



PROGRAMA DE INTEGRIDADE

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE

BELO HORIZONTE

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO - PROGRAMA DE INTEGRIDADE

RAPI

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE

**2ª VERSÃO
DEZEMBRO/2025**

ÍNDICE

A UNIDADE - SUBSECRETARIA DE ORÇAMENTO, GESTÃO E FINANÇAS	2
O PROGRAMA DE INTEGRIDADE	2
MEDIDAS DE TRATAMENTO (RISCOS DE INTEGRIDADE)	4
DESAFIOS E OBSTÁCULOS	8
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA SMSA	8
CANAIS DE DENÚNCIAS	11
INFORMAÇÕES QUANTO À REVISÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE, EM CONFORMIDADE COM O §2º DO ART.6º DECRETO MUNICIPAL Nº. 18.337/2023.	17
CONCLUSÃO	17
COMITÊ DE INTEGRIDADE SUOGF	19
COMITÊ DE GESTÃO ESTRATÉGICA	19
ANEXO I	20
ANEXO II	22

A UNIDADE - SUBSECRETARIA DE ORÇAMENTO, GESTÃO E FINANÇAS

A Subsecretaria de Orçamento, Gestão e Finanças (SUOGF) exerce papel estratégico na garantia da eficácia e da eficiência do planejamento e da gestão administrativa da Secretaria Municipal de Saúde, atuando de forma alinhada às diretrizes institucionais da SMSA. A Subsecretaria é composta por três Diretorias — Orçamento e Finanças, Estratégica de Pessoas e Logística e Suprimentos —, congregando dez gerências e aproximadamente 547 servidores que atuam nas atividades-meio da Secretaria.

As atribuições da SUOGF estão definidas no Decreto nº 18.666, de 19 de março de 2024, que altera o Decreto nº 18.522, de 20 de novembro de 2023, e abrangem, entre outras competências, a coordenação da execução orçamentária e financeira, a gestão de pessoas, a administração logística e patrimonial, bem como o acompanhamento das aquisições, contratações e da infraestrutura da rede municipal de saúde.

No exercício de 2025, a SUOGF manteve a estrutura de integridade anteriormente instituída, concentrando seus esforços no monitoramento, na consolidação e no aprimoramento das ações já implementadas, bem como na ampliação das práticas de governança e gestão de riscos, em consonância com a Política Municipal de Integridade Pública.

O PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Informações gerais sobre integridade pública e o contexto na SMSA

A Secretaria Municipal de Saúde aderiu ao Programa de Fomento à Integridade Pública (PFIP), sob orientação da Controladoria-Geral do Município, com o objetivo de estruturar, fortalecer e consolidar a cultura de integridade institucional. Considerando a complexidade organizacional e a capilaridade da SMSA, a implementação do Programa ocorreu de forma escalonada, iniciando-se pela Subsecretaria de Orçamento, Gestão e Finanças.

No exercício de 2025, o Programa de Integridade da SUOGF manteve-se em funcionamento regular, com reuniões periódicas do Comitê de Integridade e articulação contínua com o Comitê de Gestão Estratégica. As ações desenvolvidas concentraram-se no acompanhamento das medidas de tratamento dos riscos de integridade, no fortalecimento dos controles internos, na promoção da transparência e na integração das práticas de integridade aos processos estratégicos da Secretaria.

As atividades do período estiveram voltadas, prioritariamente, ao monitoramento das medidas previstas no Plano de Integridade, à identificação de oportunidades de melhoria, à consolidação de fluxos institucionais e ao alinhamento das ações de integridade aos instrumentos de planejamento e governança da SMSA, bem como à ampliação das práticas de governança e gestão de riscos alinhadas à Política Municipal de Integridade Pública, já com previsão de adesão das demais subsecretarias a partir de março/2026.

