

**CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA**

**13<sup>a</sup>. REGIÃO - PARAÍBA**



**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

**Novembro 2016**



**SEDE:** Rua Universitário Carlos Marcelo Pinto, 92 – Torre - João Pessoa/PB – CEP 58040-000  
Tel: (83) 3255-8282 - E-mail: crp13@uol.com.br

**SUBSEDE:** Av. Floriano Peixoto, 53 – Centro - Ed. Dão Silveira, Sl. 106 - Campina Grande/PB  
CEP 58100-000 - Tel/Fax: (83) 3322-6785 -E-mail: crp13cg@ig.com.br

[www.crp13.org.br](http://www.crp13.org.br)

**VIII Plenário – PB**

**Gestão 2016 / 2019**

**DIRETORIA**

Iany Cavalcanti da Silva Barros  
Presidente

Lucílvio Eleutério da Silva  
Vice-Presidente

Helga Cristine Maciel Hofmann  
Tesoureira

Iva Izabel Cavalcanti da Silva Barros  
Secretária

**CONSELHEIROS EFETIVOS**

Ricardo Jorge Costa Faria

Gabriel Pereira de Souza

Isabella Dias dos Rei

Leilane Cristina Oliveira Pereira

Ludmila Xavier Rodrigues

**CONSELHEIROS SUPLENTE**

Shirley de Souza Silva Simeão

Sandra Helena R. Mousinho

Tereza Cristina Albuquerque de Freitas

Adriano de Sousa Barros

Adriana de Andrade Gaião e Barbosa

Francisca Soraia Patriota Soares

Irismar Batista de Lima

Leandro Roque da Silva

Silvana Barbosa Mendes Lacerda

## **SUBSEDE**

Sergio Maximo Vieira  
Maria Das Graças Silva Moreira  
Suenny Fonseca De Oliveira  
Judy Glauca De Vasconcelos Costa  
Ivania Rodrigues Silva Santos  
Adriano De Sousa Barros  
Alisson Thiago Rocha Santos  
Elianne Madza De Almeida Cunha Prado  
Samira Deborah Tavares Lacerda

## **FUNCIONARIOS**

Edmarta Silva Porto  
Maria do Socorro Brito Mendes  
Mônica Domingos Bandeira  
Patrícia da Silva Cavalcante  
Rodrigo Barbosa de Lira  
Severina Batista Rodrigues

## **FACILITADORES**

Antonio Fernando Leal  
Izabel Medeiros de Moraes



## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>IDENTIDADE INSTITUCIONAL.....</b>	<b>7</b>
<b>CENÁRIOS.....</b>	<b>8</b>
<b>PRIORIZAÇÃO DOS CENÁRIOS.....</b>	<b>13</b>
<b>PLANO DE GESTÃO ESTRATÉGICO.....</b>	<b>17</b>

## APRESENTAÇÃO

Este Planejamento Estratégico tem por propósito estabelecer as ações que pautarão a nova gestão do Conselho Regional de Psicologia, CRP-13, no período 2016/2019.

A sua elaboração se deu a partir das prioridades discutidas e consensuadas pelos conselheiros da Gestão atual do CRP-13 e demais participantes do grupo, tendo como objetivo desenvolver uma adesão ao futuro, com a apresentação de estratégias estruturais para a sua efetivação. Tal prática da reflexão estratégica ajuda a elaborar novos modelos e formas de produzir e utilizar a informação. Métodos construídos na perspectiva estratégica proporcionam maior eficácia e qualidade dos serviços além de motivarem a Diretoria, Conselheiros e Colaboradores a mais se comprometerem com a razão de ser da própria instituição, e estabelecer ações que possibilitem a melhoria e a eficiência das atividades desenvolvidas.

É nesse contexto que este Planejamento Estratégico é apresentado, buscando viabilizar o alinhamento das estratégias estabelecidas, permitindo o acompanhamento das diretrizes propostas, flexibilizando ajustes que se fizerem necessários ao longo de seu desenvolvimento.

*Antonio Fernando Leal*  
*Facilitador*

*Izabel Medeiros de Moraes*  
*Facilitadora*

## **IDENTIDADE INSTITUCIONAL**

A missão determina o propósito do CRP-13, o motivo central da sua existência, expressando sua razão de ser e identificando o alcance de suas ações em termos de satisfazer as necessidades dos serviços e sociedade. Tais componentes foram validados pela Plenária atual, antes do procedimento de identificação dos cenários.

