



Coren^{BA}
Conselho Regional de Enfermagem da Bahia

APG
Gestão 2024-2026

Planejamento Estratégico para o Conselho Regional de Enfermagem da Bahia



Gestão 2024-2026

**Assessoria de Planejamento
e Gestão do Coren-BA**

Salvador 2024

Assessoria de Planejamento e Gestão do Coren BA
Plano Plurianual
Gestão 2024-2027

Créditos

Conselho Regional de Enfermagem do Estado da Bahia – Coren BA
Assessoria de Planejamento e Gestão – APG/Coren BA

Conselheiros Efetivos

Diretoria

Enf Davi Ionei Soares Apóstolo – Presidente
Enf Júlio Cezar de Jesus Junior – Vice-Presidente
Enfª Lilian Maria Carneiro Ribeiro Silva – Primeira Secretária
Enf Plínio de Oliveira Borges – Segundo Secretário
TE Emídia Oliveira – Primeira Tesoureira
AE Rosangela Santana Barbosa – Segunda Tesoureira
Enf Júlio Cezar de Jesus Junior – Delegado Regional Efetivo
Enf Davi Ionei Soares Apostolo – Delegado Regional Suplente

Conselheiros Efetivos Quadro I

Aline Conceição Bina Cruz – Coren BA-214467-ENF
Benedito Fernandes da Silva Filho – Coren BA-109238-ENF
Carine Batista Leal de Almeida – Coren BA-161293-ENF
Davi Ionei Soares Apostolo – Coren BA-196276-ENF
Edy Gomes dos Santos – Coren BA-237322-ENF
Joankley Costa do Patrocínio – Coren BA-305282-ENF
Júlio Cezar de Jesus Junior – Coren BA-234583-ENF
Lilian Maria Carneiro Ribeiro Silva – Coren BA-147118-ENF
Plínio de Oliveira Borges – Coren BA-370505-ENF
Rounivalda Silva do Amor Divino – Coren BA-232103-ENF

Conselheiros Efetivos Quadros II E III

Ana Cleia Cordeiro dos Anjos – Coren BA-139692-TE

Anderson Sousa de Oliveira – Coren BA-1192560-TE

Cinara Ramos da Silva Pitanga – Coren BA-1016854-TE

Deyse Santana dos Santos – Coren BA-1152661-TE

Emidia Oliveira – Coren BA-231341-TE

Leandro Pereira dos Santos – Coren BA-1271682-TE

Rosangela Santana Barbosa – Coren BA-572673-AE

Conselheiros Suplentes Quadro I

Cristiani Patricia Guimarães Stelitano de Oliveira – Coren BA-297970-ENF

Jeferson Silva Ribeiro – Coren BA-447168-ENF

Laís Theodoro dos Santos – Coren BA-312855-ENF

Lilian Tereza Barata Lima – Coren BA-429836-ENF

Liliana Prado Pereira – Coren BA-74363-ENF

Lizandre Lemos Pinheiro – Coren BA-113308-ENF

Regivânia do Carmo Batista Couto – Coren BA-352777-ENF

Vanessa Seippel Cardim Lima – Coren BA-304348-ENF

Victor Marques Moura – Coren BA-401932-ENF

Conselheiros Suplentes Quadros II E III

Admilson Nascimento Santana – Coren BA-697022-TE

Cirlane Moraes de Jesus – Coren BA-372662-TE

Denilza Mendonça Caetano – Coren BA-506882-TE

Eliete da Silva Santos – Coren BA-550480-TE

Fabiola Lima da Silva – Coren BA-601449-TE

Jeane Conceição dos Santos – Coren BA-1059649-TE

Marcos Vinicius Santana de Oliveira – Coren BA-1115182-TE

Equipe Técnica

Sr^a Ana Paula Dias Santana

Sr^a Rita de Cássia Neves de Souza

HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

DATA	VERSÃO	DESCRIÇÃO	AUTOR
21/08/2024	1.0	Elaboração Inicial do Documento	Ana Paula Dias / Rita de Cássia Neves

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
1. INTRODUÇÃO	9
2. TERMOS E ABREVIações	10
3. METODOLOGIA APLICADA	11
3.1. METODOLOGIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA ORIENTADA PARA RESULTADOS (GEOR)	11
3.2. METODOLOGIA 5W2H	11
3.3. MATRIZ GUT	12
3.4. BRAINSTORMING	12
3.5. METODOLOGIA BALANCED SCORECARD (BSC)	12
3.6. PLANO PLURIANUAL (PPA)	13
4. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	13
5. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES	14
5.1. PRINCÍPIOS	14
5.1.1. Eficiência e Eficácia	14
5.1.2. Transparência	14
5.1.3. Legalidade	14
5.1.4. Moralidade e Impessoalidade	14
5.1.5. Economicidade	15
5.2. DIRETRIZES	15
5.2.1. Desenvolvimento Continuado	15
5.2.2. Fortalecimento da Comunicação e Relacionamento Institucional	15
5.2.3. Fiscalização Rigorosa e Justa	15
5.2.4. Ambiente de Trabalho Saudável e Integrado	16
5.2.5. Alinhamento com as Normas de Administração Pública	16
5.3. FUNDAMENTAÇÃO	16
6. ORGANIZAÇÃO DO CONSELHO	17
7. RESULTADO DO PEI ANTERIOR	21
7.1. METAS NÃO CUMPRIDAS E FATORES INTERVENIENTES	21
7.2. AVALIAÇÃO DAS METAS	21
7.3. RECOMENDAÇÃO PARA CAPACITAÇÃO E CUMPRIMENTO DE NOVAS METAS	21
8. REFERENCIAL ESTRATÉGICO	22
8.1. MISSÃO	22
8.2. VISÃO DE FUTURO	22
8.3. VALORES INSTITUCIONAIS	23
8.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	24

8.5.	ANÁLISE DE SWOT	26
8.5.1.	Ambiente Interno	26
8.5.2.	Ambiente Externo	32
9.	INVENTÁRIO DE NECESSIDADES	35
9.1.	CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO	43
9.2.	NECESSIDADES IDENTIFICADAS.....	44
10.	CAPACIDADE ESTIMADA DE EXECUÇÃO DO CONSELHO	45
11.	PLANO DE METAS E AÇÕES	46
11.1.	PLANO DE METAS.....	46
11.2.	PLANO DE AÇÕES.....	46
12.	PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS	46
13.	PLANO ORÇAMENTÁRIO.....	47
14.	PLANO DE GESTÃO DE RISCOS	48
15.	PROCESSO DE REVISÃO DO PEI.....	49
16.	FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO.....	49
17.	CONCLUSÃO	49

Planejamento Estratégico para o Conselho Regional de Enfermagem do Estado da Bahia

APRESENTAÇÃO

O Planejamento Estratégico Institucional (PEI) é um instrumento para orientar as ações do Conselho Regional de Enfermagem da Bahia de maneira eficaz e coerente em direção aos seus Objetivos Estratégicos. No contexto do Coren BA, o PEI adquire uma relevância ainda maior, pois norteia as atividades finalísticas do Conselho.

O principal objetivo do PEI é estabelecer diretrizes claras que guiem as ações do Coren BA ao longo de 2024 a 2027, com revisão anual, ou quando se fizer necessário. Esse planejamento permite que o Conselho alinhe seus recursos e esforços com suas metas institucionais, garantindo que suas atividades sejam realizadas de maneira eficiente e eficaz. No caso do Coren BA, essas atividades estão centradas nas atividades finalísticas definidas pelo Tribunal de Contas da União (TCU) no Acórdão nº 1.925/2019 - Fiscalização de Orientação Centralizada (FOC): cadastro, inscrição e registro; fiscalização; processo ético; normatização e orientação/coordenação.

A elaboração do PEI envolve uma análise criteriosa do ambiente interno e externo, identificando as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças que podem impactar a atuação do Coren BA. Com base nessa análise e na realização da Oficina PPA 2025-2027 realizada em 25 e 26 de julho 2024, participação de todos os setores Coren BA e alinhamento com o Cofen, foram definidos os Objetivos Estratégicos, que representam os resultados desejados para o período da gestão. Esses objetivos são acompanhados de indicadores de desempenho, que permitem medir o progresso e a eficácia das ações implementadas.

No contexto do Coren BA, o PEI desempenha um papel de articulação entre as necessidades da sociedade e as práticas profissionais na área de enfermagem. Por meio do PEI, o Coren BA consegue identificar áreas críticas que necessitam de maior atenção, como a capacitação contínua dos profissionais inscritos e empregados públicos do Coren BA, a atualização das normas e regulamentações, e a promoção de práticas éticas e seguras na enfermagem.

Outro aspecto fundamental do PEI no Coren BA é sua função de suporte à governança e à transparência. Ao definir objetivos claros e medir o desempenho de suas ações, o Coren BA pode prestar contas à sociedade e aos profissionais de enfermagem, demonstrando o impacto de suas atividades na melhoria dos serviços de saúde. A transparência e a prestação de contas são elementos essenciais para

manter a confiança da sociedade e dos profissionais de enfermagem na atuação do Coren BA.

Ademais, o PEI do Coren BA tem um papel relevante na adaptação da profissão de enfermagem às transformações no campo da saúde, como o avanço tecnológico, as mudanças nas demandas de saúde da população, e a evolução das políticas públicas. Ao antecipar essas mudanças e planejar ações para enfrentá-las, o Coren BA contribui para a sustentabilidade e o desenvolvimento da profissão de enfermagem no Brasil.

Desta maneira, o PEI do Coren BA é um documento que direciona suas ações em prol da excelência na fiscalização da enfermagem, na garantia da qualidade dos serviços de saúde e na proteção dos interesses da sociedade brasileira. Por meio do PEI, o Coren BA reforça seu compromisso com a ética, a transparência e a melhoria contínua dos serviços de enfermagem, contribuindo para uma saúde pública mais eficiente e humanizada.

Ao final, o PEI deve ser entendido como um processo sistêmico de estabelecimento da estratégia, que pressupõe um adequado entendimento da organização e do contexto em que se encontra inserida, a fim de traçar as iniciativas para se alcançar um projeto futuro desejado para construção desenvolvida pela Oficina PPA 2025-2027 do Coren BA, onde foram construídos os Objetivos Estratégicos, Iniciativas Estratégicas oriundos da Carta de Gestão 2024-2026, ações propostas pelas áreas funcionais do Coren BA e alinhado com as diretrizes do Cofen e, subsequentemente, a construção deste Projeto PPA 2025-2027 do Coren BA que tem a função de nortear acompanhar a execução do projeto concreto da Gestão 2024-2026 Coren BA.

1. INTRODUÇÃO

A elaboração do Planejamento Estratégico Institucional (PEI) do Conselho Regional de Enfermagem da Bahia (Coren BA) é motivada por diversos fatores que visam garantir a eficiência, a transparência e a eficácia na condução das suas atividades finalísticas. Entre os principais fatores motivacionais estão o cumprimento de exigências legais, a busca por melhores práticas de governança e a necessidade de alinhamento estratégico com as demandas da sociedade e do setor de saúde.

Do ponto de vista legal, a elaboração do PEI é respaldada por diversas normas federais. A Lei nº 10.180/2001, que organiza e disciplina os sistemas de planejamento e de orçamento federal, estabelece diretrizes para a gestão estratégica nas instituições públicas. Além disso, o Decreto nº 9.203/2017 reforça a importância do Planejamento Estratégico como instrumento de governança, determinando que as entidades públicas desenvolvam e implementem seus respectivos PEI-s para assegurar a eficiência na utilização dos recursos públicos.

O Tribunal de Contas da União (TCU) também desempenha um papel importante na motivação para a elaboração do PEI. Diversos Acórdãos do TCU, como o Acórdão nº 2.661/2016, orientam e recomendam a adoção de práticas de Planejamento Estratégico pelas entidades públicas, enfatizando a necessidade de estabelecer metas, indicadores de desempenho e mecanismos de monitoramento para garantir a transparência e a prestação de contas à sociedade.

