



PROGRAMA DE **INTEGRIDADE** FHEMIG.

FHEMIG[®]
FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO
ESTADO DE MINAS GERAIS



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

PROGRAMA DE **INTEGRIDADE**

FHEMIG[®]
FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO
ESTADO DE MINAS GERAIS

SUS  Sistema
Único
de Saúde



**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

Sumário

1. Carta de apresentação	7
2. Queridos servidores, servidoras e usuários do SUS	8
Tudo bem, mas como isso funciona na prática?	8
3. Programa de Integridade da Fhemig	13
Linha de cuidado da integridade	13
Manejo do paciente	13
Objetivos do tratamento	15
Conduta	15
Acompanhamento do paciente	17
Plano de alta	18
Jornada do paciente	20
Cadastro e identificação do paciente	21
Anamnese e diagnóstico do paciente	22
4. Plano de Integridade da Fhemig 2024/2025	
Plano terapêutico	27
Eixo Compromisso com a Integridade	28
Eixo Governança, gestão de riscos e controles	30
Eixo Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade	32
Eixo Prevenção ao conflito de interesses	34
Eixo Transparência e controle social	35
Eixo Promoção da cultura da integridade	36
5. Referências bibliográficas	39
Anexo	40
Conheça a Fhemig	40

PROGRAMA DE **INTEGRIDADE**

FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS

3ª Edição | 2024

PRESIDÊNCIA

Renata Ferreira Leles Dias

VICE-PRESIDÊNCIA

Patrícia Albergaria Iamin Curi

GABINETE

Carolina Santos Lages

DIRETORIA ASSISTENCIAL

Lucinéia Maria de Queiroz Carvalhais Ramos

DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Marina Emediato Lara Carvalho Mohl

DIRETORIA DE CONTRATUALIZAÇÃO, FATURAMENTO E PARCERIAS

Júlia Mara Sousa Oliveira

DIRETORIA DE PLANEJAMENTO, GESTÃO E FINANÇAS

Lucas Salles de Amorim Pereira

PROCURADORIA

João Viana da Costa

CONTROLADORIA SECCIONAL

Marcela Oliveira Ferreira Dias

ASSESSORIA ESTRATÉGICA

Bárbara Campos de Andrade

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Janaína de Oliveira

ELABORAÇÃO

Bárbara Campos de Andrade
Laís Paes Franco
Fernanda Danielle Dias Abreu
Gustavo Pamplona Silva
Wagner Antônio Perche
Michèlle de Toledo Guirlanda
Maria Eduarda Moreira Neiva
Samira Diniz Pasini
Eliane Fernandes Lima Alves Pinto
Lindalva Maria de Souza Santos
Asafe Duailibe Vieira
Glacielle Ribeiro Araújo
Erica Dias de Oliveira
Fabiana Guerra Pimenta

COLABORADORES

Wivian Aparecida Dornelas Couto
Bruna Duarte Signoretti
Marina de Castro Firmo
Elisa Dilly Generoso Macedo
Marília de Souza Cornélio
Verônica Mello de Paiva
Guilherme Curcio Cassini

Dalila Paula Costa Ribeiro
Érica Fernandes Ferreira
Simonia dos Reis de Lima
Renata Neri de Almeida
Mirla Kelly Barbosa Pereira

COLABORADORES

Talita Carvalho Ferreira
Taíssa da Costa Ribeiro Campos
José Maria de Oliveira
Leandro Tiago Bueno Costa
Alessandra Aparecida Campos Martins
Rafael de Carvalho Fernandes
Thais Portela Amabile



Lista de siglas

Administração Central da Fhemig – ADC
Assessoria de Comunicação Social – ACS
Assessoria de Gestão Estratégica e Gestão da Qualidade – AGEQ
Assessoria Estratégica – AEST
Casa de Saúde Santa Fé – CSSFE
Casa de Saúde Santa Izabel – CSSI
Casa de Saúde São Francisco de Assis – CSSFA
Centro Hospitalar Psiquiátrico de Barbacena – CHPB
Comissão para Gestão de Riscos – CGR
Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – CGIRC
Complexo Hospitalar de Barbacena – CHB
Complexo Hospitalar de Especialidades – CHE
Complexo Hospitalar de Urgência e Emergência – CHU
Conselho Estadual de Saúde de Minas Gerais – CES-MG
Controladoria Seccional – CSEC
Diretoria Assistencial – DIRASS
Diretoria de Gestão de Pessoas – DIGEPE
Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças – DPGF
Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – Fhemig
Gratificação de Incentivo à Eficientização dos Serviços – GIEFS
Hospital Alberto Cavalcanti – HAC
Hospital Cristiano Machado – HCM
Hospital Eduardo de Menezes – HEM
Hospital Infantil João Paulo II – HIJPII
Hospital João XXIII – HJXXIII
Hospital Júlia Kubitschek – HJK
Hospital Maria Amélia Lins – HMAL
Hospital Regional Antônio Dias – HRAD
Hospital Regional de Barbacena Dr. José Américo – HRB-JA
Hospital Regional Dr. João Penido – HRJP
Instituto Raul Soares – IRS
Maternidade Odete Valadares – MOV
MG Transplantes – MGT
Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais – OGE/MG
Pacto de Gestão Participativa – PGP
Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado – PMDI
Procedimentos Administrativos Disciplinares – PADs
Procedimento Operacional Padrão - POP
Projeto Terapêutico Singular – PTS
Sistema de Administração de Pessoal do Estado de Minas Gerais – SISAP
Sistema de Apuração de Ponto do Trabalhador – SAPT
Sistema Eletrônico de Informações ao Cidadão – e-SIC
Sistema de Gestão da Qualidade - SGQ
Sistema Único de Saúde – SUS
Tribunal de Contas da União – TCU
Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais – TCE-MG



Carta de apresentação

Próxima a completar meio século de atuação relevante na saúde pública mineira, a Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais (Fhemig) alcança maturidade institucional para se lançar a mais um desafio em sua trajetória: seu compromisso com a Integridade – que busca aperfeiçoar a gestão e as políticas públicas por meio de ações executadas em seus diversos níveis e escopos, mas consolidando os esforços para melhores e comuns resultados a todos.

O reconhecimento da eficiência da gestão na oferta de serviços ao Sistema Único de Saúde (SUS) está descrito na visão da Fundação e a Integridade resulta desse objetivo, certificando que o atendimento de média e alta complexidade seja ofertado ao usuário com qualidade e humanização. A busca da excelência parte da premissa de que o compromisso do nosso trabalho ultrapassa a rotina de procedimentos clínicos – exalta a atuação com ética, transparência e responsabilidade.

Enquanto rede hospitalar confiável, avalizada pela população mineira, seguimos trabalhando ininterruptamente para promover a saúde, a dignidade e a confiança de todos nossos pacientes e servidores.

Nesse contexto, apresentamos o Programa de Integridade 2024-2027 da Fhemig; seus principais objetivos são, justamente, assegurar a ética, a transparência e a conformidade em todas as atividades e processos da instituição. Além disso, visa promover um ambiente saudável, onde todos pacientes, servidores e parceiros se sintam seguros.

O programa viabilizará a prevenção e a detecção de práticas inadequadas à natureza de nossas atividades (imoralidades, fraudes e conflitos de interesse). Serão elaboradas políticas e planos de ação que serão desdobrados em treinamentos e monitoramentos. O prenúncio da concretização de uma cultura organizacional sólida conta, ainda, com uma comunicação eficaz, que reflete a transparência e o compromisso da gestão.

Mais uma vez, a Fhemig vislumbra novos modelos que renovam suas práticas e asseguram, cada vez mais, a melhoria contínua de seus serviços, decorrente do empenho, persistência e dedicação de nossos 13 mil servidores.

Renata Ferreira Leles Dias
Presidente da Fhemig

Queridos servidores, servidoras e usuários do SUS

Em quase 50 anos de existência, a Fhemig participou de importantes processos históricos de mudança como a criação do Sistema Único de Saúde - SUS, o marco zero da reforma psiquiátrica e a transformação das ex-colônias de hanseníase em casas de saúde destinadas à reabilitação e cuidados integrados. A Fundação Hospitalar possui, ainda, papel de destaque na pesquisa e é um dos grandes centros formadores de profissionais de saúde no país.

Essa trajetória só se tornou possível pelo compromisso que a Fhemig tem com a saúde pública e o imenso respeito pelos usuários do SUS; comprometimento traduzido por meio de cada paciente atendido de forma acolhedora e humanizada, de cada alta melhorada, de cada treinamento realizado pelos nossos profissionais em busca de técnicas mais aprimoradas para atendimento qualificado ao usuário, dentre diversas outras ações empreendidas no dia-a-dia das nossas Unidades Assistenciais.

O nosso compromisso não para por aí: por meio do Programa de Integridade, buscamos a excelência não apenas na prestação de serviços de assistência à saúde, mas também na conduta ética, transparente e responsável. Trabalhamos incansavelmente para sermos reconhecidos como uma instituição de saúde **confiável e comprometida com o bem-estar dos nossos usuários e servidores**, promovendo um ambiente digno e seguro.



Por isso, esse Programa de Integridade foi feito pensando em você!

Guiados pela Política Mineira de Promoção da Integridade – PMPI (Decreto Estadual n.º 48.419/2022), a Fundação Hospitalar estruturou um sólido Programa para promover a cultura de integridade baseada em ações para o fortalecimento da estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva de códigos de conduta ética e da adoção de medidas de prevenção e correção de atos ilícitos.



Tudo bem, mas como isso funciona na prática?

Primeiro é importante pontuar que, assim como o Governo de Minas Gerais, a Fhemig já está empenhada no fortalecimento da cultura de integridade há algum tempo. Em 2017, o governo normatizou o Plano Mineiro de Promoção da Integridade e em 2020 a Fundação Hospitalar lançou o seu primeiro Plano de Integridade, seguido da segunda edição publicada em 2022.

Também em 2022, em substituição ao Plano Mineiro de Promoção da Integridade, foi decretada a Política Mineira de Promoção da Integridade – PMPI. A ideia é que os órgãos, entidades e parceiros institucionais - públicos ou privados - desenvolvam um verdadeiro sistema de integridade, contribuindo para a melhoria da gestão pública e para o aperfeiçoamento das políticas públicas. Sob esse novo conceito, a Fhemig lança não apenas um Plano, mas sim um Programa de Integridade, com visão, objetivos, estrutura de governança e gestão, plano de comunicação e capacitação e com proposta de ações objetivas para alcançarmos o ambiente de integridade que desejamos.

Para cuidar da Integridade Pública na instituição, a Fhemig instituiu em 2021 o **Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – CGIRC** (Portaria Presidencial nº 1.861). O CGIRC é composto por representantes de toda a Fundação, seja das Unidades Assistenciais, da Administração Central ou do Gabinete (composição atual prevista na Portaria Presidencial nº 3.136, de 27 de junho de 2024). Esse formato permite que a integridade seja discutida de forma transversal e multidisciplinar, por isso, podemos afirmar que nosso Programa foi construído a muitas mãos, de forma participativa e plural, para refletir a realidade da nossa gestão, mas, principalmente, da nossa assistência.

Movidos pelo desafio de tornar a Integridade Pública uma realidade prática e tema habitual na Fhemig, o CGIRC se propôs a elaborar o novo Programa de Integridade partindo dos seguintes preceitos:

Precisa ser **simples**

Precisa ser **para todos**

Precisa chegar nos **nossos servidores e servidoras**

Precisa ser **efetivo**, isto é, cumprir com seu objetivo de promover a cultura de integridade

Precisa contribuir para o **fortalecimento da estratégia institucional**



Partindo da ideia de fortalecer a estratégia da Fhemig, o Comitê se aprofundou acerca do Planejamento Estratégico 2024-2027 para compreender como o Programa de Integridade poderia contribuir com a caminhada para alcançarmos a “Fhemig do Futuro” proposta em nossa Visão: “ser reconhecida pela eficiência de sua gestão na oferta de serviços para a saúde pública”.

