

Relatório de Sistematização

PLANEJAMENTO DA GESTÃO 2019/2022 – PLANO DE TRABALHO

Conselho Regional de Psicologia da 6ª Região – CRP 06



Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais – Flacso Brasil

Diretora

Saete Valesan Camba

Coordenadora do Programa Participação, Sociedade Civil e Processos de Mobilização

Kathia Dudyk

Apoio Técnico ao Desenvolvimento Institucional do CRP-SP

Coordenação: Kathia Dudyk e Luciana Martinelli

Equipe: Bárbara Nonato, Bruna Barcellos Mattos, Carolina Albuquerque, Kathia Dudyk, Luciana Martinelli e Rafael Oliva.

Flacso Brasil

SAIS Área 2-A, s/n, 1º andar, sala 120

CEP: 70610-900, Brasília (DF), Brasil

E-mail: flacsobr@flacso.org.br

T: (+55 61) 3702-2530 / (+55 61) 3703-2540 / (+55 61) 2020-3390 / (+55 61) 2020-3330 / (+55 61) 2020-3316

SUMÁRIO

Apresentação	4
Planejamento trienal.....	5
Propostas relacionadas aos Resultados 2022	6
Propostas destacadas para o Eixo 1	8
Propostas destacadas para o Eixo 2	10
Propostas destacadas para o Eixo 3	13
Planejamento 2020	17
Iniciativas e ações para o Eixo 1.....	19
Iniciativas e ações para o Eixo 2.....	23
Iniciativas e ações para o Eixo 3.....	27
Escuta das Subsedes	30
Compromissos 2022 em Âmbito estadual	31
Compromissos 2022 em Âmbito local.....	33
Projetos prioritários 2020	35
Escuta das/os Trabalhadoras/es.....	39
Prioridades gerais.....	42
Prioridades específicas	49
Contribuições aos Resultados	54
Anexos	58

Apoio técnico ao Desenvolvimento Institucional do CRP-SP

APRESENTAÇÃO

O conteúdo deste documento e seus anexos compõem o relatório final das atividades desenvolvidas pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (Flacso), no âmbito do acordo celebrado com o Conselho Regional de Psicologia da 6ª Região – CRP06 - com vistas à prestação de apoio técnico especializado durante seu processo de **Planejamento da Gestão 2019/2022**.

O apoio técnico fornecido pela Flacso centrou-se no objetivo de desenvolver capacidades de gerar e sustentar acordos que garantam a produção dos resultados esperados (Planejamento Trienal, Planejamentos Anuais e Formação em Competências Conversacionais); bem como no desenvolvimento de capacidades de gerar aprendizados institucionais pela avaliação e mudança das ações empreendidas.

O planejamento foi norteado pelos **Eixos de Discussão deliberados para o 10º Congresso Nacional da Psicologia** e pelos resultados identificados durante o processo de planejamento como sendo os principais **elementos para a Gestão 2019/2022**.

Este documento está organizado de acordo com os subprodutos sistematizados em cada etapa concluída do planejamento. Coube à Flacso, a fim de apoiar o planejamento estratégico do CRP-SP para a Gestão 2019/2022, propor a metodologia e coordenar as ações direcionadas ao cumprimento das seguintes tarefas:

- Planejamento trienal: definição dos Resultados da Gestão;
- Sistematização das Propostas CNP, COREP, Fórum de Gestores e Plataforma da Chapa (Relacionadas aos Resultados 2022);
- Planejamento 2020 (definição dos resultados esperados e planos de ação);
- Escuta das Subsedes; e
- Escuta das/os Trabalhadoras/es.

PLANEJAMENTO TRIENAL

O planejamento iniciou-se com a definição dos resultados que a atual gestão do CRP-SP pretende entregar ao final de seu mandato. A elaboração de tais resultados se deu por meio da realização da Oficina de Alinhamento Estratégico (Oficina 1), que teve lugar na Sede do CRP-SP, em 28 de setembro de 2019. Este encontro foi também o momento de pactuar e validar a metodologia proposta pela Flacso para o processo de planejamento estratégico do CRP-SP.

Durante a oficina, os participantes – primeiramente divididos em grupos e num segundo momento em plenária – foram orientados a refletir, com base na experiência pessoal de cada um e em documentos de referência relacionados aos últimos congressos nacional e regional de psicologia, a respeito dos temas e questões que deveriam ser priorizados pelo CRP-SP na atual gestão. A oficina concluiu com a elaboração dos **Resultados 2022**, os quais constituem os parâmetros principais que conduziram as etapas seguintes do planejamento.

Tabela 1 – Resultados 2022

Eixo 1: Organização democrática e representativa do Sistema de Conselhos (Desenvolvimento Institucional do CRP)

Resultado 1-A: Ter implementado um novo modelo de gestão do CRP-SP, que priorize a descentralização e a regionalização, assegurando resolutividade, a saúde do/a trabalhador/a e a qualidade das entregas pactuadas.

Resultado 1-B: Ter se constituído como lugar de referência para as/os psicólogas/os por ser um espaço acolhedor, resolutivo (suporte ético e técnico) e representativo dos interesses da categoria.

Eixo 2: O diálogo da psicologia com a sociedade brasileira e suas relações com a democracia e direitos humanos (Relação com a Sociedade)

Resultado 2-A: Ter se constituído como agente defensor dos Direitos Humanos e Sociais e da Democracia, considerando a Psicologia como um instrumento de promoção da dignidade humana.

Resultado 2-B: Ter consolidado o CRP-SP em articulação com o Sistema Conselhos como agente de referência e relevância para sociedade.

Eixo 3: Do Exercício Profissional

Resultado 3-A: Ter um programa de orientação continuada e permanente a partir de diretrizes éticas e técnicas para melhorar a qualificação do exercício profissional.

Resultado 3-B: Ter construído referências e parâmetros, em conjunto com o Sindicato e outras entidades, sobre as condições de trabalho e de exercício profissional da categoria nas diferentes áreas.

Resultado 3-C: Ter pelo menos 3 projetos executados que contemplem as especialidades em Psicologia e/ou territórios que o CRP-SP historicamente não tem atuado.

PROPOSTAS RELACIONADAS AOS RESULTADOS 2022

O planejamento buscou refletir e incluir os resultados dos processos prévios que se dedicaram a pensar a gestão no âmbito do Sistema Conselhos de Psicologia. Para tanto, a equipe técnica da Flacso realizou o trabalho de sistematização (classificação e organização) das propostas dos documentos de referência apresentados a seguir:

- a) Plataforma Eleitoral da Gestão;
- b) Relatório do LXVI Fórum de Gestores;
- c) Resoluções aprovadas no 10º COREP e
- d) Resoluções aprovadas no 10º CNP.

As propostas originais contidas nesses documentos foram então relacionadas com os Resultados 2022 com as quais elas apresentavam maior similaridade. A matriz resultante foi utilizada para apoiar a elaboração dos Resultados 2020, que consistiram no passo seguinte do planejamento.

Foram recebidas pela equipe de sistematização um total de **451 propostas**, as quais, dependendo do documento, possuíam originalmente nomenclaturas variadas, tais como *propostas*, *desafios* e *resoluções*. A tabela 2 apresenta o número total de propostas originais processadas na base de dados para esta Seção, organizadas por documento de origem.

Tabela 2 – Quantidade de Propostas originais recebidas para a Sistematização

Origem/ grupo	Código (Exemplo)	QTD.
Plataforma Eleitoral da Gestão (G)		
Princípio 1	G-P1-01	11
Princípio 2	G-P2-01	9
Princípio 3	G-P3-01	6
Princípio 4	G-P4-01	9
Princípio 5	G-P5-01	5
Princípio 6	G-P6-01	8
Princípio 7	G-P7-01	10
Subtotal (G)		58
Relatório do LXVI Fórum de Gestores (F)¹		
GT 1	F-G1-01	12
GT 2	F-G2-01	6
GT 3	F-G3-01	6
GT 4	F-G4-01	9
GT 5	F-G5-01	14
Subtotal (F)		47
Resoluções aprovadas no 10º COREP (R)		
Eixo 1	R-E1-001	40
Eixo 2	R-E2-002	56
Eixo 3	R-E3-003	28
Subtotal (R)		124
Resoluções aprovadas no 10º CNP (N)		
Eixo 1	N-E1-001	66
Eixo 2	N-E2-001	84
Eixo 3	N-E3-001	72
Subtotal (N)		222

¹ Apenas a pergunta '2' (dois) do Relatório do Fórum de Gestores apresentava desafios para a próxima gestão, portanto, apenas as respostas a essa pergunta foram sistematizadas.

A cada uma das propostas originais foi atribuído um **código específico**, que tem a função de permitir que a origem das propostas seja facilmente identificada ao longo de todo o processo. As propostas foram codificadas com a letra identificando seu documento origem + grupo do documento + número da proposta, exemplo:

- a) Se Plataforma de Gestão: G (Gestão) + P (Princípio) + Número da proposta
- b) Se Relatório do Fórum de Gestores: F (Fórum) + G (Grupo de Trabalho) + Número do Desafio
- c) Se Resoluções COREP: R (Regional) + E (Eixo de discussão) + Número da Resolução
- d) Se Resoluções CNP: N (Nacional) + E (Eixo de discussão) + Número da Resolução

As **451 propostas recebidas** para a sistematização foram relacionadas aos Resultados 2022 como apresentado na tabela abaixo.

Tabela 3 – Quantidade de Propostas relacionadas aos Resultados 2022

Resultado 2022	(F)	(G)	(N)	(R)	Total Geral
Resultado 1-A	17	11	11	1	40
Resultado 1-B	11	9	7	8	35
Resultado 2-A	4	8	56	40	108
Resultado 2-B	7	12	41	24	84
Resultado 3-A	1	8	47	21	77
Resultado 3-B	2	7	42	16	67
Resultado 3-C	5	3	18	14	40
Total Geral					451

Após classificação de todas as propostas a equipe destacou aquelas que mais representam o conteúdo prioritário do resultado. Essa etapa do trabalho trata-se de leitura interpretativa com objetivo de apoiar a construção do plano de ações da Gestão 2019/2022. As propostas destacadas para os sete resultados carregam em seu conteúdo o teor de várias outras propostas. Foram identificadas um total de **135 propostas destacadas**.

Tabela 4 – Quantidade de Propostas destacadas para os Resultados 2022

Resultado 2022	(F)	(G)	(N)	(R)	Total Geral
Resultado 1-A	6	5	8	1	20
Resultado 1-B	4	4	5	6	19
Resultado 2-A	-	3	13	7	23
Resultado 2-B	2	3	10	5	20
Resultado 3-A	-	4	10	7	21
Resultado 3-B	-	2	16	2	20
Resultado 3-C	1	1	7	3	12
Total Geral					135

A **Sistematização integral** dessa etapa consta como anexo a este documento e apresenta as **451 propostas recebidas** para a sistematização, relacionadas aos Resultados 2022. As propostas estão aproximadas pelo seu teor e organizadas por: 1º) Resultado ao qual se relaciona; 2º) Texto da proposta relacionada; e 3º) Código para facilitar seu rastreamento nos documentos de origem.

A seguir apresenta-se a sistematização das **135 Propostas destacadas para cada Resultado 2022**, que estão organizadas por: 1º) Eixo e Resultado ao qual se relaciona; 2º) Texto da proposta destacada; e 3º) Código para facilitar seu rastreamento nos documentos de origem.

RESULTADO 1-A

Ter implementado um novo modelo de gestão do CRP-SP, que priorize a descentralização e a regionalização, assegurando resolutividade, a saúde do/a trabalhador/a e a qualidade das entregas pactuadas.

1.	<i>Intensificar, promover e ampliar a campanha de atualização cadastral, possibilitando às(aos) profissionais o cadastro de informações sobre deficiências, identidade de gênero, orientação sexual, cor, raça, etnia, campos e locais de atuação, sendo estes dados privativos ao Sistema Conselhos.</i>	N-E1-019
2.	<i>Alterar o texto do artigo 1º da Resolução CFP nº 001/1990, visando diminuir de 65 para 60 anos a idade para isenção de anuidade, obedecendo o que preconiza o Estatuto do Idoso.</i>	N-E1-251
3.	<i>Construir uma política de incentivo ao pagamento da anuidade, estabelecendo valores diferenciados para as(os) psicólogas(os) recém-inscritas(os), especialmente as(os) recém-formadas(os) de baixa renda, considerando as discrepâncias regionais.</i>	N-E1-252
4.	<i>Garantir o rigor e economicidade dos gastos públicos, fazendo a gestão financeira com base na eficiência técnica e ética;</i>	G-P2-08
5.	<i>Autonomia de realização de atividades nas subsedes.</i>	F-G2-04
6.	<i>Criar canais democráticos e descentralizados de participação direta das psicólogas e psicólogos na gestão política, administrativa e financeira do Conselho;</i>	G-P1-01
7.	<i>Garantir a implantação e execução de parâmetros, legislações e diretrizes que orientam a gestão pública;</i>	G-P2-02
8.	<i>Levar em consideração o novo regimento para a criação de GT aprovado na Assembleia das Políticas Administrativas e Financeiras (APAF) de maio de 2018, de modo a estabelecer fluxo sistemático de comunicação do representante no Grupo de Trabalho (GT) Nacional com os demais Conselhos Regionais da sua região, como forma de garantir a efetiva representatividade dos Conselhos Regionais nas discussões e decisões nacionais.</i>	N-E1-075
9.	<i>Mapear, acompanhar e aprimorar processos, otimizando setores e procedimentos organizacionais;</i>	G-P2-06
10.	<i>O CRP SP adote modelos de gestão do trabalho que visem garantir ampla participação, sempre considerando a auto organização dos/as trabalhadores/as, inclusive sua organização sindical, buscando impactar os processos de trabalho, avaliação, metas e outros aspectos.</i>	R-E1-091
11.	<i>Que o Sistema Conselhos de Psicologia assegure o funcionamento democrático do Sistema, expresso nos espaços de deliberação e formulação da política, tais como APAFs, Assembleias Gerais Orçamentárias e Congressos (Coreps e CNPs), garantindo também as eleições diretas em todos os níveis (regional e nacional) para o Sistema Conselhos, bem como a autonomia do Conselho Federal de Psicologia em seu poder de regulamentar e normatizar o exercício profissional, buscando o contínuo aprimoramento dos mecanismos de transparência e rigor da gestão, considerando o marco fundamental de já sermos auditados e fiscalizados pelo TCU.</i>	N-E1-288
12.	<i>Rever processos internos de trabalho do CRP (financeiro, pessoas), considerando inclusive as questões geográficas e divisão de funcionários nas subsedes. As relações que são se estabelecem.</i>	F-G4-09
13.	<i>Revisar e reconstruir o formato dos núcleos (organização, recursos financeiros);</i>	F-G5-09
14.	<i>Sistema informatizado para todo CRP SP (que dialogue com vários espaços de trabalho).</i>	F-G4-03
15.	<i>Priorizar descentralização das ações; pensar em comissões gestoras ampliadas, reuniões abertas de núcleo.</i>	F-G5-10
16.	<i>Garantir que as Resoluções do Sistema Conselhos de Psicologia do Brasil sejam efetivadas e mantidas, considerando que foram construídas coletivamente por plenários eleitos em processos democráticos e que versam pela promoção e defesa dos Direitos Humanos, em consonância com o Código de Ética Profissional, investindo em publicidade e historicidade do processo de construção das mesmas.</i>	N-E1-138
17.	<i>Rever as formas de ressarcimento dos gastos dos colaboradores, gestores do Conselho (participação "elitizada" no CRP).</i>	F-G4-08
18.	<i>Auditar permanentemente as finanças e processos internos do CRP SP e divulgar os resultados desses processos à categoria.</i>	G-P2-09
19.	<i>Criar mecanismos de monitoramento e instrumentos de comunicação (portal web, infográfico, vídeos explicativos, GIF, entre outros) para acompanhar a execução das deliberações dos CNPs, finalizando as gestões com a apresentação da prestação de contas a partir das deliberações do Congresso Nacional da Psicologia.</i>	N-E1-043
20.	<i>Priorizar, melhorar e ampliar os canais de comunicação e o acesso às informações oficiais e atos administrativos do Sistema Conselhos junto à categoria, com a utilização das (Tecnologia da Informação e Comunicação) TICs e acessibilidade (via aplicativos; mídias sociais, TV, rádio e relatório de prestação de contas, entre outros), disponibilizando acesso à segunda via de boleto e declaração de regularidade, bem como garantir a distribuição de material impresso em formatos acessíveis para psicólogas(os) que atuam em território de difícil acesso à Internet, considerando a especificidade de cada região, com especial destaque à idiossincrasia do fator amazônico.</i>	N-E1-073

RESULTADO 1-B

Ter se constituído como lugar de referência para as/os psicólogas/os por ser um espaço acolhedor, resolutivo (suporte ético e técnico) e representativo dos interesses da categoria.

1.	<i>Ampliar a política de acessibilidade, cumprindo a Lei nº 13.146/2015, tornando acessível à categoria e usuários do serviço todo o material produzido pelo Sistema Conselhos.</i>	N-E2-187
2.	<i>Que o Sistema Conselhos de Psicologia atue no sentido de promover e garantir acessibilidade às psicólogas com deficiência em todas as ações, eventos, atividades, estruturas e materiais físicos, e também nos meios virtuais, inserindo, no sistema de registro, campos para identificação de psicólogas com deficiência, de acordo com a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF).</i>	N-E1-008
3.	<i>Conhecer o cotidiano profissional das psicólogas e psicólogos nas mais diversas áreas de atuação, produzindo maior proximidade entre o CRP SP e a categoria;</i>	G-P3-01
4.	<i>Que o CRPSP garanta a oferta de atividades lúdicas e de cuidadoras/es em suas ações e eventos, visando garantir a participação de mães, pais e tutores, os quais são historicamente excluídas desses espaços de debate por serem responsáveis por crianças.</i>	R-E1-047
5.	<i>Que o Sistema Conselhos pesquise o perfil da categoria (étnico-racial, gênero, deficiências...) para levantamento das necessidades e desenvolvimento de formas específicas de diálogo com determinados grupos e suas entidades representativas.</i>	N-E1-080
6.	<i>Resistir e sobreviver enquanto classe, profissional e pessoas diante da situação atual necropolítica.</i>	F-G1-06
7.	<i>Diálogo mais próximo com a categoria. Encontrar o que há convergente.</i>	F-G3-06
8.	<i>Instituir canais de troca e compartilhamento entre as psicólogas/os;</i>	G-P7-03
9.	<i>Intensificar os espaços de diálogos com a ABEP e entidade estudantis de modo a qualificar a aproximação dos debates sobre a profissão com o campo da formação e estudantes. Apoiar ações consonantes com as diretrizes políticas do Conselho Regional de Psicologia.</i>	R-E1-002
10.	<i>Melhorar a comunicação interna e externa com a categoria.</i>	F-G2-02
11.	<i>Que o CRP continue, nas entregas de CIPs (Carteira de Identidade Profissional), apresentando a diversidade da Psicologia de suas instituições e de seus diferentes campos, afirmando os valores éticos, técnicos e bem como as normativas legais, científicos que caracterizem nosso exercício profissional comprometido com valores democráticos, direitos sociais e os direitos humanos.</i>	R-E1-086
12.	<i>Respeito e diálogo com relação à multiplicidade da Psicologia.</i>	F-G3-04
13.	<i>O Conselho Regional de Psicologia de São Paulo deve reconhecer o Grupo de Trabalho História e Memória da Psicologia como uma comissão permanente e ampliar os trabalhos de pesquisa e divulgação sobre as psicólogas pioneiras no estado de São Paulo; desenvolver ações de ampliação do reconhecimento dos campos históricos de atuação das psicólogas e das instituições que foram importantes para a consolidação da psicologia como ciência e profissão, por meio da produção de conteúdos e espaços de diálogo com a categoria; e ampliar a articulação do Grupo de Trabalho História e Memória da Psicologia e suas ferramentas (Repositório Digital Fúlvia Rosenberg, Linha do Tempo da Psicologia e CEDOC) com a Comissão de Orientação e Fiscalização, de modo a beneficiar a categoria a partir de uma perspectiva histórica sobre a ciência e profissão.</i>	R-E1-085
14.	<i>Elaborar plataforma em parceria com sindicato e entidades da Psicologia com objetivo de identificação e interação com psicólogas/os no estado de São Paulo;</i>	G-P6-06
15.	<i>Assegurar a organização democrática e representativa do Sistema Conselhos, respeitando as deliberações do CNP, Coreps e APAF, mantendo sempre a transparência dos processos, independentemente da gestão vigente, articulando com os sindicatos da categoria, FENPB e ampliando o diálogo com os gestores de municípios e de organizações da sociedade civil, de modo a fomentar a participação das psicólogas nos eventos direcionados à profissão, legitimando a autonomia e a laicidade do Sistema Conselhos.</i>	N-E1-274
16.	<i>Capilarizar e construir mecanismos de participação das psicólogas nas instâncias democráticas do Sistema Conselhos; publicizar nas mídias os posicionamentos do Sistema Conselhos, considerando a desregulamentação das relações de trabalho, a precarização e desmonte das políticas públicas e o crescimento do trabalho voluntário e de atividades no âmbito do terceiro setor, devendo o Sistema Conselhos discutir intersectorialidade, rede, participação e controle social. ampliar os debates sobre a atuação voluntária na psicologia, construindo estratégias de garantia da prestação adequada de serviços e da ética na profissão, em condições de trabalho dignas.</i>	R-E1-004
17.	<i>Divulgar e assegurar a realização das diferentes instâncias do CNP e garantir sua viabilização enquanto espaços democráticos organizativos e diretivos, ampliando a participação da categoria e de estudantes, consultando a categoria sobre o tema do CNP.</i>	N-E1-042
18.	<i>Que o CRP SP considere formas democráticas e participativas de organização da categoria, fomentando e garantindo a organização permanente das psicólogas, usuários dos serviços de psicologia, movimentos sociais e demais sujeitos sociais em instâncias internas de debate, deliberação e execução de ações políticas, de forma coordenada e articulada, ampliando as formas de organização territorializadas e temáticas, como por exemplo núcleos temáticos, grupos de discussão, projetos integradores, ou outras formas de organização democrática.</i>	R-E1-005
19.	<i>Realizar uma gestão pautada pelas deliberações dos Congressos Regional e Nacional da Psicologia (COREP e CNP) e defender sua continuidade;</i>	G-P1-06

RESULTADO 2-A

Ter se constituído como agente defensor dos Direitos Humanos e Sociais e da Democracia, considerando a Psicologia como um instrumento de promoção da dignidade humana.

1.	<i>Reiterar o compromisso do Sistema Conselhos na defesa do Estatuto da Criança e do Adolescente, do Estatuto da Juventude e o Estatuto da Pessoa com Deficiência articulando com movimentos sociais, estudantes, universidades, conselhos de direitos, parlamentares e outras instituições de modo a garantir a proteção social e promoção integral dos direitos de crianças, adolescentes e jovens, considerando a interseccionalidade étnicorracial, gênero, diversidade sexual e classe. Promover e desenvolver estratégias de combate à violência sexual contra crianças e adolescentes, trabalho infantil, analfabetismo, medicalização, redução da maioria penal, aumento do tempo de internação das medidas socioeducativas, violência e genocídio da juventude brasileira, e o preconceito contra crianças e adolescentes público alvo da educação especial, oportunizando o respeito aos direitos desse público e garantindo condições para a participação de crianças, adolescentes e jovens nos serviços e nos espaços de decisões políticas, dando visibilidade a produção de crianças, adolescentes e jovens de suas reflexões sobre as decisões políticas que interferem nas suas condições de vida. Organizar eventos socioculturais de fortalecimento do ECA, EPd e do EJ.</i>	R-E2-125
2.	<i>Debater o enfrentamento das desigualdades e violações de direitos por meio da interlocução com o poder público, da promoção de campanhas, eventos regionais, gerais e/ou temáticos, premiações, realização de Mostras de Práticas em Psicologia, de modo a valorizar práticas individuais e coletivas comprometidas com a temática.</i>	N-E1-085
3.	<i>Defender intransigentemente as políticas sociais de garantia de direitos, posicionando-se de forma contrária aos retrocessos e ao desmonte do SUS, do SUAS, da Educação pública, gratuita e laica e das demais políticas públicas;</i>	G-P4-01
4.	<i>Incentivar a discussão e a participação das(os) psicólogas(os) nos diversos cenários políticos brasileiros, defendendo e garantindo os direitos humanos e as políticas públicas já conquistadas.</i>	N-E3-094
5.	<i>Posicionar-se em defesa da democracia e da valorização da diversidade, combatendo perspectivas totalitárias, proibicionistas, segregacionistas e opressoras;</i>	G-P4-02
6.	<i>Tornar permanente as comissões de Direitos Humanos e criar e/ou manter as comissões de Políticas Públicas, Relações Étnico-Raciais e Gênero e Diversidade Sexual.</i>	N-E2-211
7.	<i>Ampliar e debater com a categoria e sociedade e incidir sobre as políticas públicas acerca das relações sociais de gênero, incluindo a violência de gênero, violência obstétrica e considerando as opressões e expressões do patriarcado, do racismo, do classismo, do capacitismo, do machismo e da cisheteronormatividade. Refletir acerca do direito de escolha das pessoas que desejam gestar e da parentalidade, inclusive em situações de vulnerabilidade, reafirmando o compromisso da psicologia na compreensão e no enfrentamento dos fatores que oprimem e adoecem na parentalidade, de modo a romper a lógica dos processos medicalizantes e patologizantes da gestação, parto, amamentação e puerpério, contrária à esterelização compulsória e de modo a atuar junto à defesa dos direitos sexuais e direitos reprodutivos, como acesso ao planejamento familiar, acesso ao aborto legal, bem como a discriminação e legalização do aborto no âmbito do SUS.</i>	N-E2-224
8.	<i>Ampliar a defesa das prerrogativas estabelecidas pelo ECA, pelo Estatuto da Juventude, Estatuto da Pessoa com Deficiência, Estatuto do Idoso, Estatuto da Igualdade Racial, tornando-os referência para a prática profissional;</i>	G-P4-04
9.	<i>Articular com os órgãos competentes para fortalecer a democratização do acesso das populações historicamente marginalizadas aos serviços de psicologia, tendo em vista o compromisso da Psicologia com essas populações (indígena, negros, LGBTI, pessoas privadas de liberdade, pessoas em situação de rua, pessoas com deficiência, quilombolas, ribeirinhas, ciganos, povos de terreiros, crianças, adolescentes, jovens e idosos, pessoas com HIV e AIDS, entre outros) frente a seus direitos e acesso a políticas públicas.</i>	N-E2-001
10.	<i>As Comissões de Avaliação Psicológica devem considerar os marcadores sociais da diferença (raça, etnia, gênero, território, deficiência, classe, entre outros), em especial as dinâmicas e expressões do racismo, sexismo, LGBTIfobia e capacitismo.</i>	N-E2-120
11.	<i>Debater a questão étnico-racial reafirmando a atuação da Psicologia na defesa de direitos da população negra, ciganos, povos originários e comunidades tradicionais considerando o posicionamento da categoria sobre o racismo como determinante de sofrimento psíquico, lançando mão para isso da realização e divulgação de pesquisas científicas sobre o impacto do racismo estrutural e institucional nos processos educacionais e na formação do sujeito, proporcionando espaços de produção teórica, discussão, eventos e GTs no intuito de estimular o desenvolvimento de uma categoria antirracista, não sexista e não classista, através de encontros regionais e seminários dentre outros, em articulação com as Instituições de Ensino Superior e entidades organizativas desses povos.</i>	N-E2-192
12.	<i>Que o Conselho Federal de Psicologia mantenha e promova a realização anual de inspeção nacional em instituições asilares, incluindo comunidades terapêuticas, hospitais psiquiátricos, centros de medidas socioeducativas com privação de liberdade e estabelecimentos prisionais, acolhimento institucional de crianças e adolescentes, buscando evidenciar e combater violações de direitos humanos e averiguar a possível responsabilidade de profissionais e instituições que sejam praticantes ou coniventes com essas violações.</i>	R-E2-165