### **MISSÃO**

**CUIDAR DA PSIOLOGIA COM ÉTICA E COMPROMISSO SOCIAL**

### **VISÃO**

**UM CONSELHO ATUANTE, COMPROMETIDO COM O EXERCÍCIO DA  
PROFISSÃO E, RECONHECIDO PELA CATEGORIA E PELA  
SOCIEDADE.**

### **PRINCÍPIOS**

**CUIDADO, ÉTICA, JUSTIÇA, COMPROMETIMENTO**

As ações de desenvolvimento para construção do Planejamento Estratégico realizaram-se a partir da análise dos **cenários interno** (pontos fortes e fracos) e **externo** (ameaças e oportunidades), considerando os aspectos intervenientes que impactam ou obstaculizam esse ambiente de forma positiva ou negativa no efetivo cumprimento das ações e contou com a presença da grande maioria que compõe esta Plenária.

### *1. Análise Interna*

Foi delineado o **CENÁRIO INTERNO**, com a intenção de se apontar as **potencialidades** (pontos fortes) e **limitações** (pontos fracos) do CRP-13.

#### *1.1. Pontos Fortes*

1. Interiorização/ descentralização do Conselho;
2. Estrutura física da sede (organização, conforto, acessibilidade, localização);
3. Existência de um espaço físico para sub-sede em Campina Grande;
4. Reuniões para entrega de carteiras com profissionais na cidade de atuação (Patos e Cajazeiras);
5. Experiência da equipe de funcionários;
6. Abertura para estágios dentro da sede;
7. Atuação das comissões;
8. Eventos promovidos em diferentes áreas;

9. Aumento na articulação da subsede em Campina Grande;
10. Parcerias com as IES formadoras de psicólogos;
11. Convênios com instituições para descontos em escolas, farmácias, plano de saúde;
12. Parceria com a ABEP na mediação do diálogo com os coordenadores de cursos de Psicologia;
13. Assentos nos controles sociais em JP e Campina (espaço para a Psicologia se colocar);
14. Conteúdo ideológico do movimento Cuidar
15. Integração da equipe interna;
16. Relação do Conselho com os órgãos de controle (TCU, Ministério Público);
17. Cumprimento do código de ética (lisura nas ações);
18. Portal Transparência;
19. Diversidade de experiência dos conselheiros em atuação como psicólogos;
20. Disponibilidade dos colaboradores no comprometimento na relação com os conselheiros;
21. Prontidão administrativa (respostas rápidas);
22. Compromisso com os movimentos sociais;
23. Receptividade aos profissionais (tanto para elogios como para críticas);
24. GT das IES (integração entre as instituições formadoras);
25. Aproximação às instituições hospitalares (criação do GT psicologia hospitalar);
26. Aproximação com o SUAS em Campina Grande;
27. Habilidades interpessoais dos conselheiros (carisma, acessibilidade);
28. Personalização da relação com a categoria (intimidade, singularidade, acolhimento);

29. Adesão de comprometimento de profissionais que não fazem parte oficialmente do conselho, a partir das referências pessoais e ideológicas;
30. Reconhecimento da história, do que já foi feito;
31. Gestão formada por formadores e profissionais, proporcionando articulação teoria-prática;
32. Habilidade de negociar;
33. Planejamento estratégico (oportunidade de auto avaliação);
34. Existência de assessoria de imprensa utilizando recursos sofisticados de Marketing
35. Existência de comissões temáticas, oportunizando um plantão de atendimento e e-mail próprio
36. Mudança na gestão

### ***1.2. Pontos Fracos***

2. Quantidade insuficiente de funcionários (para diversos setores: cobrança, COF, secretaria, finanças);
3. Fragilidade do processo de planejamento/acompanhamento de negociações das inadimplências;
4. Subutilização dos conselheiros (nas comissões mais atuantes, como a COF, por exemplo);
5. Ausência de orientação/chamadas sobre utilização e exercício da profissão
6. Estrutura precária e ausência de equipamentos da subsede;
7. Ausência de um escritório de representação no grande sertão;
8. Atualização das redes/mídias sociais;
9. Falta de envio de informativos e cartões de aniversário;
10. Aproximação com a categoria;
11. Esclarecimento da função do Conselho para a categoria;

12. Forma do contrato com as assessorias contábil, jurídica e de comunicação;
13. Falta de clareza das competências da subsede;
14. Demora das respostas às denúncias recebidas pela Comissão de Ética;
15. Inexistência de ouvidoria no CRP;
16. Desconhecimento da distribuição dos profissionais de psicologia em seus campos de atuação;
17. Biblioteca não estruturada;
18. Falta de maior visibilidade na entrega das carteiras de psicólogo;
19. Desestruturação do CREPOP.

## ***2. Análise Externa***

A necessidade de atender de maneira eficiente às expectativas da Diretoria e dos Conselheiros, e acompanhando a dinâmica do ambiente, determinou a análise desse cenário, que se encontra fora do CRP-13, transformando-se em oportunidades e ameaças.