MEDIDAS DE TRATAMENTO (RISCOS DE INTEGRIDADE)

O quadro a seguir apresenta o acompanhamento das medidas de tratamento dos riscos de integridade, no exercício de 2025, foi realizado conforme a numeração estabelecida no Plano de Integridade e na Planilha de Riscos validada pelo Comitê de Gestão Estratégica. O monitoramento considerou o status das ações no período, distinguindo medidas concluídas, em andamento ou não realizadas, bem como aquelas de caráter permanente. As medidas classificadas como permanentes mantiveram a execução contínua ao longo de 2025, com monitoramento periódico pelas áreas responsáveis. As ações em andamento apresentaram avanços graduais, observadas as limitações orçamentárias do exercício e a necessidade de priorização institucional diante do cenário fiscal vigente. As justificativas associadas às medidas refletem o recorte temporal do período monitorado, destacando a continuidade, o aprimoramento ou a reprogramação das ações, conforme aplicável.

Nº.	MEDIDA DE TRATAMENTO	RESPONSÁVEL	PRAZO DE EXECUÇÃO ¹	POSIÇÃO ²	JUSTIFICATIVA
1	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	12/2024	Em andamento	A demanda não foi concluída em sua totalidade, visto que foi criado um projeto para submissão ao Banco Interamericano de Desenvolvimento, que pretende fazer a reconstrução e modernização da sede do almoxarifado, com base também no Relatório Técnico Fotográfico da GERMA Saúde em 2021.
2	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	DIEP/SUOGF Comitê de Integridade	12/2024	Concluído	Concluído

	temática de informações sigilosas; redefinir atribuições para garantir que pessoas limitadas tenham acesso a dados sigilosos;				
3	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	12/2024	Em andamento	A demanda não foi concluída em sua totalidade, considerando diversas demandas excepcionais que aconteceram em 2025, a saber: mudança nos contratos e modelos de locação de veículos da SMALOG; necessidade da SMSA fazer seus próprios contratos para alguns tipos de serviços de veículos, dentre outros. Apesar de a SMSA já ter atuado no desenho de um fluxo ideal, tendo como base o modelo atualmente utilizado na CTGM, o mesmo precisará ser revisto, após conclusão das licitações em andamento, para aí sim ser implementado em sua totalidade.
4	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	Diretorias SUOGF Comitê de Integridade	12/2024, com revisão anual	Em andamento	A demanda é de cunho permanente, tendo cada área sua matriz de POPs e prazos.

	para categorias de demandas, evitando a priorização de algumas em detrimento a outras, com recebimento de vantagens indevidas;				
5	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 Sociofuncional 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	GGASF/DIEP Gabinete SMSA Comitê de Integridade	Permanente	Em andamento	A demanda é de cunho permanente.

	gestores.				
6	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	GGASF/DIEP	Permanente	Em andamento	A demanda é de cunho permanente.
7	- 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.	GLICC/DLOS	12/2024, com revisão anual	Em andamento	A demanda inicial foi concluída em 2024, mas será revista através do Projeto de Revisão do Modelo de Compras da SMSA, que consta no planejamento estratégico 2026-2029 da SMSA.

¹ Prazos estabelecidos no Plano de Integridade, publicado em conformidade com o Decreto Municipal n°. 18.337/2023 e ² Posições: concluída; em andamento ou não realizada. Em caso de medida em andamento, é necessário conferir na justificativa o status ou informação de cunho permanente.

DESAFIOS E OBSTÁCULOS

No início do exercício de 2025, a Secretaria Municipal de Saúde ainda enfrentou reflexos de eventos extraordinários ocorridos no período anterior, os quais demandaram esforços adicionais de reorganização administrativa e de priorização institucional. Ao longo do ano, esses impactos foram gradualmente absorvidos, possibilitando a retomada e o fortalecimento das ações previstas no Programa de Integridade.

O principal desafio observado em 2025 foi o controle do déficit orçamentário da SMSA, em um contexto de elevada demanda assistencial, crescimento contínuo das despesas em saúde e restrições no financiamento público. As projeções e os documentos de acompanhamento financeiro evidenciaram a necessidade de adoção de medidas permanentes de ajuste, priorização e racionalização dos gastos, bem como o fortalecimento das estratégias de captação e otimização de recursos.

