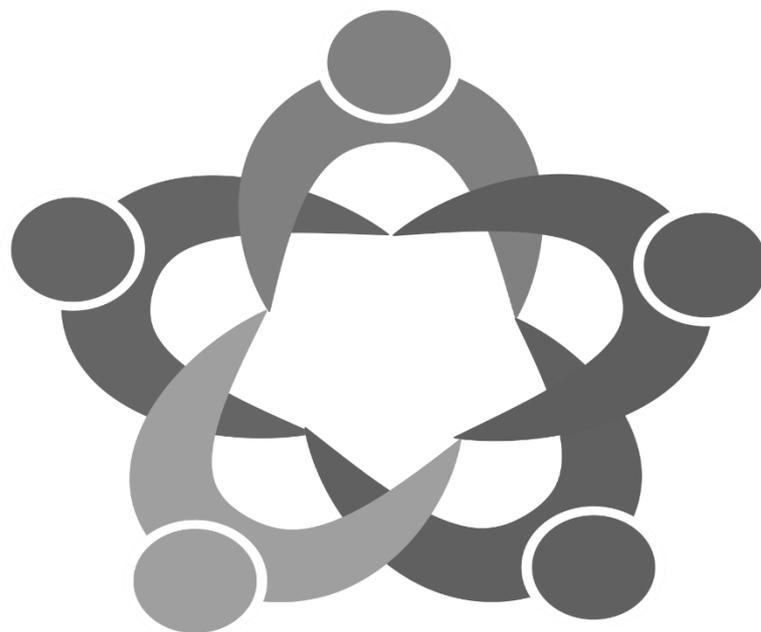


# Planejamento Estratégico 2022-2024





# **Planejamento Estratégico 2022-2024**

SALVADOR, 2021

## CRÉDITOS

Conselho Regional de Enfermagem da Bahia - Coren-BA

Assessoria de Planejamento e Gestão - APG

## DIRETORIA

Holmes Rocha dos Santos Filho - Presidente Interino - Coren-BA 228171-ENF

Giszele de Jesus dos Anjos Paixão - Primeira Secretária - Coren-BA 348141-ENF

Plinio de Oliveira Borges - Segundo Secretário - Coren-BA 370505-ENF

Kátia Nascimento Gama - Primeira Tesoureira - Coren-BA 274445-TE

## CONSELHEIROS EFETIVOS

Daniela Pinheiro dos Santos - Coren-BA 315781-ENF

Gabriela Souza de Oliveira - Coren-BA 218442-ENF

Gilma do Carmo Campos Alves - Coren-BA 279404-TE

Giszele de Jesus dos Anjos Paixão - Coren-BA 348141-ENF

Holmes Rocha dos Santos Filho - Coren-BA 228171-ENF

Joice dos Santos Reis - Coren-BA 341151-ENF

José Vicktor Oliveira Silva - Coren-BA 342235-ENF

José Welton de Jesus - Coren-BA 568697-TE

Josimari Xavier dos Santos - Coren-BA 368373-TE

Kátia Nascimento Gama - Coren-BA 274445-TE

Maria Ângela da Conceição - Coren-BA 669821-TE

Natale Oliveira de Souza - Coren-BA 077749-ENF

Ossimar Santos - Coren-BA 577798-AE

Patrícia Sena Machado Oliveira Silva - Coren-BA 315991-ENF

Plinio de Oliveira Borges - Coren-BA 370505-ENF

## CONSELHEIROS SUPLENTE

Albert Ramon Oliveira Santos - Coren-BA 437070-ENF

Ana Cristina da Cruz Ramos - Coren-BA 530492-TE

André Santos Freitas - Coren-BA 421025-ENF  
Aprigio da Silva Filho - Coren-BA 308999-TE  
Cristiane Miranda da Silva - Coren-BA 352962-TE  
Cristiane Moreira Azevedo - Coren-BA 791675-TE  
Cristiano Cardozo dos Santos - Coren-BA 278560-TE  
Handreys Goreth Silva Magalhães - Coren-BA 119411-ENF  
Jamile Carvalho Rodrigues - Coren-BA 263209-ENF  
Jamile Santos de Carvalho - Coren-BA 419330-ENF  
Jamilly Alves Santana - Coren-BA 882100-TE  
Jefferson Alves Santana - Coren-BA 435998-ENF  
Joelma Ribeiro da Silva Freitas - Coren-BA 385933-ENF  
Lília Pereira Costa Cordeiro - Coren-BA 418004-ENF  
Maria Luiza Leitão Campelo - Coren-BA 112986-ENF  
Stella Renathe Tolentino Silva Souza - Coren-BA 246136-ENF  
Suzete Machado Bastos - Coren-BA 103443-TE

### **EQUIPE TÉCNICA DE ELABORAÇÃO**

Gabriel da Silveira Silva Friederick

### **COLABORAÇÃO**

Miralva Conceição dos Santos

### **VERSÃO**

1.0

**“O pensamento  
estratégico raramente  
acontece de forma  
espontânea”**

**Michael Porter**

# LISTA DE SIGLAS

AGEP	Assessoria de Gestão do Exercício Profissional
APG	Assessoria de Planejamento e Gestão
Cofen	Conselho Federal de Enfermagem
Coren-BA	Conselho Regional de Enfermagem da Bahia
CT	Câmaras Técnicas
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
PE	Planejamento Estratégico
PPA	Plano Plurianual
RGE	Reunião de Gestão Estratégica

# SUMÁRIO

<b>1. APRESENTAÇÃO</b> .....	7
<b>2. O COREN-BA</b> .....	8
2.1. Organograma .....	9
<b>3. O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO</b> .....	10
3.1 Metodologia.....	10
<b>4. ANÁLISE AMBIENTAL</b> .....	11
<b>5. REFERENCIAL ESTRATÉGICO</b> .....	13
5.1 Visão .....	13
<b>6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b> .....	15
<b>7. MAPA ESTRATÉGICO</b> .....	17
<b>8. PLANO PLURIANUAL 2022-2024</b> .....	19
8.1 Partes Interessadas .....	19
8.2 Processos Internos .....	23
8.3 Aprendizado e Crescimento .....	26
8.4 Orçamentária .....	28
<b>9. SISTEMÁTICA DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO</b> .....	29
9.1 Reunião de Avaliação e Acompanhamento .....	29
9.2 Compartilhamento de Informações.....	29
<b>10. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	30
<b>11. REFERÊNCIAS</b> .....	31
<b>ANEXO A - ESTRUTURA DOS INDICADORES</b> .....	32

# 1. APRESENTAÇÃO

Esse documento consolida as informações do Planejamento Estratégico (PE) do Conselho Regional de Enfermagem da Bahia (Coren-BA) e do Plano Plurianual (PPA) para o triênio 2022-2024, construído no primeiro semestre do exercício 2021.

A sistematização das informações que subsidiaram a construção desse documento, bem como a condução dos trabalhos prévios à sua elaboração, foi de responsabilidade da Assessoria de Planejamento e Gestão do Conselho. A elaboração do PPA é uma obrigação prevista na Resolução Cofen nº 503/2016, que determina a construção da peça e apresentação ao Conselho Federal de Enfermagem (Cofen) até o dia 30 de junho do ano de posse da nova diretoria.

