remediação; e
- h) Ser atualizado constantemente com base em informações obtidas a partir de monitoramento contínuo e avaliações periódicas.

Considerando que, em 2021, a Fundação elaborou a política de privacidade interna da Fhemig (foco no tratamento de dados pessoais de titulares), realizou levantamento dos dados que circulam na Fundação e estabeleceu o plano de respostas para as solicitações dos titulares, definindo prazos e padronizando práticas, para o próximo ano, a Fhemig deverá elaborar o plano de contingenciamento para o caso de incidentes.

- » **Produto:** Plano de contingenciamento para o caso de incidentes (vazamento ou uso irregular) de dados pessoais com o objetivo de atender as exigências da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais elaborado e disponibilizado para uso interno.
- » **Benefício(s) esperado(s):** Fortalecimento da capacidade de resposta da Fhemig em assegurar a proteção de dados pessoais.

Eixo Conflito de Interesses e Nepotismo

De acordo com a Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013, conflito de interesses 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”.

O simples confronto entre o interesse público e o privado não configura efetivamente uma situação de conflito. Para que haja essa caracterização, é necessário que esse confronto implique prejuízo para o interesse coletivo ou para o desempenho da função pública.

Já o nepotismo é a prática, entre agentes públicos, de favorecer a escolha de parentes para a ocupação de cargos oficiais, de modo que pessoas mais qualificadas sejam prejudicadas. O Decreto Federal nº 7.203, de 4 de junho de 2010, proíbe nomeações, contratações e designações públicas de familiares de pessoas em cargos de autoridade na administração federal — exceto se precedido por processo seletivo que garanta isonomia. A lei vale para os Três Poderes, o que torna a prática ilegal não só para a União, mas também para os Estados, os municípios e em todos os órgãos e entidades públicos.

O Decreto Estadual nº 48.021, de 12 de agosto de 2020, definiu as regras com relação ao nepotismo no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo de Minas Gerais.

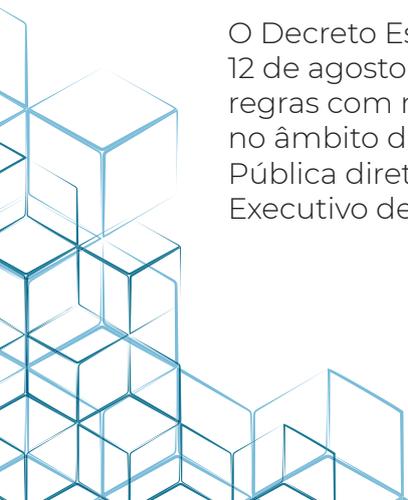
AÇÃO PROPOSTA

- **Implementar rotinas internas para vedação do nepotismo nos casos de nomeação para cargos comissionados e funções gratificadas.**
 - » **Produto:** Formulário “RH - Declaração Parentesco” assinado pelos ocupantes de cargos comissionados e de funções gratificadas e fluxo de assinatura do formulário para novas designações.
 - » **Benefício(s) esperado(s):** Mitigar o favorecimento de parentes na nomeação para funções gratificadas, exceto aqueles escolhidos por processo seletivo.

Eixo Gestão de Pessoas

Conforme o Guia de Integridade, volume I, da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais 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 servidores 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.

AÇÕES PROPOSTAS

- **Desenvolver proposta de política e ações de valorização do servidor no âmbito do ensino e da pesquisa.**

A ação deve promover o desenvolvimento dos servidores e o aperfeiçoamento dos processos de trabalho nos diferentes setores das Unidades Assistenciais e da Unidade Administrativa da Fhemig; orientando-se para a melhoria do acesso dos usuários e da qualidade na prestação dos serviços assistenciais da rede e para o fortalecimento dos processos de gestão.

- » **Produto:** Documento com a análise de viabilidade sobre a concessão de bolsas de pós-graduação aos servidores, análise de viabilidade para concessão de benefícios aos servidores para fomento à produção científica, e atualização ou divulgação dos incentivos indiretos para realização de trabalhos científicos (como exemplo, a concessão de afastamentos para estudo e participação em eventos técnico-científicos de curta duração), e oferta de cursos de capacitação

para os servidores, conforme Planejamento Anual de Ações Educacionais (PADES).

- » **Benefício(s) esperado(s):** Estímulo do crescimento contínuo e do desenvolvimento de competências dos servidores da Fhemig.
- **Estabelecer a avaliação de desempenho dos contratados temporariamente, considerando sua periodicidade e efetividade.**
 - » **Produto:** Minuta de normativo disciplinando a aplicação de avaliação de desempenho para os contratos temporários, mediante instrumento de avaliação específica instituída pela própria Fhemig.
 - » **Benefício(s) esperado(s):** Atração, desenvolvimento e retenção de pessoas com competências técnicas, em alinhamento com os objetivos da Fundação.

- **Aderir ao Programa Transforma Minas.**

O Programa Transforma Minas possibilitará a instituição de processo seletivo para os cargos de gestão indicados pela Fundação, do quadro de cargos de direção e assessoramento, de provimento em comissão – regulamentados em Lei Delegada Estadual nº 175/2007, atualizada pela Lei Delegada Estadual nº 182/2011.

A configuração do processo seletivo se dará em conjunto com a equipe do Programa, na SCPMRH/SUGESP/SEPLAG; de forma que as etapas de seleção formatadas para cada processo seletivo, podendo contemplar análise curricular, teste de perfil, entrevista por competência,

entrevista com especialista e entrevista final. A formatação dos processos terá com base, também, os requisitos e as recomendações definidos no Manual de Competência de Gestores da Fhemig.

- » **Produto:** Vaga(s) divulgada(s) na Plataforma do Transforma Minas.
- » **Benefício(s) esperado(s):** A iniciativa busca possibilitar a seleção de lideranças, mediante avaliação dos candidatos pelo mérito e pela competência, com a procura de profissionais comprometidos com os resultados e os objetivos estratégicos da Fundação. O intuito dessa iniciativa é aperfeiçoar o modelo de atração, seleção, desenvolvimento e desempenho dos profissionais da Fhemig.

movimentação e à alteração de lotação dos servidores; buscando dirimir a ocorrência de lotações indevidas, que possam culminar o recebimento indevido de proventos e benefícios. Além disso, a ação objetiva assegurar que o acesso a determinados dados e Sistemas seja disponibilizado estritamente aos servidores que participam de processos em que haja necessidade de acesso, consulta ou tratamento destes - em maior conformidade aos dispositivos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei Federal nº 13.709/2018) e a boas práticas de segurança da informação.

- **Padronizar o processo de trabalho e os procedimentos para desligamento e movimentação de servidores.**

Esta ação poderá ser realizada por meio do mapeamento das situações em que haja desligamento e movimentação de servidor; mapeamento dos acessos aos quais o servidor dispõe na instituição; revisão dos procedimentos adotados no desligamento e na movimentação de servidores, assim como atualização dos formulários constantes no SEI e em versão impressa; consolidar procedimentos, fluxos e ritos, contemplando interrupção de acessos, dentre outros.

- » **Produto:** Fluxos desenhado, formulários disponibilizados no SEI e divulgação interna.
- » **Benefício(s) esperado(s):** A ação será realizada com o intuito de assegurar a conformação e padronização dos processos afetos à

Eixo Código de Ética e Comissão de Ética

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.



AÇÃO PROPOSTA

- **Implantar termo de compromisso da Alta Administração com os padrões éticos e de integridade da organização.**
 - » **Produto:** Formulário do SEI assinado pela Alta Gestão da Fhemig.
 - » **Benefício(s) esperado(s):** A ação tem por objetivo cientificar e orientar novos gestores quanto ao Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, bem como ao Código de Conduta Ética do Servidor em exercício na Fundação e, conseqüentemente, prevenir a ocorrência de desvios éticos.

III. proteção da informação sigilosa e da informação pessoal, observada a sua disponibilidade, autenticidade, integridade e eventual restrição de acesso.

A transparência tem papel importante no combate à corrupção, ao induzir maior responsabilidade por parte dos gestores públicos e controle e divulgação das ações propiciando um maior controle social.

O controle social é a participação da sociedade na administração pública, com objetivo de acompanhar e fiscalizar as ações de Governo, a fim de solucionar os problemas e assegurar a manutenção dos serviços de atendimento ao cidadão.

Eixo Transparência Pública e Controle Social

A Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 – Lei de Acesso à Informação (LAI) – regulamenta o direito constitucional do cidadão a acessar as informações públicas e define procedimentos com o objetivo de assegurar acesso.

Em seu artigo 6º, define como competências dos órgãos e entidades do Poder Público, observadas as normas e procedimentos específicos aplicáveis, assegurar a:

- I. gestão transparente da informação, propiciando amplo acesso a ela e sua divulgação;
- II. proteção da informação, garantindo-se sua disponibilidade, autenticidade e integridade; e

AÇÕES PROPOSTAS

- **Regulamentar os Conselhos Locais de Saúde, a partir de alinhamento com os Conselhos existentes.**
 - » **Produto:** minuta de Portaria, autorizando a instituição de Conselhos Locais nas unidades assistenciais, incluindo critérios de eleição dos membros e competências dos colegiados.
 - » **Benefício(s) esperado(s):** Fortalecimento do controle social nas unidades assistenciais da Fhemig.
- **Iniciar a adaptação do sítio eletrônico da Fundação para divulgação de informações em formato compatível para deficientes.**

A Lei Federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015, instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por

pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

- » **Produto:** Sítio eletrônico com pelo menos uma ferramenta idealizada para tornar o conteúdo disponibilizado no sítio eletrônico acessível a pessoas com privações sensoriais (visuais e auditivas), como softwares leitores de tela, software para ajustes de cores e tamanhos das informações (efeito lupa), os softwares leitores de texto impresso (OCR), ou outro recurso tecnológico.
- » **Benefício(s) esperado(s):** ampliar o acesso às informações disponibilizadas no sítio eletrônico, possibilitando a inclusão da pessoa com deficiência.

- **Elaborar normativo interno que discipline o fluxo de respostas aos pedidos de acesso à informação no âmbito da Fhemig, incluindo mapeamento do processo, prazos, responsáveis e unidades destinadas a prestar as informações provenientes de pedidos de acesso por meio do Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC).**

- » **Produto:** Minuta de normativo disciplinando o fluxo de respostas a pedido de acesso à informação.
- » **Benefício(s) esperado(s):** Fortalecimento da transparência passiva da Fhemig.

- **Elaborar Plano de Dados Abertos da Fhemig.**
 - » **Produto:** Dados disponibilizados no sítio eletrônico da Fhemig que permitam a gravação de relatórios em diversos formatos eletrônicos, inclusive abertos e não proprietários, tais como planilhas e textos, de modo a facilitar a análise de informações.
 - » **Benefício(s) esperado(s):** Fortalecimento da transparência ativa da Fhemig.
- **Publicar, no sítio eletrônico, na aba transparência, de forma sucinta e clara, a metodologia de cálculo das GIEFS.**
 - » **Produto:** Metodologia de cálculo das GIEFS disponibilizada no sítio eletrônico da Fhemig.
 - » **Benefício(s) esperado(s):** Fortalecimento da transparência ativa da Fhemig.







Plano de ação

Governança e Comprometimento da Organização	Realizar capacitação a respeito de Governança e Integridade.
Planejamento Estratégico	Desenvolver o Programa de Aproximação do Núcleo de Gestão Estratégica com as unidades da Fhemig.
Controles Internos e Gestão de Riscos	Implementar o gerenciamento de riscos.
	Concluir a identificação dos principais riscos dos macroprocessos da Fhemig.
	Criar e disseminar política relativa ao recebimento e oferecimento de brindes e presentes.
	Desenvolver mecanismos de controles internos, em conformidade ao modelo das três linhas de defesa.
Conflito de Interesses e Nepotismo	Elaborar plano de contingenciamento para o caso de incidentes (vazamento ou uso irregular) de dados pessoais.
	Implementar rotinas internas para vedação do nepotismo nos casos de nomeação para cargos comissionados e funções gratificadas.
Gestão de Pessoas	Desenvolver proposta de política e ações de valorização do servidor no âmbito do ensino e da pesquisa.
	Estabelecer a avaliação de desempenho dos contratados temporariamente, considerando sua periodicidade e efetividade.
	Aderir ao Programa Transforma Minas.
	Padronizar o processo de trabalho e os procedimentos para desligamento e movimentação de servidores.
Código de Ética e Comissão de Ética	Implantar termo de compromisso da alta administração com os padrões éticos e de integridade da organização.
	Regulamentar os Conselhos Locais de Saúde.
Transparência Pública e Controle Social	Iniciar a adaptação do sítio eletrônico da Fhemig para divulgação de informações em formato compatível para deficientes.
	Elaborar normativo interno que discipline o fluxo de respostas aos pedidos de acesso à informação no âmbito da Fhemig.
	Elaborar Plano de Dados Abertos da Fhemig.
	Publicar, no sítio eletrônico, na aba transparência, de forma sucinta e clara, a metodologia de cálculo da GIEFS.

5



Referências bibliográficas

Decreto Estadual nº 47.852, de 31 de janeiro de 2020. Dispõe sobre o estatuto da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais - FHEMIC. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47852&comp=&ano=2020>

Decreto Estadual nº 47.185, de 12 de maio de 2017. Dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade, desenvolvimento sustentável, o crescimento econômico, a preservação do meio ambiente e o progresso social do Estado. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47185&comp=&ano=2017>

Decreto Estadual nº 46.644, de 06 de novembro de 2014. Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual. Disponível em: https://www.conselhodeetica.mg.gov.br/images/documentos/Decreto46644_2014_porassunto11out2017.pdf

Decreto Estadual nº 7.203, de 04 de junho de 2010. Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7203.htm

Decreto Estadual nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm

Lei Delegada Estadual nº 175, de 26 de janeiro de 2007. Dispõe sobre o Grupo de Direção e Assessoramento do Quadro Geral de Cargos de Provimento em Comissão e as funções gratificadas da Administração autárquica e fundacional do Poder Executivo e dá outras providências. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LDL&num=175&comp=&ano=2007>

Lei Delegada Estadual nº 182, de 21 de janeiro de 2011. Dispõe sobre os grupos de direção e assessoramento do quadro geral de cargos de provimento em comissão e as funções gratificadas da administração direta e da administração autárquica e fundacional do poder executivo, altera as leis delegadas nºs 174 e 175, de 26 de janeiro de 2007, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br;minas.gerais:estadual:lei.delegada:2011-01-21;182>

Lei Federal nº 12.527/2011, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação – LAI). Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, com o fim de garantir o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm

Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nº 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm

Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm

Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm

Lei Estadual nº 869 de 05 de julho de 1952. Dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos civis do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=869&ano=1952>

Modelo das três linhas do IIA 2020 - Disponível em: <https://iiabrasil.org.br/korbilload/upl/editorHTML/uploadDireto/20200758glob-th-editorHTML-00000013-20082020141130.pdf>

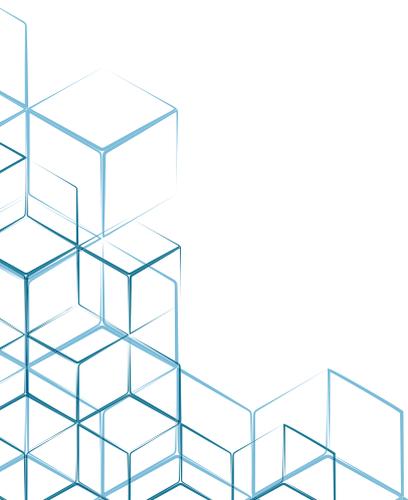
Plano de integridade - CGE-MG - 3ª edição - Disponível em: <https://pmpi.mg.gov.br/planos-de-integridade>

Plano de integridade - SEF-MG - 2ª edição - Disponível em: <https://pmpi.mg.gov.br/planos-de-integridade>

Plano de integridade - SES-MG - 1ª edição - Disponível em: <https://pmpi.mg.gov.br/planos-de-integridade>

Portaria Presidencial nº 1.872, de 22 de junho de 2021, que institui a Comissão para Gestão de Riscos (CGR) da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Disponível em: <https://www.alertadiario.com.br/articles/6e700-diario-oficial-do-estado-de-minas-gerais-2021-06-24-pg-1>

Resolução Conjunta SEPLAG/CGE nº 9.881, de 24 de julho de 2018, que prevê normativos legais para a regulamentação das Instâncias de Governança, Integridade, Riscos e Controles Internos (GIRC), dos temas Conflitos de Interesse, Nepotismo e Planejamento Estratégico. Disponível em: <https://pmpi.mg.gov.br/materiais-instrucionais>



PLANO DE **INTEGRIDADE**

FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS

FHEMIG[®]
FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO
ESTADO DE MINAS GERAIS



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.