### **2.1. Oportunidades**

1. Retomada do diálogo, em função da nova gestão, com o Conselho Federal de Psicologia – CFP. Ampliação do número de profissionais com a abertura de novos cursos de Psicologia.
2. Possibilidade de fortalecimento do diálogo com as Instituições de Ensino Superior – IES.
3. Existência de novos profissionais inseridos nas mais diversas instâncias do Estado a exemplo do conselho Municipal de Assistência Social,

4. Práticas emergentes da Psicologia circulando em canais de comunicação
5. A realização de Concurso Público.
6. Pós-Graduações, residências em saúde e ampliação das vivências em equipes multidisciplinares.
7. Momento Social e Econômico vivenciado pelo país, aumentando procura especializada.
8. Facilidade no acesso a informação técnico-científica, publicações, eventos, etc.

## **2.2. Ameaças**

1. Ato médico;
2. Situação econômica precária e a relação com a inadimplência;
3. Enfraquecimento das políticas públicas;
4. Retrocesso em aprovação das PEC's 241(55) e RH;
5. Falta de reconhecimento da categoria do papel do Conselho e Sindicato;
6. Fragilidades em alguns processos de formação. Ex. EAD;
7. Decisões sobre diretrizes curriculares e diferença entre os currículos;
8. Desconhecimento dos gestores de órgãos públicos, especificamente no interior, sobre o papel e a função do psicólogo;
9. Precarização de serviços;
10. Editais de concursos inadequados;
11. Desconhecimento da população sobre o papel do psicólogo e sobre as formas de interação com o conselho;
12. Lei 5766 em reavaliação pelo Congresso;
13. Atuação de outras categorias profissionais no campo da psicologia. Ex. Coach; Doulas; Psicopedagogia; PNL; Médicos com formação em TCC;
14. Formação inadequada de Supervisores de campo;
15. Estímulo ao voluntariado como precarização das relações de trabalho

16. Política fundamentalista que busca influenciar a legitimidade do exercício da psicologia;
17. Formação pessoal, teórica e técnica do psicólogo;
18. Precarização dos salários, jornada e condições de trabalho;
19. Descumprimento, por parte dos psicólogos, do princípio da Laicidade no exercício da profissão;
20. Enfraquecimento do sindicato da categoria.

## **PRIORIZAÇÃO DOS CENÁRIOS**

Após a análise dos cenários internos e externos, com identificação de PONTOS FORTES, PONTOS FRACOS, AMEAÇAS E OPORTUNIDADES, foi estabelecida uma ordem de prioridade para a definição das ações, conforme segue:

### ***Pontos Fortes***

1. Interiorização/Descentralização do CRP 13;
2. Convênios com instituições para descontos em escolas, farmácias e planos de saúde;
3. Eventos promovidos em diferentes áreas;
4. Existência de um espaço físico para a sub sede em Campina Grande;
5. Relação do CRP com os órgãos de controle (TCU, Ministério Público);
6. Parcerias com as IES (Instituições de Ensino Superior) formadoras de Psicólogos;
7. Compromisso com os movimentos Sociais;

8. Reuniões para entrega de carteiras com os profissionais, nas cidades de suas atuações (Patos e Cajazeiras);
9. Abertura para estágios na SEDE;
10. Assentos nas instituições de controles sociais em JP e Campina (espaço para a psicologia).

***Pontos Fracos:***

1. Quantidade insuficiente de funcionários em alguns setores (COF, secretaria e finanças);
2. Subutilização dos conselheiros (nas comissões mais atuantes como a COF, por exemplo);
3. Atualização das redes/mídias sociais;
4. Aproximação com a categoria;
5. Estrutura precária e ausência de equipamentos na sub-sede;
6. Falta de clareza nas competências da sub-sede;
7. Desestruturação do CREPOP;
8. Demora das respostas às denúncias recebidas pela comissão de ética;
9. Fragilidade do processo de planejamento /acompanhamento de negociações das inadimplências;
10. Ausência de orientação/chamadas sobre utilização e exercício da profissão;

***Oportunidades:***

1. Retomada do diálogo com o Conselho Federal de Psicologia facilitando a gestão do CRP 13;
2. Possibilidade de fortalecimento do diálogo com as IES;
3. Ampliação do número de profissionais de psicologia com a abertura de novos cursos;

4. Práticas emergentes circulando em canais de comunicação
5. Concursos Públicos;
6. Pós Graduações, Residências em Saúde e ampliação das vivências em equipes multidisciplinares;
7. Momento social e Econômico que vive o país;
8. Facilidade de acesso à informação técnico científica, publicações, eventos etc;
9. Existência de profissionais de psicologia inseridos nas mais diversas instâncias do Estado.

***Ameaças:***

1. Editais de concursos inadequados;
2. Falta de conhecimento da categoria da diferença do papel do Conselho e Sindicato;
3. Enfraquecimento das políticas públicas;
4. Situação econômica precária, gerando inadimplência;
5. Desconhecimento dos gestores de órgãos públicos, especificamente no interior, sobre o papel e a função do psicólogo;
6. Ato Médico;
7. Atuação de outras categorias profissionais no campo de atuação do psicólogo (Coach, doulas, psicopedagogia, PNL, médicos com formação em TCC);
8. Desconhecimento da população sobre o papel do psicólogo e sobre as formas de interação com o Conselho;
9. Descumprimento, por parte dos psicólogos, do princípio da laicidade no exercício da profissão;
10. Enfraquecimento do sindicato da categoria.