Esse cenário impôs desafios adicionais à gestão, exigindo maior rigor nos processos decisórios, fortalecimento dos mecanismos de governança e integração entre as áreas técnicas, administrativas e financeiras. Paralelamente, a complexidade operacional da SMSA e a consolidação de práticas de gestão de riscos em um ambiente institucional amplo e heterogêneo permaneceram como desafios relevantes ao longo do exercício.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA SMSA

A Secretaria Municipal de Saúde (SMSA), por meio da Diretoria de Planejamento Estratégico e Ações Intersectoriais (DPAI), vinculada à Subsecretaria de Planejamento, Tecnologia e Informação (SUPTEC), iniciou, no ano de 2025, o processo de elaboração do Planejamento Estratégico da SMSA para o quadriênio 2026–2029. O Planejamento Estratégico configura-se como um processo organizado, sistemático e contínuo de gestão, destinado a orientar a atuação institucional no médio e longo prazos, definindo diretrizes, prioridades e objetivos estratégicos, de modo a assegurar o alinhamento entre a estrutura organizacional, as pessoas e os processos de trabalho.

A adoção dessa metodologia visa não apenas ao aprimoramento da eficiência administrativa, mas também ao fortalecimento institucional, à qualificação dos processos de trabalho e ao estímulo à inovação, promovendo a consolidação de uma cultura organizacional orientada por planejamento, monitoramento e avaliação. Espera-se, como resultados centrais do processo, o aumento da maturidade institucional em planejamento e gestão estratégica, a melhoria dos fluxos e da qualidade dos processos internos, a implementação efetiva do Portfólio de Projetos com monitoramento sistemático das entregas, o fortalecimento da corresponsabilidade e da participação dos trabalhadores, bem como a ampliação da tomada de decisão estruturada e orientada por evidências.

O processo de construção do Planejamento Estratégico foi conduzido de forma participativa, envolvendo aproximadamente 18.000 colaboradores da Rede SUS-BH ao longo das etapas de sensibilização e mobilização institucional, com a participação direta de cerca de 2.500 profissionais nas atividades estruturantes. O cronograma de desenvolvimento do planejamento teve início em abril de 2025, com a realização do evento inicial de lançamento do processo. Em maio de 2025, foi realizada a avaliação do contexto interno, incluindo o

mapeamento de processos, bem como a análise do contexto externo. No mês de junho de 2025, ocorreu a primeira oficina estratégica, voltada à definição da identidade institucional, com a participação de diretores centrais, diretores regionais, gerentes centrais, gerentes regionais e assessores. Em julho de 2025, realizou-se a segunda oficina, destinada à definição dos objetivos estratégicos, com a participação do mesmo público. Em setembro de 2025, foram definidas as ações e os projetos estratégicos, culminando, em dezembro de 2025, com a apresentação final do Planejamento Estratégico. Para o ano de 2026, estão previstas as etapas de detalhamento dos projetos, monitoramento contínuo e revisão periódica do portfólio de projetos.

A etapa diagnóstica do processo contemplou a avaliação sistemática do contexto organizacional, com destaque para o mapeamento de processos institucionais. Essa análise revelou que 27% dos processos avaliados apresentam subprocessos classificados como críticos, demandando atenção prioritária da SMSA; 43% dos subprocessos analisados possuem grau elevado de criticidade, indicando riscos relevantes à eficiência operacional; e 53% dos processos apresentam gargalos que impactam diretamente os fluxos de trabalho e a produtividade institucional.

Complementarmente ao mapeamento de processos, foi realizada uma análise SWOT, com o objetivo de identificar forças, fraquezas, oportunidades e ameaças relacionadas ao ambiente interno e externo da organização. Essa etapa foi conduzida por meio da aplicação de questionário estruturado, com processamento dos dados realizado por consultoria especializada contratada pela SMSA, cujos resultados encontram-se disponíveis para consulta no portal da PBH/Saúde. A análise evidenciou, entre outros aspectos, a existência de uma equipe comprometida e qualificada, alinhada às diretrizes do Sistema Único de Saúde, bem como desafios relacionados à sobrecarga de trabalho, à infraestrutura física e à integração dos sistemas de informação. No ambiente externo, destacaram-se oportunidades associadas à diversificação de fontes de financiamento, à inovação tecnológica e à saúde digital, assim como ameaças decorrentes de restrições orçamentárias, crescimento das despesas em saúde, mudanças climáticas e aumento de populações em situação de vulnerabilidade.

