



PLANO DE INTEGRIDADE

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE

BELO HORIZONTE



PLANO DE INTEGRIDADE

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE

BELO HORIZONTE

Comitê de Gestão Estratégica

André Luiz Menezes
Danilo Borges Matias
Fabiano dos Anjos Pereira Martins
Fernanda Valadares Couto Girão

Comitê de Integridade

Aline Resende de Carvalho
Andrea Medeiros Teodoro
Bruna Santhe Silveira Baltazar Santos
Daniele Fortunato
Dayane Araújo Dias
Guilherme Soares de Souza
Juliana Angélica Roque da Silva
Leonardo Vilete Matos
Maria Inês Rodrigues Viana
Renata Giovanna Pimentel Coluccini
Roger Alberto Schwetter Silveira
Samantha de Faria Monteiro Reis
Wagner Santos Souza

Equipe de apoio

Alexandra Matos De Castro
Carolina Cruz Quintão
Cristina Padovani Mayrink
Lídia de Sousa
Manoel Tolentino Oliveira

Redação e Organização do Texto

Bruna Santhe Silveira Baltazar Santos
Dayane Araújo Dias
Lídia de Sousa

Projeto Gráfico

Produção Visual - Assessoria de Comunicação Social
Secretaria Municipal de Saúde

SUMÁRIO

1 - Mensagem do Secretário	3
2 - A Subsecretaria de Orçamento, Gestão e Finanças.....	4
3. Integridade Pública	5
4. Canais de Denúncia e Estratégias de Enfrentamento a Violência.....	10
5. Monitoramento, Avaliação e Aprimoramento	15
6. Mensagem da Subsecretária de Orçamento, Gestão e Finanças	17
REFERÊNCIAS	18

1. MENSAGEM DO SECRETÁRIO

Prezados,

Com o firme compromisso de fomentar uma cultura ética e promover a integridade na Administração Pública, a Secretaria Municipal de Saúde, inicialmente por meio da Subsecretaria de Orçamento, Gestão e Finanças, aderiu voluntariamente ao Programa de Fomento à Integridade Pública e à Gestão de Riscos, lançado pela Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte, por meio da Subcontroladoria de Transparência e Prevenção da Corrupção.

Acredito que a cultura de integridade, em seus diversos conceitos, é um dos pilares fundamentais de qualquer instituição, e é com grande satisfação que compartilho este plano que, em breve, será expandido para toda a Rede SUS-BH.

Cada organização é moldada por indivíduos que precisam estar alinhados com o propósito institucional e dispostos a contribuir na construção de um ambiente ético e resistente a desvios de integridade. Essa perspectiva tem sido incansavelmente apoiada pelo projeto Saúde em Rede.

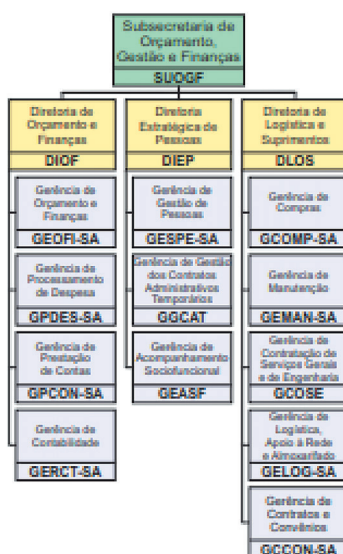
O presente plano estabelece bases e ações para o aprimoramento da integridade pública na SMSA, abrangendo iniciativas de prevenção, detecção, punição e remediação de atos de corrupção e desvios éticos. Para alcançarmos os resultados esperados, é essencial o engajamento e a cooperação de cada um de nós.

Certo da participação ativa de todos, agradeço o comprometimento e dedicação de cada trabalhador.

Danilo Borges Matias
Secretário Municipal de Saúde

2. A SUBSECRETARIA DE ORÇAMENTO, GESTÃO E FINANÇAS - SUOGF

A Subsecretaria de Orçamento, Gestão e Finanças desempenha um papel crucial na garantia da eficácia e eficiência do planejamento e da gestão administrativa, alinhada com as diretrizes da SMSA, sendo composta por 3 (três) Diretorias: Orçamento e Finanças, Estratégica de Pessoas e Logística e Suprimentos, com um total de 12 (doze) gerências e 538 (quinhentas e trinta e oito) pessoas atuando nas atividades-meio, organizados da seguinte forma:



As atribuições de cada unidade estão previstas no Decreto ° 18.522, de 20 de Novembro de 2023, que altera o Decreto nº 17.345, de 24 de abril de 2020, que dispõe sobre a organização da Secretaria Municipal de Saúde. Sendo as principais atribuições da Subsecretaria de Orçamento, Gestão e Finanças:

