

# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

2024 - 2026

Plano Plurianual  
2024-2027

Em Pernambuco, a  
Enfermagem é Revolução



**Coren**<sup>PE</sup>  
Conselho Regional de Enfermagem de Pernambuco







**Coren<sup>PE</sup>**  
Conselho Regional de Enfermagem de Pernambuco

**CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM  
CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE PERNAMBUCO  
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E QUALIDADE**

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARTICIPATIVO  
GESTÃO 2024-2026  
Plano Plurianual 2024-2027**

*Em Pernambuco, a Enfermagem é Revolução*

RECIFE-PE/JUNHO/2024

## SUMÁRIO

GESTÃO 2024-2026 .....	3
DESIGNAÇÃO DA COMISSÃO DE ELABORAÇÃO DO P.E. E DO PPA .....	4
BASE INSTITUCIONAL .....	5
CONTEXTUALIZAÇÃO .....	6
INTRODUÇÃO À METODOLOGIA .....	7
1ª Etapa – Preparação e Pesquisa .....	9
2ª Etapa – Encontros Presenciais .....	10
3ª Etapa – Consolidação Técnica .....	11
FUNDAMENTOS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO .....	11
Mapa Estratégico .....	12
Plano Estratégico .....	13
BALANCED SCORECARD: ADEQUAÇÃO PARA A GESTÃO ESTRATÉGICA .....	13
ESTRUTURA BÁSICA DAS OFICINAS .....	14
Primeira Oficina – Diagnóstico da Unidade .....	15
Segunda Oficina - Direcionadores Estratégicos .....	20
ANÁLISE SWOT OU FOFA .....	24
Missão /Visão/Valores .....	25
Entregas (Objetivos e Iniciativas Estratégicas) .....	26
REUNIÃO DE VALIDAÇÃO DOS TEMAS ESTRATÉGICOS .....	39
Terceira Oficina - Objetivos Estratégicos .....	39
Quarta Oficina – Metas Estratégicas .....	40
Definição dos componentes de uma meta .....	41
Exemplos de metas Meta = Objetivo + Valor + Prazo .....	41
PLANOPLURIANUAL (PPA).....	48

## REFERÊNCIAS



**CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM  
CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE PERNAMBUCO  
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E QUALIDADE**

**Conselheiros Efetivos**



**Presidente:** Dr. José Gilmar Costa de Souza Júnior  
Coren-PE nº 120107-ENF



**Conselheira Secretária:** Dra. Thaíse Tôres de Albuquerque  
Coren-PE nº 428546-ENF



**Tesoureiro:** Dr. José Almir Alves da Silva  
Coren-PE nº 556853-TE



Dra. Ana Paula Ôchoa  
Coren-PE nº 39233-ENF



Dra. Ana Caroline Novaes Soares  
Coren-PE nº 118178-ENF



Dr. Gidelson G. Gomes  
Coren-PE nº 334668-ENF



Dra. Sara Fontes Gomes da Silva  
Coren-PE nº 614910-TE



Dra. Severina E. da Silva  
Coren-PE nº 714834-TE



Dr. Antônio C. da Silva Santos  
Coren-PE nº 961977-TE

**Conselheiros Suplentes**



Dra. Suzana S.s da Costa  
Coren-PE nº 336928-ENF



Dra. Isabelle de O. Braga  
Coren-PE nº 358041-ENF



Dra. Juliana G. X. Oliveira  
Coren-PE nº 213538-ENF



Dra. Aracele Tenório A. e Cavalcanti  
Coren-PE nº 115210-ENF



Dr. Marcos Antônio O. Souza  
Coren-PE nº 124622-ENF



Dr. Eni Cosme da Silva  
Coren-PE nº 548974-TE



Dr. Nunes A. Antunes  
Coren-PE nº 916847-TE



Dr. Eduardo de A. Quintas  
Coren-PE nº 737745-TE



Dra. Maria Andrea O. Chacon  
Coren-PE nº 461447-AE



## DESIGNAÇÃO DA COMISSÃO DE ELABORAÇÃO

### FICHA TÉCNICA - PORTARIA COREN-PE Nº 0024/2024.

O Presidente do Conselho Regional de Enfermagem de Pernambuco, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

Considerando que o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Enfermagem são autarquias federais, criadas pela **Lei Federal nº 5.905**, de 12 de julho de 1973, em seus Arts. 1º e 2º;

**Considerando o Memorando nº 0001/2023-APLAQ;**

**Considerando o Despacho nº 0054/2023COREN/DIPRE**, baixam as seguintes determinações:

**Art. 1º.:** Designar a comissão designada para elaboração do Planejamento Estratégico para o Triênio 2024/2026 e do Plano Plurianual para o Triênio 2025/2027, do Coren-PE, a saber:

Synesio Brandão de Miranda Júnior – **coordenador**;

Maria Cristina de Lima – membro;

Raphael Bruno Amaral Silva – membro;

Adilma Verônica Ferreira – membro;

Ivana Carlos de Andrade – membro;

Ana Célia Marinho Gonçalves Ferreira – membro;

Hélia Sibely Mota Silveira – membro;

Frederico Correia Feitosa – membro;

Maria Andréa de Oliveira Chacon – membro;

Juliana Gabriela Xavier de Oliveira – membro;

Susane Mâcedo Farias – membro;

Eduardo Lessa de Andrade Cavalcanti – membro;

Rogério June de Andrade Lima Filho – membro

## BASE INSTITUCIONAL E DOCUMENTOS DE REFERÊNCIAS

LEI Nº 2.604, DE 17 de SETEMBRO DE 1955	Regula o Exercício da Enfermagem Profissional.
LEI Nº 5.905, DE 12 DE JULHO DE 1973.	Dispõe sobre a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem e dá outras providências.
LEI Nº 7.498, DE 25 DE JUNHO DE 1986.	Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências.
DECRETO 94.406, DE 08 de JUNHO DE 1987.	Regulamenta a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da enfermagem, e dá outras providências.
LEI Nº 8.967, DE 28 DE DEZEMBRO DE 1994	Altera a redação do parágrafo único do art. 23 da Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem e dá outras providências.
LEI Nº 9.784, DE 29 DE JANEIRO DE 1999.	Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.
Regimento Interno Coren-PE Aprovado pela Decisão Cofen N.../2024	GESTÃO 2024-2026
Manual 103/Cofen Elaboração do Plano Plurianual (PPA).	Estabelecer responsabilidades, premissas e orientações para a elaboração do Plano. Plurianual (PPA) no âmbito do Conselho Federal de Enfermagem
Manual Técnico do Plano Plurianual 2024-2027 Governo Federal	A esse respeito, o processo de elaboração do PPA 2024-2027 aposta na articulação entre os Planos Regionais de Desenvolvimento...
RESOLUÇÃO COFEN Nº 725 DE 15 DE SETEMBRO DE 2023	Art. 11 Ficam os Conselhos Regionais de Enfermagem obrigados a reservarem um percentual mínimo de 20% (vinte por cento) da Receita Líquida dos seus orçamentos para o custeio das atividades finalísticas.
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 24, DE 18 DE MARÇO DE 2020	Dispõe sobre a elaboração, avaliação e revisão do planejamento estratégico institucional dos órgãos e das entidades da administração pública federal
DECRETO 10.947/2022	ART-12 - Regulamentação do PCA
Diretrizes para a Gestão estratégicas em Administração Pública 2023	Guia Técnico de Gestão Estratégica

## CONTEXTUALIZAÇÃO

O artigo 174 Constituição Federal de 1988 solidificou a importância do planejamento como elemento determinante no setor público e indicativo no setor privado. No contexto da capacidade do Sistema Cofen/Coren, o Conselho Regional de Enfermagem de Pernambuco (Coren-PE) como uma autarquia pública sui generis lhe confere a função precípua de estabelecer diretrizes para a elaboração do Planejamento Estratégico Institucional, destacando-se por possuir autonomia, liberdade criativa, participativa e interativa com os profissionais de Enfermagem e Sociedade, respeitando sempre os princípios básicos da administração pública.

Este processo visa construir uma visão de futuro para a Enfermagem Pernambucana e agregando valores para a sociedade, integrando meios e objetivos essenciais para sua efetiva execução. É crucial salientar a existência de iniciativas intermitentes que buscaram substituir a função de planejamento pela simples expansão plurianual do orçamento, o que representaria um retrocesso aos tempos anteriores à Constituição de 1988. Na verdade, uma estratégia de realismo orçamentário está intrinsecamente ligada à eficácia do planejamento, e vice-versa. Dessa forma, é imperativo manter a integridade e aprimorar a prática do planejamento estratégico como um pilar essencial para o sucesso e progresso institucional.

Desta forma, o Coren-PE decidiu a não apenas cumprir com a entrega de um documento institucional, mais também com o acompanhamento na elaboração, monitoramento das ações planejadas e análise da execução do planejamento subsidiando as unidades funcionais com ferramentas de gestão além da criação da Assessoria de Planejamento e Qualidade (APLAQ) no início da Gestão Transformação em 2021 e a criação da Comissão – ficando responsável por conduzir a elaboração do Planejamento Estratégico e Plano Plurianual deste Regional. Um dos desafios da APLAQ tem sido, portanto, realizar a integração de acordo com a Lei no 7.498, de 25/06/1986 e o alinhamento estratégico das atividades finalísticas e diversas unidades internas e externas que integram essas pastas, cada uma com sua cultura organizacional e suas especificidades.



Desse modo, a APLAQ optou pela elaboração de uma metodologia própria que agregava elementos de técnicas diversas e reconhecidas, tais como análise SWOT, Balanced Scorecard (BSC), Canvas, Ciclo PDCA, bem como técnicas de conversação ativa e pensamento criativo como: brainstormings e a realização de reuniões de monitoramento e acompanhamento de execução das ações.

Tudo isso, mantendo a premissa da construção colaborativa, a fim de alcançar um planejamento plural, de excelência e uma efetiva integração entre as áreas. A despeito do desafio de elaborar uma metodologia própria e de se realizar o planejamento de um órgão que à época contava com 39 unidades funcionais distribuídas em Sede e cinco Subseções. Com o auxílio de consultoria Externa do Cofen e por determinação da Presidência, o Coren-PE constituiu uma comissão de Planejamento Estratégico através da Portaria Coren-PE No 370/2021 e comissão para elaboração do Plano Plurianual através das portarias Coren-PE No 288/2021, 333/2021 e 348/2021.

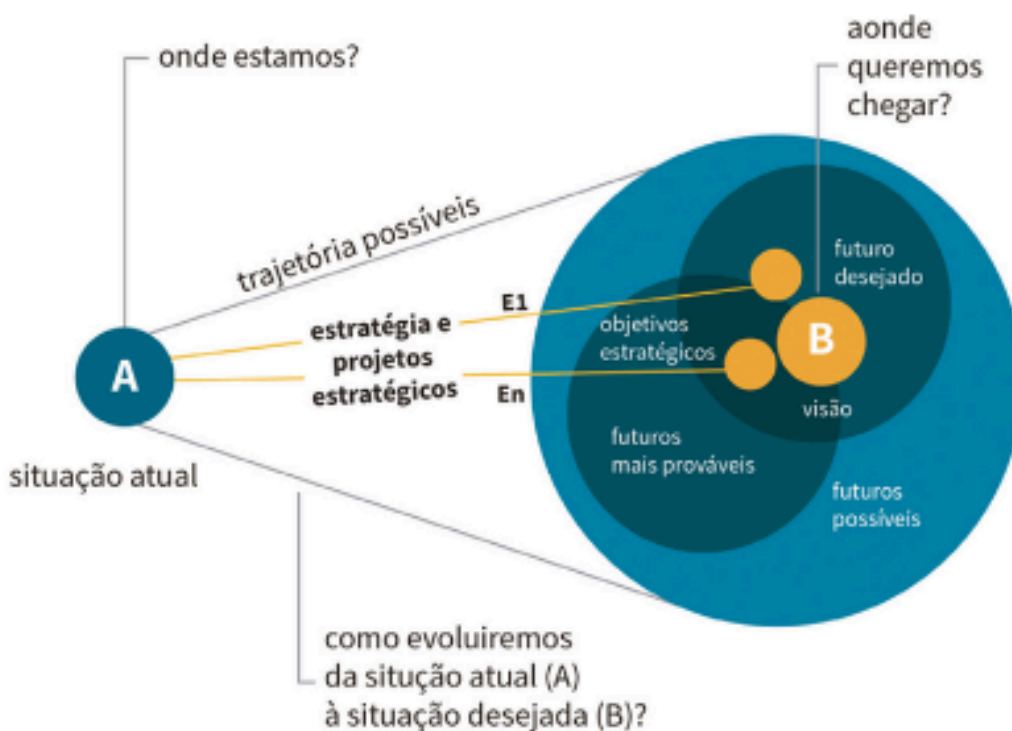
A estratégia deu excelentes resultados. Tendo em vista a experiência adquirida e a qualidade alcançada nas comissões, por meio da utilização da metodologia elaborada na casa, diversas unidades demonstraram interesse em realizar seus próprios planejamentos estratégicos em parceria com a APLAQ. Assim nasceram uma série de projetos de apoio a unidades, que iam desde Ações da Diretoria, Câmaras Técnica a atividade de representatividade nas 12 GERES de saúde.

## **INTRODUÇÃO À METODOLOGIA**

O Planejamento Estratégico pode ser conceituado como um processo estruturado de formulação que engloba as principais decisões destinadas a orientar a consecução do futuro desejado, considerando a interação entre a organização e seu ambiente. Este processo também pode ser definido como a mobilização organizacional voltada para a consecução do sucesso e construção do futuro, através de um comportamento proativo, levando em consideração tanto o ambiente presente quanto o futuro. As normas da ABNT recomendam uma abordagem precisa e clara na descrição de conceitos e processos, além de citações adequadas quando aplicável. (BNT - NBR 6023)

No mundo atual, a necessidade de se atuar conforme um planejamento estratégico bem estruturado e desenvolvido para atender às demandas da sociedade se torna cada vez mais premente, dados os complexos desafios políticos e sociais contemporâneos. O que se requer hoje, numa sociedade dinâmica e democrática, caracterizada pela rapidez da informação e pela participação política crescente é, portanto, algo diferente do que ofereciam os modelos estáticos e determinísticos que caracterizavam o planejamento num passado não tão distante.

FIGURA I - PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO



Fonte: Plano Estratégico do IPEA 2013-2023. Elaboração Macroplan – Prospectiva, Estratégia e Gestão

Deste modo, para fazer frente a esses desafios, se impõe a necessidade de que o planejamento seja criativo, multidisciplinar e que utilize todo conhecimento, muitas vezes disponível dentro de seu próprio quadro de colaboradores, para recombinar estratégias e propor novas soluções.

O bom planejamento indica uma instituição proativa, que se vale da qualidade antecipatória desse instrumento, para pensar e estruturar suas ações para o futuro. O “onde estamos” representa as potencialidades e desafios internos, bem como as oportunidades e riscos externos que se colocam à construção desse futuro almejado. Por sua vez, a questão “Aonde queremos chegar” se concretiza na definição da Visão de Futuro e dos Objetivos Estratégicos. Já a terceira questão “Como chegaremos lá” consiste na elaboração das Metas, Resultados-Chave e Ações da unidade.

A resposta para tais questões, perpassa o próprio entendimento da forma de atuação da unidade e do seu propósito institucional, que pode ser representado pela enunciação da missão, dos valores, das entregas e do valor público da organização.

## **RESUMO DA 1ª ETAPA - PREPARAÇÃO E PESQUISA PARA O COREN-PE:**

Durante a etapa de Preparação e Pesquisa para o Conselho, é crucial realizar uma análise abrangente de diversos documentos e materiais pertinentes à instituição. Isso inclui o Regimento Interno vigente, que estabelece as normas e diretrizes para o funcionamento deste Regional, bem como o avanço para uma Estrutura de Macroporte, que delinea a organização interna em consonância com as demandas crescentes, considerando a notável evolução de aproximadamente 96 mil profissionais inscritos no início da gestão para 143 mil durante a Gestão Transformação.

Além disso, a etapa observou-se maior empoderamento profissional, refletido no aumento da presença do COREN em todos os municípios do estado além dos diversos cursos ofertados pelo Sistema Educacional Lavoisier – SEL, evidenciando um compromisso com a representatividade e o alcance regional. A renovação da frota veicular indica um investimento na mobilidade e eficiência operacional, facilitando a prestação de serviços em todo o território.

A melhoria na estrutura física é destacada como um ponto de ênfase, visando proporcionar ambientes de trabalho adequados e confortáveis para os colaboradores e melhor atendimento aos profissionais da saúde. Nesse contexto, a adequação do Organograma para contemplar novas áreas de atuação reflete a adaptação às demandas contemporâneas e a expansão das responsabilidades do COREN-PE.

Para complementar essa fase de preparação e pesquisa, foi relevante a realização de pesquisas remotas com colaboradores, entrevistas com a alta gestão, visitas in loco a unidades de atendimento das Subseções e grupos com as lideranças internas. Essas atividades forneceriam insights valiosos para a elaboração de estratégias eficazes e abrangentes, garantindo uma abordagem holística no planejamento das ações futuras do COREN-PE.



## RESUMO DA 2ª ETAPA - ENCONTROS PRESENCIAIS PARA O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO COREN-PE:

Os encontros foram divididos principalmente em duas categorias: **Oficinas Temáticas** e **Reuniões Estratégicas**.

As Oficinas Temáticas constituíram em encontros dinâmicos e interativos permitindo o envolvimento de todo o corpo técnico da unidade. Nessas oficinas, cada elemento do Plano Estratégico foi minuciosamente trabalhado. Esta abordagem permitiu uma participação ampla e colaborativa, favorecendo a identificação de soluções e a definição de metas realistas.

Por outro lado, as Reuniões Estratégicas com a Alta Gestão foram encontros mais restritos, nos quais os principais elementos produzidos nas oficinas foram solicitados a validação. Essas reuniões representam uma oportunidade crucial para alinhar as decisões estratégicas com a visão e os objetivos da alta liderança do COREN-PE.

A estrutura básica e a ordem desses encontros foram adaptados conforme a necessidade específica do Regional. Foi primordial a condução desses encontros de forma a garantir a participação ativa de todos os envolvidos, promovendo um ambiente propício para a colaboração e o alinhamento estratégico em todas as fases do projeto.