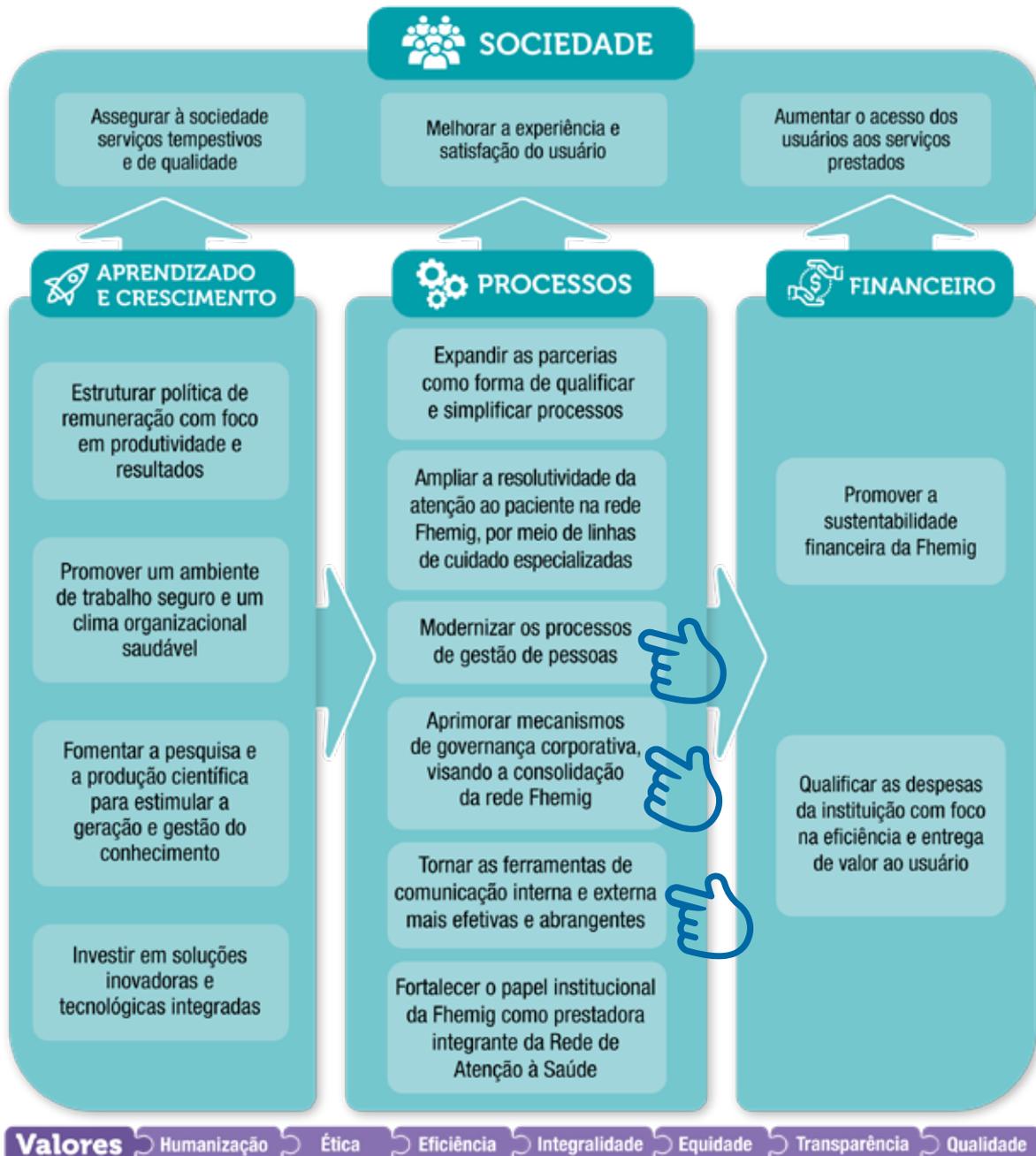
MAPA Fhemig 2024/2027 ESTRATÉGICO

Missão

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

Visão

Ser reconhecida pela eficiência de sua gestão na oferta de serviços para a saúde pública.



Cabe lembrar que o Planejamento Estratégico é o instrumento elaborado exatamente para orientar as decisões e atividades da instituição, de maneira clara e coesa, somando todos os esforços dos líderes, servidores e servidoras na conquista de objetivos comuns. Isto é, as demais ferramentas de gestão utilizadas na instituição devem sempre mirar na estratégia institucional para que não haja fragmentação de esforços e recursos em ações que não necessariamente levarão à direção proposta pela Fhemig. Assim, em consulta ao Mapa Estratégico, foram elencados três objetivos estratégicos como norteadores para a elaboração do Programa:

- ✦ (i) aprimorar mecanismos de governança corporativa, visando a consolidação da rede Fhemig;
- ✦ (ii) modernizar os processos de gestão de pessoas;
- ✦ (iii) tornar as ferramentas de comunicação interna e externa mais efetivas e abrangentes.

Apoiados no Planejamento Estratégico vigente e buscando a coesão e integração com outros instrumentos de gestão já pactuados - como o Plano Plurianual de Ação Governamental (PPAG), o Plano Estadual de Saúde de Minas Gerais (PES/MG) e o próprio Planejamento Estratégico da Fhemig, o Comitê apresenta esta primeira edição do Programa de Integridade da Fhemig, estabelecido para o ciclo 2024-2027.

Ficou mais fácil entender o Programa de Integridade

A ideia de estabelecer um ciclo que acompanhe diversos instrumentos de gestão já pactuados é também de tornar o Programa de Integridade da Fhemig efetivo: dentro de um período fixado é possível ter mais clareza das entregas e firmar um monitoramento contínuo e periódico das ações apresentadas para fortalecimento da cultura da integridade.

O Programa de Integridade 2024-2027 contará com dois planos de ação de menor ciclo: Plano de Integridade 2024-2025 e Plano de Integridade 2026-2027. Ao fim deste Programa já se encontra o Plano de Integridade 2024-2025, com 26 ações propostas.



Para ser simples, para todos e tentar ao máximo ser disseminado entre nossos servidores e servidoras, o CGIRC optou por adaptar o formato do Programa de Integridade à realidade da Fhemig. Com foco em facilitar a compreensão, trazer leveza e familiaridade com o tema, foram feitas diversas analogias à rotina hospitalar: nosso Programa será tratado como uma Linha de Cuidado, orientando o manejo da paciente - a Integridade - os objetivos do tratamento, a conduta a ser seguida e o plano de alta. Tentamos ao máximo aproximar a construção do ambiente de integridade da Fhemig à jornada de um paciente atendido em nossas Unidades Assistenciais:

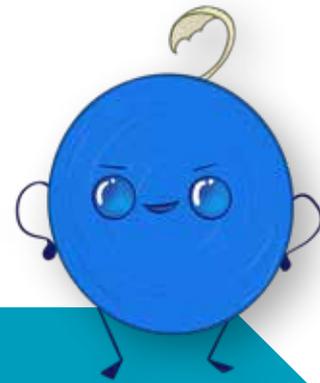
O Plano Terapêutico ou Projeto Terapêutico Singular – PTS é um conjunto de propostas de condutas terapêuticas articuladas, sendo este conjunto um produto da discussão coletiva de uma equipe interdisciplinar que visa direcionar os esforços no alcance dos melhores resultados possíveis para a saúde dos pacientes. O Plano de Integridade, por sua vez, se assemelha ao PTS ao propor ações transversais sob responsabilidade de diversos atores na Fhemig, com metas ou produtos bem definidos e prazos de entrega, para cuidar de um caso complexo - o ambiente de integridade da nossa instituição. A ideia é que a Integridade Pública na Fhemig seja tratada como nossos pacientes: com ética, responsabilidade e muita dedicação de todos.

O Cadastro e a Identificação da paciente;

A consulta para anamnese e diagnóstico;

A solicitação de exames complementares;

A construção de um Plano Terapêutico multidisciplinar.



Contamos com vocês
nessa caminhada!



Programa de Integridade da Fhemig

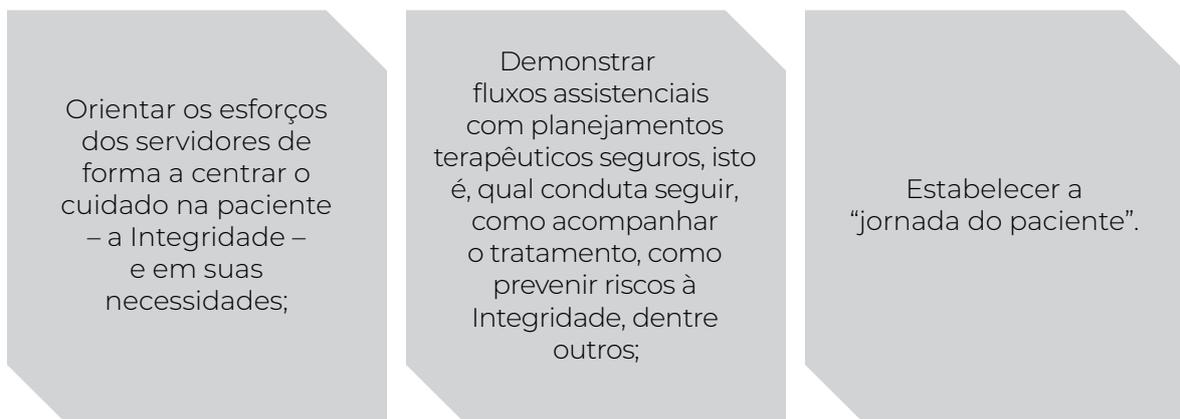
Linha de Cuidado da Integridade

Quais são as diretrizes para o Programa de Integridade na Fhemig?

Visando o cuidado integral à Integridade dentro do que cabe à Fundação Hospitalar, desenvolvemos a “Linha de Cuidado da Integridade” para estabelecer padronizações técnicas que explicitem como a Fhemig irá lidar com o tema.

Aqui, encontraremos rotinas da nossa paciente, contemplando informações relativas às ações e atividades de promoção, prevenção e tratamento a serem desenvolvidas por equipe multidisciplinar, isto é, por todos os servidores da Fundação, da alta gestão até a ponta.

Assim, essa Linha de Cuidado pretende:



Manejo do paciente

Como abordar e lidar com o tema?

A Integridade precisa ser avaliada sob seis diferentes eixos:



Compromisso com a integridade, deve-se observar, por exemplo, a avaliação de desempenho dos servidores de forma periódica; um código de ética que se aplique a todos e que traduza os valores e regras institucionais de forma simples e direta; uma Comissão de Ética ativa, que estimule a prática dos deveres, princípios e valores institucionais.

Eixo 1

Governança, gestão de riscos e controles, é preciso se atentar para um conjunto de fluxos, processos, estruturas organizacionais, pessoas, todos orientados para as melhores práticas de gestão; também é preciso promover a gestão de riscos na rotina, cuidando de seu monitoramento e fazendo gestão para mitigá-los. É necessário, ainda, aprimorar os controles internos, guiando os servidores para o caminho correto.

Eixo 2

Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade precisa ser cuidado sob a ótica dos riscos mais relevantes e comuns na administração pública como o conflito de interesses, utilização de recursos públicos em favor de interesses privados ou solicitação e/ou recebimento de vantagens indevidas, por exemplo.