Enquanto instrumento de gestão, o Plano Plurianual tem como principal objetivo elencar o conjunto de iniciativas que serão desenvolvidas pela instituição no período de 3 (três) anos, no caso do Coren-BA o triênio 2022-2024, estabelecendo gastos e prioridades de gestão para o período.

Por sua vez, o Planejamento Estratégico adota um conjunto de métodos e técnicas para definição do referencial estratégico da organização, e o seu desdobramento em objetivos estratégicos, para orientar a formação dos programas, indicadores, metas e ações estratégicas que compõem o PPA.

Esse documento, portanto, representa um instrumento norteador para a gestão estratégica de ações e resultados que a instituição planeja alcançar num determinado horizonte temporal, sendo fruto de atividades e reuniões realizadas com gestores, líderes e servidores do Coren-BA que produziram insumos para a elaboração do plano estratégico que organiza e propõe o alcance da estratégia organizacional.

## 2. O COREN-BA

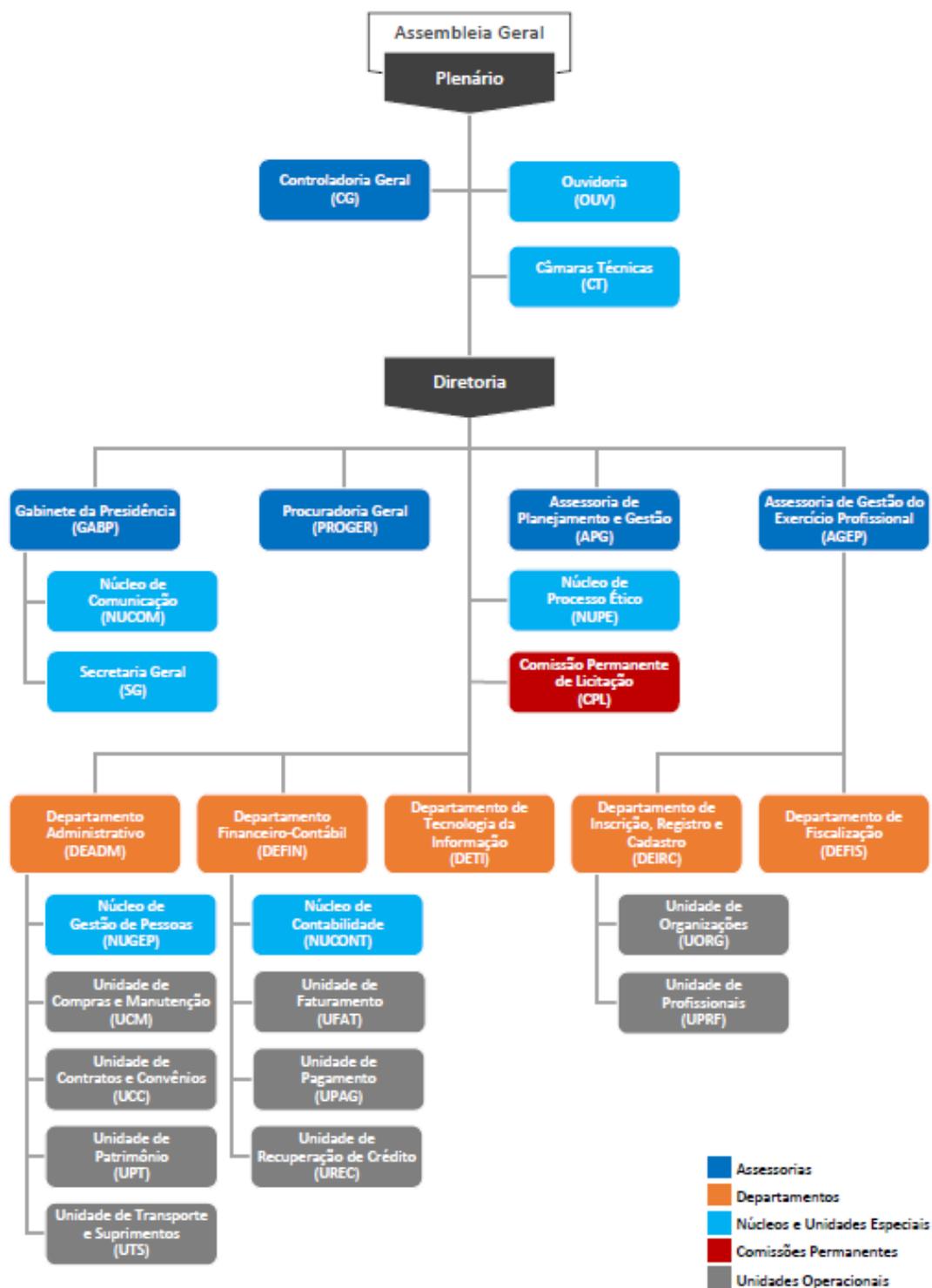
O Conselho Regional de Enfermagem da Bahia é uma autarquia federal vinculada ao sistema Conselho Federal/Conselhos Regionais de Enfermagem, cujas funções primordiais são regulamentar o trabalho em enfermagem e fiscalizar o exercício profissional das suas quatro categorias: auxiliar de enfermagem, técnico(a) de enfermagem, enfermeiro(a) e obstetritz.

A lei federal nº 5.905, de 12 de julho de 1973, criou os Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem.

Como todos os outros conselhos regionais representados no território nacional, o Coren-BA atua para garantir a prestação de assistência à saúde segura no âmbito do estado da Bahia.

Entre as principais competências do Conselho estão a deliberação sobre inscrição de profissionais e cancelamento; expedição de carteira profissional para o exercício da enfermagem; conhecimento e decisão de assuntos referentes à ética profissional; disciplina e fiscalização do exercício profissional; e execução das instruções e provimentos do Conselho Federal de Enfermagem.

## 2.1. Organograma



## 3. O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

É a partir do Plano Plurianual que a gestão traduz em projetos e ações os compromissos e diretrizes estratégicas traçadas para a instituição.

Dito isto, previamente à elaboração do conjunto de programas e ações estratégicas, necessita-se que sejam elencados os objetivos da instituição para o triênio. Esses constituem-se nos principais resultados esperados a serem alcançados pela autarquia durante o período destacado, e para construção dos mesmos faz-se necessária a utilização de uma relevante ferramenta de gestão que é o Planejamento Estratégico.

Sob esta ótica, a elaboração do PPA passa a ser subsidiada a partir do estabelecimento dos objetivos estratégicos que serão construídos no Planejamento Estratégico da instituição.

O Planejamento Estratégico se constitui em elemento fundamental para traduzir a estratégia organizacional em ações e resultados e, nessa perspectiva, traça um horizonte estratégico sobre o qual se permite a elaboração mais assertiva dos programas e ações que comporão o PPA.

### 3.1 Metodologia

A Assessoria de Planejamento e Gestão do Coren-BA definiu o escopo de trabalho e as ferramentas necessárias para a construção do Planejamento Estratégico da autarquia, estabelecendo um calendário de atividades e o grau de envolvimento dos servidores e conselheiros em cada etapa.

Destacam-se neste processo enquanto etapas:

- i. Análise Ambiental
- ii. Visão
- iii. Objetivos e Mapa Estratégicos
- iv. Iniciativas e Indicadores Estratégicos, Metas e Ações
- v. Sistemática de Monitoramento e Avaliação

A partir da determinação deste escopo de trabalho, foram estabelecidas as técnicas e ferramentas aplicadas a cada etapa, levando à concretização do Planejamento Estratégico e a consolidação do Plano Plurianual 2022-2024.

