

# **SOBRE O CONSELHO DELIBERATIVO DA ACCG - CD**

## **1 O que é o Conselho Deliberativo e onde se posiciona na hierarquia?**

O Estatuto Social (**ES**), Artigo 30, parágrafos 1º e 2º, define o Conselho Deliberativo –**CD** como: “...*órgão estratégico que representa a vontade coletiva dos associados da ACCG...*”, posicionado entre a Assembleia Geral de Associados -**AG** e a Diretoria Executiva (**DE**), cuja criação se deu pela necessidade de ter um órgão acima das atividades executivas, que agisse em lugar da AG nas questões maiores (daí o seu caráter estratégico) e com poder para supervisionar e moderar os atos executivos e assim manter a ACCG no caminho correto, evitando e corrigindo distorções antes que produzam consequências deletérias como as ocorridas em passado recente.

## **2 Quais as principais atribuições do CD?**

O seu caráter **deliberativo** pressupõe receber e apreciar propostas, sugestões e questões **previstas** no ES ou não, a ele encaminhadas por órgãos infrapositionados na hierarquia ou a partir de seus próprios membros. O entendimento intuitivo é que, no mais das vezes, o CD atua sob demanda e quando provocado, o que não está errado, apenas incompleto: considerando as diversas e variadas funções, o **CD**, embora seja um órgão de caráter eminentemente estratégico, ou seja, zelador do próprio ES e de suas diretrizes magnas, é, ao mesmo tempo, um órgão com papéis: Estratégico, Estruturante, Normativo, Avaliador/Controlador e Moderador/Corregedor. Algumas dessas funções se sobrepõem e, enquanto algumas são de caráter permanente, outras são cíclicas ou periódicas. Como órgão superior, o **CD**, além de permanentemente atento às questões já definidas e previstas, deve lidar também com aspectos omissos, não previstos ou incompletos do ES.

Como diretriz estratégica máxima, o ES deve ser entendido como a síntese da reforma que a AG aprovou, não abrangendo necessariamente todos os aspectos e nuances da instituição, cujo detalhamento é objeto de normas e diretrizes complementares, dentro do espírito original e das necessidades de atualização e modernização da ACCG, em especial as questões mais complexas e aquelas mais voláteis ou pouco relevantes para constar no ES; de tal modo que, se o ES fosse tratar de tudo num só documento, se tornaria um enorme emaranhado que, ao invés de guiar a vida da entidade, poderia se tornar um grande entrave burocrático e emperrar a ACCG no seu dia a dia.

Para a plena implantação do ES, cabe a todos, mas especialmente ao CD, observar o seu cumprimento e avaliar se todas as ações e procedimentos se enquadram nas suas diretrizes e no espírito que deve nortear a entidade. Da mesma forma, o CD deve agir com determinação em casos de interpretação indevida ou equivocada dos artigos do ES, seja esclarecendo os pontos obscuros ou ambíguos, seja impedindo que se perpetuem distorções decorrentes de entendimentos pessoais equivocados ou inadequados.

Para tanto, o CD, além de contar com membros que participaram da Comissão do Estatuto e dos que colaboraram com propostas, também estudou a fundo e continua estudando o ES em detalhe e profundidade desde o início das suas atividades, em agosto de 2016, recorrendo eventualmente a consultas e colhendo orientações profissionais.

Por outro lado, embora o **CD** não tenha funções precipuamente executivas, tem atuação ativa em diversos aspectos, como atividades de expediente e interação com os demais setores da ACCG, diligências, consultas, aprovação de medidas e condutas, pesquisas, análise de documentos, etc.

### **3 Como funciona o CD?**

O CD funciona de acordo com a sua constituição ou seja, de forma colegiada, onde as decisões se dão por maioria dos votos dos seus conselheiros, matéria por matéria, sempre após amplo debate, com participação de todos os membros, onde os suplentes participam regularmente de todas as sessões, com direito a voz e voto e, em caso de ausência de membros efetivos, os suplentes os substituem automaticamente.

As sessões ordinárias se dão regularmente no mínimo uma vez ao mês, sendo frequente duas ou mais reuniões ao mês, conforme a necessidade.

O CD segue um Plano de Ação (PA) cujos temas iniciais foram elencados de acordo com as prioridades. Mas a agenda não se restringe ao PA, ocupando-se o CD, segundo a demanda, de assuntos que surgem no decorrer da sua atuação.

Nota: o resumo das atividades do primeiro ano estará disponível em breve neste site; por se tratar de um órgão recém criado, através de um estatuto igualmente novo, o CD da ACCG tem se ocupado preponderantemente da implantação do ES e o cumprimento dos seus dispositivos, o que demanda tempo e muito trabalho para conscientizar a todos da nova realidade. Décadas funcionando sem esses novos dispositivos, é natural que não seja da noite pro dia que todos se adaptem às novas regras e métodos exigíveis pelas novas diretrizes.

### **4 Quais os Artigos do Estatuto são relacionados com as atribuições do CD?**

1. Artigo 5º: sobre o Regimento Interno >apreciar e aprovar;
2. Artigo 8º: sobre a CCA >Nomear os membros da Comissão de Controle de Associados;
3. Artigo 11, inciso II >apreciar proposta de novos associados;
4. Artigo 13 >decidir sobre admissão de associados beneméritos;
5. Artigo 15 >receber dos associados comunicados sobre quaisquer irregularidades;
6. Artigos 22 >hierarquia (posicionado entre a AG e acima da DE);
7. Artigo 24 >receber, apreciar e aprovar ou não as contas da ACCG;
8. Artigo 25 >convocar a AG;
9. Artigo 30 >parágrafos 1º e 2º: definição: “O CD é órgão estratégico que representa a vontade coletiva dos associados da ACCG...”

10. Artigo 31 >Competências específicas:

*I – estabelecer diretrizes para o **funcionamento** da ACCG;*

*II – cumprir e **fazer cumprir** este estatuto;*

*III – eleger o presidente do CD;*

*IV – apreciar e aprovar as diretrizes orçamentárias e balanços apresentados pela DE e encaminhá-los com parecer à AG, quando for o caso;*

*V – aprovar o Regimento Interno;*

*VI – apreciar e aprovar uso de verbas e recursos extraordinários;*

*VII – apreciar e dar parecer **final** às solicitações enviadas pela CCA para admissão e exclusão de novos associados;*

*VIII – fiscalizar e coibir qualquer atitude da DIRETORIA EXECUTIVA ou de seus membros pautada por motivação pessoal ou política, incluída qualquer retaliação sobre empregados decorrente de suas atuações e manifestações no exercício de suas funções como associado;*

*Parág. 1º: decisões por maioria (órgão colegiado);*

*Parág. 2º: não remuneração dos membros;*

11. Artigo 32 >vacância e substituição dos membros do CD;

12. Artigo 37, VI >definir (junto com a DE) a **estrutura** administrativa da ACCG;

13. Artigo 38, VIII >aprovar a compra de **móveis** e imóveis;

14. Artigo 38, X >aprovar a **assunção de obrigações** em nome da ACCG;

15. Artigo 42 >solicitar as atas das reuniões da DE;

16. Artigo 46, II e IV >acatar e apreciar sugestões do Conselho Fiscal quanto a medidas decorrentes de irregularidades e do trabalho de auditores externos.

## **5. Podem ser melhor detalhados esses diversos papéis do CD?**

Seguem os aspectos mais relevantes que ocuparam o CD no seu primeiro ano de trabalho, dentro das suas atribuições estatutárias e respectivas conclusões e definições elaboradas pelos conselheiros:

### **5.1 PAPEL ESTRATÉGICO, órgão de poder e de pensamento**

#### **5.1.1 O que significa exatamente “pensar” a ACCG?**

Significa conhecer a ACCG, sua cultura e todas as suas nuances e avaliar o seu desempenho, mediante diagnóstico confiável (de preferência com o uso de ferramentas de apoio à gestão, com objetivos e metas) e, sobretudo, zelar pela busca da entidade ideal e, em caso de cenário desfavorável, projetar a entidade o mais próximo possível do ideal, de forma evolutiva e duradoura.

#### **5.1.2 Qual ACCG é a ideal ?**

Sobretudo uma ACCG que cumpra as suas finalidades e os seus desígnios estatutários e que se pautar pela fiel obediência às diretrizes maiores contidas no ES (por isso de caráter e natureza estratégicos) e as normas e medidas complementares aprovadas pelo CD; uma ACCG que se consolide como centro de referência técnico-científica e assistencial em contínuo

desenvolvimento e não apenas uma mera referência regional, que já o é por força da própria existência; uma ACCG estável e sólida, com saúde financeira e administrada de forma profissionalizada, racional e planejada, sempre em conformidade com as Boas Práticas de Gestão. São essas as diretrizes estratégicas maiores a serem seguidas por todos os níveis da instituição.

### **5.1.3 Que ACCG temos agora?**

Uma ACCG endividada e sob risco de falência, índices de liquidez menores do que **um** e com enorme dificuldade para superar os problemas de desequilíbrio, apesar dos tremendos esforços em manter as obrigações e os serviços funcionando, em grande parte devido à insuficiência de remuneração pelos serviços prestados aos pacientes do SUS, mas também por conta da herança de métodos obsoletos de gestão inadequados à realidade atual.

### **5.1.4 Qual o tamanho da diferença entre a ACCG ideal e a atual?**

Há um grande fosso, decorrente não só do ambiente externo hostil, com predomínio de ameaças, mas também pelo acúmulo de não conformidades durante anos de desgoverno, vícios e má gestão, sem a contrapartida ou melhora suficiente dos pontos fortes para compensar os pontos fracos. Por muito tempo se ignoraram os princípios e as regras básicas da boa administração; tais distorções costumam ter efeitos negativos mesmo em ambiente e condições favoráveis, mas persistir ignorando-os sob cenários desfavoráveis com certeza vai levar a organização ao desastre e à insolvência.

### **5.1.5 Qual é a ACCG possível?**

Este é um grande desafio, cujo enfrentamento vai necessitar da união de todos os níveis da Administração Superior (AS) e de todos os atores da comunidade institucional em torno de grande esforço conjunto. Com certeza, se há chance de progresso real, ela passa pela revisão contínua e atualização dos métodos de gestão com máxima racionalização (profissionalização): diagnósticos mais abrangentes e profundos demandam análise não só dos indicadores contábeis, mas principalmente da implantação de uma reforma estrutural com detalhamento dos processos essenciais e dos secundários, capaz de subsidiar e fundamentar uma projeção do melhor possível com olhar realista. O que era considerada uma tarefa para o futuro num passado recente, agora é uma imposição para ontem e agora, sob o risco de sucumbirmos antes de atingir um patamar satisfatório.

## **5.2 FUNÇÃO ESTRUTURANTE**

### **5.2.1 IMPLANTAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DO PRÓPRIO CD**

Não basta eleger os membros de um órgão colegiado recém-criado e achar que é o suficiente para ele funcionar; é necessário estruturar física e operacionalmente, notadamente se esse órgão ocupa a mais alta hierarquia

**funcional** e que foi criado para dar agilidade às questões relevantes da ACCG, apreciar as matérias encaminhadas pelos demais níveis da hierarquia e deliberar sobre assuntos relevantes, por representar a própria AG (Art. 30).

Dada a sua importância e responsabilidade, há necessidade de adequada estruturação, para cumprir suas finalidades, facilitar a comunicação e conferir clareza, eficiência, consistência (solidez) e credibilidade à gestão.

### 5.2.2 ESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL e MODELO de GESTÃO

Talvez seja a principal tarefa estruturante, por apresentar aspectos relevantes do ponto de vista estratégico e normativo; foi eleita como prioridade e deve ocupar ainda espaço significativo pois demanda bastante interação com os diversos atores da ACCG, dada a amplitude do tema e a complexidade da instituição.

Com a finalidade de disparar o processo de reforma administrativa, o CD tomou a iniciativa ao elaborar e aprovar o projeto 001/2006, que estabelece as diretrizes estratégicas para a reformulação organizacional e da gestão, apresentada à Diretoria Executiva em outubro de 2016, como ponto de partida para desenvolver o trabalho de reformulação em conjunto com a DE, em conformidade com os artigos 31, inciso VI e 38, inciso I.

### 5.2.3 IMPLANTAR A COMISSÃO DE CONTROLE DOS ASSOCIADOS –CCA

Trata-se de mais uma instância inovadora do ES que foi considerada como prioridade logo em seguida ao projeto que disparou o processo da reforma estrutural (artigo 8º); por ser tratar de um assunto demasiado importante, não poderia ser tratada de afogadilho, mas a CCA já foi implantada e está sendo estruturada, encontrando-se em fase de detalhamento dos fluxos operacionais de funcionamento, já por conta da Comissão nomeada.

## 5.3 PAPEL NORMATIVO

Uma organização complexa depende de normas, regras e métodos adequados para o seu bom funcionamento, detalhados em procedimentos que reflitam o melhor fluxo dos processo e que atendam, ao mesmo tempo, os princípios das Boas Práticas de Gestão e o espírito das diretrizes estatutárias.

É função do CD elaborar normas complementares e regulamentares que estabeleçam práticas e procedimentos coerentes com a letra e a interpretação também do espírito do novo estatuto, através de resoluções, portarias e outros dispositivos, bem como estabelecer e definir alçadas e limites operacionais e financeiros a serem observados pelas instâncias hierarquicamente abaixo do CD.

Estimular e participar da revisão, apreciar e decidir sobre a aprovação de normas regimentais e do próprio Regimento interno (RI), em conformidade com a estrutura organizacional mais adequada e otimizar o fluxo de informações e de decisões, sempre em consonância com as diretrizes estratégicas (estatutárias).

## **5.4 PAPEL CONTROLADOR/AVALIADOR**

Como guardião maior do ES e dos interesses da ACCG, o CD tem a obrigação estatutária de acompanhar o desenvolvimento da entidade e, ao mesmo tempo, avaliar o desempenho da entidade como empresa e também o desempenho da sua gestão, fiscalizar e avaliar, através dos mecanismos de controle, ações que são imprescindíveis para a tomada de decisões.

Para cumprir este papel, o CD deve aplicar as ferramentas que analisem o cumprimento dos objetivos e metas do Plano de Ação Anual da gestão, através de parâmetros e indicadores adequados, a partir dos instrumentos de controle e outros recursos de gestão como, por exemplo, auditorias operativas e de processos.

### **5.4.1 AVALIAR A COERÊNCIA DOS ATOS E DOCUMENTOS COM O ES**

É natural que muitos ajustes se façam necessários quando uma nova carta entra em vigor com novos dispositivos e diretrizes, porque novos marcos, antes inexistentes, passam a balizar a administração e a própria instituição.

É obrigação estatutária do CD, no exercício das suas funções, avaliar de forma constante e permanente o nível de enquadramento de todos os atos e a necessidade de eventuais correções, medidas e procedimentos em toda a ACCG e estabelecer a correlação dos mesmos com os dispositivos do ES;

## **5.5 PAPEL MODERADOR/CORREGEDOR**

Relacionado com quase todos os anteriores, esse papel tem também um caráter ativo (atividade operacional e ações típicas de expediente), pois implica em trabalho de observação e vigilância, eventuais diligências, ações preventivas e corretivas, análise de relatórios, auditorias, balancetes e dos indicadores adotados para controle da evolução da ACCG de forma global e setorializada, em especial o cumprimento do Plano de Ação Anual e as diretrizes orçamentárias, bem como dos limites operacionais estabelecidos.

A agilidade e o poder para corrigir as distorções que surgem e para mudar de rota quando necessário é vital para a sobrevivência e o desenvolvimento das organizações. O CD deve intervir quando necessário, pontual ou genericamente, cabendo-lhe, nos casos extremos, até mesmo recomendar à ÀG a remoção ou substituição dos responsáveis, sejam dirigentes eleitos ou executivos contratados.

Fundamental para manter a rota traçada é esse papel corregedor, agindo prontamente ao detectar distorções e não conformidades relevantes, como ou não cumprimento do ES e de normas e resoluções baixadas pelo CD.

## **6. Outras questões, perguntas e dúvidas mais frequentes:**

### **6.1 Como cumprir as atribuições estatutárias do CD?**

Alguns itens de natureza estrutural podem demandar algum tempo, variável para cada caso, por se tratar de procedimento completamente novo,

geralmente realizado de forma diferente antes do atual ES, como foi a implantação da CCA; algumas novas exigências demandam a ação conjunta ou prévia de terceiros, como o envio de relatórios e outros documentos ao CD, por parte da DE e do CF; entretanto, a grande maioria dos artigos são de aplicação imediata, dependendo apenas de se seguir a regra escrita.

## **6.2 Como cumprir e fazer cumprir o ES?**

Antes de tudo o estatuto deve ser lido e estudado atenta e detalhadamente por todos os atores, em especial pelas instâncias citadas no texto e respectivos responsáveis; em seguida, listar os artigos com as atribuições, competências, responsabilidades e as relações desse setor com as demais instâncias da hierarquia definida pelo ES; a partir dessa seleção, levantar as conformidades e as não conformidades, confirmando o que já está enquadrado e sendo adequadamente cumprido e o que ainda não está de acordo com o ES, devendo agir prontamente e tomar as providências para as devidas correções.

## **6.3 E no caso de um eventual descumprimento por parte de alguma instância da hierarquia?**

Com relação aos órgãos superiores, todas são contemplados no ES com um item claramente relacionado à obrigatoriedade de **cumprir** e de **fazer cumprir** o estatuto; obviamente que o cumprimento espontâneo é o ideal, cabendo à instância imediatamente superior cumprir a sua parte e exigir o cumprimento por parte dos demais.

Em resumo, o cumprimento pode se dar de forma espontânea ou mediante a exigência superior. O CD é o guardião do ES, cabendo-lhe o papel maior de zelar pela aplicação plena do Estatuto e atuar também em nível de recurso e consulta, frente a qualquer dúvida ou eventual conflito.

Nos casos de descumprimento flagrante ou persistente, cada instância deve fazer valer a competência estatutária que lhe cabe, aplicando-se as penalidades previstas e, no caso do CD, agir conforme o exposto no item 5 acima, a respeito do seu papel moderador e corregedor.

## **6.4 Por que o CD é um órgão estratégico, e o que o faz ser caracterizado como tal?**

Pela sua posição hierárquica, acima das demais estruturas da Administração Superior –AS, o CD é uma instância naturalmente **estratégica** (deliberativa, decisória), com relação aos demais níveis; as suas decisões são de caráter estratégico simplesmente por abranger toda a instituição e por zelar para que todos os níveis, de alguma forma, se mantenham no rumo que a organização deve seguir, seja cuidando para que sejam fielmente seguidas as diretrizes já traçadas no próprio estatuto (em relação às finalidades da ACCG, por exemplo), seja na forma de correção de rota e obediências às normas

complementares e definições emanadas do CD a respeito de questões do ES sobre as quais possa surgir alguma divergência de leitura ou interpretação.

#### **6.5 Quais as diferenças entre Diretriz Estratégica, Planejamento Estratégico e Plano de Ação?**

É causa muito frequente de confusão para os leigos, porém relativamente fácil de entender. Começemos pelo mais simples:

##### **Plano de Ação (PA):**

Trata-se de uma exigência habitual, que pode também ser espontânea, feita a uma gestão a cada período (geralmente anual) ou para todo o mandato: consiste de um elenco de medidas básicas para se atingir determinado fim previamente declarado, coerente com as necessidades, as possibilidades da organização e a viabilidade das propostas, além de obrigatoriamente baseadas em diagnóstico **confiável** da realidade a ser modificada (ou mesmo mantida, se não houver necessidade de mudanças significativas).

Em suma ou, devem estar suficientemente claros o **quê** (as ações), o **porquê** (motivo, diagnóstico) e o **como** (métodos, estratégias, etc). Além disso, é exigível definir os respectivos recursos financeiros (orçamentação).

Habitualmente são planos que visam corrigir não conformidades, eliminar processos ineficientes, redução de custos e o incremento de receitas, seja adotando procedimentos potencialmente mais eficazes, novas práticas de gestão, ampliações ou enxugamentos e, às guinadas radicais no negócio, com reformulação profunda da estrutura e do modelo de gestão.

É comum candidatos a qualquer coisa proporem medidas durante as campanhas, sob a forma de Plano de Trabalho (ou Plano de Governo, no caso dos cargos políticos). Isto equivale a um **Plano de Ação**, que pode ser tão bom quanto mais preciso for o diagnóstico sobre o qual se baseia e mais coerentes e realistas (exequíveis) forem as ações propostas em cima desse diagnóstico, desde que obrigatoriamente acompanhado dos objetivos e metas pertinentes.

Entretanto, na gestão de empresas, não basta enumerar uma série de medidas, objetivos e metas, sem a correspondência racional dos métodos e das estratégias a serem adotadas para alcançar os objetivos e metas declarados, sempre ao lado da imprescindível exigência dos recursos disponíveis compatíveis, em especial os financeiros (orçamentação realista).

##### **Planejamento Estratégico –PE:**

Já o PE é uma ferramenta avançada de gestão que busca, em todos os níveis da empresa, estabelecer uma gestão racional com base em diagnóstico detalhado de cada setor (diagnóstico estratégico), identificando os recursos e o seu potencial (pontos fortes e pontos fracos) com as necessidades para enfrentar os desafios do mercado e do meio externo (oportunidades e ameaças); ao final, elabora-se uma proposta com as tendências possíveis e viáveis (desenvolvimento, crescimento, estabilidade, recuo ou encerramento



das atividades) para ser apreciada pela Administração Superior com os objetivos globais, metas, orçamento e o conjunto das ações (PA) com o respectivo cronograma e a devida compatibilidade com os cenários e perspectivas de curto, médio e longo prazos.

Como se vê, um PE completo se torna viável quando a gestão atinge alto nível de profissionalismo, realidade distante na maioria das organizações. Por isso, raramente o PE é exigível, na sua plenitude, no início de uma gestão. Já um PA, por ser mais simples, pode e deve ser aplicado a qualquer empresa, independentemente do porte, porque está ao alcance de qualquer gestor habilitado.

Em resumo, o PE sempre contém um Plano de Ação e este é um componente essencial de um PE mais elaborado, mas um PA costuma existir e ser praticado na ausência de um PE formal e completo. Pode inclusive, ao lado de um diagnóstico adequadamente elaborado, servir de ponto de partida para a evolução da gestão no sentido de desenvolver, gradualmente, um Planejamento Estratégico compatível com a realidade da organização.

#### **Diretriz Estratégica (ou Diretrizes Estratégicas):**

Segundo os dicionários, diretriz significa: *linha básica que determina o traçado de uma estrada; norma, indicação ou instrução que serve de orientação; esboço, em linhas gerais, de um plano, projeto etc.; diretiva, exemplos: "o presidente eleito traçou a diretriz do seu governo", "o Regimento contém as diretrizes do funcionamento da Comissão".*

1.

Trata-se de um termo genérico aplicável a qualquer norma, plano ou orientação oriunda de níveis superiores da hierarquia (nível estratégico, decisório, ou deliberativo), seja mediante um conjunto de normas basilares a serem seguidas por todos os níveis da hierarquia, como estatutos, resoluções, portarias, convênios e ditames da legislação superior, seja por aprovação de normas complementares e regulamentares, que, por serem adotadas pela instância superior, adquirem o caráter e o *status* de diretriz estratégica, pelo simples fato de abranger **toda** a organização e pode vir promover mudanças e adaptações na maioria ou em todos os setores.