FOTO 1: REUNIÃO ESTRATÉGICA COM AS PRINCIPAIS LIDERANÇAS.

## RESUMO DA 3ª ETAPA - CONSOLIDAÇÃO TÉCNICA PARA O COREN-PE:

O foco está no tratamento e na condensação dos materiais produzidos nas oficinas. Isso envolve a geração dos elementos estratégicos principais, incluindo o diagnóstico, os direcionadores estratégicos, os objetivos e as metas.

Esses elementos estratégicos são cuidadosamente revisados e refinados, visando a sua validação com a gestão. Após essa validação, são gerados os dois principais produtos dessa etapa e do planejamento como um todo: o mapa estratégico e o plano estratégico.

O mapa estratégico oferece uma representação visual dos elementos estratégicos, proporcionando uma visão clara e integrada das metas e das iniciativas estratégicas do COREN-PE. Por sua vez, o plano estratégico detalha as ações específicas necessárias para alcançar essas metas, incluindo responsabilidades, prazos e recursos requeridos.

Essa etapa é crucial para garantir a consistência e a viabilidade das estratégias propostas, bem como para assegurar o alinhamento com os objetivos organizacionais de longo prazo do COREN-PE. O processo de consolidação técnica representa um passo significativo rumo à implementação eficaz do plano estratégico e ao sucesso futuro da instituição.

## FUNDAMENTOS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

### MAPA ESTRATÉGICO

O Mapa Estratégico constitui em uma representação visual da estratégia do COREN-PE, traduzindo sua missão, visão, valores e entregas em um conjunto abrangente de objetivos que orientam o comportamento e o desempenho institucional. Em nosso propósito buscamos definir, comunicar de forma clara e transparente o foco além da estratégia de atuação do Regional, facilitando a alocação de esforços e recursos.

Para aplicação e execução dos objetivos, os quais foram divididos em sete áreas principais:



## MISSÃO

Atuar como guardião dos princípios éticos e legais da enfermagem através da assistência segura, da habilitação e da condução disciplinar pautada no exercício da enfermagem, com foco no crescimento, valorização da classe e garantia da integridade dos profissionais.



## VALORES

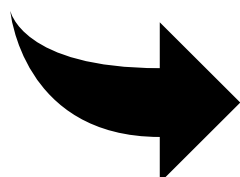
Ética; Transparência; Respeito; Responsabilidade; Celeridade; Fiscalização; Eficaz; Inovação; Proteção da Sociedade.

## MAPA ESTRATÉGICO



## VISÃO

Ser um conselho de Enfermagem de destaque por ter atuação de excelência no atendimento aos profissionais e fiscalizações que impacte na qualidade da assistência de Enfermagem ofertada a população. Além de ser referência no desenvolvimento da profissão por meio de apoio técnico, científico e político, garantindo a atuação ética e responsável.

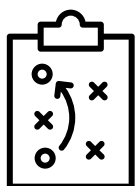


## ENFERMAGEM E SOCIEDADE

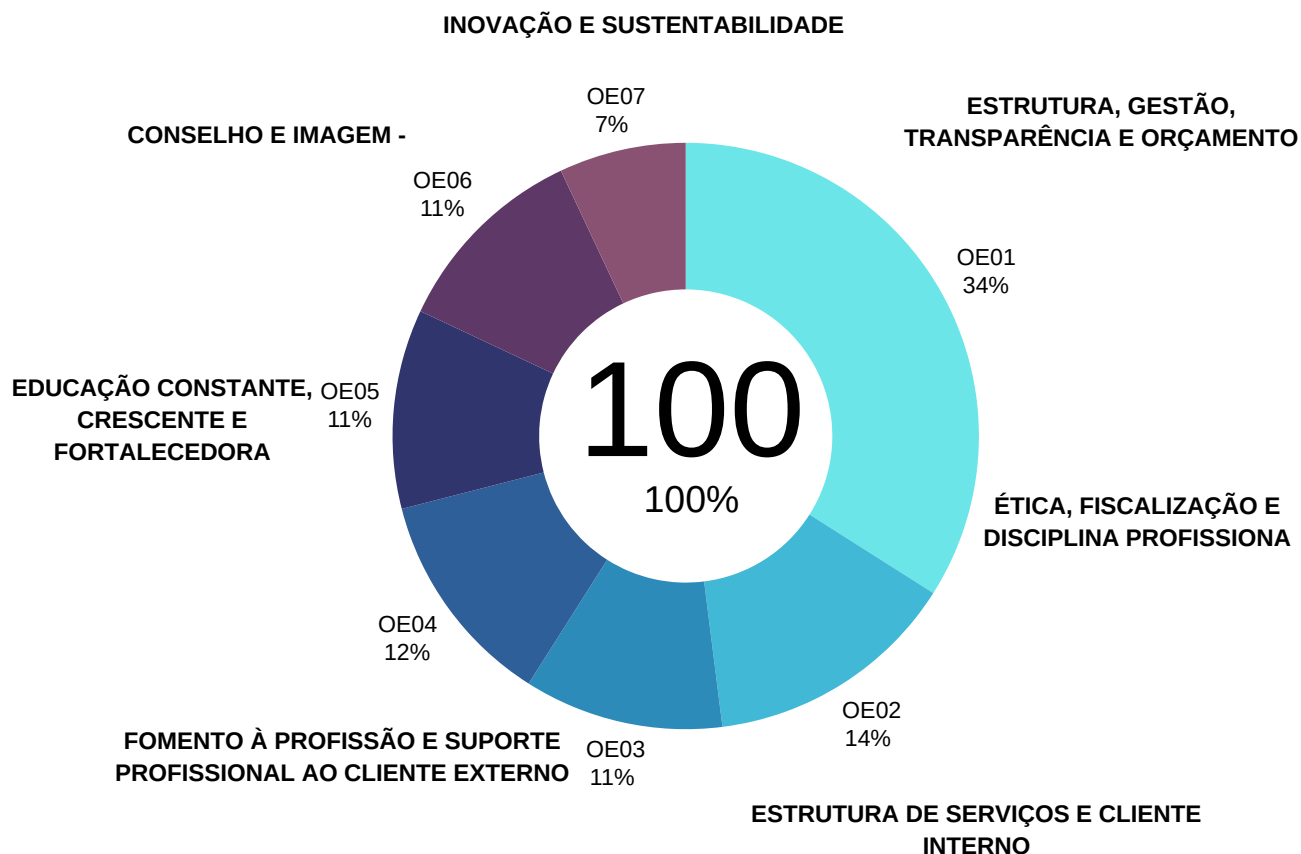




# PLANO ESTRATÉGICO



## Perspectiva BSC



**OE01** - ESTRUTURA, GESTÃO, TRANSPARÊNCIA E ORÇAMENTO - 34 Iniciativas

**OE02** - ÉTICA, FISCALIZAÇÃO E DISCIPLINA PROFISSIONAL - 14 Iniciativas

**OE03** - ESTRUTURA DE SERVIÇOS E CLIENTE INTERNO - 11 Iniciativas

**OE04** - FOMENTO À PROFISSÃO E SUPORTE PROFISSIONAL AO CLIENTE EXTERNO- 12 Iniciativas

**OE05** - EDUCAÇÃO CONSTANTE, CRESCENTE E FORTALECEDORA- 11 Iniciativas

**OE06** - CONSELHO E IMAGEM - 11 Iniciativas

**OE07** - INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE - 07 Iniciativas

**TOTALIZANDO 100 INICIATIVAS PROPOSTAS PARA O NOVO CICLO**

# ESTRUTURA BÁSICA DAS OFICINAS

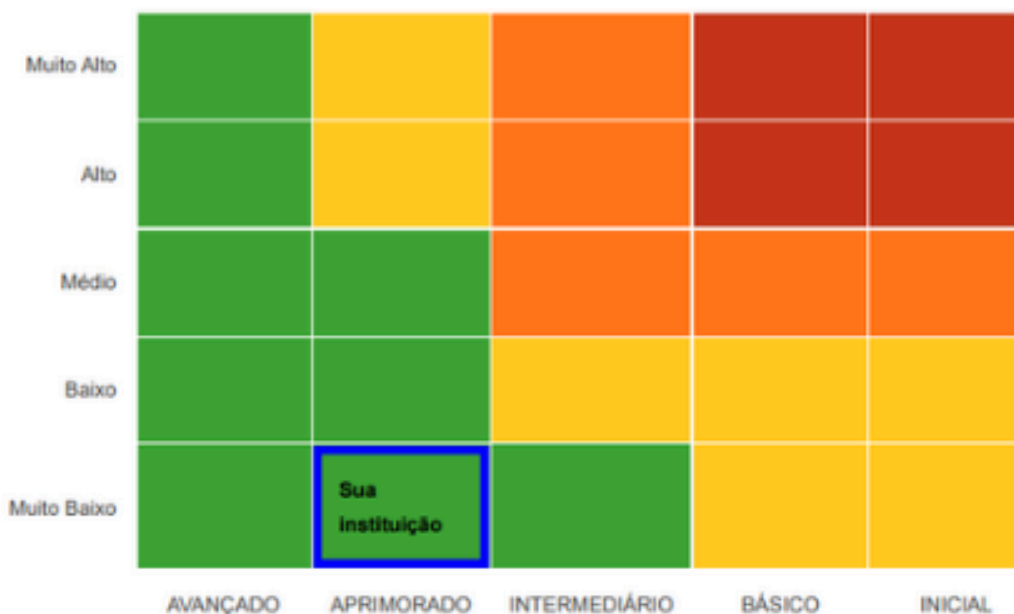
## Primeira Oficina – Diagnóstico da Unidade

A Primeira Oficina teve como objetivo realizar um diagnóstico abrangente do Conselho, visando identificar suas principais conquistas e alcance junto a categoria e cliente interno. Como resultado obtido na avaliação dos riscos, O Escritório de Integridade trouxe dados relevantes para subsidiar as tomadas de decisões descritas a seguir:

### DIAGNÓSTICO DA INTEGRIDADE (Avaliação dos riscos)

Este relatório apresenta o desempenho desta organização quanto à aderência às boas práticas de prevenção à fraude e à corrupção. É preciso considerar que toda organização está sujeita a ação de qualquer pessoa disposta a cometer ilícitos, motivo pelo qual se deve investir na adoção de um conjunto de práticas suficientes para reduzir as fragilidades e alcançar o nível de segurança desejável para as tomadas de decisões, em ambiente regido pela ética e integridade.

Qual a situação da organização?



## QUAL O PATAMAR DA ORGANIZAÇÃO EM RELAÇÃO AO NÍVEL ACEITÁVEL DE SUSCETIBILIDADE?

Ter baixa suscetibilidade à fraude e à corrupção é sempre desejável. Todavia, ter maior grau de suscetibilidade não significa necessariamente que há corrupção na organização, mas indica que ela ainda não possui práticas de combate à fraude e à corrupção compatíveis com seu poder de compra e/ou de regulação, abrindo maior possibilidade de ocorrência desses delitos. Para uma organização alcançar o nível aceitável de suscetibilidade é necessário que sejam adotadas as boas práticas que integram os mecanismos de prevenção, detecção, investigação, correção e monitoramento, as quais se encontram no Referencial do TCU de Combate à Fraude e Corrupção.

### Mais detalhes?

Prevenção	P1 - Gestão da Ética e Integridade
	P2 - Controles Preventivos
	P3 - Transparência
Detecção	D1 - Controles Detectivos
	D2 - Canal de Denúncias
	D3 - Controle Interno/Auditoria Interna
Investigação	I1 - Pré-Investigação
	I2 - Execução da Investigação
Correção	C1 - Ilícitos Éticos e administrativos
	C2 - Ilícitos cíveis e Penais
Monitoramento	M1 - Monitoramento Contínuo
	M2 - Monitoramento Geral

#### Legenda:

- Inicial (até 20%)
- Básico (de 21% até 40%)
- Intermediário (de 41% até 60%)
- Aprimorado (de 61% até 80%)
- Avançado (de 81% até 100%)

O gráfico acima indica nosso nível de desenvolvimento de mecanismos institucionais de combate a fraudes e inconformidades. Nosso trabalho tem se pautado em garantir a continuidade dos mecanismos já instituídos e alcançar novos patamares, com a evolução dessa ferramenta de blindagem institucional. Entendemos que, a dinâmica dos processos que envolvem nossa autarquia, traz novas tecnologias, novas legislações, novos perfis de colaboração, novos riscos e que isso tudo impacta na estimativa de preservação da nossa saúde corporativa. Necessário monitorar o sistema em toda a sua amplitude e atentar para os sinais de alerta.

## RELATÓRIO DA 1ª OFICINA DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Data: 11/01/2024

Local: Conselho Regional de Enfermagem de Pernambuco (Coren-PE)

Presentes: Chefias de Departamento e Setores do Coren-PE

Registro de Presença: PAD 0063/2024

Pauta: Conforme documento entregue aos participantes

Início: 9h15

### 1. Dinâmica de Integração:

A oficina iniciou-se com a dinâmica do "Simon Says", visando quebrar o gelo e promover o desenvolvimento do raciocínio lógico e interpretação de texto. A vencedora, Dra. Thaise Torres, Diretora do Coren-PE, recebeu um pequeno mimo em reconhecimento, proporcionando uma atmosfera animada e participativa.



FOTO 2: DINÂMICA DE ABERTURA

### 2. Abertura da Oficina:

A Chefia da Assessoria de Planejamento e Qualidade agradeceu a participação de todos e apresentou os resultados da gestão transformação 2021-2023, destacando o alcance de 96% das iniciativas propostas. Foram abordados oportunidades e pontos de melhoria identificados durante o período.



A metodologia adotada consistiu em uma abordagem participativa, com uso de técnicas de brainstorming e análise de dados previamente coletados, tanto quantitativos quanto qualitativos, sobre a unidade em questão.

#### Principais Resultados:

Durante a sessão, foram identificados diversos aspectos relevantes para o diagnóstico da unidade, destacando-se:

Este relatório apresenta o desempenho desta organização quanto à aderência às boas práticas de prevenção à fraude e à corrupção. É preciso considerar que toda organização está sujeita a ação de qualquer pessoa disposta a cometer ilícitos, motivo pelo qual se deve investir na adoção de um conjunto de práticas suficientes para reduzir as fragilidades e alcançar o nível de segurança desejável para as tomadas de decisões, em ambiente regido pela ética e integridade.



**FOTO 3: ABERTURA DA 1ª OFICINA**



### 3. Apresentação Lúdica:

Uma apresentação lúdica em formato de plantão de jornal, denominado "Plantão do Jornal Leão do Norte", foi conduzida pela Sra. Cristina Lima e Sra. Jenny Amador, membros da Assessoria de Planejamento e Qualidade. A narração incluiu um resumo das entregas das ações planejadas para a gestão TRANSFORMAÇÃO 2021-2023, abrindo e detalhando desde o Balanced Scorecard (BSC), Objetivos Estratégicos (OE) e Iniciativas Estratégicas (IE). Pensada e trabalhada pela Assessoria, incluindo depoimentos de clientes internos e externos relatando a experiência e anos de trabalho dentro do Conselho Regional bem como a visão do profissional de enfermagem em relação a entidade de classe ilustradas por fotos e filmes das atividades realizadas.



FOTO 4: APRESENTAÇÃO DO PLANTÃO JORNAL LEÃO DO NORTE

### 4. Palestras:

**Avaliação de Riscos:** O Sr. Fred Feitosa, gestor do Escritório de Integridade do Coren-PE, ministrou uma palestra sobre "Avaliação de Riscos". Posteriormente, realizou um pequeno exercício de avaliação dos riscos que poderiam estar implícitos em cada departamento ou setor.

**Importância do Trabalho em Equipe:** A Dra. Ana Paula Ochoa, conselheira efetiva do Coren-PE, apresentou a palestra sobre a "Importância do Trabalho em Equipe".



**FOTO 5: APRESENTAÇÃO DA DRA. ANA OCHOA**



**FOTO 6: APRESENTAÇÃO DE FRED FEITOSA**

## 5. Próximas Etapas:

Os próximos passos incluem a consolidação dos resultados obtidos nesta oficina, a análise integrada com as informações das demais etapas do planejamento estratégico e a definição de ações específicas para cada um dos elementos identificados.

## Segunda Oficina - Direcionadores Estratégicos

Os direcionadores estratégicos são os elementos fundamentais que guiam as decisões e ações de uma organização em direção aos seus objetivos estratégicos. Eles podem incluir nortes como missão, visão, valores, metas de longo prazo, análise SWOT (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças), entre outros.

Trouxemos para a discussão em caráter de Gestão Participativa, além de proporcionar o refinamento desses direcionadores, garantindo que todos os participantes estejam alinhados com a direção estratégica da organização onde todos tiveram a oportunidade de contribuir com insights e ideias. Isso pode envolver revisar e refinar os direcionadores existentes, identificar novos fatores estratégicos que surgiram desde a última reunião da comissão instituída além de discutir estratégias para implementar efetivamente.



FOTO 7: ABERTURA DA 2ª OFICINA



FOTO 8 : SELEÇÃO DE INDICADORES EXERCÍCIOS PRÁTICOS





**FOTO 9: EXERCÍCIOS PRATICOS - SELEÇÃO DE INDICDORES**

## **RELATÓRIO DA 2ª OFICINA DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA O TRIÊNIO 2024/2026**

Data: 04/03/2024

Local: FACULDADE ESUDA

Presentes: Funcionários, Comissionados, Terceirizados e Estagiários

Registro de Presença: 80 profissionais

Pauta: Programação entregue aos participantes

Início: 8h30

### **1. Abertura da Oficina:**

A oficina iniciou conforme programação distribuída aos participantes. Inicialmente convidamos o anfitrião Dr. Wilson Barreto, diretor geral da ESUDA para fala inicial, o qual nos desejou boas vindas e falou da honra de receber o presidente do Coren-PE, desejando sucesso ao evento. Na sequência Dr. Gilmar fez a abertura da Oficina informando a importância de construir nosso planejamento com a colaboração de todos os funcionários, apresentando para o corpo funcional o que ele espera para os próximos três anos nessa gestão REVOLUÇÃO. Em seguida Dra. Jackeline Santos, coordenadora da câmara técnica de ensino e pesquisa do Coren-PE e coordenadora do curso de graduação de enfermagem da ESUDA, pessoa a quem agradecemos a colaboração no sentido de ceder o auditório da faculdade e espaço para coffee break, nos recebeu carinhosamente ficando à disposição para o que fosse necessário.