Eixo 3

Prevenção ao conflito de interesses, sugere-se que seja monitorada a evolução patrimonial dos servidores, bem como estabelecer modelos e instâncias consultivas capazes de esclarecer dúvidas quanto ao potencial risco de conflito de interesses, além de realizar campanhas de sensibilização aderentes à realidade da Fhemig.

Eixo 4

Transparência e controle social, a paciente precisa ser observada no quesito publicidade como preceito geral e sigilo como exceção; manter participação ativa junto ao controle social e fortalecer os canais de denúncias.

Eixo 5

Promoção da cultura da integridade, observar divulgação e efetividade das ações, executando planos de comunicação e capacitação.

Eixo 6

Conforme demonstrado, a Integridade é uma paciente complexa, que precisará de cuidados de equipe multidisciplinar para boa evolução de seu quadro clínico.

Após anamnese completa e diagnóstico da paciente, isto é, do ambiente de Integridade da Fhemig, será preciso traçar um Plano Terapêutico (o Plano de Integridade da Fhemig) contendo as ações a serem desenvolvidas por todo o corpo clínico que a acompanha – os servidores.

O Plano Terapêutico deverá ser monitorado e a paciente reavaliada periodicamente.

A Integridade será uma paciente para toda a vida. Ela nunca deverá ser desassistida, o Plano Terapêutico desta paciente é contínuo.

Objetivos do tratamento

1

Reforçar uma cultura na Fundação que valorize a integridade, a ética e a responsabilidade, associando a imagem da Fundação a esses valores essenciais.

Atualizar os processos internos para promover condutas íntegras e práticas transparentes, alinhando-os aos códigos de conduta ética, especialmente ao Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração.

2**3**

Melhorar os mecanismos de governança corporativa, focando na organização das práticas de gestão de riscos, controles internos e condutas, para consolidar uma estrutura de governança sólida e eficiente.

Dar continuidade à implementação de mecanismos de monitoramento dos processos internos para detectar rapidamente riscos, atos ilícitos contra a administração pública e conflitos de interesse, permitindo a tomada de medidas corretivas e a promoção de boas práticas de prevenção à corrupção.

4**5**

Tornar as ferramentas de comunicação interna e externa mais efetivas e abrangentes, facilitando a divulgação de informações sobre a cultura de integridade e transparência. Assim, promoveremos a transparência pública, o controle social e o engajamento e a participação dos colaboradores e stakeholders.

Contribuir para a melhoria da gestão pública e o aperfeiçoamento das políticas públicas, sempre mantendo o compromisso com a integridade.

6

Conduta

Em linhas gerais, o que precisa ser feito para cuidar da Integridade?

1. Cabe à alta gestão:

- a) Adotar postura ética exemplar para que todos os servidores da instituição também o façam;
- b) Aprovar e supervisionar as políticas e medidas de integridade, destacando recursos humanos e materiais suficientes para seu desenvolvimento e implementação;
- c) Fomentar ações de promoção de integridade perante o público interno e externo, ressaltando sua importância para a organização.



2. Definição de responsabilidades:

- a) Assegurar que todos os servidores das Unidades Assistenciais ou setores administrativos com responsabilidade central pelo desenvolvimento, implementação, cumprimento e/ou monitoramento de elementos do sistema de integridade dentro de sua competência, tenham autonomia e capacidade para cumprir com suas responsabilidades.

3. Definição de padrões:

- a) Padronizar e documentar políticas, processos, atos normativos e fluxos de trabalho;
- b) Revisar periodicamente os documentos supracitados;
- c) Divulgar e comunicar efetivamente as políticas, processos, atos normativos e fluxos de trabalho para os servidores e para terceiros com os quais se relaciona;
- d) Treinar os servidores acerca continuamente.

4. Desenvolvimento de abordagem estratégica:

- a) Estabelecer objetivos estratégicos com base em uma abordagem baseada em risco aos padrões de integridade pública;
- b) Implementar indicadores mensuráveis e reunir dados convincentes e relevantes sobre o nível de implementação, desempenho e eficácia geral do sistema de integridade na instituição.

5. Desenvolvimento de lideranças de integridade:

- a) Desenvolver estruturas de gestão que promovam responsabilidades gerenciais para identificar e mitigar riscos de integridade pública.

6. Canal de denúncias:

- a) Disponibilizar e divulgar os canais de denúncias aos seus servidores e aos terceiros com os quais se relaciona, que possibilitem reportes de atos suspeitos de má conduta ou de violações reais de políticas internas da instituição, de forma confidencial, garantindo a devida proteção ao denunciante.

7. Incentivos e punições:

- a) Responder rapidamente a alegações de desrespeito às leis e violações de suas políticas internas;
- b) Investigar os fatos e punir os agentes envolvidos com irregularidades, quando necessário, independentemente de sua posição;
- c) Incentivar seus servidores a desempenhar suas funções de acordo com seu plano de integridade.

8. Monitoramento:

- a) Avaliar regularmente a efetividade de seu plano de integridade para identificar as áreas que necessitam de modificação ou de reforço.





Acompanhamento do paciente

Qual o modelo de governança?

A Integridade precisa ser acompanhada sob quatro perspectivas:

Prevenção

Para que haja efetividade e engajamento da cultura da integridade é preciso constância, ou seja, realização de atividades de orientação e capacitação dos programas de integridade da instituição.

Detecção

Auditoria interna e externa nos processos de trabalho com a disponibilização de documento em portais internos e de acesso público.

Apuração

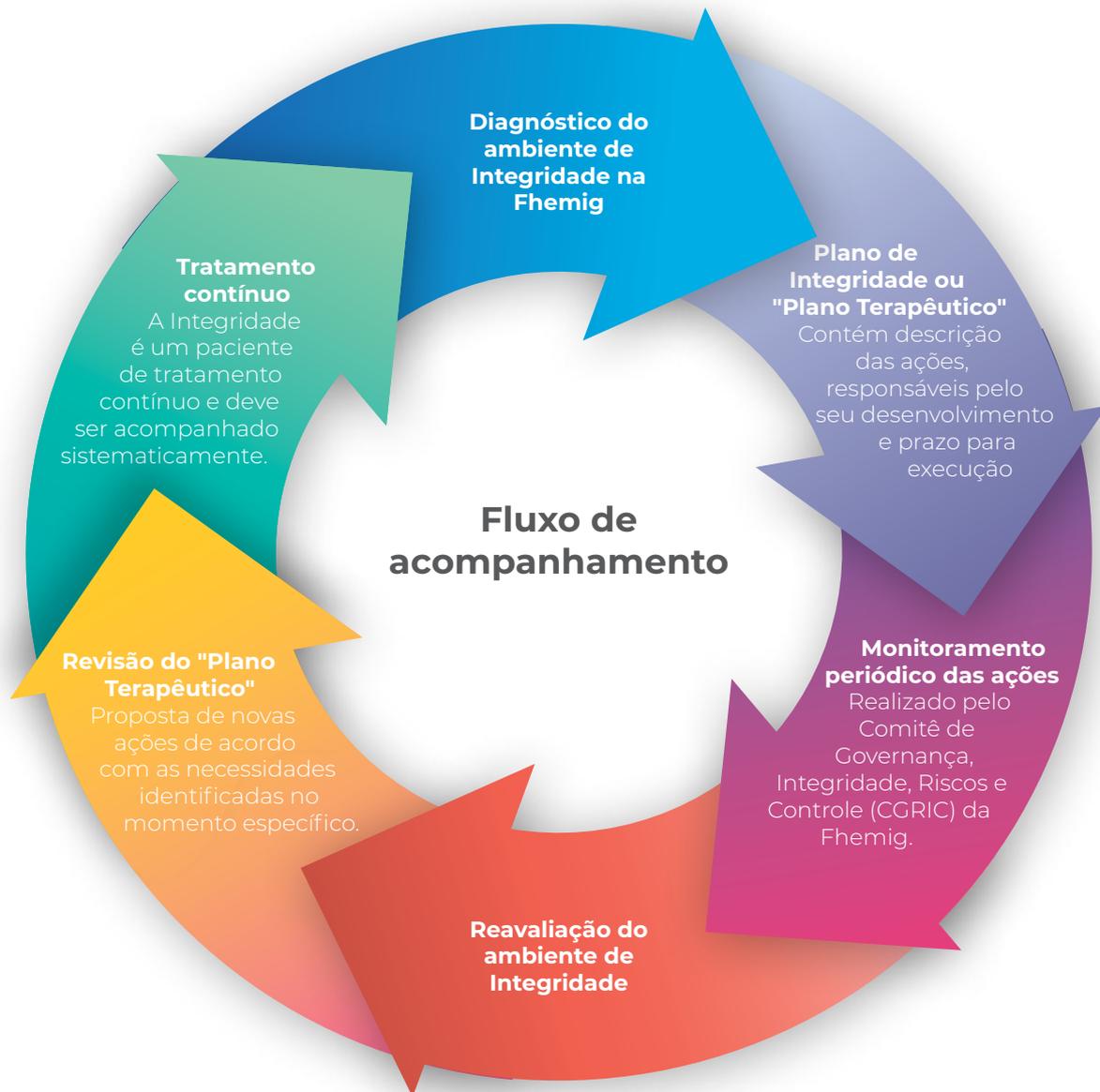
Apuração das infrações funcionais e aplicação de penalidades aos servidores e àqueles que possuem uma relação jurídica com a administração pública como consequência do não-cumprimento ou do cumprimento inadequado a um comportamento previstos em lei, bem como mecanismos de transparência e feedback das apurações.

Manutenção

Considerando a importância da ética, da integridade, da boa governança e do alcance da missão institucional, as medidas de integridade propostas devem ser constantemente revisadas e ajustadas às necessidades da instituição.

Assim, é preciso traçar um “Plano Terapêutico” com ações que atendam essas perspectivas de acordo com as necessidades da instituição.

Primeiro, vamos entender como está o ambiente de Integridade na Fhemig e identificar em qual(is) perspectiva(s) precisamos envidar mais esforços. Em seguida vamos estabelecer um Plano com quais ações precisam ser desenvolvidas, quem serão os responsáveis por desenvolver cada ação e os respectivos prazos para implementação. Depois, periodicamente as ações serão monitoradas por um corpo clínico dedicado, isto é, pelos membros do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles da Fhemig. Por fim, no prazo determinado, a paciente será reavaliada e outras necessidades poderão ser identificadas. O ciclo se reinicia e a paciente tem seu plano de tratamento contínuo atualizado.



Plano de Alta

Onde queremos chegar?

Quando se trata da paciente "Integridade" a alta diz respeito ao amadurecimento da estrutura de controle e à consolidação da cultura organizacional baseada na integridade e ética. Nesse sentido, a paciente terá alta quando os exames identificarem nível avançado, que significa ter controles internos otimizados, princípios e processos de controles internos que estão integrados aos processos de gestão da organização.

Considerando o propósito institucional da Fhemig de oferecer atendimento de média e alta complexidade, fundamentado no cuidado humanizado ao usuário do SUS e o futuro almejado de ser reconhecida pela eficiência de sua gestão na oferta de serviços para saúde pública, a instituição visa não apenas ser respeitada pelos resultados alcançados, mas também pela forma como os alcança:

- I) Por meio de valores, condutas, ações e sistemas de normas que propiciam uma cultura organizacional ética, íntegra e sustentável para os servidores;
- II) Por atuações coerentes, imparciais e focadas no atendimento tempestivo e de qualidade aos usuários do SUS, por parte de seus servidores;
- III) Conformes com o ambiente de controle e as normas regulatórias, refletindo padrões éticos e morais desejáveis para a administração pública, especialmente, para o Sistema Único de Saúde – SUS;
- IV) Promovendo a melhoria contínua nos processos de trabalho, identificando riscos e oportunidades e implementando boas práticas de gestão para evitar discontinuidades e arbitrariedades.