13.	<i>Ampliar a conscientização e acesso à informação da categoria profissional articulando com órgãos de defesa de direitos humanos, acerca do atendimento às pessoas travestis e transexuais, bem como respeito ao nome social, notas técnicas pertinentes à temática, realizando ações de enfrentamento à LGBTfobia, reafirmando o posicionamento contrário aos discursos da prática de "cura gay", ou seja, a patologização das homolebissexualidades e das identidades de gênero, a qual atenta diretamente contra o código de ética profissional, tanto no âmbito público quanto privado, que se pauta na defesa dos direitos humanos, reafirmando as resoluções CFP 01/99 e 01/18.</i>	R-E2-128
14.	<i>Fomentar a criação de GT do Sistema Prisional e socioeducativo em cada Conselho Regional de Psicologia e promover ações em defesa da reforma do sistema prisional e socioeducativo brasileiro, promovendo o conhecimento sobre reencontro com a sociedade extramuro e direitos humanos, por meio do debate com a sociedade civil, poder público e categoria sobre cultura punitivista e busca por segurança, penalização da juventude negra, população pobre e periférica, medidas autoritárias, encarceramento em massa, medicalização de pessoas em privação ou restrição de liberdade e criminalização da pobreza, demarcando o posicionamento ético-político da Psicologia em favor da dignidade e dos direitos humanos dos grupos historicamente marginalizados.</i>	N-E2-204
15.	<i>Reafirmar e divulgar o posicionamento do Sistema Conselhos, articulado aos gestores das Políticas Públicas, quanto à questão da internação compulsória e involuntária, reforçando a prioridade do cuidado integral psicossocial e humanizado preconizado pela implantação da rede de atenção psicossocial baseada na Reforma Psiquiátrica, na Luta Antimanicomial e na Redução de Danos (enquanto estratégia e paradigma).</i>	N-E3-114
16.	<i>Ampliar o debate para a atuação da(o) profissional de Psicologia em serviços de atendimento a refugiados, migrantes, asilados e exilados, levando em consideração processos de xenofobia e racismo que impactam diretamente na Saúde Mental e no respeito aos Direitos Humanos.</i>	N-E3-176
17.	<i>Promover a reflexão e a construção de políticas públicas, em conjunto com gestores públicos e entidades, que visem garantir a visibilidade e o lugar de fala das pessoas com deficiência em espaços voltados para esta discussão, a fim de romper com políticas de caráter assistencialista que privam estes sujeitos do direito à autonomia e com a patologização, que hoje resulta na vulnerabilidade e restrição social. Realizar mapeamento de recursos (serviços e programas) municipais e regionais para o apoio à pessoa com deficiência e produzir publicações com ampla distribuição sobre esse tema. Diante disso, que o ano de 2020 seja eleito pelo Sistema Conselhos como o ano de luta contra a discriminação e violação dos direitos contra as pessoas com deficiência.</i>	R-E2-123
18.	<i>Promover interna e externamente, o compromisso das entidades da Psicologia Brasileira com os direitos das pessoas com deficiência mediante acessibilização arquitetônica e comunicacional, considerando as especificidades linguísticas desse segmento, formação de trabalhadores/as e colaboradores/as das entidades, para o enfrentamento do capacitismo, aproximação do movimento social de pessoas com deficiência, gestão junto a órgãos competentes para que o ensino de libras seja obrigatório na modalidade presencial no âmbito da formação básica e continuada de psicólogos.</i>	R-E1-056
19.	<i>Construir as diretrizes da psicologia em relação à população idosa com base na Política Nacional do Idoso (PNI); estabelecer como prática imprescindível nas subsedes o incentivo à participação da categoria nos conselhos municipais do idoso; estipular como parte do próximo planejamento estratégico do CRP a proposição de ações que visem a atenção ao suicídio e às DST's na população idosa; contemplar nas ações junto à população idosa o incentivo às práticas da psicologia que levem em conta o caráter intergeracional e o recorte de classe; levar em consideração nas ações designadas à categoria, a atenção aos cuidadores informais de idosos. Ampliar o debate sobre o envelhecimento, auto-envelhecimento, políticas de caráter etário, velhices e direitos à cidade, rompendo a dependência dos serviços de acolhimentos institucionais, produzindo materiais para a categoria e sociedade, apoiando a transversalização do tema na educação básica, fundamental e superior e o debate sobre intergeracionalidade e a população idosa, com base no Estatuto do Idoso.</i>	R-E2-134
20.	<i>Apoiar e reafirmar a importância da manutenção da Política Nacional para a População em Situação de Rua, em especial no tocante à saúde mental, através de campanhas sobre a abordagem e o cuidado dessas populações, em diálogo com outras categorias profissionais, instituições e áreas do conhecimento.</i>	N-E2-229
21.	<i>Reiterar compromisso do Sistema Conselhos com a garantia de direitos humanos, posicionando-se contrário a qualquer lei ou normativa que facilite o acesso indiscriminado ao porte de arma de fogo. Construir normativas sobre avaliação psicológica para obtenção e renovação do porte de armas, fomentar a orientação e fiscalização nesta área.</i>	N-E2-213
22.	<i>Incorporar, em articulação com os movimentos sociais, elementos fundamentais da "agenda década afrodescendente (ONU)", de modo a qualificar o exercício da psicologia visando ao enfrentamento do racismo e a expansão das ações afirmativas, priorizando o enfrentamento da violência estrutural do Estado, do racismo, do genocídio da população negra e do encarceramento, como mote integrador e prioritário das ações da comissão de direitos humanos, ampliando as discussões nos cursos de psicologia sobre o sofrimento causado pelo racismo na população negra, incluindo o racismo institucional como responsável pelo alto índice de homicídios e suicídios, inclusive de crianças e adolescentes.</i>	R-E2-132
23.	<i>Defender uma política sobre drogas, com ações efetivas e contínuas, pautada pelo respeito aos direitos humanos, com a divulgação e fortalecimento das ações que visem à Redução de Danos, recusando a criminalização do uso de drogas e a perspectiva proibicionista, os desdobramentos nocivos dessas práticas para a saúde física e mental dos indivíduos, e o conseqüente encarceramento em massa e genocídio da juventude negra, população pobre e periférica, a judicialização, punibilidade e a internação compulsória.</i>	N-E2-190

RESULTADO 2-B

Ter consolidado o CRP-SP em articulação com o Sistema Conselhos como agente de referência e relevância para sociedade.

1.	<i>Orientar as profissionais quanto à atuação na assistência social, fomentando as discussões referentes à sua atuação e ao fortalecimento das políticas públicas dessa área dentro dos conselhos, por meio de GTs e de atividades mensais com os Conselhos Regionais sobre o tema, promovendo a mobilização social a respeito da importância da Política Nacional de Assistência Social (PNAS).</i>	N-E2-216
2.	<i>Ampliar formas de divulgação e diálogo com a sociedade, por meio de linguagem assertiva e de fácil compreensão, através de diferentes meios e espaços de comunicação (rádio, TV, podcast, Instagram, Facebook, Twitter, etc.) para discussão e divulgação da abrangência da Psicologia como ciência e profissão, sobre o exercício ilegal da profissão e elucidação das práticas do exercício profissional, diferenciando-a de outras áreas/atuações como Práticas Integrativas Complementares (PICs), práticas terapêuticas alternativas e complementares, buscando o desenvolvimento, valorização, autonomia, consciência profissional e política, em favor da democracia e da defesa dos direitos humanos.</i>	N-E2-131
3.	<i>Garantir espaços democráticos de discussão, que levem em conta aspectos regionais, para elaborar estratégias de enfrentamento ao processo de desconstrução das políticas públicas e dos Direitos Humanos, ampliando a discussão para a sociedade.</i>	R-E1-006
4.	<i>Promover, em parceria com outras entidades, Mostras e eventos regionais, gerais e/ou temáticos, assim como premiações, de modo a valorizar práticas individuais e coletivas comprometidas com o enfrentamento das desigualdades e violações de direitos, culminando com a realização da III Mostra Nacional de Práticas em Psicologia.</i>	R-E1-040
5.	<i>Utilizar o CREPOP - Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas como instrumento de diálogo com gestoras/es e sociedade, favorecendo o reconhecimento das contribuições da Psicologia para as políticas públicas;</i>	G-P6-02
6.	<i>Agregar outros que possam compor com o CRP. Criar política interna de integração com outras categorias profissionais que possam somar. Exemplo: Conselho Municipal de Educação de SJRP buscando forças junto a outros conselhos. Intersetorialidade e interdisciplinaridade.</i>	F-G2-06
7.	<i>Ampliar o diálogo e a apresentação de propostas de projetos de lei que versam sobre a presença e a atuação da Psicologia na educação, assistência social, saúde, trabalho, justiça, defesa civil, habitação e Direitos Humanos;</i>	G-P6-03
8.	<i>Aprofundar a aproximação com IES e associações.</i>	F-G3-03
9.	<i>Estimular a defesa da manutenção e reativação dos espaços de controle social, construção, monitoramento e avaliação de políticas públicas (conferências), no intuito de reverter o desmonte desses sistemas, orientando e promovendo ações que ampliem a participação das/os profissionais nestes espaços, a partir da defesa dos direitos humanos em relação à prática profissional, com ênfase para população negra, povos de matriz africana, comunidades tradicionais, LGBTI (priorizando ações voltadas a pessoas trans e travestis), indígenas, população em situação de rua, pessoas com deficiência, crianças e adolescentes, e pessoas com sofrimento psíquico, pessoas vivendo com HIV/AIDS, mulheres e pessoas em situação de conflito com a lei, na prevenção à criminalização, desencarceramento.</i>	N-E2-088
10.	<i>Fomentar junto aos Três Poderes o diálogo sobre a importância do profissional de psicologia na rede intersetorial de políticas públicas de saúde, assistência social, socioeducação, segurança pública, judiciária, educação e esportiva. Fazer gestão com o Executivo e Legislativo para a ampliação de profissionais da Psicologia nos equipamentos: escolas, hospitais, delegacias da mulher, delegacias de defesa da criança e do adolescente, delegacias de atendimento a adolescentes autores de atos infracionais, instituições de atendimento a pessoas com deficiência, varas de justiça, CAPS, equipamentos esportivos e distritos sanitários especiais indígenas.</i>	N-E3-022
11.	<i>Garantir, ampliar e qualificar a representatividade do CRP nos conselhos de controle social e demais espaços de participação social e elaboração de políticas públicas, nas três esferas de governo (municipal, estadual e federal), nas diversas áreas: saúde, educação, assistência social, criança e adolescente, mulheres, Direitos Humanos, promoção da igualdade racial, idosos, pessoas com deficiência, juventude, LGBT, justiça, segurança, trânsito e mobilidade humana, direito à cidade e outras; trazendo com isso a representação das psicólogas para os conselhos e contribuindo de forma crítica para a construção das políticas públicas, para a discussão sobre participação das psicólogas nas equipes multidisciplinares nas redes de serviço e outros assuntos pertinentes à psicologia. Assegurar, para tanto, a participação de representantes do CRP com o comprometimento e a defesa dos direitos humanos, estimulando pautas de forma transversal.</i>	R-E1-001
12.	<i>Promover discussões com a categoria profissional, a sociedade, instituições parceiras, Fórum de Entidades da Psicologia Brasileira (FENPB) e movimentos sociais sobre as relações de gênero, raça, etnia e classe, desenvolvendo eventos, debates e confecção de materiais pelo CREPOP com o objetivo de fomentar a discussão dos temas supracitados, impelindo, assim, que o Sistema Conselhos torne explícito a toda comunidade seus posicionamentos contra toda forma de violação de direitos humanos, rechaçando quaisquer práticas racistas, LGBTfóbicas, discriminatórias e de "orientação e reorientação" sexual e de gênero, incluindo as descritas no PL 4.931/2016.</i>	N-E2-140
13.	<i>Que o Conselho Federal de Psicologia leve uma proposta aos demais Conselhos Profissionais que fazem parte da área da Saúde (Resolução nº 044/1993) para criar uma frente unificada para acompanhar, aprofundar a compreensão e estabelecer propostas de enfrentamentos ao retrocesso das políticas públicas e denúncia de eventuais perdas das conquistas dos trabalhadores e da sociedade brasileira.</i>	N-E1-261
14.	<i>Realizar reuniões ampliadas da CPP (Comissão de Políticas Públicas), com a participação dos representantes nos órgãos de controle social.</i>	R-E1-008

15.	<i>Estabelecer posicionamento contra o trabalho análogo à escravidão e à precarização das relações trabalhistas, ampliando o debate acerca das consequências para a saúde do trabalhador.</i>	N-E2-200
16.	<i>Promover debates junto à categoria, à sociedade e as entidades, fóruns e associações do campo da educação, fortalecendo ações que contemplem as singularidades humanas pautando-se por um modelo de educação inclusiva, democrática e cidadã.</i>	R-E2-149
17.	<i>Apoiar e participar da Ulapsi (União Latino-Americana de Psicologia), favorecendo a construção de uma Psicologia atenta à realidade latino-americana;</i>	G-P5-04
18.	<i>Garantir e ampliar a discussão entre a categoria que contemple a Psicologia no contexto da América Latina, por meio da articulação junto à União Latino-Americana de Psicologia (ULAPSI) e à Asociación Latinoamericana para la Formación y Enseñanza de la Psicología (ALFEPSI).</i>	N-E2-195
19.	<i>Promover ações de orientação e ampliação da visibilidade à atuação das(os) psicólogas(os) na saúde pública e coletiva, em específico nas áreas da vigilância em saúde (epidemiológica, sanitária e ambiental), no planejamento, monitoramento e avaliação de políticas públicas de saúde e, urgência e emergência, vítimas de violência e cuidados paliativos.</i>	N-E3-014
20.	<i>Articular com o Movimento de Saúde Mental e com o Conselho Nacional de Saúde para que a 16ª Conferência Nacional de Saúde aprove a proposta no sentido de garantir a presença da(o) profissional de psicologia nos Núcleos de Apoio à Família (NASF) e nos Núcleos Ampliados de Saúde Indígena (NASI), visando garantir a defesa do SUS nas suas estratégias de promoção da saúde nos territórios.</i>	N-E3-031

Sistematização de

PROPOSTAS DESTACADAS PARA O EIXO 3

RESULTADO 3-A

Ter um programa de orientação continuada e permanente a partir de diretrizes éticas e técnicas para melhorar a qualificação do exercício profissional.

1.	<i>Apoiar a BVS Psi, o Congresso Brasileiro Psicologia: Ciência e Profissão e outras iniciativas das entidades da Psicologia.</i>	G-P5-05
2.	<i>Ampliar o diálogo com a Associação Brasileira de Ensino de Psicologia (ABEP) e a Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP) sobre a inclusão nas ementas universitárias dos cursos de Psicologia (graduação, licenciatura e pós-graduação) das contribuições da Psicologia nas reflexões contra o totalitarismo e violências cotidianas da sociedade, contemplando a transversalidade dos direitos humanos na formação profissional de Psicologia, as relações étnico-raciais (de acordo com as leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008) e reforçando a necessidade de discussão sobre políticas públicas e direitos humanos.</i>	N-E2-067
3.	<i>Fomentar a licenciatura em psicologia como campo profissional de atuação qualificada na educação e lutar pela ampliação do campo de trabalho, estabelecendo parceria junto ao MEC e à ABEP para garantir a inserção da disciplina de psicologia no Ensino Médio com conteúdo consonante com a faixa etária e período de desenvolvimento do público-alvo.</i>	N-E1-179
4.	<i>Promover discussão sobre a contribuição de autoras/es e psicólogas negras aos saberes psicológicos e ampliar o debate sobre o sofrimento psicológico causado pelo racismo à população negra, buscando incorporar os modos de pensar e as epistemologias dos povos tradicionais de matriz africana à formação das psicólogas.</i>	R-E2-107
5.	<i>Adotar medidas de apoio e orientação à/aos psicólogas/os recém-formadas/os;</i>	G-P7-05
6.	<i>Implementar política de educação permanente para o conjunto de trabalhadoras/es do CRP SP;</i>	G-P2-07
7.	<i>O CRP SP buscará parceria com a ABEP para se aproximar dos cursos de graduação em psicologia, estimulando a inserção nos currículos das referências produzidas pelo Sistema Conselhos (referências técnicas, cadernos temáticos, resoluções, etc.), promovendo ações preventivas no campo da ética e fiscalizando os serviços-escola em relação ao compromisso com os Direitos Humanos e com a realidade dos territórios onde estejam inseridos.</i>	R-E1-029
8.	<i>Realizar atividades de orientação presencial ou em ambiente virtual sobre temas em Psicologia, com certificação, lidando com temas como inclusão social, análises de conjuntura e suas implicações na proteção e defesa de garantias de direitos, entre outros, articulando com as instituições formadoras e de qualificação profissional.</i>	N-E3-089
9.	<i>O Sistema Conselhos deve se posicionar pela defesa da formação presencial na graduação e pós-graduação em psicologia, por meio de articulação com conselhos, associações e entidades de outras categorias profissionais que também defendam a formação de qualidade, mantendo posição crítica contra a mercantilização do ensino e a precarização das condições do trabalho docente.</i>	R-E2-110
10.	<i>Fomentar debates junto à categoria, a partir dos princípios do Código de Ética Profissional das Psicólogas, sobre a religiosidade e a espiritualidade como componentes da subjetividade, enfatizando a posição laica da psicologia na prática profissional e na produção de referências técnicas para atuação profissional.</i>	R-E3-225
11.	<i>Reafirmar o compromisso da ciência e profissão psicológica com a despatologização e desmedicalização dos diferentes fenômenos que constituem a subjetividade humana, incluindo a discussão com outras áreas do saber a Defensoria Pública e Poder Judiciário, para elucidar o papel da psicologia neste contexto, reafirmando posição contrária à produção de laudos e à medicalização da sociedade e da vida.</i>	R-E2-116
12.	<i>Revisar a Nota Técnica nº 001/16 CONPAS/CFP- "Orientações sobre documentos elaborados por psicólogas(os) no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)", com base nas resoluções e legislações vigentes.</i>	N-E3-193

13.	<i>Divulgar, debater e garantir as referências técnicas, junto à categoria, e a sociedade, para atuação das psicólogas em relação à garantia dos direitos e da proteção integral de crianças e adolescentes, sobretudo as que se encontram em cumprimento de medidas socioeducativas. Combater a culpabilização e preconceitos em e relação aos jovens e suas famílias.</i>	R-E3-236
14.	<i>Fomentar o debate sobre a presença da psicologia nas escolas potencializando o espaço de formação em psicologia escolar, e ampliar a divulgação das referências técnicas para atuação das psicólogas nos processos de escolarização junto aos estudantes e a categoria profissional em parceria com ABEP, ABRAPEE e ANPEPP de forma a garantir uma atuação crítica e ampliada, através do trabalho em rede e comunitário, pautando temáticas sobre violação de direitos humanos, análise institucional, culpabilização da família e do estudante, patologização e medicalização da vida, entre outros temas pertinentes, além de discutir e melhorar junto aos órgãos públicos os projetos de lei que garantam a presença da psicóloga em instituições escolares municipais e estaduais.</i>	R-E3-231
15.	<i>Garantir a continuidade das ações do Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP), assegurando o financiamento e repasse de recursos para manutenção do setor como projeto de gestão, fomentando a produção de novas referências técnicas e a revisão de referências antigas para o exercício profissional, ampliando as pesquisas para temas transversais às políticas públicas e aos direitos humanos.</i>	N-E3-071
16.	<i>Ampliar o debate, fomentar campanhas, produzir materiais e qualificar referências para a atuação da Psicologia sobre as questões de gênero, sexualidade, proteção da mulher e alienação parental, visando à possibilidade de trabalho multidisciplinar em Delegacias da Mulher e Serviços de Proteção da Mulher, promovendo ações de formação sobre a avaliação psicológica e a elaboração de laudos que não naturalizem ou reproduzam a violência praticada contra as mulheres, bem como aproximar a categoria do trabalho em rede para debater questões preventivas a respeito dos temas.</i>	N-E3-164
17.	<i>Que o Sistema Conselhos de Psicologia organize, no âmbito da metodologia CREPOP, referências técnicas para atuação da Psicologia junto às pessoas com deficiência, incluindo pessoas surdas (em consonância com a Lei nº 13.146 - LBI), idosos (com base no atual Estatuto do Idoso e na Política Nacional do Idoso), vítimas, famílias, e autores de violências, pessoas em movimento migratório e pessoas em situação de emergências e desastres (considerando a atual Política Nacional de Proteção e Defesa Civil), promovendo debates com a categoria, com as Instituições de Ensino Superior, ABEP e com a sociedade, visando à defesa e garantia dos direitos humanos, em consonância com o Código de Ética do(a) Psicólogo(a) e com a garantia das legislações internacionais ratificadas sobre os temas.</i>	N-E3-058
18.	<i>Criar referências técnicas ou outros documentos norteadores para o atendimento de pessoas (adultos, crianças e adolescentes) transexuais e travestis por meio de pesquisas CREPOP.</i>	N-E3-059
19.	<i>Pautar a temática do suicídio, sua prevenção e posvenção no Sistema Conselhos, estabelecendo interlocução com a categoria e demais entidades brasileiras no que se refere à construção de referências e políticas públicas que possam ser efetivadas no exercício profissional da Psicologia.</i>	N-E3-066
20.	<i>Publicar referências para a atuação da Psicologia em diversos contextos, identificando campos que necessitam da mediação do CRP SP para a defesa dos parâmetros éticos da profissão;</i>	G-P3-05
21.	<i>Que o Sistema Conselhos revise e amplie as referências técnicas do CREPOP, pesquisando: a) serviços: equipamentos da saúde/atenção básica, assistência social e de cumprimento de medidas socioeducativas, entre outros; b) grupamentos sociais: LGBTs, idosos(os), comunidades tradicionais, povos quilombolas, ribeirinhos, de terreiro, indígenas, povos rurais, pessoas em situação de rua, pessoas com deficiência, entre outros; c) temas intersetoriais e transversais: direitos sexuais e direitos reprodutivos, entre outros; d) psicologias nas emergências e desastres; e que atualizações ocorram com base nos parâmetros legais e produção científica.</i>	N-E3-074

RESULTADO 3-B

Ter construído referências e parâmetros, em conjunto com o Sindicato e outras entidades, sobre as condições de trabalho e de exercício profissional da categoria nas diferentes áreas.

1.	<i>Que o CFP normatize, por meio de resolução ou nota técnica, o atendimento psicológico domiciliar, realize eventos e divulgue amplamente esta normatização para conhecimento da categoria.</i>	N-E3-124
2.	<i>Proporcionar discussão, orientação e reavaliações sistemáticas acerca da regulamentação e do desenvolvimento de normas técnicas referentes às práticas psicológicas realizadas por meio do atendimento psicológico on-line, fiscalizar os serviços prestados à luz da nova lei de proteção de dados pessoais que entra em vigor em 2020 (Lei nº 13.709/2018), além de atualizar os cadastros no E-Psi, incluindo a foto e o e-mail das(os) profissionais.</i>	N-E3-196
3.	<i>Valorizar espaços de articulação com outras áreas e profissões, definindo parâmetros para a atuação da Psicologia considerados os contextos de atuação multiprofissional.</i>	G-P3-06
4.	<i>Criar estratégias para o cumprimento da obrigatoriedade da(o) profissional de psicologia nas equipes de referência, conforme previsto em lei, com o intuito de garantir e fortalecer a atuação da Psicologia no SUAS.</i>	N-E3-047
5.	<i>Fortalecer e ampliar a mobilização em defesa do Projeto de Lei Complementar 060/2007 para a inserção dos profissionais de Psicologia Escolar nos âmbitos educacional e escolar (em articulação com os sindicatos e entidades da Psicologia brasileira), na esfera pública e privada, lutando pela participação das(os) psicólogas(os), por meio de concursos públicos nas três esferas de Governo: Federal, Estadual e Municipal e contratação em instituições privadas de educação formal e não formal, em uma perspectiva institucional e não patologizante.</i>	N-E3-144
6.	<i>Apoiar e intensificar a articulação permanente de ações conjuntas entre o Sistema Conselhos, a Federação Nacional dos Psicólogos (FENAPSI), os sindicatos estaduais e a categoria, a partir das competências de cada um, na perspectiva de alinhar e fortalecer suas atuações nos níveis estadual e federal, buscando garantir, assegurar e</i>	N-E1-101

	<i>ampliar os direitos da categoria em seu exercício profissional, nos serviços públicos e privados, objetivando a valorização profissional e o não aviltamento e a precarização das relações de trabalho, a remuneração digna e o respeito às demais políticas preconizadas pela OIT nas várias áreas de atuação das(os) psicólogas(os), inclusive na saúde suplementar, garantindo a autonomia profissional e dando destaque à jornada de trabalho de até 30 horas, sem redução de salários e em todo o território nacional, estimulando, ainda, a implantação dos Planos de Cargos, Carreiras e Salários nos municípios e fomentando o combate à reforma trabalhista e à reforma da Previdência, que precarização trabalho e retira direitos de todas(os) trabalhadoras(es) do país.</i>	
7.	<i>Considerando a importância da ampliação da inserção profissional da Psicologia no âmbito das políticas públicas, destacando o Executivo e Judiciário, que o Sistema Conselhos de Psicologia fiscalize a elaboração de editais de concursos públicos e processos seletivos e acompanhe processos licitatórios de contratação de profissionais e serviços de Psicologia, recomendando conteúdos normativos e as atribuições profissionais, alinhada à perspectiva ética e técnica da Psicologia, articulando, ainda, com a FENAPSI e demais sindicatos majoritários para garantia da definição de piso salarial e de jornada de trabalho de até 30 horas semanais.</i>	N-E3-004
8.	<i>Fomentar uma maior atuação do CRP e do sindicato no intuito de conquistar justa valorização salarial em organizações e empresas privadas (convênios), assim como em órgãos públicos e prefeituras, com a criação de um piso mínimo de acordo com a graduação e de uma tabela padrão de honorários da psicologia.</i>	R-E1-014
9.	<i>Lutar pela conquista das 30 horas para as psicólogas/os, em parceria com o Sinpsi;</i>	G-P5-03
10.	<i>Considerando as pautas de judicialização de demandas do SUAS, SINASE e SUS e de transbordo do Sistema de Justiça, fomentar as discussões com o Sistema de Justiça (Conselho Nacional de Justiça – CNJ), de Segurança Pública e sistemas de garantias de direitos (conselho tutelar, conselhos de direitos, Ministério Público, entre outros), no intuito de promover a compreensão dos mesmos sobre o papel de políticas de saúde e assistência social, estabelecendo critérios para solicitações do Poder Judiciário às psicólogas dessas políticas, evitando as excessivas demandas judiciais ao fazer profissional das(os) psicólogas(os) nas Políticas Públicas de saúde e assistência social, inclusive construindo documento de recomendações direcionado aos gestores destas políticas.</i>	N-E2-115
11.	<i>Que o Sistema Conselhos de Psicologia discuta e construa um posicionamento específico, via resolução, sobre a atuação da(o) psicóloga(o) nas Práticas Integrativas e Complementares (PICs) realizadas no âmbito público e privado, observando deliberação da APAF sobre a criação do Observatório de Novas Práticas.</i>	N-E1-258
12.	<i>Que o Sistema Conselhos de Psicologia articule junto a associações, FENAPSI sindicatos e os demais órgãos de atuação no intuito de criar uma frente contra a proposta de reforma da Previdência atual a fim de garantir às(aos) trabalhadoras(es) o direito de aposentadoria com 25 anos de serviço para profissionais na área da saúde no âmbito público e privado e garantindo este direito às(aos) profissionais de psicologia.</i>	N-E1-278
13.	<i>Que o CFP, em conjunto com a FENAPSI, promova amplo diálogo sobre o sofrimento mental causado pela precarização do trabalho promovendo ações que orientem e fortaleçam a categoria no enfrentamento da situação política brasileira na atualidade, frente às investidas contra as políticas públicas, objetivadas por meio de cortes de recursos e outras formas que implicam em retrocessos nos direitos humanos e nas práticas psicológicas.</i>	R-E2-153
14.	<i>Ampliar as discussões no Sistema Conselhos sobre a atuação das(os) psicólogas(os) na saúde suplementar, visando à melhoria da qualidade ética e técnica de sua prática profissional, tendo como referência o código de ética da(o) profissional psicóloga(o) e os direitos humanos para o fortalecimento da luta contra a precarização de suas condições de trabalho e a futura elaboração de notas técnicas e/ou Resoluções de qualifiquem o trabalho das(os) profissionais que atuam nesses espaços, oferecendo maior respaldo legal na interlocução com a Agência Nacional de Saúde e as operadoras de plano de saúde.</i>	N-E3-122
15.	<i>Que o Sistema Conselhos de Psicologia fomente ações que promovam a regulamentação da inserção da Psicologia no contexto hospitalar, pensando no trabalho em equipe multiprofissional, no papel da psicóloga dentro da instituição e na importância de que os hospitais tenham este serviço como essencial para o seu funcionamento.</i>	N-E3-024
16.	<i>Que o Sistema Conselhos fomente junto ao Sistema Nacional de Trânsito a atuação das(os) psicólogas(os) do trânsito nas políticas públicas que envolvem obtenção de CNH, engenharia de tráfego, educação, intervenção com motorista infrator, reabilitação, criação de espaços de Psicologia nos departamentos estaduais de trânsito e a necessidade da avaliação psicológica regular em cada renovação, reconhecendo a questão como problema de saúde pública e social.</i>	N-E1-275
17.	<i>Estabelecer diálogos entre o Sistema Conselhos e os órgãos regulamentadores das avaliações psicológicas compulsórias, como Detran, Polícia Federal, Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC, Ministério da Saúde, Sistema de Justiça e Normas Regulamentadoras (NRs), incluindo a de outros órgãos de classes, de forma a orientar a conduta técnica e ética da prática das(os) profissionais psicólogas(os), com base na regulamentação vigente do Sistema Conselhos e em pesquisa científica.</i>	N-E1-280
18.	<i>Promover debate ampliado sobre clínica social, diferenciações de conceito (tais como “popular”, “ampliada”, entre outras) com vistas a produzir nota técnica orientativa para a atuação profissional alinhada com diretrizes formais da profissão.</i>	N-E3-127
19.	<i>Que o Sistema Conselhos, em parceria com a FENAPSI, realize pesquisas sobre as condições de trabalho e possíveis fatores de adoecimento e precarização do trabalho das(os) psicólogas(os) nos diversos espaços de atuação, em especial no SINASE, SUS e SUAS, a fim de colaborar para uma melhor qualidade em suas atividades laborais.</i>	N-E3-064
20.	<i>Discutir, no âmbito do Sistema Conselhos, e articular junto ao Legislativo sobre a psicoterapia como prática da psicologia, considerando os aspectos teóricos, éticos e técnicos(os) da psicologia a partir das discussões feitas pelo GT de psicoterapia instituído na APAF de maio de 2019, incluindo nessas discussões do GT a pauta da exclusividade da psicoterapia para psicólogas(os).</i>	N-E1-290

RESULTADO 3-C

Ter pelo menos 3 projetos executados que contemplem as especialidades em Psicologia e/ou territórios que o CRP-SP historicamente não tem atuado.