No âmbito específico do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, as Resoluções e Decisões do Cofen também impulsionam a elaboração do PEI do Coren BA. A Decisão Cofen nº 54/2023, por exemplo, estabelece a obrigatoriedade de um Planejamento Estratégico que guie as ações do Cofen e dos Conselhos Regionais de Enfermagem (Coren-s), garantindo a uniformidade e a eficácia das políticas implementadas.

O alinhamento com as estratégias, políticas e demais instrumentos de planejamento do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem é crucial para garantir a coerência e a eficácia das ações institucionais. No contexto do Coren BA, esse alinhamento assegura que todas as Iniciativas Estratégicas estejam em consonância com os Objetivos Estratégicos estabelecidos no PEI.

Esse alinhamento permite uma atuação integrada entre o Coren BA e o Cofen, promove a uniformidade nas práticas de fiscalização, regulamentação e promoção da profissão em todo o país e no Estado da Bahia consequentemente. Além disso, o alinhamento com as políticas institucionais fortalece a capacidade do Coren BA de responder às demandas da sociedade e da área de saúde, assegurando que as ações sejam consistentes, transparentes e orientadas para a melhoria contínua da qualidade dos serviços de enfermagem e da proteção à saúde pública.

Portanto, a elaboração do PEI do Coren BA é motivada pela conformidade legal, pela necessidade de adoção de boas práticas de governança e pela busca contínua por excelência na fiscalização e regulamentação da profissão de enfermagem, sempre em benefício da saúde pública e da sociedade brasileira.

2. TERMOS E ABREVIações

- Coren-s - Conselhos Regionais de Enfermagem
- PEI - Planejamento Estratégico Institucional
- FOC - Fiscalização de Orientação Centralizada
- PPA - Plano Plurianual
- COD - Código
- Cofen - Conselho Federal de Enfermagem
- Coren - Conselho Regional de Enfermagem
- DOU - Diário Oficial da União
- MAN - Manual
- OE - Objetivo Estratégico
- PEI - Planejamento Estratégico Institucional
- PPA - Plano Plurianual.
- RC - Reunião de Chefias
- ROP - Reunião Ordinário de Plenário
- TCU - Tribunal de Contas da União
- UF - Unidade Funcional
- DEADM - Departamento Administrativo
- DEFIN - Departamento Financeiro-Contábil
- DEFIS - Departamento de Fiscalização
- DEIRC - Departamento de Inscrição, Registro e Cadastro
- DETI - Departamento de Tecnologia da Informação
- GABP - Gabinete da Presidência
- NUCOM - Núcleo de Comunicação
- NUGEP - Núcleo de Gestão de Pessoas

3. METODOLOGIA APLICADA

As metodologias aplicadas para a elaboração do Planejamento Estratégico Institucional para o Coren BA foram:

3.1. METODOLOGIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA ORIENTADA PARA RESULTADOS (GEOR)

O princípio que norteia a Metodologia GEOR é o de alavancar, em curto prazo, a capacidade de produzir e medir benefícios relevantes para a sociedade, no nosso caso, para a enfermagem brasileira. A Metodologia GEOR traduz o compromisso dos Conselheiros Regionais de explicitar e cristalizar os seus compromissos com a enfermagem com o alcance de resultados, transparência e prestação de contas em benefício da enfermagem.

Esta metodologia está composta pela definição de um Plano Plurianual (PPA), o qual é definido pela Plenária de Conselheiros do Coren BA. Este PPA é composto de Programas Temáticos e Objetivos Estratégicos, os quais são constituídos por Iniciativas Estratégicas. As Iniciativas Estratégicas, por sua vez, dão origem a Planos de Ação que serão detalhados na forma de Projetos. São estes últimos que concretizam os Objetivos Estratégicos traçados pela Plenária do Coren BA.

3.2. METODOLOGIA 5W2H

Os Planos de Ação são os principais propulsores da instituição e são resultantes do desdobramento das estratégias de curto, médio e longo prazos. De maneira geral, os Planos de Ação são estabelecidos para realizar aquilo que a instituição deve fazer bem-feito para que sua estratégia seja bem-sucedida. Sem a implementação efetiva das estratégias, as instituições são incapazes de obter os benefícios do processo de elaboração do Planejamento Estratégico.

Portanto, o Plano de Ação pode ser definido como sendo o conjunto de atividades necessárias ordenadas cronologicamente para serem executadas em um determinado período, identificando os fatores críticos de sucesso e os recursos das atividades para atingir uma meta ou resultado desejado.

Para a confecção do Plano de Ação utiliza-se a Metodologia 5W2H, a qual se refere a sete perguntas fundamentais a serem respondidas: O que? Quem? Como? Onde? Quando? Por quê? Quanto custa?

3.3. MATRIZ GUT

É uma ferramenta utilizada na priorização das estratégias, tomadas de decisão e solução de problemas de organizações e projetos e, desta maneira, indicar à gestão por onde começar a resolvê-los. Também auxilia na preposição de sequenciamento das atividades a serem realizadas.

3.4. BRAINSTORMING

A técnica de Brainstorming propõe que um grupo de pessoas se reúna e utilize suas ideias para gerar ideias inovadoras que visam à obtenção das melhores soluções de um grupo de pessoas. Nenhuma ideia deve ser descartada ou julgada como errada ou absurda, todas devem estar na compilação ou anotação de todas as ideias ocorridas no processo, para depois evoluir até a solução final.

3.5. METODOLOGIA BALANCED SCORECARD (BSC)

O BSC pode ser traduzido para o português como Indicadores Balanceados de Desempenho. O termo “Indicadores Balanceados” se dá devido que os indicadores de uma organização não se restringirem somente na perspectiva econômico-financeira, as organizações também se utilizam de outros indicadores focados em ativos intangíveis como: desempenho de mercado junto a clientes, desempenhos dos processos internos e pessoas, inovação e tecnologia. A somatória destes fatores alavanca o desempenho das organizações criando valor futuro.

O BSC é um sistema de objetivos, indicadores, metas e iniciativas interligadas que descrevem a estratégia de uma organização e de que forma ela será realizada (ESCOL@ VIRTUAL, 2013). Os passos dessa metodologia incluem: definição da estratégia empresarial, gerência do negócio, gerência de serviços e gestão da qualidade; passos estes implementados por indicadores de desempenho. Ela é uma ferramenta muito útil para medir, acompanhar e comunicar a estratégia e auxiliar no processo de tomada de decisão da organização em direção a sua visão de futuro (CARVALHO, 2012).

3.6. PLANO PLURIANUAL (PPA)

O PPA organiza a ação da instituição na busca de um melhor desempenho e está estruturado em Programas Temáticos, Objetivos e Iniciativas, tornando-se a Iniciativa Estratégica uma categoria exclusiva dos orçamentos. Com isso, define-se uma relação de complementaridade entre os instrumentos, sem prejuízo à integração. O PPA tem como foco a organização da ação institucional nos níveis estratégico e tático, e o Orçamento responde pela organização no nível operacional.

Esta estrutura do PPA permite comunicar à sociedade os principais objetivos institucionais e suas respectivas Iniciativas Estratégicas de maneira mais simples e direta.

4. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Decisão Cofen nº 54, de 24/04/2023 - MAN 103 - Manual para Elaboração do Plano Plurianual (PPA).
- Resolução Cofen nº 532/2017 - Altera o artigo 3º da Resolução Cofen nº 503/2016, que estabelece procedimentos para Plano Plurianual, proposta e alterações orçamentárias e dá outras providências.
- Resolução Cofen nº 503/2016 - Estabelece procedimentos para Plano Plurianual, proposta e alterações orçamentárias e dá outras providências.
- Acórdão TCU nº 1.925/2019 – Dispõe sobre o Relatório de Fiscalização de Orientação Centralizada (FOC) dos Conselhos de Fiscalização Profissional.
- Lei nº 10.180/2001 - Organiza e disciplina os sistemas de planejamento e de orçamento federal, estabelece diretrizes para a gestão estratégica nas instituições públicas.
- Lei nº 5.905/73 - Dispõe sobre a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem e dá outras providências.
- Decreto nº 9.203/2017 - Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- Planejamento Estratégico Participativo 2019-2021.
- Planejamento Estratégico 2022-2024.

5. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

5.1. PRINCÍPIOS

5.1.1. Eficiência e Eficácia

O foco em eficiência e eficácia deve guiar todas as atividades do Coren BA, assegurando que os recursos sejam utilizados da melhor maneira possível para atingir os objetivos, sem desperdícios e com resultados concretos.

5.1.2. Transparência

A transparência é um princípio central, especialmente para objetivos que envolvem comunicação institucional e aplicação de recursos. Esse princípio garantirá a confiança dos profissionais de enfermagem e da sociedade.

5.1.3. Legalidade

O respeito às normas legais, tanto no âmbito da administração pública quanto nas práticas profissionais, deve ser uma prioridade. Este princípio assegura que todas as ações do Coren BA estejam em conformidade com as leis vigentes.

5.1.4. Moralidade e Impessoalidade

A moralidade e a impessoalidade nas decisões e ações do Coren BA garantem que todas as atividades sejam conduzidas de forma ética, sem favorecimentos indevidos, respeitando o código de ética profissional.

5.1.5. Economicidade

A aplicação racional dos recursos é vital para a sustentabilidade das atividades do Coren BA. Este princípio guia a busca por excelência na alocação e uso dos recursos, promovendo a economicidade sem comprometer a qualidade dos serviços.

5.2. DIRETRIZES

5.2.1. Desenvolvimento Continuado

Priorizar o desenvolvimento profissional contínuo dos empregados públicos do Coren BA e profissionais de enfermagem, com foco em estudos, capacitações e eventos que contribuam para o aperfeiçoamento e a atualização constante.

5.2.2. Fortalecimento da Comunicação e Relacionamento Institucional

Melhorar e intensificar a comunicação institucional, interna e externamente, para ampliar a visibilidade e a cooperação com outras entidades, assegurando que as informações e atividades do Coren BA sejam amplamente conhecidas e compreendidas.

5.2.3. Fiscalização Rigorosa e Justa

Assegurar que a fiscalização do exercício profissional seja conduzida com rigor, mas também com justiça, aplicando as penalidades necessárias de acordo com o código de ética e as normas estabelecidas.

5.2.4. Ambiente de Trabalho Saudável e Integrado

Promover um ambiente de trabalho que favoreça a integração entre os empregados públicos do Coren BA, com foco na qualidade de vida e na cultura de resultados, para alcançar os objetivos de forma eficaz e com bem-estar para todos os envolvidos.

5.2.5. Alinhamento com as Normas de Administração Pública

Manter a gestão do Coren BA alinhada aos princípios da administração pública, incluindo a legalidade, moralidade e impessoalidade, assegurando que todas as ações estejam em conformidade com as diretrizes do Cofen e as legislações aplicáveis.

Esses princípios e diretrizes servirão como base para a formulação e implementação do PEI, garantindo que as ações do Coren BA estejam alinhadas com os Objetivos Estratégicos, respondendo às necessidades institucionais e profissionais de forma ética, eficiente e transparente.

