

Assunto:

Avaliação da Alta Administração do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

Aprovação:

Vigência:

__/__/____

**MANUAL DE AVALIAÇÃO DA
ALTA ADMINISTRAÇÃO
MAN 308**

Sumário

1. FINALIDADE	4
2. ÁREAS RESPONSÁVEIS	4
3. CONCEITUAÇÃO	4
4. ABREVIATURAS	5
5. COMPETÊNCIAS	6
6. PROCEDIMENTOS	7
7. LEGISLAÇÕES E DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	9
8. DISPOSIÇÕES GERAIS	10
9. FORMULÁRIO	15
9.1. MODELO DE FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	15
10. APÊNDICE	21
10.1. MODELO DE RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO.....	21

1. FINALIDADE

1.1. Estabelecer procedimentos para a Avaliação da Alta Administração do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

2. ÁREAS RESPONSÁVEIS

2.1. Área Gestora – Divisão de Gestão de Pessoas ou similar nos Conselhos Regionais de Enfermagem.

2.2. Área Corresponsável – Assessores e Chefes das unidades funcionais dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem.

3. CONCEITUAÇÃO

3.1. ALTA ADMINISTRAÇÃO

A alta administração encontra-se no topo da pirâmide administrativa representada pelos presidentes, vice-presidentes e diretores. É quem estabelece os objetivos (que serão desmembrados em metas) e os repassam aos níveis hierárquicos mais baixos, até os níveis operacionais da organização.

3.2. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Refere-se a um mecanismo ou ferramenta que busca conhecer e medir o desempenho dos indivíduos na organização, estabelecendo uma comparação entre o desempenho esperado e o apresentado por esses indivíduos.

3.3. CONTROLE

A rede de vários controles estabelecidos pela cúpula administrativa da instituição no apoio ao alcance dos objetivos, da efetividade e eficiência das operações, da confiança dos relatórios internos e externos, regulamentações e políticas internas.

3.4. COMPLIANCE

É o conjunto de disciplinas a fim de cumprir e se fazer cumprir as normas legais e regulamentares, as políticas e as diretrizes estabelecidas para o negócio e para as atividades da instituição ou empresa, bem como evitar, detectar e tratar quaisquer desvios ou inconformidades que possam ocorrer.

3.5. ESTRUTURAS E PROCESSOS ORGANIZACIONAIS

Como a cúpula da administração é designada e organizada dentro da instituição, como as responsabilidades são definidas e como elas são asseguradas.

3.6. GOVERNANÇA CORPORATIVA

É o conjunto de processos, costumes, políticas, leis, regulamentos e instituições que regulam a maneira como uma empresa é dirigida, administrada ou controlada. Na governança corporativa estão incluídos a alta administração, os funcionários, fornecedores, clientes, bancos e outros credores, instituições reguladoras e a comunidade em geral.

3.7. GESTÃO PÚBLICA

É definido como o poder de gestão do Estado, no qual inclui o poder de legislar e tributar, fiscalizar e regulamentar, por meio de seus órgãos e outras instituições; visando sempre um serviço público efetivo.

3.8. PADRÕES DE COMPORTAMENTO

Como a administração da instituição exercita a liderança e determina os valores e padrões da instituição, como define a cultura e o comportamento de todos os envolvidos.

3.9. RELATÓRIOS EXTERNOS

Como a alta administração da instituição demonstra a prestação de contas da aplicação do dinheiro público e seu desempenho.

3.10. STAKEHOLDERS

Significa público estratégico e descreve uma pessoa ou grupo que tem interesse em uma empresa ou negócio, podendo ou não ter feito um investimento neles.

4. ABREVIATURAS

- 4.1. Cofen - Conselho Federal de Enfermagem.
- 4.2. CFP - Conselhos de Fiscalização Profissional.
- 4.3. CGU - Corregedoria-Geral da União.
- 4.4. Coren - Conselho Regional de Enfermagem.
- 4.5. DGP - Divisão de Gestão de Pessoas.
- 4.6. FOC - Fiscalização de Orientação Centralizada.
- 4.7. IFAC - International Federation of Accountants.
- 4.8. MAN - Manual.
- 4.9. MPU - Ministério Público da União.

