

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2025



Conselho
Regional de
PSICOLOGIA SP





**Planejamento
Estratégico**
2 0 2 5



XVII Plenário (2022–2025)

Diretoria

Talita Fabiano de Carvalho | **presidenta**
Camila Andrade de Oliveira | **vice-
presidenta**
Ana Tereza da Silva Marques | **secretária**
Eduardo de Menezes Pedroso |
tesoureiro

Conselheiras/os efetivas/os

Ana Tereza da Silva Marques (CRP 06/141032)
Camila Andrade de Oliveira (CRP 06/94895)
Carlos Eduardo Mendes (CRP 06/153775)
Davi Rodriguez Ruivo Fernandes (CRP
06/118838)
Dreyf de Assis Gonçalves (CRP 06/55379)

Eduardo de Menezes Pedroso (CRP
06/122428)

Ione Aparecida Xavier (CRP 06/27445)

Janaina Darli Duarte Simão (CRP 06/47523)

Magna Barboza Damasceno (CRP 06/66384)

Maria da Glória Calado (CRP 06/33194)

Maria da Piedade Romeiro de Araujo Melo
(CRP 06/45952)

Marta Eliane de Lima (CRP 06/94890)

Mayara Aparecida Bonora Freire (CRP
06/120511)

Mônica Cintrão França Ribeiro (CRP
06/20583)

Talita Fabiano de Carvalho (CRP 06/71781)



**Planejamento
Estratégico**
2 0 2 5



Conselheiras/os suplentes

Gabriela Alvim de Oliveira Freitas (CRP 06/149012)
Giseli de Fátima Assoni (CRP 06/72980)
Leonardo Maggi Gambatto (CRP 06/124424)
Wilson Flávio Lourenço Nogueira (CRP 06/53258)

Vacâncias

Camila Prandini Prandini (CRP 06/157432)
Luciane de Almeida Jabur (CRP 06/66501)

Renúncias

Annie Louise Saboya Prado (CRP 06/86192)
Carú de Paula Seabra Moreira Ribeiro (CRP 06/136173)
Fabiana Macena Luiz (CRP 06/148611)
Ivani Teixeira Mendes (CRP 06/42535)
Lilian Suzuki (CRP 06/27810)
Murilo Centrone Ferreira (CRP 06/142583)
Sonia Maria Motinho da Silva (CRP 06/12033)
Tayná Alencar Berti de Souza (CRP 06/83455)
Valeria Campinas Braunstein (CRP 06/31093)



Coordenação do Planejamento Estratégico

Edson Ferreira Dias Junior | **gerente de Relações Institucionais**

Lauren Mariana Mennocchi | **gerente Técnico-Política**

Equipe de Comunicação

Tais Souza | **coordenadora de comunicação**

Angelo Cuissi e Gislaíne Bueno | **revisão**

Micael Nascimento | **diagramação**

Apresentação	8
1 Metodologia do Planejamento Estratégico 2025	10
1.1 Etapas	11
2 Análise dos ambientes externo e interno	14
3 Identificação e mapeamento de riscos	30
3.1 Riscos mapeados no CRP SP em 2024	37
4 Monitoramento do Planejamento Estratégico de 2024	64
5 Retomada da identidade organizacional do CRP SP	68
6 Delineamento de estratégias para mitigar riscos e aproveitar oportunidades	70
6.1 Ações recorrentes ou não concluídas em 2024 e ações urgentes para eliminar e prevenir riscos significativos ou aproveitar oportunidades	75
7 Os objetivos estratégicos do XVII Plenário para o ano de 2025	82
8 Planejamento estratégico do CRP SP	83
Eixo 1: Organização democrática e representativa do CRP SP	83
Eixo 2: O diálogo da Psicologia com a sociedade brasileira e suas relações com a democracia e os Direitos Humanos	99
Eixo 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia	107
Planejamento da Subsede Alto Tietê	117
EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP	117

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos	120
Planejamento da Subsede Assis	125
EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP	125
EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos	127
Planejamento da Subsede Baixada Santista e Vale do Ribeira	132
EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP	132
EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos	133
EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia	134
Planejamento da Subsede Bauru	135
EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP	135
EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos	138
EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia	140
Planejamento da Subsede Campinas	144
EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP	144
EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos	146
EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia	149
Planejamento da Subsede Grande ABC	152
EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP	152

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos	153
EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia	156
Planejamento da Subsede Metropolitana	158
EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP	158
EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos	160
Planejamento da Subsede Ribeirão Preto	165
EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP	165
EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos	167
EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia	169
Planejamento da Subsede São José do Rio Preto	172
EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP	172
EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos	174
EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia	175
Planejamento da Subsede Sorocaba	177
EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP	177
EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos	178
EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia	178
Planejamento da Subsede Vale do Paraíba e Litoral Norte	182

EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP	182
EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos	185
EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos	186
EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia	187



APRESENTAÇÃO

O **planejamento estratégico** é um processo de gestão que utiliza métodos e técnicas para, dentro de um contexto, definir objetivos, metas e ações a serem priorizadas e empreendidas, bem como a mobilização de recursos, tendo como foco alcançar, com excelência, a visão institucional de uma organização. A **gestão estratégica** compreende um escopo ainda maior de ações, que inclui a implementação, o monitoramento e a avaliação das estratégias definidas.

De acordo com a [Resolução CFP nº 20/2018](#), o planejamento estratégico é definido como ação de

[...] planejar e decidir antecipadamente o que fazer, de que maneira fazer, quando fazer e quem deve fazer, para o alcance de uma situação desejada; o planejamento é um processo que apresenta os caminhos a seguir, de modo mais eficiente, eficaz e efetivo, com a melhor concentração de esforços e recursos; O Planejamento Estratégico é uma metodologia gerencial que permite **estabelecer a direção a ser seguida pela organização, visando um maior grau de interação com o ambiente.** Trata-se de um **processo contínuo durante o qual são definidos e revisados a missão da organização, a visão de futuro, os**

objetivos e os projetos de intervenção que visam a mudança desejada; o Planejamento Estratégico permite que todos os esforços realizados pela organização, em qualquer área, tenham unidade e sejam coerentes com o objetivo único de obter um desempenho superior. O Planejamento Estratégico, comparado ao Plano Plurianual – PPA, deverá compreender o período de 03 anos, coincidindo com o período do mandato do Plenário do CFP e dos Conselhos Regionais.

Ainda cabe destacar que, na mesma Resolução, é indicado que no

[...] planejamento orçamentário deve ser **dada especial atenção ao processo de elaboração e execução orçamentária**, já que o mesmo se constitui num dos mais importantes instrumentos de controle. Para tanto, a entidade deverá **organizar a sua administração e exercer suas atividades através do planejamento permanente**, atendendo às peculiaridades e aos princípios técnicos apropriados, objetivando:

- a) Identificação da missão da entidade;
- b) Análise ambiental – externa e interna;
- c) Definição das questões estratégicas;
- d) Elaboração das ações estratégicas;
- e) Acompanhamento; e
- f) Avaliação.

O planejamento estratégico e o planejamento orçamentário são os instrumentos que permitem à sociedade a fiscalização e o controle das atividades da autarquia.

1 METODOLOGIA DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2025

Para a realização do último planejamento da gestão do **XVII Plenário**, optou-se por fazê-lo a partir da *expertise* das gerências e coordenações, tendo como ponto de início a produção de informações sobre o cotidiano de trabalho no CRP SP. Essas informações foram produzidas de maneira participativa e reflexiva pelas equipes de todas as unidades e sedes que compõem a autarquia. Foi possível realizar um diagnóstico institucional e traçar ações necessárias para aproveitar oportunidades e superar os pontos fracos que representam riscos à gestão pública da autarquia.

Encerrada a etapa preparatória deste processo, de posse das informações produzidas, o Plenário planejou as ações estratégicas do CRP SP integrando-as às dimensões técnicas e administrativas já indicadas pelas trabalhadoras/es. Este processo se deu também de maneira participativa e democrática, visando a promoção da governança, da transparência e da sustentabilidade das ações e serviços ofertados à categoria.

Na sequência, em um Fórum de Gestoras/es, as 11 subsedes traçaram as ações a serem desenvolvidas durante o ano de 2025 a partir das metas estratégicas definidas coletivamente pelas/os conselheiras/os.

O último planejamento da gestão tem o compromisso de fortalecer ainda mais o CRP SP em sua missão de orientar, fiscalizar e disciplinar o exercício da Psicologia, considerando as especificidades dos mais de 600 municípios do mais populoso estado do país, e aquele com o maior número de profissionais da Psicologia.

1.1 Etapas

O planejamento teve início no mês de outubro com a **análise dos ambientes externo e interno do CRP SP** pelas/os trabalhadoras/es, atividade que envolveu a análise das partes interessadas e um olhar para as tendências políticas, sociais, econômicas e tecnológicas, bem como a identificação de pontos fracos e fortes da organização.

Na sequência, cada gerência e suas/seus coordenadoras/es realizaram a **identificação e o mapeamento dos principais riscos** que se apresentam no cotidiano de trabalho e acabam por dificultar a realização das atividades que sustentam as funções precípuas da autarquia.

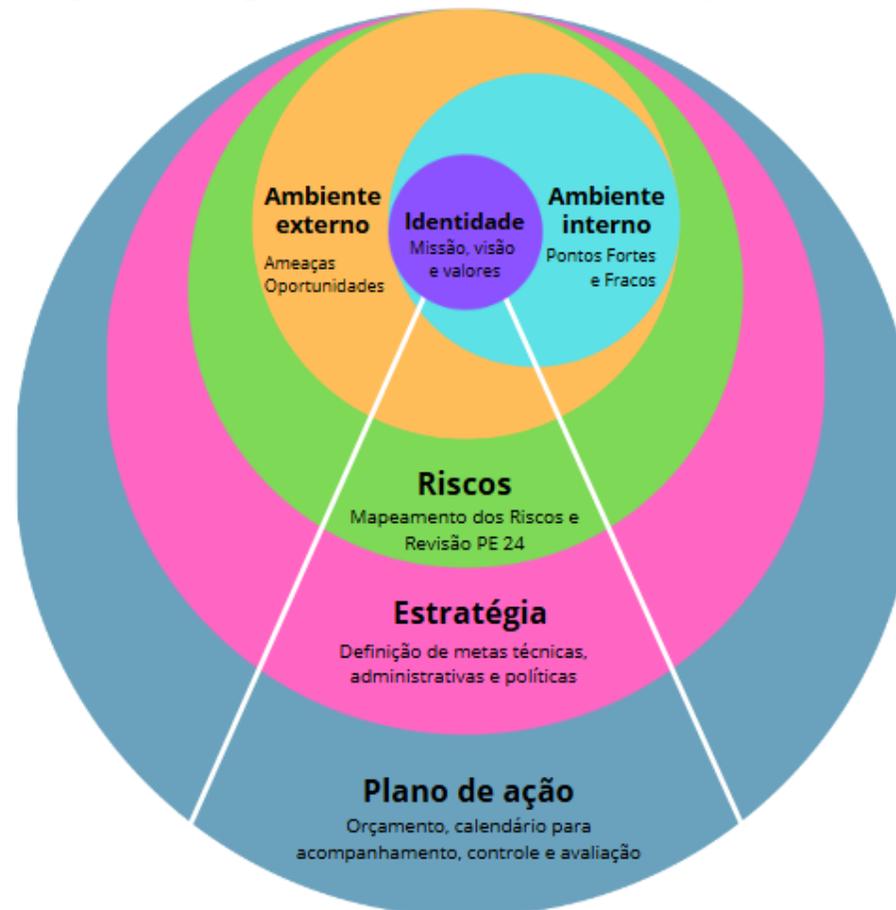
Por fim, foi realizado o **monitoramento do planejamento estratégico de 2024 e o delineamento de objetivos estratégicos para o ano de 2025** com a finalidade de aproveitar as oportunidades e mitigar os possíveis riscos que afetam as dimensões estratégica, operacional, fiscal, orçamentária, de reputação, de integridade e de conformidade da autarquia.

Concluídas estas etapas, no mês de novembro, o XVII Plenário fez a **retomada da identidade organizacional do CRP SP**, objetivando o resgate de aspectos relevantes do histórico da organização, a reflexão sobre conceitos-chave, princípios e valores, missão e visão da instituição.