# **PLANO DE GESTÃO ESTRATÉGICO**

## PLANO DE GESTÃO ESTRATÉGICO CRP 13 - 2016/2019

### Pontos Fortes

OBJETIVO: Potencializar os pontos fortes para otimizar a gestão do CRP 13 neste período

METAS	AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL	ORÇAMENTO
<b>Ampliar a estrutura física do escritório de Campina Grande até dezembro de 2017</b>	1. Agendar uma reunião com a presidência do CRP 13 pra tratar da mudança de endereço do escritório de Campina Grande (comprar ou alugar), já encaminhada na gestão anterior;	Primeira quinzena de março de 2017	Sérgio Máximo	
	2. Fazer pesquisa de preços de mercado (valor médio de imóvel para aluguel ou compra); Equipamentos e móveis;	Primeira Quinzena de fevereiro; Na data da reunião com a presidência.	Sérgio e Judy	
	3. Agendar o prazo para resolução do item anterior;	Março 2017	Mônica	
	4. Adquirir equipamentos para a melhoria das atividades da subsede, como caixa amplificadora, Data show, TV, microfone;	Mai 2017	Mônica	
	5. Comprar mobiliário para estruturar adequadamente o escritório para receber os psicólogos inscritos.	Agosto 2017	Mônica e Sérgio	

<p><b>Organizar os apoios e parcerias com os movimentos sociais até agosto de 2017</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fazer um levantamento dos movimentos sociais parceiros do conselho e das atividades que são realizadas nessa parceria;</li> <li>2. Realizar uma pesquisa sobre novos movimentos e convidá-los para reuniões na sede e na subsede para debater sobre possível parceria;</li> <li>3. Promover evento de discussão sobre a Psicologia diante dos conflitos sociais, com a participação dos movimentos parceiros;</li> </ol>	<p>Primeira quinzena de fevereiro de 2017.</p> <p>Durante o mês de abril de 2017.</p> <p>Primeira quinzena de agosto de 2017.</p>	<p>Leilane</p> <p>Iva</p> <p>Presidentes de cada comissão</p>	
<p><b>Fortalecer o programa de estágios na sede e implantar um programa de estágios na subsede com o apoio das IES formadoras de psicólogos até abril de 2018.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar relatório das ações de estágios desenvolvidos na sede do conselho;</li> <li>2. Realizar reunião com IES formadoras de Psicólogos em João Pessoa para avaliar as ações de estágio na sede e discutir ampliação;</li> <li>3. Realizar uma visita técnica com alunos das IES na sede para conhecer o programa de estágio;</li> <li>4. Promover reunião com as IES formadoras de Psicólogos em Campina Grande para discutir proposta de estágio na subsede do Conselho;</li> <li>5. Construir um projeto de estágio para a subsede;</li> </ol>	<p>Primeira quinzena de junho de 2017. Setembro de 2017.</p> <p>Abril 2017 Julho e Outubro de 2017.</p> <p>Junho e Novembro de 2017.</p> <p>Maio e Junho 2017 Fevereiro e Abril de 2018.</p> <p>Outubro 2017</p>	<p>Iva e Mônica</p> <p>Iva e Suenny</p> <p>Coordenadores das ES</p> <p>Iva e Suenny Suenny e Sérgio</p> <p>Suenny e Sérgio</p>	

	6. Organizar processo seletivo para estágios na subsede;	Setembro 2017	Suenny e Sérgio	
<b>Consolidar as reuniões para entregas de carteiras nos municípios de Patos e Cajazeiras até Agosto de 2017.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover reuniões nas IES formadoras de psicólogos em Patos e Cajazeiras para discutir sobre o calendário de entrega de carteiras aos profissionais da região;</li> <li>2. Realizar reunião na presidência do Conselho para tratar da possibilidade e da logística de descentralizar as reuniões de entregas de carteiras aos profissionais do sertão;</li> <li>3. Planejar um calendário anual de entrega de carteiras para os profissionais que atuarão nos municípios de Patos e Cajazeiras;</li> <li>4. Iniciar entrega de carteiras nas cidades de Patos e Cajazeiras;</li> </ol>	<p>Fevereiro de 2017. Março de 2017.</p> <p>Maio de 2017.</p> <p>Janeiro 2017</p> <p>Fevereiro e Agosto de 2017.</p>	<p>Leilane e Irismar</p> <p>Membros GT IES</p> <p>Iva , Irismar, Leilane e Sérgio</p> <p>Leilane e Irismar</p>	
<b>Aderir ao Fórum permanente sobre medicalização da educação e da sociedade até agosto de 2018.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eleger uma comissão para articular a adesão ao Fórum sobre medicalização da educação e da sociedade;</li> <li>2. Socializar o significado da medicalização e suas consequências por meio de rodas de conversa sobre a medicalização da vida, realizados nas IES formadoras de psicólogos no estado;</li> </ol>	<p>Julho de 2017.</p> <p>Durante os meses de setembro e outubro de 2017.</p> <p>Ação permanente.</p>	<p>Leandro</p> <p>Leandro e Iva</p>	