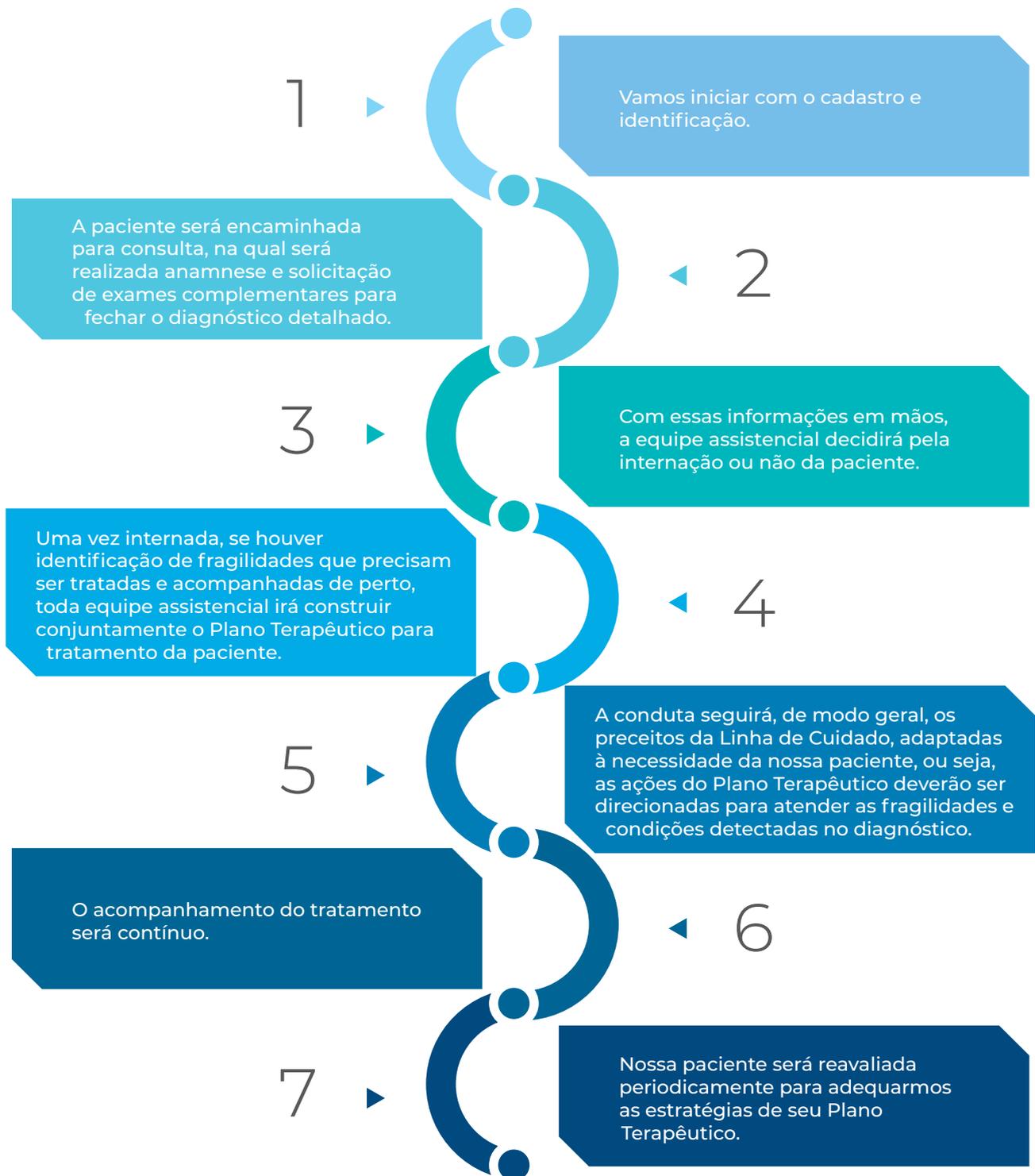
Tendo isso em vista, para a construção de um “Plano de Alta” para essa paciente devemos:

- ▶ Identificar os fatores que podem ter contribuído para a fragilização do ambiente de integridade e implementar estratégias para reduzir os fatores de risco que possam repetir esse cenário.
- ▶ Disponibilizar os resultados das ações propostas e executadas, assegurando a transparência.
- ▶ Organizar o “plano terapêutico” para tratamento contínuo incluindo revisão de ações e proposição de novas ações, conforme a necessidade e tratamento de manutenção.
- ▶ A paciente deve ser reavaliada periodicamente, de acordo com o estipulado no “plano terapêutico” para tratamento contínuo.
- ▶ Orientar aos servidores o cuidado sistêmico com a paciente, isto é, cuidar da integridade é atividade rotineira, transversal, multidisciplinar e de responsabilidade de todos.



Jornada do paciente

Com base nas diretrizes da nossa Linha de Cuidado, agora poderemos acolher de forma prática e segura nossa paciente:



Cadastro e identificação do paciente

Afinal, o que é Integridade?

	Ficha de cadastro e identificação de paciente	
<p>Nome completo: <u>Integridade Pública</u></p> <p>Data de nascimento: <u>03 / 10 / 1977</u> Gênero: <u>Não informado</u> <small>(Nasce uma instituição pública, nasce um ambiente de Integridade)</small></p> <p>Endereço: <u>Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais</u></p> <p>Contato: <u>Todos os servidores</u> <small>(Pode ser encontrada na conduta de todos nós)</small></p>		

A Integridade Pública significa fazer o certo, com ética, transparência e responsabilidade, para garantir o bem-estar da sociedade e atender sempre ao interesse coletivo. A Integridade deve estar em cada ato da nossa rotina.

Imagine o servidor da Fhemig que carrega a Integridade consigo no plantão:

- Conduta íntegra: Ele atende todos os pacientes com atenção, respeito e profissionalismo, independentemente de sua condição social ou origem;
- Sem favoritismo: Ele segue os protocolos rigorosamente e não dá tratamento diferenciado a ninguém, mesmo que seja pressionado;
- Honestidade: Ele registra todos os procedimentos realizados com precisão e veracidade nos prontuários dos pacientes;

- Transparência: Ele explica aos pacientes o diagnóstico, o tratamento e os riscos envolvidos de forma clara e compreensível;
- Responsabilidade: Ele utiliza os medicamentos e insumos do hospital de forma racional e evita desperdícios;
- Denúncia: Ele denuncia qualquer irregularidade que observe no hospital, como desvio de medicamentos e materiais médico hospitalares, mau uso proposital de equipamentos ou até mesmo um colega que falta com a integridade.

Ser íntegro é como ser uma pessoa de palavra, que age com justiça, honestidade e ética, sempre buscando o bem comum.
É fazer o que é certo, mesmo quando ninguém está olhando.

Anamnese e diagnóstico do paciente

Como é o ambiente de Integridade na Fhemig?

Agora que sabemos quem é a nossa paciente, vamos analisar o quadro clínico mais de perto. Será preciso investigar um pouco melhor o ambiente em que essa paciente está inserida, como ela se porta em diferentes meios e como o próprio meio a trata. **Vamos lá?**

Em outubro de 2023, a Fhemig lançou o seu Planejamento Estratégico 2024 – 2027. Durante todo o período de desenvolvimento da nova estratégia, a Integridade esteve ativamente presente, garantindo que as ações e decisões estivessem alinhadas com os princípios éticos e morais da instituição.

A Integridade estava lá quando a “Matriz Swot” – importante ferramenta gerencial para analisar forças, fraquezas, ameaças e oportunidades da organização – foi elaborada. A garantia de uma análise de cenários conduzida de forma honesta e imparcial, reconhecendo tanto as potencialidades quanto às fragilidades, sem distorções ou manipulações, permitiu que a Fhemig desenvolvesse uma estratégia institucional baseada em uma compreensão honesta e transparente de sua situação atual e de seu ambiente externo, promovendo assim uma abordagem ética e íntegra em todo o processo de planejamento e proposta de objetivos a serem conquistados pelos próximos quatro anos.

A Integridade também se faz presente na identidade institucional consolidada no atual Planejamento Estratégico: a ética e a transparência são valores essenciais para a Fundação Hospitalar. De acordo com o “Guia de Bolso”, a Ética é um guia fundamental para todas as ações e decisões tomadas dentro da Fhemig. É o compromisso com o bem-estar dos pacientes, pautado no respeito, na honestidade, dignidade, zelo e responsabilidade em cada ato. Por sua vez, sob o olhar da Transparência, preconizamos que as informações devam ser claras e acessíveis nas rotinas de trabalho, tanto para a gestão hospitalar, e os órgãos de controle, como para o cidadão – sejam nossos pacientes, familiares ou parceiros.

Tudo bem, entendemos que nossa paciente é realmente muito requisitada, parece estar presente em todos os lugares importantes. Ainda assim, é melhor solicitarmos alguns exames complementares para entendermos o quadro com mais detalhes. Aqui vai a lista do que precisaremos:

- Relatório de Auditoria nº 2270.1426.20 – Avaliação de Estrutura de Controle no Nível de Entidade-2020;
- Relatório de Auditoria nº 1381029/2022 – Avaliação de Estrutura de Controle por Componente-2022;
- Relatório de Auditoria–Consultoria nº 1513148/2024 – Acompanhamento da normatização que dispõe sobre o cumprimento da jornada de trabalho e a apuração de frequência dos servidores da Fhemig;
- Levantamento do número de Procedimentos Administrativos Disciplinares (PADs) por tema, pelos últimos 4 anos na Fhemig;
- Matriz SWOT do Planejamento Estratégico 2024 – 2027 da Fhemig.



EXAME COMPLEMENTAR 1

Relatório de Auditoria nº 2270.1426.20

Para que serve:

Avaliar o grau de maturidade dos controles internos da Fhemig em nível de Entidade, por meio da metodologia do Tribunal de Contas da União – TCU, baseada nos critérios definidos pelo Comitê das Organizações Patrocinadoras (Committee of Sponsoring Organizations), sendo possível identificar as fragilidades, riscos, consequências e recomendações à entidade para cada um dos princípios.

Metodologia utilizada:

Envio de questionário de autoavaliação sobre a estrutura de controle para preenchimento pela alta gestão da Fundação e avaliação técnica pelo auditor sobre as evidências de existência, adequação e efetividade dos controles internos administrativos da Fhemig.

Resultados:

A **maturidade da estrutura de controle** da Entidade Fhemig se encontra no nível **intermediário (45,1%)**, o que significa, segundo a metodologia adotada, a existência de princípios e padrões documentados e treinamento básico sobre controles internos.

Conclusão:

Identificada existência de fragilidades e riscos na estrutura de controle interno da Entidade, notadamente as relacionadas ao componente "Atividades de Controle". O baixo nível de maturidade desse componente pode ser atribuído à pouca formalização de políticas e procedimentos que suportem as atividades de controle interno da gestão e a ausência de definição e comunicação sobre as responsabilidades e atribuições relacionadas aos controles.

EXAME COMPLEMENTAR 2

Relatório de Auditoria nº 1381029/2022

Para que serve:

Avaliar o grau de maturidade dos controles internos da Fhemig em nível de Entidade, por meio da metodologia do TCU, baseada nos critérios definidos pelo Comitê das Organizações Patrocinadoras, conforme os componentes "Atividades de controle" e "Avaliação e Gerenciamento de Riscos", que apresentaram as menores notas do Relatório de Auditoria nº 2270.1426.20.