1.	<i>Criar revista e dossiês para publicações de trabalhos e experiências profissionais no campo da Psicologia na Amazônia, enfatizando a importância dos afazeres da(o) psicóloga(o) da região, como forma de oportunizar à sociedade brasileira o conhecimento acerca da realidade vivenciada pelas(os) psicólogas(os) amazônicas no exercício da profissão, compreendendo a Amazônia como patrimônio nacional.</i>	N-E2-148
2.	<i>Ampliar a discussão em torno dos impactos psicológicos ocasionados pelos períodos de seca e/ou enchentes, como fenômenos naturais e políticos, fomentando estratégias de intervenção integral da psicologia dos riscos, emergências e desastres em articulação com as políticas públicas.</i>	N-E2-222
3.	<i>Manter e ampliar a descentralização das ações do CRP SP, promovendo eventos e debates em espaços periféricos, nos quais se reavaliam as práticas das psicólogas, assim como em espaços e coletivos em que a população organizada, independente da presença dos profissionais, demanda diálogo com o CRP.</i>	R-E1-082
4.	<i>Ampliar a aproximação com territórios onde não há subsede – construir subnúcleos; capilarizar ações.</i>	F-G5-02
5.	<i>Manter e aprimorar o processo de descentralização, regionalização e interiorização das ações do CRP, de forma a contemplar as diversidades regionais do estado de São Paulo criando e mantendo (do ponto de vista financeiro e logístico) coletivos territoriais.</i>	R-E1-058
6.	<i>Promover discussões referentes à psicologia do trânsito, mobilidade urbana, humana e acessibilidade articuladas às políticas públicas, ampliando o campo de atuação das(os) psicólogas(os) para além da avaliação psicológica.</i>	N-E3-151
7.	<i>Que o Sistema Conselhos discuta as seguintes temáticas: suicídio de populações vulneráveis específicas, incluindo travestis e transexuais; transexualidade na infância e adolescência; questões de Saúde mental que acerbam a pessoa idosa e estudantes universitários; as implicações da ilegalidade do aborto; uso prejudicial de drogas lícitas e ilícitas; uso de eletroconvulsoterapia em crianças e adolescentes; povos tradicionais, ribeirinhos, população do campo e indígenas; atuação das(os) psicólogas(os) escolares e da educação; psicoterapia e intervenção neuropsicológica nos serviços públicos e privados; internação compulsória.</i>	N-E1-135
8.	<i>Fomentar a dimensão da clínica política nas práticas da Psicologia, considerando as relações de poder em que a(o) psicóloga(o) atua e os impactos dessa relação sobre suas atividades profissionais, a fim de evidenciar e atender a demandas relativas a conflitos sociais, situações de emergência, defesa dos Direitos Humanos e do Estado laico.</i>	N-E2-208
9.	<i>Realizar debate sobre as pesquisas quanto ao uso de drogas psicodélicas no tratamento para o uso de outras drogas.</i>	R-E2-137
10.	<i>Que o Sistema Conselhos juntamente com a Associação Brasileira de Psicologia do Esporte (ABRAPESP) e os GTs de Psicologia do Esporte ampliem, incentivem e divulguem eventos científicos e o papel do profissional de Psicologia do Esporte para a sociedade, no que tange à prevenção do suicídio, combate ao racismo, ao machismo, à LGBTfobia, ao abuso, violência e exploração sexual e misoginia no contexto esportivo.</i>	N-E1-237
11.	<i>Valorizar e reconhecer áreas e temas emergentes na profissão, contribuindo para a definição de parâmetros éticos e técnicos;</i>	G-P3-02
12.	<i>Mapear, aproximar e fomentar a reflexão sobre Psicologia Preta para psicólogas(os) negras(os), reafirmando o compromisso da Psicologia com a desconstrução do racismo e Racismo Estrutural e Institucional com a manutenção e ampliação da resolução CFP 018/02, a partir de atividades de interlocução entre ações dos núcleos/comissões, de orientação e de fiscalização.</i>	N-E3-178

PLANEJAMENTO 2020

Durante a segunda Oficina de Alinhamento Estratégico, realizada nos dias 19 e 20 de outubro de 2019, as/os conselheiras/os CRP-SP construíram a matriz de Resultados 2020, que se relacionam diretamente aos sete Resultados 2022. Para esse processo foram fornecidos, como material de apoio:

- a) Sistematização referente às propostas da Plataforma Eleitoral da Gestão, Relatório do LXVI Fórum de Gestores, Resoluções aprovadas no 10º COREP e Resoluções aprovadas no 10º CNP; e
- b) Sistematização da escuta das Subsedes (ver página 30).

A matriz resultante foi utilizada para apoiar a elaboração dos Planos de Ação referentes aos Resultados 2020, que consistiram no passo seguinte do planejamento. Para cada resultado 2020, foi definido uma equipe responsável, com um/a articulador/a, um/a co-articulador/a e um/a trabalhador/a de referência. Ao fim da oficina, cada articulador/a ficou responsável por, em conjunto com o/a co-articulador/a e com as/os demais colaboradoras/es vinculadas/os ao tema do resultado, construir um plano de ação para o alcance do resultado.

Foram validados 19 Resultados 2020, sendo eles:

Tabela 7: Resultados 2020

Eixo 1: Organização democrática e representativa do Sistema de Conselhos

Resultado 1.A: Ter implementado um novo modelo de gestão do CRP-SP, que priorize a descentralização e a regionalização, assegurando resolutividade, a saúde do/a trabalhador/a e a qualidade das entregas pactuadas.	1.A.1: Ter implementado um modelo de governança participativo, descentralizado e regionalizado. 1.A.2: Ter implementado políticas internas de gestão de pessoas de formação continuada e de promoção de saúde do/a trabalhador/a. 1.A.3: Ter iniciado a implementação de fluxos descentralizados de atendimento com indicadores de qualidade para monitoramento contínuo do processo.
Resultado 1.B: Ter se constituído como lugar de referência para as/os psicólogas/os por ser um espaço acolhedor, resolutivo (suporte ético e técnico) e representativo dos interesses da categoria.	1.B.1: Ter construído um Fórum de Entidades da Psicologia no Estado de São Paulo. 1.B.2: Ter elaborado uma política regional que promova a lógica restaurativa construindo métodos alternativos para as demandas de COE e de COF de forma integrada. 1.B.3: Ter ampliado a divulgação e o acesso da categoria às produções do Sistema Conselhos. 1.B.4: Ter todas as subsedes com ambientes inclusivos, considerando critérios mínimos de acessibilidade e de enfrentamento ao racismo, à transfobia, ao machismo, ao capacitismo e ao etarismo.

Eixo 2: O diálogo da psicologia com a sociedade brasileira e suas relações com a democracia e direitos humanos

Resultado 2.A: Ter se constituído como agente defensor dos Direitos Humanos e Sociais e da Democracia, considerando a Psicologia como um instrumento de promoção da dignidade humana.	2.A.1: Ter incidido no debate público sobre a importância do cuidado em liberdade, com foco no enfrentamento da patologização, medicalização, proibicionismo, capacitismo, machismo, racismo e manicomialização nas comunidades terapêuticas, hospitais psiquiátricos e instituições de longa permanência. 2.A.2: Ter fortalecido, articulado e ampliado a atuação do CRP-SP nos conselhos de direitos e fóruns representativos de defesa de direitos que combatem o genocídio das populações negra, indígena, povos tradicionais, LGBTI e o feminicídio. 2.A.3: Ter atuado na defesa do ECA, fortalecendo a proteção integral de crianças, adolescentes e as políticas públicas, afirmando o compromisso social da Psicologia (ECA 30 anos). 2.A.4: Ter desenvolvido a concepção e estruturado as principais ações do Observatório de Direitos Humanos e Práticas em Psicologia.
Resultado 2.B: Ter consolidado o CRP/SP em articulação com o Sistema Conselhos como agente de referência e relevância para sociedade.	2.B.1: Ter construído ações para garantir a não aprovação da PEC 108/2019. 2.B.2: Ter criado uma política e canais de diálogo com a sociedade sobre o exercício da Psicologia.

Eixo 3: Do Exercício Profissional

Resultado 3.A: Ter um programa de orientação continuada e permanente a partir de diretrizes éticas e técnicas para melhorar a qualificação do exercício profissional.

3.A.1: Ter iniciado a implementação do Programa de Orientação Continuada em todas as subsedes.

Resultado 3.B: Ter construído referências e parâmetros, em conjunto com o Sindicato e outras entidades, sobre as condições de trabalho e de exercício profissional da categoria nas diferentes áreas.

3.B.1: Ter construído, em conjunto com o Sindicato, diretrizes profissionais sobre o piso salarial, a jornada, ações de valorização e melhoria das condições de trabalho da categoria.

3.B.2: Ter construído parâmetros e/ou referências sobre a atuação e condições de trabalho de psicólogas/os que atuam com psicoterapia/em consultório/na clínica.

3.B.3: Ter realizado mapeamento e caracterização sobre as práticas não regulamentadas na psicologia.

Resultado 3.C: Ter pelo menos 3 projetos executados que contemplem as especialidades em Psicologia e/ou territórios que o CRP-SP historicamente não tem atuado.

3.C.1: Ter realizado em cada subsele pelo menos 1 ação de orientação e qualificação profissional, com produção de materiais, nas especialidades historicamente não abordadas pelas subsedes.

3.C.2: 1/3 das ações planejadas pelas subsedes terá sido realizado de maneira descentralizada em localidades fora do município de referência da subsele ou zonas da região metropolitana.

Os 19 planos de ação foram apresentados na terceira Oficina de Alinhamento Estratégico, realizada nos dias 9 e 10 de novembro de 2019. Os planos de ação têm como objetivo detalhar as *Iniciativas* e *Ações* a serem implementadas pela Gestão 2019/2022. Cada iniciativa e suas ações estão diretamente relacionadas aos Resultados 2020, que por sua vez estão associados aos *Resultados 2022* e aos *Eixos* norteadores da Gestão.

Imagem – Representação gráfica dos níveis de implementação dos planos de ação

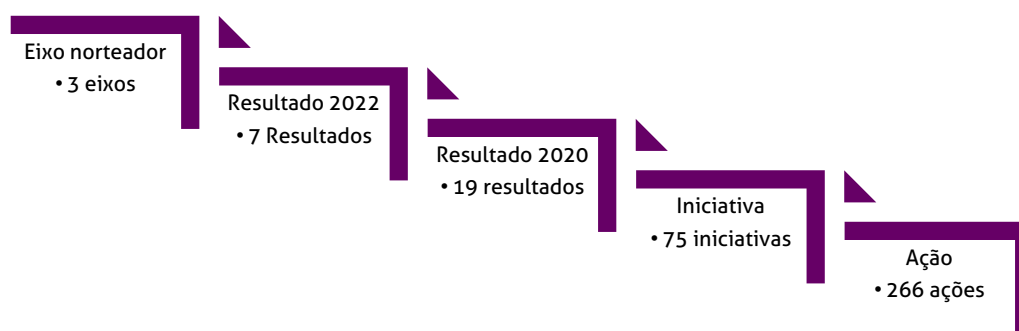


Tabela 8 – Quantidade de iniciativas e ações por Resultado 2020

Eixo 1	Iniciativas	Ações	Eixo 2	Iniciativas	Ações	Eixo 3	Iniciativas	Ações
1A1	6	26	2A1	5	19	3A1	4	12
1A2	4	12	2A2	4	16	3B1	6	12
1A3	4	25	2A3	2	11	3B2	4	15
1B1	3	7	2A4	3	11	3B3	3	18
1B2	3	11	2B1	6	21	3C1	5	13
1B3	3	8	2B2	4	14	3C2	2	6
1B4	4	9	Total	24	92	Total	24	76
Total	27	98						

Para demonstrar os resultados do processo do Planejamento até essa etapa, a seguir estão transcritas as iniciativas e ações para cada um dos 19 planos de ação, organizadas por: 1º) Eixo norteador; 2º) Resultado 2020; 3º) Iniciativa numerada; e 4º) Logo abaixo, as ações necessárias para implementação da iniciativa.

INICIATIVAS E AÇÕES PARA O EIXO 1

RESULTADO 2020 1A1: TER IMPLEMENTADO UM MODELO DE GOVERNANÇA PARTICIPATIVO, DESCENTRALIZADO E REGIONALIZADO.

- 1 Realizar diagnóstico sobre governança atual e demandas de mudança/ aprimoramento**
 - Contratar consultoria para realização do diagnóstico
 - Definir focos prioritários do diagnóstico das áreas (processos, normas e procedimentos)
 - Definir focos prioritários do diagnóstico de pessoas (cargos e funções)
 - Definir focos prioritários do diagnóstico de tecnologia (sistema e comunicação)
 - Definir focos prioritários do diagnóstico de participação e relação com a categoria
 - Compartilhar diagnóstico realizado

- 2 Construir novo modelo de governança**
 - Definir mudanças necessárias tendo como referência o diagnóstico.
 - A partir dos fluxos descentralizados do funcionamento administrativo do CRP-SP, produzir normas e procedimentos (governança x gestão; sede x subsede; integração áreas), produzir regimento interno.
 - Produção de novo organograma
 - Definir quais sistemas e estruturas tecnológicas são necessários para implementar novo modelo, que garantam formas de monitoramento de indicadores de qualidade.
 - Revisar e/ou construir políticas de gestão participativa garantindo as normas do acordo 1925/2019

- 3 Implementação do novo modelo**
 - Realizar formação para trabalhadoras, conselheiras e comissões gestoras sobre novo modelo
 - Implementar sistemas tecnológicos
 - Produzir e divulgar materiais orientativos para as trabalhadoras, conselheiras e comissões gestoras
 - Produzir e divulgar materiais para categoria
 - Implementar novas formas de comunicação interna
 - Realizar reuniões de comissões gestoras fora do município da subsede com conversas abertas para a categoria
 - Realizar duas plenárias em municípios fora da sede

- 4 Atuar sob inadimplência**
 - Contratar consultoria externa
 - Fechar relatório síntese sobre a situação atual de inadimplência
 - Revisar e /ou desenhar políticas de inadimplência para a categoria

- 5 Implementar processo de Planejamento e Monitoramento de forma descentralizada**
 - Finalizar processo de planejamento 2020
 - Realizar processo de monitoramento do Plano 2020
 - Realizar processo de planejamento 2021 e 2022 do nível regional e das subse-des

- 6 Nova sede**
 - Implementação da subsede metropolitana
 - Identificar nova sede

RESULTADO 2020 1A2: TER IMPLEMENTADO POLÍTICAS INTERNAS DE GESTÃO DE PESSOAS, DE FORMAÇÃO CONTINUADA E DE PROMOÇÃO DE SAÚDE DA/O TRABALHADORA/O.

- 1 Contratar consultoria especializada**
 - Contratar consultoria organizacional

- 2 Realizar diagnóstico em diálogo com GT 35 horas, sindicato, CONSAT**
 - Fazer diagnóstico das condições físicas atuais e necessárias do ambiente de trabalho em todas as subse-des
 - Fazer diagnóstico das lideranças
 - Fazer levantamento das políticas internas e acordos vigentes e análise das necessidades de aprimoramento
 - Fazer diagnóstico da saúde do trabalhador a partir de dados de absenteísmo e conversas com as trabalhadoras

3 Construção da proposta

Desenvolver programa de formação continuada de qualificação profissional e resgate de sentido do trabalho para as trabalhadoras e lideranças

Construir e/ou aprimorar políticas e programas de gestão de pessoas (plano de cargos e salários, avaliação de desempenho, PCMSO - saúde e segurança do trabalho, PPRA - prevenção de riscos, movimentação interna, acordo coletivo, etc.)

Construir proposta de nova cultura institucional

Construir proposta de melhorias na estrutura física do ambiente de trabalho

Construir indicadores e formas de monitoramento da saúde do trabalhador

4 Implementar políticas internas

Implementar

Monitorar

RESULTADO 2020 1A3: TER INICIADO A IMPLEMENTAÇÃO DE FLUXOS DESCENTRALIZADOS DE ATENDIMENTO COM INDICADORES DE QUALIDADE PARA MONITORAMENTO CONTÍNUO DO PROCESSO.

1 Implementar novo Sistema do CFP

Acompanhar implementação do novo sistema do CFP (Cadastro e Financeiro)

Acompanhar implementação do novo sistema de Inscrição

Verificar a possibilidade de implantação do novo modelo de atendimento no APP do CRP.

2 Realizar diagnóstico interno sobre atendimento

Fazer diagnóstico interno do atual modelo e fluxos de atendimento (Kick Off).

Fazer diagnóstico com a categoria sobre o atendimento que gostariam que fosse implementado

Fazer diagnóstico de comparação entre o sistema atual (vigente) e o que será implantado (inscrição, cadastro e financeiro).

Fazer escuta descentralizada com as comissões gestoras sobre o modelo de atendimento que almejam.

Fazer escuta descentralizada com as trabalhadoras sobre o modelo de atendimento que almejam.

3 Elaborar novo modelo de atendimento

Sistematizar todos os levantamentos da fase de diagnóstico.

Levantar quais ferramentas/suportes serão necessárias para criação do novo modelo de atendimento, indicadores e monitoramento.

Fazer o acionamento dos suportes necessários (firmar compromisso).

Buscar todas as ferramentas/recursos necessárias para a criação do novo modelo de atendimento, indicadores e monitoramento.

Criar a proposta de um novo modelo de atendimento com fluxos integrados e descentralizados.

Criar a proposta de indicadores e formas de monitoramento.

Validar de forma descentralizada com as comissões gestoras e trabalhadoras as propostas de novo modelo, de indicadores e de monitoramento.

Sistematizar e adicionar/excluir as contribuições relevantes para as propostas de novo modelo de atendimento, de indicadores e de monitoramento.

Elaborar a versão final do novo modelo de atendimento, indicadores e monitoramento.

Verificar a aplicabilidade do novo modelo no APP do CRP.

4 Implementação

Realizar treinamento descentralizado das trabalhadoras para gestão e operacionalização do novo modelo de atendimento, dos indicadores e do monitoramento.

Realizar a comunicação do funcionamento do novo modelo de atendimento, indicadores e monitoramento para as comissões gestoras (internamente).

Realizar a comunicação para a categoria através dos vários canais de comunicação do CRP. Fazer com que a categoria seja amplamente contemplada na informação.

Realizar a implantação do novo modelo de atendimento de forma faseada, já com a implantação conjunta de indicadores e monitoramento (piloto).

Realizar a implantação total do novo modelo de atendimento já com a implantação conjunta de indicadores e monitoramento (on going).

Monitorar o pós implantação (full time).

Realizar a reversão do processo de implantação (roll back) em caso de necessidade.

RESULTADO 2020 1B1: TER CONSTRUÍDO UM FÓRUM DE ENTIDADES DA PSICOLOGIA NO ESTADO DE SÃO PAULO.

- 1 Mapear as entidades da Psicologia no Estado de São Paulo, sem fins lucrativos, que representam o campo científico, profissional, sindical e estudantil**
Identificar as entidades, através de busca virtual e contatos (telefone e redes sociais)
- 2 Realizar duas reunião com as entidades para constituição do Fórum**
Construir carta de princípios e diretrizes do Fórum
Realizar planejamento e calendário do Fórum
Realizar reuniões de trabalho
- 3 Realização de um seminário conjunto - mês da Psicologia**
Organizar e planejar a programação e convidadas/os
Divulgar e mobilizar as psicólogas
Realizar seminário

RESULTADO 2020 1B2: TER ELABORADO UMA POLÍTICA REGIONAL QUE PROMOVA A LÓGICA RESTAURATIVA CONSTRUINDO MÉTODOS ALTERNATIVOS PARA AS DEMANDAS DE COE E DE COF DE FORMA INTEGRADA

- 1 Criar um Fórum aberto às conselheiras, funcionários/as de COE e COF e colaboradoras COE e COF do CRP SP.**
Ação 1 : Criar um Fórum aberto às conselheiras, funcionárias/os de COE e COF e colaboradoras COE e COF, CDHs e CREPOP do CRP SP.
Ação 2 : Desenvolver instrumentais de registro das questões/problemáticas para subsidiar o Fórum.
Ação 3 : Integrar reuniões de COE e de COF. COE: Realizar as reuniões de capacitação da COE junto às colaboradoras membras de COF a cada quatro meses. A temática da capacitação relaciona-se com a qualificação para produção de pareceres. COF: realizar a reunião de COF junto às trabalhadoras (duas conselheiras, colaboradoras e equipe técnica de COE) a cada três meses.
Ação 4 : Produzir um documento de direcionamento para a produção de pareceres, que deve envolver, além do enquadramento no Código de Ética e demais códigos legais, a contextualização histórica do momento da denúncia e a articulação com os princípios do XVI Plenário.
Ação 5 : Construir métodos de condução de queixas ou representações, tais como: mediação pré-processual e ampliação e/ou aprimoramento das situações de TAC (termo de ajustamento e conduta).
- 2 Ampliação e regionalização da Mediação**
Ação 1 : Abrir edital e divulga-lo amplamente para Mediadoras/es com diferentes formações e com formação em Justiça Restaurativa.
Ação 2 : Regionalizar e divulgar a Mediação.
Ação 3 : Realizar formação para as Mediadoras
- 3 Sistematizar conhecimentos e práticas para o desenho de uma Política Restaurativa Regional.**
Ação 1 : Realizar dois Seminários Internos para identificar os principais elementos de uma Política Restaurativa.
Ação 2 : Elaborar uma política estadual de promoção da lógica restaurativa
Ação 3: Produzir conteúdo sobre a política restaurativa para a revisão do Código de Ética Profissional.

RESULTADO 2020 1B3: TER AMPLIADO A DIVULGAÇÃO E O ACESSO DA CATEGORIA ÀS PRODUÇÕES DO SISTEMA CONSELHOS.

- 1 Levantar e analisar toda produção do CRP SP, identificando quantidade, temáticas, tipo (vídeo, caderno temático, nota), atualização, número de acesso pela categoria e demandas para novas produções**
Constituição de GT para realização das ações específicas em reuniões bimestrais da sede do CRP SP
Identificar quantidade e tipo de material produzido (cartilhas, vídeos, cadernos temáticos, notas), temáticas abordadas e necessidade de atualização
Levantar demandas para novas produções a partir de consulta à categoria e às comissões COE, COF, CDH e CPP
- 2 Construir estratégia de divulgação e visibilidade do Repositório Digital Fulvia Rosenberg, Linha do Tempo da Psicologia e CEDOC**
Ações nos territórios para divulgação da produção do CRP SP
Divulgação nas redes sociais da produção já existente e disponível no site do CRP SP
- 3 Construir novos canais de comunicação com a categoria levando a conhecimento debates, posicionamentos e produções do Sistema Conselhos**
Produção de vídeos curtos com psicólogas de diferentes áreas de atuação para divulgação das produções já existentes e disponíveis no site do CRP SP

Produção de vídeos curtos com orientações a partir de levantamento realizado junto à categoria e comissões COE, COF, CPP e CDH
Produção de imagens com mensagens curtas e de rápida compreensão para compartilhamento nas redes sociais dos posicionamentos e resoluções do Sistema Conselhos

RESULTADO 2020 1B4: TER TODAS AS SUBSEDES COM AMBIENTES INCLUSIVOS, CONSIDERANDO CRITÉRIOS MÍNIMOS DE ACESSIBILIDADE E DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO, À TRANSFOBIA, AO MACHISMO, AO CAPACITISMO E AO ETARISMO.

- 1 Ter checado com todas as subse-des quem já implementou por completo o projeto de acessibilidade em suas dependências.**
Ter analisado o projeto de acessibilidade, realizado pelo engenheiro contratado pelo CRP na última gestão, que contempla a análise de todas as subse-des.
Iniciar a atualização do projeto, em 2020, priorizando as duas subse-des que estejam mais avançadas.
- 2 Garantir participação inclusiva nas atividades do CRP-SP (espaço criança, acessibilidade, banheiro, área de convivência, dentre outros)**
Ter implantado em todas as subse-des um ambiente inclusivo de modo que as psicólogas e a população atendida se sintam incluídas e acolhidas.
Ter providenciado para todas as subse-des no ano de 2010, material de algumas cartilhas e folders com linguagem acessível (audiovisual, descrição, libras, desenho) para a PCD motora e visual e intelectual.
Ter providenciado em todas as subse-des adaptações de desenhos universais para todas as deficiências
- 3 Ter criado pelo menos duas comissões entre as(os) trabalhadoras (res) do CRP e Conselheiras e/ou colaboradores para acompanharmos e pensarmos transversalmente como trabalharemos os temas de enfrentamento ao Machismo, ao racismo, à transfobia, À homofobia, e ao capacitismo, ao etarismo.**
Ter criado duas comissões para acompanhar e pensar as oficinas nas subse-des de São Paulo sobre os temas da referida ação.
Ter pensado com a comunicação quais materiais de sensibilização para os trabalhadores e transeuntes das subse-des queremos disponibilizar em linguagem acessível para a PCD.
- 4 Data (duas vezes no ano de 2010) Local: a definir com a participação de as Subse-des.**
Ter sensibilizado as(os) trabalhadoras(res) semanalmente, com apoio da equipe de comunicação criando diferentes frases sobre os temas de enfrentamento ao Machismo, ao racismo, à transfobia, à homofobia, e ao capacitismo, ao etarismo, utilizando diferentes meios de comunicação (cartazes no ambiente de trabalho, site, zap, e-mail etc).
Ter realizado pelo menos dois momentos de sensibilização com as(os) trabalhadores(res) em formato de palestra sobre os temas de enfrentamento ao Machismo, ao racismo, à transfobia, à homofobia e ao capacitismo, ao etarismo.

INICIATIVAS E AÇÕES PARA O EIXO 2

RESULTADO 2020 2A1: TER INCIDIDO NO DEBATE PÚBLICO SOBRE A IMPORTÂNCIA DO CUIDADO EM LIBERDADE, COM FOCO NO ENFRENTAMENTO DA PATOLOGIZAÇÃO, MEDICALIZAÇÃO, PROIBICIONISMO, CAPACITISMO, MACHISMO, RACISMO E MANICOMIALIZAÇÃO NAS COMUNIDADES TERAPÊUTICAS, HOSPITAIS PSQUIÁTRICOS E INSTITUIÇÕES DE LONGA PERMANÊNCIA.

- 1 Divulgar nos territórios os materiais já produzidos por CFP e CRP-SP sobre a temática ***

Avaliar quais destes materiais requererão impressão e quais podem ser divulgados on-line de forma eficaz
Impimir materiais definidos
Realizar ações de divulgação dos materiais impressos e on-line em todos territórios das subdeses (seminários, debates, eventos). O modelo de ação pode ser definido a partir da análise de cada território. Incluir Universidades quando possível e pertinente
Realizar pelo menos uma ação em território afastado do município que sedia a subdesde
- 2 Mapear e qualificar a participação já existente nos espaços que atuam na defesa do cuidado em liberdade**

Realizar levantamento entre as conselheiras, comissões gestoras e colaboradoras sobre órgãos de controle social, de defesa de direitos, Fóruns, movimentos sociais e outros espaços e instituições que atuem em defesa dos direitos humanos associados à perspectiva do cuidado em liberdade, à Luta Antimanicomial e à Redução de Danos
Levar ao plenário o levantamento e fazer a discussão de quais são prioridade para termos entrada, incidência e/ou representação
Realizar capacitação de colaboradoras, CG e conselheiras que estejam em representações pelo CRP destes espaços
Incentivar e apoiar a criação e o fortalecimento de núcleos locais do Movimento Nacional da Luta Antimanicomial
- 3 Incidir no debate dentro das Universidades com cursos de Psicologia, sobre as temáticas: cuidado em liberdade, enfrentamento da patologização, medicalização, proibicionismo, capacitismo, machismo, racismo e manicomialização nas comunidades terapêuticas, hospitais psiquiátricos e instituições de longa permanência**

Realizar levantamento dos cursos de Psicologia do Estado de SP
Fortalecer o diálogo com os docentes das universidades do território e promover atualizações sobre ética, prática e temas da saúde mental e cuidado em liberdade
Participar de debates universitários (conferências, mesas-redondas) de amplo alcance (Semana de Psicologia, por exemplo), a fim de direcionar a discussão de acordo com a ética da profissão, especialmente sobre os temas mais recorrentes na COE e COF.
Aproximar-se e realizar ações conjuntas com a ABEP sobre currículo dentro da temática estágio em instituições manicomiais e comunidades terapêuticas.
- 4 Criação de GT ou núcleo de álcool e outras drogas**

Realizar debate no plenário sobre critérios de criação, formato, composição e funções do GT. Formar o grupo
Elaborar uma política de orientação às profissionais que atuam em comunidades terapêuticas e instituições manicomiais
Incidir no debate estadual e Nacional sobre a temática apresentando trabalhos, fazendo representações e participando de GTs de nível estadual e nacional sobre a temática
- 5 Realizar ações de orientação e fiscalização em parceria com movimentos antimanicomiais e instituições de defesa de Direitos Humanos**

Organização do IX Prêmio Arthur Bispo do Rosário
Realizar fiscalizações em parceria com outras instituições de defesa de direitos humanos (Defensoria Pública, Frente Estadual da Luta Antimanicomial, CONDEPE, outras) à locais que violam direitos sistematicamente como CTs e Hospitais Psiquiátricos
Realizar ações de orientação alusivas ao 18 de maio
Realizar debate sobre temáticas específicas da Saúde Mental e incidir em eventos de Saúde levando orientações à categoria e à sociedade

RESULTADO 2020 2A2: TER FORTALECIDO, ARTICULADO E AMPLIADO A ATUAÇÃO DO CRP-SP NOS CONSELHOS DE DIREITOS E FÓRUMS REPRESENTATIVOS DE DEFESA DE DIREITOS QUE COMBATEM O GENOCÍDIO DAS POPULAÇÕES NEGRA, INDÍGENA, POVOS TRADICIONAIS, LGBTI E O FEMINICÍDIO.