4.10. TCU - Tribunal de Contas da União.

5. COMPETÊNCIAS

5.1. Compete à Divisão de Gestão de Pessoas (DGP) ou área equivalente nos Coren-s:

- I. realizar a Avaliação da Alta Administração do Conselho anualmente;
- II. distribuir os formulários de Avaliação da Alta Administração para Conselheiros Efetivos e Suplentes, Assessores e Chefes das unidades funcionais (Departamentos, Divisões e Setores) do Conselho;
- III. recolher os formulários de Avaliação da Alta Administração respondidos pelos Conselheiros Efetivos e Suplentes, Assessores e Chefes das unidades funcionais (Departamentos, Divisões e Setores) do Conselho;
- IV. tabular o resultado da Avaliação da Alta Administração do Conselho;
- V. elaborar a lista das unidades funcionais que receberam e quais entregaram o formulário da Avaliação da Alta Administração;
- VI. realizar a análise da aderência das respostas, se são as mesmas ou próximas ou divergentes entre si;
- VII. identificar as razões/motivos da análise da aderência das respostas;
- VIII. elaborar lista de melhorias da gestão da Alta Administração do Conselho para o novo ciclo de avaliação;
- IX. elaborar o Relatório Analítico de Avaliação da Alta Administração;
- X. distribuir o Relatório Analítico de Avaliação da Alta Administração para conhecimento do resultado aos respondentes; e
- XI. notificar os Conselheiros Efetivos e Suplentes, Assessores e Chefes das unidades funcionais do Conselho que não responderam ao formulário de Avaliação da Alta Administração.

5.2. Compete aos Conselheiros Efetivos e Suplentes, Assessores e Chefes das unidades funcionais do Conselho:

- I. responder o formulário de Avaliação da Alta Administração do Conselho; e
- II. se não respondeu ao formulário de Avaliação da Alta Administração do Conselho, apresentar justificativa por escrito à Presidência do Conselho no prazo de 5 (cinco) dias após a notificação.

5.3. Compete aos Conselheiros Efetivos e Suplentes em Plenário:

- I. avaliar o Relatório Analítico de Avaliação da Alta Administração elaborado pela DGP; e
- II. elaborar sugestões de adequações sobre o Relatório Analítico de Avaliação da Alta Administração do Conselho.

6. PROCEDIMENTOS

- 6.1. O processo de Avaliação da Alta Administração dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem será executado pela Divisão de Gestão de Pessoas (DGP) no Conselho Federal de Enfermagem (Cofen) e seu equivalente nos Conselhos Regionais de Enfermagem (Coren).
- 6.2. O formulário de Avaliação da Alta Administração dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem será respondido pelos Conselheiros Efetivos e Suplentes, Assessores e Chefes das unidades funcionais (Departamentos, Divisões e Setores) dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem, respectivamente.
 - 6.2.1. Responder ao formulário de Avaliação da Alta Administração dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem é obrigatório para todos os litados no item 6.2.
 - 6.2.2. Deverá ser confeccionada lista das unidades funcionais que receberam e quais entregaram o formulário da Avaliação da Alta Administração.
 - 6.2.3. Quem não respondeu à Avaliação da Alta Administração deverá se justificar por escrito à Presidência do Conselho no prazo de 5 (cinco) dias.
 - 6.2.4. A disponibilização do formulário de Avaliação da Alta Administração poderá ser por meio impresso ou digital.
- 6.3. Será realizada uma avaliação anual da Alta Administração para cada Conselho do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.
- 6.4. A Avaliação da Alta Administração dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem será realizada um ano após a posse da Diretoria eleita e depois será realizada anualmente após ter completado um ano da última avaliação realizada.
- 6.5. O processo de Avaliação da Alta Administração dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem terá duração de 30 dias úteis, os quais estão distribuídos nas atividades a seguir:
 - 6.5.1. Distribuição do formulário de Avaliação da Alta Administração: 2 (dois) dias.