## 2. Conteúdo:

As atividades foram divididas em dois momentos: no turno da manhã foram realizadas palestras de cunho motivacional, panorama da administração da rede privada e documentos de referência com bases legais, conforme descrito abaixo:

**8h30 às 9h** - Abertura da Oficina – Fala do Presidente Dr. Gilmar Júnior -- tema: Gestão REVOLUÇÃO;

**9h às 10h00** – Sr. Fred Feitosa – Tema: Palestra motivacional;

**10h às 10h30** – Coffeebreak;

**10h30 às 11h** – Dr. Rogério June – Tema: Bases Legais Documentos de Referência- Decreto 10.947/2022;

**11h00 às 11h30** – Dra. Thuane Camila Santos Silva, Real Hospital Português Tema: Panorama da Administração Rede Privada;

**11h30 às 12h** – Dra. Alexssandra Galdino, Real Hospital Português – Tema: Importância dos indicadores nas tomadas de decisões (case de sucesso);

**12h às 13h30** – **ALMOÇO**

Durante o turno da tarde foram realizadas atividades na modalidade de oficina, sendo apresentado o trabalho da comissão e na sequência realizada divisão de grupos para desenvolvimento das atividades propostas.

**13h30 às 13h45** – Dinâmica (o tiro saiu pela culatra) Jenny Amador

**13h45 às 14h** – Dr. Synesio Brandão - Tema: Fundamentos do Planejamento Estratégico/Identificação e Seleção de Indicadores-chave;

**14h às 15h** – Comissão do PEI e PPA - metodologias para desenvolvimento de indicadores de desempenho – 5W2H/Relação de Indicadores e meta, Matriz GUT.

**15h às 16h** – Comissão do PEI e PPA - Exercícios práticos: seleção de indicadores escolhidos suplementação do Manual 103 Cofen;

**16h às 16h30** – Comissão do PEI e PPA - Análise crítica e ajustes nos indicadores escolhidos junto com as lideranças.

**16h30 às 17h** – Debate e perguntas – Encerramento.

## 3. Atividade prática:

Foi distribuído um documento elaborado pela comissão, contemplando sete objetivos estratégicos, incluindo noventa e sete iniciativas propostas para o novo ciclo. O corpo funcional presente foi dividido em sete grupos. Acompanhando os eixos estratégicos foi solicitado aos grupos a escolha de três iniciativas referentes a cada objetivo e que aplicassem as ferramentas: 5W2H; Matriz GUT e análise de SWOT.



## 4. Perspectiva

Na perspectiva em questão, ao solicitar as atividades propostas aos líderes e liderados, este momento não apenas aprimorará a capacidade de percepção e empatia para com as atividades desenvolvidas por ambos, mas também oferecerá uma oportunidade valiosa para os colaboradores aplicarem ferramentas de análise citadas anteriormente. Essas ferramentas proporcionam uma visão estratégica e sistemática, contribuindo para uma abordagem mais informada e eficaz na execução das tarefas propostas.

## 5. Conclusão

A oficina estratégica desenvolvida com as atividades propostas aos líderes e liderados em uma instituição pública não apenas promove o aprimoramento da capacidade de percepção e empatia entre ambas as partes, mas também possibilita a aplicação de ferramentas de análise estratégica, como a matriz **SWOT**, o método **5W2H** e a **matriz GUT** por parte dos colaboradores. Essas melhorias têm um impacto significativo na instituição pública, resultando em uma tomada de decisão mais embasada, uma execução mais eficiente das tarefas e um aumento da colaboração e do engajamento entre os membros da equipe. Além disso, essa prática contribui para o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais transparente, participativa e orientada para resultados, fortalecendo assim a capacidade da instituição pública de cumprir sua missão e atender às necessidades da comunidade de forma mais eficaz e eficiente.

Sendo aplicado ao término um formulário de avaliação das atividades realizadas na oficina. Anexamos para ilustração a este relatório algumas fotos e índice de satisfação.

## ANÁLISE SWOT OU FOFA

análise SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) ou FOFA (Forças, Fraquezas, Oportunidades, Ameaças) é uma ferramenta útil para entender a posição de uma empresa, projeto ou até mesmo de um indivíduo em relação ao ambiente externo e interno. Aqui está uma breve explicação de cada elemento:

**Forças (Strengths):** Esses são os aspectos positivos internos da empresa ou projeto. Podem incluir recursos tangíveis, como capital financeiro e tecnologia, bem como ativos intangíveis, como reputação e know-how.

**Fraquezas (Weaknesses):** Esses são os aspectos negativos internos que podem limitar o desempenho ou o crescimento. Isso pode incluir falta de recursos, má gestão, problemas de qualidade, etc.

**Oportunidades (Opportunities):** Esses são fatores externos positivos que uma empresa pode aproveitar para melhorar seu desempenho ou expandir. Isso pode incluir mudanças de mercado, tendências de consumo, avanços tecnológicos, entre outros.

**Ameaças (Threats):** Esses são fatores externos que podem representar desafios ou riscos para a empresa. Isso pode incluir concorrência intensa, mudanças regulatórias, flutuações econômicas, entre outros.

A análise SWOT ou FOFA é geralmente usada para desenvolver estratégias que capitalizem as forças, minimizem as fraquezas, aproveitem as oportunidades e mitiguem as ameaças. É uma ferramenta versátil que pode ser aplicada em uma variedade de contextos, desde planejamento estratégico empresarial até desenvolvimento pessoal.

# Missão, Visão e Valores:

## Missão

Atuar como guardião dos princípios éticos e legais da enfermagem através da assistência segura, da habilitação e da condução disciplinar pautada no exercício da enfermagem, com foco no crescimento, valorização da classe e garantia da integridade dos profissionais.

## Visão

Ser um conselho de Enfermagem de destaque por ter atuação de excelência no atendimento aos profissionais e fiscalizações que impacte na qualidade da assistência de Enfermagem ofertada a população. Além de ser referência no desenvolvimento da profissão por meio de apoio técnico, científico e político, garantindo a atuação ética e responsável.

## Valores

Ética; Transparência; Respeito; Responsabilidade; Celeridade; Fiscalização; Eficaz; Inovação; Proteção da Sociedade.

# COREN-PE

## **EIXO ESTRATÉGICO: ESTRUTURA FÍSICA E OPERACIONAL**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 01 - ESTRUTURA, GESTÃO, TRANSPARÊNCIA E ORÇAMENTO**

Destaca uma perspectiva estratégica voltada para a modernização da infraestrutura física e dos processos internos do COREN-PE, com ênfase no planejamento orçamentário, incorporação de inovações estruturais e conformidade com leis e regulamentos. Destaca a necessidade de adoção de tecnologias avançadas para se adaptar às transformações nos campos governamental, de saúde e enfermagem, visando aprimorar continuamente o Conselho. A manutenção regular de edifícios, equipamentos e sistemas de tecnologia é considerada crucial para garantir a continuidade das operações, evitando interrupções devido a problemas físicos, administrativos ou tecnológicos.

A importância de alinhar a gestão do COREN-PE com o modelo da Administração Pública federal é ressaltada, enfatizando a conformidade com diretrizes governamentais para assegurar eficiência, transparência e responsabilidade na administração de recursos e prestação de serviços. Destaca-se a gestão financeira responsável, a prestação de contas sobre o uso dos recursos e a transparência nas decisões sobre investimentos e despesas como fatores cruciais.

Além disso, aborda a promoção de medidas administrativas para lançar e recuperar créditos devidos ao COREN-PE, incluindo políticas de cobrança eficazes, acompanhamento rigoroso de pagamentos em atraso, negociação de acordos de pagamento e utilização de mecanismos legais para recuperação de valores. Essas medidas visam melhorar a saúde financeira da organização, garantindo recursos para sustentar operações e investimentos futuros.

Envolvidos:

- 1 – Assessoria de Planejamento e Qualidade
- 2 – Assessoria do Plenário
- 3 - Controladoria
- 4 – Departamento Administrativo
- 5 – Departamento de Tecnologia da Informação
- 6 – Departamento Financeiro
- 7 – DLCC
- 8 – Escritório de Integridade
- 9 – Procuradoria
- 10- Ouvidoria
- 11- Conselheiros(as).

## Iniciativas Estratégicas: OE 01

**IE01.** Fortalecer o modelo de gestão participativa, incluindo um canal de consulta pública aos profissionais de enfermagem como ferramenta de gestão e planejamento estratégico;

**IE02.** Garantir ampla divulgação e estimular a plenária pública e descentralizada em todas as subseções do estado, a fim de promover a aproximação dos profissionais com a autarquia;

**IE03.** Garantir cuidado extremo com o patrimônio do Conselho adquirido nos últimos anos, em especial, o parque tecnológico, a frota de veículos e a sede da Conde da Boa Vista;

**IE04.** Implantar as mais modernas ferramentas de gestão para garantia de governabilidade alicerçada nas bases da administração pública;

**IE05.** Manter o selo de instituição anticorrupção pelo próximo triênio e a eficácia do escritório de integridade do Coren PE;

**IE06.** Estruturar o Processo de denúncia;

**IE07.** Consolidar a nova sede própria do Coren-PE, já pleiteada junto ao COFEN pela atual gestão;

**IE08.** Entrega da sede da Barão de São Borja (Casarão da Boa Vista) reformada e em pleno funcionamento, com salas de apoio, biblioteca e museu, valorizando nosso patrimônio histórico;

**IE09.** Buscar parcerias para construção em Pernambuco, do Memorial dos Profissionais de Enfermagem, vítimas da Covid-19;

**IE10.** Assegurar os descontos máximos nas anuidades conforme prerrogativas do Cofen;

**IE11.** Ampliar o clube de benefícios destinados aos profissionais de enfermagem, facilitando o acesso aos descontos em serviços educacionais e de lazer, além de farmácias, restaurantes, etc.;

**IE12.** Investir no atendimento descentralizado com a segunda etapa do “Coren Presente!” e criação de novas subseções, aproximando o Coren-PE dos profissionais de todos os municípios Pernambucanos;

**IE13.** Articular com os poderes públicos a concessão de meia entrada em eventos culturais e esportivos para os Profissionais de Enfermagem;

**IE14.** Instituir de maneira permanente um time de resposta rápida afim de dar suporte aos profissionais atingidos por catástrofes naturais e outras situações emergenciais;

**IE15.** Fortalecer os programas de apoio e orientação em Saúde Mental para os profissionais de Enfermagem em parceria com o Cofen;



- IE16.** Construir o consultório modelo de Enfermagem do Coren-PE para servir de exemplo aos profissionais que pretendem montar e abrir seus consultórios, com auxílio de uma assessoria especializada do Conselho para a mentoria necessária;
- IE17.** Ampliar a telefonia automatizada, garantindo celeridade nas respostas aos profissionais;
- IE18.** Implementar ações da qualidade aderindo aos principais selos;
- IE19.** Aperfeiçoar, continuamente, a estrutura física e os recursos humanos das subseções, com o intuito de bem atender as necessidades dos profissionais e servidores;
- IE20.** Estruturar área de T.I. em todo Regional;
- IE21.** Manter audiências regulares de conciliação em processos administrativos de fiscalização, a fim de possibilitar e incentivar a resolutividade de irregularidades/ilegalidades constatadas pelo Departamento de Fiscalização, objetivando, conseqüentemente, o saneamento das questões apuradas de forma consensual;
- IE22.** Analisar com agilidade os requerimentos formulados pelos profissionais de enfermagem destinados a Procuradoria Geral deste Conselho, dar andamento a estes requerimentos no departamento jurídico no prazo de até 15 dias, priorizando os requerimentos mais urgentes, e por fim elaborando parecer jurídico opinativo;
- IE23.** Impulsionar as execuções fiscais em andamento, utilizando-se de todos os meios executivos com o objetivo de obter o pagamento integral do débito executado, bem como articular com os setores de negociação e/ou cobrança métodos eficazes de adimplemento das anuidades em atraso;
- IE24.** Intervenção em Editais de Concursos Públicos, buscando o cumprimento da Legislação referente ao Exercício Profissional e Piso Salarial, com o conseqüente ajuizamento de Ações Cíveis Públicas em caso de desrespeito;
- IE25.** Contratar serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra;
- IE26.** Adquirir materiais, equipamentos, gêneros ou serviços essenciais por meio de parcerias exclusivas com produtores, empresas ou representantes comerciais;

**IE27.** Contratar profissionais do setor artístico diretamente ou por meio de empresário exclusivo, desde que sejam reconhecidos e consagrados pela crítica especializada ou pela opinião pública, para impulsionar a qualidade e o prestígio das atividades culturais da organização;

**IE28.** Conduzir o gerenciamento adequado de obras, serviços e restauração de obras de arte e bens de valor histórico, assegurando a qualidade, preservação e autenticidade desses elementos patrimoniais;

**IE29.** Selecionar e contratar palestrantes que possuam expertise relevante, diversidade de perspectivas e capacidade de engajar o público, visando enriquecer eventos, conferências e atividades educacionais da organização;

**IE30.** Planejar e executar eventos que proporcionem experiências memoráveis, promovam o engajamento da comunidade e contribuam para os objetivos estratégicos da organização;

**IE31.** Desenvolver e implementar práticas de gestão financeira eficientes e sustentáveis que assegurem a estabilidade econômica da organização, promovendo o uso responsável dos recursos financeiros e maximizando o retorno sobre o investimento;

**IE32.** Fortalecer a controladoria geral, garantindo a eficácia dos processos de controle interno, e tomada de decisão, contribuindo para a transparência, integridade e eficiência das operações;

**IE33.** Gerenciar recursos, visando o atendimento de todas as demandas necessárias ao bom funcionamento e suporte institucional;

**IE34.** Garantir a manutenção da parceria do Coren-PE com o Ministério Público para acompanhar o cumprimento da legislação em especial a lei do piso nacional;

## **EIXO ESTRATÉGICO: ATIVIDADES FINALÍSTICAS DO COREN-PE**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 02**

#### **ÉTICA, FISCALIZAÇÃO E DISCIPLINA PROFISSIONAL**

Concentram-se as ações destinadas a fortalecer as atividades finalísticas do COREN-PE, que consistem em cadastrar, registrar, habilitar, disciplinar e fiscalizar o exercício da Enfermagem. Prioriza-se a promoção de padrões de excelência na atuação dos Enfermeiros(as) fiscais, com vistas a averiguar se o exercício profissional da Enfermagem está em consonância com os princípios éticos e legais que o norteiam. Com vistas a zelar pelo bom conceito da profissão, o DEFIS emprega ações com caráter preventivo, disciplinador e, quando necessário, coercitivo Preventivo. Tendo como foco as ações educativas como forma de contribuir para a segurança do profissional no exercício da sua função e para melhoria da assistência de Enfermagem prestada à sociedade.

Envolvidos:

- 1 – Departamento de Fiscalização
- 2 – Departamento do Exercício Profissional
- 3 – NEDIP
- 4 – Comissões de Ética Externa

#### **Iniciativas Estratégicas: OE 02**

**IE01** - Intensificar as fiscalizações noturnas, nos finais de semana, feriados ou durante movimentos paredistas para proteger o exercício profissional e amparar a categoria nos plantões;

**IE02** - Criar mecanismos de regulamentação e controle do exercício profissional da enfermagem na assistência domiciliar;

**IE03** - Intensificar o acompanhamento sistemático das comissões de ética instauradas e criar um projeto para estimular a abertura de novas comissões institucionais, incluindo comissões municipais;

**IE04** - Fiscalizar e contribuir com o desenvolvimento de toda a enfermagem que atua em aldeias indígenas e com povos quilombolas;

**IE05** - Criar o programa “RT Parceiro” em que o responsável técnico terá acesso a capacitações, garantia de feedback dos processos de fiscalização e consultorias relacionadas à gestão avançada;

**IE06** - Manter a agenda contínua dos encontros regionais de responsáveis técnicos de enfermagem em todas as regiões de saúde do estado;

**IE07**- Ampliação das ações de Desagravo Público e repressão a qualquer situação ou pessoa que deprecie a imagem da Enfermagem;

**IE08** - Implementar medidas disciplinares justas e consistentes para casos de violação do código de ética, com ênfase na reabilitação e na educação contínua;

**IE09** - Oferecer treinamento regular e contínuo sobre questões éticas relevantes, incentivando a reflexão e a tomada de decisão ética nas comissões implantadas;

**IE10**- Criar o plantão de atendimento individualizado para suporte, monitoramento das atividades do profissional, orientações de registro de patente, abertura de empresas e divulgações de ações empreendedoras, além de demandas emergências ocorridas no cotidiano do trabalho em finais de semana e feriados;

**IE11** - Aprimorar a política de atendimento instituída pela atual Gestão, sempre prezando pelo acolhimento de qualidade, agendamentos mais céleres e mutirões necessários aos finais de semana;

**IE12** - Incentivar fiscalizações que impacte na qualidade da assistência à saúde ofertada a população, tendo como foco as ações educativas como forma de contribuir para a segurança do profissional no exercício da sua função;

**IE13** - Ter agentes de fiscalização que atue com propósito de garantir a sociedade profissionais legalmente habilitados e que preserve o bom nome da profissão;

**IE14** - Fiscalizar o exercício profissional de enfermagem e de consultórios e empresas com atividades fim de serviços de enfermagem.

## **EIXO ESTRATÉGICO - SERVIÇOS OFERECIDOS E CLIENTE INTERNO**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 03 - ESTRUTURA DE SERVIÇOS E CLIENTE INTERNO**

O COREN-PE concentra seus esforços na inovação, na expansão territorial por todo o estado de Pernambuco e na acessibilidade dos serviços de atendimento a todos os municípios pernambucanos. Nosso objetivo é aprimorar diariamente a qualidade dos serviços prestados, adotando práticas inovadoras.

Além disso, fortalecemos ações nos campos educacional, institucional, psicológico, ergonômico e comportamental dos nossos clientes internos. Reconhecemos a importância de investir no desenvolvimento profissional dos servidores que compõem o COREN-PE, proporcionando treinamentos, cursos, workshops e outras atividades de capacitação para aprimorar suas habilidades e competências.