Metodologia utilizada:

Evidências obtidas pela auditoria nas avaliações de controle realizadas, quantidade de subquestões de auditoria respondidas positivamente e a média de notas, traduzidas em conceito de maturidade de controle..

Resultados:

Desenvolvimento do componente "**Atividades de controle**" do **básico (33,3%) em 2020**, para **intermediário (59,4%) em 2022**; e do componente "**Avaliação e Gerenciamento de Riscos**", de **inicial (16,7%) para intermediário (41,7%)**.

Conclusão:

Melhoria dos componentes como resultado dos esforços empreendidos pela gestão da Fhemig para o fortalecimento do controle interno e aumento da maturidade dos componentes de controle e a necessidade de continuidade desse processo.

EXAME COMPLEMENTAR 3

Relatório de Auditoria-Consultoria nº 1513148/2024

Para que serve:

Mediar discussões sobre as causas e as consequências das condutas relacionadas ao descumprimento da jornada de trabalho nas Unidades Assistenciais da Fhemig; assistir no processo de construção e revisão dos normativos e demais instrumentos que regulamentam a jornada de trabalho e a apuração de frequência dos servidores da Fhemig; auxiliar na proposição e/ou aperfeiçoamento de controles internos no intuito de impedir a incidência de irregularidades afetas ao descumprimento da jornada de trabalho nas Unidades Assistenciais; propor ações de prevenção a ocorrência das condutas irregulares nas Unidades Assistenciais e elaborar, junto à gestão, documento destinado aos agentes públicos envolvidos no enfrentamento da conduta ilícita, contendo instruções sobre prevenção, detecção e apuração.

Metodologia utilizada:

Consultoria nos processos de trabalho da Diretoria de Gestão de Pessoas – DIGEPE, que envolvem gestão do cumprimento da jornada de trabalho e a apuração de frequência dos servidores da instituição.

Resultados:

Ausência de sincronia entre o Sistema de Apuração de Ponto do Trabalhador – SAPT e outros sistemas, inclusive o de marcação de entrada e saída dos servidores nas unidades hospitalares e na administração central. A ausência de unificação das ferramentas de gestão de pessoas ocasiona, também, prejuízos ao servidor, que alheio ao seu próprio processo, pode perder o controle por não conseguir acessar com agilidade informações sobre sua vida funcional.

Outro ponto a ser considerado neste processo é a ausência de comunicação entre as informações disponíveis no SAPT e no Sistema de Administração de Pessoal do Estado de Minas Gerais – SISAP. A integração entre sistemas é fundamental para garantir a fidedignidade, a consistência e a precisão dos dados, além de otimizar a eficiência operacional, por meio da automatização dos processos.

Conclusão:

Apona-se que, diante das fragilidades mapeadas sobre o SAPT, é necessário o aprimoramento desse sistema.



EXAME COMPLEMENTAR 4

Levantamento do número de Procedimentos Administrativos Disciplinares – PADs por tema, nos últimos quatro anos na Fhemig

Para que serve:

O processo administrativo disciplinar é um instrumento utilizado pela administração pública para apurar as infrações funcionais. Portanto, ao realizar o levantamento do número de PADs na Fhemig, é possível identificar os principais tipos de infrações praticadas pelos servidores.

Metodologia utilizada:

Identificação de quantitativo de PADs, agrupados por tipo de infração disciplinar, cometida e julgada, entre 2019 e 2024 (até 08/04).

Resultados:

O levantamento realizado pela Controladoria Seccional da Fhemig será demonstrado na tabela abaixo:

NÚCLEO DE CORREIÇÃO ADMINISTRATIVA - CSEC/FHEMIG

PAD's julgados por ilícito (por processo) - Período de 2019 a 2024*

Ilícitos 2019 a 2024*	Total	%
Inassiduidade	70	16%
Crime contra a Administração Pública	60	14%
Acúmulo ilícito de cargos e funções	42	10%
Atendimento ineficiente	38	9%
Adandono de cargo	34	8%
Declaração médica falsa	21	5%
Descumprimento de normas	20	5%
Impontualidade	12	3%
Atividade remunerada durante licença médica	12	3%
Incontinência pública e escandalosa	11	3%
Ofensa física	10	2%
Desaparecimento de bem público	10	2%
Falta de urbanidade	9	2%
Lesão ou dilapidação da coisa pública	7	2%
Deslealdade	5	1%
Recebimento indevido de vencimento	4	1%
Outro ilícitos	74	17%
Total de PAD's por ano	439	100%

Total de servidores processados (e julgados) no período: 628

*Dados atualizados até 08/04/2024

**Consideranda a data da decisão

Conclusão:

Verifica-se uma predominância de PADs que apuraram o cometimento das infrações disciplinares de inassiduidade, conduta capitulada como crime contra administração pública (simulação de jornada) e acúmulo ilícito de cargos e funções, uma vez que correspondem a 40% (quarenta por cento) do total de PADs julgados. Nesse sentido, verifica-se a importância de atuar na gestão de pessoas e prevenção de ilícitos disciplinares relacionados ao absentismo/descumprimento de carga horária.

EXAME COMPLEMENTAR 5

Matriz SWOT

Para que serve:

A Matriz SWOT é uma ferramenta que permite visualizar, de forma analítica, os principais aspectos do ambiente interno – forças e fraquezas – e externo – oportunidades e ameaças, que afetam a Fhemig e a rotina de trabalho.

Metodologia utilizada:

Discussões guiadas entre os gestores representantes de todas as Unidades Assistenciais e da Administração Central da Fhemig.

Resultados:

Matriz SWOT

Forças | Fraquezas | Oportunidades | Ameaças



Conclusão:

Necessidade de traçar estratégias para alavancar os pontos positivos (forças e oportunidades) e combater os principais pontos negativos (fraquezas e ameaças)..

Plano de Integridade da Fhemig 2024/2025

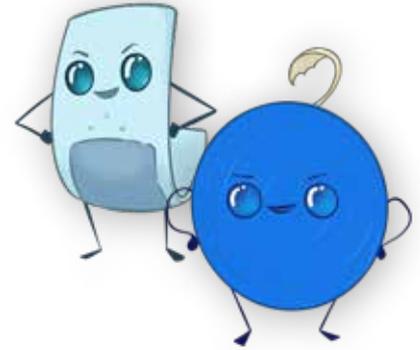
Plano terapêutico

E na prática, como será cuidar da Integridade na Fhemig?

Ao analisar os exames realizados, podemos apontar diversas fragilidades que afetam a saúde e o desempenho da paciente. No entanto, para que seu tratamento seja eficaz, é importante realizar uma abordagem focada nas enfermidades mais agudas no momento. Portanto, tendo em vista que os principais pontos de atenção e fragilidades na saúde da nossa paciente estão especialmente relacionados com a comunicação interna e a gestão de pessoas, esses serão os sintomas selecionados para o tratamento nessa etapa.

Assim, agora, construiremos o Plano Terapêutico para o tratamento da paciente, seguindo os preceitos dessa linha de cuidado.

Para tratarmos a paciente Integridade em suas principais fragilidades identificadas – comunicação interna e gestão de pessoas, seguiremos os preceitos dos seis eixos. Vamos lembrar deles:



Assim, serão estabelecidas ações no presente Plano Terapêutico a serem realizadas por toda equipe multidisciplinar, em cada um desses eixos. As ações terão responsáveis e serão monitoradas e avaliadas periodicamente. Além disso, conforme preconizado nas “condutas” na nossa Linha de Cuidado da Integridade, as entregas fixadas deverão ser desenvolvidas atendendo aos padrões estabelecidos pelo Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) como, por exemplo, políticas, procedimentos operacionais padrão (POP), formulários, fluxogramas, atas de reunião, matriz de risco, dentre outros. É importante que toda equipe participe e esteja atenta ao cuidado da nossa paciente.

1 Compromisso com a Integridade

Observaremos que a Alta Gestão e as lideranças da Fhemig estão comprometidas em fornecer os recursos necessários para a promoção de um ambiente cada vez mais íntegro, buscando o estabelecimento de regras claras, a oferta de treinamentos sobre riscos e conduta ética, bem como a implementação de mecanismos cada vez mais concisos para a apuração de denúncias.

Entretanto, é importante lembrar que o compromisso com a integridade depende do engajamento de toda a equipe, que deve envidar esforços coletivos para a promoção e fortalecimento de uma estrutura de governança que preza pelo interesse público, atuando ativamente para gestão de riscos e para a efetiva adoção de códigos de conduta ética e de medidas de prevenção e correção de atos ilícitos, entregando, assim, com mais eficiência e segurança, os resultados esperados pela sociedade.



SUB-EIXO: Gestão de Pessoas

1. Ação: Formalizar a Política de Gestão de Pessoas da Fhemig

- **Descrição:** Analisar o cenário atual de Gestão de Pessoas da Fundação, identificando os principais gargalos e potencialidades; Estabelecer objetivos para a Política, alinhados com os objetivos estratégicos da instituição; Consolidar as diretrizes gerais sobre recrutamento e seleção, desenvolvimento de carreira, cumprimento de jornada, avaliação de desempenho, remuneração e benefícios, saúde e segurança ocupacional, entre outros assuntos, alinhadas às normativas estaduais; Treinar e capacitar os gestores de pessoas em relação à Política.
- **Benefícios institucionais:** Impulsionamento do desenvolvimento e retenção dos profissionais da Fhemig.
- **Responsáveis:** Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGEPE/ADC e Gabinete/ADC.
- **Prazo:** 01/12/2025.

2. Ação: Levantar e revisar as Portarias que envolvem os processos de pagamento e taxação

- **Descrição:** Realizar o levantamento das Portarias em relação aos processos de gestão de pessoas que afetam o pagamento e taxação; Reformular as

Portarias, com a utilização de linguagem simples, identificando melhorias; Revogar as Portarias vigentes que não fazem mais sentido após a revisão.

- **Benefícios institucionais:** Simplificação do entendimento dos servidores em relação às normativas afetas aos processos de gestão de pessoas da Fhemig.
- **Responsáveis:** Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGEPE/ADC e Gabinete/ADC.
- **Prazo:** 30/06/2025.

SUB-EIXO: Código de Ética

3. Ação: Atualizar o Código de Ética

- **Descrição:** Atualizar o Código de Ética da Fhemig, alinhada aos objetivos da Fundação, de forma a: fortalecer a cultura da Ética; melhorar a transparência e responsabilidade e reduzir os riscos éticos.
- **Benefícios institucionais:** Fortalecimento da cultura ética dos servidores da Fhemig, reduzindo riscos de desvios.
- **Responsáveis:** Comissão de Ética.
- **Prazo:** 31/12/2024.

4. Ação: Divulgar o Código de Ética

- **Descrição:** Promover ações para a ampla divulgação do Código de Ética nas Unidades da Fhemig.

- **Benefícios institucionais:** Conscientização do servidor em relação ao Código de Ética, promovendo a cultura ética na Fhemig.
- **Responsáveis:** Comissão de Ética e Unidades Assistenciais.
- **Prazo:** 30/06/2025.