As/os conselheiras/os analisaram o diagnóstico institucional e os riscos mapeados, validaram as ações propostas na etapa preparatória e incluíram os **objetivos estratégicos que expressam a atuação política do CRP SP em articulação com as dimensões técnicas e operacionais**.

No mês de janeiro foram planejadas as ações territoriais pelas comissões gestoras das subsedes e concluídos os **planos de ação** e o **calendário geral de atividades a serem desenvolvidas, monitoradas e avaliadas no ano de 2025.**

Figura 1 – Modelo gráfico representativo da metodologia do PE 2025 do CRP SP.



2 ANÁLISE DOS AMBIENTES EXTERNO E INTERNO

As gerências e coordenações, junto a cada unidade do CRP SP, realizaram uma análise sobre as condições ambientais e operacionais da organização, de modo que a criação dos **objetivos estratégicos**, a serem formulados posteriormente, refletissem as reais capacidades institucionais diante da complexidade dos desafios identificados. Para isso, todas as unidades do CRP SP responderam às questões: **o que está dificultando o crescimento do CRP SP?** e **o que está facilitando o crescimento do CRP SP?**

O mesmo exercício foi realizado pelas/os gestoras/es das subsedes em reuniões ampliadas com colaboradoras/es dos territórios e com as/os suas/seus trabalhadoras/es.

Esse momento envolveu a identificação das tendências políticas, sociais, econômicas, legais e tecnológicas do ambiente externo, incluindo um levantamento de partes interessadas, além da identificação de pontos fracos e fortes da organização.

Quadro 1 – Unidades que realizaram análise SWOT de acordo com a estrutura organizacional do CRP SP

Gerência Técnico-Política	Gerência Administrativa e Tecnologia da Informação	Gerência de Relações Institucionais	Ouv doria	Asse sori a juríd ica
Coordenação de Orientação e Fiscalização	Coordenação de Gestão Administrativa	Coordenação de Comunicação		
Coordenação de Apoio Técnico ao Plenário e Comissões	Coordenação de Tecnologia da Informação			
Coordenação de Ética	Coordenação de Gestão Financeira	Coordenação de Atendimento		
	Coordenação de Subsedes			
Subsedes				

A metodologia utilizada para esse processo foi a **análise SWOT**, uma ferramenta de gestão amplamente difundida e utilizada em diagnósticos organizacionais. A ferramenta auxilia na análise ambiental, na qual

são levados em consideração dados sobre o ambiente interno da organização e dados sobre o ambiente externo em que ela se insere. Tais dados são organizados por meio de uma [matriz dividida em quatro quadrantes](#). A sigla SWOT vem das palavras em inglês *Strengths* (forças), *Weaknesses* (fraquezas), *Opportunities* (oportunidades) e *Threats* (ameaças).

Figura 2 – Modelo SWOT para análise de aspectos internos e externos que podem contribuir ou atrapalhar a conquista de objetivos de uma organização



Foi realizada a compilação das contribuições de todas as unidades, o que permitiu contemplar diferentes perspectivas e obter uma análise de contexto mais completa e precisa. As informações foram compartilhadas com o XVII Plenário e analisadas pelas/os conselheiras/os e gestoras/es das subsedes como um dos subsídios para a construção do planejamento estratégico de 2025 (PE 2025).

Os dados levantados pelas subsedes foram incluídos na planilha abaixo, em que é possível identificar a síntese da análise de contexto interno e externo do CRP SP.

Quadro 2 – Síntese da análise SWOT realizada por todas as unidades do CRP SP

O que está dificultando a atuação do CRP SP?	
Ameaças	Pontos fracos
<ul style="list-style-type: none">● Atividade fiscalizatória do TCU mais rigorosa;● insatisfação da categoria com os serviços prestados;	<ul style="list-style-type: none">● Trocas de gestão e descontinuidade das ações em curso e planejadas;● falhas na comunicação com a categoria (telefone, <i>site</i> de difícil navegação, redes sociais), ausência de um <i>app</i> do CRP SP;

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">● desconhecimento pela categoria das funções precípuas do CRP SP;● aumento da atuação não regulamentada (coaches, terapias diversas);● descaracterização da ciência e profissão;● aumento da violência de Estado;● mudanças climáticas mais evidentes;● resistência ao avanço das pautas importantes para a Psicologia e para a defesa dos Direitos Humanos;● crescimento dos cursos EaD na área da saúde e proliferação de cursos de | <ul style="list-style-type: none">● a instituição é vista como desatualizada e pouco flexível para mudanças;● percepção por parte da categoria de que a estrutura e os processos do CRP SP são mal organizados e ineficientes (impacto negativo sobre a reputação da autarquia);● aumento do uso do canal da Ouvidoria para comunicação com CRP SP (unidade limitada a uma trabalhadora);● falta de tratamento analítico e estratégico das manifestações da ouvidoria para planejamento de ações;● falta de padronização de procedimentos, de manuais e de processos mapeados;● dificuldade para registro e acompanhamento dos processos de trabalho (registros frágeis com as ferramentas tecnológicas disponíveis – nuvem, BRC, Zimbra);● falta de uma rede interna de comunicação (intranet);● falta de conhecimento e/ou interesse no uso das ferramentas tecnológicas do CRP SP; |
|---|--|

<p>graduação com pouca qualidade;</p> <ul style="list-style-type: none">● precarização das condições de trabalho da categoria;● alteração de leis governamentais que pode levar à extinção dos conselhos de classe;● implementação da Lei nº 14.133/2021 e diversas mudanças de processos decorrentes dela;● fornecedores antigos que resistem a adotar as normas de direito público aplicáveis às contratações do CRP-06;● demandas sazonais (início e meio do ano) que impactam, sobretudo, as unidades de Atendimento e Ouvidoria;	<ul style="list-style-type: none">● sistemas de informação que requerem controles externos para monitoramento das atividades;● falta de planejamento para realização das atividades;● não utilização do PE como ferramenta de gestão para definir prioridades e otimizar esforços e recursos;● sobrecarga de trabalho;● infraestrutura inadequada (móveis, equipamentos tecnológicos, sistemas informatizados);● insuficiente suporte técnico para demandas cotidianas;● número insuficiente de ETPs e desvalorização da categoria e dos seus saberes dentro do CR;● falta de colaboradoras/es tecnicamente qualificadas/os para apoio às ações específicas de orientação em diversas áreas (elaboração de pareceres/posicionamentos, textos orientativos);● baixo envolvimento das/dos membras/os nas comissões, o que enfraquece a construção de uma Psicologia mais plural e alinhada com as demandas
---	--

- intervenção do sistema de justiça sobre as ações de fiscalização e éticas no CRP SP.

- da sociedade, além de diminuir o impacto dessas comissões em mudanças significativas nas práticas profissionais;
- dificuldade de comunicação com conselheiras/os (ausência de resposta);
- comportamentos assediosos por parte de gestoras/es e conselheiras/os;
- desconhecimento por parte das/os conselheiras/os dos fluxos de trabalho interno, resoluções, portarias e CPD;
- interferência nos processos de trabalho interno;
- afastamento/desinteresse do Plenário na realização de funções precípua da autarquia (fiscalização, orientação, trâmites da COE – plenárias éticas canceladas);
- prescrição de processos éticos;
- ausência de plano de fiscalizações pelo CFP;
- dificuldade de especificação adequada das demandas de contratação pelas unidades;
- falta de planejamento e descumprimento de prazos, resultando em

instruções processuais ineficazes para a Unidade de Compras e contratos;

- resistência dos trabalhadores das demais unidades a novos processos e fluxos;
- resistência à mudança, do ponto de vista organizacional, por parte de algumas trabalhadoras/es;
- distribuição desigual de tarefas e falta de critérios explícitos para divisão do trabalho nas unidades;
- pouca especialização técnica de algumas/alguns trabalhadoras/es de áreas específicas (Gestão de Pessoas, Compras, Comunicação, TI);
- deficiência em planejamento nas contratações;
- desvalorização do Cedoc como unidade de apoio aos profissionais;
- PECS com insuficiências para as necessidade e forma de organização do trabalho no CRP SP;
- cultura de medo (sobretudo em razão de novos acórdãos ou novas leituras e acórdãos antigos do TCU);
- falta de planejamento para atender demandas altas em períodos

	<p>específicos do ano (início e meio);</p> <ul style="list-style-type: none">• falta abordagem estratégica diante dos erros que permita aproveitar as situações como oportunidades para prevenir recorrências;• falta de treinamento para atendimento ao público/categoria;• desconhecimento do Crepop (interna e externamente);• ausência de sistema eletrônico de monitoramento de processos legislativos;• consolidação do canal de Ouvidoria do CRP SP como via de comunicação com a categoria e sociedade.
Oportunidades	Pontos fortes
<ul style="list-style-type: none">• Diversidade na profissão e possibilidade de comunicação/orientação sobre diferentes temas com a categoria;• reconhecimento do posicionamento	<ul style="list-style-type: none">• Organização democrática do Sistema Conselhos;• CRP SP é o maior Conselho Regional de Psicologia do Brasil, o que possibilita o desenvolvimento de ações de grande alcance e impacto na categoria;

<p>ético político do CRP SP na defesa dos Direitos Humanos;</p> <ul style="list-style-type: none">● grande número de profissionais registrados no estado;● aumento da busca pela formação e por serviços de Psicologia e cuidados em saúde mental;● possibilidade de utilização de ferramentas tecnológicas que podem potencializar os processos de trabalho (IA);● possibilidade de transformação da cultura arcaica e engessada por meio da introdução de novas práticas e tecnologias tornando a instituição mais eficiente e moderna;● trocas de experiências com outros	<ul style="list-style-type: none">● aumento do quadro de trabalhadores concursados no último ano;● início do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho;● implantação do projeto-piloto de 30 horas e trabalho híbrido;● autoavaliação, autocrítica e aprendizado contínuo;● capacidade de adaptação e antecipação de demandas;● capacidade de auto-organização das trabalhadoras diante de obstáculos no trabalho;● alta capacidade de adaptação e alinhamento com mudanças legislativas, incluindo a rápida estruturação de procedimentos para conformidade com novas normas;● compromisso ético com a atuação profissional e atenção aos prazos estabelecidos, contribuindo para uma gestão eficiente;● as comissões permanentes e especiais do CRP SP desempenham um papel essencial na defesa e promoção dos temas mais relevantes para a categoria;
--	--

conselhos de fiscalização profissional;

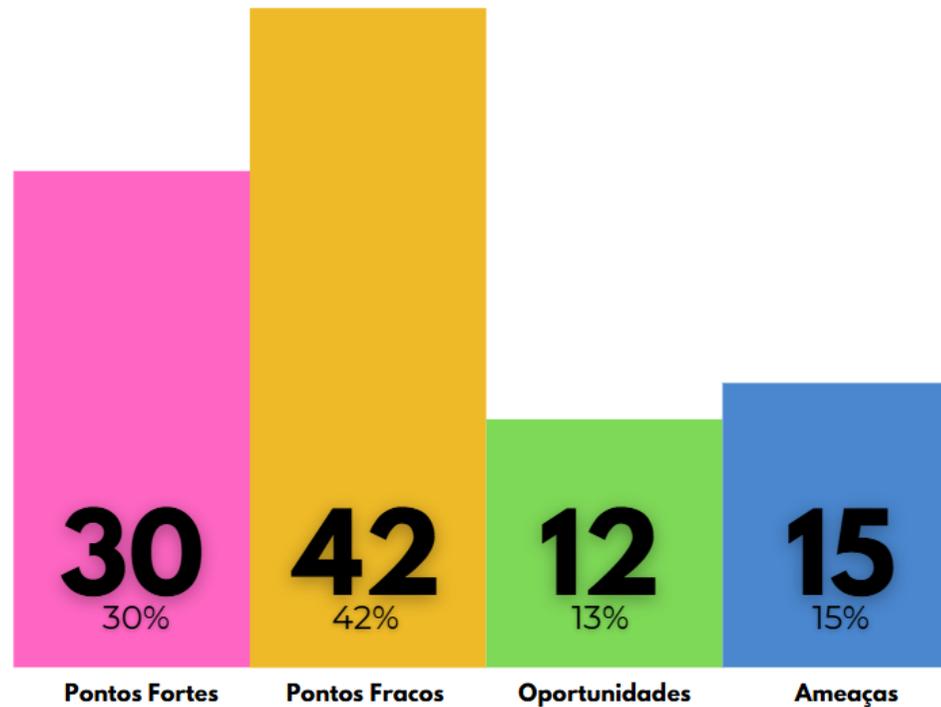
- aproximação das IES e Serviços escolas para divulgação das funções do CRP, normativas e publicações;
- possibilidade de parcerias com órgãos públicos que facilitem a comunicação com a categoria e integração de informações (Ex.: gov.br);
- amplo alcance das redes sociais na atualidade (que pode ser usado como estratégia eficiente de comunicação com a categoria);
- aproximação do CRP SP de diversos movimentos sociais;
- Psicologia sendo pauta e pautando as agendas governamentais.