	<p>3. Apoiar e/ ou realizar ações intersetoriais que enfrentem os processos de medicalização da vida, a partir da representação do conselho nos controles sociais em João Pessoa e Campina Grande;</p> <p>4. Realizar um Seminário sobre Medicalização da Educação e da Sociedade em João Pessoa ou Campina Grande na Semana da Psicologia;</p>	<p>Agosto de 2017.</p> <p>Agosto 2018</p>	<p>Leandro e Iva Leilane</p> <p>Lucílvio e Leandro</p>	
--	---	---	--	--

## PLANO DE GESTÃO ESTRATÉGICO CRP 13 - 2016/2019

### Pontos Fracos

**OBJETIVO:** Identificar Estratégias para eliminar ou minimizar os pontos fracos identificados na análise do cenário

METAS	AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL	RECURSOS
Definir as competências da Subsede	1. Consultar o regimento interno do CRP-13 e atualizá-lo, caso necessário;	4 meses, a partir de jan/2017	Diretoria	
	2. Capacitar o grupo gestor em relação às competências através de treinamento com os gestores, colaboradores e funcionários da Subsede;	4 meses, a partir de jan/2017	Diretoria/COE/COF/CCE/Coordenação	
Estreitar os laços com a categoria	1. Realizar visitas de aproximação das Comissões aos serviços de suas áreas específicas;	Início em setembro/2017	Diretoria	
	2. Realizar encontros mensais com profissionais do CRP e as respectivas comissões;	Mai, Junho e Julho 2017	Diretoria	
	3. Promover debates/rodas de conversa temáticos de acordo com cada comissão;			

	4. Promover espaços de convivência, como um café mensal;	Agosto 2017	Lucilvio e Iva	
<b>Otimizar a participação dos conselheiros na rotina do CRP</b>	1. Definir escalas de plantão na rotina do conselho; 2. Distribuir tarefas dentro da rotina do CRP;	Início em fevereiro/2017	Diretoria/ conselheiros	
<b>Atualizar as respostas referentes às demandas recebidas pela Comissão de Ética até 2016</b>	1. Realizar mutirões com os conselheiros para auxiliar nas análises de todas as representações, chegadas até 2016, e seus respectivos despachos; 2. Implantar a comissão de Mediação e Conciliação;	Início em abril/2017	COE/ diretoria/ conselheiros	
<b>Reestruturação do CREPOP</b>	1. Consultar o caderno de deliberações do 9º CNP para ver o que trata sobre o CREPOP;	Assim que for disponibilizado pelo CFP	COE/ COF/ diretoria/gerência/ cobrança	
<b>Atualizar as redes/ mídias sociais</b>	1. Criar aplicativos para celulares para ter acesso aos serviços do CRP; 2. Viabilizar a disponibilidade do maior número de serviço possível do CRP através do site.	Julho 2018  Maio 2018	CCE/ COF/ diretoria/ Gerência/cobrança	
<b>Estruturar a Subsede com equipamentos atualizados</b>	1. Fazer um levantamento das necessidades da Subsede; 2. Adquirir os bens, conforme prioridade.	Janeiro 2017  Agosto 2017	Grupo gestor/ Tesouraria/ diretoria  Grupo gestor/ Tesouraria/ diretoria	
	1. Estruturar o setor de cobrança com pessoal suficiente para acompanhamento das negociações;	Maio 2017-APAF	COF/ diretoria/	

<p><b>Reduzir em 50% a taxa de inadimplência</b></p>	<p>2. Informar e sensibilizar a categoria sobre a importância e obrigatoriedade do pagamento da anuidade;</p> <p>3. Realizar enquete nos meios sociais para saber os motivos que levam os profissionais à inadimplência;</p> <p>4. Implantar o serviço de negociação pela internet (site)</p>	<p>Junho 2017</p> <p>Março 2018</p> <p>Março 2019</p>	<p>comissões / CCE</p> <p>CCE</p> <p>Diretoria e TI</p>	
<p><b>Atualizar os profissionais sobre o papel do Conselho e das normas de exercício da profissão</b></p>	<p>1. Atualizar o Guia Psi;</p> <p>2. Identificar uma estratégia de divulgação do guia Psi que seja bastante atrativa e direta aos psicólogos e instituições</p>	<p>Março 2017</p> <p>Ação imediata e contínua</p>	<p>COE/COF/CCE</p> <p>COE/COF/CCE</p>	
<p><b>Ter um quadro funcional adequado ao pleno desenvolvimento das ações do CRP</b></p>	<p>1. Realizar Concurso Público para 2 vagas administrativa e 2 técnico fiscal</p>	<p>Março 2018</p>	<p>Diretoria</p>	