A partir das contribuições das oficinas participativas e das análises diagnósticas realizadas, foi elaborado o Mapa Estratégico da Secretaria Municipal de Saúde para o período de 2026 a 2029, estruturado em quatro perspectivas estratégicas, que desdobram 14 objetivos gerais e 46 objetivos específicos. O Mapa Estratégico consolida a identidade institucional da SMSA, expressa em sua missão de garantir o cuidado integral à saúde da população de Belo Horizonte, com gestão pública qualificada, eficiente, participativa, inovadora e resolutiva, fortalecendo os princípios do Sistema Único de Saúde, bem como em sua visão de consolidar-se, até 2029, como instituição pública de excelência, reconhecida pelo comprometimento com resultados em saúde, participação social e atenção integral à população. Os valores institucionais que orientam o planejamento incluem a humanização, a ética, a transparência, o compromisso com o usuário e a valorização dos trabalhadores. As quatro perspectivas estratégicas definidas — Usuários e Sociedade; Orçamento e Finanças; Processos Internos; e Infraestrutura, Desenvolvimento e Valorização dos Trabalhadores — organizam de forma integrada os objetivos estratégicos da Secretaria, servindo como base conceitual e operacional para o direcionamento das ações, projetos e prioridades institucionais ao longo do quadriênio.

Com base no Mapa Estratégico, foi estruturado o Portfólio de Projetos da SMSA, composto por 36 projetos estratégicos, distribuídos entre as quatro perspectivas e alinhados aos 14 objetivos estratégicos definidos, dos quais 17 correspondem a entregas ou ações previstas no Plano Municipal de Saúde 2026–2029. Na perspectiva Usuários e Sociedade, concentram-se 13 projetos (37%), organizados em eixos voltados à melhoria assistencial, à implantação e reconstrução de unidades e à expansão de equipes e serviços, incluindo iniciativas relacionadas à redução de filas, à qualificação da experiência do usuário, ao fortalecimento da Atenção Primária, à ampliação de equipes assistenciais, à implantação de Centros de Saúde por meio de Parcerias Público-Privadas, Academias da Cidade, Farmácia Viva, telessaúde e soluções digitais em saúde. A perspectiva Orçamento e Finanças reúne 4 projetos (11%), direcionados à melhoria do faturamento, à gestão da captação de recursos, ao aprimoramento da gestão de custos e ao fortalecimento da gestão de receitas e despesas. Na perspectiva de Processos Internos, foram definidos 12 projetos (35%), voltados à melhoria da comunicação institucional, à qualificação da gestão operacional, à segurança e à qualidade do cuidado, bem como ao fortalecimento da gestão baseada em dados, da transparência e do uso estratégico das informações. Por fim, a perspectiva Infraestrutura, Desenvolvimento e Valorização dos Trabalhadores contempla 6 projetos (17%), com foco na capacitação dos colaboradores, na melhoria tecnológica e de infraestrutura das unidades e no cuidado integral aos trabalhadores. O Portfólio de Projetos expressa, assim, a articulação entre estratégia institucional, planejamento do Sistema Único de Saúde e planejamento governamental, assegurando coerência entre objetivos estratégicos, ações estruturantes e instrumentos de planejamento e orçamento.

Ao longo do processo de construção do Planejamento Estratégico, foram aplicados questionários de percepção e satisfação aos participantes das oficinas e atividades, com o objetivo de avaliar a efetividade da metodologia adotada e identificar oportunidades de aprimoramento. Os resultados indicaram que a maioria dos participantes percebeu ampliação significativa de sua visão estratégica sobre a SMSA, bem como avaliou positivamente a experiência em comparação com processos anteriores de planejamento. Entre os aspectos mais valorizados, destacam-se a combinação de metodologias participativas e ferramentas tecnológicas, além da possibilidade de diálogo entre diferentes áreas e níveis hierárquicos da instituição. Como pontos de melhoria, foram mencionadas a necessidade de maior tempo para aprofundamento das discussões em grupo e aprimoramentos relacionados à organização dos espaços físicos e ao controle de ruídos durante as atividades presenciais.