- 6.5.2. Tempo para responder o formulário de Avaliação da Alta Administração: 2 (dois) dias.
- 6.5.3. Coleta dos formulários de Avaliação da Alta Administração: 1 (um) dia.
- 6.5.4. Tabulação das respostas dos formulários de Avaliação da Alta Administração: 5 (cinco) dias.
- 6.5.5. Elaboração do Relatório Analítico de Avaliação da Alta Administração: 10 (dez) dias.
- 6.5.6. Avaliação do Relatório Analítico de Avaliação da Alta Administração pelo Plenário do Conselho: 5 (cinco) dias.
- 6.5.7. Incorporação das sugestões de adequações do Plenário do Conselho sobre o Relatório Analítico de Avaliação da Alta Administração: 3 (três) dias.
- 6.5.8. Distribuição do Relatório Analítico de Avaliação da Alta Administração aos Conselheiros Efetivos e Suplentes, Assessores e Chefes das unidades funcionais (Departamentos, Divisões e Setores) do Conselho: 1 (um) dia.
- 6.5.9. Notificação dos Conselheiros Efetivos e Suplentes, Assessores e Chefes das unidades funcionais do Conselho que não responderam ao formulário de Avaliação da Alta Administração: 1 (um) dia.

6.6. TABULAÇÃO DAS RESPOSTAS DOS FORMULÁRIOS DE AVALIAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

- 6.6.1. O formulário de avaliação está estruturado em quatro dimensões: 1) padrões de comportamento, 2) estruturas e processos organizacionais, 3) controle e 4) relatórios externos. Por sua vez, cada dimensão está dividida em temas e cada tema possui uma ou mais questões. No total são 44 questões com respostas objetivas de “Sim” ou “Não”.
- 6.6.2. A tabulação do resultado da Avaliação da Administração será realizada pela contagem de “Sim” e “Não” recebidos em cada questão.
 - 6.6.2.1. Cada questão só poderá receber uma resposta.
 - 6.6.2.2. Para cada questão será calculada a porcentagem de “Sim” e “Não” atribuídos pelos respondentes. A soma dessas porcentagens deve resultar em 100%.
- 6.6.3. As respostas serão totalizadas por temas e por dimensões.

6.6.3.1. Para cada tema e dimensão também será calculada a porcentagem de respostas “Sim” e “Não”. A soma dessas porcentagens deve resultar em 100%.

6.7. ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO ANALÍTICO DE AVALIAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

6.7.1. O resultado da Avaliação da Alta Administração será apresentado sob quatro visões a seguir:

6.7.1.1. Alta Administração: respostas dadas pelos Conselheiros Efetivos e Suplentes.

6.7.1.2. Chefias Gerenciais: repostadas dadas pelos Assessores e Chefes dos Departamentos.

6.7.1.3. Chefias Operacionais: repostadas dadas pelos Chefes das Divisões e Setores.

6.7.1.4. Institucional: todas as respostas recebidas analisadas em conjunto.

6.7.2. Os resultados serão apresentados na forma de tabelas e gráficos acompanhados de uma análise textual do resultado apresentado.

6.7.3. Será analisada as respostas dadas nas quatro visões, verificando a perspectiva de cada grupo sobre Avaliação da Alta Administração.

6.7.4. No final do Relatório Analítico de Avaliação da Alta Administração será realizada a análise da aderência das respostas das quatro perspectivas, se são as mesmas ou próximas ou divergentes entre si. Se possível, identificar as razões/motivos dessa percepção. Também deve ser registrado no relatório o que deve ser feito para melhorar a gestão da Alta Administração do Conselho para o novo ciclo de avaliação.

7. LEGISLAÇÕES E DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

7.1. INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. *Governance in the public sector: a governing body perspective*. New York: 2001.

7.2. ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO ECONÔMICA E DE DESENVOLVIMENTO. Avaliação da OCDE sobre o Sistema de Integridade da Administração Pública Federal Brasileira. 2011. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/AvaliacaoIntegridadeBrasileiraOCDE/AvaliacaoIntegridadeBrasileiraOCDE.PDF>>. Acesso em: 30/04/2012.

7.3. COFEN. Resolução Cofen nr 752, 10 de maio de 2024 - Cria empregos públicos em comissão, funções gratificadas e gratificação no Conselho Federal de Enfermagem (Cofen) e dá outras providências. Brasília: Cofen, 2024.