## PLANO DE GESTÃO ESTRATÉGICO CRP 13 - 2016/2019

### Oportunidades

OBJETIVO: Identificar estratégias para aproveitamento das oportunidades percebidas no cenário

METAS	AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL	ORÇAMENTO
Retomar o Diálogo com o CFP para ampliar parcerias	1. Reuniões sistemáticas com Representante do CFP	A partir de março 2017 (trimestral)	Diretoria e comissões	
Mapear no mínimo 60% dos Locais de atuação de Psicólogos ativos no Estado da Paraíba até 2019	1. Desenvolvimento de um Sistema de Informações para cadastramento com foco no campo de atuação profissional; 2. Utilizar como estratégia o Banco de Dados do CNES; 3. Acrescentar na Lista de Presença dos eventos o local de trabalho e outras melhorias a partir de demandas e necessidades apontadas;	Mínimo 20% a cada ano  Ação contínua  Ação contínua	Diretoria e TI  Diretoria e TI  Diretoria e TI	

<p><b>Fortalecer o diálogo com as IES</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer o Grupo de Trabalho – CRP 13/ABEP/IES por meio de um calendário semestral/anual de reuniões acerca dos temas emergentes, descentralizando sua realização por todo o estado, bem como, finalizar o ano com um grande evento que englobe os temas discutidos;</li> <li>2. Promover semestralmente uma palestra em cada IES do estado em parceria com as coordenações de curso, debatendo temas discutidos em nível local e nacional pelo Sistema Conselhos, objetivando assim uma aproximação com a classe estudantil.</li> <li>3. Desenvolver um GT que possa envolver supervisores de estágio e preceptores de campo, objetivando acompanhar e orientar sobre os temas que envolvem tal prática.</li> <li>4. Buscar junto com as IES, dados sobre os egressos para compor o mapeamento do campo de atuação.</li> </ol>	<p>Ação contínua 2017, 2018 e 2019</p> <p>Ação contínua 2017, 2018 e 2019</p> <p>Maio 2017</p> <p>Ação contínua 2017, 2018 e 2019</p>	<p>GT IES</p> <p>GT IES</p> <p>GT IES</p> <p>GT IES</p>	
<p><b>Mapear os novos profissionais que estão se inserindo no mercado de trabalho</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desenvolvimento de um Sistema de Informações para cadastramento com foco no campo de atuação profissional</li> <li>2. Criar um termo de compromisso para os novos profissionais (no momento da entrega de carteiras) para quando se inserirem no mercado</li> </ol>	<p>Até o final do 1º semestre de 2018</p> <p>Janeiro de 2017</p>	<p>Coordenação e secretaria</p> <p>COF</p>	

	de trabalho informar ao CRP o local e a área de atuação;			
<b>Articulação junto aos novos profissionais nos 223 municípios da Paraíba.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar eventos (roda de conversa, palestras, mesas redondas) nas cidades polos das macrorregiões do estado, com divulgação em redes sociais, site, e-mails;</li> <li>2. Criar um mailing de cada macrorregião com os contatos destes profissionais (email, telefone, local de trabalho e área de atuação);</li> </ol>	<p>A partir de Março de 2017 até o final da gestão</p> <p>Ação contínua</p>	<p>Comissão de descentralização e CCE</p> <p>Comissão de descentralização e CCE</p>	
<b>Identificar as práticas emergentes e normatizar a sua atuação</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover pesquisa para mapear a utilização destas práticas;</li> <li>2. Promover rodas de conversa para normatização e conhecimento;</li> </ol>	<p>Agosto 2018</p> <p>Ação Contínua</p>	<p>Comissões</p> <p>Comissões</p>	
<b>Lutar, junto ao Sindicato, para que os cargos/as vagas de Psicologia no setor público sejam distribuídos nas mais diversas áreas de atuação Ex: saúde, educação, judiciário, entre outras.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reunião para estabelecer parceria com o Sindicato dos Psicólogos;</li> <li>2. Mapear os serviços de Psicologia disponibilizados pelo setor público em cada município Paraibano;</li> <li>3. Acompanhar o sindicato nas visitas de sensibilização aos gestores municipais;</li> </ol>	<p>Março de 2017 a 2018</p> <p>Setembro 2017 Iniciar</p> <p>Ação Contínua</p>	<p>Diretoria CRP e Sindicato</p> <p>Lucilvio</p> <p>Diretoria e COF</p>	

