Mapeamento Riscos de Integridade Hemominas 2024

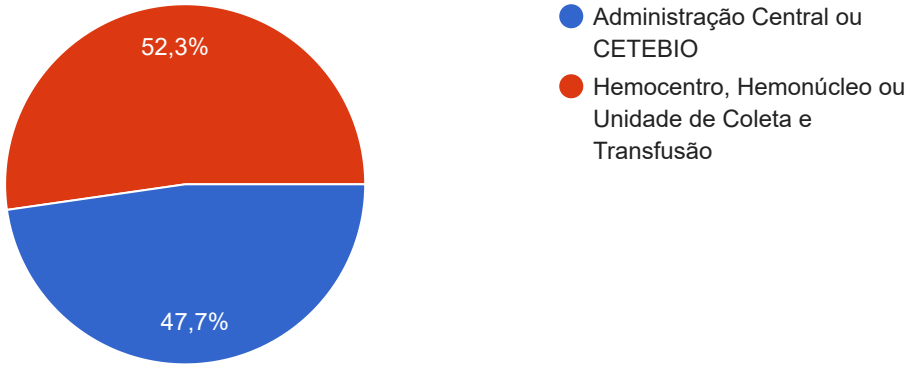
220 respostas

Publicar análise

Qual sua área de atuação?

Copiar

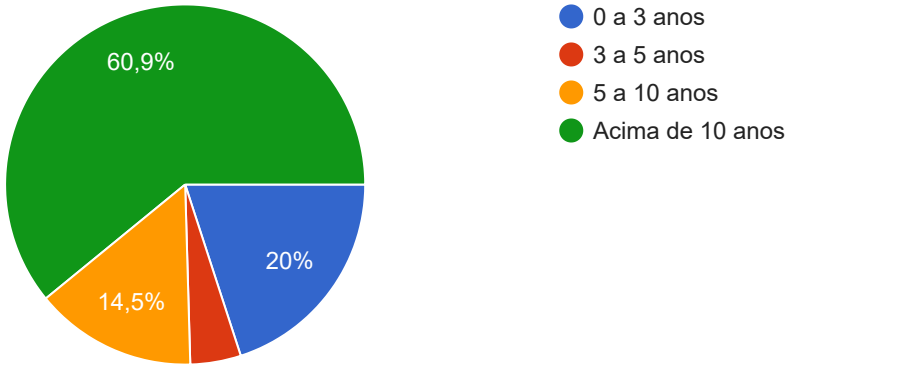
220 respostas



Há quanto tempo você trabalha na Hemominas?

Copiar

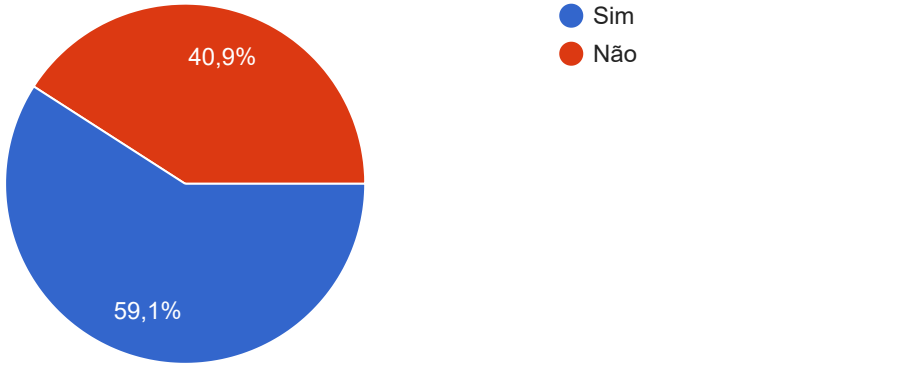
220 respostas



Você se sente seguro em expor suas opiniões, críticas, ideias ou insatisfações no ambiente de trabalho?

Copiar

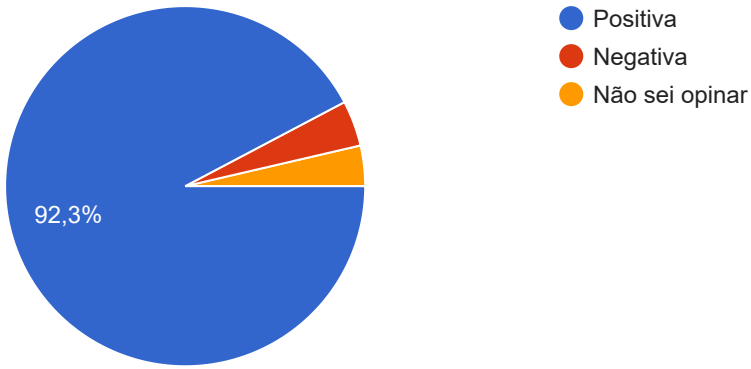
220 respostas



A imagem pública da Hemominas, quanto ao cumprimento de suas atribuições, é:

Copiar

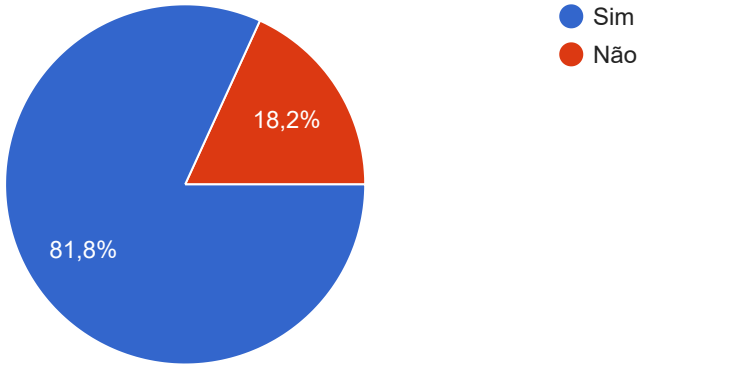
220 respostas



Você conhece o Mapa Estratégico vigente da Hemominas?

Copiar

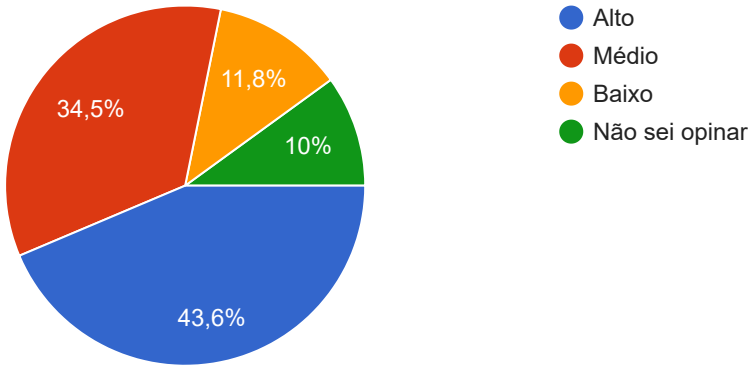
220 respostas



Na sua opinião, qual o grau de comprometimento dos gestores da Hemominas com o Planejamento Estratégico?

Copiar

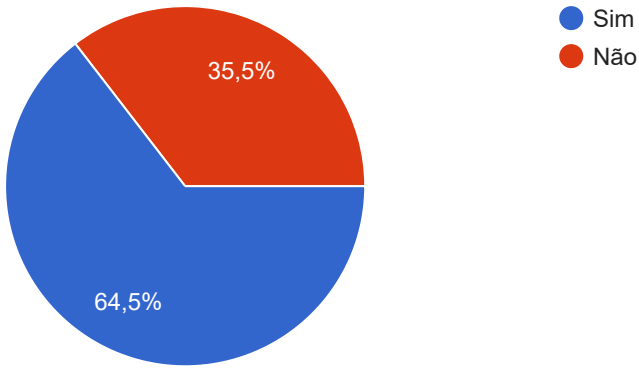
220 respostas



Você conhece o Menu Transparência do Portal Eletrônico da Hemominas?

Copiar

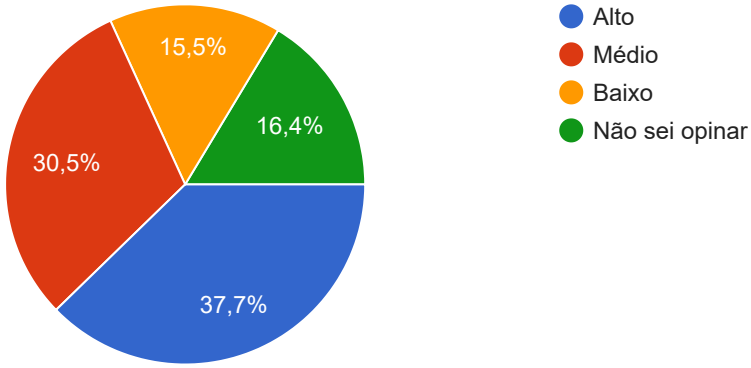
220 respostas



Na sua opinião, qual o grau de comprometimento dos gestores da Hemominas com a transparência?

Copiar

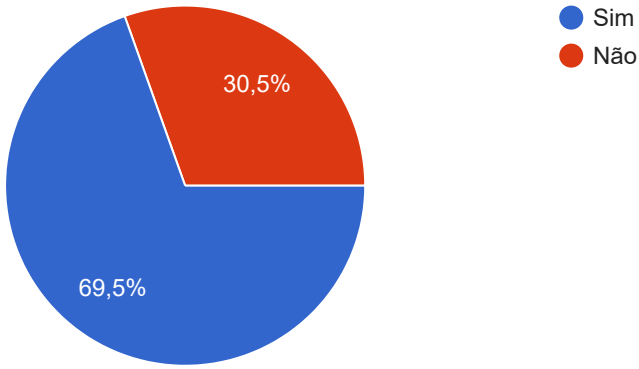
220 respostas



Você tem conhecimento sobre a atuação da Comissão de Ética da Hemominas?