## 4. ANÁLISE AMBIENTAL

A Análise Ambiental se constitui numa ferramenta que permite à organização conhecer um conjunto de eventos e características manifestas nos ambientes interno e externo ao desempenho de suas atividades e que produzem, ou poderão produzir, afetações sobre a sua realidade de modo a alterar positiva, ou negativamente, o seu funcionamento.

A Análise Ambiental, portanto, possibilita que o grupo gestor da organização exerça uma avaliação estratégica para estabelecer objetivos e resultados pretendidos no ciclo de Planejamento Estratégico, de modo a mitigar as deficiências organizacionais e maximizar suas valências para qualificar o desempenho institucional.

Para a construção do PE 2022-2024 utilizou-se como critério realizar a etapa de análise ambiental antes da construção da Visão de Futuro, de modo que esta estivesse mais conectada à realidade organizacional e, portanto, fosse mais assertiva e alcançável.

A análise do ambiente interno gerou por produto o **Diagnóstico Interno**. Este tem por objetivo apresentar quais as **forças** e **fraquezas** potenciais que a autarquia possui e que podem ser trunfos ou obstáculos na consecução do plano de gestão previsto para o triênio. Sua construção envolveu a realização de oficinas individuais com cada área funcional para descrição de problemas (fraquezas), identificados através do uso de técnicas como *Árvore de Problemas*, *Matriz GUT* e *5 Porquês*, e valências (forças), levantadas através da técnica de *brainwriting*.

Por sua vez, a análise do ambiente externo gerou por insumo a **Análise de Cenários**, que consiste numa avaliação de eventos externos à organização e que podem prover afetações sobre a sua realidade. Essa traz como resultado a identificação de potenciais **oportunidades** e **ameaças** que venham a impactar a persecução dos objetivos organizacionais, utilizando como técnica para construção de insumos a Análise PEST.

Com base nos insumos gerados a partir da elaboração do Diagnóstico Interno e da Análise de Cenários, seguidos da revisão e complementação de análise pelo grupo gestor da autarquia, foi construída a **Matriz SWOT** do Coren-BA, que sintetizou o conjunto de forças, fraquezas, oportunidades e ameaças que se apresentam à organização para direcionar a elaboração de sua Visão e respectivos objetivos estratégicos para o ciclo de planejamento.

Figura 1 - Matriz SWOT



## 5. REFERENCIAL ESTRATÉGICO

### *Missão*

*“Disciplinar e fiscalizar o exercício da enfermagem, orientando os profissionais, em benefício da sociedade”*

O Referencial Estratégico consiste num conjunto de elementos que guiam a forma de atuação da organização e que orientam a definição dos seus objetivos estratégicos e resultados pretendidos ao longo da construção do Planejamento Estratégico, sendo os elementos que o compõem: Missão, Valores e Visão.

A Missão e os Valores são elementos com característica estática, perene ao longo do tempo. A Missão, no caso do Coren-BA, deriva das atribuições da autarquia previstas em sua lei de criação, e os Valores emergem de atributos internalizados por seus servidores, facilitando a reprodução destes sobre o seu desempenho diário. Por sua vez, a Visão é um elemento não estático, que se modifica a cada novo ciclo de planejamento para alçar a organização à novos patamares de funcionamento, buscando o cumprimento de novos objetivos e entregas de resultados que satisfaçam o alcance de sua Missão, sendo este o principal ponto de definição nesta etapa de Planejamento Estratégico para adequar o direcionamento estratégico da autarquia ao plano de gestão do novo grupo gestor.

### *Valores*

*Eficiência  
Ética  
Honestidade  
Profissionalismo  
Respeito  
Responsabilidade*

### 5.1 Visão

*“Ser uma autarquia com excelência na prestação de serviços, oferecendo atendimento de forma diversificada e com qualidade em todo o estado da Bahia”*

A Visão de Futuro, ou simplesmente Visão, tem por função estabelecer uma posição estratégica que a organização pretende alcançar ao fim do ciclo de Planejamento Estratégico. Deve refletir como a organização quer ser vislumbrada num futuro

próximo, na visão da alta administração da entidade, para que a partir dessa definição sejam traçados objetivos estratégicos que subsidiem o seu alcance.

A elaboração do texto da Visão deve atender a dois critérios básicos a serem constituídos na sua escrita: **definição do nicho de atuação** e **proposição de uma meta ambiciosa**, posto que a definição do nicho indicará para qual *stakeholder* a Visão deverá ser direcionada e a proposição de uma meta ambiciosa fará com que se visualize um objetivo maior que a organização deseja alcançar ao fim do ciclo de planejamento.

A construção da Visão se deu a partir da realização de oficina com a Diretoria do Coren-BA a fim de coletar os insumos necessários para definição do seu texto. Na oportunidade, a Análise Ambiental foi apresentada e as diretrizes do programa de gestão foram revisitadas de modo a contribuir para o processo de avaliação do grupo gestor, que forneceu os insumos de construção da Visão a partir da resposta a três questionamentos, sendo estes:

- a. O que o Coren-BA não faz hoje e deveria fazer?
- b. Onde o Coren-BA deve direcionar esforços nos próximos anos?
- c. Como o Coren-BA quer ser reconhecido no futuro?

Após a coleta de insumos na oficina realizada, foram identificados os atributos de maior repetição, e, portanto, significância, na percepção do grupo gestor, que culminaram nos seguintes pontos de destaque: qualidade na prestação de serviços; e diversificação/expansão das formas de atendimento.

Com base nesses atributos, elaboraram-se três propostas de textos de Visão que ensejaram no texto escolhido e que traz consigo como nicho definido a sociedade e como meta ambiciosa a excelência na prestação de serviços, sendo o texto devidamente apreciado e validado pela Diretoria e Plenário do Coren-BA, o que embasou a sua utilização para a definição dos objetivos estratégicos para o triênio.

## 6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos são produtos da partição da Visão em elementos menores, logo representando os resultados que pretendem ser alcançados no ciclo de Planejamento Estratégico. Pode se dizer que representam um conjunto de produtos que serão entregues num determinado período de tempo, proporcionando o alcance da Visão da organização.

Neste trabalho, utilizou-se a metodologia *Balanced Scorecard* (BSC) para decomposição da estratégia em objetivos dispostos, de maneira lógica, em perspectivas de acordo com os critérios estabelecidos pela ferramenta, a fim de clarificar o delineamento da estratégia no ciclo de planejamento.

Os objetivos estratégicos do Coren-BA foram elaborados a partir da coleta de insumos de três diferentes fontes de análise: Matriz SWOT, advinda dos insumos coletados na Análise Ambiental; Questões Estratégicas, oriundas de oficinas realizadas com gestores; e Programa de Gestão estabelecido pelo novo grupo gestor, juntamente com o desdobramento da Visão em objetivos menores e mais concretos.