<p><b>Revisar, em parceria com o Sindicato dos Psicólogos, os editais de concursos abertos para o cargo de Psicólogo para verificar a pertinência do conteúdo da prova com a descrição do cargo.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fazer um levantamento sistemático e contínuo de editais de concursos públicos que contenham cargo para Psicologia;</li> <li>2. Analisar a pertinência dos pontos em confronto com o cargo solicitado;</li> <li>3. Escrever um documento padrão, em parceria com o Sindicato, sobre a importância e especificidade de atuação da Psicologia para a área solicitada no edital, os princípios éticos e a relevância disso para sua atuação, e enviar o documento ao órgão/gestor responsável pelo concurso;</li> </ol>	<p>De Março de 2017 a setembro de 2019</p> <p>De Março de 2017 a setembro de 2019</p> <p>Março 2017</p>	<p>Comissões e COF</p> <p>COF</p> <p>COF</p>	
<p><b>Sensibilizar, em parceria com o Sindicato dos Psicólogos, os gestores dos municípios em que existem editais de concursos abertos sobre a importância do trabalho do psicólogo em prol de uma remuneração pertinente ao cargo</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acompanhar o sindicato em visitas de orientação/sensibilização aos gestores municipais para entregar o documento citado no item anterior com o intuito de ressaltar a importância do trabalho do psicólogo, a especificidade de sua atuação e necessidade de condições laborais adequadas;</li> </ol>	<p>De Março de 2017 a 2019</p>	<p>Comissões e COF</p>	
<p><b>Fomentar a divulgação do papel do psicólogo e dos</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estimular a elaboração de projetos de extensão nas IES para divulgar a Psicologia e desmistificar a atuação do psicólogo;</li> </ol>	<p>De Março de 2017 a 2019</p>	<p>COF, CCE GT de Formação</p>	

<b>direitos do usuário dos serviços psicológicos para a sociedade</b>	2. Promover evento (Mostra de Experiências) que irá premiar as ações mais criativas e eficazes para divulgar o papel do psicólogo, bem como os direitos do usuário de serviços de Psicologia;	De Março de 2017 a 2019	COF, CCE GT de Formação	
<b>Promover o debate sobre a interprofissionalidade junto às IES formadoras,</b>	1. Rodas de conversas e Mesas Redondas para promover uma reflexão sobre o processo de trabalho em equipe interprofissional e a horizontalidade nas relações profissionais;	De Março de 2017 a 2019	COF CCE GT de Formação	
<b>Discutir o momento dos direitos humanos no campo social e econômico vivenciado no país para que se possa analisá-lo criticamente.</b>	1. Realizar rodas de conversa e mesas redondas com convidados;	Ação contínua	Comissão de DH	
<b>Otimizar os recursos de mídia do CRP 13</b>	1. Revisão do sistema de mídia e informação do CRP 13;	Março/ 2017	CCE	
	2. Levantamento das principais dificuldades de desempenho;	Maio 2017	CCE	
	3. Revisão de contratos com profissionais e empresas que prestam serviço de mídia e informação;	Abril 2017	Diretoria e Gerência	
	4. Ajustes e mudanças nas relações de produção e	Maio 2017	CCE	

	desempenho;			
<b>Adequar o conteúdo veiculado</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avaliação do conteúdo atualmente produzido melhoramentos/ organização dos conteúdos/ recriação da Imagem veiculada pelo CRP 13;</li> <li>2. Construção de cronograma de temáticas e mapeamento dos temas fortes dos conselheiros e psicólogos parceiros;</li> <li>3. Produção de encartes, cartilhas, informativa e periódica acessível;</li> <li>4. Exploração de novas mídias de veiculação;</li> <li>5. Construir conteúdos e atingir o público em geral;</li> </ol>	<p>Dez 2017</p> <p>Ação Contínua</p> <p>Outubro 2017 e agosto 2018</p> <p>Ação Contínua</p> <p>Ação Contínua</p>	<p>Comissão de Comunicação e Eventos</p> <p>CCE e Diretoria</p> <p>CCE e Comissões</p> <p>CCE e Diretoria</p> <p>CCE e Diretoria</p>	
<b>Exploração de recursos de marketing</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar plano de marketing;</li> <li>2. Contratar profissional de marketing para principais momentos/ eventos do ano;</li> <li>3. Aumentar presença nos veículos da grande mídia;</li> </ol>	<p>Maio 2017</p> <p>Setembro 2017</p> <p>Ação Contínua</p>	<p>CCE</p> <p>CCE</p> <p>CCE</p>	

## PLANO DE GESTÃO ESTRATÉGICO CRP 13 - 2016/2019

### Ameaças

OBJETIVO: Identificar estratégias que possam minimizar ou eliminar as ameaças encontradas no cenário do CRP 13