- I. Coordenar e acompanhar a elaboração da proposta orçamentária anual e do plano plurianual, em colaboração com os projetos da área de políticas de saúde;
- II. Propor, acompanhar e avaliar a execução financeira do orçamento anual da SMSA;
- III. Planejar, formular e avaliar políticas e diretrizes para a administração e execução financeira, considerando previsões de ingresso ou repasse de recursos em que a SMSA seja parte;
- IV. Propor ações de controle dos contratos e ajustes firmados, gerenciando sua execução física e financeira e prestação de contas quando necessário;
- V. Acompanhar e definir diretrizes para a avaliação das atividades de administração de recursos humanos, previdência e serviços gerais da SMSA, em conformidade com as políticas, princípios e normas estabelecidas;

VI. Orientar as ações de administração de pessoal e desenvolvimento de recursos humanos específicas do sistema municipal de saúde e gestão do trabalho, em parceria com a Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão - SMPOG;

VII. Orientar a gestão das atividades de administração de materiais, patrimônio e logística conforme políticas, diretrizes e normas estabelecidas;

VIII. Orientar a gestão das atividades de aquisições e contratações da SMSA;

IX. Propor, acompanhar e avaliar estratégias para a manutenção, padronização e adequação física das unidades de saúde da rede, bem como normas e procedimentos para a manutenção de equipamentos médicos, odontológicos, apoio diagnóstico e afins; e

X. Formular, implementar e avaliar a política de logística de transportes na SMSA, observando as políticas e diretrizes emitidas pela Secretaria Municipal de Fazenda - SMFA.

Em resumo, a SUOGF é responsável por cuidar da logística, estabelecer diretrizes para servidores e definir fluxos de financiamento para a execução da Rede SUS-BH. Portanto, implantar um plano de integridade na área meio não é apenas uma prática recomendada, mas também essencial para promover uma cultura ética, de sustentabilidade financeira, redução de riscos e eficiência operacional.

3. INTEGRIDADE PÚBLICA

Informações gerais sobre integridade pública e o contexto na SMSA

Com o objetivo de estruturar, reforçar e manter a cultura da integridade institucional, a SMSA aderiu ao Programa de Fomento à Integridade Pública (PFIP), sob a orientação da Controladoria-Geral do Município, por meio da portaria CTGM nº 004/2019. O PFIP tem como objetivo implementar programas de integridade na administração pública municipal, desenvolvendo ações para a utilização de boas práticas na gestão de riscos e controle interno.

Em março/2022, foi publicada no DOM a portaria que instituiu os comitês de Gestão Estratégica, formado pelo secretário de Saúde e os três subsecretários, e o de Integridade da SMSA, composto por dezoito servidores das diretorias Estratégica de Pessoas, Finanças e Logística, além da Comunicação. Pela especificidade da secretaria, foi estabelecido que sua implementação ocorreria em etapas, sendo que cada uma corresponderia a uma subsecretaria, iniciando-se pela Subsecretaria de Orçamento, Gestão e Finanças.

O Comitê de Integridade tem se reunido quinzenalmente para o desenvolvimento de ações visando sistematizar atuações de governança, gestão de riscos, controles internos e gestão de pessoas, para fortalecimento do ambiente de integridade. Para tanto, as atividades envolvem estudo e elaboração de códigos de ética e de conduta, mapeamento e gestão de riscos de corrupção, criação de normas, políticas e procedimentos para detectar e sanar desvios e irregularidades, ações de controle e combate ao nepotismo, definição de forma para prevenção de conflito de interesses, ações de comunicação e treinamento, estruturação de canais de denúncias, medidas disciplinares e monitoramento periódico.

A assistência à saúde de qualidade exige um conjunto de esforços e aprimoramento contínuo. Uma instituição pública deve oferecer serviços eficientes pautados pela ética, transparência e avaliando, continuamente, seus atos. A integridade é a principal sustentação de todas as organizações. Sem a existência de preceitos éticos e de confiança mútua entre os servidores e destes para com os fornecedores, os cidadãos e a sociedade, não haveria condições para a existência da unidade.

O Programa de Integridade Pública é uma iniciativa estratégica de gestão administrativa que visa identificar, tratar e gerenciar sistematicamente os riscos de violação da integridade de um órgão, com o propósito de aprimorar a governança. Seu foco principal é estruturar, reforçar e manter a cultura de integridade institucional, através de maior transparência, gestão adequada de recursos, adoção de mecanismos de controle, estreitamento das relações com a população, fortalecimento das estruturas já utilizadas na prevenção e no combate de possíveis atos de corrupção, como comissões de ética, auditorias internas e corregedorias. Tudo isso para garantir a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados à sociedade, objetivos fundamentais de toda política pública.

Os Programas de Integridade buscam sistematizar ações relacionadas à governança, gestão de riscos, controles internos, gestão de pessoas, entre outros, fortalecendo o ambiente de integridade nos órgãos e entidades da Administração Pública. Promovendo o fortalecimento dos valores individuais e institucionais, princípios éticos de conduta e padrões de desempenho dos servidores, além de fomentar a transparência e a gestão adequada de recursos, ações essenciais para uma instituição do setor público, que tem o dever de reforçar a confiança e comprometimento ético.

A gestão de riscos, como conjunto coordenado de ações, visa garantir que os objetivos da organização sejam perseguidos dentro de limites aceitáveis de risco. As informações provenientes dessa gestão, incluindo aquelas relacionadas à integridade, fornecem suporte à tomada de decisão, contribuindo para o fortalecimento dos processos organizacionais e sendo essenciais para a implantação de medidas de mitigação de riscos adicionais.