Ao promover o desenvolvimento de competências, buscamos fortalecer nossa equipe de trabalho, preparando-a para enfrentar os desafios e demandas da organização, contribuindo assim para a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Nossa estratégia inclui aprimorar os canais de comunicação interna e externa, implementando ferramentas eficazes, como intranet, newsletters e reuniões regulares. A comunicação clara e transparente é fundamental para fortalecer a imagem e reputação da organização, além de assegurar a colaboração e alinhamento com os objetivos estratégicos.

Destacamos ainda a importância de criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo no COREN-PE, promovendo a integração entre os membros da equipe, incentivando o trabalho em equipe e criando uma cultura organizacional que valorize a busca pela excelência.

Visamos também promover a qualidade de vida no trabalho, implementando políticas e programas que visem o bem-estar físico, emocional e social dos colaboradores. Um ambiente integrado e saudável é essencial para atrair, reter e motivar talentos, contribuindo para o sucesso e sustentabilidade da organização.

Para otimizar processos e facilitar o acesso aos serviços, buscamos reduzir burocracia e utilizar tecnologia de forma eficiente. Além disso, planejamos aumentar a capilaridade do COREN-PE em todo o estado de Pernambuco, abrindo novas unidades, ampliando parcerias e adotando estratégias de atendimento remoto. Nosso objetivo é garantir que os profissionais de enfermagem tenham acesso aos nossos serviços de forma rápida, eficiente e abrangente, independentemente de sua localização geográfica.



Envolvidos:

- 1 – Departamento de Gestão de Pessoas
- 2 – Departamento de Exercício Profissional
- 3 – Departamento de Engenharia
- 4 – Departamento Administrativo

### **Iniciativas Estratégicas: OE 03**

**IE01.** Promover o desenvolvimento de competências dos empregados públicos que compõem o COREN-PE;

**IE02.** Aprimorar a comunicação institucional;

**IE03.** Ter um ambiente de trabalho integrado, que promova a cultura de resultados e a qualidade de vida no trabalho;

**IE04.** Realizar Parceria com o Cofen para trazer o Mestrado/Doutorado para o Regional;

**IE05.** Estabelecer políticas formais de reconhecimento e incentivos para reconhecer e recompensar o desempenho excepcional dos colaboradores;

**IE06.** Criar programas de saúde e bem-estar, incluindo serviços como palestras sobre saúde mental, atividades físicas e incentivos para promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;

**IE07.** Realizar pesquisas regulares de satisfação do cliente interno para entender suas necessidades e expectativas, buscando constantemente melhorias no ambiente de trabalho;

**IE08.** Estabelecer políticas e práticas que promovam a diversidade e inclusão, garantindo um ambiente de trabalho respeitoso e acolhedor para todos os colaboradores;

**IE09.** Implementar programas de treinamento para desenvolver habilidades de gestão de conflitos, visando a resolução eficaz de problemas e a promoção de um ambiente de trabalho harmonioso;

**IE10.** Ampliar os espaços de estágio no Coren-PE para Pessoas com Deficiência (PCD) e em situações de Vulnerabilidade Social;

**IE11.** Realizar treinamentos e programas de aperfeiçoamento para o pessoal da organização, visando desenvolver habilidades, competências e conhecimentos que contribuam para o alcance dos objetivos estratégicos e o aumento da eficiência operacional.

## EIXO ESTRATÉGICO - SUPORTE PROFISSIONAL

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 04** - FOMENTO À PROFISSÃO E SUPORTE PROFISSIONAL AO CLIENTE EXTERNO

Consolidar uma parceria ativa e colaborativa com os profissionais de enfermagem, proporcionando suporte e orientação em suas práticas profissionais. Buscamos aprimorar o desenvolvimento profissional por meio de programas de incentivo, além de implementar ações que ofereçam suporte psicológico durante o exercício da profissão. Adicionalmente, promovemos programas de empoderamento da categoria, visando o reconhecimento e respeito à imagem da profissão.

Envolvidos:

- 1 – Conselheiros
- 2 - Câmaras Técnicas

#### **Iniciativas Estratégicas: 0E 04**

**IE01.** Criar a comissão de assessoria a internacionalização para apoio ao profissional;

**IE02.** Manter a agenda contínua dos encontros regionais de responsáveis técnicos de enfermagem em todas as regiões de saúde do estado;

**IE03.** Atuar junto à caixa econômica para ofertar o feirão da casa própria específico para profissionais de enfermagem;

**IE04.** Intensificar a luta pela implementação do piso nacional da enfermagem e batalhar pelo pagamento do mesmo em todas as instituições, públicas, privadas e filantrópicas, repasses pelas cooperativas e empresas de home care;

**IE05.** Buscar meios para implantação das unidades de atendimento intermediário do SAMU (viaturas com Enfermeiro e Técnico de Enfermagem) em todo estado de Pernambuco;

**IE06.** Ofertar aos profissionais de enfermagem que optarem por carreiras políticas, acesso a serviço de consultoria sobre ética e legislação específica da profissão, garantindo um diálogo contínuo com o conselho;

**IE07.** Fortalecer os Projetos “Estação Enfermagem” e o “Enfermagem Vida afora”;

**IE08.** Manter a Programação Anual da Semana de Enfermagem e das Comendas e Premiações Oficiais do Coren-PE: Prêmio Ivanete Alves do Nascimento e Láurea Gleidson Monteiro dos Santos.

**IE09.** Construir ou manter a mesa de negociação com o governo do estado, garantindo melhorias das condições de trabalho, e exigência do cumprimento do dimensionamento de pessoal, respeitando as normas técnicas em vigência;

**IE10.** Ampliar o trabalho das Câmaras Técnicas e Comissões do Coren-PE , oportunizando reuniões e treinamentos abertos ao público interessado;

**IE11.** Atuar junto ao Cofen em desfavor da oferta de Cursos de Graduação e de formação Técnica em Enfermagem na modalidade à distância;

**IE12 -** Realizar parceria com instituições de ensino para entrega da carteira de identidade profissional na cerimônia de colação de grau.

## **EIXO ESTRATÉGICO - FUNÇÃO EDUCACIONAL**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 05 - EDUCAÇÃO CONSTANTE, CRESCENTE E FORTALECEDORA**

As estratégias são voltadas para impulsionar a educação continuada e promover eventos educacionais que sustentem o desenvolvimento profissional dos membros da categoria em todas as fases de suas carreiras.

Envolvidos:

1 – SEL

2 - Conselheiros(as)

## Iniciativas Estratégicas: OE 05

**IE01.** Realizar anualmente o Congresso Pernambucano de Enfermagem, com objetivo de estimular e apoiar a produção científica;

**IE02.** Organizar encontros estaduais contemplando as principais especialidades de enfermagem;

**IE03.** Manter os programas gratuitos de Pós-Graduação para Enfermeiros e de Especializações para Técnicos de Enfermagem;

**IE04.** Ampliar oferta de atividades de educação permanente, com a estruturação de equipe de formação e agenda de atividades nas diversas modalidades (presencial e on-line) sistemáticas em todas as regiões de saúde do Estado;

**IE05.** Abrir espaço de diálogo e apoio com os movimentos estudantis e diretórios acadêmicos de Enfermagem;

**IE06.** Incentivar a pesquisa científica em enfermagem, inclusive, abrindo espaço no website do Conselho, para divulgação de trabalhos científicos enviados pelos profissionais;

**IE07.** Participar da formação dos profissionais de enfermagem, oferecendo às faculdades e cursos técnicos, o trabalho educacional do fiscal ou conselheiro, visando gerações de profissionais empoderados;

**IE08.** Instituir o programa “Prepara Coren-PE”: Curso Preparatório Compacto para os processos seletivos dos Programas de Residência em Enfermagem;

**IE09.** Instituir o programa de desenvolvimento do profissional de enfermagem (PDPE) para organizar o acesso dos profissionais ao mercado de trabalho e concursos públicos;

**IE10.** Implantar o programa de combate à violência contra o profissional de enfermagem durante suas atividades laborais;

**IE11.** Implantar o programa “Primeiros Passos” com o objetivo de intensificar a qualificação profissional de quem está em busca do primeiro emprego.

## EIXO ESTRATÉGICO - SUPORTE À IMAGEM DO CONSELHO

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 06 - CONSELHO E IMAGEM

Promover ativamente a profissão e consolidar-se como a principal referência em comunicação publicitária sobre temas relacionados à Enfermagem e saúde pública em Pernambuco são metas centrais do Coren-PE. Para atingir esses objetivos, adotaremos ações estratégicas e integradas que agenciem a verdade, incentivem boas práticas e combatam irregularidades, destacando as realizações da instituição e reforçando sua imagem.

Envolvidos:

- 1 – Departamento de Comunicação
- 2 - DLCC

#### **Iniciativas Estratégicas: OE 06**

**IE01.** Implementar um sistema de monitoramento de mídias sociais e reputação online para identificar rapidamente questões e sentimentos relacionados à imagem do Conselho, permitindo respostas proativas.

**IE02.** Desenvolver materiais visuais atraentes, como infográficos, vídeos e materiais impressos, que comuniquem de maneira eficaz as realizações e objetivos do Conselho.

**IE03.** Desenvolver campanhas de sensibilização pública para educar a comunidade sobre o papel crucial do Conselho na promoção da qualidade dos serviços de enfermagem.

**IE04.** Desenvolver um plano abrangente de comunicação que inclua estratégias online e offline, integrando esforços para transmitir mensagens consistentes e coerentes sobre a missão, visão e valores do Conselho.

**IE05.** Humanizar a marca Coren-PE, tornando-a mais próxima da realidade do profissional de Enfermagem;

**IE06.** Divulgar e promover ações do Coren-PE no contexto de crises sanitárias;

**IE07.** Promover o discurso da valorização dos profissionais de Enfermagem;

**IE08.** Expor e dar voz aos anseios e batalhas da categoria;

**IE09.** Promover os trabalhos em Enfermagem no contexto da saúde;

**IE10.** Estimular ações de impacto social, por meio de campanhas de marketing de “ativação” e “de guerrilha”.

**IE11.** Promover a acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida em todas as instalações físicas, serviços e atividades da organização, garantindo igualdade de oportunidades e inclusão plena.

## EIXO ESTRATÉGICO - MELHORIAS E FUTURO

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 07 - INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE

Esta iniciativa busca promover uma cultura organizacional voltada para a inovação e sustentabilidade, incorporando práticas inovadoras e responsáveis em todas as atividades do Conselho Regional de Enfermagem de Pernambuco (COREN-PE). Isso inclui a implementação de tecnologias avançadas, a criação de políticas públicas e sustentáveis, e o estabelecimento de parcerias estratégicas para impulsionar a eficiência operacional e contribuir para o desenvolvimento sustentável na área da enfermagem.

Envolvidos:

- 1- Secretaria Geral
- 2- Administração
- 3- Departamento de TI
- 4- Assessoria de Planejamento e Qualidade

#### **Iniciativas Estratégicas: OE 07**

**IE01.** Criar o Projeto “Coren Social” em parceria com outros conselhos de classe, afim de ampliar ações de sustentabilidade e inclusão social;

**IE02.** Criar o selo “Prefeitura Amiga da Enfermagem” para certificar municípios que pagam o piso da categoria;

**IE03.** Fomentar ativamente uma cultura de inovação, incentivando a criatividade e a busca por soluções inovadoras em todas as áreas da organização.

**IE04.** Buscar constantemente aprimorar a eficiência operacional, otimizando processos e adotando tecnologias inovadoras para aumentar a produtividade.

**IE05.** Criar um programa de certificação que reconheça e incentive instituições de saúde e profissionais de enfermagem que adotem práticas sustentáveis em suas rotinas e operações.

**IE06.** Criar e sugerir projetos de lei ao Legislativo Municipal, Estadual e Federal, em benefício da enfermagem;

**IE07.** Ampliar para as subseções do Coren-PE o espaço Kids, bem como a manutenção dos passatempo;

**IE08.** Ampliar ações da campanha Coren-PE + Vida.



## REUNIÃO DE VALIDAÇÃO DOS TEMAS ESTRATÉGICOS

A validação foi realizada após a apreciação pela diretoria na ROD e posteriormente aprovada pelo Plenário, na ROP Nº 580 em 22/05/2024.

### Terceira Oficina - Objetivos Estratégicos

Após validação da Alta Gestão, foram definidas as lideranças das Iniciativas Estratégicas em conformidade com as habilidades comportamentais e competências técnicas.

Realizada reunião com a comissão para definição das prioridades. Sendo utilizada a Matriz G.U.T. como ferramenta de gestão que norteou o processo descrito abaixo:

## CLASSIFICAÇÃO DE PRIORIDADES MATRIZ G.U.T.

**URGÊNCIA**  
Considera o prazo para resolver o problema. Não se esqueça de levar em conta o tempo a ser despendido na tarefa e que, quanto mais tempo você tem para fazê-la, menos urgente ela é.

**GRAVIDADE**  
Leva em conta quanto de impacto negativo o problema pode causar se não for resolvido.

**TENDÊNCIA [a piorar]**  
É a medida do quanto o problema está predisposto a piorar com o tempo.

Gravidade	
1	Não é Grave
2	Pouco Grave
3	Grave
4	Muito Grave
5	Gravíssimo

Urgência	
1	Não tem pressa
2	Pode esperar um pouco
3	Resolver o mais cedo possível
4	Resolver com alguma urgência
5	Necessita de ação imediata

Tendência	
1	Não vai piorar
2	Vai Piorar em longo prazo
3	Vai Piorar em médio prazo
4	Vai piorar em pouco tempo
5	Vai piorar rapidamente

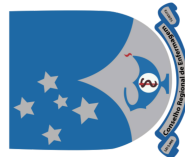
## Quarta Oficina – Metas Estratégicas

Obtivemos o seguinte resultado:

		Avaliação da Matriz OUT e Lideranças				Lideranças Responsáveis/Aprovação pela Presidência
Envolvidos:	Iniciativas Estratégicas: OE 01	G	U	T	Total	
<b>ENFOQUE ESTRATÉGICO: ESTRUTURA FÍSICA E OPERACIONAL</b> <b>Objetivo Estratégico 01 - ESTRUTURA, GESTÃO, TRANSPARÊNCIA E ORÇAMENTO</b> 1 – Assessoria de Planejamento e Qualidade 2 – Assessoria do Plenário 3 – Controladoria 4 – Departamento Administrativo 5 – Departamento de Tecnologia da Informação 6 – Departamento Financeiro 7 – DLCC 8 – Escritório de Integridade 9 – Procuradoria 10 – Ouvidoria 11 – Conselhos(a) 12 – PROGER	IE01 Fortalecer o modelo de gestão participativa, incluindo um canal de consulta pública aos profissionais de enfermagem como instrumento do gestão e planejamento estratégico.	5	3	5	75	Synerio Miranda
	IE02 Garantir ampla divulgação e estimular a plenária pública e descentralizada em todas as subseções do estado, a fim de promover a aproximação dos profissionais com a autarquia.	4	3	4	48	Marcela Torres
	IE03 Garantir cuidado estético com o patrimônio do Conselho atuando nos últimos anos, em especial, o parque temático, a frota de veículos e a sede do Conselho da Boa Vista.	5	4	5	100	Angelo Giuseppe
	IE04 Implantar as mais modernas ferramentas de gestão para garantir a governabilidade acertada nas bases da administração pública.	4	4	4	64	Synerio Miranda
	IE05 Manter o selo de instituição anticorrupção pelo próximo biênio e a eficácia do escritório de integridade do Coren-PE.	4	5	5	100	Fred Freitas
	IE06 Estruturar o setor de denúncias.	5	5	4	100	Evellyn Melo
	IE07 Consolidar a nova sede própria do Coren-PE, já planejada junto ao COFEN para atual gestão.	5	5	5	125	Alton Neto
	IE08 Entregar sede da Barão de São Balsa (Casarão da Boa Vista) reformada e em pleno funcionamento, com salas de apoio, biblioteca e museu valorizando nosso patrimônio histórico.	5	5	5	125	Alton Neto
	IE09 Buscar parcerias para construção em Pernambuco, do Memorial dos Profissionais de Enfermagem, vítimas da Covid-19.	4	5	4	80	Araceli Cavalcanti
	IE10 Assegurar os descontos máximos nas anuidades conforme prerrogativas do Coren.	5	3	3	45	Daniilo Barbosa
	IE11 Ampliar o clube de benefícios destinados aos profissionais de enfermagem, facilitando o acesso aos descontos em serviços educacionais e de lazer, além de farmácias, restaurantes, etc.	5	4	3	60	Ruben Canudo
	IE12 Investir no atendimento descentralizado com a segunda etapa do "Coren Presente!" e criação de novas subseções, aproximando o Coren-PE dos profissionais de todos os municípios Pernambucanos.	5	5	5	125	Marcela Torres
	IE13 Atualizar com os poderes públicos a concessão de mesa entrada em eventos culturais e esportivos para os Profissionais de Enfermagem.	5	4	4	80	Ruben Canudo
	IE14 Instituir de maneira permanente um time de resposta rápida a fim de dar suporte aos profissionais atingidos por catástrofes naturais e outras situações emergenciais.	5	5	5	125	Angelo Giuseppe
	IE15 Fortalecer os programas de apoio e orientação em Saúde Mental para os profissionais de Enfermagem em parceria com a Cafes.	4	5	4	80	Ara Ochoa
	IE16 Construir o consultório modelo de Enfermagem do Coren-PE para servir de exemplo aos profissionais que pretendem montar e abrir seus consultórios, com auxílio de uma assessoria especializada do Conselho para a mentoria necessária.	4	4	5	80	Suzana Costa
	IE17 Ampliar a telefonia automatizada, garantindo celeridade nas respostas aos profissionais.	4	4	4	64	Eduardo Lessa
	IE18 Implementar ações de qualidade aderindo aos principais selos.	4	4	5	80	Synerio Miranda
	IE19 Aperfeiçoar, continuamente, a estrutura física e os recursos humanos das subseções, com o intuito de bem atender as necessidades dos profissionais e seniores.	5	4	5	100	Susane Macedo
	IE20 Estruturar área de TI, em todo Regional.	5	4	5	100	Eduardo Lessa
	IE21 Manter audiências regulares de conciliação em processos administrativos de fiscalização, a fim de possibilitar e motivar a resolução de irregularidades/legislações contestadas pelo Departamento de Fiscalização, objetivando, consequentemente, o saneamento das questões apontadas de forma consensual.	5	5	3	75	Lucas Milano
	IE22 Analisar com agilidade os requerimentos formulados pelos profissionais de enfermagem destinados a Procuradoria Geral deste Conselho, dar andamento a estes requerimentos no departamento jurídico no prazo de até 15 dias, priorizando os requerimentos mais urgentes, e por fim elaborando parecer jurídico opinativo.	5	5	5	125	Juan Carlos
	IE23 Impulsionar as execuções fiscais em andamento, utilizando-se de todos os meios executivos com o objetivo de obter o pagamento integral do débito executado, bem como articular com os setores de negociação e/ou cobrança métodos eficazes de adimplimento das anuidades em atraso.	5	5	5	125	Juan Carlos
	IE24 Intervenção em Editais de Concursos Públicos, buscando o cumprimento da Legislação referente ao Exercício Profissional e Piso Salarial, com o consequente ajustamento de Ações Causa Pública em caso de descumprimento.	5	4	5	100	Igor Mendes
	IE25 Contratar serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra.	5	4	4	80	Juan Carlos
	IE26 Adquirir máquinas, de equipamentos ou de gêneros ou contratoção de serviços que só possam ser fornecidos por produtor, empresa ou representante comercial exclusivos.	5	4	4	80	Adriana Ferreira
	IE27 Contratar profissionais do setor artístico diretamente ou por meio de empresa exclusiva, desde que sejam reconhecidos e consagrados pela crítica especializada ou pela opinião pública, para impulsionar a qualidade e o prestigio das atividades culturais da organização.	5	4	4	80	Gabriela Silva
	IE28 Conduzir o gerenciamento adequado de obras, serviços e restauração de obras de arte e bens de valor histórico, assegurando a qualidade, preservação e administração dos seus elementos patrimoniais.	5	5	5	125	Alton Neto
	IE29 Selecionar e contratar palestrantes que possuam expertise relevante, diversidade de perspectivas e capacidade de engajar o público, visando enriquecer eventos, conferências e atividades educacionais da organização.	4	4	3	48	Suzana Costa
	IE30 Planejar e executar eventos que proporcionem experiências memoráveis, promovam o engajamento da comunidade e contribuam para os objetivos estratégicos da organização.	4	4	5	80	Suzana Costa
	IE31 Desenvolver e implementar práticas de gestão financeira eficientes e sustentáveis que assegurem a estabilidade econômica da organização, promovendo o uso responsável dos recursos financeiros e maximizando o retorno sobre o investimento.	5	4	4	80	Daniilo Barbosa
	IE32 Fortalecer a controladoria geral, garantindo a eficácia dos processos de controle interno, e tomada de decisão, contribuindo para a transparência, integridade e eficiência das operações.	5	3	5	75	Daniilo Barbosa
	IE33 Gerenciar recursos, visando o atendimento de todas as demandas necessárias ao bom funcionamento e suporte institucional.	5	5	5	125	Rogério June
	IE34 Garantir a manutenção da parceria do Coren-PE com o Ministério Público para acompanhar o cumprimento da legislação, em especial a lei do piso nacional.	4	4	5	80	Raphael Amaral