Copiar

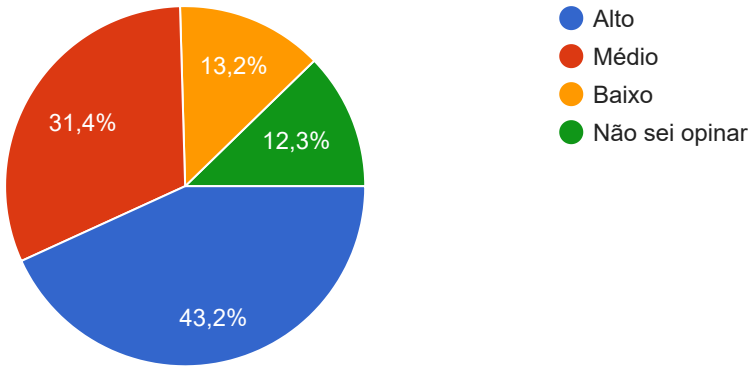
220 respostas



Na sua opinião, qual o grau de comprometimento dos gestores da Hemominas com a ética?

Copiar

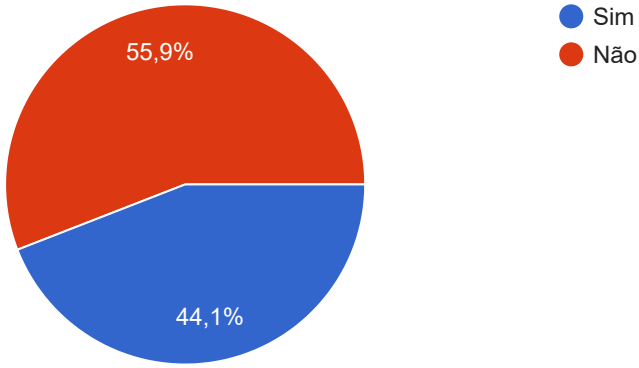
220 respostas



Você conhece o Plano de Integridade da Hemominas, publicado em 2021?

Copiar

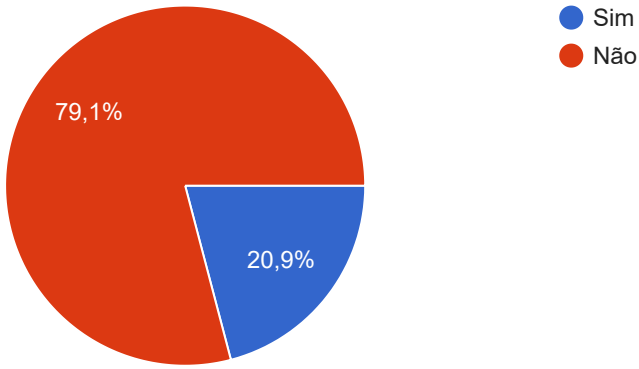
220 respostas



Você participou do Curso de Integridade da Hemominas, disponível em nossa Plataforma EAD?

Copiar

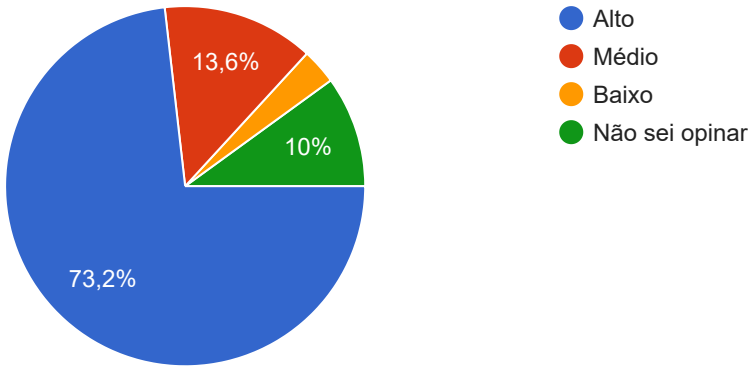
220 respostas



Com que grau de comprometimento com a integridade você se percebe?

Copiar

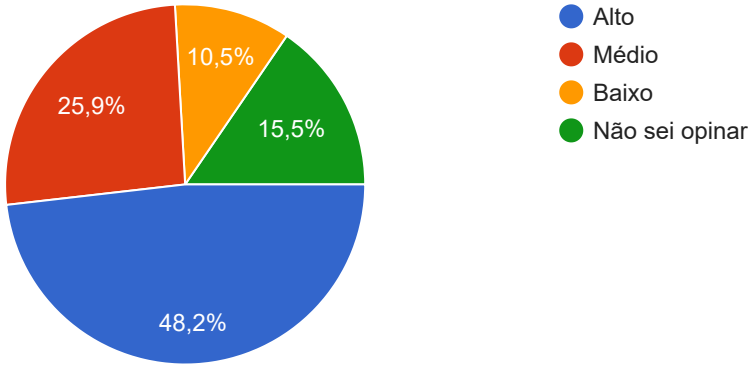
220 respostas



Na sua opinião, qual o grau de comprometimento com a integridade os gestores da Hemominas possuem?