Concluindo esse passo, foram então definidos 10 (dez) objetivos estratégicos para o Planejamento Estratégico, a saber:

### Partes Interessadas

OE1 - Diversificar ferramentas de atendimento	<i>Ampliar o número de ferramentas disponíveis para prover atendimento aos profissionais de Enfermagem.</i>
OE2 - Desenvolver ações de valorização da Enfermagem	<i>Fortalecer o processo de valorização da classe da Enfermagem com ações que visem auxiliar a defesa dos interesses da categoria.</i>
OE3 - Ampliar parcerias estratégicas	<i>Impulsionar ações de relacionamento com entidades da sociedade civil para fortalecer os resultados de gestão.</i>
OE4 - Fortalecer representatividade perante à categoria	<i>Aprimorar o processo de fiscalização e expandir o atendimento regionalizado para agregar valor à imagem institucional do Conselho.</i>

### Processos Internos

OE5 - Otimizar a execução dos processos de trabalho	<i>Mitigar gargalos das atividades administrativas, ampliando a produtividade e celeridade na execução dos processos de trabalho.</i>
OE6 - Aprimorar mecanismos de comunicação interna e alinhamento intersetorial	<i>Qualificar a comunicação com o público interno e fortalecer o relacionamento intra e intersetorial, trazendo maior fluidez e integração das informações e melhoria do processo de trabalho.</i>
OE7 - Estabelecer gestão de processos	<i>Estruturar normas e procedimentos de trabalho e ampliar métricas de controle do desempenho organizacional.</i>

### Aprendizado e Crescimento

OE8 - Fortalecer ações de capacitação do capital humano	<i>Desenvolver ações rotineiras de capacitação dos servidores, visando a qualificação de competências do quadro de pessoal.</i>
OE9 - Mitigar o subdimensionamento de pessoal	<i>Prover as áreas funcionais de recursos humanos para qualificação dos resultados gerados pelos processos de trabalho por estas desenvolvidos.</i>

### Orçamentária

OE10 - Garantir sustentabilidade orçamentária dos programas estratégicos	<i>Aprimorar o uso de mecanismos de arrecadação com vistas a garantir maior vinculação dos programas de gestão à peça orçamentária.</i>
--	---

Com base nas definições, foi também elaborado um Mapa Estratégico para representar graficamente a distribuição dos objetivos em suas perspectivas correspondentes e sua interrelação para o alcance da Visão proposta.

## 7. MAPA ESTRATÉGICO

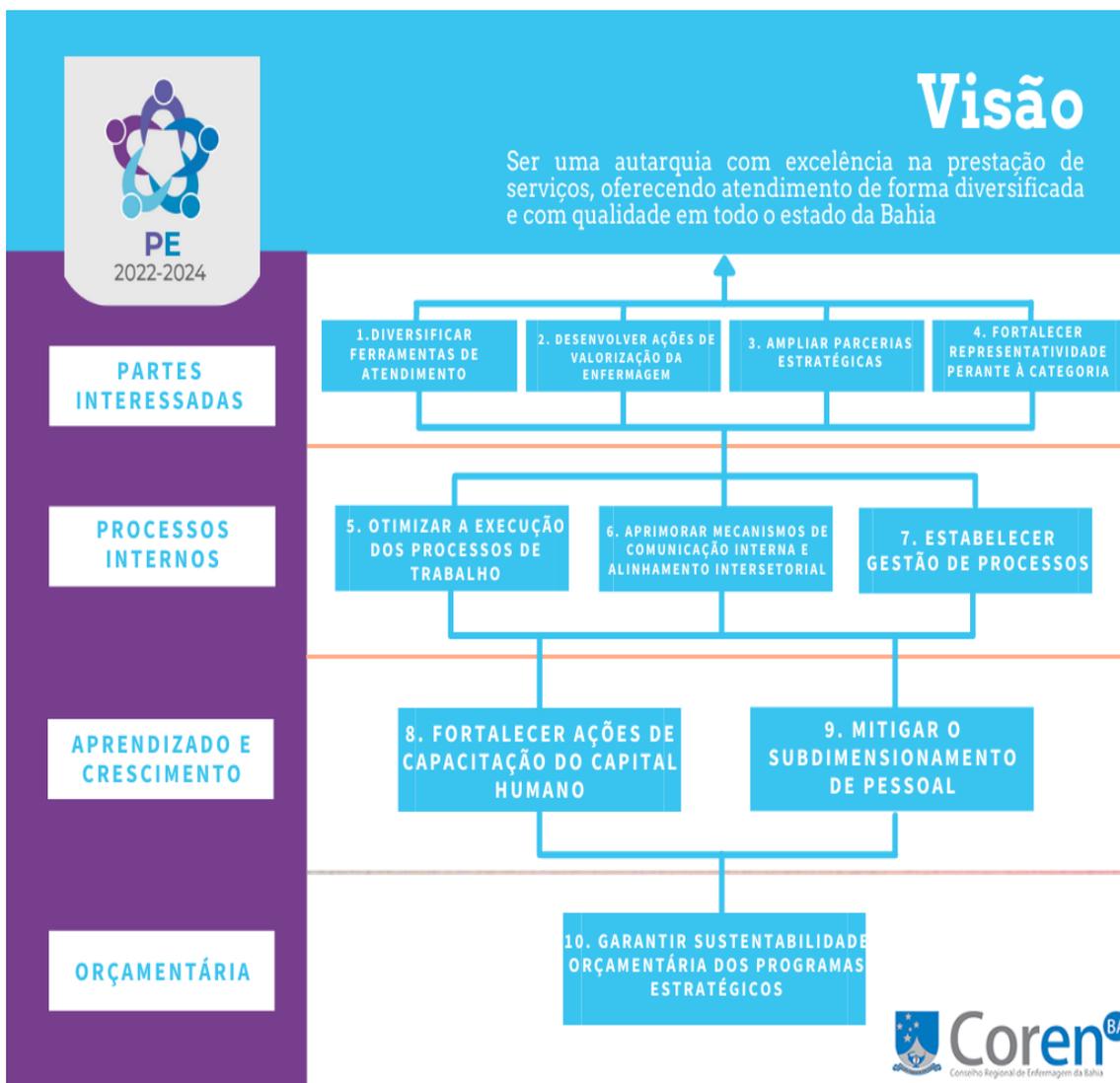
O Mapa Estratégico é uma ferramenta utilizada para a comunicação da estratégia organizacional do Coren-BA para o ciclo de Planejamento Estratégico. Com base na metodologia do BSC, o Mapa organiza os objetivos estratégicos em quatro perspectivas - Partes Interessadas, Processos Internos, Aprendizado e Crescimento, e Orçamentária - que levarão ao atingimento da Visão de Futuro definida.

Na perspectiva de Partes Interessadas encontram-se os objetivos voltados ao público-alvo, os profissionais de enfermagem e a sociedade. A perspectiva de Processos Internos reúne aqueles relacionados aos procedimentos internos que a instituição precisa aprimorar de forma a atingir os objetivos propostos junto às partes interessadas, visando o alcance da Visão.

Por sua vez, a perspectiva de Aprendizado e Crescimento traz os objetivos estratégicos motivadores para o desenvolvimento do capital humano, tecnologias e infraestrutura necessários para viabilizar a execução dos objetivos da perspectiva Processos Internos e, conseqüentemente, também da perspectiva de Partes Interessadas.

Já a perspectiva Orçamentária compreende os objetivos estratégicos que viabilizam a execução dos demais objetivos e possibilitam os investimentos para a realização dos programas e ações prioritárias.