De forma geral, o Planejamento Estratégico da SMSA para o período 2026–2029 consolida-se como instrumento estruturante de gestão, ao promover o alinhamento entre o planejamento estratégico institucional, o planejamento do Sistema Único de Saúde e o planejamento governamental, fortalecendo a cultura organizacional de planejamento, monitoramento e avaliação. Espera-se que sua implementação contribua para o aprimoramento da governança, da qualidade da atenção à saúde e da sustentabilidade das ações e serviços ofertados à população de Belo Horizonte.

CANAIS DE DENÚNCIAS

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 Sóciofuncional, 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, garantindo a consolidação das revisões em 2024. 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.

INFORMAÇÕES QUANTO À REVISÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE, EM CONFORMIDADE COM O §2º DO ART.6º DECRETO MUNICIPAL N°. 18.337/2023.

O Plano de Integridade é um instrumento dinâmico e contínuo, que exige reavaliações periódicas dos riscos de integridade e seus respectivos tratamentos, a fim de atualizar o cenário da integridade pública da unidade. O aprimoramento da integridade pública ocorre por meio de ações contínuas e revisões regulares do contexto, riscos, consequências, entre outros aspectos, conforme intervalos de tempo pré-estabelecidos. No caso da Secretaria Municipal de Saúde, a revisão dos riscos presentes no Plano de Integridade será realizada anualmente, a partir de 2026, considerando a entrada de todas as unidades na estrutura do Plano de Integridade, resultando na republicação anual do plano.

CONCLUSÃO

No exercício de 2025, a Secretaria Municipal de Saúde, por meio da Subsecretaria de Orçamento, Gestão e Finanças, manteve o compromisso com o fortalecimento da integridade institucional, assegurando o monitoramento contínuo das medidas previstas no Programa de Integridade e a consolidação das práticas de governança, gestão de riscos e controles internos.

O Programa de Integridade reafirmou-se como instrumento relevante de apoio à tomada de decisão, especialmente em um contexto marcado por elevada complexidade operacional, pressão assistencial crescente e desafios relacionados à sustentabilidade financeira da Secretaria. O acompanhamento sistemático das ações de integridade contribuiu para o fortalecimento da transparência, da responsabilização e da racionalidade administrativa.

Os avanços observados no período refletem o empenho das equipes envolvidas e a maturidade progressiva da SMSA na incorporação da cultura de integridade, transparência e planejamento. Para os próximos ciclos, o monitoramento contínuo das medidas de tratamento, aliado à integração com os instrumentos de planejamento estratégico e orçamentário, permanecerá fundamental para o aprimoramento da governança institucional e para a sustentabilidade das ações e serviços de saúde ofertados à população de Belo Horizonte.

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

Belo Horizonte, 30 de dezembro de 2025

COMITÊ DE INTEGRIDADE SUOGF

Aline Resende de Carvalho

Andrea Medeiros Teodoro

Bruna Santhe Silveira Baltazar Santos

Daniele Fortunato

Dayane Araújo Dias

Guilherme Soares de Souza

Leonardo Vilete Matos

Maria Inês Rodrigues Viana

Roger Alberto Schwetter Silveira

COMITÊ DE GESTÃO ESTRATÉGICA

Danilo Borges Matias

Fernanda Valadares Couto Girão

Marcelo Alves Mourão

Raquel Felisardo Rosa

Thaysa Drummond Martins

ANEXO I

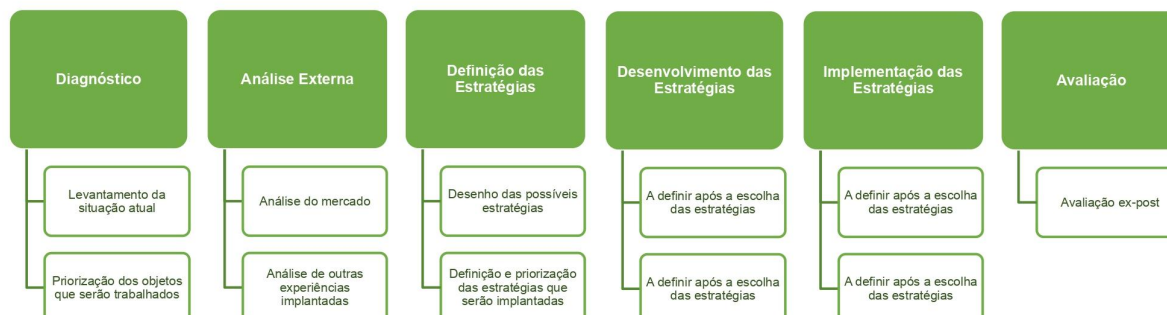
Medida de Tratamento 1:

Implantação de melhorias no modelo de gestão de almoxarifados da Secretaria Municipal de Saúde



Medida de Tratamento 3:

EAP: Revisão, Desenvolvimento e Implantação de Melhorias no Modelo de Logística de Transporte de Funcionários, Pacientes e Materiais da SMSA



Medida de Tratamento 5:

- **30 Ações Presenciais sobre Comunicação Não Violenta:**

Ação em parceria com a Unimed BH, destinadas às 20 unidades que compõem o Plano de Segurança na Saúde, e mais 10 ações extras. Todas as ações têm o objetivo de mitigar os indicadores de violência levantados por meio do Formulário institucional.

- **26 Rodas de Conversa com a Guarda Civil Municipal:**

As ações em parceria com a GCM BH, tem o objetivo de ofertar um espaço de escuta possibilitando o compartilhamento de informações sobre a atuação da GCM no âmbito da Saúde.

- **Criação do Comitê de Cidadania e Segurança:**

Por meio da publicação da PORTARIA CONJUNTA SMSA/SMSP N° 010/2023 foi instituído o Comitê de Promoção à Cidadania e Segurança na Saúde. Esta é uma das frentes de ação contempladas no Plano de Segurança na Saúde,

numa iniciativa intersetorial envolvendo as Secretarias de Saúde e de Segurança da Prefeitura de BH.

- **Comissão de desenvolvimento da Cartilha de Segurança na Saúde:**

Por meio da publicação da PORTARIA CONJUNTA SMSA/SMSP Nº008/2024 foi instituída a Comissão responsável pelo desenvolvimento da Cartilha de Segurança na Saúde.

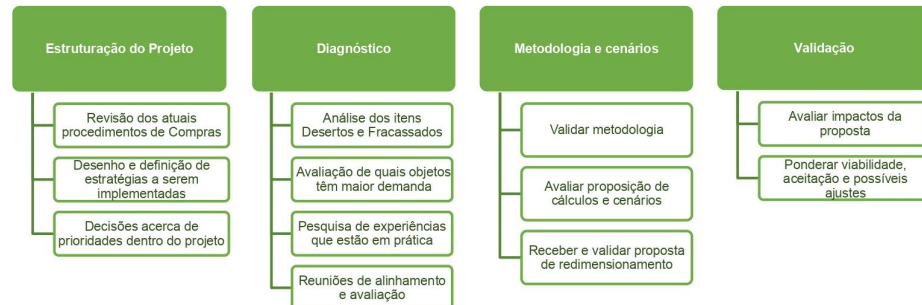
Medida de Tratamento 6:

- Acompanhamento e matriciamento de laudos de Readaptação Funcional e Recomendação Médica dos trabalhadores da Rede, com foco nos laudos de profissionais com restrição de atividades precípuas de seus cargos, visando o cuidado com a saúde dos servidores e redução do impacto assistencial.
- Agenda de encontros presenciais nas regionais, junto às DRES, GERGETR e gestores regionais, com o intuito de aprimorar os processos e a atuação gerencial no que diz respeito aos processos de adoecimento dos agentes públicos da SMSA.