A natureza estratégica de qualquer diretriz ou norma depende portanto da sua origem com relação à hierarquia e da sua abrangência. É fácil perceber que qualquer ato da esfera federal vai afetar uma população maior do que uma norma ou diretriz similar, baixada num estado ou município. Entretanto todos serão estratégicos porque vão mexer com a vida de muitas pessoas, com a economia e até o modo de vida de todos.

Em geral, diretrizes estratégicas são perenes, para conferir estabilidade à estrutura, mas são passíveis de revisão e de melhoria (exceto as consideradas pétreas ou definidoras da essência da organização), notadamente quando instâncias do nível tático e operacional percebem a necessidade de adaptação e de evolução em determinados aspectos. Neste

caso, cabe ao nível estratégico julgar se a proposta se enquadra nos paradigmas que a empresa adota, para então fazer parte das diretrizes gerais ou específicas da entidade.

Importante ressaltar que diretrizes estratégicas, para serem aplicadas e seguidas, não dependem obrigatoriamente de um documento ou de um comunicado específico para cada questão ou determinação normativa a ser cumprida ou executada, bastando estarem contempladas no Contrato Social no caso das empresas de qualquer porte e com o ES (Estatuto Social), no caso das organizações do terceiro setor; imprescindível é que prevaleçam o espírito e a coerência com a cultura a ser implantada ou preservada e, claro, no caso da ACCG, a *vontade coletiva dos associados*, como reza o artigo 30 do ES da ACCG e que a instância superior faça valer os ditames da missão (finalidades) e da cultura da organização.

Goiânia, novembro de 2016.

Texto revisado em outubro 2017.

### **Resumo dos Artigos do Estatuto relacionados com as atribuições do CD:**

1. Artigo 5º: sobre o Regimento Interno –apreciar e aprovar;
2. Artigo 8º: sobre a CCA –Nomeação do membros da Comissão de Controle de Associados;
3. Artigo 11, inciso II: apreciar proposta de novos associados;
4. Artigo 13: decidir sobre admissão de associados beneméritos;
5. Artigo 15: receber dos associados comunicados sobre quaisquer irregularidades;
6. Artigos 22 hierarquia (entre AG e DE);
7. Artigo 24: aprovar contas da DE
8. Artigo 25: convocação da AG;

9. Artigo 30, parágrafos 1º e 2º: definição: “O CD é órgão estratégico que representa a vontade coletiva dos associados da ACCG...”

10. Artigo 31 –Competências específicas:

*I – estabelecer diretrizes estratégicas para o **funcionamento** da ACCG;*

*II – cumprir e **fazer cumprir** este estatuto;*

*III – eleger o presidente do CD;*

*IV – apreciar e aprovar as diretrizes orçamentárias e balanços apresentados pela DE e encaminhá-los com parecer à AG, quando for o caso;*

*V – aprovar o Regimento Interno;*

*VI – apreciar e aprovar uso de verbas e recursos extraordinários;*

*VII – apreciar e dar parecer **final** às solicitações enviadas pela CCA para admissão e exclusão de novos associados;*

*VIII – fiscalizar e coibir qualquer atitude da DIRETORIA EXECUTIVA ou de seus membros pautada por motivação pessoal ou política, incluída qualquer retaliação sobre empregados decorrente de suas atuações e manifestações no exercício de suas funções como associado;*

*Parág. 1º: decisões por maioria;*

*Parág. 2º: não remuneração dos membros;*

11. Artigo 32: vacância e substituição dos membros do CD;

12. Artigo 37, VI: definir (junto com a DE) a estrutura administrativa da ACCG;

13. Artigo 38, VIII : aprovar a compra de móveis e imóveis;

14. Artigo 38, X; aprovar a assunção de obrigações em nome da ACCG;

15. Artigo 42: solicitar as atas das reuniões da DE;

16. Artigo 46, II e IV: acatar e apreciar sugestões do Conselho Fiscal quanto a medidas decorrentes de irregularidades e do trabalho de auditores externos.