- 7.4. COFEN. Resolução Cofen nr 751, 10 de maio de 2024 - Altera e atualiza o Organograma Institucional do Conselho Federal de Enfermagem e dá outras providências. Brasília: Cofen, 2024.
- 7.5. COFEN. Resolução Cofen nr 564/2017 - Aprova o novo Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem. Brasília: Cofen, 2017.
- 7.6. COFEN-a. Resolução Cofen nr 695/2022 - Aprova o Código Eleitoral do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, e dá outras providências – Alterada pelas Resoluções Cofen nr 712/2022 e 719/2023. Brasília: Cofen, 2022.
- 7.7. COFEN-b. Resolução Cofen nr 507/2016 - Institui e implementa Código de Ética dos Empregados Públicos do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem. Brasília: Cofen, 2016.
- 7.8. COFEN. Resolução Cofen nr 726/2023 - Aprova o Regimento Interno do Conselho Federal de Enfermagem, e dá outras providências – Alterada pela Resolução Cofen nr 745/2024. Brasília: Cofen, 2024.
- 7.9. SILVEIRA. E. D. da. Universidade Federal de Santa Catarina: Aplicação do conceito de Governança Corporativa segundo o IFAC em uma empresa pública brasileira. 2013. 143 p. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) - Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 8.1. A Metodologia de Avaliação da Alta Administração do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem segue a Metodologia do Estudo 13 do *International Federation of Accountants* (IFAC). Esta metodologia foi adaptada para ser utilizada no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.
- 8.2. O Estudo 13 do IFAC destaca que os princípios fundamentais descritos são refletidos em cada uma das recomendações de governança corporativa do setor público, que são: padrões de comportamento, estruturas e processos organizacionais, controle e relatórios externos.
- 8.3. Os Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem necessitam de informações para medir o seu desempenho na gestão dos recursos sob sua responsabilidade, na forma de anuidades e outras arrecadações, as quais seguem várias determinações internas, legislações federais e de órgãos de controle externo, tais como o Tribunal de Contas da União (TCU), Corregedoria-Geral da União (CGU), Ministério Público da União (MPU) dentre outros.

8.4. Uma estrutura organizacional, seja ela pública ou privada, que busque promover a boa Governança Corporativa deve possuir uma clara determinação dos papéis a serem desempenhados e responsabilidades; compreender as relações existentes entre os *stakeholders* do Conselho e outros interesses para controlar os seus recursos e dividir resultados, dando suporte à gestão, especialmente, aos gestores de nível estratégico (Alta Administração).

8.5. A gestão pública tem seus alicerces fixados no princípio da legalidade, cuja premissa básica é de que somente é permitido fazer o que está previsto em lei (*compliance*).

8.6. PADRÕES DE COMPORTAMENTO

8.6.1. A transparência, integridade e responsabilidade dos indivíduos dentro do Conselho são a base da governança corporativa eficaz. A reputação do Conselho depende dos padrões de comportamento de todos os seus integrantes.

8.6.2. Todos os dirigentes e empregados públicos do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem precisam que sua conduta esteja de acordo com os altos padrões de comportamento do serviço público.

8.6.3. As normas de conduta são instrumento de fundamental importância para promover a orientação do comportamento dos empregados públicos do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem de forma consoante com a sua missão.

8.6.4. Portanto, procedimentos e salvaguardas eficazes precisam ser colocados em prática para garantir que todos os Conselheiros Efetivos, Assessores e demais empregados públicos estejam comprometidos com altos padrões de comportamento pessoal; e mantenham relacionamentos abertos e honestos com os profissionais de enfermagem, com a sociedade, com pessoas de outras instituições, e com outros empregados e membros do corpo diretivo do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

8.6.5. Os membros da Alta Administração e os empregados públicos do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem envolvidos no processo de tomada de decisão precisam ser objetivos e colocar os interesses do Conselho acima dos seus próprios interesses. Portanto, as ações devem ser justas, honestas e livres de conflitos de interesses.

8.6.6. Na eleição de membros da Diretoria dos Conselhos de Enfermagem também devem ser observadas as condutas previstas no Código Eleitoral dos Conselhos de Enfermagem, observando um processo transparente com completa evidenciação.

8.6.7. Quanto ao relacionamento, os empregados públicos deverão tratar os profissionais de enfermagem e a sociedade de maneira cordial, justa, oportuna e com eficiência; e devem tratar-se com respeito, franqueza, honestidade e cautela, considerando saúde, segurança e bem-estar pessoal, evitando assédio, discriminação ou abuso de qualquer tipo.