Cronograma:

CRONOGRAMA AGENDAS READAPTAÇÃO FUNCIONAL - GEASF		
REGIONAL	DATA	STATUS
Leste	11/10/2024	Concluída
Venda Nova	18/10/2024	Concluída
Oeste	25/10/2024	Concluída
Pampulha	08/11/2024	Concluída
Noroeste	22/11/2024	Concluída
Centro Sul	13/12/2024	Confirmada
Nordeste	A confirmar	
Norte		
Barreiro		

EAP: Revisão Modelo Compras SMSA



ANEXO II

Planejamento Estratégico SMSA





MAPA ESTRATÉGICO

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE | 2026-2029

MISSÃO

Garantir o cuidado integral à saúde da população de Belo Horizonte, com gestão pública qualificada, eficiente, participativa, inovadora e resolutiva, fortalecendo os princípios do SUS.

VISÃO

Consolidar-se, até 2029, como uma instituição pública de excelência, reconhecida pelo comprometimento com resultados em saúde, participação social e atenção integral à população de Belo Horizonte.

VALORES

- Humanização
- Ética
- Transparência
- Compromisso com o usuário
- Valorização dos trabalhadores

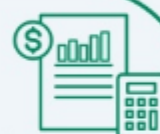
PERSPECTIVAS E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

USUÁRIO E SOCIEDADE



- Ampliar e qualificar o acesso da população aos serviços de saúde do SUS-BH.
- Fortalecer a Atenção Primária como ordenadora do cuidado e porta de entrada preferencial do SUS.
- Promover a integração entre os pontos da Rede para assegurar a qualidade assistencial e a continuidade do cuidado.
- Ampliar o cuidado em saúde mental e a atenção a populações vulneráveis.
- Qualificar a participação social no SUS-BH por meio do fortalecimento das instâncias de controle social, da formação de lideranças e conselheiros e da ampliação do acesso da população à informação sobre seus direitos e funcionamento do sistema de saúde.

ORÇAMENTO E FINANÇAS



- Ampliar e diversificar as fontes de financiamento, fortalecendo a captação de recursos e o incremento das receitas.
- Aprimorar a gestão dos custos e das despesas, promovendo equilíbrio financeiro e sustentabilidade orçamentária.
- Reduzir perdas financeiras e otimizar o uso dos recursos públicos por meio de melhoria de eficiência dos processos assistenciais e administrativos.

PROCESSOS INTERNOS



- Aprimorar a comunicação e a gestão da informação assegurando sua ampla disseminação e integração entre os diferentes níveis de atenção.
- Aprimorar a gestão da Rede por meio da modernização de processos e da qualificação de protocolos e fluxos, promovendo agilidade, resolutividade e redução da judicialização.
- Consolidar a gestão estratégica orientada por dados, promovendo o uso sistemático de informações para planejamento, monitoramento e avaliação.

INFRAESTRUTURA, DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES



- Promover ambientes adequados, seguros e acolhedores para usuário e trabalhadores, provendo infraestrutura física e tecnológica de qualidade.
- Aprimorar os mecanismos de análise, reconhecimento e valorização dos trabalhadores da Rede, promovendo políticas efetivas de desenvolvimento e retenção dos profissionais.
- Ampliar a capacidade técnica e gerencial dos trabalhadores da Rede, por meio da formação contínua e do fortalecimento das competências institucionais.