Copiar

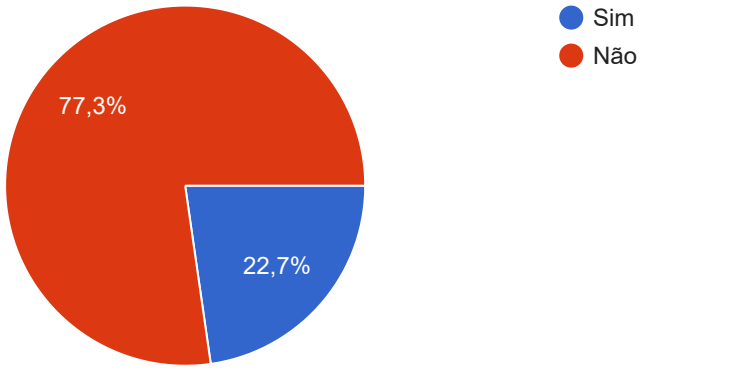
220 respostas



Você já vivenciou situações que podem configurar quebra de integridade ou prática de corrupção?

Copiar

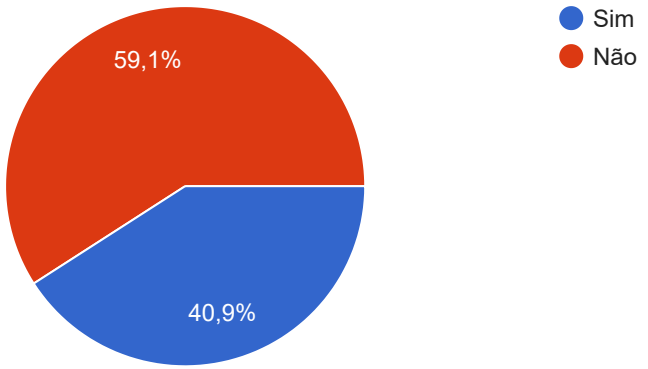
220 respostas



Você tem conhecimento de situações que podem configurar quebra de integridade ou prática de corrupção?

Copiar

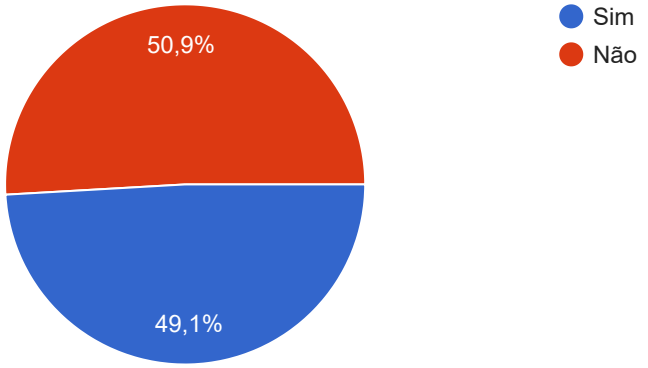
220 respostas



Você se sente seguro para realizar denúncias sobre quebra de integridade ou corrupção?

Copiar

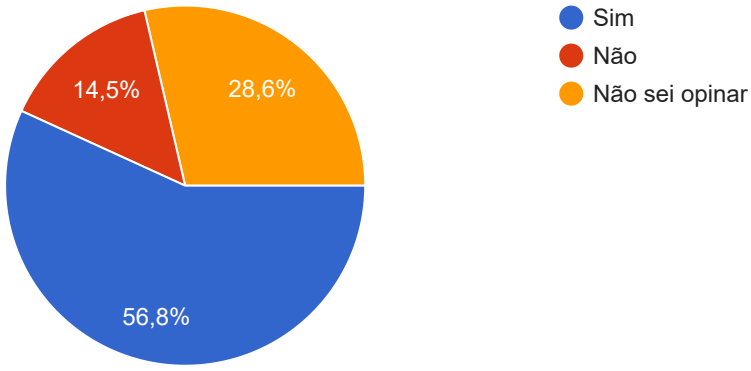
220 respostas



Na sua opinião, a Hemominas age para evitar situações de quebra de integridade ou corrupção?

Copiar

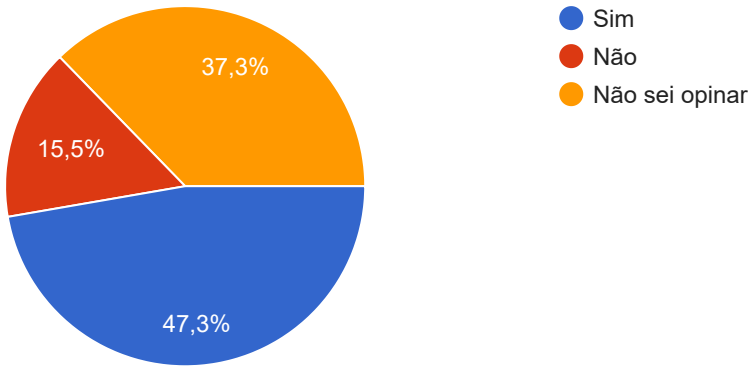
220 respostas



Na sua opinião, a Hemominas atua sobre situações de quebra de integridade ou corrupção?