- diversidade na composição das equipes de trabalho, incluindo de tempo de experiência na profissão e de atuação no CRP SP, o que garante historicidade e, ao mesmo tempo, renovação e integração de novas propostas de trabalho;
- diversidade de experiências e formações acadêmicas entre o corpo de trabalhadoras/es do CRP SP;
- surgimento de iniciativas de gestão e planejamento dos processos de trabalho mais qualificados;
- proposta de gestão baseada em diagnóstico institucional e análise de riscos;
- maior integração das ETPs a outras unidades do CRP;
- desenvolvimento de ações de orientação nas redes sociais e participação na análise do site;
- novas formas de comunicação com a categoria (mais próximas do cotidiano de trabalho e que atendam as principais demandas ou críticas apresentadas nas redes sociais);

- retomada da interlocução das subcomissões com as comissões estaduais;
- uso do SEI!;
- uso do ImMail para troca de mensagens mais rápida e de forma imediata;
- nova estratégia para aproximação de novas/os colaboradoras/es;
- reestruturação tecnológica na área de Compras (com aquisição do Compras&Contratos.net);
- ampliação das atividades relacionadas à mediação de conflitos no CRP SP;
- aumento da descentralização das atividades nas subsedes;
- designação de coordenações para todas as unidades;
- qualificações promovidas e incentivadas pela autarquia;
- impacto positivo da implementação das 30h e trabalho híbrido para trabalhadores concursados;
- descentralização de novos processos nas subsedes;
- constituição da sede do CRP SP;

	<ul style="list-style-type: none">• instituição de uma assessoria parlamentar.
--	--

Figura 3 – Representação gráfica do número de indicadores da análise de contexto (SWOT)



Durante a análise do ambiente externo e de suas ameaças e oportunidades, foi também possível identificar as partes interessadas na autarquia, os chamados *stakeholders*. Considerou-se a categoria, a sociedade e as instituições de referência que podem exercer influências positivas e negativas sobre o CRP SP. Dessa forma, foi possível mapear instituições públicas, organizações da sociedade civil, entes privados, coletivos, entre outros grupos que mantêm ou podem manter relações com a autarquia.

Figura 4 – Stakeholders do CRP SP



3 IDENTIFICAÇÃO E MAPEAMENTO DE RISCOS

De acordo com o [Manual de Gestão de Riscos do TCU](#) e a norma [ABNT NBR ISO 3100:2018](#), o gerenciamento de riscos é considerado um dos princípios da boa governança e consiste em um conjunto de atividades cujo objetivo é identificar, avaliar, administrar e controlar potenciais eventos ou situações adversas e fornecer segurança razoável no processo de tomada de decisão. É uma ferramenta indispensável para que as organizações possam efetivamente alcançar sua missão institucional. Além de ser uma exigência às instituições públicas, diversos conselhos de classe já implementaram políticas de gestão de riscos e foram tomados como [exemplos de boas práticas](#) no processo de implementação desta metodologia na autarquia:

Figura 5 – Processo de mapeamento e gestão de riscos



Em outubro de 2024, as/os trabalhadoras/es CRP SP iniciaram o trabalho de identificação e mapeamento de riscos, com a finalidade de implantar a gestão de riscos como parte da melhoria dos processos e atividades desenvolvidas pelas unidades organizacionais da autarquia. A metodologia empregada buscou identificar os riscos e avaliar suas causas e consequências, a adoção de respostas e o tratamento/mitigação dos riscos. Para elaboração deste trabalho foi utilizada uma matriz de “probabilidade × impacto” para a classificação dos riscos identificados e a adoção de respostas adequadas para cada nível de risco.

Tabela 1 – Matriz de probabilidade e impacto

Impacto	Muito alto	14/15	19	22	24	25
	Alto	10	14/15	18	21	23
	Médio	6	9	13	17	20
	Baixo	3	5	8	12	16
	Muito baixo	1	2	4	7	11
		Raro	Pouco provável	Provável	Muito provável	Praticamente certo
		Probabilidade				

Ação	Aceitar	Mitigar/Transferir	Prevenir	Eliminar
------	---------	--------------------	----------	----------

Quadro 3 – Escalas de probabilidade e impacto

Escala de probabilidade (1 a 5):
1_ raro: acontece apenas em situações excepcionais. Não há histórico conhecido do evento ou não há indícios que sinalizem sua ocorrência.
2_ pouco provável: o histórico conhecido aponta para baixa frequência de ocorrência no prazo associado ao objetivo.
3_ provável: repete-se com frequência razoável no prazo associado ao objetivo ou há indícios que possa ocorrer nesse horizonte.
4_ muito provável: repete-se com elevada frequência no prazo associado ao objetivo ou há muitos indícios que ocorrerá nesse horizonte.
5_ praticamente certo: ocorrência quase garantida no prazo associado ao objetivo.

Escalas de impacto (1 a 5):
1_ muito baixo: compromete minimamente o atingimento do objetivo; para fins práticos, não altera o alcance do objetivo/resultados.
2_ baixo: compromete em alguma medida o alcance do objetivo, mas não impede o alcance da maior parte do objetivo/resultados.
3_ médio: compromete razoavelmente o alcance do objetivo/resultados.
4_ alto: compromete a maior parte do atingimento do objetivo/resultados.
5_ muito alto: compromete totalmente ou quase totalmente o atingimento do objetivo/resultados.

O mapeamento dos riscos foi finalizado em novembro pelas coordenações e gerências do CRP SP e agrupados segundo as categorias abaixo listadas. Importante destacar que um mesmo risco pode ser classificado em mais de uma categoria ao mesmo tempo.

Quadro 4 – Categorias de risco

Não orçamentário/ financeiro	<i>Estratégico</i>	Eventos que podem impactar na missão, nas metas ou nos objetivos estratégicos do CRP SP.
	<i>Operacional</i>	Eventos que podem comprometer as atividades da unidade organizacional, sejam eles associados a falhas, deficiência ou inadequação de processos internos, pessoas, infraestrutura e sistemas, afetando o esforço da gestão quanto à eficiência e à eficácia dos processos.
	<i>Orçamentário</i>	Eventos que podem afetar o cumprimento de leis e regulamentos aplicáveis.
	<i>Reputação</i>	Eventos que podem comprometer a confiança da sociedade em relação à capacidade do CRP SP em cumprir sua missão institucional ou que interferem diretamente em sua imagem.
Orçamentário/ financeiro	<i>Integridade</i>	Eventos que podem afetar a probidade da gestão dos recursos e das atividades do CRP SP, causados pela falta de honestidade e desvios éticos.
	<i>Fiscal</i>	Eventos que podem afetar negativamente o equilíbrio das receitas do Sistema Conselhos de Psicologia.
	<i>Conformidade</i>	Eventos que podem comprometer a capacidade do CRP SP de contar com os recursos orçamentários necessários à realização de suas atividades, ou eventos que possam

		comprometer a própria execução orçamentária.
--	--	--

3.1 Riscos mapeados no CRP SP em 2024

78 riscos foram mapeados e analisados a partir das escalas de probabilidade de ocorrência e impacto na autarquia. Os dados são apresentados na tabela a seguir:

Quadro 5 – Mapeamento de riscos (2024-2025)

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
1	Poucas plenárias éticas/Plenárias canceladas levam à prescrição de processos éticos	5	5	25	Estratégico

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
2	Controle manual das informações/Dificuldade para acompanhamento levam à prescrição de processos éticos	4	5	20	Operacional
3	Dificuldade na distribuição e demora na elaboração de relatórios de julgamento pelo Plenário levam à prescrição de processos éticos	5	5	25	Estratégico
4	Demora para análise de representações centralizada na COE da sede levam à prescrição de processos éticos	2	3	6	Operacional
5	Ações judiciais que contestam decisões tomadas nos processos de análise de título de especialista levam a perda de autonomia da autarquia	3	3	9	Estratégico
6	A ausência de um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias (com atenção a contextos de maiores riscos), leva ao descumprimento da função finalística (fiscalizar)	5	5	25	Estratégico
7	Poucas/os ETPs e colaboradoras/es fiscais, o que leva ao descumprimento da função finalística (fiscalizar)	3	3	9	Estratégico

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
8	Solicitações do sistema de justiça para fiscalização em prazo curto levam a dificuldade em estabelecer rotina de fiscalizações	3	3	9	Operacional
9	Impossibilidade de cumprimento de muitas solicitações do sistema de justiça em curtos prazos leva a penalidades previstas no art. 10º da Lei nº 7.347/1985	4	5	20	Operacional
10	Falta de colaboradoras/es tecnicamente qualificados para apoio às ações de orientação em diversas áreas levam à não elaboração de pareceres/posicionamentos e textos orientativos para categoria (função finalística de orientar)	4	3	12	Estratégico
11	Não atualização de documentos na nuvem ou uso concomitante por duas ou mais trabalhadoras/es levam a perda de informações	4	5	20	Operacional
12	Falta de integração/dificuldade de consolidação dos dados do BRC levam a perda de informações	4	4	16	Operacional
13	Dificuldade para acessar documentos no sistema/nuvem leva a perda de	4	4	16	Operacional

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
	tempo e de informações				
14	Infraestrutura tecnológica precária e deficitária leva a atraso/não realização de atividades precípuas	5	4	20	Operacional/ Estratégico
15	Indisponibilidade de sistemas de TI (por problemas com equipamentos, <i>softwares</i> , não integração das sedes ao domínio do CRP, ferramentas de uso colaborativo insuficientes ou queda de energia/falta de <i>nobreaks</i>) leva à paralisação das atividades	4	4	16	Operacional
16	Equipe de TI em número insuficiente para atendimento das demandas cotidianas das áreas do CRP SP leva a paralisação das atividades	3	4	12	Operacional
17	Sistemas não são utilizados por falta de habilidade/interesse das/os trabalhadoras/es, o que leva a desperdício de recursos	3	4	12	Operacional
18	Falta de padronização dos processos de trabalho leva a perda de tempo/impossibilidade de realizar atividade no prazo	4	4	16	Operacional

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
19	O baixo nível de automação em tecnologia da informação (TI) faz com que muitas atividades ainda sejam manuais, o que leva a perda de tempo/impossibilidade de realizar atividade no prazo	4	4	16	Operacional
20	Ausência de metodologias e fluxos ágeis que permitam a otimização do processo de trabalho (como ciclo de planejamento burocrático, etapas muito longas) levam a perda de tempo/impossibilidade de realizar todas as ações previstas	4	4	16	Operacional
21	Ausência de metas com indicadores no PE leva a dificuldade de monitoramento e cumprimento das ações planejadas	5	4	20	Estratégico
22	Ausência de calendário anual de atividades fixas e/ou de grande porte (planejamento operacional) leva a dificuldade na realização das ações planejadas	5	5	25	Operacional
23	Ausência de calendário anual de atividades fixas e/ou de grande porte (planejamento operacional) leva a sobrecarga, desmotivação e sentimento	5	4	20	Operacional