SUB-EIXO: Comunicação Interna

5. Ação: Formular a Política de Comunicação Interna da Fhemig

- **Descrição:** Analisar detalhadamente a situação atual da Comunicação Interna na Fundação antes de redigir a política, identificando os pontos fortes, áreas de melhoria e desafios enfrentados; Estabelecer objetivos claros para a política de Comunicação Interna, os quais devem estar alinhados com os objetivos gerais da Fundação, de forma a melhorar o fluxo de informação, aumentar o engajamento dos servidores e promover uma cultura de transparência; Identificar os canais de comunicação mais adequados tendo por finalidade atingir o público interno, por meio de e-mails, intranet, reuniões, boletins informativos, entre outros; Estabelecer diretrizes para o tipo de conteúdo a ser compartilhado internamente; Definir protocolos para a comunicação interna, incluindo quem é o responsável pelo envio e recebimento das informações e os prazos urgentes; Estabelecer mecanismos para recebimento de feedback dos servidores sobre a eficácia da comunicação; Treinar e capacitar os servidores sobre as diretrizes e protocolos da Comunicação Interna, de forma a garantir a importância e aplicação no dia a dia.
- **Benefícios institucionais:** Instituição da Comunicação Interna da Fhemig, de modo a impulsionar o fluxo de informações.
- **Responsáveis:** Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC e Gabinete/ADC.
- **Prazo:** 30/06/2025.

6. Ação: Atualizar, no site da Fhemig, o hiperlink e passo a passo para acessos às Portarias Presidenciais da instituição

- **Descrição:** Mapear o passo a passo para acesso de Portarias Presidenciais; Disponibilizar o passo a passo no site da Fhemig.
- **Benefícios institucionais:** Conscientização do servidor em relação à ferramenta de consulta dos normativos internos da Fhemig.
- **Responsáveis:** Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC e Gabinete/ADC.
- **Prazo:** 31/12/2024.

7. Ação: Criar Cartilha, em linguagem simples, sobre os direitos e deveres dos servidores

- **Descrição:** Elaborar Cartilha com as informações principais sobre direitos e deveres dos servidores; Disponibilizar a Cartilha na intranet e divulgar aos servidores.
- **Benefícios institucionais:** Divulgação para os servidores seus direitos e deveres, de forma a mitigar os principais ilícitos.
- **Responsáveis:** Controladoria Seccional - CSEC/ADC, Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGEPE/ADC, Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC e Comissão de Ética.
- **Prazo:** 30/06/2025.

8. Ação: Conscientizar os servidores sobre seus direitos e deveres

- **Descrição:** Instruir e conscientizar os servidores em relação aos seus Direitos e deveres, principalmente em relação aos principais ilícitos.
- **Benefícios institucionais:** Capacitação dos servidores sobre seus direitos e deveres, de forma a mitigar os principais ilícitos.
- **Responsáveis:** Controladoria Seccional - CSEC/ADC e Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGEPE/ADC.
- **Prazo:** 01/12/2025.





2 Governança, gestão de riscos e controles

A Governança Pública refere-se ao conjunto de práticas, processos e estruturas utilizadas pelos governos e instituições públicas para direcionar e administrar os assuntos públicos, visando alcançar a prestação dos serviços de acordo com o interesse público. Na Fhemig temos o Planejamento Estratégico e suas ferramentas acessórias como o Pacto de Gestão Participativa - PGP, a pactuação de objetivos táticos, encontros gerenciais anuais, dentre outros instrumentos.

A Gestão de Riscos, por sua vez, é o processo de identificação, avaliação e controle de ameaças ou riscos para os ativos de uma organização. A Fhemig, por meio da Portaria 2.234, de 26 de julho de 2022, estabeleceu uma Política de Gestão de Riscos, com instruções para o mapeamento e tratamento dos riscos administrativos e assistenciais. O Manual para Gestão de Riscos e a padronização da Matriz de Risco são ferramentas que facilitam o entendimento e a prática para o gerenciamento dos riscos na instituição.

Finalmente, os Controles são procedimentos ou políticas que garantem que uma organização siga as leis e regulamentos, evite danos à sua reputação e promova a eficiência operacional.

SUB-EIXO: Controles

9. Ação: Formular a Política de Segurança da Informação da Fhemig

- **Descrição:** Formular a Política de Segurança da Informação, observando os objetivos da instituição, os principais gargalos e potencialidades. O objetivo da Política será proteger os ativos da Fhemig, o que inclui pesquisas, dados sensíveis de funcionários e pacientes, além de informações importantes para a execução das atividades assistenciais ou administrativas ou confidenciais.
- **Benefícios institucionais:** Garantia da Segurança da Informação para os servidores e pacientes da Fhemig.
- **Responsáveis:** Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças - DPGF/ADC e Assessoria Estratégica - AEST/ADC.
- **Prazo:** 30/06/2025.

10. Ação: Divulgar os grupos de Governança atuantes no âmbito da Fhemig

- **Descrição:** Divulgar em linguagem simples na intranet e no site da fhemig com todos os comitês, comissões, colegiados, grupos de trabalho vigentes, com hiperlink para acesso e número do ato normativo que

o criou; Certificar para que as informações sejam atualizadas semestralmente. Utilizar os canais de comunicação da Fhemig para compartilhar informações sobre os grupos de governança, destacando suas realizações e contribuições para a organização; Selecionar as informações que são de interesse externo para serem divulgadas nas redes sociais, e explorar os outros canais de comunicação interna para a divulgação de informações para os servidores; Desenvolver materiais impressos e distribuir em locais estratégicos, tais como recepções, salas de espera e áreas de convivência; Estabelecer mecanismos para receber feedback e avaliar a eficácia da divulgação dos grupos de governança, ajustando as estratégias conforme necessário para garantir que as informações sejam compreendidas e valorizadas por todos os públicos envolvidos.

- **Benefícios institucionais:** Conscientização dos servidores em relação aos grupos que compõem a Governança no âmbito da Fhemig.
- **Responsáveis:** Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – CGIRC e Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC.
- **Prazo:** 31/12/2024.

SUB-EIXO: Gestão de Riscos

11. Ação: Revisar e atualizar o Manual de Gestão de Riscos

- **Descrição:** Revisar a política de gestão de riscos, certificando-se que reflete os objetivos e valores atuais da Fundação; Revisar e atualizar as responsabilidades das partes interessadas envolvidas na gestão de riscos, incluindo os membros da equipe de gestão de riscos e responsáveis pela implementação de controles. O manual deve recomendar a utilização de ferramentas adequadas para a gestão de riscos, como checklists e modelos. Além disso, deve promover a comunicação eficaz entre as partes interessadas sobre os riscos da instituição.
- **Benefícios institucionais:** Impulsionamento da Gestão de Riscos da Fhemig.
- **Responsáveis:** Comissão para Gestão de Riscos - CGR.
- **Prazo:** 30/06/2025.

12. Ação: Divulgar a Política de Gestão de Riscos

- **Descrição:** Realizar ações de divulgação para servidores em todos os níveis para apresentar a política de gestão de riscos, explicar seus princípios e diretrizes, e destacar o papel de cada indivíduo na mitigação de riscos; Enviar e-mails e/ou boletins informativos para toda a equipe destacando aspectos importantes da política de gestão de riscos; Criar cartazes que resumam os princípios-chave da política de gestão de riscos e exibir em locais de alto tráfego; Solicitar aos gestores que repassem as informações sobre a política de gestão de riscos para suas equipes, garantindo que todos os servidores estejam cientes e engajados; Desenvolver materiais de treinamento e referência; Estabelecer canais de feedback e promover um diálogo aberto sobre a política de gestão de riscos, incentivando os servidores a compartilharem suas preocupações, sugestões e experiências relacionadas à gestão de riscos.
- **Benefícios institucionais:** Impulsionamento da Gestão de Riscos da Fhemig.
- **Responsáveis:** Comissão para Gestão de Riscos - CGR, Assessorias de Gestão Estratégica e Qualidade - AGEQ/Unidades Assistenciais e Núcleos de Riscos/Unidades Assistenciais.
- **Prazo:** 01/12/2025.

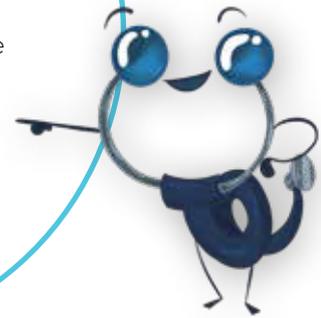
13. Ação: Realizar treinamentos e capacitações periódicas em relação à Gestão de Riscos

- **Descrição:** Identificar as necessidades de treinamento tendo por objetivo determinar quais habilidades e conhecimentos os servidores precisam desenvolver em relação à gestão de riscos, considerando os fatores o nível de experiência, as responsabilidades do cargo e as áreas com maior exposição a riscos; Desenvolver um plano de treinamento com base nas necessidades identificadas, incluindo os tópicos a serem abordados, os métodos de treinamento a serem utilizados e a frequência desses treinamentos; Certificar-se de que o plano seja adaptado às diferentes funções e níveis hierárquicos, utilizando uma variedade de formatos de treinamento, tais como workshops, simulações e estudos de caso; Incluir especialistas em gestão de riscos e líderes internos nos treinamentos para compartilhar suas experiências, insights e melhores práticas; Incentivar a participação ativa dos servidores durante os treinamentos, promovendo discussões em grupo, atividades práticas e exercícios de resolução de problemas; Disponibilizar recursos de apoio, como manuais, guias, vídeos e ferramentas online, para ajudar os funcionários a revisar e reforçarem os conceitos aprendidos durante os treinamentos; Comunicar regularmente a importância da gestão de riscos, destacando exemplos de como uma abordagem proativa pode ajudar a mitigar impactos negativos e a identificar oportunidades de melhoria.
- **Benefícios institucionais:** Impulsionamento da Gestão de Riscos da Fhemig.
- **Responsáveis:** Assessoria Estratégica - AEST/ADC e Diretoria Assistencial - DIRASS/ADC e Assessorias de Gestão Estratégica e Qualidade - AGEQ/Unidades Assistenciais e Núcleos de Riscos/Unidades Assistenciais.
- **Prazo:** 01/12/2025.



3 Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade

Para garantir a integridade, é crucial implementar medidas eficazes para prevenir, detectar e tratar riscos à integridade.



SUB-EIXO: Gestão de Riscos de Integridade

14. Ação: Atualizar o Programa e o Plano de Integridade periodicamente

- **Descrição:** Monitorar e revisar periodicamente, o Programa e o Plano de Integridade, observando os objetivos e necessidades da Fundação.
- **Benefícios institucionais:** Manutenção atualizada do Programa e o Plano de Integridade, de modo a promover um ambiente íntegro.
- **Responsáveis:** Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – CGIRC.
- **Prazo:** 01/12/2025.

15. Ação: Divulgar o Programa e o Plano de Integridade periodicamente

- **Descrição:** Realizar ações de divulgação do Programa e o Plano de Integridade, para os servidores da Fhemig.
- **Benefícios institucionais:** Conscientização dos servidores em relação à Integridade no âmbito da Fhemig, promovendo um ambiente íntegro.
- **Responsáveis:** Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – CGIRC.
- **Prazo:** 01/12/2025.

16. Ação: Realizar treinamentos e capacitações em relação ao Programa e o Plano de Integridade periodicamente

- **Descrição:** Capacitar os servidores em relação ao Programa e Plano de Integridade.
- **Benefícios institucionais:** Capacitação dos servidores em relação à Integridade no âmbito da Fhemig, promovendo um ambiente íntegro.
- **Responsáveis:** Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – CGIRC.
- **Prazo:** 01/12/2025.