8.6.8. Todos deverão estar dedicados a manter a reputação do Conselho para honrar contratos e acordos.

8.7. ESTRUTURAS E PROCESSOS ORGANIZACIONAIS

8.7.1. O Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem precisa estabelecer estruturas organizacionais eficazes e processos para assegurar: sua responsabilidade legal está sendo cumprida; comunicação clara com as partes interessadas; e clareza sobre os papéis e responsabilidades dos membros da Diretoria do Conselho.

8.7.2. Quanto à responsabilidade pelo dinheiro público, há a necessidade de se estabelecer plano apropriado para assegurar que os recursos públicos sejam adequadamente protegidos e sejam usados econômica, eficiente, efetivamente e com a devida propriedade.

8.7.3. A responsabilidade pela *res pública* resume-se em: confiança de administrar os recursos e ativos; desempenho financeiro no uso dos recursos e na ocorrência das despesas na deliberação dos serviços; aspectos não financeiros de desempenho, incluindo a responsabilidade pelas prioridades do Conselho e a qualidade dos serviços.

8.7.4. As recomendações a respeito de papéis e responsabilidades referem-se ao equilíbrio de poder e responsabilidade. É importante que as nomeações, para que configurem um processo formal e transparente, sejam feitas de acordo com critérios especificados de competência e com base no mérito e na habilidade individual.

8.7.5. À Diretoria do Conselho cabe a execução da gestão operacional, a administração das atividades do dia-a-dia. Uma vez estabelecidas as metas operacionais, cumpre à Diretoria monitorar e controlar as atividades operacionais em todas as áreas do Conselho para alcançarem as metas estabelecidas.

8.7.6. Para que a Diretoria tenha responsabilidade pela administração do Conselho, vários processos e ações são necessários:

I. Adaptação do processo de Planejamento Estratégico Institucional que inclui: definir a: Visão de Futuro, Missão, Objetivos Estratégicos e os Planos de Ação para serem realizados; supervisionar a entrega dos resultados pelo monitoramento do desempenho, comparando com os Objetivos Estratégicos e assegurando a ação corretiva, quando necessária.

II. Nomeação, desenvolvimento e sucessão dos principais gestores (Gestores dos Conselhos (Diretoria), Assessores, Chefes de Departamentos, Divisões e Setores).

III. Adaptação e aprovação formal do Relatório Anual de Prestação de Contas para Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem; Relatório Anual de Gestão para o Tribunal de Contas da União (TCU) e Relatório Anual de Atividades do Conselho.

IV. Implementação de uma Política de Comunicação efetiva.

V. Estabelecimento de um sistema efetivo de controle e informação interna.

VI. Identificação e monitoramento dos principais riscos e oportunidades do Conselho e assegurar procedimentos apropriados para gerenciar esses riscos.

8.8. CONTROLE

8.8.1. As recomendações relacionadas ao controle referem-se a: gestão de risco, auditoria interna, comitês de auditoria, controle interno, orçamento, administração financeira e treinamento de pessoal.

8.8.2. Os Conselhos de Enfermagem devem garantir que sistemas efetivos de gestão de risco sejam estabelecidos como parte da estrutura de controle.

8.8.2.1. Risco é definido como uma medida de incerteza, e compreende os fatores que facilitam ou previnem o Conselho para que esta possa atingir seus Objetivos Estratégicos.

8.8.3. Os Conselhos de Enfermagem precisam identificar os riscos internos e externos para que consigam reagir de forma apropriada e em tempo hábil. Os controles não são estáticos.

8.8.4. É fundamental para os Conselhos de Enfermagem a efetiva constituição de uma auditoria interna como parte do controle interno.

8.8.4.1. A auditoria interna precisa ser objetiva e operacionalmente independente da administração do Conselho.

8.8.5. A auditoria interna necessita garantir a revisão sistemática, a avaliação e os relatórios da adequação dos sistemas gerenciais, financeiros, operacionais e controles orçamentários.

8.8.6. Quanto ao controle interno assegurar que seja estabelecido e opere na prática, e que tenha como obrigação sua manifestação no Relatório Anual de Prestação de Contas para Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem; Relatório Anual de Gestão para o Tribunal de Contas da União (TCU) e Relatório Anual de Atividades do Conselho.