5.3. FUNDAMENTAÇÃO

A legislação que rege o Cofen é a Lei nº 5.905/73, na qual o seu art. 15 elenca as competências Coren BA (BRASIL, 1973):

Art 15º Compete aos Conselhos Regionais:

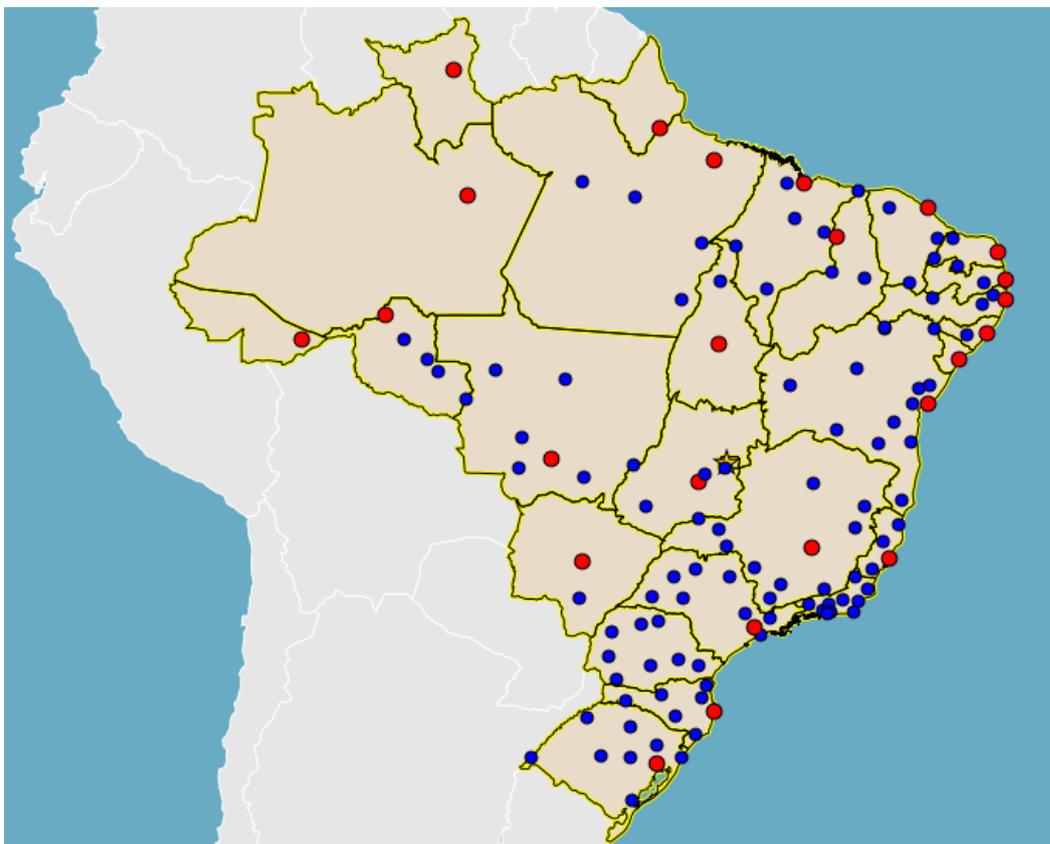
- I- deliberar sobre inscrição no Conselho e seu cancelamento;
- II – disciplinar e fiscalizar o exercício profissional, observadas as diretrizes gerais do Conselho Federal;
- III – fazer executar as instruções e provimentos do Conselho Federal;
- IV – manter o registro dos profissionais com exercício na respectiva jurisdição;
- V – conhecer e decidir os assuntos atinentes à ética profissional, impondo as penalidades cabíveis;
- VI – elaborar a sua proposta orçamentária anual e o projeto de seu regimento interno e submetê-los à aprovação do Conselho Federal;
- VII – expedir a carteira profissional indispensável ao exercício da profissão, a qual terá fé pública em todo o território nacional e servirá de documento de identidade;
- VIII – zelar pelo bom conceito da profissão e dos que a exerçam;
- IX – publicar relatórios anuais de seus trabalhos e relação dos profissionais registrados;
- X – propor ao Conselho Federal medidas visando à melhoria do exercício profissional;
- XI – fixar o valor da anuidade;

- XII – apresentar sua prestação de contas ao Conselho Federal, até o dia 28 de fevereiro de cada ano;
- XIII – eleger sua diretoria e seus delegados eleitores ao Conselho Federal;
- XIV – exercer as demais atribuições que lhes forem conferidas por esta Lei ou pelo Conselho Federal.

6. ORGANIZAÇÃO DO CONSELHO

O Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, criado pela Lei nº 5.905, de 12 de julho de 1973, é constituído pelo conjunto das Autarquias Federais Fiscalizadoras do exercício da profissão de Enfermagem, e tem por finalidade a normatividade, disciplina e fiscalização do exercício da Enfermagem, e da observância de seus princípios éticos profissionais. Cada Conselho é dotado de personalidade jurídica de direito público, com autonomia administrativa, financeira, patrimonial, orçamentária e política, sem qualquer vínculo funcional ou hierárquico com os órgãos da Administração Pública.

O cartograma 1 apresenta a localização do Cofen, representado pela estrela amarela no Distrito Federal; os vinte e sete Coren-s, representados pelos pontos vermelhos; e as 114 subseções, representadas pelos pontos azuis.



Cartograma 1 - Abrangência do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.
Fonte: Assessoria de Planejamento e Gestão/Cofen.

Não é todo profissional de enfermagem e cidadão que tem conhecimento da diferença entre Conselho de Fiscalização Profissional, Associação e Sindicato. Por essa razão, é muito comum a confusão das atribuições de cada entidade, ver figura 1. A diferença entre eles é:

- Conselho de Fiscalização Profissional: No Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem temos dois tipos: Conselho Federal e Conselhos Regionais. Os Conselhos Regionais foram criados para regular, orientar e fiscalizar a atividade profissional e possuem como seu público-alvo os profissionais de enfermagem. São entidades fiscalizadas pelo Conselho Federal, órgão hierarquicamente superior. Dele emanam resoluções para os regionais. Cabe ao Conselho Federal julgar em grau de último recurso procedimentos éticos e administrativos. Sendo assim, o público-alvo do Conselho Federal são os Conselhos Regionais diretamente e os profissionais de enfermagem indiretamente. Por sua vez, o público-alvo dos Conselhos Regionais são os profissionais de enfermagem diretamente. O Conselho Federal e os Regionais têm seu espaço de atuação delimitado pela sua lei de criação.
- Associação: Pessoa jurídica de direito privado, responsável por congrega os profissionais de determinada área, visando atualização e aprimoramento profissional, por meio da promoção de eventos, cursos, vendas de publicações da área, criação de grupos de trabalho por temas etc. Também atua na divulgação da profissão, visando abrir vagas no mercado de trabalho, podendo disponibilizar bancos de currículos e divulgar vagas. Ela possui cunho científico e o objetivo de reciclar os conhecimentos, atualizando os mesmos diante de uma sociedade que exige cada vez mais qualidade, especialização, excelência e competência.
- Sindicato: Pessoa jurídica de direito privado, que tem sua ação voltada para as questões referentes à relação de trabalho, tais como salário, horas extras, insalubridade, acordos e dissídios coletivos etc. Entidade constituída para fins de proteção, estudo e defesa de interesses comuns de seus filiados.



Figura 1 – Diferença entre Associação, Sindicato e Conselho.
Fonte: Assessoria de Planejamento e Gestão/Cofen.

O Coren BA é responsável pela fiscalização da profissão de enfermagem no Estado da Bahia. Sua estrutura organizacional é composta por Conselheiros Regionais eleitos, que representam os profissionais de enfermagem em âmbito estadual. A arquitetura do Coren BA inclui a sede na capital do Estado, cidade de Salvador, onde são centralizadas as atividades administrativas, normativas e de coordenação com as Subseções.

Os processos do Coren BA envolvem a elaboração de decisões, fiscalização do exercício profissional no estado, promoção de eventos educativos/científicos e a implementação de políticas que assegurem a qualidade dos serviços de enfermagem dos profissionais de enfermagem inscritos na sua jurisdição. Os recursos do Coren BA são oriundos das contribuições dos profissionais inscritos e são aplicados na manutenção das atividades institucionais e no desenvolvimento de projetos de melhoria para a enfermagem do estado.

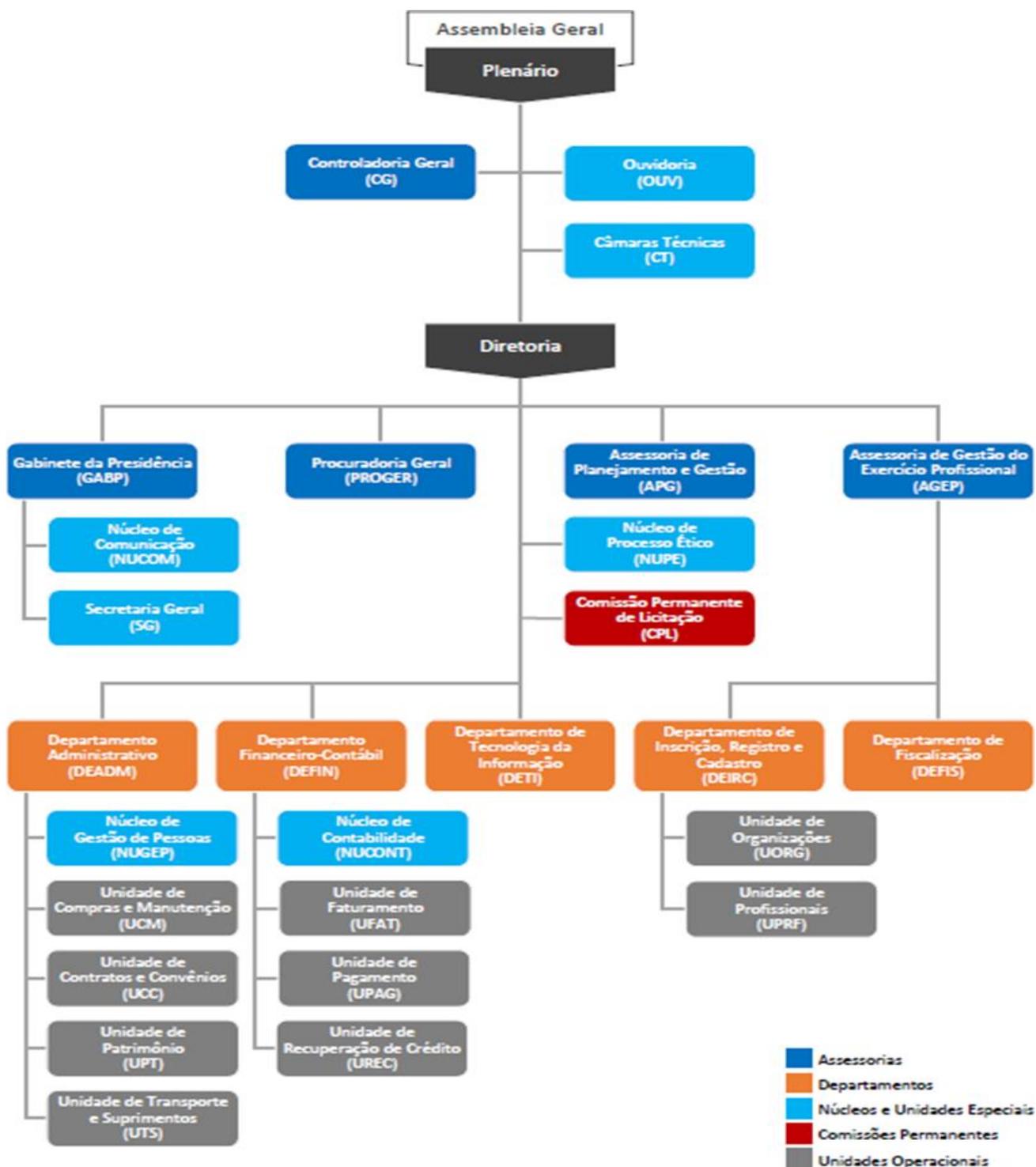
Inserido em um contexto de responsabilidade social, o Coren BA busca garantir a excelência no cuidado à saúde da população brasileira, promovendo a ética e a normatização e fiscalização do exercício da Enfermagem, bem como coordenar ações na busca da ética, qualidade na assistência e compromisso com o usuário e a sociedade.