Figura 2 - Mapa estratégico



## 8. PLANO PLURIANUAL 2022-2024

### 8.1 Partes Interessadas

Objetivo						
1. Diversificar ferramentas de atendimento						
Programas			Área Responsável			
P1.1. Programa de informatização do atendimento			Departamento de Inscrição, Registro e Cadastro (DEIRC)			
Ações estratégicas	Responsável	Recurso				
		2022	2023	2024		
Lançar novo site	DEIRC/NUCOM/DETI	R\$ 42.000,00	-	-		
Desenvolver aplicativo para smartphones	DEIRC/NUCOM/DETI	R\$ 0,01	-	-		
Implantar serviço de <i>call center</i>	DEIRC	R\$ 210.000,00	R\$ 220.500,00	R\$ 231.525,00		
Implantar ferramenta de <i>chat online</i>	DEIRC/DETI	-	R\$ 3.500,00	R\$ 3.675,00		
Implantar ferramenta de mensagens instantâneas	DEIRC/DETI	R\$ 23.000,00	R\$ 24.150,00	R\$ 25.357,50		
Indicadores	Unidade de Medida	Referência		Meta		
		Data	Índice	2022	2023	2024
IE01 - Novas plataformas de atendimento	Qtd.	-	-	2	2	1

Objetivo						
2. Desenvolver ações da valorização da Enfermagem						
Programas			Área Responsável			
P2.1. Programa de valorização dos profissionais da Enfermagem			Gabinete da Presidência (GABP)			
Ações estratégicas	Responsável	Recurso				
		2022	2023	2024		
Instituir encontros regionalizados com profissionais da Enfermagem	GABP/CT	R\$ 12.000,00	R\$ 12.600,00	R\$ 13.230,00		
Instituir evento de premiação para profissionais de destaque na Bahia	GABP/CT	R\$ 15.600,00	R\$ 16.380,00	R\$ 17.199,00		
Instituir programa de treinamento de BLS para novos inscritos (profissional) e Dimensionamento (gestão)	GABP/CT/AGEP	R\$ 17.880,00	R\$ 18.774,00	R\$ 19.712,70		
Implantar a TV Virtual do Coren-BA	GABP/NUCOM	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01		
Indicadores	Unidade de Medida	Referência		Meta		
		Data	Índice	2022	2023	2024
IE02 - Eventos de valorização da Enfermagem	Qtd.	2019	34	40	50	60

Objetivo						
3. Ampliar parcerias estratégicas						
Programas			Área Responsável			
P3.1. Programa de relacionamento com entidades da sociedade civil			Gabinete da Presidência (GABP)			
Ações estratégicas	Responsável	Recurso				
		2022	2023	2024		
Mapear profissionais da Enfermagem ocupantes de cargos nas gestões municipal e estadual	GABP	R\$ 0,01	-	-		

Criar comissão estadual de discussão de pautas da categoria	GABP	-	R\$ 0,01	-		
Promover ações de fiscalização conjunta com entidades da sociedade civil	GABP/DEFIS	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01		
Implantar projeto de capacitação das comissões de ética das unidades de saúde	GABP/CT	R\$ 16.080,00	R\$ 16.884,00	R\$ 17.728,20		
Indicadores	Unidade de Medida	Referência		Meta		
		Data	Índice	2022	2023	2024
IE03 - Inserção em ações de interesse da Enfermagem	Qtd.	-	-	10	15	20

Objetivo						
4. Fortalecer representatividade perante à categoria						
Programas		Área Responsável				
P4.1. Programa de fortalecimento das ações de fiscalização		Departamento de Fiscalização (DEFIS)				
Ações estratégicas	Responsável	Recurso				
		2022	2023	2024		
Instituir treinamento para os fiscais conselheiros	DEFIS	R\$ 35.300,00	R\$ 35.300,00	R\$ 35.300,00		
Instituir selo de qualidade para unidades fiscalizadas regulares	DEFIS	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01		
Ampliar quantitativo de motoristas para fiscalização	DEFIS/DEADM	R\$ 210.500,00	R\$ 221.025,00	R\$ 232.076,25		
Adquirir smartphones para a fiscalização	DEFIS/DEADM	R\$ 63.000,00	-	-		
Contratar planos de telefonia e internet para a fiscalização	DEFIS/DETI	R\$ 54.600,00	R\$ 57.330,00	R\$ 60.196,50		
Indicadores	Unidade de Medida	Referência		Meta		
		Data	Índice	2022	2023	2024
IE04 - Ampliação de fiscalizações proativas	Qtd.	2019	900	1000	1100	1200

Programas		Área Responsável				
P4.2. Programa de expansão do atendimento regionalizado		Departamento de Inscrição, Registro e Cadastro (DEIRC)				
Ações estratégicas	Responsável	Recurso				
		2022	2023	2024		
Implantar terceirização de atendimento	DEIRC	R\$ 253.950,00	R\$ 266.647,50	R\$ 279.979,88		
Ampliar número de subseções em funcionamento	COMISSÃO DAS SUBSEÇÕES	-	-	-		
Indicadores	Unidade de Medida	Referência		Meta		
		Data	Índice	2022	2023	2024
IE05 - Taxa de ampliação da proporção de atendimentos presenciais no interior do estado	%	-	-	5%	5%	5%

## 8.2 Processos Internos

Objetivo						
5. Otimizar a execução dos processos de trabalho						
Programas			Área Responsável			
P5.1. Programa de virtualização de processos			Departamento de Tecnologia da Informação (DETI)			
Ações estratégicas	Responsável	Recurso				
		2022	2023	2024		
Implantar sistema de controle de protocolo	DETI	R\$ 10.000,00	R\$ 10.500,00	R\$ 11.025,00		
Articular com o Conselho Federal a implantação do SEI	DETI/GABP	R\$ 0,01	-	-		
Estudar viabilidade se sistema alternativo de virtualização de processos	DETI	R\$ 0,01	-	-		
Indicadores	Unidade de Medida	Referência		Meta		
		Data	Índice	2022	2023	2024
IE06 - Taxa de proporção de processos em tramitação eletrônica	%	-	-	20%	40%	80%
Programas			Área Responsável			
P5.2. Programa de flexibilização de modalidade de trabalho			Núcleo de Gestão de Pessoas (NUGEP)			
Ações estratégicas	Responsável	Recurso				
		2022	2023	2024		
Realizar benchmarking de trabalho remoto/híbrido com entes públicos	NUGEP	R\$ 0,01	-	-		
Mapear atividades e áreas passíveis de realização em formato remoto	NUGEP	R\$ 0,01	-	-		
Levantar necessidades de investimento para atividades remotas	NUGEP/DETI	R\$ 0,01	-	-		
Estipular com as áreas metas de produtividade para o	NUGEP	R\$ 0,01	-	-		

trabalho remoto/híbrido						
Implantar projeto de trabalho remoto/híbrido para os servidores	NUGEP	R\$ 0,01	-	-		
Indicadores	Unidade de Medida	Referência		Meta		
		Data	Índice	2022	2023	2024
IE07 - Taxa de alcance de metas de produtividade do trabalho remoto	%	-	-	-	60%	70%

### Objetivo

6. Aprimorar mecanismos de comunicação interna e alinhamento intersetorial

Programas		Área Responsável				
P6.1. Programa de fortalecimento da comunicação interna e alinhamento intersetorial		Núcleo de Gestão de Pessoas (NUGEP)				
Ações estratégicas	Responsável	Recurso				
		2022	2023	2024		
Implantar sistema de mural digital na sede e subseções	NUGEP/NUCOM	R\$ 11.340,00	R\$ 11.907,00	R\$ 12.502,35		
Promover eventos de integração entre as áreas	NUGEP	R\$ 115.000,00	R\$ 120.750,00	R\$ 126.787,50		
Indicadores	Unidade de Medida	Referência		Meta		
		Data	Índice	2022	2023	2024
IE08 - Satisfação com a comunicação interna	%	2019	37%	50%	55%	60%