**BELO
HORIZONTE**
PREFEITURA



USUÁRIO E SOCIEDADE

MELHORIA
ASSISTENCIAL



REDUÇÃO DA
FILA DE
ESPERA

ACOLHIMENTO
E EXPERIÊNCIA
DO USUÁRIO

QUALIFICAÇÃO
DAS BASES
CADASTRAIS

PROGRAMA
MUNICIPAL DE
IMUNIZAÇÃO

IMPLANTAÇÃO E
RECONSTRUÇÃO DE
UNIDADES



CENTROS
DE SAÚDE
PPP

ACADEMIAS
DA
CIDADE

FARMÁCIA
VIVA

IMPLANTAÇÃO E
EXPANSÃO DE EQUIPES
E SERVIÇOS



EQUIPES DE SAÚDE
DA FAMÍLIA
E DE
SAÚDE BUCAL

EQUIPES SAD
E
DE CUIDADOS
PALIATIVOS

ASSISTÊNCIA EM
ENDODONTIA
NA APS

APP
MINHA SAÚDE
BH

CENTRAL
DE
TELESSAÚDE



ORÇAMENTO E FINANÇAS

MELHORIA DO
FATURAMENTO



QUALIFICAÇÃO DE REGISTROS
DE PRODUÇÃO AMBULATORIAL

GESTÃO DA CAPTAÇÃO
DE RECURSOS



GERENCIAMENTO DA
CAPTAÇÃO DE RECURSOS

GESTÃO DOS
RECURSOS



CENTRO DE CUSTOS

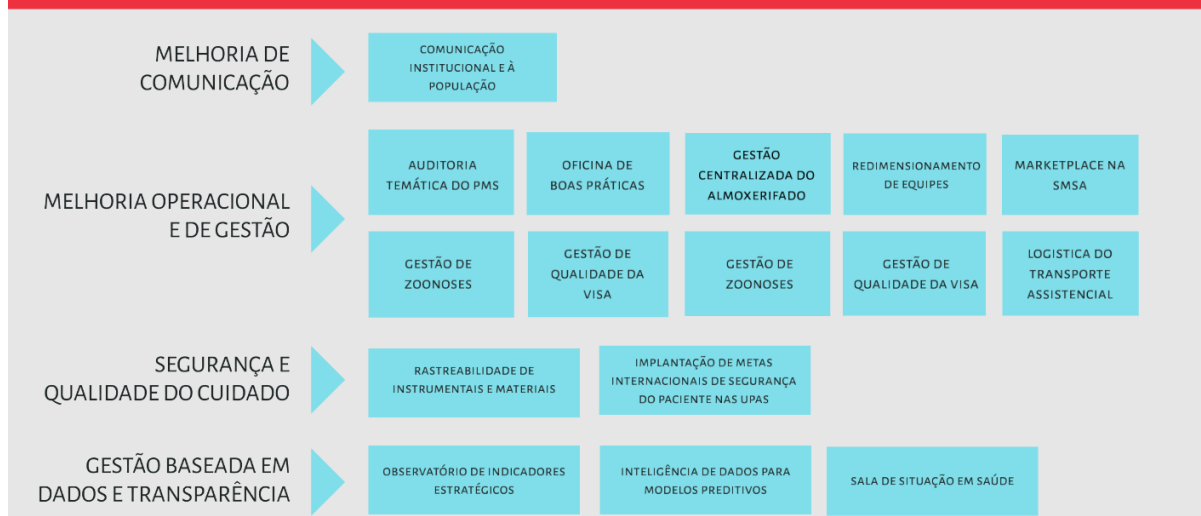
GESTÃO DE RECEITAS
E DESPESAS



PAINEL DOS RECURSOS
FINANCEIROS

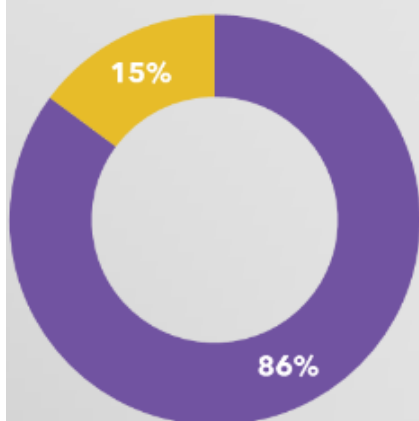


PROCESSOS INTERNOS



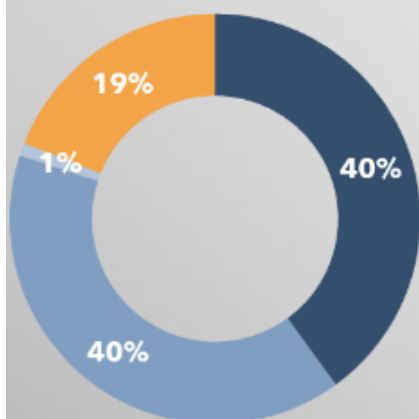
INFRAESTRUTURA, DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES





O processo de construção do planejamento **contribuiu para ampliar sua visão estratégica** sobre a SMTA?

■ Sim
■ Parcialmente



Em comparação com outras experiências que você já teve em planejamento estratégico, classifique a experiência em termos de **efetividade**:

■ Mais
■ Equivalente
■ Menos
■ Primeira experiência