Número	Risco	Probab.	Impacto	Nível	Categoria
	de desvalorização dos trabalhadores				
24	Ausência de definição de estratégias e prioridades pela alta administração leva a dificuldade de cumprimento do PE	5	5	25	Estratégico
25	Não observância do PE para realização de atividades (solicitações informais e intempestivas) levam à desorganização dos processos de trabalho e ao atraso/não realização de atividades precípuas e já planejadas	5	5	25	Operacional
26	Não observância do PE para realização de atividades (solicitações informais, intempestivas) levam a sobrecarga, desmotivação de trabalhadores e situações caracterizadas como assédio moral	5	4	20	Operacional
27	Ausência de processo para avaliação/monitoramento dos eventos leva a gastos desnecessários e/ou improbidade administrativa	5	3	15	Conformidade
28	Dificuldade de integração entre unidades gera ruídos na comunicação e leva a descumprimento de fluxos de trabalho	3	3	9	Operacional

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
29	Ausência de contratação de empresa especializada em eventos leva a dificuldades na realização das atividades previstas	4	4	16	Operacional
30	Site com navegação ruim leva a dificuldade de acesso às informações e orientações pela categoria	5	4	20	Estratégico/ Operacional
31	Site com navegação ruim leva a má reputação do CRP junto à categoria (ineficiência)	5	5	25	Reputação
32	Ausência de plano de comunicação leva a uma resposta reativa às demandas da categoria, impactando na reputação do Conselho	1	4	4	Reputação
33	Comunicação deficitária com categoria pelas redes sociais leva à reafirmação da imagem ruim do CRP perante a categoria (descrédito)	3	4	12	Reputação
34	A demora ou precipitação no posicionamento do Conselho perante fatos e notícias de grande impacto leva à reafirmação de imagem ruim do CRP perante a categoria (descrédito)	3	4	12	Reputação

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
35	Atraso na definição de eventos e campanhas leva a não divulgação eficiente das atividades precípuas	3	5	15	Reputação
36	Sobrecarga de trabalho leva a perda de trabalhadoras/es (<i>turnover</i>)	4	4	16	Operacional
37	Sobrecarga de trabalho leva a altos índices de adoecimento e absenteísmo	4	4	16	Operacional
38	Absenteísmo leva a não realização de atividades precípuas	4	5	20	Estratégico/ Operacional
39	Resistência dos trabalhadores à implementação de novos processos e sistemas dificulta a execução das tarefas e interrompe os fluxos	2	4	8	Operacional
40	Resistência dos trabalhadores à implementação de novos processos e sistemas leva a conflitos de liderança	2	3	6	Operacional
41	Escassez de trabalhadores e recursos humanos qualificados em áreas de suporte leva a diminuição da qualidade do trabalho realizado	2	3	6	Operacional

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
42	Ausência de concurso público vigente leva a redução do quadro de funcionários, por falta de substituição	2	3	6	Operacional
43	Deixar de aplicar avaliação de desempenho leva a judicialização e a passivo trabalhista	1	5	5	Orçamentário/ Fiscal/Integridade
44	Ausência de contratação de sistema de folha de pagamento leva a paralisação do sistema (pagamento de salários e encargos)	5	5	25	Fiscal/ Conformidade
45	Não execução do Projeto de Qualidade de Vida leva a insatisfação das/os trabalhadoras/es do CRP SP	3	5	15	Operacional
46	A descontinuidade técnica e institucional de políticas, programas e projetos, sob condução do Conselho, principalmente nas ocasiões de transição política de gestão, leva a surgimento de clima de insegurança e desmotivação entre trabalhadoras/es	5	2	10	Operacional
47	Ignorar o relatório de apontamento do técnico de segurança do trabalho, gerando inconformidade com as normas relacionadas, leva a autuação de	2	4	8	Integridade

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
	órgão fiscalizadores e multas				
48	Ignorar o relatório de apontamento do técnico de segurança do trabalho, gerando inconformidade com as normas relacionadas, leva a judicialização de demandas, gerando passivo trabalhista	2	5	10	Fiscal/ Orçamentário
49	Interferência (formal ou informal) do Plenário nos processos internos de trabalho interno leva a <i>turnover</i> e não realização de atividades precípua	3	3	9	Estratégico/ Operacional
50	Assédio nas relações de trabalho leva a perda de trabalhadoras/es	4	5	20	Operacional
51	Assédio nas relações de trabalho leva a judicialização de demandas, gerando passivo trabalhista	4	5	20	Integridade/Fiscal/ Orçamentário
52	Comunicação não assertiva, gerando ruídos nos fluxos de trabalho, leva a desmotivação da equipe e queda na qualidade do trabalho	3	3	9	Estratégico/ Operacional
53	Processo sem a devida instrução, não atendendo às orientações legais, leva	3	1	3	Conformidade

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
	a contratação ilegal ou não efetivação da contratação				
54	Documentos de requisição (DFD, ETP, TR) com objetos mal formulados levam a aquisições que não atendem as necessidades do CRP SP	3	4	12	Conformidade
55	Documentos de requisição (DFD, ETP, TR) com objetos mal formulados levam a desperdício financeiro e material	3	4	12	Fiscal/ Orçamentário
56	Ausência de controle dos prazos contratuais pelos fiscais de contratos leva a extinção contratual não prevista e a interrupção de serviços	4	5	20	Conformidade/ Operacional/ Estratégico
57	Ausência de controle dos prazos contratuais pelos fiscais de contratos leva a extinção contratual não prevista e a contratações sem planejamento	3	5	15	Orçamento/Fiscal
58	Inobservância dos termos contratuais durante a execução dos serviços leva a pagamentos irregulares	3	5	15	Integridade/ Conformidade

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
59	Inobservância dos termos contratuais durante a execução dos serviços leva a extinção contratual	3	4	12	Operacional/ Estratégico
60	Planejamento insuficiente nas contratações prejudica a eficiência e leva a contratações irregulares	4	3	12	Integridade/ Conformidade
61	Planejamento insuficiente nas contratações leva a não contratação em razão do curto tempo	4	3	12	Operacional/ Estratégico
62	Exigência constante de adaptação a novas regulamentações leva a risco de não conformidade legal	2	5	10	Conformidade
63	Falta de fluxo adequado entre unidades para envio de documentos ao Cedoc leva a falta de registro de eventos históricos	5	4	20	Operacional
64	Desvinculação entre o planejamento orçamentário e o planejamento estratégico leva a não cumprimento das ações previstas e não realização de atividades precípuas	4	4	16	Conformidade

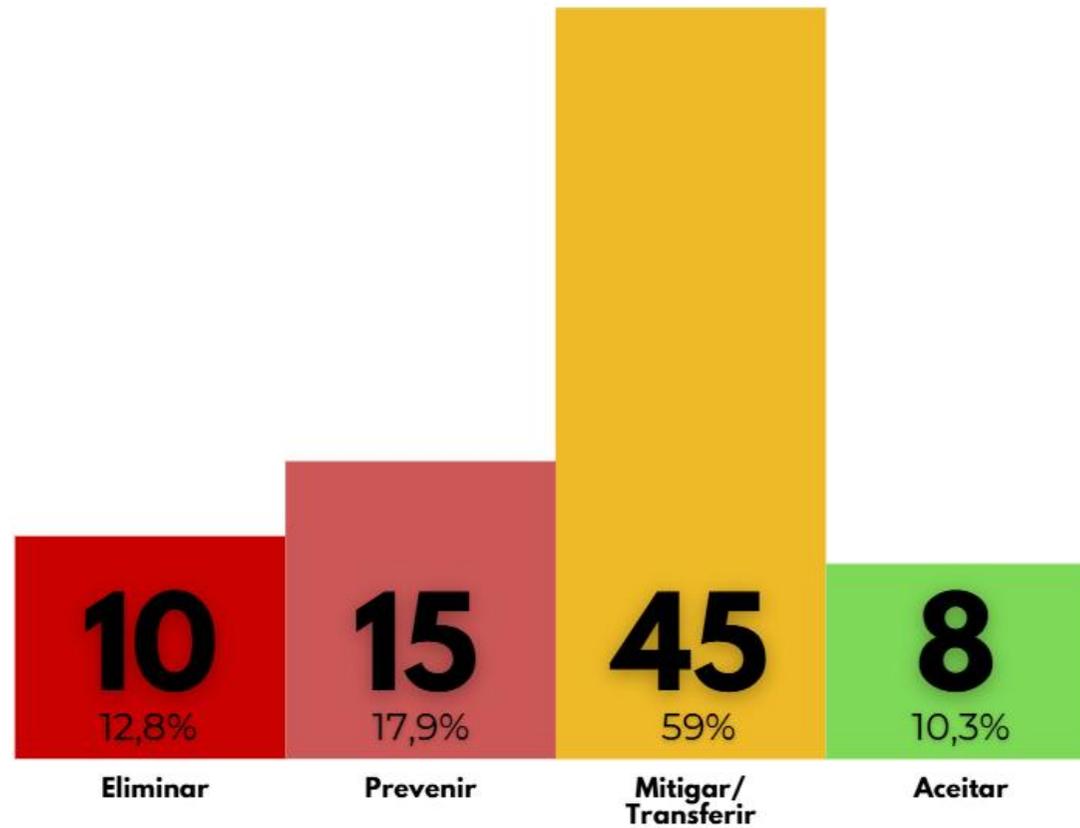
Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
65	Dificuldade na gestão do processo de inscrição em Dívida Ativa leva a baixa arrecadação	3	5	15	Fiscal/ Orçamentário
66	Dificuldade para diminuir altos índices de inadimplência leva a baixa arrecadação	3	5	15	Fiscal/ Orçamentário
67	Uso abusivo da estrutura/contratos do CRP (táxi) leva a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público) e desperdício de recursos públicos	2	5	10	Integridade
68	Falhas em processos de suprimento de fundos leva a riscos de inconformidade/improbidade administrativa	2	3	6	Integridade
69	Excesso de representações em atividades e eventos de mesma natureza sem justificativa precípua e atrelada ao PE leva a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público) e desperdício de recursos públicos	5	5	25	Integridade/ Conformidade

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
70	Excesso de pagamento de verbas indenizatórias para cumprimento de demandas não finalísticas/atividades não deliberativas leva a improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público) e desperdício de recursos públicos	4	4	16	Integridade/ Conformidade
71	Concessão de diárias e passagens a profissionais inadimplentes leva a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público)	5	5	25	Integridade/ Conformidade
72	Concessão de diárias e passagens com ausência/atraso de prestação de contas (comprovantes de embarque e/ou de relatório de viagem) leva a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público)	4	5	20	Integridade/ Conformidade
73	Autoconcessão em representações institucionais (passagens, diárias ou ressarcimentos) e desobediência a prazos estabelecidos em normativos levam a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público)	4	5	20	Integridade/ Conformidade

Número	Risco	Probabilidade	Impacto	Nível	Categoria
74	Indicação de instituições específicas para contratações previstas no PE leva a improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público)	3	4	12	Integridade
75	Falta de transparência nos dados públicos (relatórios trimestrais/dados no site) leva a sanções do TCU	3	5	15	Conformidade
76	Não identificar possível fraude documental no processo de inscrição (diplomas falsos) leva a concessão e/ou manutenção de registro profissional ilegal	2	5	10	Operacional
77	Não identificar possível fraude documental no processo de inscrição de PJ com irregularidades leva a concessão e/ou manutenção de registro profissional ilegal/irregular	2	5	10	Operacional
78	Dificuldades no registro e guarda de informações no BRC sobre ocorrências das/os profissionais pode levar a problemas na emissão de documentos/serviços do atendimento	2	4	8	Operacional

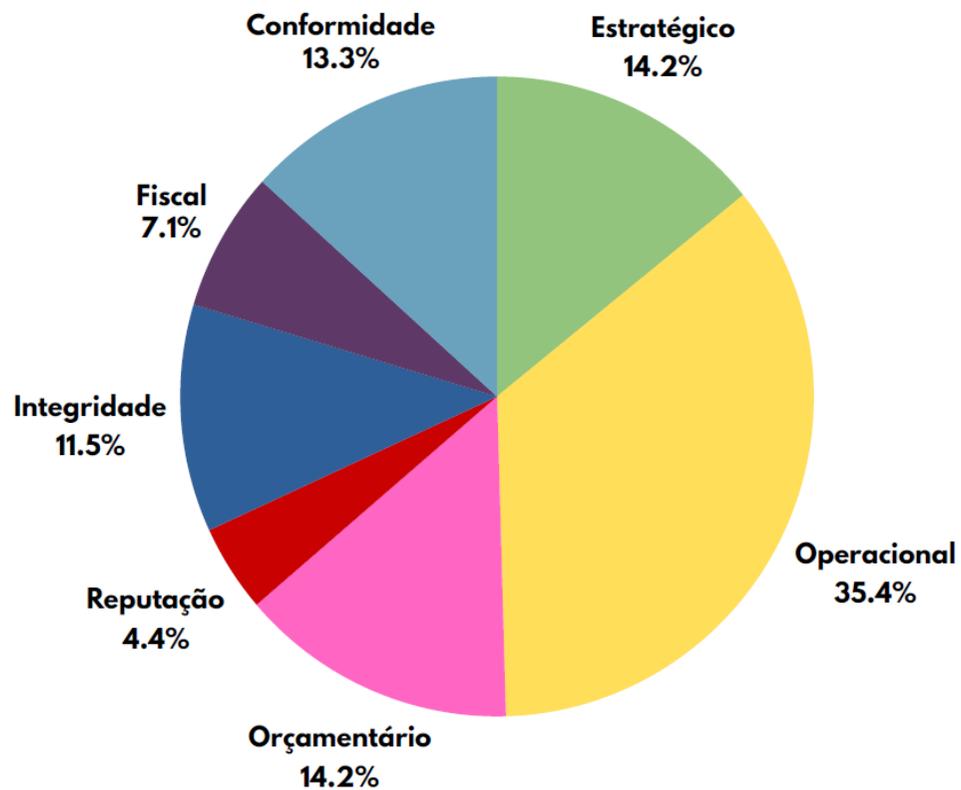
Diante do mapeamento dos riscos, as ações consideradas adequadas para lidar com eles, de acordo com indicadores de probabilidade e impacto são: aceitar 8 riscos, mitigar 45, prevenir 15 e eliminar 10.

Figura 5 – Forma de ação para lidar com riscos mapeados



Em relação às categorias de risco mapeados, a maioria deles (40, ou 52%) são classificados como riscos operacionais – aqueles ligados à deficiência ou inadequação de processos internos, pessoas, infraestrutura e sistemas, afetando o esforço da gestão quanto à eficiência e à eficácia dos processos. Na sequência, aparecem os riscos de natureza estratégica e orçamentária, com 16 itens em cada categoria.

Figura 6 – Classificação dos riscos mapeados no CRP SP por categoria



Após apresentação dos riscos mapeados ao Plenário, as/os conselheiras/os validaram aqueles que seriam priorizados no planejamento estratégico de 2025, atentando-se aos indicadores de maior probabilidade e impacto na autarquia (listados a seguir):

Quadro 6 – Causas e riscos a serem eliminados

Risco		Categoria
1	Poucas plenárias éticas/Plenárias canceladas levam a prescrição de processos éticos	Estratégico
3	Dificuldade na distribuição e demora na elaboração de relatórios de julgamento pelo Plenário levam a prescrição de processos éticos	Estratégico
6	A ausência de um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias (com atenção a contextos de maior risco), leva a descumprimento da função finalística (fiscalizar)	Estratégico
2 2	Ausência de calendário anual de atividades fixas e/ou de grande porte (planejamento operacional) leva a dificuldade na realização das ações planejadas	Operacional
2 4	Ausência de definição de estratégias e prioridades pela alta administração leva a dificuldade de cumprimento do PE	Estratégico

2 5	Não observância do PE para realização de atividades (solicitações informais e intempestivas) leva a desorganização dos processos de trabalho e atraso/não realização de atividades precípua e já planejadas	Operacional
3 1	Site com navegação ruim leva à má reputação do CRP junto à categoria (ineficiência)	Reputação
4 4	Ausência de contratação de sistema de folha de pagamento leva a paralisação do sistema (pagamento de salários e encargos)	Fiscal/ Conformidade
6 9	Excesso de representações em atividades e eventos de mesma natureza sem justificativa precípua e atrelada ao PE leva a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público) e a desperdício de recursos públicos	Integridade/ Conformidade
7 1	Concessão de diárias e passagens a profissionais inadimplentes leva a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público)	Integridade/ Conformidade

Quadro 7 – Causas e riscos a serem prevenidos

Risco	Categoria
-------	-----------

Risco		Categoria
2	Controle manual das informações/Dificuldade para acompanhamento levam a prescrição de processos éticos	Operacional
9	Impossibilidade de cumprimento de muitas solicitações do sistema de justiça em curtos prazos leva a penalidades previstas no art. 10º da Lei nº 7.347/1985	Operacional
1 1	Não atualização de documentos na nuvem ou uso concomitante por duas ou mais trabalhadoras/es levam a perda de informações	Operacional
1 4	Infraestrutura tecnológica precária e deficitária leva a atraso/não realização de atividades precípuas	Operacional/Estratégico
2 1	Ausência de metas com indicadores no PE leva a dificuldade de monitoramento e cumprimento das ações planejadas	Estratégico
2 3	Ausência de calendário anual de atividades fixas e/ou de grande porte (planejamento operacional) leva a sobrecarga, desmotivação e sentimento de desvalorização dos trabalhadores	Operacional
2	Não observância do PE para realização de atividades (solicitações informais,	Operacional

Risco		Categoria
6	intempestivas) leva a sobrecarga, desmotivação de trabalhadores e situações caracterizadas como assédio moral	
30	Site com navegação ruim leva a dificuldade de acesso às informações e orientações pela categoria	Estratégico/Operacional
38	Absenteísmo leva a não realização de atividades precípuas	Estratégico/Operacional
50	Assédio nas relações de trabalho leva a perda de trabalhadoras/es	Operacional
51	Assédio nas relações de trabalho leva a judicialização de demandas, gerando passivo trabalhista	Integridade/Fiscal/ Orçamentário
56	Ausência de controle dos prazos contratuais pelos fiscais de contratos leva a extinção contratual não prevista e à interrupção de serviços	Conformidade/Operacional/ Estratégico
63	Falta de fluxo adequado entre unidades para envio de documentos ao Cedoc leva à falta de registro de eventos históricos	Operacional

Risco		Categoria
7 2	Concessão de diárias e passagens com ausência/atraso de prestação de contas (comprovantes de embarque e/ou de relatório de viagem) leva a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público)	Integridade/Conformidade
7 3	Autoconcessão em representações institucionais (passagens, diárias ou ressarcimentos) e desobediência a prazos estabelecidos em normativos levam a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público)	Integridade/Conformidade

4 MONITORAMENTO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE 2024

No ano de 2024, foram planejadas 150 ações em 10 comissões (permanentes e especiais). Do total das atividades do planejamento estratégico, 53 foram finalizadas integralmente (35,3%), e 97 (ou 64,7%) não puderam ser concluídas no período previsto.

No planejamento das 11 subsedes foram previstas, também, 150 atividades para o mesmo período. Destas, foram realizadas 84 (56%), e 66 (44%) não foram cumpridas até o fim do ano de 2024.

Figura 7 – Ações estratégicas planejadas pelas comissões no ano de 2024

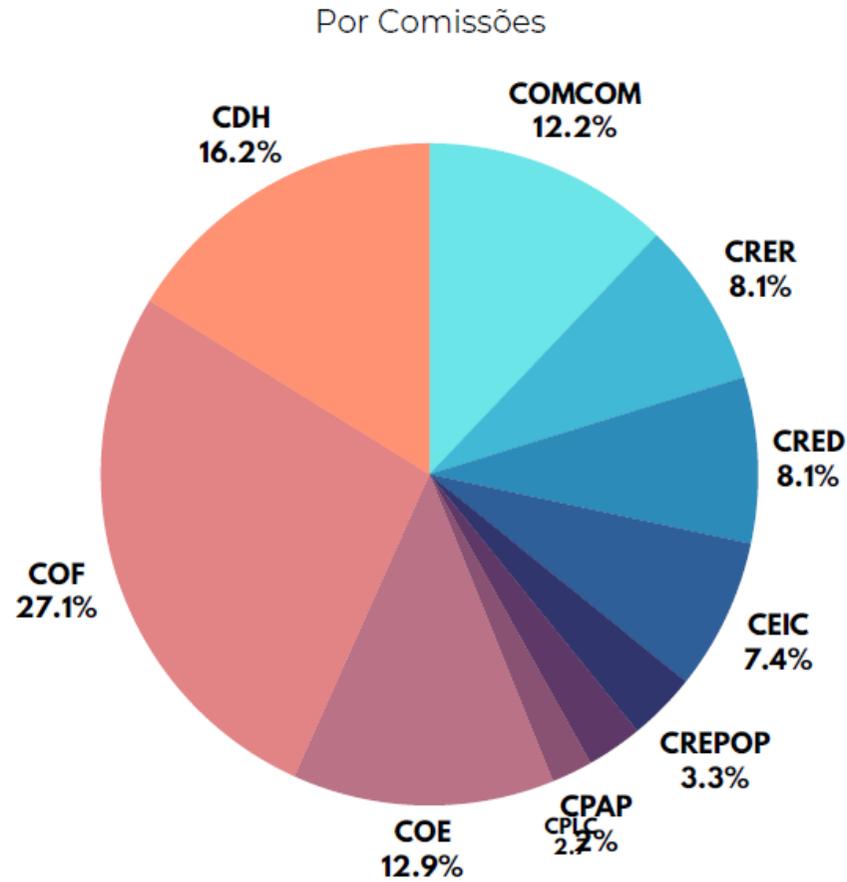


Figura 8 – Porcentagem de ações realizadas e de não cumpridas integralmente pelas comissões, conforme planejamento estratégico do ano de 2024

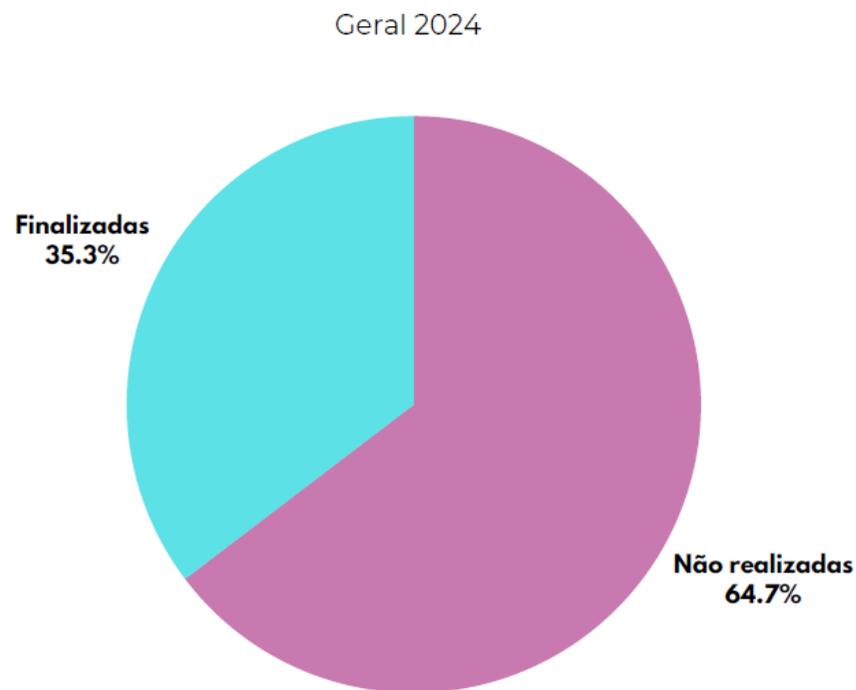
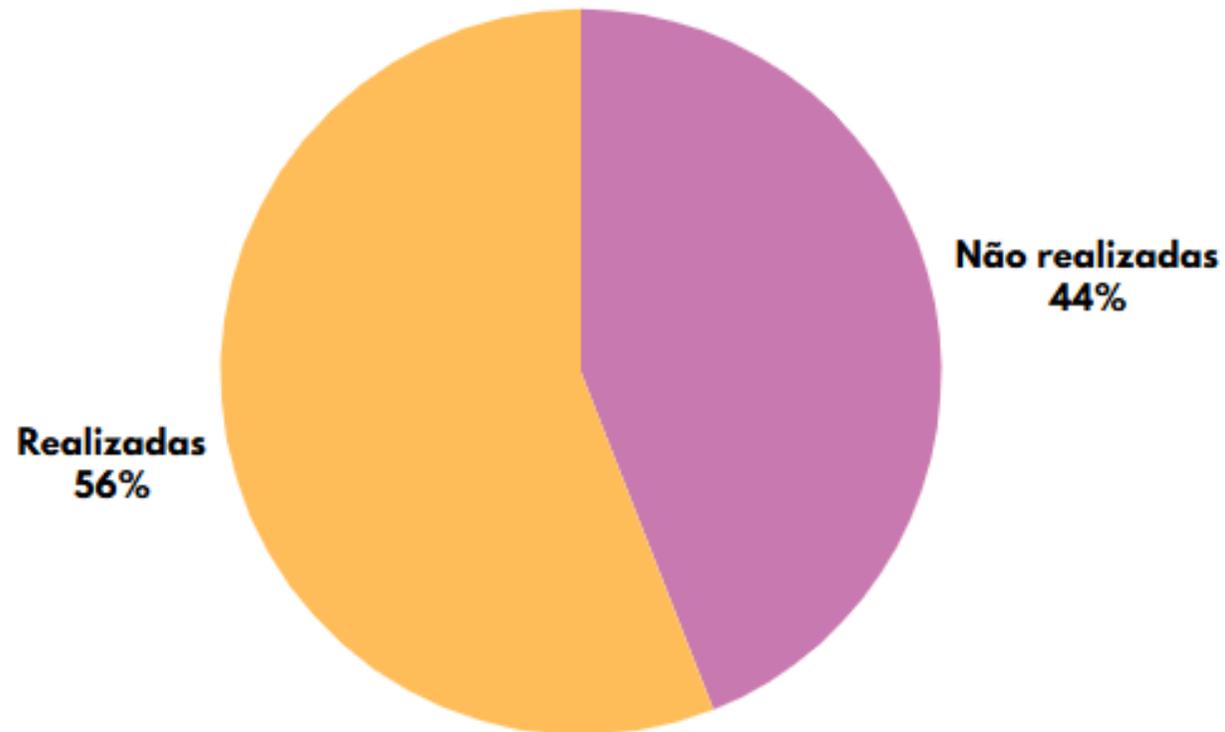


Figura 9 – Porcentagem de ações realizadas e de não cumpridas integralmente pelas subsedes, conforme planejamento estratégico do ano de 2024



5 RETOMADA DA IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DO CRP SP

Considerando o planejamento estratégico da gestão do XVII Plenário, os relatórios de gestão já produzidos e os princípios políticos da *Frente em Defesa da Psicologia*, foi elaborada uma versão simplificada do **mapa estratégico do CRP SP**, que expressa a sua identidade organizacional.

A identidade de uma organização é um conjunto de características que a definem, como os seus valores, missão e visão. É a forma como uma instituição se apresenta a si mesma e às partes interessadas e como se distingue das outras organizações. Ela é importante para a tomada de decisões, para o traçado de estratégias e para a constituição de uma cultura organizacional forte, em que público externo e interno compreendam o motivo de existência de uma instituição ou empresa.



Quadro 8 – Mapa estratégico simplificado do CRP SP

Valores Ética, Liberdade, Dignidade, Igualdade, Integridade das pessoas e coletividades; Compromisso com o conhecimento científico, Compromisso com o exercício profissional da Psicologia.

Missão

Atuar com eficácia na fiscalização do exercício profissional, orientando, disciplinando e zelando pela fiel observância dos princípios éticos-profissionais, contribuindo para o desenvolvimento da Psicologia enquanto ciência e profissão em busca pelo bem comum.

Visão

Ser um conselho profissional reconhecido pela defesa dos Direitos Humanos e Sociais, promovendo saúde e qualidade de vida para as pessoas e coletividades com responsabilidade social e crítica.

Sociedade e Categoria Profissional

R3. Ter se consolidado como instituição de referência na luta contra violências estruturais nos níveis federal, estadual e municipal, em colaboração com os movimentos sociais, visando a construção democrática de políticas públicas

R4 - Ter promovido ações que engajem a categoria no reconhecimento da indissociabilidade da atuação profissional com os Direitos Humanos e o Estado Democrático de Direito.

R8- Ter incidido na edificação de escuta construtiva e orientativa, ações, espaços e produções de materiais na temática da Psicologia Clínica, Psicoterapia e práticas coletivas, fomentando o engajamento e participação das psicólogas no Conselho, tornando-se referência ética para a atuação clínica com base no código de ética e ciência dos atravessamentos sociais

R5 - Ter articulado com instituições pública, privadas e sindicais a promoção de direitos do exercício profissional e das condições de trabalho

R7 - Ter executado projetos que contemplem a orientação do exercício ético e monitorado as diferentes práticas da Psicologia, dialogando sobre condutas emancipatórias

Aprendizagem e Crescimento

R1 - Ter implementado estrutura de gestão democrática com processos de trabalho planejados e institucionalizados, de forma transversal, acessível, integrada, transparente e com produção de dados

R2 - Ter desenvolvido uma cultura interna de comunicação dialógica, humanizada e democrática, considerando as singularidades das relações institucionais, sobretudo com as trabalhadoras

R6 - Ser referência em orientação continuada a partir de dimensões de acessibilidade, participativas, emancipatórias e não punitivistas

6 DELINEAMENTO DE ESTRATÉGIAS PARA MITIGAR RISCOS E APROVEITAR OPORTUNIDADES

Para organizar as ações pensadas pelas gerências e unidades do CRP SP, adotaram-se os eixos do planejamento estratégico do XVII Plenário. Essa escolha se deu em razão do ano de 2025 ser a última oportunidade de realização dos objetivos previstos pelo grupo eleito como *Frente em Defesa da Psicologia*:

EIXO 1: ORGANIZAÇÃO DEMOCRÁTICA E REPRESENTATIVA DO SISTEMA CONSELHOS

R1 Ter implementado estrutura de gestão democrática com processos de trabalho planejados e institucionalizados, de forma transversal, acessível, integrada, transparente e com produção de dados.

- Ter adequado a estrutura funcional do CRP SP, a partir do dimensionamento do quadro funcional para recomposição dos territórios com a implantação plena do Plano de Cargos e Salários (Pecs)

- Ter implementado e integrado os sistemas informatizados (SEI!, BRC, Benner e produtos Zimbra/Implanta), garantindo o cumprimento das normativas (leis, resoluções, Corep) dos fluxos e processos de trabalho com formação permanente, transparência, produção, análise e segurança de dados

R2 Ter desenvolvido uma cultura interna de comunicação dialógica, humanizada e democrática, considerando as singularidades das relações institucionais, sobretudo com as trabalhadoras

- Ter construído diretrizes para uma política e programa de qualidade de vida do trabalho que abordem as questões relacionadas a formação continuada, jornada de trabalho, saúde física, saúde mental, prevenção de acidentes de trabalho, situações de assédio moral e de sofrimento relacionado ao trabalho, com acolhimento, atenção, formação e cuidado

EIXO 2: O DIÁLOGO DA PSICOLOGIA COM A SOCIEDADE BRASILEIRA E SUAS RELAÇÕES COM A DEMOCRACIA E DIREITOS HUMANOS

R3 Ter se consolidado como instituição de referência na luta contra violências estruturais nos níveis federal, estadual e municipal, em colaboração com os movimentos sociais, visando a construção democrática de políticas públicas

- Ter estreitado a comunicação e estabelecido vínculo com instâncias de defesa de Direitos Humanos – Defensoria Pública, no âmbito dos territórios, e Ministério dos Direitos Humanos – e concretizar parcerias com o Ministério Público, Conselho Penitenciário, Fórum Estadual e Nacional de Trabalhadores do Suas (FTSUAS), Associação Brasileira de Psicologia Social (Abrapso), Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional (Abrepee) e Associação Brasileira de Ensino de Psicologia (Abep)
- Ter ampliado em até 30% o número de representações, de forma qualificada, em órgãos de controle e participação social e em movimentos sociais de defesa de Direitos Humanos, de

crianças e adolescentes, álcool e drogas, raça e etnia, pessoas com deficiência, gênero, diversidade sexual e etarismo no âmbito federal, estadual e municipal

R4 Ter promovido ações que engajem a categoria no reconhecimento da indissociabilidade da atuação profissional com os Direitos Humanos e o Estado democrático de direito.

- Ter estabelecido relações permanentes de orientação com IES, com foco no diálogo sobre Direitos Humanos e no comprometimento da Psicologia enquanto ciência e profissão, incidindo no processo formativo da categoria em colaboração com a coordenação de curso/professoras de ética/coordenadoras de estágio, em parceria com a Abep

EIXO 3: DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL

R5 Ter articulado com instituições públicas, privadas e sindicais a promoção de direitos do exercício profissional e das condições de trabalho

- Ter realizado mapeamento sobre as condições de trabalho para garantia da ética do exercício profissional em parceria com o sindicato de Psicologia (SinPsi)

R6 Ser referência em orientação continuada a partir de dimensões de acessibilidade, participativas, emancipatórias e não punitivistas

- Ter sistematizado uma base de dados com as principais demandas recorrentes da COE/COF como subsídio para as ações de orientação continuada para a categoria e para a sociedade

R7 Ter executado projetos que contemplem a orientação do exercício ético e monitorado as diferentes práticas da Psicologia, dialogando sobre condutas emancipatórias

- Ter implementado uma plataforma digital para oferta e registro histórico de atividades presenciais/híbridas para orientação do exercício ético

R8 Ter incidido na edificação de escuta construtiva e orientativa, ações, espaços e produções de materiais na temática da psicologia clínica, psicoterapia e práticas coletivas, fomentando o engajamento e participação das psicólogas no Conselho, tornando-se referência ética para a

atuação clínica e de suas amplitudes com base no código de ética e ciência dos atravessamentos sociais

- Ter implementado estratégia de aproximação do CRP SP junto às psicólogas atuantes na psicologia clínica

6.1 Ações recorrentes ou não concluídas em 2024 e ações urgentes para eliminar e prevenir riscos significativos ou aproveitar oportunidades

Após a apresentação das informações produzidas pelas gerências e coordenações do CRP ao Plenário e a validação dos dados pelo coletivo de conselheiras/os, foram definidos os objetivos estratégicos para o ano de 2025. Estes consideraram, em especial, as ações que são recorrentes no CRP SP e aquelas que podem eliminar ou prevenir os principais riscos selecionados como prioridade, além de aproveitar as oportunidades reconhecidas pelo conjunto de pessoas envolvidas nas atividades da autarquia.

Quadro 9 – Riscos (e suas causas) a serem eliminados e prevenidos

1	Poucas plenárias éticas/Plenárias canceladas que levam a prescrição de processos éticos
2	Dificuldade na distribuição e demora na elaboração de relatórios de julgamento pelo Plenário levam a prescrição de processos éticos
3	A ausência de um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias (com atenção a contextos de maiores riscos), leva a descumprimento da função finalística (fiscalizar)
4	Ausência de calendário anual de atividades fixas e/ou de grande porte (planejamento operacional) leva a dificuldade na realização das ações planejadas
5	Ausência de definição de estratégias e prioridades pela alta administração leva a dificuldade de cumprimento do PE
6	Não observância do PE para realização de atividades (solicitações informais e intempestivas) levam a desorganização dos processos de trabalho e atraso/não realização de atividades precípuas e já planejadas
7	<i>Site</i> com navegação ruim leva à má reputação do CRP junto à categoria (ineficiência)

8	Ausência de contratação de sistema de folha de pagamento leva a paralisação do sistema (pagamento de salários e encargos)
9	Excesso de representações em atividades e eventos de mesma natureza sem justificativa precípua e atrelada ao PE leva a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público) e desperdício de recursos públicos
10	Concessão de diárias e passagens a profissionais inadimplentes leva a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público)
11	Controle manual das informações/Dificuldade para acompanhamento levam a prescrição de processos éticos
12	Impossibilidade de cumprimento de muitas solicitações do sistema de justiça em curtos prazos leva a penalidades previstas no art. 10º da Lei nº 7.347/1985
13	Não atualização de documentos na nuvem ou uso concomitante por duas ou mais trabalhadoras/es levam a perda de informações
14	Infraestrutura tecnológica precária e deficitária leva a atraso/não realização de atividades precípua

1 5	Ausência de metas com indicadores no PE leva a dificuldade de monitoramento e cumprimento das ações planejadas
1 6	Ausência de calendário anual de atividades fixas e/ou de grande porte (planejamento operacional) leva a sobrecarga, desmotivação e sentimento de desvalorização dos trabalhadores
1 7	Não observância do PE para realização de atividades (solicitações informais, intempestivas) leva a sobrecarga, desmotivação de trabalhadores e situações caracterizadas como assédio moral
1 8	<i>Site</i> com navegação ruim leva a dificuldade de acesso às informações e orientações pela categoria
1 9	Absenteísmo leva a não realização de atividades precípuas
2 0	Assédio nas relações de trabalho leva a perda de trabalhadoras/es
2 1	Assédio nas relações de trabalho leva a judicialização de demandas, gerando passivo trabalhista
2	Ausência de controle dos prazos contratuais pelos fiscais de contratos leva a extinção contratual não prevista e a

2	Interrupção de serviços
2 3	Falta de fluxo adequado entre unidades para envio de documentos ao Cedoc leva a falta de registro de eventos históricos
2 4	Concessão de diárias e passagens com ausência/atraso de prestação de contas (comprovantes de embarque e/ou de relatório de viagem) leva a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público)
2 5	Autoconcessão em representações institucionais (passagens, diárias ou ressarcimentos) e desobediência a prazos estabelecidos em normativos levam a acusação de improbidade administrativa (perda de direitos políticos e ressarcimento do patrimônio público)

Quadro 10 – Oportunidades a serem aproveitadas

1	Diversidade na profissão e possibilidade de comunicação/orientação sobre diferentes temas com a categoria
2	Reconhecimento do posicionamento ético-político do CRP SP na defesa dos Direitos Humanos
3	Grande número de profissionais registrados no estado

4	Aumento da busca pela formação e por serviços de Psicologia e cuidados em saúde mental
5	Possibilidade de utilização de ferramentas tecnológicas que podem potencializar os processos de trabalho (IA)
6	Possibilidade de transformação da cultura arcaica e engessada por meio da introdução de novas práticas e tecnologias, tornando a instituição mais eficiente e moderna
7	Trocas de experiência com outros conselhos de fiscalização profissional
8	Aproximação das IES e de serviços-escola para divulgação das funções do CRP, normativas e publicações
9	Possibilidade de parcerias com órgãos públicos que facilitem a comunicação com a categoria e integração de informações (Ex.: gov.br)
10	Ampla abrangência das redes sociais na atualidade (que pode ser usado como estratégia eficiente de comunicação com a categoria)
11	Aproximação do CRP SP a diversos movimentos sociais
1	Psicologia sendo pauta e pautando as agendas governamentais

Seguindo metodologia semelhante à utilizada nas etapas regionais do 12º Congresso Nacional de Psicologia (CNP), no mês de novembro e dezembro, todas/os as/os conselheiras/os tiveram a oportunidade de listar objetivos estratégicos que consideram importantes para o ano de 2025. A primeira etapa se deu de forma on-line e buscou garantir a participação democrática e representativa de todo o Plenário, considerando sua composição plural e as características típicas de cada comissão e território.

No mês de dezembro, todas as propostas incluídas nos três eixos estratégicos foram analisadas coletivamente, agrupadas, reorganizadas ou excluídas para contemplar todas as tarefas estratégicas a serem cumpridas no último ano de gestão. O produto final do planejamento do CRP SP para o ano de 2025 é apresentado a seguir.

7 OS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO XVII PLENÁRIO PARA O ANO DE 2025

Figura 11 – Objetivos estratégicos.



8 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO CRP SP

Eixo 1: Organização democrática e representativa do CRP SP

Meta	Ações	Trabalhadoras/es	Conselheiras/os	Referência	Início	Fim	Orçamento
1. Criar campanha institucional com materiais sobre o mapa estratégico (missão, visão e valores) do CRP SP destinada ao Plenário, trabalhadoras/es e	Fazer uma campanha de divulgação nas redes sociais e para todas/os as/os trabalhadoras/es, conselheiras/os e colaboradoras/es e fixar imagem do mapa estratégico em local	Lauren e Rafael Mendes	Ana Tereza	Diretoria	1º trim .	3º trim .	R\$ 200.000

colaboradoras/es.	visível em todas as subsedes. Incluir a discussão no 1º Fórum de Gestores de 2025.						
2. Sistematizar os dados relativos às funções precípua do CRP SP para divulgação contínua e transparente no <i>site</i> , adequando os canais digitais do CRP SP em conformidade com as boas práticas de governança, transparência e acessibilidade.	Organizar e reestruturar o <i>site</i> do CRP SP para divulgação contínua dos dados de orientação, fiscalização e tramitação de processos éticos, bem como publicizar os relatórios de atividades internamente, no <i>site</i> e nas redes sociais do Conselho.	Edson, Lauren, Giane e Adolfo	Talita e Dreyf	Diretoria	1º trim .	3º trim .	R\$ 10.000
3. Reativar o aplicativo do CRP SP para atender	Contratar uma empresa para	Carlos e Adolfo	Dreyf e Talita	Diretoria	1º trim .	4º trim .	R\$ 50.000

às demandas da categoria.	reativação de app com acesso aos principais serviços e informações.						
4. Investir na adequação de infraestrutura física e tecnológica do CRP SP, implementando um plano de transformação digital e adotando ferramentas de IA e <i>softwares</i> para suporte ao cumprimento das funções finalísticas.	Realizar levantamento de demandas, identificar problemas e adequar principais falhas de estrutura física e tecnológica da sede e subsedes do CRP SP. Modernizar processos a partir da contratação e integração de tecnologias inovadoras e automatizando rotinas administrativas com <i>softwares</i> adequados ao tamanho e características das	Edson	Talita	Diretoria	2º trim .	3º trim .	R\$ 200.000

	demandas de um conselho profissional de grande porte.						
5. Instituir critérios explícitos e objetivos para realização de representações institucionais que estejam atreladas às funções finalísticas do CRP SP.	Acompanhar a atuação das/dos conselheiras/os na realização de atividades precípuas e específicas de cada função, sistematizar e publicar a produção, verificando a regularidade para a concessão de diárias e passagens (prazos, inadimplência, aprovação prévia) e sua devida prestação de contas e devolutiva (apresentação de relatório de atividade). Atualizar a portaria	Ronaldo e Lauren	Camila e Talita	Ceic e Diretoria	1º trim .	2º trim .	Sem custos

	que regulamenta as representações e construir modelo de relatório mensal de solicitações a partir das normativas, fluxos e prazos, aplicando sanções previstas, se necessário.						
6. Atualizar e tornar acessíveis materiais de orientação já produzidos pelo CRP SP.	Dar continuidade à campanha permanente de divulgação de conteúdos de orientação a partir das comissões do CRP SP.	Giane, Edson	Talita e Ana Tereza	COE, COF, CDH, Ceic, Crer, Cred, CPAP, CHM, Crepop, CPLC, ComCom	1º trim .	3º trim .	R\$ 300.000
7. Implementar referencial de cibersegurança no CRP SP.	Contratar uma empresa para realizar testes de vulnerabilidade em segurança de	Giane, Adolfo, Carlos e Ronaldo	Dreyf	Diretoria	1º trim .	1º trim .	R\$ 50.000

	tecnologia da informação e verificar a presença de agentes maliciosos nas redes e sistemas institucionais para prevenir possíveis vazamentos de dados e eventuais passivos jurídicos.						
8. Equacionar a divisão territorial das subsedes conforme a Resolução das Subsedes.	Contratar uma empresa para estudo georreferenciado para construção de proposta de divisão territorial do CRP SP no estado de São Paulo.	Giane	Dreyf e Talita	Diretoria	1º trim .	2º trim .	R\$ 50.000
9. Instituir programa de educação corporativa para atendimento à	Realizar uma semana de formação para trabalhadoras/es de todas as subsedes no	Paulo Amorim, Rafael Mendes, Graciele e Alessandro	Ana Tereza e Eduardo	Diretoria	1º trim .	2º trim .	R\$ 150.000

categoria.	estado a partir das principais dificuldades mapeadas pela unidade de atendimento e com foco na melhoria da experiência da categoria (satisfação com serviços prestados).						
10. Integrar e tornar mais eficientes os canais de atendimento e comunicação do CRP SP.	Implementar <i>chatbot</i> para atendimento das demandas de inscrição e pagamento de anuidade e de orientação a temas mais frequentes (com ampla divulgação à categoria). Contratar empresa de melhoria estratégica do alcance das	Carlos e Edson	Talita	Diretoria	1º trim .	2º trim .	R\$ 50.000

	informações e Comunicação.						
11. Revisar metodologia de aplicação da avaliação de desempenho do CRP SP.	Realizar acompanhamento bimestral da avaliação de desempenho com grupo de representantes das unidades e subsedes para levantamento de pontos positivos e negativos da metodologia adotada.	Rafael Mendes e Graciele	Ana Tereza	Diretoria	1º trim .	2º trim .	R\$ 20.000
12. Implementar programa e política de qualidade de vida no CRP SP.	Divulgar e implementar ações descritas na política e programa de qualidade de vida no CRP SP.	Rafael Mendes e Graciele	Talita e Maria da Gloria	Diretoria	1º trim .	2º trim .	R\$ 100.000
13. Construir plano	Identificar as ações e	Ronaldo	Talita	Diretoria e	1º trim	2º trim	Sem custos

para acompanhamento de ações judiciais em que o CRP-06 é parte.	desenvolver plano bimestral de acompanhamento de ações judiciais.			Unidade Jurídica	.	.	
14. Estabelecer manutenção predial e de infraestrutura adequadas da sede e de todas as subsedes do CRP SP.	Desenvolver plano de monitoramento das condições físicas da sede e subsedes para manutenção rápida de falhas de infraestrutura.	Nahara e Paulo	Talita e Camila	Diretoria	1º trim .	1º trim .	R\$ 1.000.000
15. Realizar concurso público para contratação em unidades que ainda demandam mais trabalhadores.	Identificar vagas não preenchidas e demandas não atendidas das unidades para estabelecimento de calendário para realização de novas contratações.	Rafael Mendes	Talita	Diretoria	1º trim .	3º trim .	Sem custos

<p>16. Qualificar continuamente a atuação de conselheiras/os e gestoras/es para realização das atividades precípuas e relacionadas à função que desempenham no plenário e para letramento sobre temas relativos à inclusão de pessoas com deficiência, racismo, LGBTfobia, etarismo, machismo, dentre outros.</p>	<p>Estabelecer calendário e realizar formações bimestrais.</p>	<p>Lauren</p>	<p>Talita e Ana Tereza</p>	<p>Diretoria</p>	<p>1º trim .</p>	<p>2º trim .</p>	<p>R\$ 100.000</p>
<p>17. Implementar programa de integridade no CRP SP (combate ao assédio, com diretrizes de</p>	<p>Instituir um comitê responsável para implementar o programa de integridade no CRP SP.</p>	<p>Giane, Lauren, Edson e Ronaldo</p>	<p>Talita, Eduardo, Camila e Ana Tereza</p>	<p>Diretoria</p>	<p>1º trim .</p>	<p>2º trim .</p>	<p>R\$ 10.000</p>

princípios e responsabilidades, código de conduta, mecanismos de prevenção, canal de denúncias etc.).							
18. Ter estrutura adequada (humana, logística e tecnológica) e suficiente para a realização de atividades orientativas coletivas.	Contratar empresa de produção de eventos para suprir demandas do ano de 2025.	Giane	Talita	Diretoria	1º trim .	2º trim .	R\$ 3.000.000
19. Incluir aba específico de CamCoe no site do CRP SP.	Divulgar CamCoe com dados quantitativos e qualitativos produzidos pelo CRP SP, incluindo campo para realização de agendamento.	Lívia e Carlos	Marta	COE e CamCoe	2º trim .	3º trim .	sem custos