O Tribunal de Contas da União (TCU) estabelece, no Acórdão TCU nº 1.925/2019 – Relatório de Fiscalização de Orientação Centralizada (FOC), as seguintes atividades finalísticas para os Conselhos de Fiscalização Profissional, quais sejam: registro, fiscalização, julgamento, normatização e orientação/coordenação. Este Acórdão define como:

- **função de fiscalização (AF01):** ativa e passiva, tanto quanto ao aspecto de registro, quanto ao aspecto normativo;
- **função de inscrição, cadastro e registro (AF02):** organizar, manter registro, comprovar habilitação/atribuições, expedir carteira profissional;
- **funções de processo ético (AF03):** nos casos de desvios de conduta ética e técnica (normas e registro);
- **função de normatização (AF04):** regulamentação da profissão nos aspectos éticos e técnicos;
- **função de coordenação e orientação (AF05):** aos profissionais de enfermagem e à sociedade, tanto nos aspectos éticos, quanto nos aspectos técnicos;
- **função de administração (AF06):** e para as demais atividades exercidas no âmbito do Coren BA que não se enquadrem nas funções citadas são consideradas com função administrativa.

Dentro deste contexto, o Coren BA segue alinhado com Cofen para executar suas atividades viabilizando as ações pertinentes dentro uma infraestrutura administrativa para desenvolvimento das suas atividades pertinentes e atendimento aos profissionais de enfermagem de forma transparente e objetiva, conforme organograma a seguir:

Organograma Institucional do Coren BA.



Fonte: Caderno Organizacional - Portaria Nº 801, de 19 de agosto de 2019 – Alterada pela Portaria nº 1067, de 16 de outubro de 2019.

7. RESULTADO DO PEI ANTERIOR

7.1. METAS NÃO CUMPRIDAS E FATORES INTERVENIENTES

- **Subfinanciamento:** Muitas ações estratégicas, como a criação de novas plataformas e a ampliação do atendimento regionalizado, enfrentaram cortes ou ausência de recursos, impedindo a sua execução plena.
- **Recursos Humanos Insuficientes:** O subdimensionamento do pessoal e a não realização de concurso público limitou a capacidade de execução das metas, especialmente aquelas relacionadas ao fortalecimento da fiscalização e à ampliação dos serviços.
- **Desafios Tecnológicos:** A virtualização de processos e a adoção de novas tecnologias enfrentaram dificuldades técnicas, como a não implantação de sistemas como o Sistema Eletrônico de Informação (SEI), comprometendo a eficiência interna.

7.2. AVALIAÇÃO DAS METAS

As metas estabelecidas no PPA, embora ambiciosas e direcionadas para o fortalecimento institucional, foram, em muitos casos, pouco realistas dadas as restrições orçamentárias e de recursos humanos.

Metas como a ampliação de fiscalizações e a implementação de novas plataformas tecnológicas dependiam de investimentos e capacidades que não foram plenamente asseguradas.

7.3. RECOMENDAÇÃO PARA CAPACITAÇÃO E CUMPRIMENTO DE NOVAS METAS

- **Revisão Orçamentária 2024:** A alocação de recursos precisa ser realista e alinhada com as capacidades financeiras da organização. É essencial priorizar programas críticos e garantir fundos adequados para sua execução, onde, em março 2024, foi realizada a 1ª Reformulação Orçamentaria, e, mais tarde, a 2ª Reformulação Orçamentaria, em julho 2024, com as aprovações do Cofen.
- **Fortalecimento dos Recursos Humanos:** Investir em concursos públicos e em programas de capacitação pode melhorar a capacidade da organização de cumprir as metas estabelecidas.

- Planejamento Tecnológico: Um planejamento detalhado para a adoção de novas tecnologias deve ser realizado, considerando os desafios enfrentados anteriormente e assegurando suporte técnico contínuo instalações do Sistema Integrado de Gestão da Enfermagem (SIGEN).
- Estabelecimento de Metas Realistas: As metas devem ser revisadas e adaptadas à realidade da organização, considerando as lições aprendidas do ciclo anterior e ajustando expectativas conforme os recursos disponíveis reformulação administrativa.

Essas ações são cruciais para que o Coren BA possa alcançar os objetivos estratégicos futuros e melhorar a eficácia do seu PPA.

8. REFERENCIAL ESTRATÉGICO

8.1. MISSÃO

A missão do Coren BA exerce a função fiscalizadora de orientadora e as ações organizacionais dentro de um período, em que ficam comprometidos valores, crenças, expectativas e recursos. Ela é perene e dela derivam suas atividades finalísticas. Dessa forma, não é passível de mudança a cada mudança de gestão. Apenas uma demanda externa poderá modificá-la, porém como é institucional, só ocorrerá pela determinação da alta direção do Coren BA.

A Missão do Coren BA é:

Assegurar à sociedade uma assistência de enfermagem ética, científica e de qualidade por meio da fiscalização do exercício profissional.

8.2. VISÃO DE FUTURO

Enquanto a Missão delimita o raio de atuação do Coren BA e tem caráter permanente, a Visão de Futuro é a busca da excelência no cumprimento da missão, em determinado período.

A Visão de Futuro define o que o Coren BA pretende ser no futuro e nela são incorporadas as ambições da instituição e descreve o quadro futuro que quer atingir.

Ela serve para identificar as aspirações do Coren BA, criando um clima de envolvimento e comprometimento com o seu futuro. E a sua elaboração reflete os valores compartilhados pelo Coren BA, levando em conta o quadro evolutivo de cada área da instituição que se pretende modificar no futuro proposto.

A Visão de Futuro do Coren BA é:

Ser um Conselho valorizado pela sociedade por meio de excelência na prestação de serviços.

8.3. VALORES INSTITUCIONAIS

O Coren BA tem a responsabilidade de garantir que os profissionais de enfermagem atuem com competência, ética e compromisso com a saúde pública. O papel do Coren BA, portanto, é assegurar que as práticas de enfermagem estejam alinhadas às melhores normas técnicas e deontológicas, protegendo tanto os profissionais quanto os pacientes. Além disso, tem o dever de fiscalizar e regular a profissão. Assim, contribui para o fortalecimento da saúde no Brasil, garantindo que a sociedade receba cuidados de qualidade, humanizados e seguros.

Os valores institucionais são os pilares que sustentam a instituição e as ações de seus integrantes, orientando-lhes o comportamento e permeando as atividades e relações que ocorrem no seu interior e representam as convicções dominantes, aquilo em que a maioria das pessoas da instituição acredita. Também servem como fonte de orientação e inspiração no local de trabalho. Os Valores Institucionais do Coren BA são:

- V1. Economicidade: é a promoção de resultados esperados por meio da união da qualidade, celeridade e menor custo na prestação do serviço ou no trato com os bens públicos.
- V2. Efetividade: é realizar a coisa certa para transformar a situação existente.
- V3. Eficácia: é a capacidade de fazer aquilo que é preciso, que é certo para se alcançar determinado objetivo, escolhendo os melhores meios. A eficácia se refere ao resultado de uma atividade ou processo. É a capacidade de realizar objetivos.
- V4. Eficiência: é a capacidade de obter resultados utilizando a menor quantidade de recursos possíveis, como tempo, mão-de-obra e material, ou mais produtos utilizando a mesma quantidade de recursos. Envolve a forma com que um processo ou atividade é feita. É utilizar produtivamente os recursos.
- V5. Finalidade: é busca por resultados mais práticos e eficazes, ligados as necessidades e aspirações do interesse do público.
- V6. Igualdade: é a ausência de diferença. A igualdade ocorre quando todas as partes estão nas mesmas condições, possuem o mesmo valor ou são interpretadas a partir do mesmo ponto de vista, seja na comparação entre coisas ou pessoas.

- V7. Impessoalidade: é aquilo que não se direciona a alguém em particular; que não pertence a ninguém em especial. São atos que devem ter como finalidade o interesse público.
- V8. Interesse Público: é a supremacia do interesse público sobre o interesse privado.
- V9. Lealdade e boa-fé: é o dever de agir de acordo com a lei e com bom senso.
- V10. Legalidade: é aquilo que é permitido por lei, de acordo com os meios e formas que por ela estabelecidos e segundo os interesses públicos.
- V11. Motivação: é fundamentar todas as decisões que serão tomadas pelo agente público.
- V12. Moralidade: é o conjunto de regras de conduta que disciplinam o comportamento dos entes públicos para agirem com honestidade, retidão, equilíbrio, justiça, respeito à dignidade do ser humano, à boa fé, ao trabalho, à ética das instituições.
- V13. Razoabilidade e Proporcionalidade: é proibir o excesso, com a finalidade de evitar as restrições abusivas ou desnecessárias realizadas pela Administração Pública. Esse princípio envolve o da proporcionalidade, assim as competências da Administração Pública devem ser feitas proporcionalmente, sendo ponderadas, segundo as normas exigidas para cumprimento da finalidade do interesse público.
- V14. Transparência: é obrigação de dar publicidade, levar ao conhecimento de todos os seus atos, contratos ou instrumentos jurídicos como um todo, com transparência e possibilidade de qualquer pessoa questionar e controlar a atividade administrativa da instituição que representar o interesse público. Princípio da publicidade.

8.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os Objetivos Estratégicos expressam as escolhas do Coren BA para a implementação da sua política. Por intermédio do PEI relaciona o “planejar” ao “fazer”, ver tabela 1. Os Objetivos Estratégicos podem ter uma ou mais Iniciativas Estratégicas a eles relacionados, as quais abrangem projetos, atividades ou operações especiais, e apresenta as seguintes características:

- define a escolha para a implementação da política institucional desejada, levando em conta aspectos políticos, sociais, econômicos, institucionais, tecnológicos, legais e ambientais;

- orienta taticamente a ação da instituição no intuito de garantir a entrega à sociedade dos bens e serviços necessários para o alcance das metas estipuladas;
- expressa um resultado transformador da situação atual em que se encontra um determinado tema;
- é exequível, estabelecendo metas factíveis e realistas para a instituição, considerando a conjuntura econômica, política e social existente;
- define iniciativas que declaram aquilo que deve ser ofertado na forma de bens e serviços ou pela incorporação de novos valores à política institucional, considerando como organizar os agentes e os instrumentos que a materializam; e
- declara as informações necessárias para a eficácia da Iniciativa Estratégica, além de indicar os impactos esperados na sociedade.

Tabela 1 – Objetivos Estratégicos do Coren BA.