- 1 Conhecer/mapear órgãos e atores que atuam na defesa de direitos das populações negra, indígena, povos tradicionais, LGBTI, mulheres**

Mapeamento -- nas subdesdes e em São Paulo -- de movimentos sociais e organizações que defendem direitos humanos das populações negra e indígena, dos povos tradicionais, de LGBTI e mulheres.
Identificar atores prioritários para estabelecer contatos
Realizar contato institucional, articulação e visitas aos órgãos que defendem os direitos de populações negras, indígenas, povos tradicionais, LGBTI e Mulheres a partir do mapeamento realizado e da definição dos órgãos prioritários.

Relatórios circunstanciados - atuação do CRP-SP. Espera-se contar com o apoio técnico da equipe da FLACSO.

- 2 Avaliar os espaços que o CRP-SP já está inserido e qualificar a atuação nesses espaços**
Mapear espaços em que o CRP-SP já está inserido e avaliar a atuação nestes espaços.
Realização de fóruns para qualificar a atuação nos espaços de controle social.
Sistematização e publicação do conhecimento produzido nos fóruns e demais eventos a fim de orientar a categoria
Desenvolver formação em Direitos Humanos para conselheiros/os e colaboradoras/es deste CRP e a categoria como um todo.
Realizar o Seminário - atuação dos psicólogos no sistema prisional.
Realizar evento - defesa intransigente dos direitos humanos: o papel dos psicólogos
Realizar série de ações de orientação durante o Mês da Consciência Negra
Realizar série de ações de orientação à categoria durante o Mês do Orgulho LGBTI
- 3 Definir novos espaços que o CRP-SP avalia como prioritários para propor sua inserção**
Ofício - solicitação de demandas prioritárias
Realizar reuniões com subseções para avaliação dessas demandas
Avaliação conjunta de possíveis novos espaços para inserção do CRP em reunião plenária
- 4 Realizar Seminário Dia Nacional dos Direitos Humanos: o que a Psicologia tem a ver com isso?**
Realizar seminário em parceria com entidades parceiras.

RESULTADO 2020 2A3: TER ATUADO NA DEFESA DO ECA, FORTALECENDO A PROTEÇÃO INTEGRAL DE CRIANÇAS, ADOLESCENTES E AS POLÍTICAS PÚBLICAS, AFIRMANDO O COMPROMISSO SOCIAL DA PSICOLOGIA (ECA 30 ANOS).

- 1 Desenvolver atividades preparatórias, organizacionais e executórias nas 11 regiões do Estado de SP: a Psicologia e os 30 anos do ECA.**
Discutir e levantar nas regiões das subseções pautas e demandas históricas e emergentes referentes a Psicologia e atuação referente ao ECA, além de elaborar sugestão de mote e de arte: reuniões nas subseções com conselheiros/os, membros/os, colaboradoras/es, estudantes, psicólogas/os em geral, entidades e movimentos sociais
Reunir durante o ano de 2020 nas 11 subseções conselheiros/os, membros/os, colaboradoras/es, estudantes, psicólogas/os em geral, entidades e movimentos sociais para organização e execução da campanha dos 30 anos do ECA.
- 2 Realizar campanha estadual do ECA 30 anos e o compromisso da Psicologia**
Realizar durante 2019 e 2020 reuniões de caráter estadual e transversal com a participação de conselheiros/os, membros/os, colaboradoras/es, convidadas/os, estudantes, psicólogas/os em geral, contemplando representantes das regiões das subseções, articulando CFP, movimentos sociais, instituições e entidades, para elaboração (inclusive de material), organização e execução das ações do compromisso da Psicologia nos 30 anos do ECA
Realizar em ao menos 5 regiões do estado ações com DRADS e PETI sobre a atuação da Psicologia na erradicação do trabalho infantil (sugestão de ação no 12 de junho), consulta pública sobre atuação psi no PETI, publicação de cadernos de práticas em 2021.
Realizar "Cine-itinerante" com o curta doc "Psicologia em defesa do ECA", ao menos 1 debate educativo e orientativo, preferencialmente em universidade (ou em entidade de defesa de direitos, ou em serviços de atendimento de crianças e adolescentes), nas regiões de todas as 11 subseções, com a presença de convidadas/os que sejam referência na temática.
Produzir materiais, articular e realizar junto ao CFP, a pessoas atendidas, sociedade, entidades e categoria em geral ações sobre a implicação da Psicologia no encarceramento em massa de adolescentes e jovens, e os impactos sociais e subjetivos propostos nos PLs referentes a redução da maioridade penal e aumento do tempo de internação
Realizar ao menos duas ações formativa/orientativa, abertas ou exclusivas a psicólogas, nas regiões das 11 subseções e em caráter estadual, em espaço externo ou interno do CRP-SP, alinhadas às discussões transversais estaduais, com a participação de representantes do CRP-SP e convidadas/os referência nas temáticas e parceiras/os, primando pela participação de crianças e adolescentes (ao menos 1 no estado no mês de aniversário - 13 de julho)
Realizar ações (40 reuniões de caráter orientativo) transversais estaduais e regionais (11 subseções) para a implicação das/os psicólogas/os na defesa dos direitos humanos na execução das medidas socioeducativas e qualificação das práticas (COF, CPP, CDH, COE e demais subseções do CRP-SP), defensoria, MP, CEDECAs, CFP, CRESS, entre outros.
Realizar e construir ações de orientação a categoria, com a participação de crianças e adolescentes e entidades de defesa de direitos e de atendimento, sobre o ECA (nas regiões da metropolitana, Baixada e ABC): reuniões preparatórias e participar das apresentações.
Desenvolver edital/convênio para organismos de defesa/proteção e execução de serviços voltados a crianças, adolescentes e jovens
Produzir materiais orientativos sobre Psicologia e o ECA (folders, cartazes, panfletos, adesivos, materiais para oficinas/orientações, etc.)

RESULTADO 2020 2A4: TER DESENVOLVIDO A CONCEPÇÃO E ESTRUTURADO AS PRINCIPAIS AÇÕES DO OBSERVATÓRIO DE DIREITOS HUMANOS E PRÁTICAS EM PSICOLOGIA.

- 1 Criação do Comitê Executivo para organizar e sistematizar o Observatório de Direitos Humanos e Práticas em Psicologia.**
Criação do comitê executivo
Conhecer e analisar o Observatório já existente do CRP SP
Conhecer e dialogar a sistematização de observatórios já existentes;
Solicitar ao CEDOC produções do Sistema Conselhos sobre Direitos Humanos e Práticas em Psicologia
Sistematização das informações coletadas.
Diárias
- 2 Definir quais Práticas em Psicologia prioritárias para concepção do Observatório CRP SP:**
Definir as Práticas em Psicologia e Direitos Humanos que serão norteadores da confecção do Observatório do CRP SP
Mapeamento de práticas que podem direcionar as orientações e fiscalizações do CRP SP
- 3 Definir os objetivos, metodologia, instrumentos de coleta de dados, armazenamento, análise e divulgação do Observatório**
Constituir grupos que realizem orientações e fiscalizações da prática profissional a partir de temas transversais
Constituição de um espaço de integração de dados, informações e conhecimentos sobre boas práticas da Psicologia em Direitos Humanos propiciando o desenvolvimento de informações, estudos e pesquisas e interação com a categoria;
Redefinição da metodologia e readaptação do observatório existente construindo: indicadores, bases estatísticas integradas, gráficos e mapas, estudos e pesquisas, espaço de escuta, publicações.

RESULTADO 2020 2B1: TER CONSTRUÍDO AÇÕES PARA GARANTIR A NÃO APROVAÇÃO DA PEC 108/2019.

- 1 Acompanhar toda a tramitação da PEC**
Definir pessoa para acompanhar presencialmente e a distância toda a tramitação da PEC
Reservar **recursos financeiros para os deslocamentos** de acompanhamento da PEC
- 2 Dialogar com o sistema conselhos para construção de estratégia coletiva de enfrentamento a PEC 108/2019**
Articular ações com CFP para identificar pessoa responsável por acompanhar a tramitação da PEC no CFP e ver com ela o que já foi feito e quais os próximos passos previsto.
Pautar PEC 108 na reunião da APAF para construir estratégia de enfrentamento com outros CRPs
- 3 Dialogar com outros Conselhos de classe para construção de estratégia coletiva de enfrentamento a PEC 108/2019**
Levantar quais são os Conselhos relevantes (além dos mencionados abaixo) que gostaríamos de ter junto para construção coletiva na estratégia de enfrentamento
Retomar articulação com Conselho de Farmácia que já chamou reunião com outros 6 conselhos (Odontologia, Contabilidade, Química, Assistência Social, Veterinária e Biblioteconomia) para tratar da PEC 108 para definir próximos passos
Articular com OAB para tentarmos ampliar e somar esforços
Articular com Conselho de Medicina para tentar ampliar a soma de esforços (este Conselho tem contato com grandes empresas que tem fácil acesso aos deputados e senadores)
Avaliar se é o caso de mobilizar o Conselho de Imóveis, que antes articulava o "Conselhão" (coletivo de vários conselhos que anda desarticulado)
- 4 Articular parlamentares no enfrentamento à PEC**
Construir base de **apoio de parlamentares** para votarem contra a PEC, definir com os conselhos parceiros quem falará com qual parlamentar
Definir estratégia com o coletivo de conselhos para dialogar com **Relator**
Acompanhar e definir estratégia de participação dos seminários regionais/estaduais que ocorrerão para debater a PEC 108/2019, conforme aprovação na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) no dia 23/10
- 5 Produzir argumentos para defesa da existência do Conselho.**
Construir os argumentos técnicos, levantar dados, informações, para apresentar e defender as atribuições e realizações do CRP-SP
Definir formas de publicização dos argumentos
Definir e produzir material de divulgação (coletivo e/ou individual) para enfrentamento da PEC
Articular com meios de comunicação para publicar posicionamentos contrários a PEC
- 6 Concepção e planejamento da campanha de 50 anos do CRP-SP**
Conceber a campanha 2021- 50 anos de CRP
Definir e levantar informações que serão produzidos
Definir mote e arte da Campanha

Definir materiais que serão produzidos
Construir estratégia e calendário de mobilização da campanha

RESULTADO 2020 2B2: TER CRIADO UMA POLÍTICA E CANAIS DE DIÁLOGO COM A SOCIEDADE SOBRE O EXERCÍCIO DA PSICOLOGIA.

- 1 Elaborar e publicar novas cartilhas, por ex., relacionadas a álcool e outras drogas, e intensificar a divulgação das cartilhas existentes**

Elaborar duas novas cartilhas para os temas álcool e outras drogas e outro
Publicar as duas novas cartilhas nas redes sociais (álcool e outras drogas).
[indicar quando essas cartilhas serão publicadas]
Republicação das 4 cartilhas existentes
Distribuir as cartilhas novas e existentes em eventos abertos nos quais o CRP seja parceiro e também eventos que o próprio CRP promova, desde que sejam abertos ao público
- 2 Inserir matérias e artigos acerca do papel da Psicologia em veículos de comunicação de grande alcance**

Definir temáticas em plenária e reuniões de comunicação para publicação de artigos/matérias e definir responsáveis pela sua elaboração
Publicar ao menos 10 artigos acerca da importância da regulamentação das práticas psicológicas para a garantia de qualidade na prestação de serviços
Identificar programas de televisão dos quais queremos participar e temáticas a abordar
Participar em programas de televisão sobre temáticas populares e a relação com a Psicologia
- 3 Ampliar a divulgação nas redes (site, Facebook, Instagram, Youtube e Twitter) sobre temáticas diversas da Psicologia (criança e adolescente, álcool e drogas, psicologia educacional, encarceramento etc.)**

Definir o leque de temáticas da Psicologia cuja divulgação será enfatizada nas redes do CRP em 2019
Criar publicações mais simples e lúdicas (quadrinhos e memes) sobre o papel do CRP na regulamentação da Psicologia
Gravar vídeos curtos (cerca de 1 min) sobre as diversas temáticas
- 4 Ampliar as redes utilizadas**

Criar rotina para definição e aprovação de pautas para site/blog e utilização do twitter
Criar um site/blog para publicações direcionadas à sociedade, com linguagem mais simples e diretiva
Reativar o twitter

RESULTADO 2020 3A1: TER INICIADO A IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO CONTINUADA EM TODAS AS SUBSEDES.

- 1 Identificar públicos e áreas de concentração para o Programa de Orientação Continuada**
Levantamento das principais demandas de orientação, através da análise dos registros da COF
Levantamento dos principais enquadramentos e áreas de atuação de psicólogas em processos éticos (análise de COE)
Caracterização do perfil profissional de psicólogas atendidas, através da análise dos registros da COF e COE
Realização de oficina com conselheiras, membras e trabalhadoras sobre diretrizes políticas para o enfoque do programa, em especial, em relação a recém-formadas, formação em Psicologia, práticas em Psicologia, Psicologia e Direitos Humanos
- 2 Construir a concepção do Plano do Programa de Orientação Continuada**
Construir nova identidade para as ações de entrega de CIP
Elaborar a ementa do Programa de Orientação Continuada
Construir metodologias de implementação do Programa de Orientação Continuada
Produzir instrumental de avaliação do Programa de Orientação Continuada (conteúdo-público-ênfase)
- 3 Implantação do Programa de Orientação Continuada**
Divulgação - convite
Implementação do Programa
- 4 Avaliação do Programa de Orientação Continuada**
Sistematização de feedbacks
Levantamento de sugestões

RESULTADO 2020 3B1: TER CONSTRUÍDO, EM CONJUNTO COM O SINDICATO, DIRETRIZES PROFISSIONAIS SOBRE O PISO SALARIAL, A JORNADA, AÇÕES DE VALORIZAÇÃO E MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DA CATEGORIA.

- 1 Criação de um GT - CRP/ SINPSI com reuniões mensais**
Oficiar ao SINPSI informando sobre a proposta da criação do GT e solicitando uma representante para a tarefa.
Agendar reuniões de trabalho do GT/ Escuta da categoria
- 2 Levantamento de materiais já produzidos pelo CRP-SP e SINPSI**
Criar planilha para levantamento de demandas/desafios para as áreas de trabalhos das psicólogas.
Oficiar ao CEDOC, COE e COF solicitando um levantamento dos documentos já realizados pelo CRP
Oficiar ao SINPSI solicitando levantamento de materiais produzidos
Verificar registros do acompanhamento de editais de concursos
Compartilhar mapeamento realizado
- 3 Realizar a escuta da categoria**
Realizar Encontros descentralizados - subsedes - junto com sindicato
- 4 Sistematizar material/resultado do processo de escutas e os materiais já existentes**
Encontros para organização dos resultados levantados e verificação dos pontos que demandam elaboração/atualização de documento
- 5 Elaboração das diretrizes**
Reunião para elaboração das diretrizes
impressão do material - caderno de orientações e vídeo.
- 6 Divulgação à categoria**
Realizar evento para divulgação à categoria

RESULTADO 2020 3B2: TER CONSTRUÍDO PARÂMETROS E/OU REFERÊNCIAS SOBRE A ATUAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PSICÓLOGAS/OS QUE ATUAM COM PSICOTERAPIA/EM CONSULTÓRIO/NA CLÍNICA.

- 1 Realizar levantamento e sistematização dos documentos do Sistema Conselhos sobre o tema**
Solicitar ao CEDOC, COE e COF os documentos, resoluções e orientações já elaborados pelo Sistema Conselhos sobre o tema
Sistematizar documentos levantados para servir de subsídio
- 2 Compor o Comitê de Práticas Clínicas Regionalizado e elaborar versão inicial dos parâmetros**
Convidar a composição do Comitê e convocar reunião inaugural com as partes
Realizar reuniões presenciais mensais até a conclusão da versão final do documento
Analisar documentos sistematizados
Realizar escuta da categoria, pelo Comitê, com construção prévia de parâmetros de Escuta
Sistematizar a escuta, documentos e debates do comitê
Construir documento inicial com os parâmetros das práticas clínicas e dos processos de trabalho
- 3 Realizar análise política do resultado das sistematizações**
Disponibilizar ao XVI Plenário o material produzido em versão digital
Fazer alinhamento e tomar decisões sobre as diretrizes a serem formuladas pelo XVI Plenário
- 4 Elaborar documento final de parâmetros e/ou referências**
Elaborar os parâmetros e/ou referências em versão preliminar (pelo Comitê)
Realizar Consulta Pública
Sistematizar a Consulta pública e elaborar a versão final dos parâmetros/referências
Publicizar a Versão Final
Acompanhar a necessidade de atualizações pelo Observatório de Direitos Humanos e Práticas Clínicas e CREPOP

RESULTADO 2020 3B3: TER REALIZADO MAPEAMENTO E CARACTERIZAÇÃO SOBRE AS PRÁTICAS NÃO REGULAMENTADAS NA PSICOLOGIA.

- 1 Realizar levantamento sobre Práticas não regulamentadas pela Psicologia no Sistema Conselhos**
Constituir Grupo de Trabalho (GT) de práticas não regulamentadas pela Psicologia com especialistas e profissionais
Realizar reunião presencial com grupos organizados no CRPs sobre práticas não regulamentadas pela Psicologia
Realizar levantamento na CEDOC sobre materiais e produções no Sistema Conselhos sobre práticas não regulamentadas pela Psicologia
Realizar levantamento na COF sobre orientações e fiscalizações que envolvam práticas não regulamentadas pela Psicologia
Realizar levantamento na COE sobre processos éticos que envolvam práticas não regulamentadas pela Psicologia
Realizar consulta aos CRPs que tenham grupos organizados que discutam práticas não regulamentadas pela Psicologia
Realizar reunião presencial com grupos organizados no CRPs sobre práticas não regulamentadas pela Psicologia
- 2 Ampliar a conversa sobre Práticas não regulamentadas com outros agentes e especialistas**
Desenvolver ferramenta de consulta online sobre práticas de interesse e realizadas pela categoria
Realizar fórum de boas práticas com especialistas de SP e de outros estados
Realizar reuniões com profissionais que atuam com PICS no SUS
Realizar reunião com Associações de Psicólogos Transpessoais
Realizar reunião com Associações de Bioenergética
Realizar reunião com Associações de Arteterapia
Realizar reunião com Associações de Hipnose
Realizar atividades de acolhimento, orientações e diálogos em todas as subsedes do CRPSP
- 3 Elaboração de sínteses e posicionamentos sobre as diretrizes a serem formuladas**
Sistematizar as informações e resultados das conversas realizadas
Diagramação das informações sistematizadas
Posicionamento do XVI Plenário sobre o resultado do trabalho

RESULTADO 2020 3C1: TER REALIZADO EM CADA SUBSEDE PELO MENOS 1 AÇÃO DE ORIENTAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, COM PRODUÇÃO DE MATERIAIS, NAS ESPECIALIDADES HISTORICAMENTE NÃO ABORDADAS PELAS SUBSEDES.

- 1 Definir a(s) especialidade(s) em Psicologia historicamente não abordadas pela subdesdes**
Enviar e-mail para subdesdes para escolher a especialidade
Sistematizar respostas das Subdesdes
Definir as especialidades
- 2 Fazer mapeamento de psicólogas especialistas**
Identificar os profissionais de cada especialidade escolhida atuantes na região da subsede
Identificar as demandas com as profissionais identificadas por especialidade
- 3 Produzir material explicativo sobre as especialidades**
Produzir, a partir do texto da Resolução nº 13/2007 e outros, materiais explicação sobre as especialidades historicamente não abordadas pelo CRP-SP
Enviar materiais para as subdesdes, convidando a executar as ações
- 4 Acompanhar as ações das Subdesdes e regional**
Apoiar as ações das Subdesdes
Convidar entidades de psicólogas e estudantes de Psicologia relacionadas à especialidade escolhida para realização da ação
Confeccionar o material de ORIENTAÇÃO nas especialidades escolhidas
- 5 Divulgar o resultado das ações**
Escolher forma de comunicar as ações desenvolvidas e a importância das especialidades
Definir a estratégia de comunicação do material produzido para a sociedade e categoria
Apresentação de relatório dos Resultados 2020

RESULTADO 2020 3C2: 1/3 DAS AÇÕES PLANEJADAS PELAS SUBSEDES TERÁ SIDO REALIZADO DE MANEIRA DESCENTRALIZADA EM LOCALIDADES FORA DO MUNICÍPIO DE REFERÊNCIA DA SUBSEDE OU ZONAS DA REGIÃO METROPOLITANA.

>> Iniciativa

Ação

- 1 Diagnóstico territorial e seleção de territórios estratégicos**
Levantar o número de psicólogas por município para identificar territórios estratégicos (cidades pólo) para desenvolver as ações
Listar possíveis parcerias para cessão de espaços, como universidades, centros de formação, espaços municipais
- 2 Programar e realizar ações descentralizadas**
Relacionar os dados do diagnóstico territorial com as ações que serão realizadas, para definir as ações mais adequadas para cada local
Definir calendário/cronograma das subdesdes
Estabelecer prazo de divulgação com antecedência que garanta participação nas ações
Realizar ações de maneira intercalada entre subsede e cidades pólo

ESCUTA DAS SUBSEDES

A sistematização desta Seção consistiu na organização dos instrumentais elaborados pela Flacso para que fossem respondidos pelas Subsedes², que apresentavam as seguintes perguntas provocadoras:

- Com o que queremos nos comprometer em âmbito estadual a entregar ao final da nossa gestão 2022?
- Com o que queremos nos comprometer em âmbito local a entregar ao final da nossa gestão 2022?
- Quais devem ser os projetos prioritários do CRP -SP em 2020?

As respostas deveriam estar diretamente distribuídas dentro dos três eixos de discussão previamente definidos para o 10º CNP. De acordo com o instrumental, as Subsedes podiam oferecer até três respostas para cada um dos três Eixo de Discussão, totalizando até nove respostas por pergunta provocadora e no máximo 27 respostas por Subsede.

Tabela 5 – Respostas aos Instrumentais - Subsedes

Origem	Compromissos 2022 - Estadual			Compromissos 2022 - Local			Projetos Prioritários 2020			Total
	Eixo 1	Eixo 2	Eixo 3	Eixo 1	Eixo 2	Eixo 3	Eixo 1	Eixo 2	Eixo 3	
Alto Tietê	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Assis	1	1	0	2	1	0	2	1	1	9
Baixada Santista e Vale do Ribeira	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Bauru	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Campinas	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Metropolitana	3	0	2	3	2	2	3	3	3	21
Ribeirão Preto	2	2	3	3	2	2	3	3	3	23
São José do Rio Preto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Sorocaba	1	0	0	3	0	1	1	3	0	9
Vale do Paraíba e Litoral Norte	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Total Geral	25	21	23	29	23	23	27	28	25	224

Foram recebidas pela equipe de sistematização um total de **224 respostas**³ às perguntas provocadoras e participaram, no mínimo, **112 pessoas** nas atividades relacionadas às rodas de conversa realizadas para preenchimento dos instrumentais.

Tabela 6 – Quantidade de participantes das rodas de conversa

Origem	QTD
Alto Tietê	17
Assis	11
Baixada Santista e Vale do Ribeira	23
Bauru	9
Campinas	16
Metropolitana	5
São José do Rio Preto	11
Sorocaba	7
Vale do Paraíba e Litoral Norte	13
Grande ABC	N/informado
Ribeirão Preto	N/informado
Total	112

A seguir se apresenta o resultado da sistematização para as **224 respostas**, que estão organizadas por: 1º) Pergunta provocadora; 2º) Eixo de discussão; 3º) Subsede; e 4º) Resposta à pergunta provocadora.

² A Escuta descentralizada das Subsedes foi realizada de 2 a 15 de outubro de 2019.

³ A Subsede Grande ABC não enviou o instrumental nos parâmetros estabelecidos para a sistematização das rodas de conversa, por esse motivo as propostas do Grande ABC não foram contabilizadas nos números acima. No entanto, seu conteúdo integral está disposto ao final desta Seção a fim de resguardar que todas as propostas estejam disponíveis para consulta.

Com o que queremos nos comprometer a entregar regionalmente ao final da nossa gestão 2022?

COMPROMISSOS 2022 EM ÂMBITO ESTADUAL

EIXO 1

Alto Tietê	1. Regionalização dos Núcleos Temáticos (Subnúcleos em casa Subsede). 2. Ampliação da transparência e controle social nas discussões administrativas e financeiras do Sistema Conselhos (Anuidade) 3. Implementar o sistema do Conselho para incluir na ficha dos psicólogos a área de atuação e endereço do local de trabalho
Assis	4. Ter qualificado os processos de interiorização e diálogo com a categoria na abrangência da Subsede de Assis.
Baixada Santista e Vale do Ribeira	5. Que o CRP SP tenha ampliado o número de colaboradoras da gestão. 6. Que o CRP SP tenha criado novas formas de se comunicar com as psicólogas. 7. Que o CRP SP em parceria com a ABEP e outras instituições pertinentes tenha ampliado a sua incidência na qualificação da formação em Psicologia.
Bauru	8. Ampliar número de trabalhadoras/es provenientes das políticas de cotas no CRP-SP 9. Garantir a participação inclusiva nas atividades do CRP-SP (espaço criança, acessibilidade) 10. Investir em trabalhos que possibilitem a melhoria das relações humanas no ambiente de trabalho do CRP-SP
Campinas	11. Garantir e ampliar nossa participação nos órgãos de controle social e de interfaces com a psicologia, tais como grupos de estudantes, sindicatos, associações e coordenadores de curso, bem como realizar ações de promoção da lógica restaurativa, enfrentando a lógica judicializante e punitivista, ampliando métodos alternativos para resolução de conflitos. 12. Manter os núcleos e suas representatividades das subseções. 13. Garantir a realização de campanhas, eventos e prêmios pertinentes à psicologia, bem como ampliar a divulgação das publicações contemplando a diversidade da sociedade.
Metropolitana	14. Campanha de divulgação do papel do CRP nas diferentes mídias. 15. Campanha de elucidação sobre a qualidade de atendimento psicológico. 16. Aprimoramento do site do CRP-SP.
Ribeirão Preto	17. Ter estabelecido maior contato com os conselhos de classe que possuem comprometimento com a defesa dos direitos humanos e a democracia. 18. Ter aumentado o número de psicólogas atuantes junto ao conselho, assim como aumentar o número de colaboradores.
São José do Rio Preto	19. Preparação e Fortalecimento de Representação da Categoria nas instâncias de Controle Social 20. Aproximação das instituições de formação de psicólogos com a criação de grupos de trabalho 21. Participação de profissionais do interior do estado como membro da Comissão de Comunicação e nos canais de comunicação do CRP
Sorocaba	22. Ter se aproximado do Sindicato
Vale do Paraíba e Litoral Norte	23. Adequar o número de funcionários no setor administrativo de acordo com a demanda de cada subsede e atualização dos processos de trabalho e das formas de diálogo com a categoria, tendo em vista o significativo aumento de demandas administrativas, de orientação e fiscalização e do número de psicólogas inscritas, contribuindo para a qualificação do atendimento e comunicação com a categoria na realização das atividades precípua da autarquia. 24. Aumento da participação da categoria nas instâncias democráticas do CRP SP. 25. Aperfeiçoamento da linguagem das produções escritas do CRP SP e atualização dos meios de comunicação e mídias utilizadas para orientação da categoria.