8.8.7. O controle interno é entendido como um processo efetuado pela Diretoria e demais conselheiros, designados para prover razoável garantia com relação à realização dos objetivos:

8.8.7.1. Efetividade e eficiência das operações, considerando Objetivos Estratégicos, metas de desempenho e proteção de recursos.

8.8.7.2. Confiabilidade dos relatórios financeiros.

8.8.7.3. Conformidade com leis e regulamentações aplicáveis.

8.9. RELATÓRIOS EXTERNOS

8.9.1. Os relatórios externos estão divididos em quatro grupos:

8.9.1.1. Relatório Anual de Prestação de Contas para Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem; Relatório Anual de Gestão para o Tribunal de Contas da União (TCU) e Relatório Anual de Atividades do Conselho;

8.9.1.2. uso de normas contábeis;

8.9.1.3. medidas de desempenho; e

8.9.1.4. auditoria externa (quando necessária).

8.9.2. Na execução da sua prestação de contas de recursos públicos, o Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem publica o Relatório Anual de Prestação de Contas para Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem e Relatório Anual de Gestão para o Tribunal de Contas da União (TCU), ao final do exercício financeiro, que inclui:

8.9.2.1. Demonstrações financeiras auditadas e relatório do auditor.

8.9.2.2. Uma declaração das metas e Objetivos Estratégicos do Conselho, as medidas de desempenho pelas quais são analisados desempenhos futuros.

8.9.2.3. Uma declaração que apresenta um comentário objetivo, equilibrado e compreensível sobre o desempenho financeiro do Conselho e desempenho não financeiro, assim como sua capacidade futura para atender às responsabilidades e compromissos.

8.9.3. É necessário que as demonstrações financeiras incluídas no Relatório Anual de Prestação de Contas para Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem e Relatório Anual de Gestão para o Tribunal de Contas da União (TCU) sejam preparadas de acordo com a legislação aplicável.

8.9.4. O Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem precisa estabelecer e comunicar as medidas de desempenho relevantes para assegurar e demonstrar que todos os recursos foram adquiridos economicamente e são utilizados de forma eficiente e eficaz.

8.9.4.1. Para melhorar o desempenho, também é necessário medir o desempenho em termos não monetários.

8.9.5. Em geral, as medidas de desempenho comparam seus resultados com anos anteriores.

8.9.5.1. As medidas de desempenho devem ser relevantes, compreensíveis e confiáveis, completas, objetivas e neutras, oportunas e comparáveis.

8.9.6. A auditoria independente tem o papel de influenciar na gestão estratégica.

8.9.6.1. Para que sejam atingidos os pilares da gestão estratégica, a prestação de contas, transparência e cumprimento das leis (*compliance*), é necessária uma fiscalização independente.

9. FORMULÁRIO

9.1. MODELO DE FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO DO CONSELHO DE ENFERMAGEM _____

Grupo do respondente:

Conselheiro Assessor/Chefe de Departamento Chefes de Divisão/Setor

Data: _____

Unidade Funcional: _____

Caro respondente,

O presente formulário de avaliação é de preenchimento obrigatório e tem como finalidade avaliar a Alta Administração do nosso Conselho de Enfermagem sobre diversos aspectos da Governança Corporativa e Gestão Pública. Para isso, o formulário de avaliação está estruturado em quatro Princípios, dezesseis Dimensões e quarenta e quatro questões objetivas.

Esta avaliação faz parte das informações exigidas pelo Tribunal de Contas da União (TCU) na auditoria de conformidade na modalidade de Fiscalização de Orientação Centralizada (FOC), concebida com o objetivo de avaliar os aspectos da gestão dos Conselhos de Fiscalização Profissional (CFP).

Também se configura em um Raio X da nossa instituição, dando-nos a oportunidade de conhecermos aspectos que devemos manter como padrão de excelência e outros aspectos que temos que melhorar para alcançarmos a excelência na Gestão e Governança Corporativa.

A metodologia adotada é do Estudo 13 do *International Federation of Accountants* (IFAC), a qual foi adaptada para ser utilizada no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

Obrigado pela sua participação!