Copiar

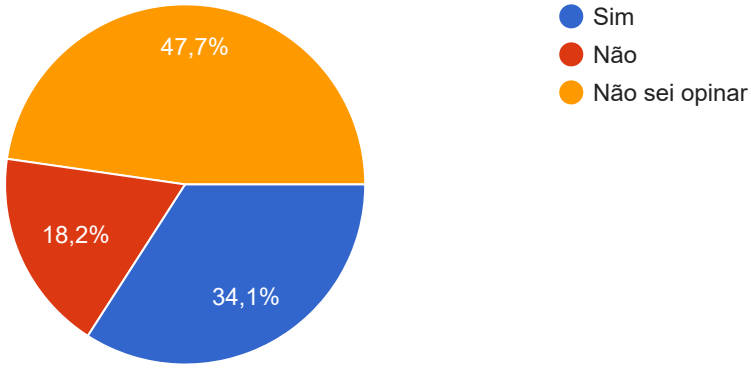
220 respostas



Na sua opinião, a Hemominas oferece respostas satisfatórias para situações de quebra de integridade ou corrupção?

Copiar

220 respostas



Deixe aqui sua opinião ou sugestão para o Novo Programa de Integridade da Hemominas

59 respostas

Importante para manter a Fundação Hemominas ilesa de corrupção

Sugiro entrevista individualizada com cada servidor do Hemonúcleo de Sete Lagoas e aplicar esse questionário INDIVIDUALMENTE

Necessário divulgar o plano de integridade em reuniões/videoconferências para as unidades regionais. Há certo distanciamento entre os servidores e a direção superior. Os coordenadores e gerentes locais não disseminam o plano. A divulgação por minutos em reunião bimestral e na plataforma EAD da FH não é eficaz.

divulgação do EaD para que todos façam e tenham conhecimento

Sem sugestões.

Infelizmente ainda percebemos perseguições por parte dos gestores. Infelizmente também não há um protocolo para análise mais profunda quanto às decisões que impactam profundamente a vida de um colaborador. As tomadas de decisões são baseadas apenas na confiança e não num estudo que poderiam evitar várias danos à imagem da instituição (materiais e morais) bem como transtornos à alta direção.

Parabéns pela Pesquisa

Com atenção a mensagem sobre a revisão do Plano de Integridade e a estruturação do Programa de Integridade, conforme disposto no Decreto Estadual n.º 48.419/2022. A aplicação prática de princípios como honestidade, ética, transparência e responsabilidade nas atividades, decisões e comportamentos dos servidores e funcionários públicos é reconhecida como essencial para garantir a confiança e o respeito da população nos serviços prestados pelas instituições governamentais.

No entanto, é importante ressaltar algumas observações sobre a implementação prática desses princípios na rotina de trabalho. Especificamente:

1. Preparação e Substituição de Pessoal: A preparação e substituição de pessoal durante períodos de ausências programadas (como férias e licenças) precisam de melhorias significativas para evitar a sobrecarga e pressão sobre outros membros da equipe. A falta de planejamento adequado pode comprometer a eficiência e a qualidade dos serviços, além de impactar a qualidade da integridade dos processos operacionais.
2. Diagnóstico Avaliativo Periódico e Matriz SWOT: A falta de aplicação de um diagnóstico avaliativo periódico no desempenho das atividades e de uma matriz SWOT (Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças) impede uma análise aprofundada das condições e desafios enfrentados pelos servidores nas áreas-meio e finalísticas. Sem essas ferramentas, é difícil identificar e mitigar riscos, comprometendo a integridade e a eficácia das operações.
3. Expressão das Dificuldades dos Servidores: A ausência de oportunidades para os servidores expressarem suas dificuldades na execução de suas atividades é um ponto crítico. Permitir que os servidores e funcionários compartilhem suas preocupações e desafios não

apenas melhora o ambiente de trabalho, promove motivação, mas também ajuda a identificar as áreas que merecem suporte adicional, promovendo um ambiente de trabalho mais transparente e colaborativo.
4. Consistência na Comunicação e Políticas Internas: A consistência na comunicação e aplicação de políticas para otimizar devem ser reforçadas. Inconsistências nas diretrizes de comunicação causam confusão e dificultam a execução eficiente das tarefas.
Essas observações são compartilhadas com o intuito de colaborar na construção de um Programa de Integridade mais robusto e eficaz, que possa prevenir, detectar e tratar práticas indesejadas, garantindo assim a confiança e a satisfação de todas as partes interessadas envolvidas.
Participar ativamente do processo de construção deste programa e esperar que essas considerações possam contribuir positivamente para o fortalecimento da integridade na Fundação Hemominas.

A Hemominas é a instituição mais correta e criteriosa que conheço.

TER UMA ESCUTA ATIVA VALORISANDO OS COLABORADORES E AÇÕES DE TRABALHO EM EQUIPE, NÃO HA VALORIZAÇAO DOS GESTORES E HA MUITA INDIFERENÇA, PESSOAS COM CARGO ALTO QUE NEM SABE OS NOMES E IDENTIICAR OS SEUS COLABORADORES.

É preciso haver equidade na instituição. A mesma situação não pode ser tratada de forma distinta pela coordenação central de BH, dependendo de quem se trata, e do cargo que a pessoa ocupa.