### Objetivo

7. Estabelecer gestão de processos

Programas		Área Responsável				
P7.1. Programa de normatização de fluxos e processos de trabalho		Assessoria de Planejamento e Gestão (APG)				
Ações estratégicas	Responsável	Recurso				
		2022	2023	2024		

Mapear processos de trabalho	APG	R\$ 0,01	-	-		
Normatizar processos de trabalho	APG	R\$ 0,01	R\$ 0,01	-		
Elaborar caderno de processos	APG	-	R\$ 0,01	-		
Instituir indicadores de desempenho operacional	APG	-	-	R\$ 0,01		
Indicadores	Unidade de Medida	Referência		Meta		
		Data	Índice	2022	2023	2024
IE09 - Normatização de processos	%	-	-	60%	80%	100%

## 8.3 Aprendizado e Crescimento

Objetivo						
8. Fortalecer ações de capacitação do capital humano						
Programas		Área Responsável				
P8.1. Programa de desenvolvimento de pessoas		Núcleo de Gestão de Pessoas (NUGEP)				
Ações estratégicas	Responsável	Recurso				
		2022	2023	2024		
Levantar <i>gaps</i> de competência dos servidores	NUGEP	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01		
Elaborar plano de capacitação	NUGEP	R\$ 0,01	-	-		
Implantar plano de desenvolvimento de pessoas	NUGEP	-	R\$ 189.052,50	R\$ 198.505,13		
Indicadores	Unidade de Medida	Referência		Meta		
		Data	Índice	2022	2023	2024
IE10 - Ações de capacitação promovidas	%	-	-	-	50%	80%

Objetivo						
9. Mitigar o subdimensionamento de pessoal						
Programas		Área Responsável				
P9.1. Programa de adequação do dimensionamento de pessoal do Coren-BA		Núcleo de Gestão de Pessoas (NUGEP)				
Ações estratégicas	Responsável	Recurso				
		2022	2023	2024		
Executar dimensionamento da força de trabalho	NUGEP	R\$ 0,01	-	-		
Levantar áreas com necessidade de pessoal	NUGEP	R\$ 0,01	-	-		
Formar comissão de concurso público	NUGEP	R\$ 0,01	-	-		
Realizar concurso público	NUGEP	R\$ 0,01	-	-		

Nomear novos servidores efetivos	NUGEP	-	R\$ 0,01	R\$ 0,01		
Indicadores	Unidade de Medida	Referência		Meta		
		Data	Índice	2022	2023	2024
IE11 - Adequação do dimensionamento de pessoal	%	-	-	-	60%	80%

## 8.4 Orçamentária

Objetivo						
10. Garantir sustentabilidade orçamentária dos programas estratégicos						
Programas		Área Responsável				
P10.1. Programa de sustentabilidade orçamentária		Departamento Financeiro-Contábil (DEFIN)				
Ações estratégicas	Responsável	Recurso				
		2022	2023	2024		
Estudar viabilidade de manutenção do recebimento de créditos por Pix	DEFIN	R\$ 0,01	-	-		
Aprimorar ações de cobrança por e-mail	DEFIN	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01		
Indicadores	Unidade de Medida	Referência		Meta		
		Data	Índice	2022	2023	2024
IE12 - Vinculação dos programas estratégicos na proposta orçamentária anual	%	-	-	50%	60%	70%

## 9. SISTEMÁTICA DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A Sistemática de Monitoramento e Avaliação consiste no conjunto de ferramentas e técnicas que serão empregadas para realizar o acompanhamento da execução do Plano Plurianual 2022-2024 junto a todas as áreas do conselho, sob coordenação da Assessoria de Planejamento e Gestão.

O monitoramento do desempenho da estratégia do Coren-BA para o triênio ocorrerá através de Reunião de Gestão Estratégica (RGE), detalhada a seguir.

### 9.1 Reunião de Avaliação e Acompanhamento

RGE	
Nome	<i>Reunião de Gestão Estratégica</i>
Objetivo	<i>Avaliar a execução do planejamento estratégico e o desempenho dos indicadores, projetos e ações, e identificar e antecipar estratégias para alcance dos objetivos.</i>
Participantes	<i>Gestores(as) das áreas responsáveis pelos indicadores, projetos e ações.</i>
Periodicidade	<i>Quadrimestral</i>

### 9.2 Compartilhamento de Informações

Os documentos do Planejamento Estratégico e as informações de acompanhamento e avaliação dos resultados, metas, programas e ações estratégicas ficarão disponíveis no Portal da Transparência da autarquia.

## 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração do PE 2022-2024, e seu PPA, acontece num momento ímpar da história do Conselho Regional de Enfermagem da Bahia. Esse momento representa o enfrentamento de um grande desafio de incerteza no campo estratégico causada pelos desdobramentos momentâneos e futuros da pandemia da Covid-19 sobre as organizações públicas e privadas, sendo o uso de soluções de videoconferência, novamente, uma estratégia utilizada pela APG para expandir a participação do quadro de pessoal da autarquia na construção desse novo Planejamento Estratégico.

O Coren-BA traz nesse documento sua segunda construção estruturada de um ciclo de Planejamento Estratégico no âmbito da autarquia. Assim, a experiência obtida no primeiro ciclo traçado (2019-2021) qualificou o processo de construção do produto que comporá esse novo ciclo (2022-2024), agregando novas ferramentas de Planejamento Estratégico e Gestão da Qualidade, revendo parâmetros de métricas de indicadores, e qualificando a gestão por programas, tornando o plano estratégico mais enxuto, porém assertivo para gerar as melhorias desejadas, e necessárias, pela organização.

Por fim, cabe dizer que a continuidade da ação organizacional do Coren-BA voltada à construção de um Planejamento Estratégico estruturado revela uma atuação inspirada nos princípios da governança organizacional pública preconizada pelos órgãos de controle externo, assim como baseada no pensamento de uma Administração Pública eficiente, pautada no interesse público e na agregação de valor à sociedade.

# 11. REFERÊNCIAS

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. Resolução Cofen nº 503, de 6 de janeiro de 2016. **Estabelece procedimentos para Plano Plurianual, Proposta e alterações orçamentárias e dá outras providências.** Brasília, DF, mar, 2016

ENAP. Escola Nacional de Administração Pública. **Curso Planejamento Estratégico para Organizações Públicas.** Brasília: ENAP, 2019.

KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. **Mapas estratégicos: Balanced Scorecard: convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

MATIAS-PEREIRA, José. **Curso de gestão estratégica na administração pública.** São Paulo: Atlas, 2012.

MATIAS-PEREIRA, José. **Curso de gestão estratégica na administração pública: foco no planejamento estratégico.** São Paulo: Atlas, 2011.

REZENDE, Denis Alcides. **Planejamento estratégico público ou privado com inteligência organizacional: guia para projetos em organizações de governo ou de negócios.** Curitiba: Inter Saberes, 2018.

RIBEIRO, Renato Jorge Brown. **Construindo o planejamento público: buscando a integração entre política, gestão e participação popular.** São Paulo: Atlas, 2013.

SERRA, Fernando Antonio Ribeiro *et al.* **Gestão estratégica das organizações públicas.** Florianópolis: Conselho Editorial, 2010.

# ANEXO A - ESTRUTURA DOS INDICADORES

## P1.1. PROGRAMA DE INFORMATIZAÇÃO DO ATENDIMENTO

### Indicador IE01 - Novas plataformas de atendimento

Descrição	<i>Quantidade de novas plataformas de atendimento implantadas</i>		
Área gestora	<i>Departamento de Inscrição, Registro e Cadastro</i>		
Fonte de medição	<i>Dados do Departamento de Inscrição, Registro e Cadastro</i>		
Unidade de medição	<i>Quantidade</i>		
Fórmula de cálculo	<i>Número de novas plataformas implantadas</i>		
Índice de referência	-		
Meta	<i>2 - 2022</i>	<i>2 - 2023</i>	<i>1 - 2024</i>
Critério de análise	<i>2022</i>	<i>“Verde” <math>x \geq 2</math>; “Amarelo” <math>x \leq 1</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 1</math></i>	
	<i>2023</i>	<i>“Verde” <math>x \geq 2</math>; “Amarelo” <math>x \leq 1</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 1</math></i>	
	<i>2024</i>	<i>“Verde” <math>x \geq 1</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 1</math></i>	
Periodicidade	<i>Anual</i>		

## P2.1. PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM

### Indicador IE02 - Eventos de valorização da Enfermagem

Descrição	<i>Quantidade de eventos realizados para tratar de temas de interesse da Enfermagem</i>		
Área gestora	<i>Gabinete da Presidência</i>		
Fonte de medição	<i>Dados do Gabinete da Presidência + Dados das Câmaras Técnicas</i>		
Unidade de medição	<i>Quantidade</i>		
Fórmula de cálculo	<i>Número de eventos realizados</i>		
Índice de referência	<i>34 (2019)</i>		

Meta	40 - 2022	50 - 2023	60 - 2024
Critério de análise	2022	“Verde” $x \geq 40$ ; “Amarelo” $40 > x \geq 30$ ; “Vermelho” $x < 30$	
	2023	“Verde” $x \geq 50$ ; “Amarelo” $50 > x \geq 40$ ; “Vermelho” $x < 40$	
	2024	“Verde” $x \geq 60$ ; “Amarelo” $60 > x \geq 50$ ; “Vermelho” $x < 50$	
Periodicidade	Quadrimestral		

### P3.1. PROGRAMA DE RELACIONAMENTO COM ENTIDADES DA SOCIEDADE CIVIL

#### Indicador IE03 - Inserção em ações de interesse da Enfermagem

Descrição	<i>Volume de participação em ações de interesse da Enfermagem</i>		
Área gestora	<i>Gabinete da Presidência</i>		
Fonte de medição	<i>Dados do Gabinete da Presidência</i>		
Unidade de medição	<i>Quantidade</i>		
Fórmula de cálculo	<i>Número de participações em eventos e ações realizados de interesse da Enfermagem</i>		
Índice de referência	-		
Meta	10 - 2022	15 - 2023	20 - 2024
Critério de análise	2022	“Verde” $x \geq 10$ ; “Amarelo” $10 > x \geq 5$ ; “Vermelho” $x < 5$	
	2023	“Verde” $x \geq 15$ ; “Amarelo” $15 > x \geq 10$ ; “Vermelho” $x < 10$	
	2024	“Verde” $x \geq 20$ ; “Amarelo” $20 > x \geq 15$ ; “Vermelho” $x < 15$	
Periodicidade	Quadrimestral		

### P4.1. PROGRAMA DE FORTALECIMENTO DAS AÇÕES DE FISCALIZAÇÃO

#### Indicador IE04 -Ampliação de fiscalizações proativas

Descrição	<i>Volume de ampliação do número de fiscalizações proativas realizadas</i>		
Área gestora	<i>Departamento de Fiscalização</i>		
Fonte de medição	<i>Dados do Departamento de Fiscalização</i>		

Unidade de medição	<i>Quantidade</i>		
Fórmula de cálculo	<i>Número de ações de fiscalização proativas</i>		
Índice de referência	<i>900 (2019)</i>		
Meta	<i>1000 - 2022</i>	<i>1100 - 2023</i>	<i>1200 - 2024</i>
Critério de análise	2022	<i>“Verde” <math>x \geq 1000</math>; “Amarelo” <math>1000 &gt; x \geq 900</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 900</math></i>	
	2023	<i>“Verde” <math>x \geq 1100</math>; “Amarelo” <math>1100 &gt; x \geq 1000</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 1000</math></i>	
	2024	<i>“Verde” <math>x \geq 1200</math>; “Amarelo” <math>1200 &gt; x \geq 1100</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 1100</math></i>	
Periodicidade	<i>Quadrimestral</i>		

## P4.2. PROGRAMA DE EXPANSÃO DO ATENDIMENTO REGIONALIZADO

### Indicador IE05 - Taxa de ampliação da proporção de atendimentos presenciais no interior do estado

Descrição	<i>Grau de ampliação da proporção de atendimentos presenciais no interior do estado</i>		
Área gestora	<i>Departamento de Inscrição, Registro e Cadastro</i>		
Fonte de medição	<i>Dados do sistema PROXIMO</i>		
Unidade de medição	<i>Valor %</i>		
Fórmula de cálculo	<i>[Total de atendimentos presenciais realizados no interior no ano atual / Total de atendimentos presenciais realizados no interior no ano anterior] - [Total de atendimentos presenciais realizados no interior no ano anterior / Total de atendimentos presenciais realizados no ano anterior]</i>		
Índice de referência	<i>-</i>		
Meta	<i>5% - 2022</i>	<i>5% - 2023</i>	<i>5% - 2024</i>
Critério de análise	2022	<i>“Verde” <math>x \geq 5\%</math>; “Amarelo” <math>5\% &gt; x \geq 3\%</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 3\%</math></i>	
	2023	<i>“Verde” <math>x \geq 5\%</math>; “Amarelo” <math>5\% &gt; x \geq 3\%</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 3\%</math></i>	
	2024	<i>“Verde” <math>x \geq 5\%</math>; “Amarelo” <math>5\% &gt; x \geq 3\%</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 3\%</math></i>	
Periodicidade	<i>Quadrimestral</i>		

## P5.1. PROGRAMA DE VIRTUALIZAÇÃO DE PROCESSOS

### Indicador IE06 - Taxa de proporção de processos em tramitação eletrônica

Descrição	<i>Grau de tramitação de processos em formato eletrônico</i>		
Área gestora	<i>Departamento de Tecnologia da Informação</i>		
Fonte de medição	<i>Processos administrativos virtuais implantados</i>		
Unidade de medição	<i>Valor %</i>		
Fórmula de cálculo	<i>Total de processos administrativos virtuais no ano / Total de processos administrativos abertos no ano</i>		
Índice de referência	-		
Meta	<i>20% - 2022</i>	<i>40% - 2023</i>	<i>80% - 2024</i>
Critério de análise	2022	<i>“Verde” <math>x \geq 20\%</math>; “Amarelo” <math>20\% &gt; x \geq 10\%</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 10\%</math></i>	
	2023	<i>“Verde” <math>x \geq 40\%</math>; “Amarelo” <math>40\% &gt; x \geq 20\%</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 20\%</math></i>	
	2024	<i>“Verde” <math>x \geq 80\%</math>; “Amarelo” <math>80\% &gt; x \geq 40\%</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 40\%</math></i>	
Periodicidade	<i>Anual</i>		