PADRÕES DE COMPORTAMENTO	Sim	Não
LIDERANÇA		
1. O Conselho adota medidas que garantem aos seus membros liderança para a conduzir de acordo com elevados padrões de comportamento?		
CÓDIGO DE CONDUTA		
2. O Conselho possui formalizado um código de conduta/ética que define os padrões de comportamento que os membros devem seguir?		
Os empregados públicos do Conselho são obrigados a assinar?		
3. O Conselho revê periodicamente o código de conduta/ética?		
OBJETIVIDADE, INTEGRIDADE E HONESTIDADE		
4. O Conselho estabeleceu mecanismos apropriados para assegurar que os membros do corpo diretivo e empregados públicos da instituição não sejam influenciados por preconceitos ou não haja conflitos de interesse?		
ESTRUTURAS E PROCESSOS ORGANIZACIONAIS	Sim	Não
ESTATUTO DE PRESTAÇÃO DE CONTAS		
5. O Conselho possui medidas eficazes para assegurar o cumprimento dos estatutos, regulamentos e outras declarações relevantes das melhores práticas?		
PRESTAÇÃO DE CONTAS		
6. O Conselho possui disposições adequadas para assegurar que os recursos sejam:		
a. Devidamente salvaguardados?		
b. Utilizados de forma econômica, eficiente, eficaz e adequada, com a propriedade devida?		
c. Utilizado de acordo com as exigências legais ou outras que regem o seu uso?		
COMUNICAÇÃO COM AS PARTES RELACIONADAS (INTERNAS E EXTERNAS)		
7. Tem o Conselho estabelecido:		
a. Canais claros de comunicação com as partes interessadas sobre a missão do Conselho, papéis, objetivos e desempenho?		
b. Os processos são adequados para garantir que esses canais operem efetivamente na prática?		

8. O Conselho possui um compromisso com a abertura e transparência nas atividades da instituição?		
9. O Conselho:		
a. Publica as suas nomeações com regularidade?		
b. Publica os nomes dos membros da Alta Administração, juntamente com seus respectivos relevantes interesses?		
SEGREGAÇÃO DE FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES	Sim	Não
10. Existe uma divisão claramente definida de responsabilidades do Corpo Diretivo, para assegurar um equilíbrio de poder e responsabilidade?		
11. A Alta Administração:		
a. Reúne-se regularmente?		
b. Efetivamente lidera e exerce o controle sobre o Conselho?		
c. Tem sua gestão executiva monitorada?		
12. Os membros do corpo diretivo recebem formação inicial quando da sua nomeação, e posteriormente, quando necessário?		
13. O Conselho tem claramente estabelecido acesso do Corpo Diretivo às informações relevantes, recomendações e pesquisas necessárias para desempenhar eficazmente o seu papel?		
14. O Conselho possui estabelecida uma estrutura de controle estratégico?		
15. O controle estratégico do Conselho é atualizado?		
16. A estrutura de controle estratégico do Conselho inclui uma programação formal referente às decisões da administração?		
17. O Conselho possui documento claro e compreensível de processo de decisões relativo a:		
a. Política de desenvolvimento, implementação e revisão?		
b. Tomada de decisão, monitoramento, controle e relatórios?		
18. O Conselho estabeleceu procedimentos formais e normativos financeiros para a condução do negócio?		
19. Quando o Conselho faz as nomeações para os cargos, possui um processo formal estabelecido para garantir que essas nomeações serão feitas:		
a. De acordo com critérios especificados?		

b. Com base no mérito e capacidade do indivíduo para realizar um papel definido dentro do Conselho?		
20. Quando são feitas as nomeações para o Conselho, são tais nomeações percebidas e analisadas pela instituição como um todo?		
21. O papel do Presidente é formalmente definido por escrito, incluindo a responsabilidade de proporcionar uma liderança eficaz para o órgão e para as atividades do Conselho como um todo?		
22. Os membros não executivos, porém diretivos, do Conselho são:		
a. Independentes da administração?		
b. Livres de quaisquer outras relações que possam interferir materialmente com exercício de um julgamento independente sobre questões de estratégia, desempenho, recursos e padrões de conduta?		
23. Quando o Conselho é responsável por fazer as nomeações de não-executivos, são:		
a. Nomeações por prazo fixo?		
b. Reconduções sujeitas a um processo de avaliação formal?		
24. O presidente tem responsabilidade sobre os aspectos de gestão?		
25. É o presidente responsável pelo melhor desempenho do Conselho e implementação de políticas?		
26. As funções, mandatos, remunerações e revisões de membros não-executivos dos órgãos diretivos são definidos claramente?		
27. O Conselho possui um responsável por garantir que os procedimentos serão seguidos, as leis serão aplicadas e regulamentos e outras declarações relevantes sobre as melhores práticas são cumpridas?		
28. O Conselho possui um responsável por assegurar que os procedimentos são seguidos, os estatutos e regulamentos são aplicados, e os procedimentos das melhores práticas de governança são aplicados?		
29. O Conselho possui um procedimento formal e transparente estabelecido para estabelecer os gastos (jetons, auxílio representação e diárias) com os Conselheiros Efetivos e Suplentes (Alta Administração) do Conselho?		
30. O Conselho possui procedimentos para garantir que os Conselheiros Efetivos e Suplentes (Alta Administração) não determinem sua própria remuneração?		