Ter uma ampla divulgação para que todos participem

Disseminar periodicamente o conteúdo

Não tenho sugestões

Que seja melhor divulgado para que todos os servidores tenham conhecimento,

Considerando o atual plano de integridade, Não há investimento verdadeiro no Eixo Pessoas pois, embora existam esforços de ações nessa área, não ha comprometimento estratégico verdadeiro e autêntico (da gestão) para que seja possível efetuar mudanças significativas de fato. Acredito também que não há interesse nisso pois investir em pessoas significa transformar processos, desenhos e a organização do trabalho.
Embora esteja em outro eixo, a liderança também é inerente ao eixo pessoas. Liderança significa liderar processos E pessoas e não uma coisa ou outra. Não há investimento qualificado em gestão de liderança na Hemominas que preza as escolhas no conhecimento técnico em detrimento, quase sempre da capacidade de gerir PESSOAS, que são quem executam os processos. O simples fato da GGP não ter quase nehuma influência no processo seletivo de lideranças na FH, exemplica o descompromisso com o eixo Pessoas e Governança no atual plano de integridade. Alé, dosso não basta também investir em formação de lideranças sem abertura estratégica para reorganização e redesenho de processos de trabalho, sejam eles técnicos ou administrativos. O subeixo controles internos e planejamento de riscos virou um fim em si mesmo, porque não consegue dimensionar o que é necessário para as mudanças necessárias, por muitos motivos. Cobra-se das chefias o documento com o levantamento e planejamento de riscos setoriais só por cobrar. Se de fato foi realizado da forma adequada, pouco importa. E isso, compromete o proprio planejamento estratégico, que

dificilmente consegue promover o que de fato se propõe porque a gestão da qualidade também virou um fim em si mesma, sem utilidade real na promoção de mudanças para melhoria contínua porque o que vale é o documento e não a ação. Colcoar coisas no papel é bonito só pra quem tem tempo de ler o papel (5% dos servidores).

Uma iniciativa de reforço a transparência dos serviços prestados.

O novo programa de integridade da hemominas deveria ser mais transparente, mais divulgado para os colaboradores. Na minha opinião é muito restrito ,o que não deveria.

MELHORIA

Acho que para maior efetividade do Programa de Integridade, na construção do mesmo é de suma importância a participação dos gerentes e responsáveis de equipe.

Ilusório.

Eu acho que a Hemominas não precisa criar mais regras para se tornar íntegra e correta, precisa apenas utilizar/aplicar as regras que já existem. O que percebo em situações irregulares é que pesam a mão em penalidades para quem tem cargos simples e aliviam para quem tem cargo de gestão ou é "amigo do rei". Na minha percepção quem age com dois pesos duas medidas são Auditoria, presidência, gabinete e diretores.

Primeiramente os gestores não deveriam ficar no poder eternamente, deveria haver eleições e rotatividade para que houvesse alternância de ideias, perspectivas e não onde os gestores acham que pode usar a repartição a Bel prazer como se fossem proprietários escolhendo e favorecendo amigos e afins, utilizando a máquina pública a seus próprios caprichos e vontades. Favorecimento de seus afins também é prática de corrupção, usam de processos seletivos e DAEs para contratar e manipular contratações em benefício dos seus.Favorecer amigos e prejudicar servidores é uma prática comum e os gestores tem a certeza que nada acontece com eles, falta muita transparência equidade dentro da unidade. Servidores cedidos e contratados são mais respeitados que os da própria Fundação. Nunca somos consultados em nenhuma estratégia, enfiam tudo de guela abaixo e se questionamos ainda somos taxados de chatos, o comportamento de alguns gestores não condizem com o alto cargo que ocupam, como por exemplo, o servidor tentar conversar pra tratar uma demanda e o gestor sai andando e deixa a pessoa falando sozinha, mudam funcionário de setor sem consultar e sem conversar, o que caracteriza assédio moral, ficam pelos corredores rindo e apontando a doença do servidor fazendo chacota e muito mais e o servidor fica constrangido. Não há comunicação interna eficiente, muitas vezes sabemos das coisas pelas fofocas e não por reuniões, aliás algumas reuniões expõe o servidor ao ridículo. Enfim, aqui não caberia o tamanho dos absurdos que acontecem nas unidades, tudo isso é muito bonito no papel e na mídia, mas na realidade e no dia-a-dia, a verdade é outra. Se querem mudar algo, comecem mudando a gestão como um todo criando rotatividade e tempo estabelecido nesses cargos, o pensamento novo traz novas ideias, perspectivas e também não deveria ser cargo político, isso visa barganha eleitoral do governo, deve-se existir isonomia para que todos servidores com pré requisitos possam concorrer, já estamos cansados da mesmice. O grupo de humanização não existe, são compostos por aqueles que denigrem e atacam os outros, aliás, tem tempo que nem ouço falar nada de humanização. E acontecem muito mais coisas que não caberiam nesse espaço, se alguém ler tentem organizar estratégias para melhorar o nosso local de trabalho que hoje está doente e sem esperança de melhora, o índice de adoecimento por várias questões abordadas ou pelo menos que deveriam ser executadas

como transparência, ética e respeito ao próximo é bem alta. Os servidores estão doentes e não vemos possibilidade de melhora com a atual gestão, não adianta querer coisas novas se não muda as cabeças, sempre cairá no mesmo problema, já se criou um vício. A Hemominas não é de um clube privado que tem dono, a hemominas é do povo.