**Considerando o Objetivo Estratégico 01 - ESTRUTURA, GESTÃO, TRANSPARÊNCIA E ORÇAMENTO**

14 Iniciativas com meta para concluir no primeiro ano (2025), 14 iniciativas com meta para concluir no segundo ano (2026) e 6 iniciativas para concluir no terceiro ano (2027).



Avaliação da Matriz GUT e Lideranças						
Envolvidos:	Iniciativas Estratégicas: OE 02	G	U	T	Total	Lideranças Responsáveis
<b>EIXO ESTRATÉGICO: ATIVIDADES FINALÍSTICAS DO COREN-PE</b> <b>Objetivo Estratégico 02</b> <b>ÉTICA, FISCALIZAÇÃO E DISCIPLINA PROFISSIONAL</b> 1 – Departamento de Fiscalização 2 – Departamento do Exercício Profissional 3 – NEDIP 4 – Comissões de Ética Externa	IE01 - Intensificar as fiscalizações noturnas, nos finais de semana, feriados ou durante movimentos paredistas para proteger o exercício profissional e amparar a categoria nos plantões;	5	5	4	100	Ivana Andrade
	IE02 - Criar mecanismos de regulamentação e controle do exercício profissional da enfermagem na assistência domiciliar;	5	4	5	100	Andreia Souza
	IE03 - Intensificar o acompanhamento sistemático das comissões de ética instauradas e criar um projeto para estimular a abertura de novas comissões institucionais, incluindo comissões municipais;	5	5	5	125	Marcos Antônio
	IE04 - Fiscalizar e contribuir com o desenvolvimento de toda a enfermagem que atua em aldeias indígenas e com povos quilombolas.	5	4	5	100	Fernanda Cerqueira
	IE05 - Criar o programa "RT Parceiro" em que o responsável técnico terá acesso a capacitações, garantia de feedback dos processos de fiscalização e consultorias relacionadas à gestão avançada;	5	4	4	80	Hélia Sibely
	IE06 - Manter a agenda contínua dos encontros regionais de responsáveis técnicos de enfermagem em todas as regiões de saúde do estado;	5	3	3	45	Ivana Andrade
	IE07 - Ampliação das ações de Desagravo Público e repressão a qualquer situação ou pessoa que deprecie a imagem da Enfermagem.	5	3	4	60	Ana Ochoa
	IE08 - Implementar medidas disciplinares justas e consistentes para casos de violação do código de ética, com ênfase na reabilitação e na educação contínua.	5	5	5	125	Ana Ochoa
	IE09 - Oferecer treinamento regular e contínuo sobre questões éticas relevantes, incentivando a reflexão e a tomada de decisão ética nas comissões implantadas.	5	4	4	80	Marco Antonio
	IE10 - Criar o plantão de atendimento individualizado para suporte, monitoramento das atividades do profissional, orientações de registro de empresa e divulgação de ações empreendedoras, além de demandas emergências ocorridas no cotidiano do trabalho em finais de semana e feriados.	4	4	4	64	Ana Céila
	IE11 - Aprimorar a política de atendimento instituída pela atual Gestão, sempre prezando pelo acolhimento de qualidade, agendamentos mais cêleres e multirões necessários aos finais de semana.	5	4	4	80	Ana Céila
	IE 12. Incentivar fiscalizações que impacte na qualidade da assistência à saúde ofertada à da população, tendo como foco as ações educativas como forma de contribuir para a segurança do profissional no exercício da sua função.	5	4	4	80	Ivana Andrade
	IE13 - Ter agentes de fiscalização que atue com propósito de garantir à sociedade profissionais legalmente habilitados e que preserve o bom nome da profissão	5	4	4	80	Eline Nóbrega
	IE14 - Fiscalizar o exercício profissional de enfermagem em consultórios e empresas com atividades fim de serviços de enfermagem.	5	5	5	125	Juliana Pinto

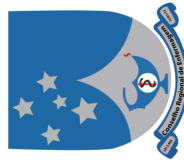
### Objetivo Estratégico 02 ÉTICA, FISCALIZAÇÃO E DISCIPLINA PROFISSIONAL

6 Iniciativas com meta para concluir no primeiro ano (2025), 5 iniciativas com meta para concluir no segundo ano (2026) e 6 iniciativas para concluir no terceiro ano (2027).

Avaliação da Matriz GUT e Lideranças						
Envolvidos:	Iniciativas Estratégicas: OE 03	G	U	T	Total	Lideranças Responsáveis(Aprovado pela Presidência)
<b>EIXO ESTRATÉGICO - SERVIÇOS OFERECIDOS E CLIENTE INTERNO</b> <b>Objetivo Estratégico 03 - ESTRUTURA DE SERVIÇOS E CLIENTE INTERNO</b> Instituir de maneira permanente um time de resposta rápida afim de dar suporte aos profissionais atingidos por catástrofes naturais e outras situações emergenciais;	IE01. Promover o desenvolvimento de competências dos empregados públicos que compõem o COREN-PE	5	5	5	125	Susane Macedo
	IE02. Aprimorar a comunicação institucional;	5	5	5	125	Deigilson Santana
	IE03. Ter um ambiente de trabalho integrado, que promova a cultura de resultados e a qualidade de vida no trabalho;	5	4	5	100	Susane Macedo
	IE04. Realizar Parceria com o Cofen para trazer o Mestrado/Doutorado para o Regional;	5	4	4	80	Aracele Cavalcanti
	IE05. Estabelecer políticas formais de reconhecimento e incentivos para reconhecer e recompensar o desempenho excepcional dos colaboradores.	4	4	4	64	Adilma Ferreira
	IE06. Criar programas de saúde e bem-estar, incluindo serviços como palestras sobre saúde mental, atividades físicas e incentivos para promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	5	5	5	125	Fred Feitosa
	IE07. Realizar pesquisas regulares de satisfação do cliente interno para entender suas necessidades e expectativas, buscando constantemente melhorias no ambiente de trabalho.	5	5	4	100	Andrea Carla
	IE08. Estabelecer políticas e práticas que promovam a diversidade e inclusão, garantindo um ambiente de trabalho respeitoso e acolhedor para todos os colaboradores.	5	4	4	80	Evellyne Melo
	IE09. Implementar programas de treinamento para desenvolver habilidades de gestão de conflitos, visando a resolução eficaz de problemas e a promoção de um ambiente de trabalho harmonioso.	5	5	3	75	Gidelson Gabriel
	IE10. Ampliar os espaços de estágio no Coren-PE para Pessoas com Deficiência (PCD) e em situações de Vulnerabilidade Social;	5	4	3	60	Susane Macedo
	IE11. Realizar treinamentos e programas de aperfeiçoamento para o pessoal da organização, visando desenvolver habilidades, competências e conhecimentos que contribuam para o alcance dos objetivos estratégicos e o aumento da eficiência operacional.	5	4	3	60	Gidelson Gabriel

### Objetivo Estratégico 03 - ESTRUTURA DE SERVIÇOS E CLIENTE INTERNO

5 Iniciativas com meta para concluir no primeiro ano (2025), 2 iniciativas com meta para concluir no segundo ano (2026) e 4 iniciativas para concluir no terceiro ano (2027).



Avaliação da Matriz GUT e Lideranças						
Envolvidos:	Iniciativas Estratégicas: OE 04	G	U	T	Total	Lideranças Responsáveis(Aprovado pela Presidência)
<b>EIXO ESTRATÉGICO - SUPORTE PROFISSIONAL</b> <b>Objetivo Estratégico 04 - FOMENTO À PROFISSÃO E SUPORTE PROFISSIONAL AO CLIENTE EXTERNO</b> 1 - Conselheiros 2 - Câmaras Técnicas	IE01. Criar a comissão de assessoria a internacionalização para apoio ao profissional com perspectiva de atuação no exterior;	4	4	4	64	Aracele Cavalcanti
	IE02. Manter a agenda contínua dos encontros regionais de responsáveis técnicos de enfermagem em todas as regiões de saúde do estado;	5	4	3	60	Ivana Andrade
	IE03. Atuar junto à caixa econômica para ofertar o feirão da casa própria específico para profissionais de enfermagem;	5	3	3	45	Antônio Silva
	IE04. Intensificar a luta pela implementação do piso nacional da enfermagem e batalhar pelo pagamento do mesmo em todas as instituições, públicas, privadas e filantrópicas, repasses pelas cooperativas e empresas de home care;	5	4	4	80	Ana Caroline
	IE05. Buscar meios para implantação das unidades de atendimento intermediário do SAMU (viaturas com Enfermeiro e Técnico de Enfermagem) em todo estado de Pernambuco;	4	4	4	64	Sara Fontes
	IE06. Ofertar aos profissionais de enfermagem que optarem por carreiras políticas, acesso a serviço de consultoria sobre ética e legislação específica da profissão, garantindo um diálogo contínuo com o conselho;	5	4	3	60	Cecília Leal
	IE07. Fortalecer os Projetos "Estação Enfermagem" e o "Enfermagem Vida afora";	4	4	4	64	Gidelson Gabriel
	IE08. Manter a Programação Anual da Semana de Enfermagem e das Comendas e Premiações Oficiais do Coren-PE: Prêmio Ivanete Alves do Nascimento e Laureia Gleidson Monteiro dos Santos.	4	4	4	64	Suzana Costa
	IE09. Construir ou manter a mesa de negociação com o governo do estado, garantindo melhorias das condições de trabalho, e exigência do cumprimento do dimensionamento de pessoal, respeitando as normas técnicas em vigência.	5	5	3	75	Ana Caroline
	IE10. Ampliar o trabalho das Câmaras Técnicas e Comissões do Coren-PE, oportunizando reuniões e treinamentos abertos ao público interessado;	5	5	4	100	Aracele Tenório
	IE11 - Atuar junto ao Cofen em desfavor da oferta de Cursos de Graduação e de formação Técnica em Enfermagem na modalidade à distância;	5	4	4	80	Aracele Tenório
	IE12 - Realizar parceria com instituições de ensino para entrega da carteira de identidade profissional na cerimônia de colação de grau.	4	4	4	64	Gidelson Gabriel

### Objetivo Estratégico 04 - FOMENTO À PROFISSÃO E SUPORTE PROFISSIONAL AO CLIENTE EXTERNO

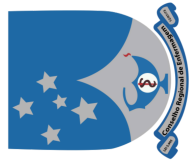
4 Iniciativas com meta para concluir no primeiro ano (2025), 5 iniciativas com meta para concluir no segundo ano (2026) e 3 iniciativas para concluir até o terceiro ano (2027).

Avaliação da Matriz GUT e Lideranças						
Envolvidos:	Iniciativas Estratégicas: OE 05	G	U	T	Total	Lideranças Responsáveis(Aprovado pela Presidência)
<b>EIXO ESTRATÉGICO - FUNÇÃO EDUCACIONAL</b> <b>Objetivo Estratégico 05 - EDUCAÇÃO CONSTANTE, CRESCENTE E FORTALECEDORA</b> 1 - SEL 2 - Conselheiros/as	IE01. Realizar anualmente o Congresso Pernambucano de Enfermagem, com objetivo de estimular e apoiar a produção científica;	5	4	4	80	Suzana Costa
	IE02. Organizar encontros estaduais contemplando as principais especialidades de enfermagem;	5	4	4	80	Suzana Costa
	IE03. Manter os programas gratuitos de Pós-Graduação para Enfermeiros e de Especializações para Técnicos de Enfermagem;	4	4	4	64	Aracele Tenório
	IE04. Ampliar oferta de atividades de educação permanente, com a estruturação de equipe de formação e agenda de atividades nas diversas modalidades (presencial e on-line) sistemáticas em todas as regiões de saúde do Estado;	5	4	5	100	Suzana Costa
	IE05. Abrir espaço de diálogo e apoio com os movimentos estudantis e diretórios acadêmicos de Enfermagem;	5	4	4	80	Sara Fontes
	IE06. Incentivar a pesquisa científica em enfermagem. Inclusive, abrindo espaço no website do Conselho, para divulgação de trabalhos científicos enviados pelos profissionais;	5	5	4	100	Suzana Costa
	IE07. Participar da formação dos profissionais de enfermagem, oferecendo às faculdades e cursos técnicos, o trabalho educacional do fiscal ou conselheiro, visando gerações de profissionais empoderados;	5	4	4	80	Juliana Xavier
	IE08. Instituir o programa "Prepara Coren-PE": Curso Preparatório Compacto para os processos seletivos dos Programas de Residência em Enfermagem.	5	5	5	125	Suzana Costa
	IE09. Instituir o Programa de Desenvolvimento do Profissional de Enfermagem (PDPE) para oportunizar o acesso dos profissionais ao mercado de trabalho e concursos públicos;	4	4	4	64	Suzana Costa
	IE10. Implantar o programa de combate à violência contra o profissional de Enfermagem durante suas atividades laborais;	5	5	4	100	Juliana Xavier
	IE11. Implantar o programa "Primeiros Passos", com o objetivo de intensificar a qualificação profissional de quem está em busca do primeiro emprego;	4	4	5	80	Suzana Costa

### Objetivo Estratégico 05 - EDUCAÇÃO CONSTANTE, CRESCENTE E FORTALECEDORA

4 Iniciativas com meta para concluir no primeiro ano (2025), 5 iniciativas com meta para concluir no segundo ano (2026) e 2 iniciativas para concluir no terceiro ano (2027).





Envolvidos:	Iniciativas Estratégicas: OE 06	G	U	T	Total	Lideranças
						Responsáveis(Aprovado pela Presidência)
<b>EIXO ESTRATÉGICO - SUPORTE À IMAGEM DO CONSELHO</b> <b>Objetivo Estratégico 06- CONSELHO E IMAGEM</b>  1 – Departamento de Comunicação 2 - Engenharia	IE01. Implementar um sistema de monitoramento de mídias sociais e reputação online para identificar rapidamente questões e sentimentos relacionados à imagem do Conselho, permitindo respostas proativas.	4	4	4	64	Deigilson Santana
	IE02. Desenvolver materiais visuais atraentes, como infográficos, vídeos e materiais impressos, que comuniquem de maneira eficaz as realizações e objetivos do Conselho.	4	3	4	48	Deigilson Santana
	IE03. Desenvolver campanhas de sensibilização pública para educar a comunidade sobre o papel crucial do Conselho na promoção da qualidade dos serviços de enfermagem.	4	5	5	100	Deigilson Santana
	IE04. Desenvolver um plano abrangente de comunicação que inclua estratégias online e offline, integrando esforços para transmitir mensagens consistentes e coerentes sobre a missão, visão e valores do Conselho.	5	4	4	80	Deigilson Santana
	IE05. Humanizar a marca Coren-PE, tornando-a mais próxima da realidade do profissional de Enfermagem;	5	4	4	80	Everson Teixeira
	IE06. Divulgar e promover ações do Coren-PE no contexto de crises sanitárias;	5	3	5	75	Everson Teixeira
	IE07. Promover o discurso da valorização dos profissionais de Enfermagem;	5	5	5	125	Everson Teixeira
	IE08. Expor e dar voz aos anseios e batalhas da categoria;	5	4	3	60	Everson Teixeira
	IE09. Promover os trabalhos em Enfermagem no contexto da saúde;	5	4	4	80	Deigilson Santana
	IE10. Estimular ações de impacto social, por meio de campanhas de marketing de "ativação" e "de guerrilha".	5	5	4	100	Deigilson Santana
	IE11. Promover a acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida em todas as instalações físicas, serviços e atividades da organização, garantindo igualdade de oportunidades e inclusão plena.	5	5	5	125	Ailton Neto

### Objetivo Estratégico 06- CONSELHO E IMAGEM

4 Iniciativas com meta para concluir no primeiro ano (2025), 5 iniciativas com meta para concluir no segundo ano (2026) e 3 iniciativas para concluir até o terceiro ano (2027).