EIXO 2

Alto Tietê	26. Fortalecimento da atuação da Psicologia enquanto promoção e prevenção do cuidado em Saúde Mental 27. Garantia das discussões sobre a transversalidade do tema da laicidade em todas as ações da categoria 28. Avanço nas discussões sobre a mediação de conflitos em situações em que há violação de direitos, pensando nos princípios da justiça restaurativa.
Assis	29. Ter fomentado espaços de reflexão sobre a participação política da categoria e sociedade, com base nos princípios fundamentais do Código de Ética da Psicóloga(o), na Constituição de 1988, e na Declaração Universal dos Direitos Humanos.
Baixada Santista e Vale do Ribeira	30. Que o CRP SP tenha ampliado e popularizado sua posição de defesa intransigente dos Direitos Sociais e Humanos, considerando populações de rua e usuários de drogas. 31. Que o CRP SP se consolide como uma instituição que apoia movimentos sociais e pautas da defesa da garantia de direitos e políticas públicas. 32. Que o CRP mantenha a visibilidade da defesa de direitos da população LGBTI, do cuidado em liberdade para crianças, adolescentes e pessoas em sofrimento psíquico (luta antimanicomial).
Bauru	33. Ampliar espaços de participação dos estudantes nas ações políticas do CRP-SP 34. Aumentar o acesso da população às produções do CRP sobre as questões raciais 35. Informar à população sobre a defesa dos cuidados em saúde mental em serviços abertos e de base comunitária
Campinas	36. Aproximar e articular com movimentos sociais para parcerias em defesa de políticas públicas, direitos humanos e sociais.

	37. Ampliar as parcerias com órgãos de defesa e fiscalização de direitos humanos realizando vistorias, inspeções em instituições de caráter asilar para a garantia de políticas públicas que atendam direitos humanos e práticas éticas.
	38. Construir canais de comunicação com a categoria e a sociedade levando a conhecimento debates, posicionamentos e produções do Sistema Conselhos, reafirmando a psicologia como ciência e profissão.
Ribeirão Preto	39. Ter mantido a posição de referência na produção de materiais referentes ao compromisso social da psicóloga.
	40. Ter mantido as ações de campanhas que promovem o diálogo com a sociedade combatendo o racismo, classismo, capacitismo, lgbtq+fobia e gordofobia.
São José do Rio Preto	41. Aproximação da categoria para discussão da participação do Psicólogo nas Políticas Públicas
	42. Realizar eventos em parceria com outros Conselhos de Classe, OAB e movimentos Sociais
	43. Comitês Permanentes de discussão de políticas públicas e direitos humanos em parceria com outras categorias profissionais e movimentos sociais.
Vale do Paraíba e Litoral Norte	44. Divulgação da função e importância do CRP para a garantia da qualidade ética e técnica dos serviços psicológicos prestados à população.
	45. Realização de eventos mais informais e abertos à população para a discussão de temas de destaque e relevância social dentro da luta pela defesa dos direitos humanos e em parceria com movimentos sociais e outros conselhos de classe.
	46. Ampliação do diálogo com a sociedade em equipamentos públicos da Educação, Assistência Social, Saúde para apresentação do Sistema Conselhos e os princípios éticos que defendemos em busca de uma sociedade mais justa, democrática e igualitária.

EIXO 3

Alto Tietê	47. Compromisso firmado com a luta por 30 horas para a categoria e estabelecimento de um piso salarial, em parceria com o sindicato.
	48. Ampliação do diálogo entre os trabalhadores, o SinPsi e Sindicatos de base e o CRP a respeito das relações de trabalho (condições de trabalho, assédio moral, precarização do trabalho)
	49. Criação de dispositivo que garanta a transparência dos critérios e processos estabelecidos pela Polícia Federal para o credenciamento de psicólogas/os que realizam avaliação psicológica para porte de armas.
Baixada Santista e Vale do Ribeira	50. Que o CRP SP tenha conseguido dialogar de forma mais próxima e criativa para divulgar seus posicionamentos políticos, normativas e resoluções.
	51. Que o CRP SP tenha conseguido ampliar e qualificar os processos de discussão acerca da dimensão Ética dos diversos campos de trabalho.
	52. Que o CRP SP tenha ampliado as discussões acerca das práticas emergentes e tenha aproximado a categoria que trabalha nas clínicas/consultórios, a fim de buscar que o compromisso social também esteja presente em todas essas áreas.
Bauru	53. Que as psicólogas tenham uma compreensão conceitual de direitos humanos não moralizante e nas suas práticas as violações não sejam naturalizadas
	54. Ampliar o conhecimento e as discussões orientativas sobre a legislação, possibilitando práticas reconhecidamente éticas
	55. Dialogar com todos os cursos de graduação de psicologia, sobre questões éticas e reflexões críticas acerca da formação profissional
Campinas	56. Manter e ampliar as referências técnicas para a categoria nas diferentes áreas da psicologia, com vistas ao trabalho intersetorial, despatologizante, ético e democrático, cuidando para facilitar o acesso e a divulgação dessas referências.
	57. Garantir e consolidar a articulação do sistema conselhos com as universidades e outras instituições formadoras.
	58. Garantir espaço de discussão sobre condições de trabalho das psicólogas, construindo parâmetros para a atuação nas diferentes áreas, em conjunto com o SinPsi.
Metropolitana	59. Maior interatividade no site e acessibilidade aos profissionais para consulta e diálogo com a categoria.
	60. Aproximação da categoria em diversas temáticas como a saúde suplementar ou recursos metodológicos não psicológicos como o coaching ou a psicanálise.
Ribeirão Preto	61. Ter realizado mais processos de COE e COF em conjunto com outros órgãos (Ex: Ministério Público, Vigilância Sanitária, Conselhos de Classe etc.), visando reflexão crítica sobre a atuação da psicóloga.
	62. Ter diminuído o tempo de processos éticos para 2 anos.
	63. Ter mantido ações relacionadas ao exercício profissional com tema despatologização da vida.
São José do Rio Preto	64. Oficinas permanentes de Documentos escritos
	65. Fomentar o uso do espaço do CRP para discussões clínicas e supervisões
	66. Dimensionar a participação de psicólogas nas instâncias de gestão pública e suas contribuições.
Vale do Paraíba e Litoral Norte	67. Realização de ações, em parceria com o SinPsi, voltadas para a discussão, mobilização da categoria e das(os) gestores municipais acerca das condições de trabalho das(os) psicólogas(os), dos projetos de lei em curso e da regulamentação das 30h de jornada de trabalho.
	68. Avanço em estratégias de interiorização e descentralização, garantindo a criação e retomada das discussões temáticas contínuas a partir das demandas do próprio território (a exemplo dos grupos de trabalho, subnúcleos).
	69. Implementação de projeto de orientação sistemática de psicólogas(os) - formação continuada - a partir de levantamento de dúvidas mais frequentes da categoria junto a COE e COF.

Com o que queremos nos comprometer a entregar localmente ao final da nossa gestão 2022?

COMPROMISSOS 2022 EM ÂMBITO LOCAL

EIXO 1

Alto Tietê	1. Consolidação da Subsede Alto Tietê
	2. Ampliação da acessibilidade na Subsede (tornar o acesso ao espaço mais democratizado, acolhedor e atrativo à população)
	3. Representatividade do CRP SP nos eventos voltados à Psicologia no território
Assis	4. Ter qualificado os processos de diálogo e participação da categoria na abrangência da Subsede de Assis, por meio da interiorização e descentralização das ações.
	5. Ter realizado a reforma do espaço físico da Subsede de Assis, a fim de garantir a acessibilidade para pessoas com deficiência e/ou dificuldades de locomoção, bem como para adequar a estrutura para as necessidades de funcionamento administrativo, técnico e da gestão (realização de reuniões, eventos, assembleias, etc.).
Baixada Santista e Vale do Ribeira	6. Que a subsede tenha ampliado o número de colaboradoras da gestão de forma descentralizada, distribuída nos municípios de abrangência.
	7. Que a subsede tenha ampliado e qualificado os processos de escuta da categoria contemplando as diversas áreas de atuação e municípios de abrangência.
	8. Que a subsede tenha se aproximado de todos os cursos de Psicologia existentes na região de abrangência.
Bauru	9. Ampliar e qualificar a participação das psicólogas nos órgãos de controle social
	10. Garantir a participação inclusiva nas atividades do CRP-SP (espaço criança, acessibilidade)
	11. Investir em trabalhos que possibilitem a melhoria das relações humanas no ambiente de trabalho do CRP-SP
Campinas	12. Garantir a qualificação e a participação dos representantes dos órgãos de controle sociais nas atividades do CRP SP.
	13. Manter e ampliar os Grupos de Trabalhos com representatividade das microrregiões.
	14. Garantir a regionalização das campanhas e eventos pertinentes às temáticas da região.
Metropolitana	15. Acompanhamento e aprimoramento dos processos de orientação capacitando as psicólogas fiscais e estagiárias para transmissão de informações consistentes.
	16. Reuniões abertas que visem a descentralização das ações metropolitanas pensando em futuras subsedes por região na cidade de São Paulo.
	17. Parceria com as universidades para entregas de CIP, inclusive considerando a possibilidade de realização aos estudantes do décimo semestre.
Ribeirão Preto	18. Ter realizado rodas de conversas periódicas com a participação de representantes de outros conselhos de classe.
	19. Ter mantido a descentralização da entrega de CIP e outros eventos, além de aumentar o número de colaboradores de outras cidades que compõe a subsede de Ribeirão Preto.
	20. Ter melhorado a comunicação com colaboradores COE e COF. Assim como, ter aumentado a participação desses nas ações do conselho.
São José do Rio Preto	21. Criação de um "núcleo de formação" com coordenadores de curso de Psicologia e professores e ética
	22. Estabelecimento de subcomissão gestora nas cidades maiores que compõe a região administrativa de cada subsede
	23. Canal de comunicação com a categoria no interior do estado.
Sorocaba	24. Ter se aproximado dos alunos das Universidades
	25. Ter mais representatividade nos órgãos de Controle Social
	26. Ter levado para a Universidade informações sobre a prática da Psicologia
Vale do Paraíba e Litoral Norte	27. Contato sistemático com os representantes do CRP nas instâncias de controle.
	28. Realização de reuniões abertas à categoria para aproximação de novas(os) colaboradoras(es) e para divulgação das ações e funções do CRP SP, garantindo sempre a participação à distância.
	29. Aperfeiçoamento da linguagem dos informativos e convites às(os) psicólogas(os) do território, bem como a atualização dos meios utilizados para a sua divulgação (mídias, redes sociais).

EIXO 2

Alto Tietê	30. Mapeamento das Comunidades Terapêuticas do território e fortalecimento das políticas públicas comprometidas com a luta antimanicomial
	31. Criação de grupo de trabalho de história e memória da Psicologia no Alto Tietê
	32. Definição de grandes eixos de execução dos diversos temas, como campanhas, com identidade visual própria, ações regulares e descentralizadas
Assis	33. Ter ampliado a articulação da Subsede de Assis com as ações sindicais, por meio da indicação de nova(o) representante para a região.
Baixada Santista e Vale do Ribeira	34. Que a subsede tenha ampliado a participação nos movimentos, fóruns, conselhos de direitos acerca da temática da defesa de direitos humanos da população de rua e dos usuários de drogas.
	35. Que a subsede se mantenha como parceira e apoiadora dos movimentos sociais da região, tendo realizado um mapeamento de quais são e como atuam, bem como em quais deles há estudantes ou profissionais de psicologia.
	36. Que a subsede tenha incidido ativamente nos movimentos sociais e na sociedade a posição de defesa de direitos da população LGBTI, do cuidado em liberdade para crianças, adolescentes e pessoas em sofrimento psíquico (luta antimanicomial).
Bauru	37. Ampliar espaços de participação dos estudantes nas ações políticas do CRP-SP
	38. Manter interlocução e parcerias com os movimentos sociais no acesso às políticas públicas e à promoção dos direitos humanos

	39. Aproximar a Subsede da rede de atendimento das políticas públicas
Campinas	40. Ampliar a participação da categoria nas ações da subsede nas temáticas relacionadas a democracia e direitos humanos
	41. Manter a participação autônoma dos GT's nas subsedes, articulando com o planejamento estratégico estadual e comissões.
	42. Construir canais de comunicação com a categoria e a sociedade levando a conhecimento debates, posicionamentos e produções do Sistema Conselho, reafirmando a psicologia como ciência e profissão.
Metropolitana	43. Acolhimento responsável da população com incentivo a iniciativas que busquem a autonomia de pessoas em condições de vulnerabilidade social.
	44. Apoio de oficinas e projetos que contam com metodologias de mobilização comunitária.
Ribeirão Preto	45. Ter ampliado o acesso da categoria ao material produzido pelo CRP. Tendo realizado lançamentos, rodas de conversas e eventos referentes a materiais novos, também nas subsedes.
	46. Ter aumentado o contato do conselho junto as faculdades de psicologia.
São José do Rio Preto	47. Criação de um calendário anual de temas e diálogo com a sociedade
	48. Criação de um espaço de fala da categoria sobre suas práticas na subsede e por meio virtual
	49. Grupos permanentes de discussão com os movimentos sociais
Vale do Paraíba e Litoral Norte	50. Fomento da divulgação da psicologia como ciência e profissão, dos seus posicionamentos técnicos, éticos e políticos à sociedade, podendo utilizar espaços em veículos de comunicação de massa da região.
	51. Realização de eventos para diálogo com a sociedade e participação em ações previstas por instituições de ensino, de formação profissional, de supervisão clínica e/ou institucional, movimentos sociais e outros conselhos de classe no território.
	52. Ampliação do diálogo com a sociedade em equipamentos públicos, como escola, ESFs, CRAS, CREAS do território para apresentação e divulgação dos Princípios Éticos da Psicologia e as lutas que travamos em busca de uma sociedade mais justa, democrática e igualitária, em especial em municípios mais distantes da subsede.

EIXO 3

Alto Tietê	53. Ampliação das discussões sobre sigilo profissional, articulação da rede intersetorial e notificação de violência.
	54. Realizar eventos temáticos (políticas públicas, redes intersetoriais/interprofissionais, escuta especializada, internação compulsória, suicídio, primeira infância, emergências e desastres para além de questões ambientais, saúde do psicólogo trabalhador, laicidade, sexualidade e gênero, entre outros).
	55. Ampliação do diálogo com os psicólogos clínicos que atuam na Saúde Suplementar com o objetivo de apresentar à ANS as suas demandas.
Baixada Santista e Vale do Ribeira	56. Que a subsede tenha conseguido alcançar mais estudantes e psicólogas para a divulgação de seus posicionamentos políticos, normativas e resoluções, considerando os municípios mais afastados de Santos (local da subsede)
	57. Que a subsede tenha conseguido manter as ações da COE para a divulgação e reflexão do nosso Código de Ética profissional. Considerando estudantes de psicologia e psicólogas.
	58. Que a subsede tenha conseguido ampliar a participação das psís que atuam nas clínicas/consultórios de forma que essas possam conhecer o compromisso social e a reflexão da dimensão ético-política que atravessa nossas práticas.
Bauru	59. Aproximar a Subsede da categoria nas cidades pertencentes ao seu território.
	60. Ampliar o conhecimento e as discussões orientativas sobre a legislação, possibilitando práticas reconhecidamente éticas
	61. Aproximar a subsede de todos os cursos de graduação de psicologia do território
Campinas	62. Garantir espaço de sustentação às políticas públicas mais democráticas, despatologizantes e articuladas com os movimentos sociais.
	63. Pautar o compromisso ético da psicologia com intervenções comunitárias que respeite os direitos humanos, em contraponto às instituições totais (abrigos e comunidades terapêuticas).
	64. Pautar discussões sobre a prática da psicologia e as terapias complementares com base nos princípios técnicos, científicos e éticos da profissão.
Metropolitana	65. Projeto piloto de visitas monitoradas ao CRP em parceria com as faculdades de psicologia.
	66. Atividades práticas de formação e sensibilização dos estudantes e profissionais (oficinas de documentos escritos, workshops de oitivas de processo, oficinas de mediação de conflitos, simulações, etc.).
Ribeirão Preto	67. Ter ampliado a discussão sobre a prática da psicóloga, em suas diversas possibilidades de atuação, diminuindo a demanda de orientação.
	68. Ter conseguido aumentar o fluxo de fiscalizações de PJ, evitando o atraso das fiscalizações.
São José do Rio Preto	69. Aproximação com instituições de formação clínica e supervisão.
	70. Formação de "orientadores" das diretrizes do CRP e do código de ética nas cidades mais afastadas das subsedes.
	71. Mostra de práticas profissionais realizadas nas Subsedes.
Sorocaba	72. Ter trabalhado em equipe multiprofissional o papel da psicologia.
Vale do Paraíba e Litoral Norte	73. Ampliação do diálogo com a sociedade, com a categoria e com gestoras(es) municipais, em parceria com o SinPsi, acerca do papel e das condições de trabalho das(os) psicólogas(os) nas Políticas Públicas.
	74. Realização de atividades para a discussão dos temas da CPP e CDH no território, em especial, daqueles que foram pouco abordados na gestão anterior: Assistência Social, Justiça, Clínica, Pessoa com deficiência e Trabalho.
	75. Promoção de eventos e oficinas sobre resoluções e posicionamentos do CRP SP, tendo em vista as principais dúvidas/temáticas das orientações no território, abertos a coordenadoras(es) de cursos de Psicologia, responsáveis técnicos de Serviços-escola, professoras(es), supervisoras/orientadoras(es) de estágio e discentes dos últimos anos da graduação.

Quais devem ser os projetos prioritários do CRP -SP em 2020??

PROJETOS PRIORITÁRIOS 2020

EIXO 1

Alto Tietê	1. Mapear e criar um canal de diálogo com a categoria na região para estabelecer a identidade da Subsede Alto Tietê. 2. Diversificar os horários e formato das reuniões ampliadas (reuniões descentralizadas, capilarizadas em todos os municípios do Alto Tietê)
Assis	3. Aproximar-se das universidades que possuem cursos de Psicologia no território. 4. Realizar a reforma do espaço físico da Subsede de Assis, a fim de garantir a acessibilidade para pessoas com deficiência e/ou dificuldades de locomoção, bem como para adequar a estrutura para as necessidades de funcionamento administrativo, técnico e da gestão (realização de reuniões, eventos, assembleias, etc.). 5. Qualificar os processos de diálogo e participação da categoria na abrangência da Subsede de Assis, por meio da interiorização e descentralização das ações.
Baixada Santista e Vale do Ribeira	6. Ampliar a participação da categoria nas ações do CRP. Considerando importância da descentralização dos municípios que ficam situadas as subsedes, buscando pessoas de referências nos municípios de abrangência, estimulando maior número de colaboradoras. 7. Aprimorar a comunicação e a aproximação com as/os estudantes de psicologia, docentes e coordenações de cursos de psicologia da região. Apoiar encontro de estudantes da região de abrangência das subsedes. 8. Aperfeiçoar os processos de escuta das profissionais em diferentes políticas e territórios. Promovendo consultas/levantamento de dados com profissionais (inventário de interesses, participação em órgãos de controle social, fóruns e movimentos sociais). Criação de subcomissões de comunicação nas subsedes.
Bauru	9. Possibilitar reuniões de comissão gestora ampliadas e descentralizadas no território 10. Compor ativamente parcerias com entidades e organização social no enfrentamento à violência de estado 11. Criar espaços internos de discussão sobre questões éticas, como reuniões de COE/COF e reuniões intercomissões
Campinas	12. Realizar reuniões descentralizadas nos municípios estratégicos abrangidos pela subsede de Campinas, ampliando a abrangência e a participação democrática da categoria. 13. Garantir a acessibilidade em todos os âmbitos e aprimorar o atendimento em todas as unidades do CRP SP. 14. Estabelecer critérios e fluxos para apoios e parcerias. Bem como, estabelecer fluxos e procedimentos para as representações dos espaços de controle social.
Metropolitana	15. Debate entre o que seja o valor social e a questão da qualidade do atendimento prestado. 16. Reconfigurar a política de atendimento às psicólogas/os no CRP. 17. Estratégias de inclusão e acessibilidade para atendimento às psicólogas/os na cidade de São Paulo.
Ribeirão Preto	18. Promover ações que aproximem a categoria do CRP-SP, com o intuito de que haja maior interesse dos mesmos pelas diretrizes do conselho. 19. Promover espaço de diálogo entre os conselhos de classes comprometidos com a defesa dos direitos humanos e a democracia, que realizem ações intersetoriais para a sociedade. 20. Promover maior representação da categoria nos órgãos de controle social, tanto nas subsedes, como nas cidades polo que as compõem.
São José do Rio Preto	21. Realizar levantamento das características de atuação e representação das psicólogas em cada subsede criando um mapeamento da Psicologia no interior do Estado. 22. Abertura do espaço da Subsede para os estudantes para participar das ações em eventos voltados para a categoria. 23. Aproximação do SinPsi com o interior do estado de SP.
Sorocaba	24. Ter oferecido cuidado e orientação às psicólogas da área clínica com café nas clínicas, trazendo-os para o CRP em encontros periódicos mensais.
Vale do Paraíba e Litoral Norte	25. Adequar o número de funcionários no setor administrativo de acordo com a demanda de cada subsede e atualização dos processos de trabalho e das formas de diálogo com a categoria, tendo em vista o significativo aumento de demandas administrativas, de orientação e fiscalização e do número de psicólogas inscritas, contribuindo para a qualificação do atendimento e comunicação com a categoria na realização das atividades precípuas da autarquia. 26. Realização de reuniões abertas à categoria para aproximação de novas(os) colaboradoras(es) do território e para divulgação das ações e funções do CRP SP, garantindo sempre a participação à distância. 27. Aperfeiçoamento da linguagem das produções escritas do CRP SP e atualização dos meios de comunicação e mídias utilizadas para orientação da categoria.

EIXO 2

Alto Tietê	28. Aproximar-se e fortalecer as parcerias no território (Universidades, Conselhos de controle social, Movimentos sociais, Defensoria Pública, Ministério Público) 29. Mobilizar no território discussões em relação (1) ao veto presidencial à proposta de psicólogos e assistentes sociais nas escolas; (2) ao aumento do tempo de renovação da CNH e (3) à flexibilização do porte de armas. 30. Criar plataforma de Compromisso da Psicologia para os candidatos às prefeituras da região do Alto Tietê a respeito de questões voltadas à garantia de direitos
Assis	31. Realizar amplos debates sobre a inserção da Psicologia em tempos de desmonte das Políticas Públicas.
Baixada Santista e Vale do Ribeira	32. Ampliar a discussão sobre População de Rua e Direitos Humanos. Contemplando a divulgação de publicações do Sistema Conselhos, o apoio aos movimentos sociais e órgãos de controle social que promovam o debate sobre essa temática. 33. Realizar mapeamento dos movimentos sociais da região de abrangência mantendo a aproximação e fortalecimento desses coletivos com apoio e levantamento de possíveis colaboradoras e parceiras.

	34. Reafirmar o compromisso da Psicologia com a promoção e defesa intransigente dos Direitos Humanos e sociais, mantendo a defesa das Políticas Públicas. Atuar com outras instituições e órgãos como CRESS, Defensoria Pública, OAB, Fóruns de trabalhadores, outros)
Bauru	35. Informar à população sobre a defesa dos cuidados em saúde mental em serviços abertos e de base comunitária
	36. Manter interlocução e parcerias com os movimentos sociais no acesso às políticas públicas e à promoção dos direitos humanos
	37. Aproximar a Subseção da rede de atendimento das políticas públicas
Campinas	38. Realizar a defesa intransigente das políticas públicas educacionais em todos os níveis, em perspectiva democrática, inclusiva, despatologizante e libertária.
	39. Realizar eventos que permitam fomentar discussões transversais que estejam contempladas na pauta cotidiana profissional e da sociedade.
	40. Garantir que o planejamento estratégico atenda as demandas regionais trazendo para as ações temas que tenham relevância para a categoria e para a sociedade, permitindo autonomia na construção das ações.
Metropolitana	41. Promoção de debates junto à sociedade para elucidar o papel do psicólogo nas instituições educacionais.
	42. Publicizar a função da psicologia junto à sociedade com base em parâmetros técnicos e éticos, mas numa linguagem e por meios mais acessíveis.
	43. Elaboração de calendário com datas de temas relevantes para a categoria (luta antimanicomial, parada LGBT+, dia nacional da educação, dia internacional das mulheres, dia da psicóloga, dia da consciência negra, setembro amarelo, outubro rosa, novembro azul, dia pessoa com deficiência, dia do trânsito, dia mundial da saúde, etc.)
Ribeirão Preto	44. Realizar ações descentralizadas, pautadas nos direitos humanos, promovendo maior diálogo com a sociedade. Em defesa da democracia, pela efetivação dos direitos adquiridos e construção de políticas públicas mais eficazes.
	45. Aproximar das universidades, para maior compressão dos estudantes sobre o sistema conselho assim como ampliar a discussão sobre o papel ético-político e social da categoria.
	46. Melhorar a capacitação das funcionárias da sede e subseções, promovendo melhores condições de acessibilidade, para a inclusão de pessoas com deficiência.
São José do Rio Preto	47. Realização de "Feiras e Mostras" Regionais das práticas profissionais em políticas públicas.
	48. Grupos de Trabalho permanentes com outras categorias profissionais e movimentos sociais
	49. Articulação com as instituições e órgãos públicos para realização de eventos com a temática de Direitos Humanos e ética profissional.
Sorocaba	50. Ter oferecido um cuidado para a população infanto-juvenil para os casos de tentativas ou idealização suicida nas escolas.
	51. Ter expandido as discussões sobre revitalização da violência nas equipes multidisciplinar das áreas da Assistência Social, Saúde e Educação.
	52. Apropriar-se das datas tendências como o janeiro branco e etc., utilizando-se de todos os meses para uma aproximação da psicologia com a sociedade.
Vale do Paraíba e Litoral Norte	53. Divulgação da função e importância do CRP para a garantia da qualidade ética e técnica dos serviços psicológicos prestados à população.
	54. Realização de eventos mais informais e abertos à população para a discussão de temas de destaque e relevância social dentro da luta pela defesa dos direitos humanos e em parceria com movimentos sociais e outros conselhos de classe.
	55. Ampliação do diálogo com a sociedade em equipamentos públicos, como escola, ESFs, CRAS, CREAS do território para apresentação e divulgação dos Princípios Éticos da Psicologia e as lutas que travamos em busca de uma sociedade mais justa, democrática e igualitária, em especial em municípios mais distantes da subseção.

EIXO 3

Alto Tietê	56. Promover orientações in loco à categoria nas mais diversas áreas de atuação.
	57. Criar grupo de trabalho para discussão dos aspectos éticos e técnicos da avaliação psicológica (bariátrica, vasectomia, laqueadura, entre outros).
	58. Realizar oficina sobre documentos escritos.
Assis	59. Ampliar a discussão sobre as novas práticas associadas à Psicologia.
Baixada Santista e Vale do Ribeira	60. Fomentar debates acerca da questão indivíduo e sociedade, estimulando nas diversas áreas de atuação a análise crítica da inserção da Psicologia no contexto político, social e histórico atual. Estudantes de psicologia e psicólogos.
	61. Ampliar a divulgação das publicações acerca da temática de álcool e outras drogas, saúde mental e luta antimanicomial considerando diversificar além do meio eletrônico estas formas de divulgação. Promover encontros descentralizados e considerar formas mais próximas de levar o conteúdo de acordo com a realidade diversa dos territórios, cidades muito pequenas e que possuem demandas específicas e rede de atendimento muito precária.
	62. Elaborar formas de aproximar as psicólogas clínicas dos debates acerca das pautas de compromisso social e ético em que o Sistema Conselhos atua. Fomentar ações específicas para este campo de atuação a fim de divulgar material existente e eventos da temática.
Bauru	63. Construir espaço permanente de encontros para discussões temáticas com a categoria, tendo como referência a prática profissional
	64. Ampliar o diálogo com as universidades sobre questões éticas e reflexões críticas acerca da formação profissional
	65. Ampliar o conhecimento e as discussões orientativas sobre a legislação, possibilitando práticas reconhecidamente éticas
Campinas	66. Pautar discussões sobre as diferentes políticas públicas, democráticas, despatologizantes e articulada com os movimentos sociais.
	67. Criar espaços de resistência profissional para contrapor políticas públicas higienistas, patologizantes e segregadoras.
	68. Pautar o sofrimento do trabalhador frente as situações precárias de trabalho, incluindo o cuidado com o cuidador.