## P5.2. PROGRAMA DE FLEXIBILIZAÇÃO DE MODALIDADE DE TRABALHO

### Indicador IE07 - Taxa de alcance de metas de produtividade do trabalho remoto

Descrição	<i>Grau de produtividade do trabalho remoto</i>		
Área gestora	<i>Núcleo de Gestão de Pessoas</i>		
Fonte de medição	<i>Metas de produtividade do trabalho remoto estipuladas</i>		
Unidade de medição	<i>Valor %</i>		
Fórmula de cálculo	<i>Total de metas de produtividade cumpridas / Total de metas de produtividade estabelecidas</i>		
Índice de referência	-		
Meta	<i>Sem aferição - 2022</i>	<i>60% - 2023</i>	<i>70% - 2024</i>
Critério de análise	2022	<i>Não haverá aferição</i>	
	2023	<i>“Verde” <math>x \geq 60\%</math>; “Amarelo” <math>60\% &gt; x \geq 50\%</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 50\%</math></i>	

	2024	“Verde” $x \geq 70\%$ ; “Amarelo” $70\% > x \geq 60\%$ ; “Vermelho” $x < 60\%$		
Periodicidade	Semestral			

## P6.1. PROGRAMA DE FORTALECIMENTO DA COMUNICAÇÃO INTERNA E ALINHAMENTO INTERSETORIAL

### Indicador IE08 - Satisfação com a comunicação interna

Descrição	Grau de satisfação dos servidores com as ações de comunicação interna			
Área gestora	Núcleo de Gestão de Pessoas			
Fonte de medição	Pesquisa de clima/opinião			
Unidade de medição	Valor %			
Fórmula de cálculo	Total perguntas com respostas "muito satisfeito" ou "satisfeito" / Total de perguntas			
Índice de referência	37% (2019)			
Meta	50% - 2022	55% - 2023	60% - 2024	
Critério de análise	2022	“Verde” $x \geq 50\%$ ; “Amarelo” $50\% > x \geq 40\%$ ; “Vermelho” $x < 40\%$		
	2023	“Verde” $x \geq 55\%$ ; “Amarelo” $55\% > x \geq 45\%$ ; “Vermelho” $x < 45\%$		
	2024	“Verde” $x \geq 60\%$ ; “Amarelo” $60\% > x \geq 50\%$ ; “Vermelho” $x < 50\%$		
Periodicidade	Anual			

## P7.1. PROGRAMA DE NORMATIZAÇÃO DE FLUXOS E PROCESSOS DE TRABALHO

### Indicador IE09 - Normatização de processos

Descrição	Nível de fluxos e processos de trabalho normatizados			
Área gestora	Assessoria de Planejamento e Gestão			
Fonte de medição	Dados da Assessoria de Planejamento e Gestão			
Unidade de medição	Valor %			
Fórmula de cálculo	Total de Processos normatizados / Total de Processos mapeados			
Índice de referência	-			
Meta	60% - 2022	80% - 2023	100% - 2024	

Critério de análise	2022	“Verde” $x \geq 60\%$ ; “Amarelo” $60\% > x \geq 50\%$ ; “Vermelho” $x < 50\%$
	2023	“Verde” $x \geq 80\%$ ; “Amarelo” $80\% > x \geq 60\%$ ; “Vermelho” $x < 60\%$
	2024	“Verde” $x \geq 100\%$ ; “Amarelo” $100\% > x \geq 80\%$ ; “Vermelho” $x < 80\%$
Periodicidade	Anual	

## P8.1. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

### Indicador IE10 - Ações de capacitação do capital humano

Descrição	Taxa de participação das áreas funcionais em ações de capacitação		
Área gestora	Núcleo de Gestão de Pessoas		
Fonte de medição	Ações de capacitação realizadas		
Unidade de medição	Valor %		
Fórmula de cálculo	Total de áreas capacitadas / Total de áreas		
Índice de referência	-		
Meta	Sem aferição - 2022	50% - 2023	80% - 2024
Critério de análise	2022	Não haverá aferição	
	2023	“Verde” $x \geq 50\%$ ; “Amarelo” $50\% > x \geq 30\%$ ; “Vermelho” $x < 30\%$	
	2024	“Verde” $x \geq 80\%$ ; “Amarelo” $80\% > x \geq 50\%$ ; “Vermelho” $x < 50\%$	
Periodicidade	Semestral		

## P9.1. PROGRAMA DE ADEQUAÇÃO DO DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL DO COREN-BA

### Indicador IE11 - Adequação do dimensionamento de pessoal

Descrição	Taxa de áreas em conformidade de dimensionamento de pessoal		
Área gestora	Núcleo de Gestão de Pessoas		
Fonte de medição	Dados do Núcleo de Gestão de Pessoas		
Unidade de medição	Valor %		

Fórmula de cálculo	<i>Total de áreas com dimensionamento adequado / Total de áreas</i>		
Índice de referência	-		
Meta	<i>Sem aferição - 2022</i>	<i>60% - 2023</i>	<i>80% - 2024</i>
Critério de análise	2022	<i>Não haverá aferição</i>	
	2023	<i>“Verde” <math>x \geq 60\%</math>; “Amarelo” <math>60\% &gt; x \geq 50\%</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 50\%</math></i>	
	2024	<i>“Verde” <math>x \geq 80\%</math>; “Amarelo” <math>80\% &gt; x \geq 60\%</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 60\%</math></i>	
Periodicidade	<i>Anual</i>		

## P10.1. PROGRAMA DE SUSTENTABILIDADE ORÇAMENTÁRIA

### Indicador IE12 - Vinculação dos programas estratégicos na proposta orçamentária anual

Descrição	<i>Nível de vinculação dos programas estratégicos na proposta orçamentária anual</i>		
Área gestora	<i>Departamento Financeiro-Contábil</i>		
Fonte de medição	<i>Dados do sistema SISCONT.NET</i>		
Unidade de medição	<i>Valor %</i>		
Fórmula de cálculo	<i>Total de custos do PPA previstos na proposta orçamentária / Total de custos previsto no PPA</i>		
Índice de referência	-		
Meta	<i>50% - 2022</i>	<i>60% - 2023</i>	<i>70% - 2024</i>
Critério de análise	2022	<i>“Verde” <math>x \geq 50\%</math>; “Amarelo” <math>50\% &gt; x \geq 60\%</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 50\%</math></i>	
	2023	<i>“Verde” <math>x \geq 60\%</math>; “Amarelo” <math>60\% &gt; x \geq 50\%</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 50\%</math></i>	
	2024	<i>“Verde” <math>x \geq 70\%</math>; “Amarelo” <math>70\% &gt; x \geq 60\%</math>; “Vermelho” <math>x &lt; 60\%</math></i>	
Periodicidade	<i>Anual</i>		

## Histórico de Revisões

Data	Versão	Descrição	Autor
19/07/2021	0.1	Elaboração da versão para apreciação em plenário.	Gabriel Friederick
21/07/2021	1.0	Aprovação do documento final na 639ª Reunião Ordinária de Plenário.	Plenário