SUB-EIXO: Detecção

17. Ação: Divulgar a diferenciação dos canais abertos para denúncias, dúvidas e manifestações

- **Descrição:** Realizar ações de divulgação sobre as diferenças entre o canal aberto de denúncia da Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais – OGE/MG e de outros instrumentos, como do evento adverso e do relato de não conformidade.
- **Benefícios institucionais:** Conscientização dos servidores e cidadãos sobre o canal de denúncias do Estado, de modo a receber e tratar as principais reclamações e denúncias.
- **Responsáveis:** Ouvidoria/ADC, Assessorias de Gestão Estratégica e Qualidade - AGEQ/Unidades Assistenciais e Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC.
- **Prazo:** 01/12/2025.

SUB-EIXO: Tratamento

18. Ação: Estabelecer parcerias para divulgar as ações relacionadas à Integridade

- **Descrição:** Estabelecer parcerias com órgãos governamentais, entidades da sociedade civil e outras instituições para fortalecer a cultura de integridade e combate à corrupção; Comunicação transparente e disponibilização pública das informações sobre o programa de integridade e das ações tomadas para promover e tratar os riscos de integridade na organização; Prestação de contas regular sobre os resultados alcançados e os impactos do programa de integridade.
- **Benefícios institucionais:** Promoção da Integridade no âmbito da Fhemig.
- **Responsáveis:** Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – CGIRC e Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC.
- **Prazo:** 01/12/2025.





4 Prevenção ao conflito de interesses

De acordo com o Decreto nº 48.417, de 16 de maio de 2022 os conflitos de interesse são as situações de confronto entre interesses públicos e privados, que comprometam ou prejudiquem a causa pública ou que influenciam indevidamente o desempenho do agente em sua função pública.

A integridade pressupõe que o interesse coletivo prevaleça sobre o interesse privado. Assim, a prevenção e o combate ao conflito de interesses são premissas para o alcance da integridade no setor público. Na Administração Pública, está diretamente associada ao princípio da impessoalidade, que visa evitar que servidores se beneficiem ou favoreçam interesses privados em detrimento da causa pública.

Os exemplos mais comuns de conflitos de interesse são: nepotismo (favorecimento de parentes); recebimento de presentes e brindes; contratação de empresa própria ou de parentes; divulgação de informações privilegiadas; exercício de atividades incompatíveis ou concorrentes, entre outros.

SUB-EIXO: Transparência

19. Ação: Divulgar a legislação vigente ao Conflito de Interesse

- **Descrição:** Divulgar a legislação vigente ao Conflito de Interesses aos servidores da Fhemig.
- **Benefícios institucionais:** Mitigação do risco de Conflito de Interesses no âmbito da Fhemig.
- **Responsáveis:** Comissão de Ética e Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC.
- **Prazo:** 30/06/2025.

SUB-EIXO: Controle Social

20. Ação: Divulgar o canal de denúncias da Ouvidoria do Estado

- **Descrição:** Realizar ações de divulgação do canal de denúncias da Ouvidoria do Estado que é o meio seguro e confidencial para que servidores, fornecedores e pacientes possam reportar irregularidades.
- **Benefícios institucionais:** Mitigação do risco de Conflito de Interesses no âmbito da Fhemig.
- **Responsáveis:** Ouvidoria/ADC e Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC.
- **Prazo:** 01/12/2025.



5 Transparência e controle social



Valor presente no Planejamento Estratégico da Fhemig, a Transparência pode ser efetivada por meio da disponibilização de canais abertos para acesso dos cidadãos mineiros como o Portal da Transparência e de Dados Abertos do Governo do Estado de Minas Gerais, dos Relatórios Anuais de Gestão - RAG, participação em audiências públicas, resposta às ouvidorias, dentre outros.

Assim, possibilitando maior controle social, a gestão se torna mais efetiva, equitativa e legítima, priorizando, acima de tudo, o interesse público e o bem-estar dos mineiros usuários do SUS em Minas Gerais.

SUB-EIXO: Governo Aberto

21. Ação: Estruturar e atualizar os Dados Abertos no Portal de Dados Abertos do Estado de Minas Gerais

- **Descrição:** Consolidar o Dicionário de Dados Abertos; Disponibilizar os Dados Abertos no Portal de Dados Abertos do Estado de Minas Gerais e indicar acesso pelo site da Fhemig; Atualizar periodicamente os dados abertos.
- **Benefícios institucionais:** Divulgação das informações de interesse público aos cidadãos.
- **Responsáveis:** Assessoria Estratégica - AEST/ADC.
- **Prazo:** 30/06/2025.

22. Ação: Disponibilizar os Relatórios Anuais de Gestão e Pareceres do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais – TCE-MG no site da Fhemig

- **Descrição:** Disponibilizar os Relatórios Anuais de Gestão e Pareceres do TCE, quando for o caso, no site da Fhemig.
- **Benefícios institucionais:** Divulgação das informações de interesse público aos cidadãos.
- **Responsáveis:** Gabinete/ADC, Assessoria Estratégica - AEST/ADC e Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC.
- **Prazo:** 31/12/2024.

SUB-EIXO: Transparência

23. Ação: Criar manual, em linguagem simples, para compreensão da folha de pagamento pelos servidores

- **Descrição:** Criar manual em linguagem simples, para compreensão da folha de pagamento pelos servidores, no que tange às competências da DIGEPE; Disponibilizar o Manual aos servidores da Fhemig.
- **Benefícios institucionais:** Conscientizar os servidores em relação à folha de pagamento, identificando potenciais erros.
- **Responsáveis:** Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGEPE/ADC e Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC.
- **Prazo:** 30/06/2025.

SUB-EIXO: Controle Social

24. Ação: Divulgar o canal Sistema Eletrônico de Informações ao Cidadão (e-SIC)

- **Descrição:** Divulgar o e-SIC, demonstrando sua importância à população.
- **Benefícios institucionais:** Divulgação aos cidadãos um canal de acesso a informações de interesse público.
- **Responsáveis:** Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC.
- **Prazo:** 30/06/2025.

25. Ação: Capacitar as Ouvidorias da Fhemig

- **Descrição:** Capacitar os Ouvidores em relação aos procedimentos para tratamento e resposta das Ouvidorias recebidas.
- **Benefícios institucionais:** Divulgação para os cidadãos um canal para a realização de denúncias, reclamações e elogios, utilizando as informações para melhorias dos processos e do serviço prestado.
- **Responsáveis:** Ouvidoria/ADC e Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC.
- **Prazo:** 30/06/2025.

6 Promoção da cultura da integridade

A promoção da cultura da integridade perpassa por um plano de comunicação efetivo e eficaz. Por meio de diferentes estratégias de disseminação do Programa e Plano de Integridade, buscamos envolver nossos servidores e servidoras, pacientes e demais parceiros na construção de uma cultura sólida e comprometida com a ética, transparência e responsabilidade.



SUB-EIXO: Comunicação

26. Ação: Realizar campanhas de mobilização e sensibilização internas

- **Descrição:** Enviar e-mails com dicas, histórias de sucesso e informações relevantes sobre integridade; Manter uma seção dedicada a recursos e notícias relacionadas à integridade na intranet; Promover concursos de redação, arte ou fotografia com temas de integridade; Criar slogans ou memes adequados para disseminar a importância da ética e da transparência; Desenvolver treinamentos com cenários práticos de dilemas éticos; Desenvolver um momento de recreação, com um "show de perguntas e respostas".
- **Benefícios institucionais:** Conscientização dos servidores em relação à Integridade.
- **Responsáveis:** Assessoria de Comunicação Social - ACS/ADC e Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – CGIRC.
- **Prazo:** 01/12/2025.





Referências bibliográficas

MINAS GERAIS. Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022. Dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, [2022]. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48419/2022/>. Acesso em: 09 abr 2024.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Guia de Integridade Pública: diretrizes e estratégias para a administração pública direta e indireta do poder executivo do Estado de Minas Gerais. 2. ed. Belo Horizonte: CGE-MG, 2023. Disponível em: <https://pmpi.mg.gov.br/materiais-instrucionais/category/tag?tagid=17>. Acesso em: 09 abr 2024.

COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS OF THE TREADWAY COMMISSION et al. COSO. Internal Control—Integrated Framework. Committee of internal Control. 2013.

BRASIL. Decreto Federal 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/decreto/d9203.htm. Acesso em 30 mar 2024.

CASTRO, Mariana Camilla Coelho Silva; NETO, João Estevão Barbosa; DA CUNHA, Jacqueline Veneroso Alves. Governança pública: uma revisão sistemática de sua aplicação a entes públicos. Contabilidade, Gestão e Governança, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/60123>. Acesso em 26 jul 2024.

FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Portaria 2234, de 26 de julho de 2022. Fhemig. Institui a Política de gestão de riscos da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – Fhemig. Disponível em: <https://www.pesquisalegislativa.mg.gov.br/LegislacaoCompleta.aspx?cod=201156&marc=gest%C3%A3o%20de%20riscos>. Acesso em 10 abr 2024.

MINAS GERAIS. Lei Estadual nº 869, de 5 de julho de 1952. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/869/1952/?cons=1>. Acesso em 11 abr 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos. Belo Horizonte: CGE-MG, 2023. 3ª Edição Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-e-manuais>. Acesso em: 11 abr 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos. Belo Horizonte: CGE-MG, 2023. 3ª Edição Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-e-manuais>. Acesso em: 11 abr 2024.

BRASIL. 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. Acesso em 26 jul 2024.

MINAS GERAIS. 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>. Acesso em 26 jul 2024.

INSTITUTO DOS AUDITORES INTERNOS DO BRASIL. Modelo das três linhas do IIA 2020. Disponível em: <https://iibrasil.org.br/noticia/novo-modelo-das-tres-linhas-do-iaa-2020>. Acesso em 26 jul 2024.

CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Plano de Integridade – CGE-MG – 3ª edição – Disponível em: <https://pmpi.mg.gov.br/planos-de-integridade>. Acesso em 26 jul 2024.

SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA DE MINAS GERAIS. Plano de integridade – SEF-MG – 2ª edição. Disponível em: <https://pmpi.mg.gov.br/planos-de-integridade>. Acesso em 26 jul 2024.

SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE DE MINAS GERAIS. Plano de integridade – SES-MG – 1ª edição. Disponível em: <https://pmpi.mg.gov.br/planos-de-integridade>. Acesso em 26 jul 2024.

FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS. 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.pesquisalegislativa.mg.gov.br/LegislacaoCompleta.aspx?cod=196115&marc=>. Acesso em 26 jul 2024.

SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO DE MINAS GERAIS. 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>. Acesso em 26 jul 2024.

Anexo

Conheça a Fhemig



Instituída pela Lei nº 7.088, de 3 de outubro de 1977, a Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – Fhemig, foi constituída pela fusão de três fundações estaduais de assistência à saúde: a Fundação Estadual de Assistência Leprocomanal, da Fundação Estadual de Assistência Médica de Urgência e da Fundação Estadual de Assistência Psiquiátrica.