Acredito que a fundação hemominas precisa urgentemente trabalhar o assédio moral reverso nas unidades, pois o assédio é muito falado e divulgado, mas grande parte dos servidores entendem o assédio como algo praticado somente pelas chefias, quando na verdade o assédio reverso está acontecendo constantemente, em minha unidade de lotação os servidores criaram uma cultura de ameaça constante, só se escuta pelos corredores o assunto denúncia, geralmente os servidores "problemas", o mesmo perfil de sempre: Funcionário preguiçoso, difícil de relacionamento, com inúmeros afastamentos, não se adapta a nenhum setor, conhece todos seus direitos, mas não se importa minimamente com seus deveres, ficam pelos corredores ameaçando denunciar suas chefias, criando situações para se colocarem como vítima, gerando um clima de tensão no ambiente de trabalho e a fundação simplesmente não se importa com uma averiguação ética dessas denúncias, desde a fase de apuração da denuncia até a abertura do processo trata o denunciado como bandido, não se importa minimamente em preservar sua imagem, que é exposto em toda unidade , vira motivo de conversa de corredor e chacota, causando danos IRREPARÀVEIS à dignidade do indivíduo. Eu realmente espero que esse desabafo seja levado tão a sério quanto as inúmeras denúncias descabidas que são tratadas pela fundação com tamanha preocupação, está passado da hora da instituição se responsabilizar pela forma que trata essas questões, antes de chegar ao ponto de ver um servidor chegar à pontos extremos como suicídio culminado pelas injustiças sofridas.

fiscalizar plantão médico sobreaviso SLA

Impactos da Falta de Planejamento Estratégico para Compras Públicas e Diagnóstico Periódico na Integridade da Hemominas
A integridade de uma instituição como a Hemominas, essencial para a confiança e eficácia de seus serviços, pode ser seriamente comprometida pela ausência de planejamento estratégico para compras públicas e pela falta de diagnósticos periódicos. Esses dois elementos são cruciais para assegurar uma gestão transparente, eficiente e ética.
Falta de Planejamento Estratégico para Compras Públicas
A ausência de um planejamento estratégico adequado nas compras públicas expõe a Hemominas a diversos riscos que podem afetar diretamente sua integridade. Primeiramente, sem um planejamento bem definido, a instituição torna-se mais vulnerável a práticas corruptas e fraudes, pois a falta de processos claros e previsíveis facilita a ocorrência de irregularidades. Além disso, a ineficiência e o desperdício de recursos tornam-se problemas comuns, uma vez que a aquisição de materiais pode ocorrer de forma desordenada, resultando em compras de itens desnecessários ou em quantidades inadequadas, desperdiçando recursos financeiros que poderiam ser melhor empregados em outras áreas críticas.
Outro problema significativo é a qualidade dos fornecedores. Sem um planejamento estratégico, a seleção de fornecedores pode ser menos criteriosa, levando a contratos com empresas de qualidade duvidosa ou com histórico de problemas, comprometendo a qualidade dos produtos e serviços adquiridos. Além disso, a falta de planejamento pode resultar em compras emergenciais, muitas vezes a preços mais altos do que o habitual, devido à falta de tempo para negociações adequadas e para a realização de processos licitatórios competitivos.
Há também a necessidade de estabelecer, dentro do organograma do setor de compras, um

controle interno rigoroso para evitar danos durante a execução do processo. Problemas como a interrupção do processo de compra porque a área demandante esqueceu de inserir um lote de aquisição ou não verificou a especificação correta do equipamento são exemplos de falhas que podem ser prevenidas. Um controle eficaz é essencial para evitar a perda de uma pesquisa de preço e, consequentemente, do processo como um todo, evitando assim a necessidade de iniciar um novo processo, o que gera prejuízos significativos.
Falta de Aplicação de Diagnóstico Periódico
A ausência de diagnósticos periódicos impede a identificação tempestiva de problemas internos e externos que afetam a integridade da instituição. Sem esses diagnósticos, irregularidades em contratos, práticas antiéticas ou fraudes podem passar despercebidas por longos períodos, dificultando a implementação de ações corretivas. Além disso, o diagnóstico periódico é fundamental para o aprimoramento contínuo dos processos e da gestão institucional, permitindo a identificação de áreas que precisam de melhorias e a implementação de ações corretivas e preventivas.
A realização regular de diagnósticos também promove a transparência das atividades institucionais, facilitando a prestação de contas para órgãos de controle e para a sociedade, e fortalecendo a confiança na instituição. Ademais, diagnósticos periódicos ajudam a garantir que a instituição esteja em conformidade com leis e regulamentos aplicáveis, evitando sanções e preservando sua reputação.
Consequências Gerais
A combinação da falta de planejamento estratégico para compras públicas e da ausência de diagnósticos periódicos cria um ambiente propício para a ocorrência de irregularidades e ineficiências. Isso pode resultar em uma diminuição da qualidade dos serviços prestados, uma vez que a Hemominas pode enfrentar dificuldades em manter a qualidade de seus serviços devido à falta de insumos adequados ou de fornecedores confiáveis. Além disso, problemas recorrentes podem levar à perda de confiança dos stakeholders, incluindo pacientes, colaboradores, fornecedores e órgãos de controle. A instituição também pode estar sujeita a auditorias, penalidades e investigações que geram custos adicionais e comprometem o seu funcionamento.
Portanto, para garantir a integridade e a eficiência da Hemominas, é essencial implementar um planejamento estratégico robusto para compras públicas e realizar diagnósticos periódicos para identificar e mitigar riscos de forma proativa. Essas medidas são fundamentais para assegurar uma gestão transparente, eficiente e ética, mantendo a confiança e a qualidade dos serviços prestados pela instituição.