Metropolitana	69. Definição de realização das rodas de conversa com uma maior participação da categoria. 70. Calendário de ações para aproximação com a categoria. 71. Explicitação das diferenças entre atribuições do CRP e do SinPsi
Ribeirão Preto	72. Promover espaços de discussões sobre os materiais produzidos pelo CREPOP, propondo estratégias de orientação à categoria sobre, as diversas áreas de atuação considerando as pautas indidentárias (questões raciais, laicidade, pessoa com deficiência, questões de gênero e orientação sexual). 73. Atualizar o material de orientação aos psicólogos ("CRP-SP Orienta"), assim como promover oficinas de documentos escritos e também oficinas sobre as maiores demandas de orientação. A fim de diminuir a demanda de orientação e denúncias nas subdesdes. 74. Promover ações intersetoriais sobre o desmonte das políticas públicas na saúde e educação. Fortalecendo e capacitando a categoria nesses espaços.
São José do Rio Preto	75. Realização de "Feiras e Mostras" Regionais das práticas profissionais clínicas e de avaliação psicológica. 76. Criação de um canal de escuta, acolhimento e orientação nas subdesdes para levantar os interesses das psicólogas locais e assim, elaborar eventos que aumentam a adesão e interesse da categoria. 77. Proporcional local de pesquisa profissional aos estudantes e profissionais dentro das subdesdes
Vale do Paraíba e Litoral Norte	78. Avanço em estratégias de interiorização e descentralização, garantindo a criação e retomada das discussões temáticas contínuas a partir das demandas do próprio território (a exemplo dos grupos de trabalho, subnúcleos). 79. Implementação de projeto de orientação sistemática de psicólogas(os) - formação continuada - a partir de levantamento de dúvidas mais frequentes da categoria junto a COE e COF. 80. Realização de ações, em parceria com o SinPsi, voltadas para a discussão, mobilização da categoria e das(os) gestores municipais acerca das condições de trabalho das(os) psicólogas(os), dos projetos de lei em curso e da regulamentação das 30h de jornada de trabalho.

SUBSEDE GRANDE ABC

As propostas enviadas pela Subsede estão transcritas fielmente abaixo:

Propostas para planejamento estratégico – Escuta Subsede ABC

Comissão de ética e Orientação e fiscalização

- 1 – Montar Comissões de Instruções
- 2- Grupos de Pareceristas (Deliberações, Reuniões, Encontros de capacitação – novas demandas).
- 3- Pensar na versatilidade – Ter mais de um trio, para Comissão de Instrução
- 4 – Mediações - COF
- 5 – Manter Oficina de Documentos como meio de orientação/capacitação da categoria – Boletins orientativos para a categoria com linguagem simples e de fácil entendimento para todos os profissionais. Manter a prática de eventos, a fim de, atrair a categoria por tema de interesse e ter cunho orientativo e informativo.
- 6 – Colaboradores de Ética são diferentes dos Colaboradores de núcleo, da ética é uma responsabilidade grande e é importante já terem uma consciência e proximidade, inclusive de ter formação e realizar conversas com coordenadores dos cursos de Psicologia nas IES.
- 7 – Fiscalização coletiva para clínicas que possuem mais de uma psicóloga PJ x Criar eventos a partir das demandas mais elencadas.
- 8 – Comunidades Terapêuticas – buscar informar via eventos e/ou reuniões abertas, a elucidação aos recém formados, estagiários, profissionais que buscam recolocação de mercado – Precisa buscar construir essa comunicação via eventos, através de um mapeamento na região, para ações com: GT – IES – Entidades – CDH – CPP – MP – Órgãos de apoio – N.A / A.A (...) – Buscar criar e manter uma comunicação efetiva com categoria, sociedade e interdisciplinar.

DH e Política Públicas

- Desenvolver diálogos por área, frente as questões de políticas públicas e possíveis violações sobre aos DH, partindo do Básico na região e no Conhecimento sobre. Políticas Públicas Em Ações Privadas.
- Descentralização – Reuniões abertas com municípios "MDR"
- Dialogo com consorcio Regional. Fundos, conselhos – Mapear e orientar.
- Oferecer à categoria, eventos/materiais sobre o que é CDH e CPP – Formação – Ações – Monitoramento. Projeções territoriais.
- Ao invés de ir e acentrar, trazer quem está. Controle social. Capacitação continuada.

NCA

- Proposta 190 – promoção de autonomia – movimentos secundaristas
- 116 – violação de direitos aos adolescentes – desmonte – explicitar – não atendimento do ECA
- 236 – combater preconceito com referências técnicas
- suicídio como fator social
- ideiação homicida
- fundação casa
- Eca
- violência institucional e outras violências
- Violencia LGBT
- Mapear as organizações que trabalham com crianças e adolescentes x quais lugares podem recorrer –
- Medicalização e patologização e judicialização da infância e adolescência / Saúde na adolescência
- Criança e adolescente com deficiência
- Gravidez / sexualidade e gênero

Psicologia e pessoa com Deficiência

- Delimitação de temáticas – barreiras arquitetônicas, comunicacionais – grupos de vulnerabilidade –
- levantamento via cadastro das/dos psis com deficiência e convite a participação de discussões, para melhor compreensão do que é necessário para eles.

- integração com demais profissionais
- autismo – será que é necessário um núcleo específico para tratar essa pauta? – Efetivação de trabalhos para essa demanda, como: positiva, quântica, acompanhante terapêutico, abba, neuros x reserva de mercado
- capacitismo – conscientização

Laicidade e Religiosidade

Resgatar conversa com interessados ao tema e a partir de tal reaproximação, pensar em estratégias e ações para o território.
Desafio e necessidade de formar grupos.
Realizar reunião aberta para o tema e aproximar interessados.

Psicologia e Questões étnico raciais:

Continuidade e parcerias – vidas negras importam – agregar aos conselhos e a OAB e a demais movimentos sociais.

Racismo – atenção

Formações em ampliação transversal com demais núcleos – ocupar espaços

Representações

Jonathas – debates – branquitude e negritude –

Trabalhar temática com Indígenas, Orientais,

Povos tradicionais

Resgatar conversa com interessados ao tema e a partir de tal reaproximação, pensar em estratégias e ações para o território.

Sexualidade

Buscar a manutenção das pautas trabalhadas anteriormente e, incluir a discussão sobre Masculinidade tóxica.

Assistência social

Mapear suas – cras, creas

Parcerias com colaboradores e transversalização com outros núcleos.

Educação e Medicalização

Quebrar o veto em Brasília e entrar com a discussão – medicalização, judicialização, saúde mental dos escolares, dos docentes e da atenção dos profissionais da área da saúde.

Psicopedagogia e neurociência – atentar-se ao trabalho prestado e realizado.

Relação com MP, Defensoria Pública no MDR – trabalhar a orientação e perspectiva

Com professores e dirigentes – pensar ações

Justiça

Escuta especializada

"Síndrome" Alienação parental

Resgatar as discussões sobre a população em privação de liberdade, homens e mulheres, como criança e adolescente, Direitos Humanos.

Depoimentos sem danos

Mediação

Avaliação psicológica em excesso –

Judicialização da vida

Psicologia do Esporte

Resgatar conversa com interessados ao tema e a partir de tal reaproximação, pensar em estratégias e ações para o território.

POT

Resgatar conversa com interessados ao tema e a partir de tal reaproximação, pensar em estratégias e ações para o território.

Coaching – discussão com os conselhos de adm, recursos humanos,

Mecanização do trabalho

Avaliação psicológica

Saúde do trabalhador

Desemprego como fator adoecedor.

Saúde

CT

Aproximação dos conselhos

Adolescentes, minorias, sus, mulheres, diretriz curricular dos cursos de psicologia e da saúde que coloca o profissional apenas com relação ao sus, apenas dentro da saúde. Sintetização.

Trânsito e mobilidade urbana

Direito a cidade

Avaliação psicológica

Sugestões

Eventos – prêmios e eventos e memória

Megaevento em Janeiro – Abertura de Gestão –

- CRP o que somos e quem seremos! Por uma atenção a todas as psicologias!

Comunicação – GTs amplos

GT de formação – junto com a ABEP e IES

ESCUA DAS/OS TRABALHADORAS/ES

A escuta das/os trabalhadoras/es do CRP-SP foi realizada por meio de instrumental específico elaborado pela Flasco e enviado pela Gestão às diferentes áreas das Subsedes⁴. O instrumental continha as seguintes perguntas:

- Quais você acha que devem ser as ações prioritárias para melhoria do trabalho até 2022? (Âmbito geral: Considerando o CRP-SP como um todo).
- Quais você acha que devem ser as ações prioritárias para melhoria do trabalho até 2022? Âmbito específico: Na sua área de trabalho).
- Como sua área pode contribuir para alcançar os Resultados 2022?

De acordo com orientações da Gestão, o instrumental deveria ser respondido coletivamente pelas áreas das Subsedes. Os campos de resposta eram abertos, não havendo limite mínimo, nem máximo para respostas das áreas. Foram recebidos **25 instrumentais** das **11 Subsedes**, conforme tabela a seguir⁵.

Tabela 9 – Quantidade de respostas recebidas nos instrumentais de escuta das equipes

Subsede	Área da Subsede	Prioridades Gerais	Prioridades Específicas	Contribuições aos Resultados	QTD.
ABC	Administrativa	3	3	1	7
	Psicóloga Analista Técnica	3	2	1	6
Alto Tietê	Administrativa	3	3	2	8
Assis	Administrativa	4	3	2	9
Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE	3	3	15	21
Bauru	Administrativa	3	3	7	13
	Atendimento	3	3	3	9
	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social	3	3	6	12
Campinas	Não Indicada	5	1	1	7
Metropolitana	Apoio operacional	3		1	4
	Atendimento	3	3	8	14
	CEDOC	3	3		6
	COF	16	12	7	35
	Compras	4	6	1	11
	Eventos	3	3	1	7
	Gestão de Pessoas	7	6	1	14
	Informática	9	6	5	20
	Não Indicada 1	6	5		11
	Não Indicada 2	3	3	1	7
Secretaria e Asseg	26	19	7	52	
Metropolitana, Alto Tietê, Bauru, Sorocaba, SJRP, Assis, Ribeirão Preto e Vale do Paraíba	COE	3	3	1	7
Ribeirão Preto	Administrativa	13		3	16
São José do Rio Preto	Atendimento/ COE/ Contabilidade/ Todas as funções em substit. a funcns quando férias (financeiro/ eventos, ETC)	3	2	1	6
Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica	8	7		15
Vale do Paraíba e Litoral Norte	Administrativa	3	3	1	7
Total		143	105	76	324

⁴ As equipes enviaram suas contribuições entre 22 e 30 de outubro de 2019.

⁵ Os nomes das áreas e Subsedes correspondem às nomenclaturas indicadas nos instrumentais, sem alteração por parte da equipe de sistematização.

Durante a organização das respostas dadas pelas equipes, foram atribuídos marcadores temáticos a fim de aproximar as respostas por teor e demonstrar quais as demandas prioritárias das equipes para as três perguntas constantes no instrumental. A demonstração desta priorização temática está disposta na tabela abaixo.

Tabela 10 – Priorização temática das equipes

Prioridades GERAIS		143
1.	Informatização	19
2.	Procedimentos de Gestão	17
3.	Infraestrutura	15
4.	Gestão de Pessoas	11
5.	Atendimento à Categoria	11
6.	Jornada de Trabalho	10
7.	Comunicação Interna	9
8.	Saúde da Trabalhadora	8
9.	PEC 108	7
10.	Comunicação Externa	6
11.	SEI	6
12.	Formação para a Gestão	6
13.	Controle de Entrada	5
14.	Condições de Trabalho	2
15.	Regionalização e Descentralização	2
16.	Engajamento e Participação na Gestão	2
17.	Prazos	2
18.	Articulação	2
19.	Lógica Restaurativa	1
20.	Passagens e Diárias	1
21.	Administração e Finanças	1
Prioridades ESPECÍFICAS		105
1.	Informatização	21
2.	Procedimentos de Gestão	16
3.	Infraestrutura	8
4.	Gestão de Pessoas	8
5.	Administração e Finanças	7
6.	Formação para a Gestão	7
7.	Passagens e Diárias	5
8.	Comunicação Interna	4
9.	Atendimento à Categoria	4
10.	Engajamento e Participação na Gestão	4
11.	Articulação	4
12.	Lógica Restaurativa	3
13.	Condições de Trabalho	3
14.	Saúde da Trabalhadora	2
15.	SEI	2
16.	Jornada de Trabalho	2
17.	Prazos	2
18.	Acesso à Informação	2
19.	Regionalização e Descentralização	1
Contribuições aos RESULTADOS		76
1.	Engajamento e Participação na Gestão	16
2.	Procedimentos de Gestão	10
3.	Regionalização e Descentralização	9
4.	Orientação e Fiscalização	8
5.	Atendimento à Categoria	7
6.	Articulação	6
7.	Formação para a Gestão	4
8.	Comunicação Interna	3
9.	Gestão de Pessoas	3
10.	Relações Interpessoais	2
11.	Comunicação Externa	2
12.	Jornada de Trabalho	1
13.	Lógica Restaurativa	1
14.	Administração e Finanças	1
15.	Infraestrutura	1
16.	Prazos	1
17.	Informatização	1

Após a classificação temática, a sistematização relacionou cada uma das respostas por Resultado 2020. Essa classificação pretende mostrar em que pontos as demandas das equipes se relacionam com os planos de trabalhos que serão executados pela Gestão, que se organizará por Resultado 2020. Sempre que possível as respostas foram diretamente relacionadas a um Resultado 2020, no entanto, parte das respostas contemplaram conteúdo mais abrangente, essas respostas foram então relacionadas a um Resultado 2022, conforme tabela a seguir.

Tabela 9 – Classificação em relação aos Priorização temática das equipes

Resultados 2020	QTD.
Resultado 2022 1.A (Geral)	118
Resultado 2020 1.A.1	39
Resultado 2020 1.A.2	56
Resultado 2020 1.A.3	23
Resultado 2022 1.B (Geral)	17
Resultado 2020 1.B.1	1
Resultado 2020 1.B.2	4
Resultado 2020 1.B.3	8
Resultado 2020 1.B.4	3
Resultado 2022 2.A (Geral)	3
Resultado 2020 2.A.1	1
Resultado 2020 2.A.2	5
Resultado 2020 2.B.1	8
Resultado 2020 2.B.2	3
Resultado 2022 3.A (Geral)	7
Resultado 2020 3.A.1	7
Resultado 2020 3.B.1	16
Resultado 2020 3.B.2	1
Resultado 2020 3.B.3	1
Resultado 2020 3.C.1	2
Resultado 2020 3.C.2	1

A seguir se apresenta o resultado da sistematização. As respostas estão organizadas por: 1º) Seções de perguntas constantes no instrumental; 2º) Aproximadas pelo Resultado 2020; 3º) Em seguida pelo marcador temático; e 4º) Indicando a Subsede e área da Subsede após o texto da resposta, para facilitar seu rastreamento nos documentos de origem.

Pergunta 1: Quais você acha que devem ser as ações prioritárias para melhoria do trabalho até 2022?

PRIORIDADES GERAIS

1.A - GERAL

<i>Administração e Finanças</i>	Os centros de custo devem ser mais precisos e amplamente divulgados para os administrativos, objetivando o preenchimento correto das requisições.	Metropolitana	COF
<i>Atendimento à Categoria</i>	Consultar as principais necessidades de reestruturação da Unidade de Atendimento às (aos) Psicólogas (os), pois são constantes as queixas referentes à demora no atendimento telefônico e transferências indevidas entre Unidades. Redução atendimento ao público externo (2020)	Metropolitana	Secretaria e Asseg
<i>Comunicação Interna</i>	A comunicação entre os setores, subsedes e trabalhadores tem de ser mais transparente, dinâmica, ser mais constante e fluida. Fazer uso de instrumentos e tecnologias favoráveis a este fim e também melhorar a interação entre os funcionários e colaboradores.	Metropolitana	CEDOC
	Criar métodos e procedimentos para a comunicação.	Metropolitana	Não Indicada 1
	Desenvolvimento de Comunicação interna mais eficiente	Ribeirão Preto	Administrativa
	Melhor direcionamento do fluxo de e-mails	Ribeirão Preto	Administrativa
	Melhorar os processos de Comunicação Interna. É importante que o canal de comunicação não seja unicamente e-mail, uma vez que há um fluxo intenso de e-mails e essas comunicações acabam "se perdendo". O caminho poderia ser um Portal ou Extranet, em que as principais informações estivessem disponíveis – à exemplo de Bancos, Universidades, órgãos públicos, dentre outros. Como exemplo, citamos que quando fazem cobrança de anuidade à categoria, os setores do CRP SP não são avisados, mas acabam recebendo diversas ligações sobre o assunto. Irritam a categoria por não saberem do que se trata aquela ligação, nem para qual setor/trabalhador devem ser direcionadas.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Melhoria da comunicação institucional do CRP-SP, por boletins internos/intranet, e-mails, mural, etc. Exemplo: criar e executar canais de diálogo transparentes entre gestão e servidores/as.	Metropolitana	COF
	Melhoria da comunicação interna das atividades, considerando que as vezes há atividades acontecendo que nem todos os funcionários tem conhecimento. Exemplo: A cobrança foi enviada e a categoria começou a ligar e ninguém tinha a informação para quem transferir a ligação ou mesmo o que estava acontecendo.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Melhoria nos canais de Comunicação interna entre os funcionários, pois percebemos que nas Subsedes não somos informados de todas as ocorrências, porém somos responsabilizadas por não cumprir determinadas regras das quais não temos conhecimento, ou pior, quando determinada regra é alterada e somente percebemos quando é causado algum problema a respeito.	Bauru	Atendimento
<i>Controle de Entrada</i>	Controle de entrada no CRP-06, estudantes, empresas, advogados, profissionais de outras áreas, direcionamento e orientação já na entrada (portaria). Auxiliares para a preparação de salas, principalmente em questão da arrumação do auditório. Hoje existe apenas um funcionário para a manutenção do espaço físico do Conselho.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Maior segurança para os trabalhadores, com identificação das pessoas que entram na Portaria e, se possível, instalação de câmeras na entrada.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Pedir identificação das pessoas na portaria, visando segurança das/os trabalhadoras/es, das/os usuárias/os e dos materiais, além de controle de entrada e saída.	Metropolitana	COF
	Segurança: Colocação de portão na Rampa de acesso lateral	Metropolitana	Apoio operacional
	Segurança: Implantar sistema de monitoramento por câmeras e alarmes.	Metropolitana	Apoio operacional
<i>Informatização</i>	Acabar com quaisquer tipos de divulgação em papel, passando-se a utilizar somente o aplicativo e o site, visando; modernização na qualidade da divulgação/informação, economicidade e contribuição ao meio ambiente.	Metropolitana	Compras
	Implantar sistemas integrados no CRP SP e sistema de organização de documentos	Vale do Paraíba e Litoral Norte	Administrativa
	Implantar um Sistema de Gestão Empresarial (ERP)	Metropolitana	Informática
	MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO ESPECIALMENTE NA ÁREA DA INFORMATIZAÇÃO – SUBSEDES DEPENDEM DE MALOTE, CONDIÇÕES ULTRAPASSADAS E OBSOLETAS – SUBSEDE PRECISA DE UM SISTEMA PARA TODAS ROTINAS DE TRABALHO: ATENDIMENTO, FINANCEIRO, EVENTOS, ARQUIVO DE DOCUMENTOS, ETC.	São José do Rio Preto	Atendimento/ COE/ Contabilidade/ Todas as funções em substit. a funcns quando férias (financeiro/ eventos, ETC)
	Processos Digitalizados, evitando a reprodução de documentos e adequando o CRP SP – à exemplo do CFP – ao Projeto Esplanada Sustentável (PES), que objetiva incentivar órgãos e instituições públicas federais a adotarem modelo de gestão organizacional e de processos estruturados na implementação de ações voltadas ao uso racional de recursos naturais, promovendo a sustentabilidade ambiental e socioeconômica na Administração Pública Federal.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Recuperar a implantação do Sistema Integrado de Gestão ERP visando a integração dos dados recursos e processos.	Metropolitana	Não Indicada 2

	Sistema de Agenda para o CRP-06 de forma mais ampla e segura, que cada setor tenha seu acesso direto, porém que o sistema identifique as reservas já existentes não permitindo o mesmo local e horário já previamente agendado por outro departamento. Utilizemos a Agenda Google atualmente.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Uso dos tablets nas fiscalizações reduzindo tempo gasto com escaneamento de documentos, além de economia de recursos (principalmente grande dispêndio de papel com termos físicos carbonados);	Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica
Infraestrutura	- Melhoria no sistema de Telefonia; - Melhoria no equipamento Telefônico; - Instalação de um "Call Center" - Trabalhar com os supervisores/coordenadores a maneira que lidam com seus funcionários, sabendo cobrar e falar (trabalhando em equipe).	Metropolitana	Atendimento
	Adequação do espaço físico. Atualmente, o espaço é insuficiente para as necessidades do CRP, mesmo com a divisão de alguns setores no imóvel da Oscar Freire e na sala da Teodoro Sampaio. Seria interessante que todas/os pudessem trabalhar em um mesmo local, mas, diante da dificuldade de aquisição de novo imóvel, seria importante adequar o atual. Sobre o espaço, ainda há o problema de não ter banheiros suficientes para anteder a quantidade de trabalhadoras.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Adquirir um novo prédio que comporte todos os funcionários na sede São Paulo.	Metropolitana	Gestão de Pessoas
	Aquisição de Sede com mais espaço e estrutura moderna	Metropolitana	Informática
	Bem-Estar: Reforma e melhoria em todos os banheiros da Sede	Metropolitana	Apoio operacional
	Estabelecer, ou manter, critério para a compra de imóvel para a subsede da Capital e iniciar o processo de aquisição.	Metropolitana	Não Indicada 2
	Falta de espaço para arquivos	Metropolitana	Não Indicada 1
	Infraestrutura precisa ser melhorada: trabalhar em frente ao banheiro e o constante fluxo de passagem no corredor; poluição sonora de conversas de setores vizinhos atrapalham a concentração.	Metropolitana	Não Indicada 1
	Investimento em infraestrutura: sistema integrado de tramitação de documentos (muitos processos são manuais), internet, computadores mais rápidos, utilização de uma mesma versão de sistema operacional por todos. Para que seja possível ter indicadores confiáveis sobre o trabalho desenvolvido no CRP, seria importante o investimento em sistemas que gerem relatórios diversos para análise, facilitando a identificação de nós críticos.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Investir na infraestrutura, como: Internet com menos oscilação, redistribuição dos espaços para mais salas de reunião, adequação do Espaço Psi, que permita o uso em dias de muito frio ou chuva.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Melhoria dos serviços de telefonia. Todos os setores atendem ligações direcionadas ao setor de Atendimento e não conseguem transferir para esse setor, pois os ramais estão comumente ocupados. Isso tanto é uma rotina cansativa para os trabalhadores, que acabam tendo que ouvir muitas reclamações, como leva a muita insatisfação da categoria, que vê o Conselho como ineficiente.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Melhoria nas instalações físicas do CRP: uma sede adequada aos serviços prestados, com espaço adequado para cada setor e prédio único para sede e subsede metropolitana, sala que preserve o sigilo para os setores que necessitam, rota de fuga adequada, acessibilidade, quantidade de banheiros proporcional ao número de funcionários, espaço para descanso e decompressão do trabalho, refeitório, arquivo adequado que garanta o sigilo. Exemplo: que as caixas não fiquem no corredor ou em locais de circulação.	Metropolitana	COF
	Não temos salas suficientes para realizar reuniões, sempre em conflitos para reservar sala, pois todas as solicitações sempre chegam em cima da hora.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Uma Sede para que o CRP SP possa contemplar todos os Departamentos em um único espaço.	Metropolitana	Eventos
Passagens e Diárias	Os procedimentos administrativos (requisição de passagens ônibus/ aéreas, lanches) não estão bem definidos para todas/os as/os servidores. Por exemplo: funcionário não pode arcar pessoalmente com gastos para trabalhar a serviço do Conselho em outra localidade que não seja a sua.	Metropolitana	COF
Prazos	Colocar "em dia" os atrasos de trabalho de rotina da atividade-fim do Conselho	Metropolitana, Alto Tietê, Bauru, Sorocaba, SJRP, Assis, Ribeirão Preto e Vale do Paraíba	COE
	Parar com medidas paliativas e pensar na resolutividade.	Metropolitana	Não Indicada 1
Procedimentos de Gestão	- Integração entre funcionários;- Necessidade de uma nova Sede SP (Aluguel ou compra de um novo prédio para Sede);- Criação de uma sala de descanso;- Relações interpessoais entre chefia e subordinados mais harmoniosas;- Agilidade nos processos de Trabalho;- Modernizar os equipamentos (impressoras, marca d'água, scanner, etc- Ter um canal de escuta e de soluções de problemas para a demanda de funcionários, pois, normalmente não dão continuidade aos processos;- Maior comunicação entre setores, há muita falha nesse ponto as vezes até sobre trabalho executado pelas unidades o que chega a transparecer aos profissionais que as unidades não trabalham juntas;- Atualizar os gestores com treinamentos de liderança.	Metropolitana	Atendimento

	Alterar o fluxo de documentos (as unidades despachariam diretamente com a Diretoria).	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Cada unidade organizacional montar uma agenda de saídas planejadas (ou quadro), para melhor comunicação com o supervisor da área.	Metropolitana	Gestão de Pessoas
	Criar uma Comissão Interna de Trabalho para estabelecer e implantar o Regulamento Interno do CRP SP.	Metropolitana	Gestão de Pessoas
	Garantir a padronização dos processos de trabalho	Campinas	Não Indicada
	Melhorar ferramentas de Trabalho (Protocolo ou implantar o SEI).	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Participação e Apoio no Eixo 1: R2022.1.A. - Ter implementado um novo modelo de gestão do CRP-SP, que priorize a descentralização e a regionalização, assegurando resolutividade, a saúde do/a trabalhador/a e a qualidade das entregas pactuadas.	Metropolitana	Informática
	Realizar reuniões sistemáticas com os líderes dos setores para estimular o diálogo, a resolutividade de pendências, informar sobre direcionamento das ações, etc.	Metropolitana	Gestão de Pessoas
	Sistema de organização de documentos	Ribeirão Preto	Administrativa
SEI	Implantação do SEI em todas as unidades possíveis.	Metropolitana	Compras
	Implantação do SEI. Ter um sistema integrado entre Sede e Subsedes que possa conter informações atualizadas, que são utilizadas diariamente para elaboração de documentos, e facilita o acesso à informação. Para ter maior controle de documentos recebidos e encaminhados internamente e poder acompanhar o andamento do processo (onde ele está, quem foi a última pessoa a ter acesso ao documento, qual foi a deliberação dada, para onde foi enviado e quando...).	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Implantar Sistema Eletrônico de Informação S.E.I.	Metropolitana	Informática
	Implantar sistemas integrados no CRP e sistema de organização de documentos (tipo SEI)	Alto Tietê	Administrativa
	Implementação imediata do SEI, aprimorando a gestão de documentos.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Investimento em sistema compartilhado de informações, a exemplo do SEI	Metropolitana	Secretaria e Asseg

1.A.1

Comunicação Interna	Garantir melhorias na Comunicação interna e externa	Campinas	Não Indicada
Engajamento e Participação na Gestão	Aproximação com a categoria, descentralização de ações, ampliação de espaços de diálogo, de orientações e de gestão coletiva.	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
	Promover mais momentos de escuta dos funcionários, a fim de que possamos sugerir palestras, capacitações contínuas, capacitações sobre novas Resoluções, melhoria dos procedimentos, sugestões para otimizar os sistemas, dando voz para funcionárias que conhecem o funcionamento do CRP há muito tempo e que certamente podem contribuir com sua experiência.	Bauru	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social
Informatização	Garantir que as Subsedes tenham acesso às informações por um sistema informatizado integrado	Campinas	Não Indicada
	Implantação de um sistema integrado no CRP/SP entre Sede e Subsedes	ABC	Administrativa
	Informatização de todo o trabalho de modo a transformar a autarquia em um serviço público inteiramente digital, integrando sede e subsedes num mesmo sistema.	Metropolitana	COF
	Melhorar os processos tecnológicos para viabilizar operações de trabalho mais efetivas, menos burocráticas.	Metropolitana	Gestão de Pessoas
	Que tenha um Sistema Integrado de Gestão para que haja interface com todas as Unidades do CRP SP, respeitados acessos aos processos de cada área por parte das funcionárias.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Sistemas e procedimentos mais dinâmicos e atualizados (tecnologicamente)	Ribeirão Preto	Administrativa
Procedimentos de Gestão	A definição clara entre Governança (conselheiros) e Gestão (corpo de funcionários)	Metropolitana	Não Indicada 2
	Integrar os setores do CRP de tal modo que cada setor conheça o trabalho realizado pelos outros.	Metropolitana	COF
	Otimizar fluxos e desenvolver novos procedimentos de trabalho para possibilitar maior rendimento e efetivação de ações.	Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica
	Padronização dos procedimentos / formulários / sistema entre Sede e Subsedes	Ribeirão Preto	Administrativa
	Revigorar e divulgar sistematicamente as Políticas Internas: Regimento Interno, Normas, Políticas Diversas.	Metropolitana	Informática
Regionalização e Descentralização	Descentralização	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Maior autonomia para as subsedes	Ribeirão Preto	Administrativa

1.A.2

Formação para a Gestão	Desenvolver um plano de Educação Corporativa	Metropolitana	Informática
	Efetuar Treinamento para formação de gestores com foco em Gestão Pública	Metropolitana	Informática
	Formação continuada para equipe de trabalho: Técnico e Administrativo	Ribeirão Preto	Administrativa
	Investir em treinamentos constantes principalmente no que tange a área de clima organizacional e comunicação em geral.	Bauru	Administrativa