Objetivos Estratégicos	Perspectivas	Valores
OE1. Promover o desenvolvimento de competências dos trabalhadores do Conselho Regional.	Aprendizado e Crescimento	V4. Eficiência
OE2. Promover e participar de estudos, campanhas, eventos técnico-científicos e culturais para aperfeiçoamento e desenvolvimento dos profissionais de enfermagem.	Aprendizado e Crescimento	V4. Eficiência
OE3. Contribuir com a qualidade da formação em Enfermagem.	Aprendizado e Crescimento	V3. Eficácia
OE4. Manter o registro e cadastro de profissionais de enfermagem e de empresas com atividade fim de serviços de enfermagem.	Processos Internos	V4. Eficiência
OE5. Fiscalizar o exercício profissional de enfermagem e de empresas com atividade fim de serviços de enfermagem.	Processos Internos	V3. Eficácia
OE6. Manter a infraestrutura física, administrativa e tecnológica do Conselho Regional.	Processos Internos	V3. Eficácia
OE7. Aprimorar a comunicação institucional.	Processos Internos	V8. Publicidade
OE8. Ter um ambiente de trabalho integrado, que promova a cultura de resultados e a qualidade de vida no trabalho.	Processos Internos	V2. Efetividade
OE9. Manter o alinhamento da gestão do Conselho Regional aos princípios da Administração Pública e às instruções e provimentos do Conselho Federal.	Administração Pública	V6. Legalidade
OE10. Ampliar a representatividade da Enfermagem nos fóruns sociais relativos à saúde e educação e relacionados à Enfermagem.	Relações Institucionais	V3. Eficácia
OE11. Ampliar as relações institucionais de cooperação.	Relações Institucionais	V4. Eficiência
OE12. Ampliar a visibilidade institucional e a confiança dos profissionais de enfermagem e da sociedade.	Relações Institucionais	V8. Publicidade
OE13. Conceder honrarias para homenagear os profissionais da enfermagem que destacaram ou contribuíram de forma significativa para o reconhecimento, o crescimento e a melhoria da enfermagem.	Relações Institucionais	V7. Moralidade

OE14. Acompanhar, articular, propor e apoiar a elaboração e a implementação de políticas públicas de saúde.	Relações Institucionais	V6. Legalidade
OE15. Zelar pelo bom conceito da profissão de enfermagem e dos que a exerçam.	Enfermagem/ Sociedade	V7. Moralidade
OE16. Deliberar, fiscalizar e disciplinar a conduta ética dos profissionais de enfermagem, aplicando as penalidades cabíveis aos infratores do código de ética e dos atos normativos expedidos pelo Conselho Federal e/ou Conselho Regional.	Enfermagem/ Sociedade	V7. Moralidade
OE17. Disciplinar e fiscalizar as atividades dos profissionais de enfermagem, utilizando a lei do exercício profissional, do Código de Ética e das normas disciplinares como instrumentos de orientação da prática dos profissionais de enfermagem.	Enfermagem/ Sociedade	V6. Legalidade
OE18. Defender os interesses coletivos dos profissionais de enfermagem, da sociedade e dos usuários dos serviços de enfermagem e de saúde.	Enfermagem/ Sociedade	V5. Impessoalidade
OE19. Ter excelência e transparência na aplicação dos recursos necessários para a execução dos serviços prestados pelo Conselho Regional.	Orçamentária	V1. Economicidade
OE20. Promover as medidas administrativas de lançamento e recuperação de créditos.	Orçamentária	V1. Economicidade

8.5. ANÁLISE DE SWOT

A seguir são apresentadas as listas da análise dos ambientes interno e externo do Sistema Cofen e do Coren BA:

8.5.1. Ambiente Interno

8.5.1.1. Pontos Fortes

- **Processos de trabalho**

1. O Coren BA capacita seus empregados públicos em temas de interesse institucional.
2. Os empregados públicos da maioria do Coren BA estão comprometidos com suas atribuições.
3. Os empregados públicos do Coren BA são contratados por meio de concurso público.
4. O trabalho em equipe é incentivado no âmbito do Coren BA.
5. O Planejamento Estratégico Institucional (PEI) é realizado e controlado por meio do Plano Plurianual (PPA) quadrimestralmente.

- **Comunicação**

1. A gestão do Coren BA é compartilhada com os profissionais de enfermagem, por meio de canais de comunicação e a realização de Reuniões de Plenários abertas a toda a sociedade.
2. Existe a possibilidade de contratar assessorias, de acordo com necessidades específicas do Coren BA.
3. É realizado o bom uso das mídias sociais para comunicação com os profissionais de enfermagem e a sociedade por parte do Coren BA.
4. Utilização de diversos canais de comunicação com os profissionais de enfermagem e a sociedade.
5. É realizada a utilização de videoconferência no Coren BA com boa qualidade.

- **Atividades finalísticas**

1. Existe o alinhamento do Coren BA com relação as determinações dos órgãos de controle externo por meio de reserva de orçamento para as atividades finalísticas (Inscrição, Cadastro e Registro; Fiscalização; Processos Éticos; Normatização e Coordenação).
2. Aumento do fortalecimento das atividades finalísticas do Coren BA.
3. Aumento do investimento nas áreas finalísticas do Coren BA.

- a. Inscrição, Cadastro e Registro**

1. Agilidade da inscrição dos profissionais de enfermagem.
2. Implantação da ferramenta de registro online.
3. Agilidade na entrega das carteiras profissionais de enfermagem.
4. O registro é obrigatório para todos os profissionais de enfermagem que queiram exercer a profissão de Enfermagem.
5. A quantidade de profissionais de enfermagem inscritos no Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem é a maior do Brasil.

- b. Fiscalização**

1. É obrigatório a realização do Planejamento de Ações de Fiscalização no Coren BA.
2. O Coren BA cumpre a Resolução do Cofen sobre a atividade de fiscalização profissional.
3. São realizados encontros anuais de fiscalização para coordenação e orientação de atuação.
4. Existência de Câmara Técnica específica de fiscalização no Cofen para tratar de temas específicos dessa área de atuação dos Conen-s.

c. Processos Éticos

1. Aplicação de penalidades em Processos Éticos.
2. Os Processo Ético estão com maior agilidade no trâmite no Coren BA.
3. Incentivo a implementação das Comissões de Ética nas instituições de saúde.
4. Existência de Setor de Processos Éticos e Comissões de Ética no Coren BA.

d. Normatização

1. Normatização do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem por meio de Resoluções em diversos temas de interesse da enfermagem.
2. Implantação de Câmaras Técnicas e Comissões para tratarem sobre temas de interesse da Enfermagem.
3. Normatização do processo de trabalho de várias áreas de atuação da enfermagem.
4. Autonomia do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem para criar a sua legislação.
5. A existência de normativos que regem a profissão de enfermagem elaborados por profissionais de enfermagem do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

e. Coordenação e Orientação

1. Realização de eventos, encontros, seminários (Institucional e Administrativo) e capacitações que proporcionam integração do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem inclusive com o Coren BA.
2. A utilização de videoconferência para realizar reuniões remotas do Coren BA com o Cofen.
3. Participação dos representantes do Coren BA e os profissionais de enfermagem nas Câmaras Técnicas do Cofen.
4. Realização de Plenárias do Coren BA durante o ano.
5. Participação do Coren BA nas Assembleias de Presidentes do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

f. Profissionais de Enfermagem

1. Realização de capacitações para os profissionais de enfermagem inscritos no Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.
2. Comprometimento dos Conselheiros Regionais com temas de interesse da enfermagem.
3. Processo democrático para escolha dos gestores do Coren BA.
4. As eleições dos gestores do Coren BA pelos profissionais de enfermagem realizada via Internet.
5. Implementação do atendimento presencial, teletrabalho e atendimento virtual no Coren BA.

g. Organização do Coren BA

1. Os empregados públicos do Coren BA possuem vínculo empregatício efetivo.
2. A criação de centros de custo para organizar as finanças do Coren BA em conformidade com as práticas da Administração Pública.
3. O Coren BA está bem definido quanto a organização da sua Governança por meio de Regimento Interno, Caderno de Atribuições e Organograma.
4. Estrutura organizacional do Coren BA com funções definidas por meio de Regimento Interno e Organograma.

8.5.1.2. Pontos Fracos

a. Processos de trabalho

1. Existência de burocracia desnecessária em muitos processos de trabalho do Coren BA.
2. Baixo controle dos trabalhos remotos feitos pelos empregados público no Coren BA.
3. Falta de implementação no Coren BA do Programa de Integridade, à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), à Governança Pública e à Governança das Aquisições.
4. Falta de padronização de nomenclatura de unidades funcionais e cargos do Coren BA.
5. A Tecnologia da Informação do Coren BA sem padronização, gerida de forma descentralizada e fragmentada.

b. Comunicação

1. Comunicação entre o Coren BA e o Cofen é precária.
2. Dificuldade de comunicação com os profissionais de enfermagem inscritos no Coren BA.
3. Falta de canais de discussão virtuais para temas de interesse do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.
4. Falta de conhecimento dos profissionais de enfermagem quanto as funções e atribuições do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.
5. Falta de uma rede interligada de informações do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

• **Atividades finalísticas**

a. Inscrição, Cadastro e Registro

1. Funcionamento do Sistema de Gestão Institucional (INCORP) é ruim e sem uniformidade no Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.
2. Ausência de Sistema Único e Integrado de Gestão da Enfermagem no Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.
3. Falta de Sistemas Informatizados para apoio as atividades finalísticas (Inscrição, Cadastro e Registro; Fiscalização; Processos Éticos; Normatização e Coordenação).
4. Os dados dos profissionais de enfermagem inscritos no Coren BA desatualizados e incompletos.
5. Equipe de atendimento da Inscrição, Cadastro e Registro subdimensionada.

b. Fiscalização

1. Ausência de mecanismos mais assertivos e céleres para o cumprimento das notificações.
2. Falta de enfermeiros(as) fiscais no Coren BA para realizarem a fiscalização.
3. Equipe de fiscalização subdimensionada.
4. Não cumprimento de metas pela fiscalização.
5. Baixo investimento nas atividades de fiscalização.

c. Processos Éticos

1. A execução e conclusão de Processos Éticos muito baixa.
2. Os Processos Éticos são muito demorados.

d. Normatização

1. Fluxo dos processos administrativos não padronizados e não definidos.
2. Regimento Interno desatualizado.
3. Morosidade das Câmaras Técnicas para emissão de pareceres.
4. Falta de clareza de algumas resoluções do Cofen.
5. Redação das legislações do Sistema Cofen-Conselhos Regionais de forma inadequada.

e. Coordenação e Orientação

1. Falta de uma Base de Dados Nacional sobre Profissionais de Enfermagem integrada.

f. Profissionais de Enfermagem

1. O atendimento telefônico no Coren BA muito precário e ineficiente.
2. Demora no atendimento das demandas dos profissionais.
3. Demora nas respostas aos profissionais quanto a solicitação de pareceres.
4. Pouca atuação política nas demandas da categoria de enfermagem.
5. Confusão dos profissionais de enfermagem sobre as atribuições do Conselho de Fiscalização Profissional, Sindicato e Associação.

• Organização do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem

1. Falta de padronização da remuneração de mesmos cargos dentro do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

8.5.2. Ambiente Externo

8.5.2.1. Oportunidades

- **Processos de trabalho**

1. Capacitações sobre Gestão Pública oferecidas por diversas escolas de governo no Brasil.
2. Cursos de especialização e mestrado oferecidos pelo Cofen.
3. Acompanhamento de diversos concursos públicos para admissão de profissionais de enfermagem em diversas instituições de saúde.
4. Aumento de novas inscrições de profissionais de enfermagem no Coren BA.
5. Aumento da arrecadação de recursos financeiros no Coren BA a cada exercício.

- **Comunicação**

1. Possibilidade de troca de informações entre os Coren-s.
2. Possibilidade de convênio com órgãos públicos para atualização cadastral dos profissionais de enfermagem inscritos no Coren BA.
3. Celebração de acordo de colaboração com órgãos de fiscalização e controle externo, como MP, MPT, Vigilância Sanitária etc.
4. Campanha internacional “Nursing Now” sem fronteira.

- **Atividades finalísticas**

- a. Inscrição, Cadastro e Registro**

1. Reativação de registros de profissionais que haviam cancelado inscrições no Coren BA.

- b. Fiscalização**

1. Trabalho em parceria com outros Conselhos de Fiscalização Profissional durante as fiscalizações de instituições de saúde.

- c. Processos Éticos**

1. Profissionais de Enfermagem e/ou instituições interessados em criar e ativar Comissões de Ética de Enfermagem nos serviços de saúde.

d. Normatização

1. Profissão de Enfermagem amparada por diversas legislações.
2. O governo federal, estadual e municipal com maior sensibilidade as causas pleiteadas pela categoria de enfermagem, tais como as 30 horas, descanso digno, Piso Salarial etc.
3. Impor mudanças nas legislações que tratam da enfermagem pelo número de inscritos existentes no Coren BA.

e. Coordenação e Orientação

1. Aproveitar a Ouvidoria-Geral do Coren BA para elaborar normativos sobre a atuação da enfermagem nas instituições de saúde.