A Fhemig é uma das maiores gestoras de hospitais públicos do país e 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 unidades assistenciais organizadas e integradas 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 de Estado de Saúde - SES/MG. Trabalham, atualmente, na Fundação cerca de 13 mil profissionais que prestam assistência de alta e média complexidade, exclusivamente ao SUS. Após reforma administrativa do Governo de Minas Gerais em 2023, o Decreto nº 48.651, de 11 de julho de 2023 atualizou o Estatuto da Fhemig, que trata das competências e detalha a estrutura orgânica do órgão, tendo como principal objetivo modernizar a instituição para acompanhar as mudanças na área de saúde e atender às novas necessidades das Unidades Assistenciais, dos servidores e, principalmente, dos usuários do SUS. Nesse sentido, a Fhemig se organiza atualmente em 17 Unidades Assistenciais, incluindo o Sistema Estadual de Transplantes de Minas Gerais

- Complexo Hospitalar de Urgência e Emergência – CHU, em Belo Horizonte, composto pelas unidades assistenciais: Hospital Infantil João Paulo II – HIJPII, Hospital João XXIII – HJXXIII e Hospital Maria Amélia Lins – HMAL;
- Complexo Hospitalar de Especialidades – CHE, em Belo Horizonte, composto pelas unidades assistenciais: Hospital Júlia Kubitschek – HJK e Hospital Alberto Cavalcanti – HAC;
- Complexo Hospitalar de Barbacena – CHB, em Barbacena, composto pelas unidades assistenciais: Hospital Regional de Barbacena Dr. José Américo – HRB-JA, Centro Hospitalar Psiquiátrico de Barbacena – CHPB;
- Hospital Regional Antônio Dias – HRAD, em Patos de Minas;
- Hospital Regional Dr. João Penido – HRJP, em Juiz de Fora;
- Maternidade Odete Valadares – MOV, em Belo Horizonte;
- Hospital Eduardo de Menezes – HEM, em Belo Horizonte;
- Casa de Saúde São Francisco de Assis – CSSFA, em Bambuí;
- Casa de Saúde Santa Fé – CSSFE, em Três Corações;
- Casa de Saúde Santa Izabel – CSSI, em Betim;
- Hospital Cristiano Machado – HCM, em Sabará;
- Instituto Raul Soares – IRS, em Belo Horizonte;
- MG Transplantes – MGT, composto pela Central Estadual de Transplantes (CET), em Belo Horizonte, e sete Organizações de Procura de Órgãos (OPO): OPO Norte, em Montes Claros; OPO Oeste, em Uberlândia; OPO Leste, em Governador Valadares; OPO Metropolitana, em Belo Horizonte; OPO Vale do Aço, em Ipatinga; OPO Zona da Mata, em Juiz de Fora; OPO Sul, em Pouso Alegre.

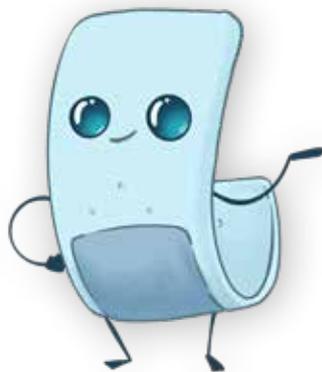
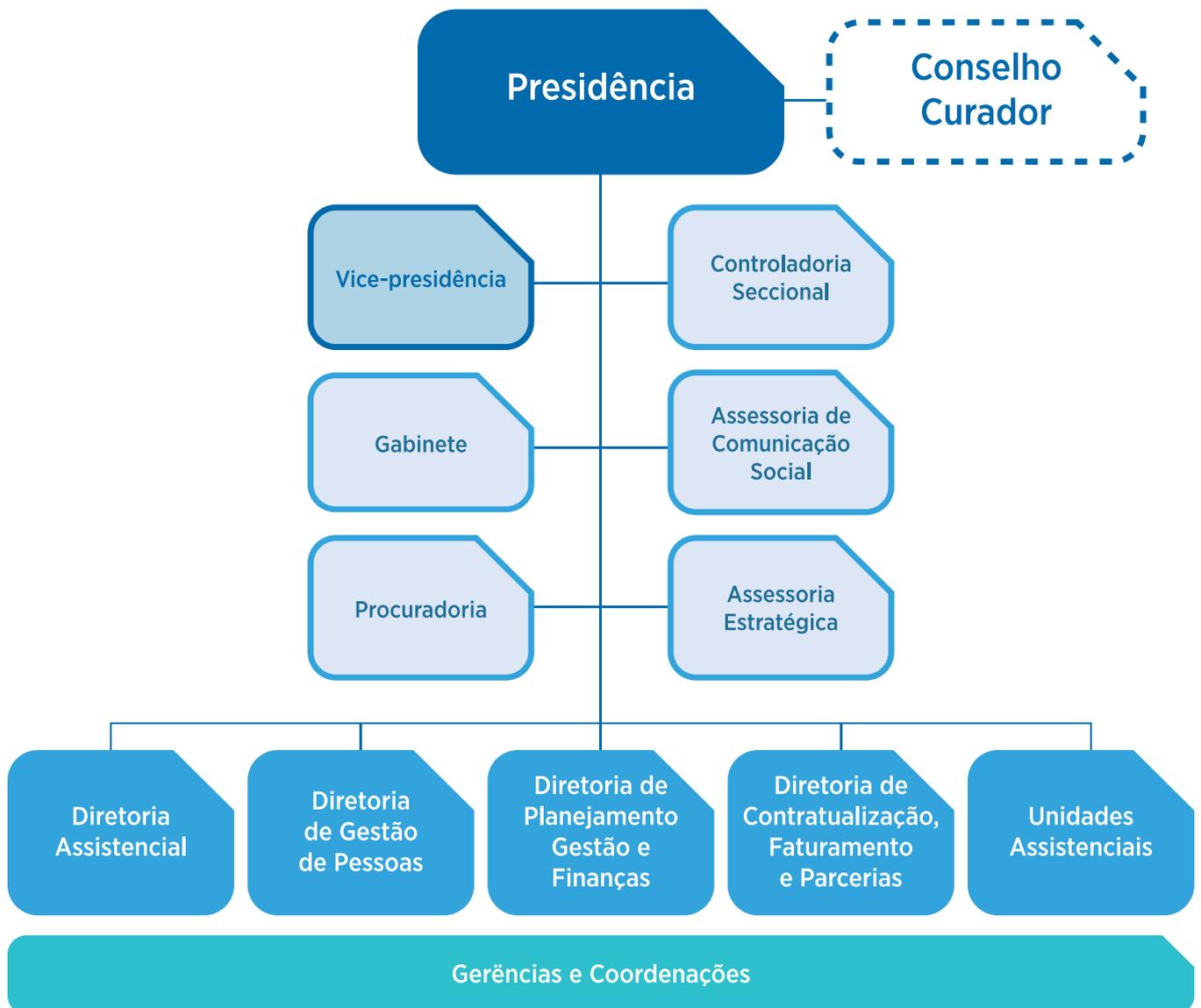


UNIDADES ASSISTENCIAIS FHEMIG

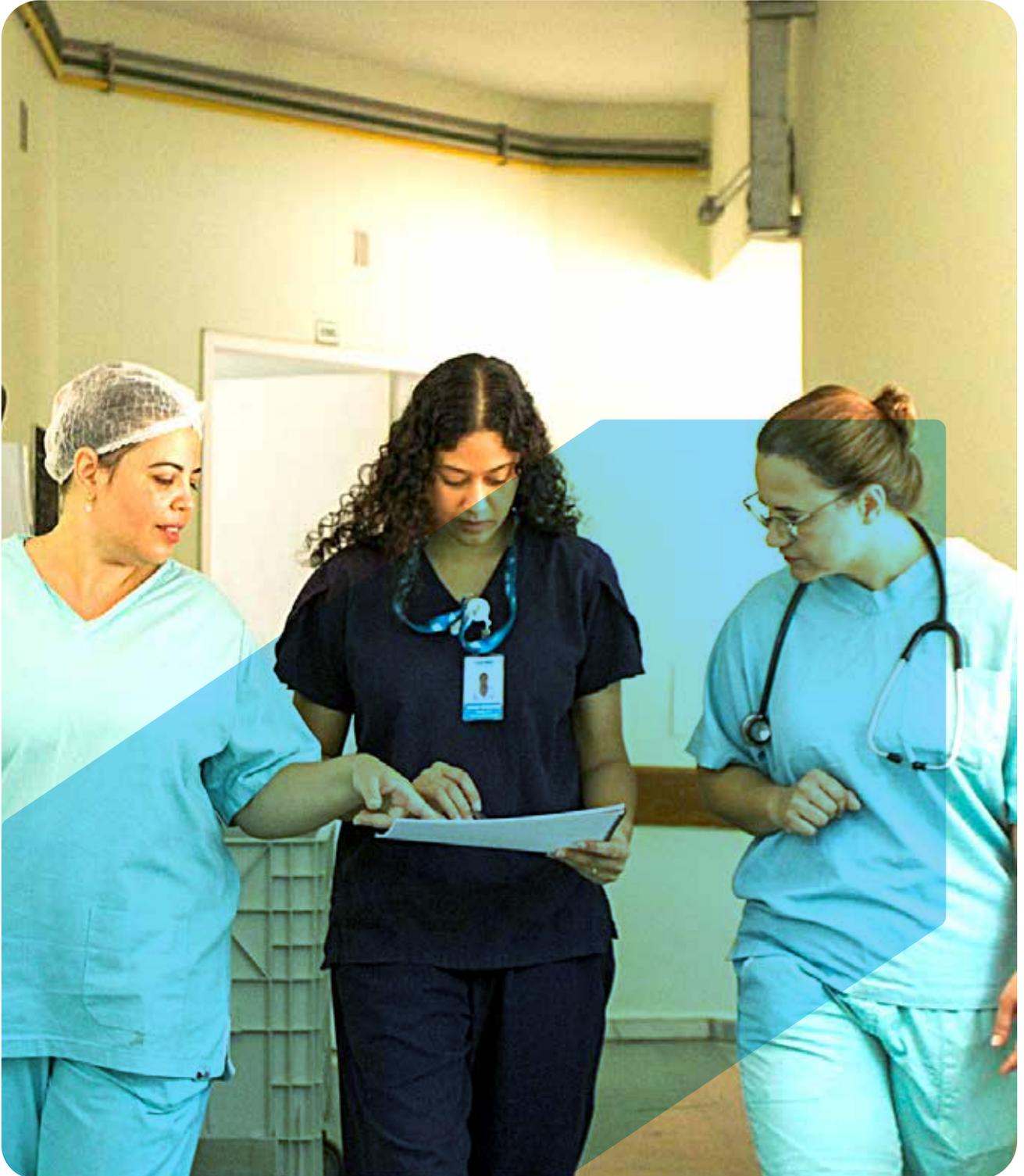
- Complexo Hospitalar de Urgência e Emergência
- Complexo Hospitalar de Barbacena
- Complexo Hospitalar de Especialidades
- Unidades Assistenciais de Referência
- Unidade Assistencial de Saúde Mental
- Unidades Assistenciais de Reabilitação e Cuidados Integrados
- MG Transplantes



A estrutura orgânica da Fhemig conta, ainda, com o Conselho Curador, a Direção Superior e as Unidades Administrativas, conforme representado no organograma simplificado:



As competências dos setores administrativos subordinados às Diretorias, Gerências e Assessorias da Administração Central da Fhemig estão estabelecidas na Portaria Presidencial nº 2.865, de 31 de outubro de 2023. Já a Portaria Presidencial nº 1.712, de 24 de julho de 2020, dispõe sobre estrutura orgânica das unidades assistenciais, que subordinam-se tecnicamente à Diretoria Assistencial e administrativamente à Presidente da Fhemig.



PROGRAMA DE **INTEGRIDADE**

FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS

FHEMIG[®]
FUNDAÇÃO HOSPITALAR DO
ESTADO DE MINAS GERAIS



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais
FHEMIG | Cidade Administrativa de Minas Gerais
Edifício Gerais - 13º andar
Rodovia Papa João Paulo II, 4.001 - Serra Verde.
Belo Horizonte - Minas Gerais - CEP 31.630-901

Telefone (31) 3915-9500



www.fhemig.mg.gov.br



[@redefhemig](https://www.instagram.com/redefhemig)



[facebook.com/comunicafhemig](https://www.facebook.com/comunicafhemig)



twitter.com/redefhemig