Gestão de Pessoas	- Transferência de funcionários entre setores; - Abertura de concurso público para sanar os GAPs; - Melhorar a comunicação entre setores.	Metropolitana	Atendimento	
	Contratação de funcionária(o) para o Administrativo	Ribeirão Preto	Administrativa	
	Contratação de mais Psicóloga(o) Analista Técnica(o)	Ribeirão Preto	Administrativa	
	Criação e implementação de Código de Condutas e descrição das políticas de funcionamento e governança dos trabalhos na autarquia, absolutamente transparentes e factíveis para todas/os as/os trabalhadoras/es do CRP. Ao identificar conduta/comportamento inadequado de funcionários/as do CRP, ter uma política específica para reportar e cuidar dessas situações.	Metropolitana	COF	
	Estabelecer uma política de integração, apresentando novas/os funcionárias/os para o restante dos departamentos, incluindo cargos de livre provimento.	Metropolitana	COF	
	Executar a Transferência Interna – trata-se de oportunizar para os funcionários, de forma igual, a possibilidade de mudar de setor de acordo com critérios específicos, respeitando a autonomia das lideranças das unidades de trabalho que oferta e recebe o profissional.	Metropolitana	Gestão de Pessoas	
	Executar o PDV – Plano de Demissão Voluntária – solicitado pela equipe do CRP desde 2016. Trata-se de enxugamento na folha de pagamento, liberando os funcionários que queiram se desligar do CRP por motivos particulares ou aposentadoria.	Metropolitana	Gestão de Pessoas	
	Incluir temporários/as e estagiários/as na lista de aniversariantes do mês.	Metropolitana	COF	
	O sistema de rotina de trabalho deve ser transparente, ou seja, processos de transferência interna, benefícios, ajudas de custo, horas extras etc tem de serem transparentes e atualizados e acessados de forma mais completa.	Metropolitana	CEDOC	
	Promover atividades junto aos funcionários que visem uma convivência minimamente empática, explicitando as diferentes realidades de trabalho dentro do CRP, a fim de que todos possam compreender e assimilar a realidade do outro, promovendo o respeito mútuo e visando a melhoria do clima na instituição.	Bauru	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social	
	Ter políticas específicas para tratar o assédio moral no trabalho.	Metropolitana	COF	
	Jornada de Trabalho	Saúde do Trabalhador: Tempo para trabalho interno, sem atendimento ao público. 35 horas semanais. Palestras e orientação ao trabalhador em relação as doenças profissionais que possa enfrentar. Continuação, sem interrupção do estudo do clima Organizacional.	Bauru	Atendimento
	Saúde da Trabalhadora	Abertura para oportunidade de aquisição de novos conhecimentos, informações e atualizações profissionais. Trabalhar o Clima Organizacional e a motivação dos funcionários. Investir em meios de se favorecer o bem-estar físico, psicológico e motivacional dos funcionários.	Metropolitana	CEDOC
Implantação de ações que promovam a saúde dos trabalhadores do CRP-SP, como por exemplo, redução da carga horária (35 horas), otimização do horário de atendimento, previsão de horário para realização do trabalho interno sem interrupções.		Bauru	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social	
Implementar planos para garantir a saúde do trabalhador		Campinas	Não Indicada	
Investir em ações de Saúde do Trabalhador		Vale do Paraíba e Litoral Norte	Administrativa	
Investir em ações de Saúde do Trabalhador, redução do horário de atendimento ao público e implementar a jornada de 35 horas de trabalho.		Alto Tietê	Administrativa	
Investir na qualidade de vida e saúde das/os trabalhadoras/es: pensar num programa de prevenção à doenças ocupacionais, retorno das atividades de ginástica laboral, emendar as semanas completas nos feriados de Natal/ Ano Novo (exemplo contrário a isso que acontece em 2020: a obrigatoriedade dos/as trabalhadores/as retornarem numa quinta-feira, dia 2/jan/2020, para atividade laboral, não podendo emendar a semana do ano novo).		Metropolitana	COF	
Melhoria das condições de saúde do trabalhador		ABC	Psicóloga Analista Técnica	
Melhoria das condições de saúde do trabalhador	Metropolitana, Alto Tietê, Bauru, Sorocaba, SJRP, Assis, Ribeirão Preto e Vale do Paraíba	COE		

1.A.3

Atendimento à Categoria

ÁREA DO ATENDIMENTO: 1 - Investimento em Tecnologia, Implantação de Telemarketing, (empresa terceirizada, se funciona nas grandes corporações, como também em grandes estatais, acredito que funcionária nesta entidade e as(os) psicólogas(os) teriam um atendimento personalizado, visando a expansão do atendimento a(o) profissional psicóloga(o) com qualidade nas informações. 2 – Digitalização dos prontuários das profissionais - a) O que já está em arquivo físico: através de uma empresa terceirizada; b) Novos inscritos: CRP-06 digitaliza através de ferramentas tecnológicas. 3- Higienização do Cadastro de Psicólogas, através de empresa terceirizada.	Metropolitana	Compras
Atendimento telefônico para as psicólogas/os, pois recebemos em nossa Unidade de Eventos, diariamente, inúmeros telefonemas de psicólogas/os que reclamam que não conseguem falar com o Atendimento do CRP SP para resolver suas questões.	Metropolitana	Eventos

	Reorganização do setor de atendimento para que os outros departamentos não sejam sobrecarregados com demandas telefônicas dos serviços do Setor de Atendimento.	Metropolitana	COF
<i>Informatização</i>	Implantação de um sistema integrado entre sede e subdeses (ex.: intranet) de modo que tenhamos acessos diretos para facilitar e agilizar o serviço, desburocratizando desta forma os processos de trabalho.	Bauru	Administrativa
	Implantar Sistema de Cadastro (BrConselhos)	Metropolitana	Informática
	Informatização de alguns procedimentos de atendimento: Reativação do pré-cadastro - a própria psicóloga preencheria o formulário on line e o enviaria impresso e assinado pelo correio, juntamente com toda a documentação autenticada, que passaria por conferência prévia da Subsele antes de ser enviada a Sede, reduzindo o volume de atendimentos presenciais; gerando economicidade à psicóloga, ao dispensar os deslocamentos até a Subsele.	Assis	Administrativa
	Site do CRP SP com fácil acesso pela psicóloga: Emissão de declaração – efetivação do processo de emissão de todos os modelos de declaração pela própria psicóloga via site; Emissão de boletos - aprimoramento da ferramenta de emissão de boletos pela própria psicóloga, que abranja todas as pendências e não somente a anuidade vigente.	Assis	Administrativa
<i>Infraestrutura</i>	Melhoria na comunicação telefônica do CRP, aprimorando o direcionamento das ligações para o Setor de Atendimento e para o Departamento de Orientação (investir em alta tecnologia de comunicação).	Metropolitana	COF
<i>Jornada de Trabalho</i>	Horário de trabalho interno: Criação de horário de trabalho reservado para serviços internos – definição de horário fixo para serviços internos, onde as tarefas possam ser executadas de forma privada e sem interrupções e de um horário específico para o atendimento ao público (presencial e telefônico), otimizando as tarefas internas e melhorando a qualidade do atendimento à psicóloga.	Assis	Administrativa
<i>Procedimentos de Gestão</i>	Falta de fluxos e criação de padrões com indicativos de responsabilidades e tarefas.	Metropolitana	Não Indicada 1

1.B - GERAL

<i>Atendimento à Categoria</i>	Melhoria no atendimento telefônico e presencial aos profissionais da categoria.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Melhoria no Atendimento: Buscar formas (filtro) para atendimento telefônico e direcionar as ligações para os departamentos corretos. Agendamento para solicitar novas carteirinhas ou outros documentos, evitando assim a superlotação do espaço e o desgaste emocional dos Psicólogos e funcionários do atendimento.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Modernizar e ampliar a Unidade de Atendimento – Implantação de call center por exemplo, evitando o atendimento dos trabalhadores que atuam no atendimento presencial (quem atende telefone, não atende presencial). Estabelecimento de escala dos trabalhadores de atendimento presencial.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Um atendimento mais eficaz e acolhedor as(os) psicólogas(os), inscritos em Dívida Ativa.	Metropolitana	Compras
<i>Comunicação Externa</i>	Aproximar o CRP da categoria com ações amplas de orientação como forma de buscar o diálogo em relação aos problemas e dificuldades enfrentados na prática, compartilhar informações, qualificar o atendimento, prevenir agravos na atuação em relação a questões éticas, mobilizar ações na defesa dos direitos humanos, dialogar e orientar gestores dos serviços sobre condições de trabalho apropriadas para as práticas psi.	Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica
<i>Informatização</i>	Investir na usabilidade do site. Entendemos que não é adequado que informações quanto ao pagamento de anuidade fiquem muito expostas no site para não deixar a imagem de que o CRP SP foca somente na arrecadação, porém, este é um dos principais motivos de contato das Psicólogas (os). Vamos facilitar e dar autonomia para que o contato com o CRP SP seja realizado para dúvidas além de um simples boleto.	Metropolitana	Secretaria e Asseg

1.B.2

<i>Lógica Restaurativa</i>	Implementação da lógica restaurativa em COF com vistas a diminuir a "processualização" e garanti-la na COE;	Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica
----------------------------	---	----------	----------------------------

1.B.3

<i>Atendimento à Categoria</i>	Definição de um calendário, com antecedência, que possibilite que a/o psicóloga/o tenha acesso e que, desta forma, possa se programar para participar dos eventos e atividades do CRP SP.	Metropolitana	Eventos
<i>Comunicação Externa</i>	Aprimorar a Comunicação Corporativa Interna e Externa	Metropolitana	Informática
	Divulgar amplamente e efetivar as novas iniciativas de gestão democrática do CRP junto à categoria e funcionários.	Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica
	Manter o Portal da Transparência atualizado.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Seria importante a gestão criar um mapa estratégico da gestão (2019-2022) e divulgar no site para categoria, informando sobre a missão da gestão, visão, objetivos estratégicos e elaborar seus indicadores para progredir durante a gestão.	Metropolitana	Secretaria e Asseg

1.B.4

Formação para a Gestão

Capacitação dos trabalhadores tanto no que tange às atividades que realizam, como em relação a questões da sociedade. Como foi feito com a Oficina sobre Deficiência e de Racismo Institucional. Necessário, ainda, que não sejam atos isolados, incapazes de mudar uma cultura organizacional.

Metropolitana

Secretaria e Asseg

Mais capacitações para todos os funcionários, incluindo temas sobre direitos humanos e questões trabalhistas (a exemplo das oficinas de deficiência e racismo)

Metropolitana

COF

2.A.1

Articulação

Na luta pela defesa dos Direitos Humanos realizada em parceria com outros órgãos, como as inspeções nacionais, compartilhar as responsabilidades na concretização dos resultados de forma a não sobrecarregar o CRP.

Sorocaba

Psicóloga Analista Técnica

2.A.2

Articulação

Articulação com outras instituições e coletivos que visem à garantia de direitos, com estímulo ao maior envolvimento de psicólogas/os. Promoção da lógica da Justiça Restaurativa.

Baixada Santista e Vale do Ribeira

COF, COE, CATE

2.B.1

PEC 108

Combater a PEC 108/19 porque a desobrigação da inscrição poderá acarretar em dificuldade financeira e inviabilizar execução das atividades do CRP

ABC

Psicóloga Analista Técnica

Combater a PEC 108/19 porque a desobrigação da inscrição poderá acarretar em dificuldade financeira e inviabilizar execução das atividades do CRP

Metropolitana, Alto Tietê, Bauru, Sorocaba, SJRP, Assis, Ribeirão Preto e Vale do Paraíba

COE

Garantia da não aprovação da PEC 108/19

ABC

Administrativa

Garantir a não aprovação da PEC 108/19

Alto Tietê

Administrativa

Garantir a não aprovação da PEC 108/19

Vale do Paraíba e Litoral Norte

Administrativa

Intervir com relação a PEC 108

Ribeirão Preto

Administrativa

MOBILIZAÇÃO DO SISTEMA CONSELHO CONTRA A PEC 108/19 PERANTE A CATEGORIA E DEMAIS CONSELHOS PROFISSIONAIS

São José do Rio Preto

Atendimento/COE/Contabilidade/Todas as funções em substit. a func quando férias (financeiro/ eventos, ETC)

2.B.2

Comunicação Externa

Aproximação com o público através de atividades de comunicação

ABC

Psicóloga Analista Técnica

3.A - GERAL

Procedimentos de Gestão

Rápido encaminhamento de resolução regional que contemple novos procedimentos para fiscalizações de rotina de PJs possibilitados na Resolução CFP 16/2019, visto que os procedimentos atuais geram grande montante de visitas cujos objetivos podem ser contemplados de forma mais efetiva em outros procedimentos, como por exemplo, ações de orientação coletivas;

Sorocaba

Psicóloga Analista Técnica

3.A.1

Atendimento à Categoria

Implementar procedimento de agendamento de horários para orientações espontâneas, propiciando possibilidades de orientações conjuntas (mais de uma psi), troca de experiências e promoção de discussões entre a categoria, como também melhor organização das agendas das PATs ;

Sorocaba

Psicóloga Analista Técnica

Procedimentos de Gestão

Normatização/Padronização dos procedimentos de trabalho, com treinamento continuado de funcionários para que realmente haja eficácia dos mesmos.

Bauru

Atendimento

3.B.1

Condições de Trabalho

Melhorias nas condições de trabalho

Ribeirão Preto

Administrativa

Valorização profissional, inclusive de trabalhadoras/es do CRP SP - redução de carga horária de trabalho, capacitação contínua, diálogo com Sindicato.

Baixada Santista e Vale do Ribeira

COF, COE, CATE

Jornada de Trabalho

35 horas: Implementação do Projeto de Redução de Jornada de Trabalho das funcionárias do CRP SP conforme projeto elaborado e apresentado à última Gestão.

Assis

Administrativa

Garantir a implantação das 35 horas de trabalho

Campinas

Não Indicada

IMPLANTAÇÃO DAS 35 HORAS COMO JORNADA DE TRABALHO – MELHORAR CONDIÇÕES DE VIDA DO TRABALHADOR	São José do Rio Preto	Atendimento/ COE/ Contabilidade/ Todas as funções em substit. a funcns quando férias (financeiro/ eventos, ETC)
Implementação da Jornada de 35 horas e garantia da não aprovação da PEC 108/19.	Bauru	Administrativa
Implementar jornada de 35 horas semanais.	Ribeirão Preto	Administrativa
Investir em ações de Saúde do trabalhador e implementar a jornada de 35 horas de trabalhos semanais	ABC	Administrativa
Redução da jornada de trabalho para 35 horas.	Metropolitana	COF
Redução de jornada pela saúde do trabalhador – 35 horas.	Metropolitana	Não Indicada 1

Pergunta 1: Quais você acha que devem ser as ações prioritárias para melhoria do trabalho até 2022?

PRIORIDADES ESPECÍFICAS

1.A - GERAL

<i>Acesso à Informação</i>	Assinatura de 1 (um) boletim de Consultoria em Licitações.	Metropolitana	Compras
<i>Administração e Finanças</i>	Ampliação do prazo para renovação dos Contratos de Prestação de Serviços (anualmente fazemos cotações para renovação dos contratos, porém em se tratando de subsedes, não é possível localizar tantos fornecedores para orçamentos, dificultando muito o trabalho).	Bauru	Administrativa
	Fomentar a recuperação de créditos em fase de inadimplência e ou em Dívida Ativa, com a criação de uma unidade de Negociação.	Metropolitana	Não Indicada 2
	Implantação Sistema de Registro de Preço (Estamos trabalhando nesse foco, para breve implantação).	Metropolitana	Compras
	Implantar o novo Sistema de Controle de Estoque da implanta SIALM, permitindo desta forma efetuar junto ao almoxarifado solicitações de materiais on-line, manter um melhor controle de estoque e relatórios demonstrativos atualizados (estamos trabalhando nesse foco juntamente com a informática, não há previsão de acréscimo no custo).	Metropolitana	Compras
	Utilização do segundo cartão de crédito simultaneamente com o primeiro cartão e liberação do limite no primeiro dia útil de cada mês.	Bauru	Administrativa
<i>Articulação</i>	Enquanto CRP, solicitar ao CFP que sempre nos avise antes do lançamento/ divulgação à categoria de novas resoluções, notas técnicas e demais materiais para que possamos nos apropriar dos mesmos, possibilitando as orientações às/aos psicólogas/os.	Metropolitana	COF
<i>Atendimento à Categoria</i>	- Melhorias nos equipamentos (principalmente em impressoras);- Planejar novo espaço para o arquivo;- Descentralizar as Subsedes;- Espaço físico condizente a demanda do departamento, tanto para os profissionais como para os funcionários;- Conseguir diminuir a fila de espera telefônica e por e-mail, pois não conseguimos atender a demanda;- Uma sala com todos os funcionários do atendimento juntos;- Adequar a recepção;- Padronizar o atendimento interno e presencial;- Desburocratizar alguns trâmites já muitos ultrapassados;- Um pequeno call center, visto que a demanda do atendimento aumenta anualmente;- Digitalização dos prontuários para ficar disponível no sistema ou na rede.	Metropolitana	Atendimento
	- Organização e Redistribuição de Trabalho; - Separar atendimento pessoal do atendimento telefônico; - Site do Conselho mais interativo, com intenção de ser facilitador para a localização de informações básicas;- Reorganizar os trabalhos no setor com a equipe, pois, tem poucos que faz muito e outros que fazem poucas atividades.	Metropolitana	Atendimento
<i>Comunicação Interna</i>	Comunicação interna entre departamentos: Falhas de comunicação – criação de estratégias para reduzir as falhas de comunicação, principalmente em processos que envolvam mais de dois departamentos; Novos meios de comunicação - utilização de novas formas de comunicação entre os Departamentos, como intranet, whatsapp interno, messenger, skype, etc.	Assis	Administrativa
	Melhoria da comunicação entre Sede e Subsedes, com a implantação de um método eficaz de comunicação: por meio de sistema, aplicativo, ou outro instrumento que possibilite comunicações internas mais rápidas e sem ruídos, principalmente no que se refere a normas e procedimentos importantes ou rotineiros e padrões de trabalho (enquanto Subsedes somos sempre as últimas a saber das coisas e muitas vezes nem somos avisadas das coisas e levamos bronca por estarmos fazendo "errado")	Bauru	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social
<i>Informatização</i>	Agilidade e Qualidade na entrega, pois com Sistema Integrado de Gestão muitos processos administrativos poderão padronizados minimizando erros e otimizando o tempo.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Apoio à Gestão, sede/subsedes no uso dos Sistemas e novos Recursos, além de gerir o funcionamento dos mesmos.	Metropolitana	Informática
	Arquivos digitais, o que traria agilidade para localizá-los. Como medida paliativa à ausência de sistema integrado de gestão utilizamos os softwares do Windows (especialmente Word ou Excel) e/ou busca a e-mails. Temos um número muito grande de arquivos físicos que, inclusive, estão ocupando espaços que dificultam a passagem das pessoas.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Assim como para o CRP SP como um todo, a adoção de um sistema é urgente para a Secretaria. O fluxo de demandas é muito alto e, assim, por métodos "manuais" é muito difícil termos controle de tudo e se algo está sem encaminhamento. Isso também dialoga com o excesso de papel que utilizamos e que poderiam facilmente serem abandonados, caso houvesse tramitação on-line das demandas e documentos.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Atualização dos processos de trabalhos com implementação de novas tecnologias	Alto Tietê	Administrativa
	Atualização dos processos de trabalhos com implementação de novas tecnologias e ampliação da equipe administrativa	ABC	Administrativa
	Digitalização dos documentos, evitando o acúmulo de papéis.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Implantação do Pregão Eletrônico (Estamos trabalhando nesse foco, para breve implantação).	Metropolitana	Compras

	Implantação do sistema compartilhado de informações, protocolo digital.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Implementar projeto BR Conselhos e instituir meio eletrônico para facilitar fluxos de trabalho.	ABC	Psicóloga Analista Técnica
	Informatização completa de todos os processos de trabalho, inclusive, na fiscalização do exercício profissional.	Metropolitana	COF
	Melhoria dos sistemas informatizados de trabalho (SISCAF/SISCO/Sistemas de eventos, etc.) e abertura para que as Subsedes possam ter mais autonomia para incluir e executar demandas diretamente, sem necessidade de "monitoramento" centralizado e constante da Sede, pois isso tornaria diversos procedimentos muito mais eficazes.	Bauru	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social
	Modernizar o ambiente que faz Gestão de toda Informática do CRPSP (Windows Server: Rede, Arquivos e Armazenamento de dados)	Metropolitana	Informática
	Muito papel para arquivar, porém, damos prioridades para outras demandas urgentes e não sobra tempo para realizar arquivo. O acúmulo de papel pode gerar bactérias, poeira e prejudicar a saúde do trabalhador. Digitalizar os documentos para arquivo digital e organizar pasta na rede.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Protocolo e arquivo digital para serem usados simultaneamente. É necessário um sistema de protocolo compartilhado.	Metropolitana	Não Indicada 1
	Sistema informática eficaz	Bauru	Atendimento
<i>Infraestrutura</i>	Ambiente de trabalho com espaço para o desenvolvimento do trabalho e para os colaboradores de cada departamento.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Aprimorar o Sistema de telefonia	Metropolitana	Informática
	Impressoras mais novas e com scanner. Máquina xerox que contemple todas as funções: frente e verso, pendrive, etc.	Metropolitana	COF
	Mais armários para armazenamento dos materiais de trabalho e uma sala maior que comporte mais armários.	Metropolitana	COF
	Reforma da estrutura de áudio/vídeo do auditório do CRP SP (mesa de som, caixas de som, etc.) e aquisição de 02 (duas) novas impressoras, pois estas que estão em nossa Unidade não funcionam corretamente há anos.	Metropolitana	Eventos
	Revitalizar a Infraestrutura física de cabeamento da Sede/subsede Metropolitana, inclusive sua interligação (Lan to Lan)	Metropolitana	Informática
	Todos trabalhadores da Secretaria ficarem alocados em uma mesma sala, o que facilitaria o compartilhamento das informações e melhor padronização dos processos.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
<i>Passagens e Diárias</i>	Alinhar procedimentos para hospedagem.	Metropolitana	Não Indicada 1
	Orientar às Subsedes quanto à importância de encaminhar as requisições de hospedagens para Plenárias Ordinárias com antecedência, mantendo a Unidade Financeira em cópia, uma vez que para esta reunião não se faz necessária validação do documento.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Que as Subsede tenham ciência dos prazos sugeridos pela secretaria para melhor atendimento ao plenário e demandantes. Há situações que o departamento depende de entidades externas para suas ações. Ex.: Hospedagens e reuniões com entidades.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Respeito aos prazos indicados: para inclusão de pontos na pauta da plenária, na pauta da Diretoria, solicitações de hospedagem e outros; e para pedidos de apoios/parcerias previstos em Resolução CRP 02/2013, vigente. Quando esses prazos não são respeitados, pode gerar um gasto de tempo extra para um ou mais trabalhadores, além de expor à ocorrência de erros. Com relação às passagens e hospedagens, dado ao volume intenso de trabalho do setor, entendo que o ideal é que fosse realizado nos moldes do CFP, com um setor específico para essas demandas. Ou que a empresa licitada contemple também esta tarefa, diretamente, sem envolver funcionária administrativa do CRP SP.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Ter o pagamento das ajudas de custos/diárias e de pagamentos de fornecedores com maior efetividade nos prazos definidos. Temos tido muitas reclamações, principalmente de palestrantes e convidados com vulnerabilidade social, sendo que estes, principalmente, indicam a demora para que as ajudas de custos e/ou diárias sejam pagas.	Metropolitana	Eventos
<i>Prazos</i>	Avaliação mais racional sobre os prazos que são colocados para as Subsedes: avaliar melhor se determinada demanda é mesmo urgente e priorizar o que é imprescindível (os prazos que recebemos às vezes não condizem com a urgência de determinado assunto e receber vários prazos na mesma semana é adoeecedor).	Bauru	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social
	Colocar "em dia" os atrasos da atividade-fim da COE, incluindo apreciação de processos na Plenária, CIs, trâmite de 760 processos, evitando prescrição. Implementar projeto BR Conselhos e instituir meio eletrônico de trâmite processual	Metropolitana, Alto Tietê, Bauru, Sorocaba, SJRP, Assis, Ribeirão Preto e Vale do Paraíba	COE
<i>Procedimentos de Gestão</i>	Criação e atualização dos procedimentos internos e manuais com padronização e transparência	Alto Tietê	Administrativa
	Desvinculação da Unidade Operacional (Serviços de Manutenção e Limpeza) da unidade de Compras, de acordo com o organograma atual.	Metropolitana	Compras
	Em muitas situações a secretaria é acionada para assuntos não pertinentes ao departamento devido a grande demanda e a dificuldade de retorno da unidade de atendimento incluindo, assistente de administração da portaria e telefonista.	Metropolitana	Secretaria e Asseg

	O acúmulo e a velocidade que a unidade tem que atender as demandas tem que ser repensados, pois da forma como está, pode induzir ao erro facilmente, uma vez que normalmente não há tempo de refletir sobre as tarefas.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Pensar na aprovação de procedimentos com a eliminação de etapas.	Metropolitana	Não Indicada 1
	Retomar a introdução de Normas de Procedimentos visando o fortalecimento do controle interno e processos.	Metropolitana	Não Indicada 2
	Sistema de tramitação de documentos para monitoramento.	Metropolitana	Não Indicada 1
SEI	Implantação do SEI. Para ter maior acesso as informações para agilizar assim o atendimento das demandas. Para agilizar o fluxo de documentos, ter rapidez nos encaminhamentos e nas devolutivas, diminuindo assim extravio de documentos. Para melhoria dos espaços de trabalho, tendo em vista que os profissionais estão disputando os espaços com pilhas de caixas de arquivo e materiais do almoxarifado (publicações institucionais e/ou do Sistema Conselhos).	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Instrumentos para aplicar os procedimentos do sistema SEI.	Metropolitana	Não Indicada 1

1.A.1

Articulação	Articulação com psicólogos/os, trabalhadoras/es e gestoras/es do CRP SP para planejamento e desenvolvimento de ações.	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
Engajamento e Participação na Gestão	Estabelecer a cultura de rodízio para participação nas Plenárias Ordinárias. Deste modo, todos poderão contribuir com as necessidades da Unidade e programar-se com antecedência.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Participação ampla das/os PATS em todos os espaços de discussão do CRP e deixar que elas/es participem mediante disponibilidade. De qualquer maneira, é importante que as informações sempre cheguem à equipe técnica (COF e CATE). Exemplo: compartilhar atas das reuniões.	Metropolitana	COF
	Participar das ações de orientação amplas definidas politicamente;	Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica
Procedimentos de Gestão	Construir e normalizar um fluxo de trabalho e envio de conteúdo junto aos setores de interesse (Comunicação / Eventos) e também junto a todas Subsedes. Realizar o trabalho de maior proximidade com setores e Subsedes, como forma conhecimento mútuo, ampliar a conscientização do trabalho do outro, formação de colaboradores regionais para marcar as ações do CRP-SP em diversos ambientes (junto a categoria, academia, entidades etc.)	Metropolitana	CEDOC
	Criar e atualizar procedimentos internos e manuais com padronizações e transparência	ABC	Administrativa
Regionalização e Descentralização	QUE AS SUBSEDES POSSAM REALIZAR O MESMO ATENDIMENTO AO PSICÓLOGO QUE A SEDE, COM SISTEMA DE INFORMAÇÃO QUE ATENDA DA MESMA MANEIRA E PRAZOS, SEM DISTINÇÃO.	São José do Rio Preto	Atendimento/ COE/ Contabilidade/ Todas as funções em substit. a funcns quando férias (financeiro/ eventos, ETC)

1.A.2

Comunicação Interna	Criar o Endomarketing da empresa com ações de comunicação interna para manter o profissional do CRP informado – aniversários, temas de reflexão profissional, oferta de cursos profissionalizantes, calendário festivo, parcerias, educação no trabalho, etc. (realizar junto com o setor de comunicação ou empresa terceirizada).	Metropolitana	Gestão de Pessoas
	Encontro presencial anual com fiscais/psicólogos/os técnicas/os de todos os Regionais para troca de experiências e atualizações.	Metropolitana	COF
Condições de Trabalho	Desenvolver um Projeto Continuado de Qualidade de Vida no Trabalho para sensibilização as causas de adoecimento dos profissionais do CRP SP, valorização do ambiente organizacional, melhoria das comunicações e relacionamentos interpessoais, etc.	Metropolitana	Gestão de Pessoas
	Horário flexível para todas/os as/os trabalhadoras/es, pois atualmente os departamentos que realizam atendimento ao público não são contemplados.	Metropolitana	COF
	Implementar uma política de capacitação contínua dos/as trabalhadores/as, reduzir a jornada de trabalho para 35h semanais e ampliar o quadro de funcionários/as (efetivos/as, estagiários/as e jovens-aprendizes)	Vale do Paraíba e Litoral Norte	Administrativa
Formação para a Gestão	1 (um) curso de capacitação por semestre, visto que constantemente há publicações de INs e Decretos na lei de licitações.	Metropolitana	Compras
	Aprimoramento profissional: Exemplo curso de atualização em: Funcionamento da Nuvem e sua Infraestrutura – Lei de Proteção de Dados	Metropolitana	Informática
	Capacitação (treinamentos) dos funcionários voltados para a o dia a dia de trabalho.	ABC	Administrativa
	Implementar formação continuada para trabalhadoras nas suas respectivas áreas (técnico e administrativo)	Campinas	Não Indicada
	Manutenção das capacitações trimestrais da equipe técnica.	Metropolitana	COF
	Realização de Projeto de Desenvolvimento de Lideranças com plano de treinamento anual, com encontros e atividades mensais. Ofertar um momento de treinamento para os líderes que envolva integração, conhecimento, desenvolvimento de autonomia e fortalecimento rumo aos objetivos organizacionais. (realizar junto a empresa terceirizada).	Metropolitana	Gestão de Pessoas