31. O Relatório Anual de Prestação de Contas para Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem e Relatório Anual de Gestão para o Tribunal de Contas da União (TCU) contém os gastos (jetons, auxílio representação e diárias) e os detalhes da remuneração dos Conselheiros Efetivos e Suplentes (Alta Administração) do Conselho?		
CONTROLE	Sim	Não
GESTÃO DE RISCOS		
32. O Conselho possui procedimentos que garantem que o sistema de gestão de risco estabelecido faz parte do controle interno?		
AUDITORIA INTERNA		
33. O Conselho possui procedimentos para garantir uma auditoria interna efetiva para manter o controle interno?		
COMITÊ DE AUDITORIA		
34. O Conselho possui estabelecido um comitê de auditoria, com responsabilidade pela revisão independente do processo de controle?		
CONTROLE INTERNO		
35. O Conselho possui procedimentos para garantir que a estrutura de controle interno:		
a. Esteja bem estabelecida?		
b. Consiga operar na prática?		
36. O Conselho inclui em seu Relatório Anual de Prestação de Contas para Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem e Relatório Anual de Gestão para o Tribunal de Contas da União (TCU) uma declaração de que a estrutura de controle interno é eficaz?		
GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA		
37. O Conselho possui procedimentos que garantem eficiência e eficácia na gestão orçamentária e financeira?		
TREINAMENTO DOS EMPREGADOS PÚBLICOS		
38. O Conselho possui programas de treinamento para garantir um desempenho adequado dos empregados públicos?		

RELATÓRIOS EXTERNOS	Sim	Não
RELATÓRIO ANUAL		
39. O Conselho publica tempestivamente seu Relatório Anual de Prestação de Contas para Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem e Relatório Anual de Gestão para o Tribunal de Contas da União (TCU) de forma equilibrada e compreensível?		
40. O Relatório Anual de Prestação de Contas para Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem e Relatório Anual de Gestão para o Tribunal de Contas da União (TCU) contém declaração das responsabilidades da Alta Administração?		
41. O Conselho inclui em seu Relatório Anual de Prestação de Contas para Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem e Relatório Anual de Gestão para o Tribunal de Contas da União (TCU) uma declaração de sua responsabilidade com cumprimento das legislações e códigos de Governança Corporativa?		
42. O Conselho garante que as informações financeiras estão em conformidade com as exigências legais?		
MEDIDAS DE DESEMPENHO		
43. O Conselho possui procedimentos formais para medir o desempenho, acompanhar e corrigir essa performance?		
AUDITORIA EXTERNA		
44. O Conselho possui procedimentos que garantem que a transparência e o relacionamento interpessoal com os auditores externos serão mantidos?		

<p>41. O Conselho inclui em seu Relatório Anual de Prestação de Contas para Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem e Relatório Anual de Gestão para o Tribunal de Contas da União (TCU) uma declaração de sua responsabilidade com cumprimento das legislações e códigos de Governança Corporativa?</p>																			
<p>42. O Conselho garante que as informações financeiras estão em conformidade com as exigências legais?</p>																			
MEDIDAS DE DESEMPENHO																			
<p>43. O Conselho possui procedimentos formais para medir o desempenho, acompanhar e corrigir essa performance?</p>																			
AUDITORIA EXTERNA																			
<p>44. O Conselho possui procedimentos que garantem que a transparência e o relacionamento interpessoal com os auditores externos serão mantidos?</p>																			

Fonte: _____.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS