



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

2017 - 2019

Atualização: 30.04.17

Sumário

APRESENTAÇÃO	4
1. METODOLOGIA	4
2. PARTES INTERESSADAS (STAKEHOLDERS)	4
3. DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS	5
4. DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE (CENÁRIOS)	6
4.1. Análise do Ambiente Interno (Forças)	6
4.2. Análise do Ambiente Interno (Fraquezas)	7
4.3. Análise do Ambiente Externo (Ameaças)	8
4.4. Análise do Ambiente Externo (Oportunidades)	8
4.5. Matriz SWOT	9
4.5.1 Cruzamento dos elementos da Matriz SWOT	9
4.6. Fatores Críticos de Sucesso	10
5. FORMULAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS	11
5.1. Macro estratégias e Objetivos Estratégicos	11
5.1.1 Mapa Estratégico (Balanced Scorecard - BSC)	12
6. IMPLEMENTAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS	13
6.1. Indicadores Estratégicos	13
6.2. Metas	14
6.3. Planos de Ação	14
7. RECOMENDAÇÕES	15
8. ANEXOS	16
Anexo 1 – Matriz de Correlação Ameaças X Forças	17
Anexo 2 - Matriz de Correlação Oportunidades X Forças	18
Anexo 3 - Matriz de Correlação Ameaças X Fraquezas	19
Anexo 4 - Matriz de Correlação Oportunidades X Fraquezas	20

Índice de Figuras

Figura 1 – Metodologia do Planejamento Estratégico.....	4
Figura 2 – Partes Interessadas do CRP	5
Figura 3 – Direcionadores Estratégicos.....	6
Figura 4 – Matriz SWOT.....	9
Figura 5 – Correlações da Matriz SWOT.....	10
Figura 6 – Fatores Críticos de Sucesso	10
Figura 7 – Macro estratégias e Objetivos Estratégicos	12
Figura 8 – Mapa Estratégico	12
Figura 9 – Indicadores	13
Figura 10 – Planos de Ação.....	14

APRESENTAÇÃO

O presente relatório tem como objetivo registrar os resultados das atividades de Planejamento Estratégico do CRP-03 – Bahia para o período 2017-2019.

Todo o processo foi coordenado pela consultora Gênia Porto em workshops realizados nos dias 24, 25 e 26.03.17 em Salvador-BA.

Os referidos workshops tiveram a participação de representantes do CRP, incluindo os membros do Conselho e representações do interior.

1. METODOLOGIA

A metodologia utilizada está apresentada na figura 1 e foi operacionalizada por meio de workshops nos dias 24, 25 e 26.03.17 em Salvador-BA com apoio da consultora Gênia Porto. Os itens a seguir destacam cada uma das etapas.

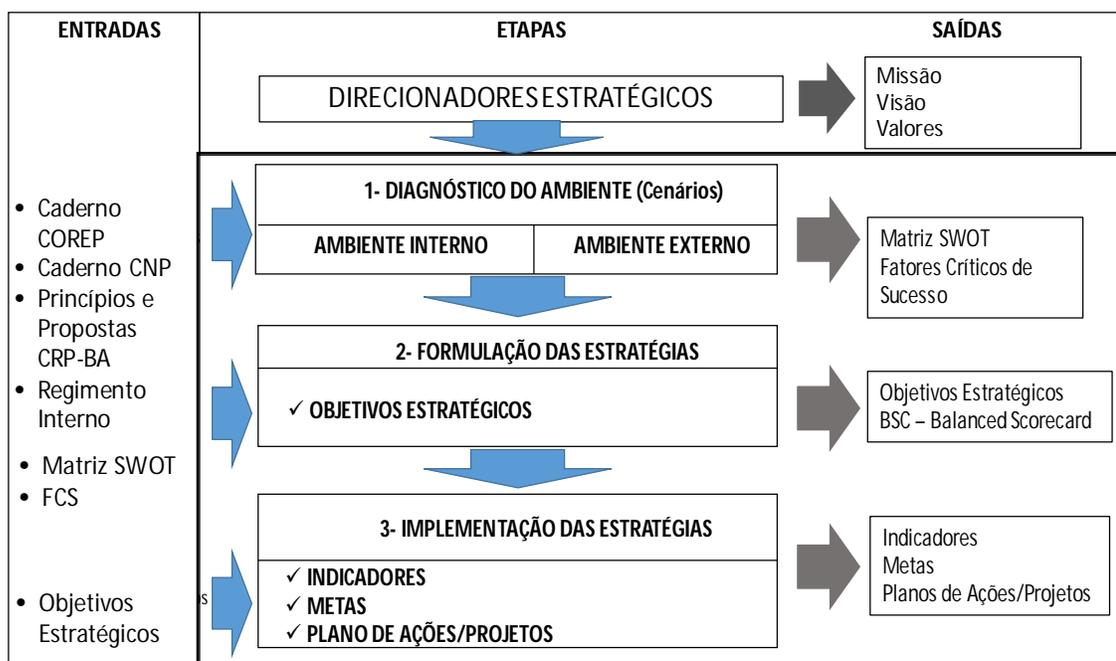


Figura 1 – Metodologia do Planejamento Estratégico

2. PARTES INTERESSADAS (STAKEHOLDERS)

As partes interessadas representam as instituições, organizações ou grupo de pessoas que são impactadas, direta ou indiretamente, pela atuação de uma organização.

As partes interessadas do CRP foram validadas pelos participantes e estão apresentadas na figura 2.

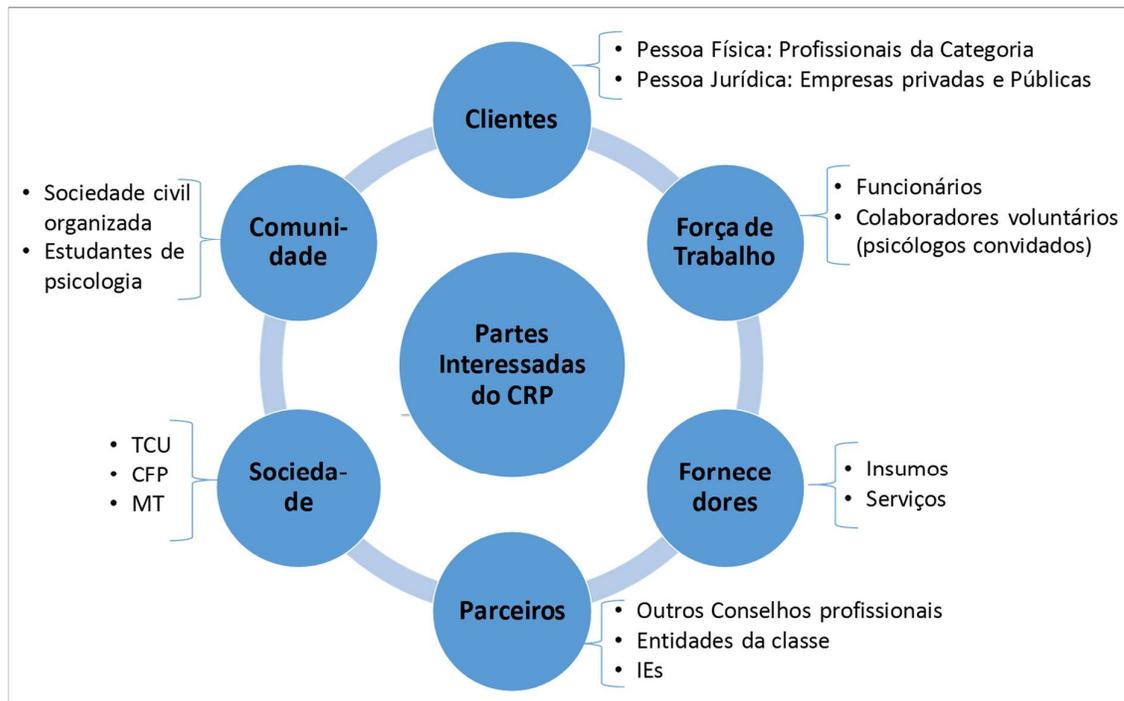


Figura 2 – Partes Interessadas do CRP

3. DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS

Os direcionadores estratégicos do CRP estão apresentados na figura 3 e são formados por: Missão, Visão e Valores.

A **Missão** consiste na razão de ser de uma organização. Compreende as necessidades sociais a que ela atende e o seu foco fundamental de atividades. A missão do CRP-Bahia já estava definida, tendo sido aprovada para permanecer com o mesmo texto.

A **Visão** é o estado que a organização deseja atingir no futuro. A explicitação da visão busca propiciar um direcionamento para a organização. Foi definida a Visão do CRP-Bahia diante do contexto atual e tendo como horizonte o ano de 2019.

Os **Valores** representam os pilares em que se baseiam todas as relações das pessoas envolvidas na missão organizacional. Os valores do CRP-Bahia foram consolidados a partir dos princípios já constantes na Carta de Princípios da Gestão e outros aprovados pelos participantes.



Figura 3 – Direcionadores Estratégicos

4. DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE (CENÁRIOS)

O CRP-Bahia, quando analisado de maneira sistêmica, possui fatores internos que tem potencial para alavancar ou prejudicar a consecução de seus objetivos estratégicos e respectivas metas. Além disso, interage permanentemente com o ambiente externo onde existem fatores que podem contribuir de forma positiva ou negativa para o seu sucesso em relação aos resultados esperados.

Com o propósito de identificar estes fatores, foi realizada a análise dos ambientes interno e externo, tendo como fontes os seguintes meios:

- Deliberações do 9º. Congresso Regional da Psicologia (COREP);
- Deliberações do 9º. Congresso Nacional da Psicologia (CNP);
- Princípios da Gestão atual;
- Informações das apresentações do Evento de formação política, realizado dias 23 e 24.03.17;
- Conhecimentos e experiências dos participantes na atuação junto ao CRP-03.

4.1. Análise do Ambiente Interno (Forças)

A análise do ambiente interno consiste em um momento de reflexão sobre os principais aspectos que permeiam a gestão e tem como objetivo identificar as Forças, ou seja, as variáveis internas controláveis que propiciam condições favoráveis.

Foram validados pelos participantes as seguintes forças do CRP-Bahia:

- Representação geográfica (interiorização)
- Atuação do COMINTER
- Comissões;
- GTs e sua produção científica;
- Coletivo ampliado (Descentralização);
- Atuação junto aos movimentos sociais;
- Diálogo com instituições (SAS, CRESS, FORTSUAS, FETSUAS);
- Câmara de mediação;
- Comprometimento dos funcionários (coesão do grupo);
- Diversidade de perfis e regionalidade na composição da gestão;
- Eventos de orientação (para Categoria)
- Site;
- Independência política
- Referência nacional e latino americana para as questões de gênero e raça.

4.2. Análise do Ambiente Interno (Fraquezas)

A análise do ambiente interno consiste em um momento de reflexão sobre os principais aspectos que permeiam a gestão e tem como objetivo identificar as Fraquezas, ou seja, as variáveis internas controláveis que podem provocar condições desfavoráveis.

Foram validados pelos participantes as seguintes fraquezas do CRP-Bahia:

- Articulação limitada com setores públicos e instituições privadas.
- Baixa utilização das mídias sociais;
- Baixa interação com acadêmicos de Psicologia;
- Ausência de formação continuada (funcionários, conselheiros e representantes);
- Baixa participação nos espaços de controle social;
- Limitações de recursos (físico, pessoal) na sede e interior para atender a demanda
- Comunicação interna;
- Desconhecimento da efetividade dos meios de comunicações com a categoria e sociedade - Pouco conhecimento da sociedade sobre a função do CRP;
- Inadimplência;
- Incompatibilidade de dados do Sistema SISCAF;
- Padronização de rotinas limitadas e descumpridas (Desrespeito aos prazos e procedimentos);
- Ausência de controle das atividades (rotinas);
- Poucas plenárias no interior;

- Acessibilidade e inclusão; (instalações físicas e aos serviços)
- Ausência de planos de cargos e salários.

4.3. Análise do Ambiente Externo (Ameaças)

A análise do ambiente externo oportuniza a visualização de intervenientes que, embora não estejam sob o controle do CRP-Bahia, podem afetá-la. As ameaças são variáveis externas, não controláveis, que podem criar condições desfavoráveis, podendo ter seus efeitos minimizados ou evitados, desde que conhecidas em tempo hábil.

Foram identificadas as seguintes ameaças para o CRP-Bahia:

- Conjuntura política e social;
- Crise econômica;
- Descumprimento da regulamentação do MEC (ensino integral EAD);
- Falta de diálogo do CFP e MEC para tratar do currículo de Psicologia;
- Desacordos (atuação interdisciplinar) entre CFP e CFESS
- Limitações regimentais do CFP para formatação das sub sedes e representações do interior;
- Extensão territorial da Bahia;
- Limitações na educação política da Categoria;
- Baixa participação as Categoria nas atividades do CRP;
- Mercado de trabalho precarizado;
- Divergência política do CFP com o CRP;
- Perda de financiamento do CREPOP (limite número de inscritos);
- Confeccção manual das carteiras profissionais;
- Limite legal da COF para autuar instituições públicas.

4.4. Análise do Ambiente Externo (Oportunidades)

As oportunidades são variáveis externas, não controláveis, que podem oferecer condições favoráveis, desde que conhecidas e aproveitadas satisfatoriamente.

Foram identificadas as Oportunidades para o CRP-Bahia:

- Crescimento da quantidade de profissionais formados em Psicologia.
- Surgimento de novos campos de inserção profissional.
- Carência das IESs na formação permanente dos profissionais (Aproveitar a expertise do Conselho).
- Parceria com sindicato para execução de atividades (fiscalização)
- Prioridade do CREPOP na gestão Federal.
- Eleições via internet.

- COREP e CNP.

4.5. Matriz SWOT

Após dinâmica da definição dos fatores externos e internos, foi consolidada a matriz SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*) que significa Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças conforme figura 4.

	POSITIVO	NEGATIVO
AMBIENTE INTERNO	FORÇAS (S) <ol style="list-style-type: none"> 1. Representação geográfica (interiorização) 2. Atuação do COMINTER 3. Comissões; 4. GTs e sua produção científica; 5. Coletivo ampliado (Descentralização); 6. Atuação junto aos movimentos sociais; 7. Diálogo com instituições (SAS, CRESS, FORTSUAS, FETSUAS); 8. Câmara de mediação; 9. Comprometimento dos funcionários (coesão do grupo); 10. Diversidade de perfis e regionalidade na composição da gestão; 11. Eventos de orientação (para Categoria) 12. Site; 13. Independência política 14. Referência nacional e latino americana para as questões de gênero e raça. 	FRAQUEZAS (W) <ol style="list-style-type: none"> 1. Articulação limitada com setores públicos e instituições privadas. 2. Baixa utilização das mídias sociais; 3. Baixa interação com acadêmicos de Psicologia; 4. Ausência de formação continuada (funcionários, conselheiros e representantes); 5. Baixa participação nos espaços de controle social; 6. Limitações de recursos (físico, pessoal) na sede e interior para atender a demanda 7. Comunicação interna; 8. Desconhecimento da efetividade dos meios de comunicações com a categoria e sociedade - Pouco conhecimento da sociedade sobre a função do CRP; 9. Inadimplência; 10. Incompatibilidade de dados do Sistema SISCAF; 11. Padronização de rotinas limitadas e descumpridas (Desrespeito aos prazos e procedimentos); 12. Ausência de controle das atividades (rotinas); 13. Poucas plenárias no interior; 14. Acessibilidade e inclusão; (instalações físicas e aos serviços) 15. Ausência de planos de cargos e salários.
	OPORTUNIDADES (O) <ol style="list-style-type: none"> 1. Crescimento da quantidade de profissionais formados em Psicologia. 2. Surgimento de novos campos de inserção profissional. 3. Carência das IESs na formação permanente dos profissionais (Aproveitar a expertise do Conselho). 4. Parceria com sindicato para execução de atividades (fiscalização) 5. Prioridade do CREPOP na gestão Federal. 6. Eleições via internet. 7. COREP e CNP. 	AMEAÇAS (T) <ol style="list-style-type: none"> 1. Conjuntura política e social; 2. Crise econômica; 3. Descumprimento da regulamentação do MEC (ensino integral EAD); 4. Falta de diálogo do CFP e MEC para tratar do currículo de Psicologia; 5. Desacordos (atuação interdisciplinar) entre CFP e CFESS 6. Limitações regimentais do CFP para formatação das sub sedes e representações do interior; 7. Extensão territorial da Bahia; 8. Limitações na educação política da Categoria; 9. Baixa participação as Categoria nas atividades do CRP; 10. Mercado de trabalho precarizado; 11. Divergência política do CFP com o CRP; 12. Perda de financiamento do CREPOP (limite número de inscritos); 13. Confeção manual das carteiras profissionais; 14. Limite legal da COF para atuar instituições públicas.
AMBIENTE EXTERNO		

Figura 4 – Matriz SWOT

4.5.1 Cruzamento dos elementos da Matriz SWOT

Foram realizadas as análises de cruzamento entre as Ameaças X Forças (anexo 1), Oportunidades X Forças (anexo 2), Ameaças X Fraquezas (anexo 3) e Oportunidades X Fraquezas (anexo 4).

Como resultado dos cruzamentos foram extraídas as correlações mais fortes conforma apresentadas na figura 5.



Figura 5 – Correlações da Matriz SWOT

4.6. Fatores Críticos de Sucesso

Os pontos-chave, cruciais para garantir o desenvolvimento e o crescimento do CRP estão apresentados na figura 6.

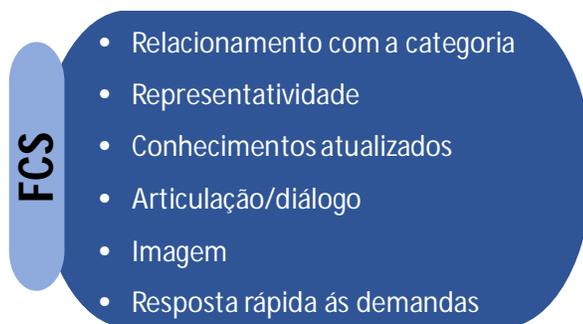


Figura 6 – Fatores Críticos de Sucesso

5. FORMULAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS

“A missão fornece o ponto de partida... A visão coloca a organização em movimento, tirando-a da estática da missão e dos valores essenciais para a dinâmica da estratégia. A estratégia desenvolve-se e evolui com o tempo, para atender as condições em mutação impostas pelo ambiente externo e pelas competências internas”.
(Roberto S. Kaplan e David P. Norton – A Estratégia em Ação)

5.1. Macro estratégias e Objetivos Estratégicos

Em uma organização, os objetivos estratégicos direcionam os caminhos que buscam operacionalizar a missão e realizar a sua visão. Esta condição é concretizada por meio da manutenção/melhoria dos pontos fortes, eliminação/redução das principais fraquezas, captura das oportunidades priorizadas e minimização/neutralização dos efeitos provenientes das ameaças consideradas mais relevantes.

Após análise de todos os fatores envolvidos foram definidos 13 (treze) objetivos estratégicos agrupados em 6 (seis) macro estratégias e demonstrada por meio de 5 (cinco) perspectivas: Sociedade, Clientes, Processos Internos; Pessoas e Tecnologia e Financeira conforme figura 7.

Perspectiva	Macro estratégias	Objetivos Estratégicos
SOCIEDADE	Imagem e Compromisso social	<ul style="list-style-type: none"> Sistematizar o processo de atendimentos às demandas sociais Garantir representatividade nas diversas instâncias de controle social/movimentos sociais
CLIENTES	Expansão	<ul style="list-style-type: none"> Ampliar a atuação no interior Dar visibilidade do CRP nos espaços de formação de psicologia Melhorar a comunicação com a categoria, priorizando as mídias sociais e buscando a acessibilidade e inclusão
PROCESSOS INTERNOS	Gestão com Qualidade	<ul style="list-style-type: none"> Melhorar a comunicação interna Tornar os processos de trabalho mais eficazes (padronização e controle)
PESSOAS E TECNOLOGIA	Desenvolvimento das pessoas	<ul style="list-style-type: none"> Promover a educação continuada para colaboradores e gestão Implementar o plano de cargos e salários
	Recursos para suprir demandas	<ul style="list-style-type: none"> Melhorar os sistemas informatizados de cadastro e financeiro Melhorar as condições físicas, materiais e de pessoal (sede e interior)
FINANCEIRO	Regularização e Geração de caixa	<ul style="list-style-type: none"> Captar Não inscritos para fins de regularização Reduzir a inadimplência

Figura 7 – Macro estratégias e Objetivos Estratégicos

5.1.1 Mapa Estratégico (*Balanced Scorecard - BSC*)

“O BSC traduz a estratégia abstrata em prioridades claras e as relaciona com os resultados estratégicos tangíveis de que as organizações precisam, transformando a estratégia em uma tarefa para todos, sendo que seus objetivos e as medidas não se limitam a um conjunto aleatório de medidas de desempenho financeiro e não-financeiro, já que derivam de um processo hierárquico direcionados pela missão visão e pela estratégia da unidade de negócios”. (Kaplan & Norton).

Para permitir uma visão sistêmica dos objetivos estratégicos foi construído o mapa estratégico conforme figura 8.



Figura 8 – Mapa Estratégico

6. IMPLEMENTAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS

6.1. Indicadores Estratégicos

Indicadores, também denominados “indicadores de desempenho”, são informações quantitativas ou fatos relevantes, que expressam o desempenho de um produto ou processo, em termos de eficiência, eficácia ou nível de satisfação e que, em geral, permitem acompanhar sua evolução ao longo do tempo.

Para o efetivo acompanhamento e controle do alcance dos objetivos estratégicos são definidos e estabelecidos indicadores de desempenho, os quais devem ser acompanhados com periodicidades adequadas.

Para cada um dos objetivos estratégicos foram correlacionados os indicadores conforme figura 9.

Perspectiva	Objetivos Estratégicos	Indicador
		Nome
SOCIEDADE	Sistematizar o processo de atendimentos às demandas sociais	1- Índice de demandas sociais respondidas 2- Índice de demandas sociais atendidas no prazo
	Garantir representatividade nas diversas instâncias de controle social/movimentos sociais	Índice de representatividade do CRP
CLIENTES	Dar visibilidade do CRP nos espaços de formação de psicologia	1- Índice de IESs com atuação do CRP 2- Participação de estudantes em eventos do CRP
	Ampliar a atuação no interior	1- Índice de municípios da Região com ações do CRP 2- Representatividade de profissionais da Região nas Comissões/GT's 3- Participação nas reuniões do COMINTER por Região 4- Participação no Pré COREP por Região
	Melhorar a comunicação com a categoria, priorizando as mídias sociais e buscando a acessibilidade e inclusão	1- Número de acessos ao Site e mídias sociais 2- Índice da categoria ativa que conhece alguma ação do CRP (enquete) 3- Índice da categoria ativa que diz participar de alguma ação do CRP
PROCESSOS	Melhorar a comunicação interna	Índice de cumprimento do plano de ação de melhoria da comunicação
	Tornar os processos de trabalho mais eficazes (padronização e controle)	Índice de processos que foram padronizados OBS: A padronização dos processos devem conter o indicador de controle dos mesmos
PESSOAS E TECNOLOGIA	Promover a educação continuada para colaboradores e gestão	Índice cumprimento do projeto de educação continuada
	Implementar o plano de cargos e salários	Índice de cumprimento do cronograma de elaboração e implementação do PCS
	Melhorar os sistemas informatizados de cadastro e financeiro	1- % de queixas da categoria e das/os colaboradoras/es 2- % de redução de boletos não entregues à categoria 3- Índice de implementação de funcionalidades do sistema
	Melhorar as condições físicas, materiais e de pessoal (Sede e Interior)	Índice de cumprimento do projeto de infraestrutura, de material e de pessoas
FINANCEIRO	Reduzir a inadimplência	Índice de Inadimplência
	Captar inscritos para fins de regularização	1 - Índice de Recuperação de Inativos 2 - Índice de Cumprimento de Plano de Ação para regularização de Não Inscrições

Figura 9 – Indicadores

6.2. Metas

O estabelecimento de metas propicia a efetiva gestão de uma organização voltada a resultados.

As metas dos indicadores validados nos workshops serão estabelecidas após o levantamento dos dados históricos e outros referenciais comparativos, considerando que para a maioria não existe histórico.

6.3. Planos de Ação

Para operacionalizar as estratégias e metas forma definidos os planos de ação e projetos conforme figura 10.

O detalhamento de cada plano está em planilha específica.

Perspectiva	Objetivos Estratégicos	Indicador	Plano de Ação/Projeto	Padrinho/Madrinha
		Nome		
SOCIEDADE	Sistematizar o processo de atendimentos às demandas sociais	1- Índice de demandas sociais respondidas 2- Índice de demandas sociais atendidas no prazo	PA 01 PADRONIZAÇÃO DE PROCESSOS	CARLOS
	Garantir representatividade nas diversas instâncias de controle social/movimentos sociais	Índice de representatividade do CRP		
CLIENTES	Dar visibilidade do CRP nos espaços de formação de psicologia	1- Índice de IESs com atuação do CRP 2- Participação de estudantes em eventos do CRP	PA 02 FORMAÇÃO/IESs	ANDERSON
	Ampliar a atuação no interior	1- Índice de municípios da Região com ações do CRP 2- Representatividade de profissionais da Região nas Comissões/GT's 3- Participação nas reuniões do COMINTER por Região 4- Participação no Pré COREP por Região	PA 03 INTERIORIZAÇÃO	ERIC
	Melhorar a comunicação com a categoria, priorizando as mídias sociais e buscando a acessibilidade e inclusão	1- Número de acessos ao Site e mídias sociais 2- Índice da categoria ativa que conhece alguma ação do CRP (enquete) 3- Índice da categoria ativa que diz participar de alguma ação do CRP	PA 05 COMUNICAÇÃO EXTERNA	DARLENE/GA BRIELA
PROCESSOS	Melhorar a comunicação interna	Índice de cumprimento do plano de ação de melhoria da comunicação	PA 04 COMUNICAÇÃO INTERNA	DARLENE/GA BRIELA
	Tornar os processos de trabalho mais eficazes (padronização e controle)	Índice de processos que foram padronizados OBS: A padronização dos processos devem conter o indicador de controle dos mesmos	PA 01 PADRONIZAÇÃO DE PROCESSOS	CARLOS
PESSOAS E TECNOLOGIA	Promover a educação continuada para colaboradores e gestão	Índice cumprimento do projeto de educação continuada	PA 06 PLANO DE EDUCAÇÃO CONTINUADA	ROGÉRIO
	Implementar o plano de cargos e salários	Índice de cumprimento do cronograma de elaboração e implementação do PCS	PROJETO 01 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	
	Melhorar os sistemas informatizados de cadastro e financeiro	1- % de queixas da categoria e das/os colaboradoras/es 2- % de redução de boletos não entregues à categoria 3- Índice de implementação de funcionalidades do sistema	PROJETO 02 SISTEMAS DE TI	
	Melhorar as condições físicas, materiais e de pessoal (Sede e Interior)	Índice de cumprimento do projeto de infraestrutura, de material e de pessoas	PROJETO 03 INFRAESTRUTURA, MATERIAIS E PESSOAS	
FINANCEIRO	Reduzir a inadimplência	Índice de Inadimplência	PA 07 RECUPERAÇÃO FINANCEIRA	ALESSANDRA
	Captar inscritos para fins de regularização	1 - Índice de Recuperação de Inativos 2 - Índice de Cumprimento de Plano de Ação para regularização de Não Inscritos		

Figura 10 – Planos de Ação

7. RECOMENDAÇÕES

Para dar continuidade ao processo de desenvolvimento do planejamento no CRP-Bahia, recomendamos as seguintes ações:

- Levantamento de dados históricos dos resultados dos indicadores estabelecidos e que já estão em uso pelo CRP.
- Estabelecimento das metas dos indicadores estratégicos, considerando os dados históricos levantados.
- Complementação, pelo padrinho/madrinha, do preenchimento dos Planos de Ação junto aos envolvidos;
- Definição de reunião para acompanhamento dos Planos de Ação visando a tomada de ações corretivas;
- Definição de reunião de monitoramento estratégico para análise dos resultados dos indicadores em comparação com as metas;
- Realimentação periódica do planejamento frente ao contexto externo e interno.

8. ANEXOS

1. Matriz de Correlação Ameaças X Forças
2. Matriz de Correlação Oportunidades X Forças
3. Matriz de Correlação Ameaças X Fraquezas
4. Matriz de Correlação Oportunidades X Fraquezas

Anexo 1 – Matriz de Correlação Ameaças X Forças

Quanto essas forças contribuem para impedir os impactos negativos dessa ameaças?															
Matriz Forças X Ameaças	Representação geográfica (Interiorização)	Atuação do COMINTER	Comissões	GTs e sua produção científica	Coletivo ampliado (Descentralização)	Atuação junto aos movimentos sociais	Diálogo com instituições (SAS, CRESS, FORTSUJAS, FETSUJAS)	Câmara de mediação	Comprometimento dos funcionários	Diversidade de perfis e regionalidade na composição da gestão	Eventos de orientação (para Categoria)	Site	Independência política	Referência nacional e latino americana para as questões de gênero e raça.	Soma
Conjuntura política e social	1	9	9	9	9	9	9	3	9	9	9	3	9	9	106
Crise econômica	1	1	1	3	3	9	9	1	1	1	1	1	1	3	36
Descumprimento da regulamentação do MEC (ensino integral EAD)	1	3	3	1	1	3	9	1	1	3	3	3	1	1	34
Falta de diálogo do CFP e MEC para tratar do currículo de Psicologia	1	1	3	3	1	9	9	1	1	3	3	1	3	3	42
Desacordos (atuação interdisciplinar) entre CFP e CFESS	1	3	3	3	3	9	9	1	1	3	3	3	3	1	46
Limitações regimentais do CFP para formação das sub sedes e representações do interior	9	9	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	9	1	42
Extensão territorial da Bahia	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	3	9	120
Limitações na educação política da Categoria	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	126
Baixa participação as Categoria nas atividades do CRP	3	9	9	9	9	9	9	1	9	9	9	9	9	9	112
Mercado de trabalho precarizado	1	1	3	3	3	9	9	1	1	1	3	3	3	3	44
Divergência política do CFP com o CRP	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	9	38
Perda de financiamento do CREPOP (limite número de inscritos)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Confeção manual das cartelas profissionais	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	22
Limite legal da COF para atuar instituições públicas	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	22
SOMA	40	58	60	56	54	80	86	34	54	56	58	50	58	60	804

Anexo 2 - Matriz de Correlação Oportunidades X Forças

Quanto essas forças contribuem para a potencializar os impactos positivos dessas oportunidades?															
Baixa contribuição (1) Média Contribuição (3) Alta Contribuição (9)		FORÇAS													
Matriz Forças X Oportunidades	Representação geográfica (interiorização)	Atuação do COMINTER	Comissões	GTs e sua produção científica	Coletivo ampliado (Descentralização)	Atuação junto aos movimentos sociais	Diálogo com instituições (SAS, CRESS, FORTSUAS, FETSUAS)	Câmara de mediação	Comprometimento dos funcionários	Diversidade de perfis e regionalidade na composição da gestão	Eventos de orientação (para Categoria)	Site	Independência política	Referência nacional e latino americana para as questões de gênero e raça.	Soma
Crescimento da quantidade de profissionais formados em Psicologia	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	32
Surgimento de novos campos de inserção profissional	9	9	9	9	3	9	9	1	1	3	9	3	3	9	86
Carência das IESS na formação permanente dos profissionais															0
Parceria com sindicato para execução de atividades (fiscalização)	9	9	9	9	9	9	9	1	3	9	9	9	9	9	112
Prioridade do CREPOP na gestão Federal	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	9	3	3	3	38
Eleições via internet	9	9	1	1	9	1	1	1	9	9	9	9	3	1	72
COREP e CNP	9	9	9	9	9	9	9	1	9	9	9	9	9	9	118
SOMA	42	42	34	34	32	32	32	6	24	36	48	34	28	34	458