METAS	AÇÕES	PRAZO	RESPONSÁVEL	ORÇAMENTO
<b>Desenvolver ações visando o arquivamento da Proposta do Ato Médico</b>	1. Mobilizar a categoria na busca de apoio de políticos locais;	Fevereiro 2017	Diretoria / Comissão de Saúde	
	2. Agir em conjunto com conselhos de outras categorias;	Ação Contínua	Diretoria / Comissão de Saúde	
<b>Reduzir e prevenir a inadimplência</b>	1. Celebrar acordos com aumento do parcelamento das dívidas e dispensa das multas para dívidas mais altas;	Maio 2017	Diretoria- APAF	
	2. Identificar as fragilidades no processo de planejamento /acompanhamento de negociações das inadimplências;	Janeiro a dezembro 2017, 2018 e 2019;	Diretoria	
<b>Fortalecer as políticas</b>	1. Criar Fóruns de discussão sobre o papel das Políticas	2017 e 2018	Diretoria e CREPOP	

<b>públicas</b>	Públicas ressaltando a precarização desse contexto.			
<b>Desenvolver ações visando o reconhecimento, por parte da população, sobre o papel do Psicólogo e das formas de interação com o Conselho</b>	1. Divulgar na mídia informativa em redes de rádio e televisão a atuação do psicólogo e o papel do Conselho.	Maio 2017	Diretoria / Comissão de Eventos	
<b>Profissionalizar as ações sociais de controle estratégico, intervindo politicamente nesses ambientes.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar todos os processos externos relacionados ao Ato médico, editais de concursos, PEC's, enfraquecimento das políticas públicas, relações com gestores públicos, revendo pareceres anteriores;</li> <li>2. Atuar junto à assessoria jurídica para emissão de pareceres e respostas imediatas, revendo processos anteriores;</li> <li>3. Integrar ações definidas pelo CFP e pelos CR's;</li> <li>4. Estabelecer pronta resposta pela assessoria de comunicação, se fazendo presente na mídia;</li> <li>5. Estabelecer ações para levar ao conhecimento da categoria e gestores o papel do psicólogo nas políticas públicas;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Janeiro a dezembro 2017, 2018 e 2019;</li> <li>2. Janeiro a dezembro 2017, 2018 e 2019;</li> <li>3. Janeiro a dezembro 2017, 2018 e 2019;</li> <li>4. Imediato</li> <li>5. Janeiro a dezembro 2017, 2018 e 2019</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diretores e presidentes das comissões;</li> <li>2. Diretores e Assessora jurídica;</li> <li>3. Diretores;</li> <li>4. Diretores e Assessora de Comunicação;</li> <li>5. Presidentes das comissões e Assessora de comunicação;</li> </ol>	

<p><b>Fazer cumprir as normativas de atuação do psicólogo no campo de trabalho.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar com todos os conselheiros a legislação vigente, inerentes a sua comissão e área, para o seu cumprimento;</li> <li>2. Organizar debates roda de conversas, assentos nas entidades sociais públicas e privada, como forma de minimizar o voluntariado como precarização das relações de trabalho;</li> <li>3. Acompanhar as discussões nacionais sobre a lei 5766 no Congresso.</li> </ol>	<p>Dezembro 2016; Janeiro de 2017;</p> <p>Dezembro de 2016 à dezembro 2017;</p> <p>Ação Contínua até a finalização</p>	<p>Comissões</p> <p>Comissões</p> <p>Diretoria e Comissões</p>	
<p><b>Apoiar a revitalização do sindicato dos psicólogos da Paraíba</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientar a categoria sobre a diferença entre conselho e sindicato, limitando os papéis em todos os eventos coordenados pelo CRP- 13;</li> <li>2. Apoiar as ações do sindicato através de parcerias em eventos ou ações coletivas de cunho;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Janeiro a dezembro de 2017;</li> <li>2. Fevereiro a dezembro 2017, 2018 e 2019;</li> </ol>	<p>Diretoria</p> <p>Diretoria</p>	
<p><b>Manter parceria permanente com as IES e órgãos federais vinculados à formação do psicólogo.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estabelecer metas para o acompanhamento e controle de normativas oriundas da formação do psicólogo;</li> <li>2. Manter o GT das IES, ativo, com plano de ação anual;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fevereiro a dezembro de 2017;</li> <li>2. Fevereiro a dezembro 2017, 2018 e 2019;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diretores e presidentes das comissões;</li> <li>2. Diretores e Assessora jurídica;</li> </ol>	

	<p>3. Definir ações para publicações de orientações sobre serviço escola, formação de supervisores;</p> <p>4. Definir prioridades e estabelecendo o cronograma;</p>	<p>3. Fevereiro a agosto 2017.</p> <p>4. Fevereiro 2017, 2018 e 2019.</p>	<p>3. Diretores;</p> <p>4. Diretores e Assessora de Comunicação, Presidentes das comissões e Assessora de comunicação</p>	
--	---	---	---	--