Envolvidos:	Iniciativas Estratégicas: OE 07	G	U	T	Total	Lideranças
						Responsáveis(Aprovado pela Presidência)
<b>EIXO ESTRATÉGICO - MELHORIAS E FUTURO</b> <b>Objetivo Estratégico 07 - INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE</b>  1- Conselheiros 2- Administração 3- Departamento de TI 4- Assessoria de Planejamento e Qualidade	IE01. Criar o Projeto "Coren Social" em parceria com outros conselhos de classe, afim de ampliar ações de sustentabilidade e inclusão social;	5	5	4	100	Marcela Torres
	IE02. Criar o selo "Prefeitura Amiga da Enfermagem" para certificar municípios que pagam o piso da categoria;	5	4	4	80	Synesio Miranda
	IE03. Buscar constantemente aprimorar a eficiência operacional, otimizando processos e adotando tecnologias inovadoras para aumentar a produtividade.	5	4	4	80	Synesio Miranda
	IE04. Criar um programa de certificação que reconheça e incentive consultórios e clínicas de enfermagem que adotam práticas sustentáveis em suas rotinas e operações.	5	4	4	80	Marcos Antônio
	IE05. Criar e sugerir projetos de lei ao Legislativo Municipal, Estadual e Federal, em benefício da enfermagem;	5	4	3	60	Eduardo Quintas
	IE06. Ampliar para as subseções do Coren-PE o espaço Kids, bem como a manutenção dos passatempo;	5	4	4	80	Cristina Lima
	IE07. Ampliar ações da campanha Coren-PE + Vida.	5	4	4	80	Synésio Miranda

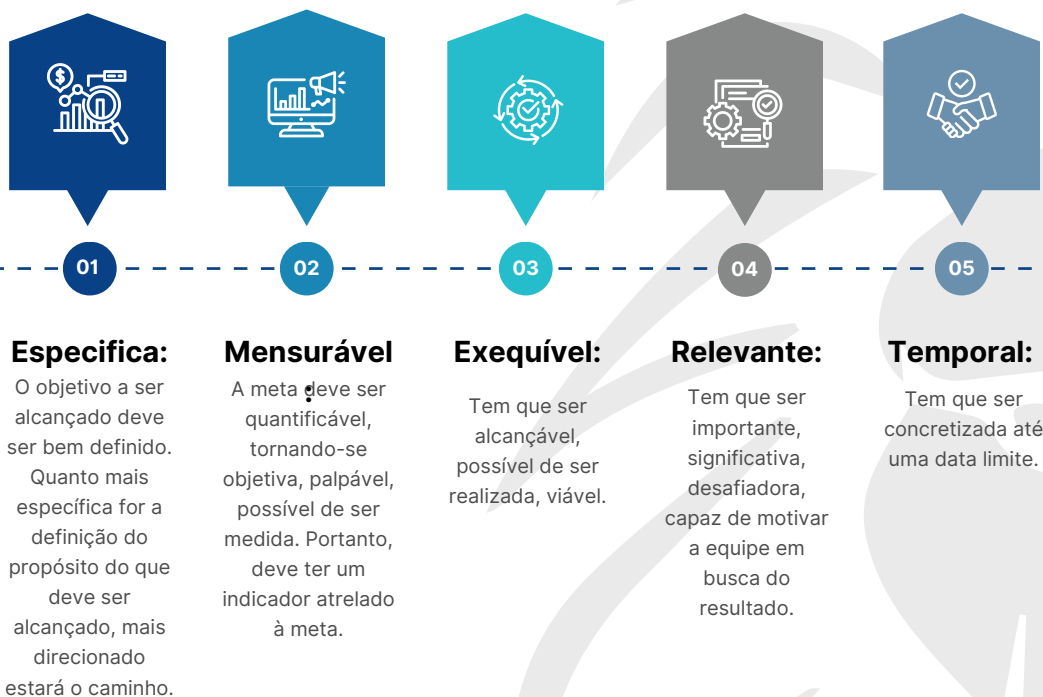
### Objetivo Estratégico 07 - INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE

1 Iniciativas com meta para concluir no primeiro ano (2025), 5 iniciativas com meta para concluir no segundo ano (2026) e 1 iniciativas para concluir no terceiro ano (2027).

## DEFINIÇÃO DOS COMPONENTES DE UMA META

Uma meta é composta de três elementos: objetivo a ser alcançado, definição de um valor quantitativo (numérico ou percentual) e prazo para se alcançar a meta.

Uma meta deve ser traçada segundo cinco critérios:



### EXEMPLOS DE METAS META = OBJETIVO + VALOR + PRAZO

**Meta 1** = Aumentar a arrecadação em 10% até dezembro de 2024.

**Meta 2** = Reduzir o consumo de combustível em 1.000 litros até abril de 2026.

Definição dos componentes de um indicador Elementos essenciais para a elaboração dos indicadores

- Devem levar em consideração a Cadeia de Valor do Coren-PE (processo e resultados).
  - Devem contribuir de forma explícita para o cumprimento dos objetivos estratégicos (Mapa Estratégico).
    - **Devem medir performance** e não atividade.
- Devem ser simples e, de preferência, exigir pouca ou nenhuma explicação.
- Devem permitir fixação de metas e autonomia na obtenção das mesmas.
  - A sua interpretação deve subsidiar o processo decisório.



## TERMO DE ABERTURA DO PROJETO (TAP) E MINUTA DO PROJETO

Definição:

O Termo de Abertura do Projeto (TAP) é um documento fundamental que marca o início oficial de um projeto. Ele é utilizado para autorizar formalmente o projeto e fornecer uma visão geral de seus objetivos, escopo, stakeholders e principais entregas. O TAP é geralmente preparado pelo gerente do projeto e aprovado por um patrocinador ou autoridade competente .

Exemplo:

Imagine que uma empresa de tecnologia vai desenvolver um novo aplicativo móvel para gestão de finanças pessoais. O TAP para este projeto poderia incluir:

Objetivo: Desenvolver um aplicativo intuitivo para ajudar usuários a gerenciar suas finanças pessoais de forma eficiente.

Escopo: Inclui a criação de uma interface de usuário amigável, funcionalidades de controle de despesas, orçamento, e relatórios financeiros.

Stakeholders: Equipe de desenvolvimento, equipe de marketing, usuários finais, patrocinadores.

Principais entregas: Aplicativo funcional, documentação técnica, manuais do usuário, campanha de lançamento.

O TAP define claramente os parâmetros do projeto, garantindo que todos os envolvidos tenham uma compreensão comum dos objetivos e expectativas .

### Minuta do Projeto

Definição:

A Minuta do Projeto é um documento preliminar que detalha os principais aspectos e ações a serem realizadas ao longo do projeto. Ela serve como um guia para o planejamento e execução, abordando elementos como cronograma, orçamento, recursos necessários e riscos. A minuta é frequentemente utilizada como um ponto de partida para o desenvolvimento de planos mais detalhados .

Exemplo:

Para o mesmo projeto de desenvolvimento de um aplicativo móvel de gestão financeira, a minuta poderia incluir:

Cronograma:

Início do projeto: 01/08/2024

Conclusão da fase de desenvolvimento: 30/11/2024

Testes e ajustes: 01/12/2024 a 31/01/2025

Lançamento oficial: 01/02/2025

Orçamento: R\$ 500.000,00, cobrindo custos de desenvolvimento, testes, marketing e lançamento.

Recursos Necessários:

Desenvolvedores de software

Designers de UI/UX

Especialistas em marketing

Riscos:

Atrasos no desenvolvimento devido a problemas técnicos

Orçamento estourado por mudanças no escopo

Aceitação do mercado inferior ao esperado

A Minuta do Projeto oferece uma visão inicial e abrangente do planejamento, permitindo ajustes e refinamentos à medida que o projeto avança .

## REFERÊNCIAS

Brasil. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. Secretaria de Gestão. Guia Técnico de Gestão Estratégica v1.0; Brasília; ME; SEDGG; SEGES, 2019. Versão 1/2020AZEVEDO,

Anna. Controle Interno Governamental e a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais: um panorama da trajetória institucional. Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, edição especial, 2020.

GIACOBBO, M. O Desafio da Implementação do Planejamento Estratégico nas Organizações Públicas. Revista do Tribunal de Contas da União, Brasília, nº 74, out. 2017.

Project Management Institute. (2021). A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide)–Sixth Edition. PMI.

Kerzner, H. (2017). Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling. Wiley.

Larson, E. W., & Gray, C. F. (2017). Project Management: The Managerial Process. McGraw-Hill Education.

DECISÃO COFEN Nº 052/2023 - APROVA MANUAL PARA ELABORAÇÃO DO PLANO PLURIANUAL (PPA) – MAN 103,

Schwalbe, K. (2015). Information Technology Project Management. Cengage Learning.

Verzuh, E. (2015). The Fast Forward MBA in Project Management. Wiley.

Heldman, K. (2018). PMP: Project Management Professional Exam Study Guide. Wiley.

# PLANO PLURIANUAL 2025-2027

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO  
2024-2026

Em Pernambuco, a  
Enfermagem é Revolução



**Coren<sup>PE</sup>**  
Conselho Regional de Enfermagem de Pernambuco

## FICHA TÉCNICA - PORTARIA COREN-PE Nº 0908/2024

O Presidente do Conselho Regional de Enfermagem de Pernambuco, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

Considerando que o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Enfermagem são autarquias federais, criadas pela **Lei Federal nº 5.905**, de 12 de julho de 1973, em seus Arts. 1º e 2º;

**Considerando o Memorando nº 0001/2023-APLAQ;**

Considerando o Memorando nº 0152/2024/COREN/DIPRE, baixam as seguintes determinações:

Art. 1º Derrogar a Portaria Coren-PE nº 0024/2024 e substituir membros na comissão designada para elaboração do Planejamento Estratégico para o Triênio 2024/2026 e do Plano Plurianual para o Triênio 2025/2027, do Coren-PE, passando a ter a seguinte formação:

Synesio Brandão de Miranda Júnior – coordenador;

Maria Cristina de Lima – membro;

Juan Ícaro Barbosa da Silva – membro;

Adilma Verônica Ferreira – membro;

Ivana Carlos de Andrade – membro;

Ana Célia Marinho Gonçalves Ferreira – membro;

Hélia Sibely Mota Silveira – membro;

Frederico Correia Feitosa – membro;

Maria Andréa de Oliveira Chacon – membro;

Marcela Coelho Torres de Azevedo Marques – membro;

Susane Mâcedo Farias – membro;

Eduardo Lessa de Andrade Cavalcanti – membro;

Ediluci Cristiane Silva Santos – membro.



## Plano Plurianual (PPA)

O principal instrumento de planejamento orçamentário de médio e longo prazo para a administração pública indireta, como o Conselho Regional de Enfermagem de Pernambuco (COREN-PE), é o Plano Plurianual (PPA). Este plano define as diretrizes, os objetivos e as metas da administração do COREN-PE, contemplando as despesas de capital (gastos para a produção ou geração de novos bens ou serviços que integrarão o patrimônio público) e outras delas decorrentes, além daquelas relativas aos programas de duração continuada.

A elaboração do PPA do COREN-PE começa a partir de um projeto proposto pela diretoria executiva do conselho, que deve ser submetido à apreciação e aprovação do plenário do COREN-PE até os 30 dias de junho antes do encerramento do primeiro ano de mandato da diretoria. O novo Plano é então avaliado e votado pelos conselheiros, para, em seguida, ser sancionado pela presidência do COREN-PE ainda no mesmo ano.

O PPA é estabelecido de acordo com a Resolução Cofen No 340/2008 - Regulamento da Administração Financeira e Contábil do Sistema Cofen/Coren; Resolução Cofen No 503/2016 - Estabelece procedimentos para Plano Plurianual, Proposta e alterações orçamentárias e dá outras providências. RESOLUÇÃO COFEN Nº 532/2017- Altera o artigo 3.º da Resolução Cofen n.º 503/2016, que estabelece procedimentos para Plano Plurianual, Proposta e alterações orçamentárias e dá outras providências. E pelo Regimento Interno do COREN-PE Art. 6º, inciso VIII.; Art. 18º, inciso VI.; Art. 47. inciso VI.; Art. 48. inciso XXXIII. Art. 50. incisos I, II, III, IV, V, VI, IX e X., com vigência de três anos. Ele se inicia no segundo ano de mandato da diretoria eleita do COREN-PE e se prolonga até o final do primeiro ano do mandato de seus sucessores.

A estruturação e elaboração do PPA seguem as diretrizes estabelecidas no Manual Técnico do Plano Plurianual 2024-2027 do Governo Federal e o Manual 103 do COFEN aprovado por DECISÃO COFEN Nº 052/2023 Aprova o MAN 103 - Manual de Elaboração do Plano Plurianual (PPA), o qual estabelece as responsabilidades, premissas e orientações para a elaboração do Plano Plurianual (PPA) no âmbito do Conselho Federal de Enfermagem (Cofen) aprovado em 24 de abril de 2023.



## Plano Plurianual (PPA)

Além disso, é importante mencionar que o PPA do COREN-PE deve estar alinhado com as diretrizes e orientações do Conselho Federal de Enfermagem (Cofen). O Cofen, como órgão central do Sistema Cofen/Conselhos Regionais, estabelece políticas e diretrizes nacionais que devem ser seguidas pelos conselhos regionais. Dessa forma, o PPA do COREN-PE deve refletir e incorporar as metas e objetivos estabelecidos pelo Cofen, assegurando a uniformidade e a eficácia das ações em todo o território nacional.

Essa estruturação garante que o planejamento orçamentário do COREN-PE seja realizado de forma organizada, eficiente e disposta às necessidades e demandas da categoria profissional da enfermagem, promovendo o desenvolvimento contínuo e a melhoria dos serviços prestados.

### Detalhamento dos Projetos e Ações

Para cada projeto buscou-se a fundamentação alinhando a Previsão e alocação estratégica de recursos: distribuindo previsão de receitas dos próximos 3 exercícios (2025 - 2026 - 2027) entre os programas do Planejamento Estratégico, considerando o valor total estimado para cada iniciativa. Valor este planejado durante o trabalho da comissão devendo ser conferido e ajustado (quando necessário) na elaboração anual dos orçamentos de cada ano. Seguindo os critérios de priorização sugeridos pela comissão utilizando a ferramenta GUT e deliberados pela Plenária do Coren-PE (ROP No 580, 22/05/2024). Os valores totais de cada Programa Temático foram subdivididos entre as iniciativas (ações) que contribuirão para a sua concretude.

### 01 - ESTRUTURA, GESTÃO, TRANSPARÊNCIA E ORÇAMENTO



Perspectiva

ANO 1	R\$5.985.616,68	54%
ANO 2	R\$2.492.789,92	22%
ANO 3	R\$2.700.182,70	24%
<b>SUBTOTAL DO OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>R\$11.178.589,30</b>	<b>100%</b>

### 02 ÉTICA, FISCALIZAÇÃO E DISCIPLINA PROFISSIONAL



Perspectiva

ANO 1	R\$1.272.120,80	34%
ANO 2	R\$1.094.166,76	30%
ANO 3	R\$1.328.541,78	36%
<b>SUBTOTAL DO OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>R\$3.694.829,35</b>	<b>100%</b>

### 03 - ESTRUTURA DE SERVIÇOS E CLIENTE INTERNO



Perspectiva

ANO 1	R\$451.912,59	98%
ANO 2	R\$10.500,10	2%
ANO 3	R\$10.500,10	2%
<b>SUBTOTAL DO OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>R\$472.912,79</b>	<b>100%</b>

### 04 - FOMENTO À PROFISSÃO E SUPORTE PROFISSIONAL AO CLIENTE EXTERNO



Perspectiva

ANO 1	R\$60.000,12	43%
ANO 2	R\$78.000,12	57%
ANO 3	R\$ 0,13	0%
<b>SUBTOTAL DO OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>R\$138.000,37</b>	<b>100%</b>

### 05 - EDUCAÇÃO CONSTANTE, CRESCENTE E FORTALECEDORA



#### SUBTOTAL DO OBJETIVO ESTRATÉGICO

Perspectiva

ANO 1	R\$2.596.219,85	40%
ANO 2	R\$1.749.750,07	27%
ANO 3	R\$2.187.187,57	33%
<b>SUBTOTAL DO OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>		<b>100%</b>

### 06- CONSELHO E IMAGEM



#### SUBTOTAL DO OBJETIVO ESTRATÉGICO

Perspectiva

ANO 1	R\$1.475.745,12	27%
ANO 2	R\$1.778.014,72	33%
ANO 3	R\$ 2.155.851,72	40%
<b>SUBTOTAL DO OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>		<b>100%</b>

### 07 - INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE



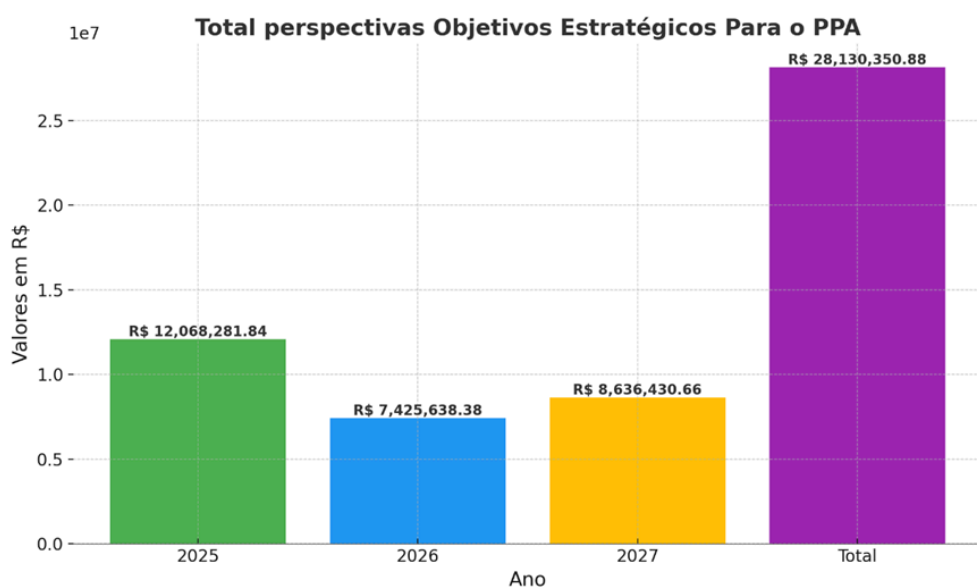
#### SUBTOTAL DO OBJETIVO ESTRATÉGICO

Perspectiva

ANO 1	R\$270.000,03	29%
ANO 2	R\$293.250,04	32%
ANO 3	R\$352.500,04	39%
<b>SUBTOTAL DO OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>		<b>100%</b>

# Resumo

Plano Plurianual - 2024/2027										
EIXO ESTRATÉGICO: ESTRUTURA FÍSICA E OPERACIONAL										
Objetivo Estratégico 01 - ESTRUTURA, GESTÃO, TRANSPARÊNCIA E ORÇAMENTO										
Nr O	Iniciativa Estratégica	2025	2026	2027	Total	Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status
Subtotal do Objetivo Estratégico		R\$ 5.985.616,68	R\$ 2.492.789,92	R\$ 2.700.182,70	R\$ 11.178.589,30	-	-	-	-	-
EIXO ESTRATÉGICO: ATIVIDADES FINALÍSTICAS DO COREN-PE										
Objetivo Estratégico 02 ÉTICA, FISCALIZAÇÃO E DISCIPLINA PROFISSIONAL										
Nr O	Iniciativa Estratégica	2025	2026	2027	Total	Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status
Subtotal do Objetivo Estratégico		R\$ 1.272.120,80	R\$ 1.094.166,78	R\$ 1.328.541,78	R\$ 3.694.829,35	-	-	-	-	-
EIXO ESTRATÉGICO - SERVIÇOS OFERECIDOS E CLIENTE INTERNO										
Objetivo Estratégico 03 - ESTRUTURA DE SERVIÇOS E CLIENTE INTERNO										
Nr O	Iniciativa Estratégica	2025	2026	2027	Total	Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status
Subtotal do Objetivo Estratégico		R\$ 451.912,59	R\$ 10.500,08	R\$ 10.500,07	R\$ 472.912,74	-	-	-	-	-
EIXO ESTRATÉGICO - SUPORTE PROFISSIONAL										
Objetivo Estratégico 04 - FOMENTO À PROFISSÃO E SUPORTE PROFISSIONAL AO CLIENTE EXTERNO										
Nr O	Iniciativa Estratégica	2025	2026	2027	Total	Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status
Subtotal do Objetivo Estratégico		R\$ 60.000,11	R\$ 78.000,11	R\$ 0,12	R\$ 138.000,34	-	-	-	-	-
EIXO ESTRATÉGICO - FUNÇÃO EDUCACIONAL										
Objetivo Estratégico 05 - EDUCAÇÃO CONSTANTE, CRESCENTE E FORTALECEDORA										
Nr O	Iniciativa Estratégica	2025	2026	2027	Total	Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status
Subtotal do Objetivo Estratégico		R\$ 2.596.219,85	R\$ 1.749.750,07	R\$ 2.187.187,57	R\$ 6.533.157,49	-	-	-	-	-
EIXO ESTRATÉGICO - SUPORTE À IMAGEM DO CONSELHO										
Objetivo Estratégico 06- CONSELHO E IMAGEM										
Nr O	Iniciativa Estratégica	2025	2026	2027	Total	Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status
Subtotal do Objetivo Estratégico		R\$ 1.475.745,12	R\$ 1.778.014,72	R\$ 2.155.851,72	R\$ 5.409.611,56	-	-	-	-	-
EIXO ESTRATÉGICO - MELHORIAS E FUTURO										
Objetivo Estratégico 07 - INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE										
Nr O	Iniciativa Estratégica	2025	2026	2027	Total	Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status
Subtotal do Objetivo Estratégico		R\$ 226.666,70	R\$ 222.416,71	R\$ 254.166,71	R\$ 703.250,09	-	-	-	-	-
<b>Total dos Objetivos</b>		<b>R\$ 12.068.281,84</b>	<b>R\$ 7.425.638,38</b>	<b>R\$ 8.636.430,66</b>	<b>R\$ 28.130.350,88</b>					



# Detalhamento

Plano Plurianual - 2024/2027										
EIXO ESTRATÉGICO: ESTRUTURA FÍSICA E OPERACIONAL										
Objetivo Estratégico 01 - ESTRUTURA, GESTÃO, TRANSPARÊNCIA E ORÇAMENTO										
Nr O	Iniciativa Estratégica					Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status
		2025	2026	2027	Total					
IE01.	Fortalecer o modelo de gestão participativa, incluindo um canal de consulta pública aos profissionais de enfermagem como ferramenta de gestão e planejamento estratégico;	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Synesio Miranda	Planejamento e Qualidade	663/2024	951/2024	Não Iniciado
IE02.	Garantir ampla divulgação e estimular a plenária pública e descentralizada em todas as subseções do estado, a fim de promover a aproximação dos profissionais com a autarquia;	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Marcela Torres	Assessoria Plenária	664/2024	0952/2024	Não Iniciado
IE03.	Garantir cuidado extremo com o patrimônio do Conselho adquirido nos últimos anos, em especial, o parque teológico, a frota de veículos e a sede da Conde da Boa Vista;	R\$ 120.024,08	R\$ 120.024,08	R\$ 120.024,08	R\$ 360.072,23	Angelo Giuseppe	Patrimônio	665/2024	0953/2024	Não Iniciado
IE04.	Implantar as mais modernas ferramentas de gestão para garantia de governabilidade alicerçada nas bases da administração pública;	R\$ 85.180,00	R\$ 106.475,00	R\$ 127.770,00	R\$ 319.425,00	Synesio Miranda	Planejamento e Qualidade	666/2024	954/2024	Não Iniciado
IE05.	Manter o selo de instituição anticorrupção pelo próximo triênio e a eficácia do escritório de integridade do Coren PE.	R\$ 5.460,50	R\$ 6.825,63	R\$ 8.532,03	R\$ 20.818,16	Fred Feltosa	Escritório de Integridade	667/2024	955/2024	Não Iniciado
IE06.	Estruturar o Processo de Denúncia no Regional;	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Evallyne Melo	Ouvidoria	668/2024	956/2024	Não Iniciado
IE07.	Consolidar a nova sede própria do Coren-PE, já pleiteada junto ao COFEN pela atual gestão.	R\$ 1.700.000,00	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 1.700.000,02	Alton Neto	Engenharia	669/2024	957/2024	Não Iniciado
IE08.	Entregar sede da Barão de São Borja (Casarão da Boa Vista) reformada e em pleno funcionamento, com salas de apoio, biblioteca e museu, valorizando nosso patrimônio histórico.	R\$ 2.000.000,00	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 2.000.000,02	Alton Neto	Engenharia	670/2024	958/2024	Não Iniciado
IE09.	Buscar parcerias para construção em Pernambuco, do Memorial dos Profissionais de Enfermagem, vítimas da Covid-19.	R\$ 410.000,00	R\$ 410.000,00	R\$ 410.000,00	R\$ 1.230.000,00	Aracely Cavalcanti	Conselheira	671/2024	959/2024	Não Iniciado
IE10.	Assegurar os descontos máximos nas anuidades conforme prerrogativas do Cofen;	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Daniilo Barbosa	Controladoria Geral	672/2024	960/2024	Não Iniciado
IE11.	Ampliar o clube de benefícios destinados aos profissionais de enfermagem, facilitando o acesso aos descontos em serviços educacionais e de lazer, além de farmácias, restaurantes, etc.;	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Ruben Canudo	Div. Gestão de Contratos e Convênios	673/2024	961/2024	Não Iniciado
IE12.	Investir no atendimento descentralizado com a segunda etapa do "Coren Presente!" e criação de novas subseções, aproximando o Coren-PE dos profissionais de todos os municípios Pernambucanos;	R\$ 109.528,33	R\$ 109.528,33	R\$ 109.528,33	R\$ 328.584,99	Marcela Torres	Assessoria Plenária	674/2024	962/2024	Iniciado
IE13.	Articular com os poderes públicos a concessão de meia entrada em eventos culturais e esportivos para os Profissionais de Enfermagem;	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Ruben Canudo	Div. Gestão de Contratos e Convênios	675/2024	973/2024	Não Iniciado
IE14.	Instituir de maneira permanente um time de resposta rápida a fim de dar suporte aos profissionais atingidos por catástrofes naturais e outras situações emergenciais;	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Angelo Giuseppe	Patrimônio	677/2024	975/2024	Não Iniciado
IE15.	Fortalecer os programas de apoio e orientação em Saúde Mental para os profissionais de Enfermagem em parceria com o Cofen;	R\$ 75.000,00	R\$ 75.000,00	R\$ 75.000,00	R\$ 225.000,00	Ana Ochoa	NEDIP	678/2024	976/2024	Não Iniciado
IE16.	Construir o consultório modelo de Enfermagem do Coren-PE para servir de exemplo aos profissionais que pretendem montar e abrir seus consultórios, com auxílio de uma assessoria especializada do Conselho para a mentoria necessária;	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Suzana Costa	SEL	684/2024	982/2024	Não Iniciado
IE17.	Ampliar a telefonia automatizada, garantindo celeridade nas respostas aos profissionais;	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Eduardo Lessa	TI	680/2024	978/2024	Não Iniciado
IE18.	Implementar ações da qualidade aderindo aos principais selos;	R\$ 45.000,00	R\$ 65.000,00	R\$ 55.000,00	R\$ 165.000,00	Synesio Miranda	Planejamento e Qualidade	681/2024	979/2024	Não Iniciado
IE19.	Aperfeiçoar, continuamente, a estrutura física e os recursos humanos das subseções, com o intuito de bem atender as necessidades dos profissionais e servidores;	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Susane Macedo	Gestão de Pessoas	682/2024	980/2024	Não Iniciado
IE20.	Estruturar área de T.I. em todo Regional;	R\$ 357.371,21	R\$ 357.371,21	R\$ 357.371,21	R\$ 1.072.113,63	Eduardo Lessa	TI	683/2024	981/2024	Não Iniciado
IE21.	Manter audiências regulares de conciliação em processos administrativos de fiscalização, a fim de possibilitar e incentivar a resolutividade de irregularidades/ilegalidades constatadas pelo Departamento de Fiscalização, objetivando, consequentemente, o saneamento das questões apuradas de forma consensual.	R\$ 60.000,00	R\$ 75.000,00	R\$ 90.000,00	R\$ 225.000,00	Lucas Milano	PROGER	684/2024	982/2024	Não Iniciado
IE22.	Analisar com agilidade os requerimentos formulados pelos profissionais de enfermagem destinados a Procuradoria Geral deste Conselho, dar andamento a estes requerimentos no departamento jurídico no prazo de até 15 dias, priorizando os requerimentos mais urgentes, e por fim elaborando parecer jurídico opinativo;	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Laise Ellen	PROGER	685/2024	983/2024	Não Iniciado
IE23.	Impulsionar as execuções fiscais em andamento, utilizando-se de todos os meios executivos com o objetivo de obter o pagamento integral do débito executado, bem como articular com os setores de negociação e/ou cobrança métodos eficazes de adimplimento das anuidades em atraso;	R\$ 60.000,00	R\$ 75.000,00	R\$ 90.000,00	R\$ 225.000,00	Raphael Amaral	PROGER	686/2024	984/2024	Não Iniciado
IE24.	Intervenção em Editais de Concursos Públicos, buscando o cumprimento da Legislação referente ao Exercício Profissional e Piso Salarial, com o consequente ajuizamento de Ações Cíveis Públicas em caso de desrespeito;	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Igor Menezes	PROGER	687/2024	985/2024	Não Iniciado
IE25.	Contratar serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra.	R\$ 478.052,40	R\$ 597.565,50	R\$ 746.956,88	R\$ 1.822.574,78	Juan Ícaro	PROGER	688/2024	986/2024	Não Iniciado
IE26.	Adquirir materiais, de equipamentos ou de gêneros ou contratação de serviços que só possam ser fornecidos por produtor, empresa ou representante comercial exclusivos;	R\$ 86.666,67	R\$ 86.666,67	R\$ 86.666,67	R\$ 260.000,00	Adilma Ferreira	Administração	689/2024	1001/2024	Não Iniciado
IE27.	Contratar profissionais do setor artístico diretamente ou por meio de empresário exclusivo, desde que sejam reconhecidos e consagrados pela crítica especializada ou pela opinião pública, para impulsionar a qualidade e o prestígio das atividades culturais da organização.	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Gardênia Silva	DLCC	690/2024	1002/2024	Não Iniciado
IE28.	Conduzir o gerenciamento adequado de obras, serviços e restauração de obras de arte e bens de valor histórico, assegurando a qualidade, preservação e autenticidade desses elementos patrimoniais.	R\$ 50.000,00	R\$ 50.000,00	R\$ 50.000,00	R\$ 150.000,00	Alton Neto	Engenharia	691/2024	1003/2024	Não Iniciado
IE29.	Selecionar e contratar palestrantes que possuam expertise relevante, diversidade de perspectivas e capacidade de engajar o público, visando enriquecer eventos, conferências e atividades educacionais da organização.	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Suzana Costa	SEL	692/2024	1004/2024	Não Iniciado
IE30.	Planejar e executar eventos que proporcionem experiências memoráveis, promovam o engajamento da comunidade e contribuam para os objetivos estratégicos da organização.	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Marcela Torres	SEL	693/2024	1005/2024	Não Iniciado
IE31.	Desenvolver e implementar práticas de gestão financeira eficientes e sustentáveis que assegurem a estabilidade econômica da organização, promovendo o uso responsável dos recursos financeiros e maximizando o retorno sobre o investimento.	R\$ 83.333,34	R\$ 83.333,33	R\$ 83.333,33	R\$ 250.000,00	Daniilo Barbosa	Controladoria Geral	694/2024	1006/2024	Não Iniciado
IE32.	Fortalecer a controladoria geral, garantindo a eficácia dos processos de controle interno, e tomada de decisão, contribuindo para a transparência, integridade e eficiência das operações.	R\$ 200.000,00	R\$ 200.000,00	R\$ 200.000,00	R\$ 600.000,00	Daniilo Barbosa	Controladoria Geral	695/2024	1007/2024	Não Iniciado
IE33.	Gerenciar recursos, visando o atendimento de todas as demandas necessárias ao bom funcionamento e suporte institucional.	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,01	R\$ 0,03	Rogério June	DLCC	696/2024	1008/2024	Não Iniciado
IE34.	Garantir a manutenção da parceria do Coren-PE com o Ministério Público para acompanhar o cumprimento da legislação, em especial a lei do piso nacional;	R\$ 60.000,00	R\$ 75.000,00	R\$ 90.000,00	R\$ 225.000,00	Juan Ícaro	PROGER	697/2024	1021/2024	Não Iniciado
<b>Subtotal do Objetivo Estratégico</b>		<b>5.985.616,68</b>	<b>2.492.789,92</b>	<b>2.700.182,70</b>	<b>11.178.589,30</b>					
EIXO ESTRATÉGICO: ATIVIDADES FINALÍSTICAS DO COREN-PE										
Objetivo Estratégico 02 ÉTICA, FISCALIZAÇÃO E DISCIPLINA PROFISSIONAL										
Nr O	Iniciativa Estratégica					Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status
		2025	2026	2027	Total					