- **Profissionais de Enfermagem**

1. Abertura de mais postos de trabalho para a enfermagem.
2. Sociedade mais sensível à valorização dos profissionais de Enfermagem em reconhecimento a assistência prestada na pandemia de Covid-19.
3. Estudos e defesa da manutenção da carga horária adequada para os cursos de formação da enfermagem em todos os níveis.
4. Vacinação de todos os profissionais de saúde contra a Covid-19.
5. Aumento dos concursos públicos para contratação de profissionais de enfermagem.

- **Organização do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem**

1. O Coren BA segue a estrutura organizacional proposta pelo Cofen.
2. O Cofen elabora diversas Resoluções para tratar de assuntos de gestão administrativa, atividades finalísticas do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem e atuação do profissional de enfermagem.

8.5.1.2. Ameaças

- **Processos de trabalho**

1. Arrecadação dos Coren-s bastante diversificada entre si.
2. Cobrança trabalhistas sobre o Coren BA.
3. Aumento do número de empregados públicos em trabalho remoto.
4. Dificuldade de liberação dos Conselheiros Regionais para desenvolverem suas atividades nos Coren-s.
5. Insatisfação e desconforto do público interno.

- **Comunicação**

1. Dificuldade de entendimento dos profissionais de enfermagem quanto a finalidade dos Conselhos de fiscalização Profissional.
2. Desvalorização da atuação dos profissionais de enfermagem por meio de fakenews.
3. Uso inadequado das redes sociais por profissionais da enfermagem
4. Divulgação de questões negativas da enfermagem pela imprensa.

- **Atividades finalísticas**

- a. **Inscrição, Cadastro e Registro**

1. Dados dos profissionais de enfermagem desatualizados.

- b. **Fiscalização**

1. A implantação de controles externos (TCU, CGU e MPU).
2. Aumento de demanda para os serviços envolvidos na apuração de denúncias.

- c. **Normatização**

1. Estratégias de contratação precarizadas, adotadas por instituições de saúde (como trainee, contrato temporário flexibilizado).
2. Legislação de trabalho flexibilizada em favor dos empregadores das instituições de saúde.
3. Alteração de normas e leis.
4. Decisões judiciais equivocadas.
5. Extinção dos Conselhos de fiscalização Profissional por meio de mudança na legislação.

- d. **Coordenação e Orientação**

- **Profissionais de Enfermagem**

1. Falta de credibilidade dos profissionais de enfermagem no Sistema Cofen-Conselhos Regionais.
2. Deficiência da fiscalização nos cursos de graduação pelo MEC e pelo Conselhos de Educação nos cursos técnicos.
3. Alguns cursos de graduação fracos formando profissionais sem qualificação.
4. Fragilidade da categoria de enfermagem.

• **Organização do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem**

1. Questionamento da existência dos Conselhos.
2. Associações e sindicatos não estão alinhados ao Conselho.
3. Descentralização política e profissional da classe.
4. Extinção dos Conselhos de Fiscalização Profissional.
5. Interesse políticos do Governo Federal contrários ao do Sistema Cofen-Conselhos Regionais.

9. INVENTÁRIO DE NECESSIDADES

A seguir são apresentados os Objetivos Estratégicos e suas Iniciativas Estratégicas lincados e suas unidades funcionais vinculadas conforme realização na Oficina PPA 2025-2027 e sequencialmente consolidadas para Planejamento Estratégico Institucional, conforme a Lei nº 5.905/73 a seguir:

Nr O	Iniciativa Estratégica	Objetivo Estratégico	Atividades Finalísticas	Unidade Funcional
1	Realização de atividades de capacitação periódicas para empregados públicos e colaboradores do Coren BA que atuam nas áreas de fiscalização e ética.	OE01	AF06	DEFIS
2	Realizar atividades de capacitação periódicas para empregados públicos e colaboradores que atuam nas áreas de fiscalização.	OE01	AF01	DEFIS
3	Realizar capacitação profissional dos enfermeiros fiscais.	OE01	AF01	DEFIS
4	Realizar atividades de capacitação periódicas para empregados públicos e colaboradores que atuam nas áreas de ética.	OE01	AF03	-
5	Realizar cursos de capacitação/programas de treinamento.	OE01	AF05	APG /DEFIS/NUGEP /DEFIN/DEPADM/DEIRC/
6	Realizar cursos para capacitação profissional na área de Licitações e Contratos.	OE01	AF05	CPL
7	Realizar o Seminário Administrativo para capacitação interna dos empregados públicos e colaboradores em 2025.	OE01	AF05	GT Eventos /Gabinete / NUGEP
8	Realizar o Seminário Administrativo para capacitação interna dos empregados públicos e colaboradores em 2026.	OE01	AF05	GT Eventos /Gabinete / NUGEP
9	Realizar o Seminário Administrativo para capacitação interna dos empregados públicos e colaboradores em 2027.	OE01	AF05	GT Eventos /Gabinete / NUGEP
10	Realizar pesquisa de Clima Organizacional.	OE01	AF05	NUGEP

11	Implementar por meio da Educação permanente em saúde, parceria entre Núcleo de Processos Éticos, Câmara Técnica e Comissões de Ética institucionais, a fim de reduzir a incidência de processos éticos.	OE02	AF03	Câmara Técnica - CT / Processo Ético
12	Realizar de um encontro anual de membros de comissões de ética.	OE02	AF03	Comissão de Ética
13	Desenvolver atividades educativas periódicas para os profissionais de enfermagem, em relação a ética e legislação profissional, nos locais de trabalho.	OE02	AF03	Processo Ético
14	Promover parcerias com instituições de ensino para garantir descontos na graduação, pós-graduação e cursos de aperfeiçoamentos para toda categoria.	OE02	AF05	APG/ Comissão de Credenciamento
15	Promover parcerias com instituições de ensino, clínicas médicas e hospitais para treinamentos por meio da captação de bolsas de estudos.	OE02	AF05	APG/ Comissão de Credenciamento
16	Implementar as SESSÕES CIENTÍFICAS, com a presença de profissionais de referência do nosso Estado e das mais variadas áreas de atuação da Enfermagem, a fim de motivar e desenvolver o aprimoramento das práxis e suas aplicações.	OE02	AF05	DEFIS/ Câmara Técnica
17	Criar o Congresso Regional de Enfermagem, com o apanhado das discussões Multidisciplinares angariadas nas sessões científicas. CBCENF	OE02	AF05	Gabinete
18	Criar o Programa Coren nas escolas, objetivando aproximar os alunos em formação ou aprimoramento das práxis do Conselho Regional de Enfermagem.	OE02	AF05	Secretária
19	Implantar O "COREN QUALIFICA/RT", Programa de capacitação para Enfermeiros Responsável Técnico de serviços de saúde no âmbito administrativo.	OE02	AF05	DEFIS/ Câmara Técnica/NUCOM
20	Implantar Grupos de Trabalho e Câmaras Técnicas para orientação e formalização à atuação da Enfermagem bem como, em novos campos de trabalho, com ênfase nas disciplinas de maior incidência de demandas.	OE02	AF05	Câmara Técnica - CT
21	Implantar os call works, com a finalidade de aprimoramento e reciclagem sem custo para a categoria. COREN QUALIFICA	OE02	AF05	DEFIS/Câmara Técnica /NUCOM
22	Manter anualmente os eventos da Semana da Enfermagem.	OE02	AF05	GT Eventos /Câmara Técnica / DEFIS
23	Manter anualmente os eventos de Encontro Estadual de Responsáveis Técnicos. Café com os RT's	OE02	AF05	DEFIS/ Câmara Técnica/NUCOM
24	Manter anualmente os eventos de Encontro Estadual de Auxiliares e Técnicos Enfermagem.	OE02	AF05	Câmara Técnica - CT
25	Promover a Capacitação Técnica científica para profissionais de enfermagem.	OE02	AF05	Câmara Técnica - CT

26	Criação de banco de dados em site e aplicativo do Coren BA para seleção e publicação de produção científica da Enfermagem no Estado da Bahia.	OE03	AF05	NUCOM
27	Criar e implementar programa de acolhimento aos novos e recém-formados profissionais da enfermagem. Está vinculado ao item 18 Programa Coren nas Escolas	OE03	AF05	Secretaria
28	Fortalecer juntos às instituições de ensino superior e técnico a inserção do código de ética profissional nas disciplinas de legislação. Está vinculado ao item 18 Programa Coren nas Escolas	OE03	AF05	Secretaria
29	Implantar programa de formação de líderes na área de enfermagem.	OE03	AF05	Câmara Técnica - CT
30	Ampliar a divulgação e acesso à carteira profissional digital.	OE04	AF02	NUCOM
31	Implantar o COREN-MÓVEL ampliando o acesso ao profissional.	OE04	AF02	-
32	Melhoria contínua na inscrição, registro e cadastro, melhorando a qualidade, a eficiência, a resolutividade e a efetividade. Implantação do SIGEN	OE04	AF02	DEIRC
33	Implantar a fiscalização informatizada por meio da Sistema Integrado em tablets com internet móvel para equipe de fiscalização.	OE05	AF01	DETI/DEFIS
34	Melhoria contínua na fiscalização melhorando a qualidade, a eficiência, a resolutividade e a efetividade.	OE05	AF01	DEFIS
35	Implementar as atividades de Fiscalização com caráter preventivo e pedagógico.	OE05	AF01	DEFIS
36	Reestruturar e fortalecer a Fiscalização preventiva de forma periódica nas unidades de saúde seja pública ou privada em parceria com as instituições representativas da classe: sindicato, Ministério público e Ministério do Trabalho visando o efetivo cumprimento da Lei 7.498/86.	OE05	AF01	DEFIS
37	Uniformizar processo de trabalho do DEFIS diante de realidades diversas; necessidades de alinhamentos com os departamentos considerando a visão da gestão; necessidade de avaliações dos resultados para possíveis deliberações.	OE05	AF01	DEFIS
38	Remapear as subseções regionais, vistoriando as estruturas para pleno funcionamento.	OE05	AF06	DEFIS/ Gerência de Vetores
39	Implementar programa de gestão de pessoas com enfoque na valorização profissional dos empregados públicos da autarquia bem como, considerar as competências e habilidades individuais.	OE06	AF06	NUGEP
40	Criar revista própria do Coren BA com publicação semestral com temas de atualização da prática assistencial, promoção de saúde biopsicossocial, gestão transparente com informações financeiras,	OE07	AF05	NUCOM /Câmara Técnica CT

	valorização profissional com divulgação de práticas inovadora e publicação de produção científico da enfermagem.			
41	Criar a cartilha Coren BA, onde constará as informações mais pertinentes dentro do funcionamento da Autarquia e orientações para estudantes e profissionais.	OE07	AF05	NUCOM
42	Publicitar a tabela de honorários dos procedimentos de enfermagem.	OE07	AF05	NUCOM
43	Implementar canal no Youtube, reativar TV-COREN, melhorar o site tornando mais acessível.	OE07	AF05	NUCOM / COFEN
44	Realizar reuniões quinzenais entre todos os Gestores, Diretores e Coordenadores para alinhamentos institucionais e administrativos tendo avaliação dos processos em tramitação, execução do PPA, visibilidade do Coren-BA etc.	OE07	AF05	Gabinete
45	Acompanhar por meio de reuniões mensais todos os Fiscais de Processos com reuniões sobre execução Orçamentária e Financeira dos processos Coren BA.	OE07	AF05	Gabinete
46	Informatizar o atendimento presencial garantindo hora marcada a partir de agendamento prévio no site ou aplicativo.	OE07	AF06	DEIRC/NUCOM
47	Implantar programa CONSELHEIRO ACOLHEDOR disponibilizando atendimento on-line para dúvidas relacionadas ao exercício profissional, ética e bioética.	OE07	AF06	NUCOM / Gabinete
48	Criar aplicativo funcional para celular à disposição de carteira virtual, atualização de documentação, situação financeira, capacitações on-line, avisos e informativos, atualização gratuita com certificação, protocolos de padronização da assistência de enfermagem.	OE07	AF06	DEIRC/DEFIN/DEFIS/NUCOM
49	Implantar o call-center, objetivando celeridade no atendimento seja presencial ou remoto, utilizando sistema de atendimento via WhatsApp. Essa iniciativa estratégica junto com o item 50 WhatsApp.	OE07	AF06	DEIRC / DEFIN
50	Implementar um sistema de atendimento via WhatsApp.	OE07	AF06	DETI/DEIRC
51	Realizar reuniões intersetorial com participação de 100 % dos setores da autarquia	OE07	AF06	Gabinete
52	Implementar o Coren BA verde, com ações institucionais pautadas na prática laboral ecológica e sustentável, estimulando atitudes conscientes para a categoria.	OE08	AF06	Gabinete
53	Elaborar propostas de políticas de automatização.	OE08	AF06	APG
54	Manutenção da sede e Subseções do Coren BA.	OE08	AF06	DEPADM

55	Viabilizar estudo para compra da uma nova sede, com salas amplas para departamentos, acústicas adequadas, elevadores de serviço e social, escadas e saídas de segurança contra incêndio, banheiros modernos e para algumas salas invidiais Presidência, Vice-Presidência, assessorias, procuradoria, controladoria, esse staff estar todos no mesmo andar próximos ao presidente, salas de reuniões com equipamentos e mobiliários modernos, copas, auditório, estacionamento e localidade com mobilidade e mais segurança para categoria e servidores, dentro desta proposta atender os parâmetros tecnológicos para melhor gestão, impactando nos quantitativos de empregados públicos etc.	OE08	AF06	GABINETE/ APG
56	Vender os carros com 8 anos de uso.	OE08	AF06	DEADM
57	Contratar carros por aluguel tendo a disponibilidade contratual de carros com características urbanas, rurais e quando necessárias locações de outros tipos de transportes por quantitativos de enfermeiros ou empregados públicos para eventos etc.	OE08	AF06	DEADM/GABINETE/DEFIS
58	Realizar propaganda e marketing do Coren BA com Cash Back, clube de benefícios e marca da Gestão trazendo a história e valores estabelecidos por Ana Nery no nascimento da enfermagem na Bahia (outra iniciativa - Realizar evento vinculado ao prêmio Ana Nery).	OE08	AF06	APG/CEC / NUCOM
59	Implementar a Reforma Administrativa Coren BA: Regimento Interno, Organograma, Níveis de função, Caderno Organizacional e demais determinações legais para instalação do SEI Coren-BA.	OE08	AF06	APG / COFEN/ Comissão SEI
60	Adquirir assinatura de ferramenta de pesquisa e comparações de preços praticados pela administração pública para instruções de processos de aquisições e contratações.	OE09	AF04	DEADM
61	Cumprir obrigatoriedade da Lei de Licitações nr 14.133/21 quanto a publicação no DOU.	OE09	AF04	Licitações
62	Contratar prestação de Serviços de Publicação de matérias oficiais em jornal de circulação diária e local.	OE09	AF04	NUCOM
63	Realizar o planejamento das contratações em conformidade às normas regulamentadoras.	OE09	AF06	APG
64	Criar fórum estadual de enfermagem com a participação dos profissionais, estudantes, entidades representativas, com vista no fortalecimento da categoria e a luta pela aprovação das políticas públicas relacionada ao piso salarial, aposentadoria especial e carga horária.	OE10	AF05	Gabinete/ Câmara Técnica/ Defis

65	Ampliar representatividade do Coren BA nos Conselhos de Saúde e realizar o primeiro encontro de representantes do Coren BA nesta área.	OE10	AF06	Câmara técnica / Gabinete
66	Desenvolver ações em cooperação com os sindicatos e órgãos públicos e privados, para o combate ao assédio moral e sexual nos ambientes de trabalho.	OE11	AF05	Processo Ético
67	Estreitar laços e parcerias com outros Conselhos Profissionais. Municipais e Estaduais	OE11	AF06	Gabinete
68	Desenvolver ações em cooperação com os sindicatos e órgãos públicos e privados, para o combate ao assédio moral e sexual nos ambientes de trabalho. (tem igual ao 66)	OE11	AF06	-
69	Criar a Comissão de Relações Institucionais do Coren BA, para articulação de projetos de lei no âmbito da Assembleia Legislativa, Câmara de Vereadores e poder Executivo, para regulamentação da jornada de trabalho dos profissionais de enfermagem em 30 horas semanais, criação da lei do descanso e outras ações que impactem positivamente nos ambientes de trabalho e na saúde e segurança dos profissionais e dos usuários do sistema de saúde.	OE11	AF06	Gabinete / Jurídico
70	Implantação de banco de emprego para os profissionais de Enfermagem, em parceria com as instituições de saúde, como estímulo ao primeiro emprego.	OE11	AF06	Gabinete / NUCOM
71	Realizar Reuniões de Plenárias Descentralizadas nas principais cidades do Estado.	OE12	AF05	Gabinete
72	Realizar solenidade de Entrega de Carteiras Profissionais.	OE12	AF05	Gabinete
73	Implantar parcerias com empresas para criação do clube de descontos para os profissionais de enfermagem.	OE12	AF06	Comissão CEC /APG
74	Manter o Prêmio Enfermagem em Destaque, para reconhecer o trabalho dos profissionais que se destacam no exercício profissional.	OE13	AF06	Grupo de Eventos
75	Realizar audiências públicas periodicamente, para tratar de temas de interesse da enfermagem e da saúde.	OE14	AF04	Gabinete/PROGER
76	Divulgar experiências exitosas, visando a valorização dos profissionais de Enfermagem.	OE15	AF03	NUCOM
77	Instituir programa de conscientização contra preconceitos ao profissional LGBTQIAPN+ nas relações de trabalho.	OE15	AF05	-
78	Ampliar e implementar o processo de implantação das Comissões de Ética nas instituições de saúde públicas e privadas.	OE16	AF03	Comissão de Ética
79	Constituir uma comissão técnica.	OE16	AF06	Gabinete
80	Melhoria contínua nos processos éticos melhorando a qualidade, a eficiência, a resolutividade e a efetividade.	OE17	AF03	Processo Ético

81	Fiscalizar o subdimensionamento nas equipes de enfermagem no âmbito das unidades de Saúde.	OE18	AF01	DEFIS
82	Redesenhar Sistema de Ouvidoria para denúncia aberta e sigilosa de profissionais vítimas de assédio moral, violência laboral e violência doméstica.	OE18	AF05	Ouvidoria
83	Implementar Programa “Coren BA: mais perto de você”, com objetivo de realizar plenárias descentralizadas com a livre acesso e participação dos profissionais da enfermagem.	OE18	AF05	NUCOM/ Gabinete
84	Elaborar diretrizes técnicas para implantação de protocolos assistenciais e articular junto às gestões estadual e municipais, a implantação dos mesmos.	OE18	AF05	Câmara Técnica
85	Criar o Departamento de Valorização Profissional (DEVAP): com a finalidade de dar suporte com orientação jurídica, psicológica e social, ampliando clube de descontos e parceria com instituições de lazer, centros de estéticas, academias, operadoras de planos de saúde, auxílio funerário e seguridade social.	OE18	AF06	APG / Gabinete
86	Viabilizar a realização de concursos públicos específicos para especialistas na área da Enfermagem.	OE18	AF06	PROGER/Gabinete
87	Defender junto às instituições de saúde a implantação de núcleos de saúde do trabalhador, com ênfase para a saúde mental.	OE18	AF06	PROGER/Gabinete/ Câmara Técnica
88	Estimular o empreendedorismo na área de enfermagem e fortalecer a atuação da Comissão de Empreendedorismo do Coren BA.	OE18	AF06	Câmara Técnica
89	Criar um Núcleo de Apoio aos Responsáveis Técnicos e gestores de enfermagem.	OE18	AF06	Câmara Técnica
90	Elaborar o Relatório de Prestação de Contas Anual do Coren BA para o Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem referente ao exercício de 2024.	OE19	AF06	APG / DEFIN/NUCONT Controladoria
91	Elaborar o Relatório de Prestação de Contas Anual do Coren BA para o Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem referente ao exercício de 2026.	OE19	AF06	APG / DEFIN/NUCONT Controladoria
92	Elaborar o Relatório de Prestação de Contas Anual do Coren BA para o Tribunal de Contas da União (TCU) referente ao exercício de 2024.	OE19	AF06	APG / DEFIN/NUCONT Controladoria
93	Elaborar o Relatório de Prestação de Contas Anual do Coren BA para o Tribunal de Contas da União (TCU) referente ao exercício de 2025.	OE19	AF06	APG / DEFIN/NUCONT Controladoria
94	Elaborar o Relatório de Prestação de Contas Anual do Coren BA para o Tribunal de Contas da União (TCU) referente ao exercício de 2026.	OE19	AF06	APG / DEFIN/NUCONT Controladoria

95	Elaborar o Relatório de Prestação de Contas Anual do Coren BA para o Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem referente ao exercício de 2025.	OE19	AF06	APG / DEFIN/NUCONT Controladoria
96	Implementar a divulgação do portal da transparência do Coren BA, para que os profissionais de enfermagem inscritos exerçam o acompanhamento e controle em relação a execução do orçamento do Coren BA.	OE19	AF06	NUCOM/DETI
97	Contratar solução de intermediação de pagamento por meio eletrônico, que realize captura, roteamento, transmissão, processamento, compensação e liquidação de transações financeiras nos recebimentos por cartão de crédito e/ou débito, sendo à vista e/ou parcelado, através de equipamentos e checkout para pagamento online sem ônus para o contratante, com aceitação mínima das bandeiras VISA, VISA ELECTRON, MASTERCARD e MASTERCARD MAESTRO.	OE20	AF06	DEFIN
98	Contratar prestação de serviços de suporte tecnológico do software aplicativo de controle de receitas de anuidades taxas e registro profissional, denominado INCORPWARE.	OE20	AF06	DETI
99	Mapear os profissionais de Enfermagem inadimplentes no Coren BA referente ao exercício de 2024.	OE20	AF06	DEFIN/ UREC
100	Mapear os profissionais de Enfermagem inadimplentes no Coren BA referente ao exercício de 2025.	OE20	AF06	DEFIN/ UREC
101	Mapear os profissionais de Enfermagem inadimplentes no Coren BA referente ao exercício de 2026.	OE20	AF06	DEFIN/ UREC
102	Contratar serviço de entrega de boletos, postagens nos correios com AR.	OE20	AF06	DEFIN/ UREC
103	Identificar a região de maior inadimplência no Estado da Bahia.	OE20	AF06	DEFIN/ UREC
104	Mapear os profissionais de Enfermagem inadimplentes no Coren BA referente ao exercício de 2027.	OE20	AF06	DEFIN/UREC

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos dados levantados pela Assessoria de Planejamento e Gestão do Coren BA, 2024.

9.1. CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO

Os critérios utilizados para priorizar as necessidades do Coren BA no contexto do PPA 2025-2027 foram cuidadosamente selecionados para assegurar que as ações e projetos mais críticos sejam atendidos de forma eficaz.

Os critérios de priorização são os seguintes:

1. Impacto Estratégico:

- **Descrição:** Considera o quanto a necessidade ou problema afeta o cumprimento da missão e visão do Conselho, bem como sua contribuição para os objetivos estratégicos.
- **Justificativa:** Necessidades com maior impacto estratégico foram priorizadas para garantir que o Conselho avance em direção ao cumprimento de suas metas institucionais.

2. Urgência:

- **Descrição:** Avalia a necessidade de resolução imediata, baseada em fatores como prazos críticos, demandas externas (legais ou regulatórias), ou consequências significativas em caso de inação.
- **Justificativa:** Necessidades urgentes foram priorizadas para evitar riscos elevados e para cumprir exigências legais ou regulamentares.

3. Viabilidade:

- **Descrição:** Mede a capacidade de o Conselho resolver a necessidade ou aproveitar a oportunidade dentro dos recursos disponíveis (financeiros, humanos, tecnológicos).
- **Justificativa:** Foram priorizadas necessidades cuja resolução fosse viável dentro das limitações de recursos, garantindo assim que as ações planejadas possam ser executadas de forma realista.

4. Benefício Social e Institucional:

- **Descrição:** Considera o potencial de gerar benefícios para a sociedade e para a instituição, impactando positivamente os cidadãos ou melhorando a eficiência interna.
- **Justificativa:** Necessidades com maior potencial de benefício foram priorizadas para maximizar o impacto positivo das ações do Conselho.

5. Risco Associado:

- **Descrição:** Avalia o risco de não atender à necessidade, considerando os impactos negativos possíveis, incluindo prejuízos à reputação ou ao desempenho do Conselho.
- **Justificativa:** Necessidades com maior risco de impacto negativo foram priorizadas para mitigar possíveis danos e proteger a integridade da instituição.

Aglutinadores Utilizados:

Além dos critérios citados, foram utilizados aglutinadores para organizar e categorizar as necessidades identificadas. Os principais aglutinadores considerados foram:

- **Áreas Funcionais:** As necessidades foram agrupadas por áreas de atuação (por exemplo, TI, RH, Atividades Finalísticas) para facilitar a análise e a priorização dentro de cada domínio.
- **Objetivos Estratégicos:** As necessidades foram organizadas de acordo com os Objetivos Estratégicos do Conselho, assegurando que cada necessidade esteja diretamente alinhada com uma meta específica.
- **Tipo de Necessidade:** Foram categorizadas como "Problema" ou "Oportunidade", permitindo uma distinção clara entre as ações corretivas e as proativas.

Esses critérios e aglutinadores foram fundamentais para a organização e priorização das necessidades, garantindo que as decisões fossem tomadas de forma alinhada com os Objetivos Estratégicos e os recursos disponíveis do Conselho.

9.2. NECESSIDADES IDENTIFICADAS

Ao longo da análise do PPA 2025-2027, foram identificadas várias necessidades dentro do Coren BA que podem ser categorizadas em problemas e oportunidades. Essas necessidades foram priorizadas com base nos critérios de impacto, urgência e alinhamento com as estratégias da organização. Entre as principais necessidades, destacam-se:

- **Melhoria na Qualidade da Informação e Processos de Tomada de Decisão:**
 - Problema:** Existe uma lacuna significativa na integração e na qualidade das informações disponíveis, impactando negativamente as decisões estratégicas.
 - Oportunidade:** Implementar novas tecnologias e ferramentas de Business Intelligence (BI) para consolidar dados e fornecer insights mais precisos e em tempo real.
- **Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos:**
 - Problema:** Falta de capacitação adequada e insuficiência de recursos humanos qualificados para lidar com novas demandas.
 - Oportunidade:** Investir em programas de capacitação e em parcerias com instituições de ensino para formar profissionais qualificados.

- Eficiência na Execução de Projetos:

Problema: A execução dos projetos atuais enfrenta dificuldades relacionadas à alocação inadequada de recursos e à falta de processos padronizados.

Oportunidade: Revisar e otimizar os processos existentes, além de adotar metodologias ágeis para melhorar a eficiência e a flexibilidade na execução dos projetos.

10. CAPACIDADE ESTIMADA DE EXECUÇÃO DO CONSELHO

A capacidade estimada do Conselho para a execução de novos projetos e atividades foi avaliada com base em três fatores principais: recursos humanos, processos e ferramentas disponíveis. Atualmente, o Conselho conta com uma força de trabalho que, embora qualificada, não é suficiente para atender todas as demandas identificadas.

- **Recursos Humanos:** Existem empregados públicos dedicados aos projetos, dos quais alguns têm formação adequada para as novas demandas. No entanto, a sobrecarga de trabalho e a falta de especialização em áreas críticas podem comprometer a execução eficiente dos novos projetos.
- **Processos:** Os processos atuais necessitam de revisão para se alinhar às melhores práticas e metodologias que possam garantir a entrega dentro dos prazos e com a qualidade desejada. A adoção de metodologias ágeis é recomendada para aumentar a capacidade de adaptação e resposta às mudanças.
- **Ferramentas:** As ferramentas utilizadas atualmente são adequadas, mas exigem atualizações e integração com novos sistemas para suportar o aumento na complexidade dos projetos.

11. PLANO DE METAS E AÇÕES

11.1. PLANO DE METAS

O Plano de Metas delineado busca definir marcos mensuráveis e controláveis para cada necessidade identificada. As metas incluem:

- **Meta 1:** Aumentar a qualidade das informações disponíveis em 30% até o final de 2026, por meio da implementação de novas ferramentas de BI e treinamento de pessoal.
- **Meta 2:** Capacitar 100% da equipe em novas metodologias de gestão de projetos até 2025.
- **Meta 3:** Reduzir o tempo médio de execução dos projetos em 20% até 2027.

11.2. PLANO DE AÇÕES

Para alcançar as metas estabelecidas, foram planejadas as seguintes ações:

- **Ação 1:** Implementar a ferramenta X de BI até o segundo semestre de 2025. (Responsável: Equipe de TI, Prazo: dezembro de 2025, Recursos: Licenças e treinamento).
- **Ação 2:** Realizar treinamentos intensivos em metodologias ágeis para todos os gestores de projeto até o primeiro trimestre de 2025. (Responsável: RH, Prazo: março de 2025, Recursos: Consultoria externa).
- **Ação 3:** Revisar e padronizar os processos de execução de projetos até o final de 2026. (Responsável: PMO, Prazo: dezembro de 2026, Recursos: Internos).

12. PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS

O Plano de Gestão de Pessoas prevê a necessidade de um aumento no quadro de funcionários para atender às novas demandas, além de uma maior qualificação do pessoal existente. Será necessário contratar novos empregados públicos nas áreas de TI, Gestão de Projetos e Áreas Finalísticas até 2026. A qualificação dos recursos humanos existentes será realizada por meio de cursos de atualização e especialização, garantindo que todos estejam preparados para as novas exigências.

Caso não seja possível contratar o quantitativo ideal, a terceirização de serviços poderá ser considerada para suprir a demanda de forma temporária ou permanente.

13. PLANO ORÇAMENTÁRIO

Diante do cenário identificado verificamos como Gestão 2024-2026 do Coren BA, em que foram verificadas distorções no alinhamento de gestão e orçamento para o exercício de 2024, e considerando as medidas corretivas implementadas pela 2ª Reformulação Orçamentária, que elevou o valor orçamentário de R\$ 37.000.000,00 para R\$ 42.575.480,00, torna-se essencial estabelecer um acompanhamento rigoroso para o Plano Plurianual (PPA) 2025-2027 e dentro deste contexto viabilizaremos dentro do plano orçamentário da seguinte forma:

- **Objetivos do Acompanhamento:** O acompanhamento do PPA 2025-2027 deverá assegurar que as metas e ações planejadas sejam executadas de forma eficiente e alinhada com os Objetivos Estratégicos do Coren BA, garantindo a adequada aplicação dos recursos e a correção de eventuais desvios que possam comprometer o cumprimento dos objetivos da autarquia.
- **Metodologia de Acompanhamento:** O acompanhamento será realizado pela adoção de uma metodologia que incluirá:
 - a. **Monitoramento Contínuo:** Revisões periódicas trimestrais para avaliar a execução orçamentária, identificando possíveis necessidades de ajustes em tempo real.
 - b. **Relatórios de Desempenho:** Relatórios semestrais detalhados sobre a execução das metas e ações previstas, com análise comparativa entre o planejado e o realizado.
 - c. **Indicadores de Desempenho:** Definição de indicadores-chave para mensurar a eficiência na alocação de recursos, o alcance das metas e a qualidade na prestação dos serviços.
 - d. **Reuniões de Acompanhamento:** Reuniões de quarenta em quarenta cinco dias os setores responsáveis pela execução dos projetos e ações, visando identificar desafios e propor soluções.
- **Responsabilidades:** O acompanhamento será conduzido por uma equipe multidisciplinar, composta por membros das áreas de Planejamento, Finanças, Gestão de Pessoas e Controladoria, com apoio da Presidência do Coren BA. Cada área será responsável por monitorar os aspectos relacionados às suas competências, assegurando a conformidade com os objetivos estabelecidos no PPA.

- **Revisões e Ajustes:** Considerando a experiência do exercício de 2024, a Gestão do Coren BA estabelecerá revisões anuais do PPA, com o intuito de avaliar o progresso das metas e a efetividade das ações implementadas. Eventuais ajustes no orçamento e nas ações serão realizados para corrigir desvios e garantir que os recursos sejam alocados de maneira eficiente, maximizando os resultados.
- **Comunicação e Transparência:** todo o processo de acompanhamento será documentado e comunicado aos Conselheiros Regionais e à sociedade, garantindo a transparência das ações do Coren BA. Serão realizadas audiências públicas anuais para apresentar os resultados alcançados e discutir os ajustes necessários.
- **Conclusão:** A proposta de acompanhamento para o PPA 2025-2027 do Coren BA visa não apenas assegurar a execução eficiente do plano, mas também promover uma gestão orçamentária responsável e alinhada com os princípios da autarquia, contribuindo para a melhoria contínua dos serviços prestados à sociedade e para o fortalecimento do sistema de enfermagem no Estado da Bahia.

14. PLANO DE GESTÃO DE RISCOS

O Plano de Gestão de Riscos identifica os principais riscos que podem impactar a execução do PEI, como a falta de recursos humanos qualificados, atrasos na implementação de novas ferramentas e mudanças no cenário econômico. Para cada risco, foram definidas as seguintes estratégias:

- **Risco 1:** Falta de pessoal qualificado (Probabilidade: Alta, Impacto: Alto). Resposta: Acelerar o processo de recrutamento e treinamento, além de considerar a terceirização como contingência.
- **Risco 2:** Atrasos na implementação de ferramentas de BI (Probabilidade: Média, Impacto: Médio). Resposta: Estabelecer um cronograma detalhado e monitorar constantemente o progresso.

Os responsáveis por cada risco foram designados para acompanhar e responder rapidamente a qualquer alteração no cenário.

15. PROCESSO DE REVISÃO DO PEI

A revisão do PEI ocorrerá anualmente, ou conforme necessário, com base em mudanças significativas no contexto interno ou externo do Coren BA.

A Assessoria de Planejamento será o responsável por conduzir as revisões, garantindo que o PEI esteja sempre alinhado com as metas e desafios atuais do Coren BA.

16. FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

Os fatores críticos de sucesso para a execução do PEI incluem:

- **Alinhamento Estratégico:** Garantir que todas as ações e metas estejam alinhadas com a Missão e Visão do Coren BA.
- **Capacitação Contínua:** Investir no desenvolvimento contínuo dos recursos humanos para atender às demandas futuras.
- **Eficiência Operacional:** Otimizar processos e utilizar recursos de forma eficiente para garantir a execução dos projetos dentro dos prazos e orçamentos previstos.

17. CONCLUSÃO

O Coren BA desempenha um papel fundamental na sociedade, sendo responsável por orientar e monitorar políticas públicas essenciais para o desenvolvimento da Enfermagem no Estado da Bahia. A execução eficaz do PEI é crucial para que o Conselho possa cumprir sua missão de forma eficiente e com impacto positivo na sociedade.

Diante disso, é essencial que haja um comprometimento contínuo com a execução e monitoramento das metas estabelecidas no PEI. Somente pela gestão eficiente, com revisões periódicas e uma abordagem proativa na mitigação de riscos, será possível alcançar os objetivos estratégicos e atender às expectativas da sociedade.