Anexo 3 - Matriz de Correlação Ameaças X Fraquezas

Quanto essas fraquezas contribuem para a potencialização dos impactos negativos dessas ameaças?																
Baixa contribuição (1) Média Contribuição (3) Alta Contribuição (9)		FRAQUEZAS														Soma
Matriz Fraquezas X Ameaças	Articulação limitada com setores públicos e instituições privadas	Baixa utilização das mídias sociais	Baixa interação com acadêmicos de Psicologia	Ausência de formação continuada (funcionários, conselheiros e representantes)	Baixa participação nos espaços de controle social	Limitações de recursos (físico, pessoal) na sede e interior para atender a demanda	Comunicação interna	Desconhecimento da efetividade dos meios de comunicações com a categoria e comunidade	Inadimplência	Incompatibilidade de dados do Sistema SISCAF	Padronização de rotinas limitadas e descumpridas	Ausência de controle das atividades (rotinas)	Poucas plenárias no interior	Acessibilidade e Inclusão: (instalações físicas e aos serviços)	Ausência de planos de cargos e salários	Soma
Conjuntura política e social	9	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	3	1	1		35
Crise econômica	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Descumprimento da regulamentação do MEC (ensino integral EAD)	3	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
Falta de diálogo do CFP e MEC para tratar do currículo de Psicologia	9	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
Desacordos (atuação interdisciplinar) entre CFP e CFESS	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
Limitações regimentais do CFP para formação das sub sedes e representações do interior	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	21
Extensão territorial da Bahia	9	9	3	3	1	9	3	9	9	3	9	9	9	9	1	95
Limitações na educação política da Categoria	9	3	9	3	3	3	3	1	9	1	1	9	9	9	1	65
Baixa participação as Categoria nas atividades do CRP	3	9	1	9	3	3	3	9	1	3	3	3	9	9	1	69
Mercado de trabalho precarizado	9	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	39
Divergência política do CFP com o CRP	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Perda de financiamento do CREPOP (limite número de inscritos)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Confeccção manual das carteiras profissionais	1	1	1	3	1	9	3	1	3	9	3	3	1	3	1	43
Límite legal da COF para atuar instituições públicas	9	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
SOMA	70	32	28	30	48	34	24	30	32	26	26	26	42	40	22	510

Anexo 4 - Matriz de Correlação Oportunidades X Fraquezas

Quanto essas fraquezas contribuem para o enfraquecimento dos impactos positivos dessas oportunidades?																
Baixa contribuição (1) Média Contribuição (3) Alta Contribuição (9)		FRAQUEZAS														
Matriz Fraquezas X Oportunidades	Articulação limitada com setores públicos e instituições privadas	Baixa utilização das mídias sociais	Baixa interação com acadêmicos de Psicologia	Ausência de formação continuada (funcionários, conselheiros e representantes)	Baixa participação nos espaços de controle social	Limitações de recursos (físico, pessoal) na sede e interior para atender a demanda	Comunicação interna	Desconhecimento da efetividade dos meios de comunicações com a categoria e sociedade	Inadimplência	Incompatibilidade de dados do Sistema SISCAF	Padronização de rotinas limitadas e descumpridas	Ausência de controle das atividades (rotinas)	Poucas plenárias no interior	Acessibilidade e inclusão: (instalações físicas e aos serviços)	Ausência de planos de cargos e salários	Soma
OPORTUNIDADES	Crescimento da quantidade de profissionais formados em Psicologia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
	Surgimento de novos campos de inserção profissional	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	25
	Carência das IESs na formação permanente dos profissionais															0
	Parceria com sindicato para execução de atividades (fiscalização)	1	1	1	1	9	3	3	1	1	1	1	1	1	3	29
	Prioridade do CREPOP na gestão Federal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
	Eleições via internet	1	9	9	9	1	9	3	9	3	9	3	3	3	1	75
	COREP e CNP	1	9	9	9	3	9	3	9	3	9	3	9	9	1	89
	SOMA	8	24	22	22	18	26	12	22	10	22	10	10	18	16	8

XV Plenário: Conselheiras (os) eleitas (os)

Presidente: Valter da Mata Filho (CRP-03/1990) de 23/09/2016 até os dias atuais

Vice-presidente: Alessandra Santos de Almeida (CRP-03/3642) de 23/09/2016 até os dias atuais

Tesoureira/o: José Costa dos Santos (CRP-03/7479) de 23/09/2016 até os dias atuais

Secretária: Darlane Silva Vieira Andrade (CRP-03/3187) de 23/09/2016 até os dias atuais

Demais Conselheiras/os:

- Eric Gamaliel dos Santos Vieira (CRP-03/7146)
- Glória Maria Machado Pimentel (CRP-03/8457)
- Monaliza Cirino de Oliveira (CRP-03/9621)
- Carmen Silvia Silva Camuso Barros (CRP-03/6712)
- Renan Vieira de Santana Rocha (CRP-03/11280)
- Márcia Regina Bento de Araújo (CRP-03/1438)
- Anderson Fontes Passos Guimarães (CRP-03/6680)
- Bruno Vivas de Sá (CRP-03/7197)
- Carolina da Purificação Fonseca (CRP-03/IP12600)
- Djean Ribeiro Gomes (CRP-03/IP13269)
- Iara Maria Alves da Cruz Martins (CRP-03/10210)
- Itamar de Almeida Carneiro (CRP-03/IP12001)
- Ivana Ventura da Silva (CRP-03/3494)
- Mailson Santos Pereira (CRP-03/7767)