A construção do PFIP na SUOGF

Em março de 2022, a Subsecretaria de Orçamento, Gestão e Finanças (SUOGF) iniciou as atividades do Programa de Fortalecimento da Integridade Pública (PFIP), seguindo o plano de ação proposto pela Controladoria. Este compromisso, que já completa 21 meses, marca não apenas a implementação, mas também a evolução constante na construção de uma cultura de integridade na Secretaria Municipal de Saúde.

A primeira iniciativa foi o desenvolvimento de um plano de comunicação abrangente, dotado de uma identidade visual única. Boletins mensais foram enviados aos servidores, abordando conceitos fundamentais de integridade pública. Essa abordagem visava garantir que todos os membros da equipe compartilhassem uma compreensão sólida, essencial para a construção de uma cultura ética dentro da secretaria.

Doze boletins foram divulgados até dezembro de 2023, cobrindo temas diversos, desde o conceito de integridade pública até informações práticas sobre conflitos de interesse, segregação de funções, mapeamento de processos e acúmulo de cargos. Este esforço contínuo de comunicação não é apenas uma etapa transitória, mas uma ferramenta dinâmica para manter os servidores envolvidos e alinhados com os objetivos do programa.

Após a estruturação do plano de comunicação, o foco se voltou para o desenvolvimento do questionário SWOT (Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças). Essa ferramenta clássica de administração estratégica permitiu uma análise abrangente do contexto interno e externo do Programa de Integridade da SUOGF.

O questionário foi projetado para coletar avaliações anônimas dos servidores, visando identificar as forças e fraquezas internas, bem como as oportunidades e ameaças externas relacionadas à integridade na SUOGF. A ênfase na confidencialidade incentivou a participação aberta e honesta.

A adesão ao questionário foi excepcional, com uma participação de 91,9% do total de servidores e funcionários da SUOGF. Essa resposta expressiva demonstra o compromisso da equipe com o processo de avaliação e a melhoria contínua.

Os resultados do questionário alimentaram a construção de uma matriz SWOT, destacando as principais forças e fraquezas internas, assim como as oportunidades e ameaças externas. Para garantir uma análise precisa, foi estabelecida uma Zona Neutra de atenção, onde a interpretação de tendência positiva ou negativa dependeria da análise do gestor de cada área. Para ser considerada uma força/opportunidade, as respostas precisavam obter a partir de 60%. Para ser considerada uma fraqueza/ameaça, as respostas também precisavam obter a partir de 60%. A zona neutra estava compreendida entre 41% e 59%.

Entre os dados que se destacaram na análise do questionário SWOT, registra-se que na Diretoria Estratégica de Pessoas (DIEP), 95% dos participantes identificaram o comprometimento dos servidores como uma força significativa. Na Diretoria de Orçamento e Finanças (DIOF), 94% dos servidores caracterizaram o ambiente de trabalho e o clima organizacional como pontos fortes, indicando um ambiente propício para o desenvolvimento de práticas éticas. Já na Diretoria de Logística e Suprimentos (DLOS), 90% dos servidores destacaram a eficiência nos serviços prestados como um ponto forte, ressaltando a qualidade operacional dessa área específica. No entanto, foi importante observar que, de maneira abrangente na SUOGF, 90% dos participantes apontaram o espaço físico e a divulgação sobre canais de comunicação como fraquezas, destacando áreas específicas que requerem atenção e melhorias. Esses insights fornecem uma base sólida para a tomada de decisões estratégicas na contínua busca pelo fortalecimento da integridade na subsecretaria. A integridade não é apenas uma meta; é a base para um serviço público exemplar, e cada resposta ao questionário representa um passo concreto em direção a esse ideal.

A conclusão da etapa do SWOT representou um marco significativo no processo de fortalecimento da integridade na SUOGF. A análise da etapa estendeu-se para além dos dados convencionais, explorando o planejamento e atividades específicas de cada gerência e diretoria, assim como os desafios culturais e estruturais relacionados à integridade, bem como suas virtudes. Essa abordagem detalhada proporcionou um ponto de partida sólido para a construção da gestão de riscos, delineando o cenário atual da subsecretaria. O comitê de integridade trabalhou na elaboração de uma matriz de riscos, compreendendo a identificação, análise e priorização de riscos, incluindo causas, consequências, probabilidade de ocorrência e potencial impacto na instituição. Além disso, foram elaboradas medidas de tratamento (quadro 1) para mitigar esses riscos, culminando em estratégias de monitoramento que serão essenciais para a efetiva gestão contínua dos riscos identificados, identificando os atores responsáveis e o prazo para conclusão do tratamento. Este processo não apenas promove a transparência e responsabilidade, mas também estabelece as bases sólidas para a formulação deste Plano de Integridade.

Quadro 1 - Tratamento de Riscos SUOGF/SMSA.

TRATAMENTO		
MEDIDA DE TRATAMENTO	RESPONSÁVEL	PRAZO
Conscientização dos funcionários dos almoxarifados, por meio de capacitação e cartilhas, instalação de câmeras de segurança nos setores, detectores na entrada do almoxarifado central, revista dos funcionários na saída do expediente (em caso de revista aleatória, garantir de fato a aleatoriedade); instituir vigilância diurna permanente; evitar o fracionamento de embalagens para entrega nas unidades;	GELOG/DLOS/ SUOGF Gabinete da SMSA	12 meses 12/2024
Promover ações em parceria com o grupo da LGPD para conscientizar sobre a proteção de dados; desenvolver código de conduta para os servidores em relação a temática de informações sigilosas;; redefinir atribuições para garantir que pessoas limitadas tenham acesso a dados sigilosos;	DIEP/SUOGF Comitê de Integridade	12 meses 12/2024
Instituir controle efetivo do uso dos veículos da SMSA para garantir que não haja utilização de veículos corporativos para uso pessoal; exigir credenciamento para utilização dos veículos; incluir sistema de rastreador nos veículos	GCOSE/DLOS	12 meses 12/2024
Capacitação para gestão do tempo, a fim de evitar acúmulo de demandas urgentes e importantes; Análise dos processos de atendimento, a fim de identificar gargalos e formas de saná-los; definir prazos concretos para categorias de demandas, evitando a priorização de algumas em detrimento a outras, com recebimento de vantagens indevidas	Diretorias SUOGF Comitê de Integridade	12 meses 12/2024
Promover ações em parceria com o grupo da LGPD para aumentar a conscientização sobre proteção de dados; desenvolver código de conduta para os servidores; redefinir atribuições para garantir que pessoas limitadas tenham acesso a dados sigilosos;	Comitê de Integridade GT - LGPD SMSA	12 meses 12/2024



<p>Por meio da Gestão de indicadores extraídos do Protocolo de Episódio de Violência, criado em parceria com a MESUS em 2017, foi possível desenvolver estratégias que visam reduzir a violência e promover a segurança dos Agentes Públicos da SMSA. Compartilhamos a construção coletiva de uma Política Pública, conduzida pela Gerência do Acompanhamento Socio funcional e da Saúde – GGASF/DIEP/SUOGF com a finalidade de divulgar as Práticas voltadas à Prevenção da Violência em nossos Equipamentos de Saúde e Ações de Promoção à saúde dos Agentes Públicos da SMSA. As estratégias de Prevenção a Violência contam com a parceria da Guarda Civil Municipal de Belo Horizonte – (GCM-BH), que tem contribuído de maneira participativa nas ações propostas pelo nosso Plano de Segurança, tais como, Rodas de Conversas destinadas aos Gestores da Rede, espaço destinado a escuta e compartilhamento de informações sobre a atuação da GCM no âmbito da Saúde Pública, Aproximação por meio da Patrulha SUS com realização de visitas diárias aos Equipamentos de Saúde e atuação ostensiva àquelas com maiores índices de violência notificados, bem como, o agendamento de visitas preventivas que podem ser solicitadas pelos gestores.</p>	<p>GGASF/DIEP Gabinete SMSA Comitê de Integridade</p>	<p>Permanente</p>
<p>Revisão e acompanhamento dos laudos de RF e RM junto a SUGESP e INSS, com objetivo de acompanhar o agente público na sua totalidade, buscando formas de mitigar o adoecimento laboral e prejuízo assistencial. Além de orientar e disseminar a legislação e competência dos envolvidos</p>	<p>GGASF/DIEP</p>	<p>Permanente</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Capacitação frequente de servidores que vão elaborar os Estudos Técnicos Preliminares e Termos de Referência quanto a necessidade de seguir a legislação na elaboração dos documentos. - Realizar constantes treinamentos e conscientização dos padrões de condutas éticas esperados do servidor público, conscientizando sobre as formas de punição . - Divulgar os canais de denúncia para que os servidores possam relatar atos de corrupção que tenham conhecimento. - Implementar Processo Administrativo Disciplinar mais eficiente e efetivo. - Treinar servidores da área de compras para que tenham capacidade de identificar, quando da pesquisa de preços, objetos que fogem a realidade de mercado. - Anular o lote ou certame quando da identificação de itens direcionados. 	<p>GCOMP/DLOS AJU/SMSA</p>	<p>12 meses, com revisão anual 12/2024</p>

Medidas para aprimoramento da integridade pública da Subsecretaria de Orçamento Gestão e Finanças

- Treinamento e conscientização: A implementação do programa perpassou pela formação aplicada dos integrantes do Comitê de Integridade, bem como a conscientização dos agentes públicos da saúde, os membros da organização sobre os valores, políticas e procedimentos relacionados à integridade.
- Ações de aprimoramento e compromisso da unidade com a integridade pública, considerando os tratamentos propostos no Quadro 1.
- Uso de análise de contexto (SWOT) e gerenciamento de riscos de integridade para se chegar às ações do Quadro 1, com novas rodadas anuais para garantir o monitoramento e aprimoramento;

- Ações de maior eficiência institucional, como governança, qualidade das entregas, controles internos, gerenciamento de riscos, programas de capacitação etc, que já vem sendo instituídas na SMSA, por meio de programas como: Circuito do Conhecimento; Saúde em Rede; Mapeamento de Competências, dentre outros.

4. CANAIS DE DENÚNCIA E AÇÕES ESTRATÉGICAS DE ENFRENTAMENTO A VIOLÊNCIA

Este eixo visa garantir que tanto os agentes públicos quanto os cidadãos tenham meios para relatar potenciais irregularidades, atos ilícitos ou violações éticas ocorridas no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde. Para isso, foram reformulados e reforçados os canais de denúncia para que chegue ao conhecimento de todos, de forma clara e que garantam a confidencialidade do processo, respeitando o direito ao anonimato do denunciante.

Atualmente, existem dois canais disponíveis para denúncias relacionadas à SMSA, sendo o primeiro a Ouvidoria Municipal, sob a coordenação da Subcontroladoria de Ouvidoria (SUOUVI), que trata-se de um canal de comunicação direta entre o cidadão, empresa, entidade da sociedade civil ou qualquer organização que deseja registrar manifestação e obter resposta, a qual ocorre no prazo de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por uma vez. A manifestação é uma forma de expressar para a Ouvidoria reclamações, sugestões, elogios e solicitações dos serviços prestados pela Prefeitura de Belo Horizonte, incluindo a SMSA, além de denúncias de competência de apuração municipal. Assim, a Ouvidoria auxilia a Gestão Pública na correção de erro, omissão ou abuso de agente público municipal, procedimentos e ações referentes aos órgãos e entidades da administração direta e indireta do Poder Executivo.

A Ouvidoria representa, ainda, um posto de escuta, na medida em que possibilita à comunidade expressar seus anseios e registrar pontos positivos e negativos apontados pelos cidadãos e torna-se uma importante ferramenta de avaliação da gestão pública, no sentido de contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços públicos. A sua atuação fortalece o exercício da cidadania e incentiva a participação popular na administração pública, tendo como sustentação legal às seguintes normas:

- Decreto Municipal nº 16.738 de 6 de Outubro de 2017 - Dispõe sobre a organização da Controladoria Geral do Município.
- Decreto Municipal nº 16.958 de 17 de Agosto de 2018 - Regulamenta a Lei Federal nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre a participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública.

- Lei Federal nº 12.527 de 18 de Novembro de 2011 - Regula 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; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.
- Lei Federal nº 13.460 de 26 de Junho de 2017 - Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública.

O procedimento da ouvidoria municipal, separado em etapas sequenciais, se orienta da seguinte forma:

I. Munícipe entra em contato com os canais de atendimento da Ouvidoria, apresentando: (1) o número do protocolo do primeiro atendimento solicitado pelos canais da Prefeitura de Belo Horizonte. (2) relato, o mais detalhado possível, dos fatos (local, data, autor etc.). (3) Explicitação, órgão, entidade do Poder Executivo Municipal relacionado à reclamação, e, caso queira, identificação e meios de contato;

II. A Ouvidoria classifica e tipifica as manifestações de acordo com a matriz de risco.

III. Há uma análise realizada por técnicos da Prefeitura de Belo Horizonte e posterior encaminhamento da manifestação ao órgão municipal competente.

IV. O órgão competente realiza a apuração e resposta e encaminha para ouvidoria municipal contendo esclarecimentos e medidas a serem adotadas pelo órgão e/ou serviço;

V. A ouvidoria analisa as respostas e encaminha ao manifestante.

O segundo canal, este exclusivo da SMSA, criado em março de 2017, pela Mesa de Negociação do SUS - MESUS, sustentado pelo protocolo Protocolo 002/2019, que atualizou o Protocolo 001/2017, da Mesa de Negociação do SUS-BH, tem como objetivo estabelecer um procedimento estruturado e sistemático para documentar e analisar incidentes de violência, seja ela física, verbal, psicológica, sexual ou de qualquer outra natureza, vivenciado pelos agentes públicos no ambiente de trabalho.

Os registros são notificados por meio de formulário online, construído pela Diretoria Estratégica de Pessoas e governabilidade da Gerência de Acompanhamento Sócio funcional, sendo um formulário por regional do município de Belo Horizonte, que pode ser facilmente localizado no endereço eletrônico <https://prefeitura.pbh.gov.br/saude/informacoes/gestao-de-pessoas/violencia-no-trabalho>. Este formulário conta com backup automáticos no próprio Google Forms de domínio da Prefeitura de Belo Horizonte, sendo armazenados de maneira segura, garantindo sua integridade e confidencialidade.

Em 2023, como parte da implementação do programa de integridade, as etapas referentes ao fluxo de episódios de violência foram revisadas na MESUS. O objetivo foi identificar possíveis gargalos, aprimorar os fluxos, análises e estratégias de mitigação e prevenção. O resultado dessa revisão será divulgado ainda neste ano e trouxe importantes mudanças:

- Garantia de resposta a todas as notificações registradas;
- Inclusão dos gestores para notificações de violências direcionadas a eles;
- Implementação de um fluxo específico para escuta, apuração e elaboração de planos de ação nos casos de assédio registrados.

Essas alterações, que fazem parte do compromisso com a integridade organizacional, têm diversos propósitos essenciais, tais como, fortalecer a transparência e a responsabilidade na abordagem dos episódios de violência; oferecer suporte adequado às vítimas, garantindo respostas e ações assertivas; incorporar uma abordagem proativa para prevenir futuros incidentes de violência; e, Promover um ambiente de trabalho mais seguro e ético para todos os colaboradores.

Para além disso, na esfera do desenvolvimento de estratégias de enfrentamento da violência de maneira eficaz, a Secretaria Municipal de Saúde em colaboração com a Secretaria de Segurança e Prevenção de Belo Horizonte estabeleceu um conjunto abrangente de estratégias visando fortalecer a cultura de paz e promover um ambiente seguro. Essas estratégias incluem:

I. Guarda Municipal Permanente nas UPA's: Implementação de presença constante da Guarda Municipal, oferecendo suporte 24 horas por dia e 7 dias por semana em unidades de urgência e emergência do município.

II. Patrulhamento Estratégico: Ação de patrulhamento da Guarda Municipal nos locais de saúde com servidores treinados para atuar de forma estratégica, baseada em diálogo e premissas de comunicação não violenta.

III. Foco em Unidades Específicas: Maior atenção e proximidade com 20 unidades de saúde do município, enfocando o ambiente circundante e melhorando o relacionamento entre trabalhadores e usuários.

IV. Grupo de Monitoramento por WhatsApp: Criação de um grupo de monitoramento no WhatsApp, supervisionado pelo Centro de Operações da Guarda Municipal, permitindo acionamento e resposta imediata.

V. Cartilha Orientadora: Desenvolvimento de uma cartilha para orientar gestores e profissionais de saúde sobre medidas a serem adotadas diante de incidentes de violência.

VI. Botão do Pânico: Solicitação de assistência imediata e presencial em situações de emergência.

VII Formação e Capacitação: Treinamento dos agentes públicos em princípios de comunicação não violenta, técnicas de resolução de conflitos e compreensão das particularidades do ambiente de saúde.

VIII. Comitês Regionalizados: Criação de Comitês de Promoção à Cidadania e Segurança em diferentes regiões, visando acompanhar indicadores de violência nas unidades de saúde e propor ações preventivas.

IX. Presença Permanente nos Centros de Saúde: Estabelecimento de presença fixa da Guarda Municipal nos 152 centros de saúde de Belo Horizonte.

Essas ações colaborativas visam não apenas abordar incidentes de violência, mas também criar um ambiente mais seguro, promover uma cultura de respeito e prevenir situações de risco em ambientes de cuidados de saúde.

Ainda dentro das estratégias de enfrentamento, destaca-se o Decreto 18.337, datado de 05 de junho de 2023, que estabelece a Política Municipal de Integridade Pública para a administração direta e indireta do Poder Executivo. Essa política tem como objetivo promover a governança, transparência, cultura ética, participação social e prevenção e combate à corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos na gestão pública. A iniciativa busca fortalecer o desenvolvimento sustentável, a inovação e a confiança da população nas instituições municipais.

Além disso, o artigo 9º deste decreto prevê a criação da Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do Poder Executivo municipal, estabelecida pela Portaria CTGM Nº 018/2023. Esta comissão inclui a Secretaria Municipal de Saúde e tem como finalidade contribuir para o diagnóstico das práticas de assédio moral e sexual na instituição, sugestão de medidas preventivas, orientação, enfrentamento do assédio e alertas sobre ambientes propícios a tais práticas.

Abaixo estão compilados todos os canais de comunicação que fomentam a cultura de integridade no Município de Belo Horizonte e na Secretaria Municipal de Saúde:

- **Ouvidoria** - é o órgão responsável pelo tratamento das manifestações relativas às políticas e aos serviços públicos prestados sob qualquer desenho ou regime e deve receber, analisar e responder às manifestações. O usuário do serviço público pode se expressar por meio de elogios, reivindicações, requerimentos, denúncias, e, ainda, dar sugestões ou pedir informações acerca dos serviços prestados pelos diversos setores da administração municipal por intermédio da Ouvidoria. Canais de atendimento para solicitação de serviços: - Internet: Portal de Serviços da Prefeitura de Belo Horizonte; Telefone: 156 - Atendimento de segunda a sexta, das 7h às 19h; Presencialmente: Central BH Resolve – Av. Santos Dumont, 363 / Ruas dos Caetés, 342 – Centro. Funcionamento: de segunda a sexta, das 8h às 17h.
- **Corregedoria** - A Corregedoria-Geral do Município tem como funções institucionais supervisionar e executar as atividades correcionais e disciplinares nos órgãos da Prefeitura. As demandas são recebidas na SUOUVI e passam por uma triagem.
- **COMAMS** - Comissão de Acolhimento e assessoramento em caso de assédio moral sexual - COMAMS. Grupo responsável por apurar denúncias de servidores sobre assédio moral e sexual no âmbito da Prefeitura, a partir de mecanismo de acolhimento e diálogo. A pessoa interessada deverá entrar em contato por e-mail: comissao.assedio@pbh.gov.br.
- **DICC** - A Subcontroladoria de Transparência e Prevenção da Corrupção, por meio da Diretoria de Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção, é a responsável pela realização de investigações de fraude e corrupção no âmbito municipal. Canal de atendimento para solicitação de serviços - Email dicc@pbh.gov.br

- **Comitê de Integridade** - o Sistema de Integridade Pública do Município de Belo Horizonte consiste no conjunto integrado de mecanismos e práticas de governança, gestão e controle colocados em prática com o intuito de prevenir, detectar, punir e remediar a ocorrência de irregularidades, fraudes, corrupção e desvios éticos que possam vir a ocorrer no âmbito municipal, promovendo a cultura de integridade e proporcionando melhores entregas e resultados para os cidadãos. Canal de atendimento para solicitação de serviços - integridade.smsa@pbh.gov.br
- **Consulta a conflitos de interesse** - É a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. (Decreto municipal nº 15.893, de 10 de março de 2015). O ocupante de cargo ou emprego na Administração Direta e Indireta do Poder Executivo municipal deve agir de modo a prevenir ou a impedir possível conflito de interesses e a resguardar informação privilegiada. Canal de atendimento Portal da PBH - Serviços-Procurar por "conflito de interesses". Link: <https://servicos.pbh.gov.br/servicos/i/6225f3c96eca841857993898/5dc8470253fd6b5bbd99185f/servicos+consulta-sobre-a-existencia-de-conflito-de-interesses-do-agente-publico>
- **Denúncias de Fraude e Corrupção de Agentes Públicos** - Procedimento de investigação preliminar para apurar eventuais indícios ou denúncias de fraude, corrupção e enriquecimento ilícito dos agentes públicos da administração direta e indireta do Poder Executivo e atos lesivos praticados por pessoas jurídicas contratadas pela Prefeitura de Belo Horizonte - PBH, conforme disposto na Lei Anticorrupção (Lei 12.846/13). Link: <https://servicos.pbh.gov.br/servicos/i/5e487188e1bf5e706bc84c47/5dc8470253fd6b5bbd99185f/servicos+denuncias-de-fraude-e-corrupcao-de-agentes-publicos>
- **Fluxo de denúncias da PBH** - O estabelecimento de um processo interno de gestão e tratamento das denúncias recebidas é medida fundamental para a promoção da integridade. O fluxo disponível no link a seguir objetiva dar transparência ao fluxo de comunicação entre as unidades da PBH, para tratamento das denúncias de acordo com a sua natureza, objeto e envolvidos. Link: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/fluxo-denuncia-unidades-v-final.pdf>
- **Formulário de registro de episódio de violência** - A SMSA, em parceria com a MESUS, desenvolveu um formulário no qual todos os episódios de violência no trabalho podem ser registrados eletronicamente. O formulário pode ser acessado por meio do link: <https://prefeitura.pbh.gov.br/saude/episodios-de-violencia-no-trabalho-smsa>

Esses canais não só oferecem um meio seguro para relatar comportamentos antiéticos, irregularidades ou violações, mas também refletem nosso compromisso com a escuta ativa, o suporte às vítimas e a busca contínua por melhorias em nossas práticas organizacionais.

Além disso, as ações estratégicas delineadas para o enfrentamento de situações adversas, como a presença da Guarda Municipal, a formação de Comissões de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, a implementação de botões de pânico e a criação de políticas específicas demonstram nossa determinação em criar um ambiente seguro, saudável e inclusivo para todos os envolvidos, sejam colaboradores, usuários ou qualquer parte relacionada à nossa instituição.

Estamos comprometidos em monitorar continuamente a eficácia dessas medidas, adaptando-as conforme necessário para garantir que nossos esforços estejam alinhados com os mais altos padrões de integridade, promovendo uma cultura organizacional resiliente, ética e centrada no bem-estar de nossa comunidade.

5. MONITORAMENTO, AVALIAÇÃO E APRIMORAMENTO

Esse plano é um instrumento dinâmico e em constante evolução e por isso é fundamental revisar periodicamente os contextos, riscos e consequências, bem como os tratamentos correspondentes, a fim de manter atualizado o panorama da integridade pública da unidade. Nesse sentido, apresentamos abaixo as ações de monitoramento, avaliação e aprimoramento do Programa de Integridade da SUOGF/SMSA, incluindo a definição de prazos e os seus responsáveis.

Monitoramento da execução das medidas de tratamento previstas no Plano de Ação

- Responsável: Gabinete da SMSA
- Prazo: Ação Contínua

Elaboração do "Relatório de Monitoramento do Programa de Integridade da SUOGF/SMSA", documento contendo indicadores de resultado e informações sobre a execução das medidas de tratamento previstas no Plano de Ação

- Responsável: Comitê de Integridade
- Prazo: Semestralmente

Aprovação do "Relatório de Monitoramento do Programa de Integridade da SUOGF/SMSA"

- Responsável: Comitê de Gestão Estratégica
- Prazo: Semestralmente

Publicação do "Relatório de Monitoramento do Programa de Integridade da SUOGF/SMSA" no site institucional da SMSA

- Responsável: Gabinete da SMSA
- Prazo: Semestralmente

Avaliação do Programa de Integridade através da aplicação de questionários para os servidores e colaboradores da SUOGF/SMSA

- Responsável: Comitê de Integridade
- Prazo: Anualmente

Elaboração do Plano de Integridade da SMSA, a partir do plano inicial da SUOGF

- Responsável: Comitês de Gestão Estratégica e de Integridade
- Prazo: Dez/2024

Publicação do Plano de Integridade da SMSA no site institucional da SMSA

- Responsável: Gabinete da SMSA
- Prazo: Dez/2024

6. MENSAGEM FINAL DA SUBSECRETÁRIA DE ORÇAMENTO, GESTÃO E FINANÇAS

Em nome da Secretaria Municipal de Saúde, reforço a importância crucial que cada um de vocês, trabalhadores do SUS/BH, desempenha no processo de modernização e desburocratização da nossa administração pública. Em um cenário de constante evolução, onde as normas anticorrupção e a obrigação de promover uma gestão pública mais íntegra, transparente, célere e de qualidade são cada vez mais prementes, a participação ativa de todos é fundamental para que alcancemos nossos objetivos.

Estamos em um momento em que a integridade pública não é apenas uma meta, mas uma necessidade imperativa. O mundo ao nosso redor exige que estejamos à frente das tendências, demonstrando de maneira clara e acessível nossas ações e compromissos na luta contra a corrupção e a promoção da integridade. Cada decisão, cada processo, cada iniciativa de combate à corrupção que aqui realizamos, tem um impacto significativo na confiança que a sociedade deposita em nossa instituição. Portanto, é crucial que publiquemos nossas ações de forma tempestiva, objetiva e, sobretudo, em uma linguagem simples e acessível.

Vocês são os agentes dessa mudança. Sua postura ética, transparente e seu compromisso em simplificar processos, contribuem diretamente para a construção de uma administração pública moderna e eficiente. Nossa instituição tem o potencial não apenas de seguir, mas de liderar as tendências de integridade pública. Juntos podemos construir um ambiente em que cada ato reflete nosso comprometimento com a honestidade, eficácia e qualidade nos serviços prestados a todos os usuários e usuárias do SUS Belo Horizonte.

Conto com cada um de vocês para continuar trilhando esse caminho de transformação e fortalecimento da integridade pública.

Abraços,

Fernanda Valadares Couto Girão
Subsecretária de Orçamento, Gestão e Finanças
Secretária Municipal de Saúde Adjunta

REFERÊNCIAS

1. Cartilha Olhares Plurais. Disponível em <<https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/2021/cartilha-olhares-plurais.pdf>>.
2. Guia De Gerenciamento De Riscos Aplicado Ao Setor Público. Disponível em <<https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/2021/metodologia-agil-de-riscos-v.2.4.pdf>>
3. Modelo de identificação de riscos de integridade. Disponível em <<https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/2021/modelo-1-identificacao-de-riscos-de-integridade-v.1.0.pdf>>
4. Programa de Fomento à Integridade Pública Municipal (PFIP). Manual Prático. Disponível em <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/transparencia/MANUAL%20PROGRAMA%20DE%20FOMENTO%20A%CC%80%20INTEGRIDADE%20PU%CC%81BLICA%20MUNICIPAL_3EDIC%CC%A7A%CC%83O.pdf>

Base normativa:

- Normas federais:

Lei 12.846/2013. Lei anticorrupção. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Decreto Federal 11.129/2022. Regulamenta a Lei 12.846/2013.

Decreto Federal 9.203/2017. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Lei 13.303/2016. Lei das Estatais.

Lei 12.527/2011. Lei de Acesso à Informação.

Lei 13.709/2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

- Normas municipais:

Decreto 14.635/2011. Institui o Código de Ética do Agente Público Municipal e da Alta Administração Municipal.

Lei 7.169/1996. Estatuto do Servidor Público Municipal

Decreto 18.337/2023. Institui a Política Municipal de Integridade Pública

Lei 11.454/2023. Torna obrigatória a divulgação e a publicação da agenda de compromissos públicos de agente público do Executivo no portal da Prefeitura.

Decreto 18.263/2023. Regulamenta a Lei nº 11.454/2023, que dispõe sobre a divulgação de compromissos de agente público do Executivo e do recebimento de hospitalidades

Decreto 18.091/2022. Regulamenta a avaliação de situações de nepotismo em nomeações, contratações e designações no âmbito da administração direta e indireta do Poder Executivo.

Decreto 16.954/2018. Regulamenta, nos termos da Lei Federal nº 12.846/2013, a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos à administração pública municipal.

Decreto 15.893/2015. Dispõe sobre situações que configuram conflito de interesses envolvendo ocupantes de cargo ou emprego no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo municipal

Lei 11.557/2023. Estabelece a obrigatoriedade da avaliação de integridade nas contratações pela administração pública direta, autárquica ou fundacional no Município.