1811.	Introduzir as fiscalizações rotineiras, nos finais de semana, finais de tarde nos centros pendentes para proteger a expertise profissional e ampliar a cobertura nas regiões.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Ivana Andrade	FISCALIZAÇÃO	08/2024	08/2024	150	Indicador
1812.	Oferecer missivas de engajamento contendo de expertise profissional de enfermagem na assistência domiciliar.	R\$	36.886,67	R\$	36.886,67	R\$	36.886,67	R\$	170.800,00	Andrea Souza	FISCALIZAÇÃO	09/2024	10/2024	150	Indicador
1813.	Introduzir e acompanhar o desenvolvimento das unidades de alta institucional e criar um projeto para minimizar a abertura de novas unidades institucionais, incluindo unidades terciárias.	R\$	750.000,00	R\$	807.500,00	R\$	1.171.875,00	R\$	2.689.375,00	Marcos Antônio	CONSELHEIRO	09/2024	10/2024	150	Indicador
1814.	Fiscalizar e contribuir com o desenvolvimento de toda a enfermagem que atua em unidades terciárias e em áreas subterráneas.	R\$	248.203,30	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	248.203,34	Fernanda Campos	FISCALIZAÇÃO	7/9/2024	10/2024	150	Indicador
1815.	Clair o programa "TUT Parceria" em que o responsável técnico terá acesso a capacitações, garantia de freio das pressões de fiscalização e consultorias relacionadas à gestão avançada.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	HELENE SIBELY	FISCALIZAÇÃO	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1816.	Manter a agenda contínua das reuniões regionais de responsáveis técnicos de enfermagem em todas as regiões de saúde do estado.	R\$	117.365,71	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	117.365,74	Ivana Andrade	FISCALIZAÇÃO	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1817.	Garantir o Desagravo Público e responder a qualquer situação ou pressão que dependa a imagem da Enfermagem.	R\$	100.000,00	R\$	100.000,00	R\$	100.000,00	R\$	380.000,00	Ana Odina	CONSELHEIRA	7/9/2024	10/2024	150	Indicador
1818.	Monitorar as medidas disciplinares justas e consistentes para casos de violação do código de ética, com ênfase na reabilitação e na educação contínua.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Ana Odina	CONSELHEIRA	7/9/2024	10/2024	150	Indicador
1819.	Oferecer treinamento regular e contínuo sobre questões éticas relevantes, incentivando a reflexão e a tomada de decisão ética nas situações complexas.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Marcos Antônio	CONSELHEIRO	7/9/2024	10/2024	150	Indicador
1820.	Clair o plano de atendimento individualizado para suporte, monitoramento das atividades do profissional, orientações de registro de paciente, abertura de empresas e divulgação de ações empreendedoras, além de demandas emergenciais ocorridas no cotidiano do trabalho em finais de semana e feriados.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Arya Costa	SEP	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1821.	Aprimorar a política de atendimento instituída pela atual Gestão, sempre visando pelo acolhimento de qualidade, atendimento mais célere e respostas necessárias aos finais de semana.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Arya Costa	SEP	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1822.	Incentivar fiscalizações que impacte na qualidade da assistência à saúde ofertada à população, tendo como foco as ações educativas como forma de contribuir para a segurança do profissional no exercício de sua função.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Ivana Andrade	FISCALIZAÇÃO	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1823.	Ter agentes de fiscalização que atuar com propósito de garantir a sociedade profissionais legalmente habilitados e que preserve o bom nome da profissão.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Elaine Nóbrega	FISCALIZAÇÃO	7/7/2024	10/9/2024	150	Indicador
1824.	Fiscalizar o exercício profissional de enfermagem e de consultoria e empresas com atividades fim de serviços de enfermagem.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Juliana Pinto	FISCALIZAÇÃO	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
Subtotal do Objetivo Estratégico			1.372.109,89		1.294.196,78		1.328.861,78		3.894.879,38						
<b>SEIXO ESTRATÉGICO - SERVIÇOS OPERACIONAIS E CLIENTE INTERNO</b>															
<b>Objetivo Estratégico 02 - ESTRUTURA DE SERVIÇOS E CLIENTE INTERNO</b>															
Nº D	Iniciativa Estratégica	2023	2024	2027	Total	Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status					
1901.	Promover o desenvolvimento de competências dos empregados públicos que compõem o COREN-PE	R\$	441.412,30	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	441.412,30	Suzana Macedo	Serviço de Processos	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1902.	Aprimorar a comunicação institucional	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Delegada Sotomaior	Comunicação	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1903.	Ter um ambiente de trabalho integrado, que promova a cultura de resultados e a qualidade de vida no trabalho	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Suzanne Macedo	Serviço de Processos	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1904.	Realizar Parceria com o Cofen para trazer a Mestrado/Doutorado para o Brasil	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Araceli Cavalcanti	Consultoria	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1905.	Estabelecer políticas formais de reconhecimento e incentivos para reconhecer e recompensar o desempenho excepcional das colaboradoras.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Adriana Fontes	Administração	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1906.	Clair programas de saúde e bem-estar, incluindo serviços como palestras sobre saúde mental, atividades físicas e incentivos para promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Fred Fabiana	Serviço de Atendimento	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1907.	Realizar pesquisas regulares de satisfação do cliente interno para entender suas necessidades e expectativas, buscando constantemente melhorias no ambiente de trabalho.	R\$	10.500,00	R\$	10.500,00	R\$	10.500,00	R\$	21.000,00	Andrea Costa	Atendimento	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1908.	Estabelecer políticas e práticas que promovam a diversidade e inclusão, garantindo um ambiente de trabalho respeitoso e acolhedor para todas as colaboradoras.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Evellynê Trindade	Governança	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1909.	Implementar programas de treinamento para desenvolver habilidades de gestão de conflitos, visando a resolução eficaz de problemas e a promoção de um ambiente de trabalho harmonioso.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	-	R\$	0,03	Gisela Gabriel	Consultoria	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1910.	Ampliar as opções de estágio no Coren-PE para Pessoas com Deficiência (PCD) e em situações de Vulnerabilidade Social.	R\$	0,01	R\$	-	R\$	-	R\$	0,01	Suzanne Macedo	Serviço de Processos	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
1911.	Realizar treinamentos e programas de aperfeiçoamento para o pessoal da organização, visando desenvolver habilidades, competências e conhecimentos que contribuam para o alcance dos objetivos estratégicos e o aumento da eficiência operacional.	R\$	0,01	R\$	-	R\$	-	R\$	0,01	Gisela Gabriel	Consultoria	7/9/2024	10/9/2024	150	Indicador
Subtotal do Objetivo Estratégico			481.912,39		10.500,00		10.500,00		472.912,39						
<b>SEIXO ESTRATÉGICO - SUPORTE PROFISSIONAL</b>															
<b>Objetivo Estratégico 04 - FOMENTO À PROFISSÃO E SUPORTE PROFISSIONAL AO CLIENTE INTERNO</b>															
Nº D	Iniciativa Estratégica	2023	2024	2027	Total	Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status					
1921.	Clair a conexão de maneira a internacionalização para apoiar ao profissional com perspectiva de atuação no exterior	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Araceli Cavalcanti	Consultoria	7/9/2024	11/9/2024	150	Indicador
1922.	Manter a agenda contínua das reuniões regionais de responsáveis técnicos de enfermagem em todas as regiões de saúde do estado.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Ivana Andrade	FISCALIZAÇÃO	7/9/2024	11/9/2024	150	Indicador
1923.	Atuar junto à casa econômica para ofertar o fecho de casa própria específica para profissionais de enfermagem.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Antonio Silva	Consultoria	7/9/2024	11/9/2024	150	Indicador
1924.	Identificar a lista para implementação do plano nacional de enfermagem e garantir o pagamento do mesmo em todas as instituições, públicas, privadas e filantrópicas, espessas pelas cooperativas e empresas de home care.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Ana Carolina	Consultoria	7/9/2024	11/9/2024	150	Indicador
1925.	Buscar meios para implantação das unidades de atendimento imediatista do SAMU (vagas para enfermeiros e técnicos de enfermagem) em todo estado de Pernambuco.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Sara Fontes	Consultoria	7/9/2024	11/9/2024	150	Indicador
1926.	Oferecer aos profissionais de enfermagem que optarem por carreiras políticas, acesso a serviço de consultoria sobre ética e legislação específica da profissão, garantindo um diálogo constante com a consultoria.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Carla Leal	Consultoria	7/9/2024	11/9/2024	150	Indicador
1927.	Fomentar os Projetos "Estágio Enfermagem" e a "Enfermagem Vida Aberta".	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Gisela Gabriel	Consultoria	7/9/2024	11/9/2024	150	Indicador
1928.	Manter a Programação Anual de Semanas de Enfermagem e das Comemorações e Promoções Oficiais do Coren-PE: Prêmio Suzanne Neves do Nascimento e Lauria Giseleton Mansueto dos Santos.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Suzana Costa	Consultoria	7/9/2024	11/9/2024	150	Indicador
1929.	Construir ou manter a mesa de negociação com o governo do estado, visando melhorias das condições de trabalho, e exigência do cumprimento do dimensionamento de pessoal, respeitando as normas técnicas em vigor.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Ana Carolina	Consultoria	7/9/2024	11/9/2024	150	Indicador
1930.	Ampliar e fortalecer das Câmaras Técnicas e Câmaras do Coren-PE, oportunizando reuniões e treinamentos abertos ao público interessado.	R\$	60.000,00	R\$	70.000,00	R\$	0,01	R\$	130.000,01	Araceli Tenório	Consultoria	7/7/2024	11/9/2024	150	Indicador
1931.	Atuar junto ao Cofen em apoiar na oferta de Cursos de Graduação e de Formação Técnica em Enfermagem na modalidade a distância.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Araceli Tenório	Consultoria	7/7/2024	11/9/2024	150	Indicador
1932.	Realizar parceria com instituições de ensino para entrega de carteira de identidade profissional na condição de estado de graça.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Gisela Gabriel	Consultoria	7/7/2024	11/9/2024	150	Indicador
Subtotal do Objetivo Estratégico			60.000,11		70.000,11		0,12		130.000,34						
<b>SEIXO ESTRATÉGICO - FUNÇÃO EDUCACIONAL</b>															
<b>Objetivo Estratégico 05 - EDUCAÇÃO CONSTANTE, ONIBENTE E FORTALICEDORA</b>															
Nº D	Iniciativa Estratégica	2023	2024	2027	Total	Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status					
1941.	Realizar anualmente a Jornada Científica de Enfermagem, com objetivo de educar e apoiar a produção científica.	R\$	265.700,00	R\$	487.115,00	R\$	571.408,25	R\$	1.324.223,25	Suzana Costa	Consultoria	7/9/2024	11/9/2024	150	Indicador
1942.	Organizar encontros setoriais contemplando as principais especialidades de enfermagem.	R\$	1.488.879,78	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	1.488.879,79	Suzana Costa	Consultoria	7/9/2024	11/9/2024	150	Indicador

IE01.	Mantém os programas gratuitos de Pós-Graduação para Enfermeiros e de Especializações para Técnicas de Enfermagem;	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	6,68	Araceli Tendório	Conselheira	7/1/2024	11/3/2024	Não Iniciado	
IE04.	Ampliar oferta de atividades de educação permanente, com a estruturação de equipe de formação e agenda de atividades nas diversas modalidades (presencial e on-line) sistemáticas em todas as regiões de saúde do Estado;	R\$	365.700,00	R\$	457.125,00	R\$	571.406,25	R\$	1.394.231,25		Suzana Costa	Conselheira	7/9/2024	11/21/2024	Não Iniciado	
IE05.	Abre espaço de diálogo e apoio com os movimentos estudantis e diretórios acadêmicos de Enfermagem;	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	6,68	Sara Fontes	Conselheira	7/9/2024	11/26/2024	Não Iniciado	
IE06.	Incentivar a pesquisa científica em enfermagem, inclusive, abrindo espaço no website do Conselho, para divulgação de trabalhos científicos enviados pelos profissionais;	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	6,68	Suzana Costa	Conselheira	7/1/2024	11/17/2024	Não Iniciado	
IE07.	Participar da formação dos profissionais de enfermagem, oferecendo às faculdades e cursos técnicos, o trabalho educacional do fiscal ou conselheiro, visando gerações de profissionais empenhados;	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	6,68	Juliana Xavier	Conselheira	7/9/2024	11/30/2024	Não Iniciado	
IE08.	Instituir o programa "Prepara Coren-PE": Curso Preparatório Conciso para os processos seletivos dos Programas de Residência em Enfermagem.	R\$	0,01	R\$	365.700,00	R\$	457.125,00	R\$	821.825,01		Suzana Costa	Conselheira	7/9/2024	11/28/2024	Não Iniciado	
IE09.	Instituir o Programa de Desenvolvimento do Profissional de Enfermagem (PDPE) para oportunizar o acesso dos profissionais ao mercado de trabalho e concursos públicos;	R\$	375.840,00	R\$	469.800,00	R\$	587.250,00	R\$	1.432.890,00		Suzana Costa	Conselheira	7/6/2024	11/14/2024	Não Iniciado	
IE10.	Implantar o programa de combate à violência contra o profissional de enfermagem durante suas atividades laborais;	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	6,68	Juliana Xavier	Conselheira	7/6/2024	11/16/2024	Não Iniciado	
IE11.	Implantar o programa "Primeira Passada", com o objetivo de intermediar a qualificação profissional de quem está em busca do primeiro emprego;	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	6,68	Suzana Costa	Conselheira	7/1/2024	11/11/2024	Não Iniciado	
Subtotal do Objetivo Estratégico			2.596.219,85		1.749.750,07		2.187.187,57		6.533.157,49							
<b>EIXO ESTRATÉGICO - SUPORTE À IMAGEM DO CONSELHO</b>																
<b>Objetivo Estratégico 06- CONSELHO E IMAGEM</b>																
Nr O	Iniciativa Estratégica					Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status						
		2025	2026	2027	Total											
IE01.	Implementar um sistema de monitoramento de mídias sociais e reputação online para identificar rapidamente questões e sentimentos relacionados à imagem do Conselho, permitindo respostas positivas.	R\$	32.500,00	R\$	40.625,00	R\$	50.781,25	R\$	123.906,25	Deijilson Santana	Departamento de Comunicação	7/9/2024	11/09/2024	Não Iniciado		
IE02.	Desenvolver materiais visuais atraentes, como infográficos, vídeos e materiais impressos, que comuniquem de maneira eficaz as realizações e objetivos do Conselho.	R\$	266.666,66	R\$	266.666,66	R\$	266.666,66	R\$	799.999,98	Deijilson Santana	Departamento de Comunicação	7/9/2024	11/02/2024	Não Iniciado		
IE03.	Desenvolver campanhas de sensibilização pública para educar a comunidade sobre o papel crucial do Conselho na promoção da qualidade dos serviços de enfermagem.	R\$	123.000,00	R\$	153.750,00	R\$	192.187,50	R\$	469.937,50	Deijilson Santana	Departamento de Comunicação	8/0/2024	11/11/2024	Não Iniciado		
IE04.	Desenvolver um plano abrangente de comunicação que inclua estratégias online e offline, integrando canais para transmitir mensagens consistentes e coerentes sobre a missão, visão e valores do Conselho.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Deijilson Santana	Departamento de Comunicação	8/1/2024	11/13/2024	Não Iniciado		
IE05.	Humanizar a marca Coren-PE, tornando-a mais próxima da realidade do profissional de Enfermagem;	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Everson Teixeira	Departamento de Comunicação	8/1/2024	11/14/2024	Não Iniciado		
IE06.	Divulgar e promover ações do Coren-PE no contexto de crises sanitárias;	R\$	270.820,00	R\$	338.525,00	R\$	423.196,25	R\$	1.032.501,25	Everson Teixeira	Departamento de Comunicação	8/9/2024	11/14/2024	Não Iniciado		
IE07.	Promover o discurso da valorização dos profissionais de Enfermagem;	R\$	782.758,40	R\$	978.448,00	R\$	1.223.060,00	R\$	2.984.266,40	Everson Teixeira	Departamento de Comunicação	8/6/2024	11/16/2024	Não Iniciado		
IE08.	Espor e dar voz aos anseios e batalhas da categoria;	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Everson Teixeira	Departamento de Comunicação	8/5/2024	11/16/2024	Não Iniciado		
IE09.	Promover os trabalhos em Enfermagem no contexto de saúde;	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Deijilson Santana	Departamento de Comunicação	8/6/2024	11/17/2024	Não Iniciado		
IE10.	Estimular ações de impacto social, por meio de campanhas de marketing de "ativado" e "de guerra".	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Deijilson Santana	Departamento de Comunicação	8/1/2024	11/18/2024	Não Iniciado		
IE11.	Promover a acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida em todas as instalações físicas, serviços e atividades de organização, garantindo igualdade de oportunidades e inclusão plena.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Allison Neto	Engenharia	7/1/2024	11/18/2024	Não Iniciado		
Subtotal do Objetivo Estratégico			1.475.745,12		1.778.014,72		2.195.851,72		5.409.611,58							
<b>EIXO ESTRATÉGICO - MELHORIAS E FUTURO</b>																
<b>Objetivo Estratégico 07 - INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE</b>																
Nr O	Iniciativa Estratégica					Responsável	Unidade Funcional	PAD	Portaria	Status						
		2025	2026	2027	Total											
IE01.	Criar o Projeto "Coren Social" em parceria com outros conselhos de classes, além de apoiar ações de sustentabilidade e inclusão social.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	Marcela Torres	Auxílio Médico	8/8/2024	11/19/2024	Não Iniciado		
IE02.	Criar o selo "Profissão Amiga da Enfermagem" para certificar municípios que pagam o piso da categoria;	R\$	35.000,00	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	35.000,02	Synésio Miranda	Planejamento e Qualidade	8/8/2024	11/20/2024	Não Iniciado		
IE03.	Buscar constantemente aprimorar a eficiência operacional, otimizando processos e adotando tecnologias inovadoras para aumentar a produtividade.	R\$	115.000,00	R\$	143.750,00	R\$	172.500,00	R\$	431.250,00	Synésio Miranda	Planejamento e Qualidade	8/10/2024	11/21/2024	Não Iniciado		
IE04.	Criar um programa de certificação que reconheça e incentive consultórios e clínicas de enfermagem que adotam práticas sustentáveis em suas rotinas e operações.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Marcos Antônio	Conselheiro	8/11/2024	11/21/2024	Não Iniciado		
IE05.	Criar e apoiar projetos de lei ao Legislativo Municipal, Estadual e Federal, em benefício da enfermagem;	R\$	66.666,67	R\$	66.666,67	R\$	66.666,67	R\$	200.000,00	Eduardo Quintas	Conselheiro	8/11/2024	11/21/2024	Não Iniciado		
IE06.	Ampliar para as subações do Coren-PE o espaço Kids, bem como a manutenção dos passeios;	R\$	10.000,00	R\$	12.000,00	R\$	15.000,00	R\$	37.000,00	Cristina Lima	Planejamento e Qualidade	8/11/2024	11/21/2024	Não Iniciado		
IE07.	Ampliar ações de campanha Coren-PE + Voto.	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,01	R\$	0,03	Synésio Miranda	Planejamento e Qualidade	7/5/2024	10/29/2024	Não Iniciado		
Subtotal do Objetivo Estratégico			226.666,70		222.416,71		254.166,71		793.250,00							
Total dos Objetivos Estratégicos			12.868.781,81		7.425.636,18		8.636.430,66		28.130.268,95							

## REFERÊNCIAS

Brasil. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. Secretaria de Gestão. Guia Técnico de Gestão Estratégica v1.0; Brasília; ME; SEDGG; SEGES, 2019. Versão 1/2020AZEVEDO,

Anna. Controle Interno Governamental e a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais: um panorama da trajetória institucional. Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, edição especial, 2020.

GIACOBBO, M. O Desafio da Implementação do Planejamento Estratégico nas Organizações Públicas. Revista do Tribunal de Contas da União, Brasília, nº 74, out. 2017.

Project Management Institute. (2021). A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide)–Sixth Edition. PMI.

Kerzner, H. (2017). Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling. Wiley.

Larson, E. W., & Gray, C. F. (2017). Project Management: The Managerial Process. McGraw-Hill Education.

DECISÃO COFEN Nº 052/2023 - APROVA MANUAL PARA ELABORAÇÃO DO PLANO PLURIANUAL (PPA) – MAN 103,

Schwalbe, K. (2015). Information Technology Project Management. Cengage Learning.

Verzuh, E. (2015). The Fast Forward MBA in Project Management. Wiley.

Heldman, K. (2018). PMP: Project Management Professional Exam Study Guide. Wiley.

Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (Brasil). "Manual Técnico de Orçamento."

Tribunal de Contas da União (TCU). "Manual de Planejamento Estratégico para a Administração Pública."

OECD (2019). "Government at a Glance 2019."

World Bank (2017). "Public Sector Performance: Beyond Spending."