Nada a declarar.

Entendo que o problema de integridade é um problema da Administração Pública e como tal deveria ser orientado, sobretudo, pelos chefes dos poderes constituídos. Desse modo, órgãos e entidades da Administração estariam legitimados para as cobranças e punições necessárias.

O programa é bem amplo, talvez os ajustes sejam apenas nas atualizações legais que por ventura tenham surgido e acredito que já seria feito posto a impecável competência da Fundação .

Mais uma ação sem sentido na Fundação Hemominas, não há qualquer preocupação com integridade na Fundação Hemominas. Pode começar pelos processos seletivos simplificados, são imorais, as pessoas são selecionadas de acordo com interesses pessoais dos gestores. Além de licitações obscuras que são realizadas, como alugueis de predios sendo que deveriam estar na cidade administrativa e aluguel de espaços sem mesmo fazer licitação.

Pesquisa de clima forjada. Essa própria pesquisa deve ser para dar aquela falsa aparencia de integridade. Gestão amadora e incompetente, integridade zero.

TER PARTICIPAÇAO DOS SERVIDORES

Excelente e inovador.

sem mais

Trabalhar mais a questão da Ética e assédio quanto aos colegas terceirizados MGS ou Contratados.

Contemplar a proteção da saúde do servidor com investimentos materiais e também em recursos humanos.

Os gestores tem que ter formação em Gestão de Pessoas para que a integridade e ética sejam aplicados e vivenciados. O exemplo nessas práticas devem começar pelos gestores e chefias. O que tem se visto na Hemominas são cargos sendo ocupados por pessoas despreparadas quanto ao relacionamento interpessoal e sem formação em Gestão de pessoas.

VOU ME INFORMAR SOBRE O PROGRAMA O QUAL NAO SEI OPINAR E CONHECE-LO

Dar maior publicidade dos atos normativos da instituição no site da hemominas ou intranet, publicando todos os atos expedidos em cada ano

Considerando que temos pessoas de diversas origens(vínculo tais como estagiários, MGS, Contratos Administrativos) dentro da Instituição, julgo pertinente levar a eles as informações básicas de ética, integridade e assédio moral. Visto prestarmos serviços que atendem a sociedade, estar ciente do seu papel como agente público, mesmo que temporário, é fundamental para os pilares do Serviço Público: LIMPE - legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Solucionar os problemas existentes sem fazer vista grossa, ou fingir que eles não existem.

Integridade tem a ver, inclusive, com o processo de Seleção Pública para contratações temporárias. A instituição deveria se comprometer com a oferecer um processo seletivo sem cartas marcadas, de forma justa e honesta. Estamos de olho nessa situação.

Mais divulgação

-

Reciclagem obrigatória, ano a ano, em ética e probidade administrativa para todos os gestores

Se os gestores prestassem mais atenção no relacionamento entre colegas de trabalho, talvez pudessem ajudar a resolver alguns problemas.

Maiores esclarecimentos sobre o assunto,

Reciclagem em ética e princípios da administração pública - obrigatória anualmente

precisa ser mais divulgado entre os servidores

Estender a todos os direitos e deveres para que não haja jamais quebra de integridade e ética

Sugiro que se busque ampla representatividade e participação dos servidores, na elaboração do Novo Programa de Integridade da Hemominas; Assegurar agenda protegida para que os servidores realizem o Curso EaD Integridade;
Fomentar a implementação dos princípios, diretrizes e dispositivos da Política Nacional de Humanização do SUS, dentre eles a Gestão Participativa e Cogestão, nas instâncias deliberativas e nas revisões dos processos de trabalho na Fundação Hemominas.
Agradeço por este canal de participação e parabenizo a Comissão de Integridade e equipes responsáveis por todos os trabalhos realizados até aqui. Percebo um grau diferenciado de dedicação ao tema pelos responsáveis em nossa instituição.

Prestar relatório das entradas e saídas financeiras da instituição.

Primeiramente, vou procurar ler sobre o programa pra depois opinar.

PREFIRO NÃO OPNAR

Mais transparência, ampliar os canais de divulgação das ações para prevenção e resposta (email institucional por exemplo.Ampliar a participação do servidor nas decisões que vão impactar na sua vida funcional .

Deverá haver mais conscientização a respeito do assunto.

QUE SEJA DIVULGADO DE MANEIRA AMPLA EM UMA LINGUAGEM SIMPLES

Na minha modesta opinião o plano de integridade deveria ser mais divulgado há anos trabalho na instituição e não tenho conhecimento sobre o plano de integridade.

Maior divulgação do programa e de suas realizações.

É preciso reforçar estas questões junto aos servidores para que se tenha uma melhor participaçao nas demandas éticas .

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. - Termos de Serviço - Política de Privacidade

Este formulário parece suspeito? Relatório

Google Formulários