	Treinamento gerencial com foco em Processos e Contabilidade Publica	Metropolitana	Informática
<i>Gestão de Pessoas</i>	Comprometimento dos profissionais que atuam no departamento.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Contratação de trabalhadores efetivos. Estamos há alguns anos com um número grande de trabalhadores temporários que, embora ajudem muito com as atividades da Secretaria, ficam por um período curto de tempo, o que causa um grande dispêndio de tempo como treinamento e orientação.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Contratar uma Assistente Administrativa para a unidade organizacional.	Metropolitana	Gestão de Pessoas
	Desenvolvimento e fortalecimento da equipe de trabalho, com articulação, diálogo, resoluções coletivas de dificuldades.	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
	Implantar o Regulamento de Regras do Departamento Pessoal referente a comunicados, atestados, afastamentos, ocorrências de faltas e atrasos, horas extras, etc. – com prazos e horários de atendimento, para regularizar o fechamento da folha e recolhimento de assinaturas para pagamentos dos funcionários, evitando atrasos ou erros de registros.	Metropolitana	Gestão de Pessoas
	Manutenção mínima da equipe de 06 (seis) trabalhadores na Unidade de Eventos. Por exemplo: atualmente não temos todas as vagas efetivas preenchidas e quando precisamos realizar a substituição de temporários, a dificuldade é enorme. Pensar na possibilidade de empreender atividades em home office.	Metropolitana	Eventos
	Plano de ação para reposição quando um funcionário da equipe se desliga do CRP. Hoje, por exemplo, há uma vaga de PAT em aberto na COF.	Metropolitana	COF
<i>Informatização</i>	Aquisição do My Place – extensão do sistema Benner - que funciona por nuvem e confere autonomia para os profissionais e supervisores no controle de horas, faltas, atrasos, férias, afastamentos, etc. Trata-se de uma ferramenta que está alinhada com a tecnologia a ser implantada no CRP, sistema SEI, diminuindo muitas burocracias e papelada do processo.	Metropolitana	COF
<i>Procedimentos de Gestão</i>	Reunião periódica com os Supervisores/funcionários do Setor de Atendimento da Sede e Subsele visando a qualificação e padronização do serviço.	Bauru	Gestão de Pessoas
<i>Saúde da Trabalhadora</i>	Considerando o Resultado 2020 que traz a implantação de políticas internas de gestão para a promoção da saúde do trabalhador e que é pleito dos trabalhadores a redução da jornada semanal para 35 horas, a equipe entende que é importante que as jornadas de trabalho não se estendam muito além das 40 horas semanais. Durante os primeiros meses do ano, muitos chegam a trabalhar 50 horas semanais a fim de compensar o recesso de final de ano. Além disso, há uma grande demanda de horas extras, que gera fadiga nos trabalhadores. Em gestões anteriores, a Secretaria acompanhava reuniões, em período noturno, dos diversos coletivos. A frequência dessa demanda ocasionava prejuízos pessoais (tempo para descanso, lazer, família, estudos, cuidar da saúde e outros) e ao trabalho (demora para realizar encaminhamentos, incidência de erros, ausências repetitivas ao serviço, conflitos interpessoais na equipe, dentre outros). Assim, é fundamental que se adote uma forma de trabalho que dialogue com o horário de funcionamento do CRP SP, o que reduzirá custos com horas extras, trará mais eficiência ao trabalho e possibilitará aos trabalhadores maior autonomia sobre seus compromissos particulares, sem sentirem-se culpados por não estarem no CRP SP.	Metropolitana	Atendimento
	Melhoria das condições de saúde do trabalhador, incluindo espaço físico, ferramentas de trabalho, 35 horas, efetivação das vagas ADMs temporárias, capacitação (com pesquisa prévia aos funcionários sobre as necessidades)	Metropolitana, Alto Tietê, Bauru, Sorocaba, SJRP, Assis, Ribeirão Preto e Vale do Paraíba	Secretaria e Asseg

1.A.3

Administração e Finanças

QUE OS BOLETOS DAS ANUIDADES SEJAM ENVIADOS ANUALMENTE COM TODAS OPÇÕES DE PAGAMENTO DE UMA ÚNICA VEZ, EVITANDO O NÃO RECEBIMENTO DE UMA OU OUTRA PARCELA, E OS MESMOS ESTEJAM DISPONÍVEL NO SITE NO INÍCIO DE JANEIRO E DE FÁCIL ACESSO.

	Unificação do Sistema do CRP SP entre Sede e Subsedes: Boletos - emissão de boletos de 2ª via de CIPs e desfazer parcelamentos; Impressão de CIPs – possibilidade de imprimir as CIPs de 2ª via e CIPs definitivas na Subsele.	São José do Rio Preto	Atendimento/ COE/ Contabilidade/ Todas as funções em substit. a funcns quando férias (financeiro/ eventos, ETC)
<i>Informatização</i>	Atualização dos processos de trabalhos através de novas tecnologias que uniformizem os acessos ao sistema por todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente do local de atuação e que otimizem a qualidade e eficácia dos serviços oferecidos, dirimindo problemas de comunicação interna e externa	Assis	Administrativa
	Informatização das formas de pagamento do CRP SP: BB aplicativo e transferência bancária – liberação da utilização destes recursos de pagamentos para as Subsedes.	Vale do Paraíba e Litoral Norte	Administrativa
	Sistema de protocolo on-line, de modo que qualquer funcionário que necessite da informação consiga acessar, atualizar ou cadastrar, sem depender que outro deixe de usar. Disponibilizar o Whatsapp nas máquinas da secretaria, tendo em vista que a atual gestão solicita o envio de e-mail e comunicação via aplicativo. Com isso, ganhamos tempo, uma vez que digitar pelo celular demanda mais tempo.	Assis	Administrativa
<i>Procedimentos de Gestão</i>	Adoção de ferramenta(s) de gerenciamento de indicadores de desempenho, quantificados e alinhados com o Planejamento Estratégico	Metropolitana	Secretaria e Asseg
		Metropolitana	Não Indicada 2

	Padronização e comunicação prévia dos novos procedimentos adotados pelo Departamento Financeiro e demais departamentos.	Bauru	Administrativa
1.B - GERAL			
<i>Atendimento à Categoria</i>	Ter prazos determinados para passar para a psicóloga no que se refere as suas solicitações (inscrição, reativação, etc) considerando que esta ação está prevista na Lei da Transparência	Bauru	Atendimento
<i>Procedimentos de Gestão</i>	- Autonomia da Supervisão; - Supervisores sendo líderes; - Melhorar a imagem do CRP. Não é boa para qualquer gestão, pois, se atrela com a grande deficiência no atendimento que temos.	Metropolitana	Atendimento
1.B.1			
<i>Articulação</i>	Construção de uma rede de colaboração juntos a outros CRP's , entidades da Psicologia como via de trabalho conjunto, parcerias, trocas de experiências etc Exemplo aproximado disso é o que foi feito com a Rede de Cooperação da BVS Psi que hoje tem sofrido a falta de investimentos e de profissionais.	Metropolitana	CEDOC
1.B.2			
<i>Lógica Restaurativa</i>	Atuação na promoção da lógica restaurativa nas demandas de COE e COF de maneira integrada	Metropolitana, Alto Tietê, Bauru, Sorocaba, SJRP, Assis, Ribeirão Preto e Vale do Paraíba	COE
	Atuar na perspectiva restaurativa e não punitiva, contribuindo com a promoção desta lógica junto à categoria, população e no âmbito do Conselho, empreendendo meios de efetivá-la em COF e COE;	Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica
1.B.3			
<i>Acesso à Informação</i>	Fazer do CEDOC e do seu Repositório Digital "Fulvia Rosemberg" uma importante referência para psicólogas/os, para a academia, entidades etc, em apoio às pesquisas e fontes de informação para elaboração de novos conteúdos e/ou fundamentos de ações. Marcar os 10 anos do CEDOC com eventos sobre a Memória do CRPSP e da Psicologia.	Metropolitana	CEDOC
<i>Engajamento e Participação na Gestão</i>	Auxiliar na divulgação à categoria quanto à proposta democrática da gestão e participar da construção democrática através das consultas e discussões.	Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica
2.A - GERAL			
<i>Lógica Restaurativa</i>	Ampliar ações de orientação sobre Direitos Humanos para psicólogas/os e para a sociedade em geral; articular ações conjuntas com outras organizações nessa perspectiva. Promover a lógica da Justiça Restaurativa em ações da COF e da COE.	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
2.A.2			
<i>Articulação</i>	Trabalhar em parceria com outros órgãos.	Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica
3.A - GERAL			
<i>Procedimentos de Gestão</i>	Dedicar mais recursos à atividade-fim do Conselho (COE e COF)	Alto Tietê	Administrativa
	Dedicar mais recursos às ações precípuas do Conselho (COE e COF) e orientar a categoria sobre os impactos dela na Psicologia	Vale do Paraíba e Litoral Norte	Administrativa
3.A.1			
<i>Atendimento à Categoria</i>	Realizar orientações à psicóloga ou grupo de psicólogas com agendamento;	Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica
<i>Infraestrutura</i>	Sala apropriada para o departamento de orientação, que garanta o sigilo. Atualmente ficamos num ambiente que é passagem e não tem porta. Inclusive já ocorreram diversos furtos na sala.	Metropolitana	COF
3.B.1			
<i>Informatização</i>	Utilizar procedimentos que garantam maior efetividade nas fiscalizações, como uso de os recursos tecnológicos – tablets, organização da disponibilidade de colaboradores para fiscalização, etc.;	Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica
<i>Jornada de Trabalho</i>	Implementação das 30h para as/os trabalhadoras/es psicólogas/os.	Metropolitana	COF
	Melhoria das condições de saúde do trabalhador, incluindo 35 horas, capacitação (com pesquisa prévia aos funcionários sobre as necessidades)	ABC	Psicóloga Analista Técnica
<i>Procedimentos de Gestão</i>	Realizar as ações que forem aprovadas na resolução regional de fiscalização de PJs;	Sorocaba	Psicóloga Analista Técnica

Pergunta 2: Como sua área pode contribuir para alcançar os Resultados 2022?

CONTRIBUIÇÕES AOS RESULTADOS

1.A - GERAL

<i>Administração e Finanças</i>	Através de grau elevado de eficiência, na execução orçamentária e dos processos administrativos. (reestruturação administrativa), porém é necessário que o Planejamento Estratégico considere o que é possível ser realizado em função da capacidade financeira e de estrutura operacional.	Metropolitana	Não Indicada 2
<i>Comunicação Interna</i>	A unidade de Secretaria é a referência para praticamente todas as atividades do CRP. Concentra as informações e atende a todas as unidades que não arquivam as informações por falta de rotina. Na Secretaria tem-se por hábito arquivar documentos. As outras unidades não têm esta praxe e por vezes procuram as mesmas informações, que já foram anteriormente compartilhadas, causando constantemente retrabalho. O fato de ter informações compartilhadas pode diminuir o acúmulo de tarefas na unidade para que possamos desempenhar da melhor maneira possível as tarefas afins. Comunicação clara e eficaz. (Eixo 1)	Metropolitana	Secretaria e Asseg
<i>Engajamento e Participação na Gestão</i>	Acabamos tendo relação, ainda que não direta, com todos os Resultados. Podemos contribuir com o comprometimento da equipe para execução das demandas (a partir dos resultados estratégicos), dentro dos prazos e condições acordados/esperados.	Bauru	Administrativa
	Dar suporte com agilidade contribuindo na redação do Edital visando a definição e caracterização das diretrizes, o programa e a metodologia relativa do trabalho ou serviço a ser contratado, almejando o atendimento satisfatório ao CRP-06.	Metropolitana	Compras
	Havendo comprometimento da equipe com as necessidades da Unidade e disponibilização de todos os colaboradores para execução das tarefas, será possível realizar a entrega e contribuir para que este CRP SP alcance os resultados esperados até 2022. Melhorar a estrutura é necessário, tanto quanto mudar a postura enquanto colaboradores.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
<i>Informatização</i>	Apoio aos Departamentos e Subsedes na utilização prática dos Sistemas	Metropolitana	Informática
<i>Infraestrutura</i>	Implantação de Infraestrutura Lógica e Física	Metropolitana	Informática
<i>Prazos</i>	Cumprimentos dos prazos pré-estabelecidos. (Eixo 1)	Bauru	Administrativa
<i>Procedimentos de Gestão</i>	- Auxiliar na modernização do sistema de trabalho;	Metropolitana	Atendimento
	- Disponibilizar o pré-cadastro para todos os futuros profissionais (além do sistema já utilizado pelas Subsedes);	Metropolitana	Atendimento
	Contribuir com a operacionalização no âmbito administrativo de ações descentralizadas de CAM, COE e COF (Eixo 1 – Resultado 1A)	Bauru	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social

1.A.1

<i>Atendimento à Categoria</i>	- Ser facilitadora no processo de mudanças e atualizações para melhoria do trabalho administrativo, visando o bem-estar do trabalhador e melhoria no atendimento prestado aos profissionais;	Metropolitana	Atendimento
<i>Comunicação Interna</i>	- Ações de diálogo entre funcionárias/os e gestoras/es do CRP, para reflexão sobre problemáticas, conflitos e possíveis resoluções de maneira coletiva;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
<i>Engajamento e Participação na Gestão</i>	Apoio à Gestão com propostas de solução as demandas	Metropolitana	Informática
	Engajamento em todos os processos do CRPSP e Sistemas Conselhos	Metropolitana	Informática
	Gestão da Infraestrutura e Sistemas fornecendo relatórios de apoio à decisão	Metropolitana	Informática
	Sugestão de nomes que comporão as equipes de referência: Eixo 1 - R2020: Ter elaborado uma política regional que promova a lógica restaurativa construindo métodos alternativos para as demandas de COE e de COF de forma integrada: Luciana Mantovani (ASCOORD COE), Rafael Furtado e Erika Nishimura (PATs COE Metropolitana) e Andrea Quintavalle (PAT COE Sorocaba). Eixo 1: R2020: Ter implementado políticas internas de gestão de pessoas de formação continuada e de promoção de saúde do/a trabalhador/a: Monalisa (ADM Bauru) Eixo 1 – R2022 1.B – R.2020 – Ter ampliado a divulgação e o acesso da categoria às produções do Sistema Conselhos: Juliana Lima (PAT Vale) Eixo 2 - R2020: Ter construído ações para garantir a não aprovação da PEC 108/2019: Luciana Mantovani (ASCOORD) Eixo 3 - R2020: Ter construído, em conjunto com o Sindicato, diretrizes profissionais sobre o piso salarial, a jornada, ações de valorização e melhoria das condições de trabalho da categoria: Rodrigo Araujo (PAT Alto Tietê) Eixo 3 - R2020: Ter construído parâmetros e/ou referências sobre a atuação e condições de trabalho de psicólogas/os que atuam com psicoterapia em consultório/na clínica: Rafael Barboza (PAT ABC) Eixo 3 – R2022 3.A – R.2020 – Ter iniciado a implementação do Programa de Orientação Continuada em todas as subsedes: Juliana Lima (PAT Vale) Observação: Patrícia Ramalho (PAT Metropolitana) não se inscreveu para o próximo ano porque está no projeto do BRConselhos/ desenvolvimento do Novo Sistema que	Metropolitana, Alto Tietê, Bauru, Sorocaba, SJRP, Assis, Ribeirão Preto e Vale do Paraíba	COE

	substituirá o Implanta e servirá de paradigma para os demais CRPs do Sistema Conselhos.		
<i>Procedimentos de Gestão</i>	Melhoramento no fluxo de documentos.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Operacionalização dos novos procedimentos. (Eixo 1)	Bauru	Administrativa
<i>Regionalização e Descentralização</i>	- Acompanhando a implantação do novo sistema Sede/Subsede (descentralização);	Metropolitana	Atendimento
	Assumir novos desafios advindos da descentralização e regionalização, para os quais utilizaríamos das ferramentas de trabalho sugeridas acima, visando melhorar os processos de trabalho, tendo como resultado principal a qualificação dos serviços prestados às psicólogas e das relações interpessoais entre a equipe do CRP SP, cumprindo com os resultados construídos para 2022.	Assis	Administrativa
	Autonomia para ter maior agilidade nos processos de atendimento à categoria, resultando em um atendimento mais eficiente. Priorizar a descentralização e regionalização das Subsedes, criando independência da Sede em negociações, impressão de CIP, cadastro e alterações no sistema, utilizando um sistema integrado e completo. Maior divulgação dos serviços das Subsedes.	ABC	Administrativa
	Eixo 1: Maior agilidade nos processos de atendimento, resultando em agilidade no retorno à categoria. Maior autonomia às subsedes, priorizando a descentralização e regionalização, criando independência da subsede metropolitana (sede) em renegociações, impressão de CIP, cadastro e alterações no sistema, utilizando um sistema integrado e completo. Maior divulgação dos serviços das subsedes na região e incentivo à categoria a procurar seu regional.	Alto Tietê	Administrativa
	Maior autonomia às subsedes com impressão de CIP, cadastro e alterações no sistema, utilização de um sistema integrado e completo para diminuindo a demanda da sede.	Ribeirão Preto	Administrativa
	Na implementação de um novo modelo de gestão do CRP-SP, que priorize a descentralização e a regionalização, assegurando resolutividade, a saúde do/a trabalhador/a e a qualidade das entregas pactuadas.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Priorizar a descentralização e regionalização visando agilidade nos processos de atendimento ao psicólogo	Campinas	Não Indicada
	Receptividade para toda reorganização e implementação de rotinas, principalmente ao que tange a descentralização e regionalização.	São José do Rio Preto	Atendimento/ COE/ Contabilidade/ Todas as funções em substit. a funcns quando férias (financeiro/ eventos, ETC)

1.A.2

Formação para a Gestão

	Aprimorar cada vez mais as orientações realizadas pela equipe, mantendo as capacitações e criando uma rotina de trabalho que possibilite a apropriação das novas legislações e demais conteúdos produzidos pelo Conselho;	Metropolitana	COF
	Participação em treinamentos e reuniões buscando aperfeiçoamento profissional (quando possível). (Eixo 1)	Bauru	Administrativa
	Realizações de cursos de aprimoramento com atualizações de novas tecnologias e a contratação de mais um colaborador efetivo na área de Apoio operacional (manutenção).	Metropolitana	Apoio operacional

Gestão de Pessoas

	- Melhor o clima organizacional com ações efetivas.	Metropolitana	Atendimento
	Maior comprometimento da equipe.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	R2020: Ter implementado políticas internas de gestão de pessoas de formação continuada e de promoção de saúde do trabalhador – a unidade de Gestão de Pessoas poderá contribuir com o planejamento de temas a serem trabalhados, buscando ações para melhoria do ambiente organizacional. A implantação de pesquisa de clima organizacional e qualidade de vida no trabalho pode ser um forte indicador para parâmetros das ações.	Metropolitana	Gestão de Pessoas

Relações Interpessoais

	Contribuir para a promoção de um bom ambiente de relacionamento com meus colegas, tentando na medida do possível, ser transparente, direta e empática (Eixo 1 – Resultado 1B)	Bauru	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social
	Cuidado com as relações interpessoais. (Eixo 1)	Bauru	Administrativa

1.A.3

Atendimento à Categoria

	- Auxiliar na implantação (com a regra de negócio) para o agendamento presencial (R2020 e 2022);	Metropolitana	Atendimento
--	--	---------------	-------------

Engajamento e Participação na Gestão

	O Administrativo manterá o compromisso de contribuir da forma mais qualificada possível, abrangendo as prioridades e se adequando as mudanças que sejam colocadas pela Gestão.	Assis	Administrativa
--	--	-------	----------------

Formação para a Gestão

	- Traçando estratégia para treinamento de trabalho para Subsede e acompanhando as execuções das novas tarefas/atividades das Subsedes;	Metropolitana	Atendimento
--	--	---------------	-------------

Procedimentos de Gestão

	- Acompanhando os indicadores quantitativos e qualitativos Sede/Subsede;	Metropolitana	Atendimento
	Ajudar a pensar em novas metodologias de trabalho. (Eixo 1)	Bauru	Administrativa

	Através de ações regionalizadas e personalizadas conforme as demandas individuais e/ou locais, oferecer atendimento com ambientes inclusivos de todos os departamentos do CRP SP em atuação na Subsede, através de orientações in loco à categoria, participação efetiva junto as Instituições de Ensino Superior, articulação da rede intersetorial e interprofissional, mapeamento das demandas territoriais, organização de eventos e/ou atividades que atendam às necessidades da categoria, ampliação das ações de acesso rápido aos/as profissionais através de informatização do sistema e dos processos de trabalho (criação de 2ª via de boleto, desparcelamento de débitos e solicitações de documentos, dentre outros), ocasionando uma agilidade para os/as psicólogos/as em terem suas solicitações atendidas.	Vale do Paraíba e Litoral Norte	Administrativa
--	---	---------------------------------	----------------

1.B - GERAL

<i>Atendimento à Categoria</i>	Atendimento prioritário e humanizado à categoria. (Eixo 1)	Bauru	Administrativa
	Eixo 3: Verificar/Perceber as necessidades e/ou principais queixas que as psicólogas trazem, quando são atendidas presencialmente ou por telefone/e-mail, sejam elas referentes ao Atendimento Administrativo, Orientação, Ética ou solicitações de temas para discussão, e encaminha-las para a gestão. Melhor atendimento ao cliente interno e externo.	Bauru	Atendimento
	Melhorias nos processos de atendimento.	Metropolitana	Secretaria e Asseg
	Prestar atendimento humanizado, de qualidade e buscando solucionar da melhor maneira possível as demandas dos psicólogos que procuram o CRP para negociar, dar entrada em documentos e buscar orientações sobre suas questões documentais (Eixo 1 – Resultado 1B)	Ribeirão Preto	Administrativa
		Bauru	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social
<i>Engajamento e Participação na Gestão</i>	Eixo 2: Atender com eficiência as demandas dos núcleos/comissões, trazendo para os mesmos, se possível as demandas percebidas enquanto usuária dos serviços ou verificadas através dos meios de comunicação.	Bauru	Atendimento
<i>Orientação e Fiscalização</i>	- Pesquisa e escuta sobre principais demandas das/os psicólogas/os, nas diferentes áreas de atuação, para planejamento de orientações; Continuar fazendo das fiscalizações um espaço orientativo, que prioriza o diálogo;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
		Metropolitana	COF
<i>Regionalização e Descentralização</i>	Eixo 1: Aumentar atendimento regionalizado, informar as psicólogas todas as oportunidades oferecidas pelo CRP (site, eventos, formas de atendimento). Oferecer atendimento acolhedor e competente ao psicólogo.	Bauru	Atendimento

1.B.2

<i>Lógica Restaurativa</i>	- Promover a lógica da Justiça Restaurativa em ações da COF e da COE;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
----------------------------	---	------------------------------------	----------------

1.B.3

<i>Engajamento e Participação na Gestão</i>	- Promover espaços de diálogo e escuta com as/os psicólogas/os, na perspectiva de aproximação entre as/os profissionais e o CRP, abrangendo as diferentes áreas de atuação profissional, com planejamento de acordo com as demandas e dificuldades levantadas coletivamente;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
---	--	------------------------------------	----------------

1.B.4

<i>Engajamento e Participação na Gestão</i>	A Unidade de Eventos tem como meta oferecer a maior qualidade e organização possível para que as /os psicólogas/os possam ter, nos eventos do CRP SP, todas as condições necessárias para acessibilidade ao conteúdo que é apresentado através das palestras e debates de interesse da categoria. A atuação adequada, com a estrutura atual da equipe com 06 funcionários na Unidade de Eventos, será importante para contribuirmos para que sejam alcançados os resultados definidos no Planejamento Estratégico.	Metropolitana	Eventos
---	--	---------------	---------

2.A - GERAL

<i>Engajamento e Participação na Gestão</i>	Informar a gestão sobre dúvidas e questões trazidas pela categoria;	Metropolitana	COF
<i>Orientação e Fiscalização</i>	Nas orientações, sempre considerar o olhar dos Direitos Humanos na atuação Profissional;	Metropolitana	COF

2.A.2

<i>Articulação</i>	- Aproximação com movimentos sociais, promovendo diálogos e ações conjuntas, na perspectiva de responsabilidade profissional e garantia de direitos;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
	- Maior articulação com instituições como o Ministério Público, a Defensoria Pública, o Tribunal de Justiça, os Conselhos de Direitos, as entidades da Psicologia;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
	Verificar o Diário Oficial com certa frequência, a fim de buscar por possibilidades de inserção do CRP em instâncias de controle social (Eixo 2 – Resultado 2B)	Bauru	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social

2.B.1 <i>Articulação</i>	- Aproximação com outros Conselhos de Classe Profissional, visando ações conjuntas, inclusive pela não aprovação da PEC 108/2019;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
2.B.2 <i>Comunicação Externa</i>	Contribuir na operacionalização de comunicações externas do CRP junto à categoria e sociedade, explicitando os pontos importantes politicamente, pesquisando sobre as pautas que o CRP defende para que eu possa ter uma redação concernente e adequada, nos limites da minha formação em área diversa à psicologia (Eixo 2 – Resultado 2B).	Bauru	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social
<i>Orientação e Fiscalização</i>	- Elaboração de posicionamentos, notas técnicas, resoluções, publicações, para regulamentação e orientação para psicólogos e para a sociedade em geral, inclusive como respaldo profissional perante instituições.	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
3.A - GERAL			
<i>Articulação</i>	- Aproximação com universidades, visando orientações temáticas com psicólogos professores e supervisores de estágio, e com estudantes de psicologia, promovendo maior envolvimento de todos com o CRP;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
<i>Engajamento e Participação na Gestão</i>	Contribuir tecnicamente na elaboração dos materiais do CRP (folders, notas técnicas etc.).	Metropolitana	COF
<i>Procedimentos de Gestão</i>	- Maior articulação e alinhamento entre COF e COE.	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
	Contribuir na operacionalização das ações de COF/COE (Eixo 1 – Resultado 1B)	Bauru	COE/ COF/ Atendimento/ Controle Social
3.A.1 <i>Engajamento e Participação na Gestão</i>	Com engajamento em todas as atividades relacionadas à Orientação, Fiscalização e atuação ética no exercício profissional;	Metropolitana	COF
<i>Orientação e Fiscalização</i>	- Orientação e parâmetros de atuação da/o psicóloga/o em políticas públicas;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
	Implementar projetos de orientação coletiva aos estudantes e categoria sobre os principais temas de dúvidas;	Metropolitana	COF
3.B.1 <i>Articulação</i>	- Articulação com Sindicatos Profissionais;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
<i>Jornada de Trabalho</i>	- Redução de carga horária de trabalho e capacitação contínua das/os trabalhadoras/es do CRP SP;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
3.B.2 <i>Engajamento e Participação na Gestão</i>	Sugestão de nomes que comporão as equipes de referência: Eixo 3 - R2020: Ter construído parâmetros e/ou referências sobre a atuação e condições de trabalho de psicólogas/os que atuam com psicoterapia em consultório/na clínica: Rafael Barboza (PAT ABC)	ABC	Psicóloga Analista Técnica
3.B.3 <i>Orientação e Fiscalização</i>	- Diálogos com a categoria sobre Práticas Integrativas e Complementares;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
3.C.1 <i>Engajamento e Participação na Gestão</i>	Eixo 3: Do exercício profissional, para alcançar os resultados esperados para 2022, a área técnica pode contribuir com a promoção de orientações in loco à categoria nas mais diversas áreas de atuação; discussões sobre sigilo profissional, articulação da rede intersetorial e interprofissional sobre a notificação de violência; mapeamento das demandas do território, e; aproximação das psicólogas que atuam em especialidades mais distanciadas do CRP/SP.	Alto Tietê	Administrativa
<i>Orientação e Fiscalização</i>	- Ampliar e descentralizar ações de orientação continuada em diferentes temáticas, em diferentes municípios da Subsede;	Baixada Santista e Vale do Ribeira	COF, COE, CATE
3.C.2 <i>Comunicação Externa</i>	Maior divulgação dos serviços das subsedes na região e incentivo à categoria a procurar seu regional.	Ribeirão Preto	Administrativa

ANEXOS

ANEXO 1 – Base de dados de propostas relacionadas aos Resultados 2022

ANEXO 2 – Base de dados contendo os 19 planos de ação dos Resultados 2020

ANEXO 3 – Base de dados com contribuições oriundas do processo de escuta das subsedes

ANEXO 4 – Base de dados referente à devolutiva de escuta das/os trabalhadoras/es