20. Instituir política de gestão de patrimônio no CRP SP.	Construção de um programa junto às 11 subsedes para monitoramento e otimização do inventário, uso, despacho, manutenção de equipamentos e doação de bens servíveis e inservíveis.	Giane e Elias	Eduardo e Talita	Diretoria	1º trim .	2º trim .	R\$ 180.000
---	---	---------------	------------------	-----------	--------------	--------------	-------------

Eixo 2: O diálogo da Psicologia com a sociedade brasileira e suas relações com a democracia e os Direitos Humanos

Meta	Ações	Trabalhadoras/ es	Conselheiras/o s	Referênci a	Iníci o	Fim	Orçament o
1. Realizar formação técnica, científica e ética para qualificar as representações (em especial diante das demandas mais urgentes e emergentes dos territórios).	Realizar Fóruns de Representantes com presença de todos os territórios semestralmente e com acompanhamento mensal nos territórios.	Camila Furchi	Camila	Ceic	1º trim .	3º trim .	R\$ 200.000
2. Realizar em conjunto com o Observatório do	Estabelecer parceria com o Observatório e	Camila Furchi e Edson	Talita, Maria da Gloria, Janaina e	Crer e Crepop	1º trim .	3º trim .	R\$ 200.000

Meta	Ações	Trabalhadoras/ es	Conselheiras/o s	Referênci a	Iníci o	Fim	Orçament o
Trauma Psicossocial evento orientativo com destaque à Violência de Estado e Fome.	correalizar o evento		Mônica				
3. Instituir Política de Apoio e Patrocínio no CRP SP.	Dar publicidade ao edital e constituir comissão para seleção e acompanhamento das iniciativas que receberão apoio/patrocínio do CRP SP.	Giane e Lauren	Camila / Talita	Ceic	1º trim .	3º trim .	R\$ 1.200.000
4. Realizar Congresso da Ulapsi.	Dar seguimento aos trabalhos desenvolvidos pela comissão organizadora	Camila Furchi e Edson	Talita e Dreyf	Ceic	1º trim .	3º trim .	R\$ 500.000

Meta	Ações	Trabalhadoras/ es	Conselheiras/o s	Referênci a	Iníci o	Fim	Orçament o
	realização do evento.						
5. Analisar e avaliar os trabalhos submetidos para a Mostra de Práticas e Pesquisas em Gestão de Riscos e Desastres.	Dar continuidade à análise e publicação dos textos enviados para o 3º Seminário em formato de caderno eletrônico.	Camila Furchi	Leonardo	Cred, Crepop, ComCom	1º trim .	1º trim .	R\$ 20.000
6. Dar continuidade a articulação interinstitucional com Defesa Civil, movimentos sociais e universidades para fomentar a participação comunitária e implementar Políticas Públicas de gestão de	Realizar reuniões bimestrais para criação e implementação de plano de políticas públicas no estado de SP.	Bruna	Leonardo	CDH, Cred e Ceic	2º trim .	3º trim .	R\$ 60.000

Meta	Ações	Trabalhadoras/ es	Conselheiras/o s	Referênci a	Iníci o	Fim	Orçament o
riscos no Estado de São Paulo.							
7. Realizar oficinas sobre práticas psicológicas críticas e efetivas na luta contra a violência de gênero, pautando o debate sobre violência de gênero e diferenças salariais entre homens e mulheres em espaços de controle e participação social no estado de São Paulo.	Realizar 11 oficinas “No lugar delas” nos territórios.	Camila Furchi	Magna e Maria da Glória	CDH e Crer	1º trim .	3º trim .	R\$ 100.000
8. Aumentar o engajamento e melhorar	Contratar empresa especializada em	Taís, Edson	Talita	Diretoria e ComCom	1º trim .	3º trim .	R\$ 80.000

Meta	Ações	Trabalhadoras/ es	Conselheiras/o s	Referênci a	Iníci o	Fim	Orçament o
a reputação do CRP SP junto à categoria e sociedade nas redes sociais.	publicidade estratégica para criar campanhas regulares de engajamento por meio de <i>podcasts</i> e vídeos.						
9. Analisar e acompanhar sistematicamente as representações em órgãos de controle social.	Monitorar a entrega de relatório mensal e construir relatório semestral para apresentação e análise nos Fóruns de Representantes (1º e 2º semestres).	Camila Furchi	Camila	Ceic	1º trim .	4º trim .	R\$ 10.000
10. Finalizar as etapas do IX Prêmio Arthur Bispo do Rosário	Realizar eventos de premiação para as pessoas ganhadoras	Camila Furchi	Janaína	CDH e Crepop	1º trim .	2º trim .	R\$ 250.000

Meta	Ações	Trabalhadoras/ es	Conselheiras/o s	Referênci a	Iníci o	Fim	Orçament o
(continuidade de ação de 2024) e realizar a mostra de saúde mental do edital do CFP.	dos prêmios no dia 18 de maio e realizar mostras e eventos de premiação às pessoas ganhadoras dos prêmios em 2025.						
11. Concluir as ações do Prêmio Jonathas Salatiel (continuidade de ação de 2024).	Avaliar produções, divulgar resultados e publicar obras vencedoras até maio.	Camila Furchi e Bruna	Maria da Glória	Crer	1º trim .	2º trim .	R\$ 50.000
12. Realizar levantamento e monitoramento de processos legislativos de interesse para a Psicologia na Alesp e nas câmaras	Contratar sistema de monitoramento específico para a atividade, que também possa incidir sobre processos legislativos e	Bruna	Ione	CPLC	1º trim .	1º trim .	R\$ 30.000

Meta	Ações	Trabalhadoras/ es	Conselheiras/o s	Referênci a	Iníci o	Fim	Orçament o
municipais.	concursos.						
13. Realizar encontro estadual com representantes de movimentos sociais e setores públicos relacionados aos DH e adequada custódia de pessoas em privação de liberdade e medidas de segurança.	Realizar dois encontros estaduais, um no segundo trimestre e outro no terceiro trimestre, com a construção de propostas de enfrentamento.	Camila Furchi e Edson	Marta e Carlos	CDH	2º trim .	3º trim .	R\$ 20.000

Eixo 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia

Meta	Ações	Trab.	Consel.	Ref.	Início	Fim	Orçam.
1. Adotar ações efetivas para evitar a prescrição de processos éticos no CRP SP.	Instituir a distribuição automática de pareceres por ordem alfabética às/aos conselheiras/os e realizar plenárias éticas semanais e plenárias de julgamento quinzenais com adoção de novo modelo de relatório de julgamento mais simples e conciso elaborado pelas/os ETPs com anuência e aprovação das/os conselheiras/os.	Lívia Necchi	Ione	COE	1º trim.	3º trim.	R\$ 20.000
2. Descentralizar a distribuição das representações éticas e dos despachos para as subsedes.	Instituir a análise de representações éticas e despachos em todas as subsedes.	Lívia Necchi e Paulo	Ione e Camila	COE	1º trim.	3º trim.	R\$ 10.000

Meta	Ações	Trab.	Consel.	Ref.	Início	Fim	Orçam.
		Amorim					
3. Minimizar efeitos de ações judiciais que contestem decisões tomadas nos processos de análise de registro de título de especialista.	Encaminhar para a Apaf proposta para revisão do processo de análise de registro de psicóloga especialista.	Andrea e William	Wilson	Carpe	1º trim.	2º trim.	R\$ 10.000
4. Instituir um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.	Construir, divulgar e cumprir plano de fiscalização a partir da análise de prerrogativas legais.	Andrea e Lauren	Mayara	COF	1º trim.	1º trim.	R\$ 1.000.000
5. Estabelecer parcerias, acordos de cooperação e novos fluxos para atendimento de demandas provenientes do	Repactuar fluxo e atuação do CRP e MP e estabelecer parceria com o Tribunal de Justiça, Polícia Federal e Detran.	Lauren e Ronaldo	Talita e Camila	COE, COF	1º trim.	1º trim.	R\$ 20.000

Meta	Ações	Trab.	Consel.	Ref.	Início	Fim	Orçam.
sistema de justiça.							
6. Realizar orientação às psicólogas/os atuantes no sistema prisional do estado de São Paulo sobre a atuação da Psicologia junto a população presa, egressa e em medida de segurança.	Realizar encontros presenciais e remotos com profissionais atuantes no SAP.	Camila Furchi	Carlos e Marta	CDH	1º trim.	1º trim.	R\$ 50.000
7. Realizar o Congresso de Psicologia Clínica do CRP SP (continuidade de ação de 2024).	Dar seguimento aos trabalhos desenvolvidos pela comissão organizadora do evento para sua execução.	Camila Furchi	Talita, Camila Andrade, Ana e Eduardo	CPAP e Crepop	1º trim.	1º trim.	R\$ 600.000
8. Realizar atividade estadual para divulgação das “Referências técnicas para	Dar continuidade à realização das oficinas dos Giros Descoloniais nas 9 subsedes e realizar uma mesa	Camila Furchi e Edson	Carlos e Magna	CDH	1º trim.	3º trim.	R\$ 90.000

Meta	Ações	Trab.	Consel.	Ref.	Início	Fim	Orçam.
atuação no enfrentamento à violência contra as mulheres”.	para divulgação das RTs sobre tema na perspectiva da interseccionalidade.						
9. Publicar um caderno temático sobre a atuação da Psicologia no enfrentamento da violência contra as mulheres.	Organizar e publicar um caderno temático a partir da realização do Seminário sobre a temática.	Camila Furchi, Bruna e Edson	Carlos e Magna	CDH	3º trim. .	3º trim. .	R\$ 20.000
10. Tornar públicos os dados do Censo Psi sobre o Estado de SP.	Criar espaço no site para divulgação dos dados e dar visibilidade às informações disponibilizadas nas redes sociais do CRP SP.	Lauren,e Camila Furchi e Edson	Dreyf e Mônica	Ceic, Crepop, ComCom	1º trim. .	2º trim. .	R\$ 20.000
11. Criar uma revista científica de livre acesso com foco na divulgação de artigos	Constituir corpo editorial e fazer o lançamento da revista nos grandes eventos do CRP SP do 1º semestre	Lauren e Caio	Dreyf e Mônica	Crepop e ComCom	1º trim. .	1º trim. .	R\$ 50.000

Meta	Ações	Trab.	Consel.	Ref.	Início	Fim	Orçam.
referentes a práticas profissionais da Psicologia.	de 2025. Aprovar resolução de criação da revista.						
12. Promover a equidade de acesso e inclusão de conselheiras/os, trabalhadoras/es e colaboradoras/es com deficiência no CRP SP.	Fazer mapeamento das condições de trabalho e desenvolver plano para superação dos obstáculos ao acesso de todas as pessoas aos espaços e atividades do CRP SP. Publicar e implantar Política Institucional de Acessibilidade.	Rafael Mendes	Ana Tereza	Diretoria	1º trim.	1º trim.	R\$ 50.000
13. Efetivar o Programa de Orientação Continuada à categoria profissional.	Implementar 5 cursos/módulos de orientação à categoria em plataforma virtual a partir de levantamento já realizado pela COF e COE	Lauren e Andrea	Mayara e Ione	COF e COE	1º trim.	2º trim.	R\$ 100.000

Meta	Ações	Trab.	Consel.	Ref.	Início	Fim	Orçam.
14. Criar programa de orientação às/aos recém-formadas/os.	Implantar como módulo do Programa de Orientação Continuada.	Edson e Alessandro	Mônica, Mayara e Maria da Glória	COF	1º trim.	2º trim.	R\$ 30.000
15. Aprimorar/automatizar controle de tramitação de processos éticos.	Contratar profissional ou empresa especializada para realizar levantamento de necessidades e desenvolver/indicar a melhor ferramenta para acompanhamento dos processos.	Lívia Necchi e Lauren	Ione	COE	1º trim.	2º trim.	R\$ 50.000
16. Realizar seminário estadual para divulgação das “Referências técnicas para atuação na área da saúde” (continuidade de ação de 2024).	Realizar atividade já planejada e organizada em 2024 em decorrência da necessidade de alteração no calendário.	Caio e Camila Furchi	Mônica e Janaína	Crepop	1º trim.	1º trim.	R\$ 50.000

Meta	Ações	Trab.	Consel.	Ref.	Início	Fim	Orçam.
17. Publicar materiais do Crepop nas redes sociais do CRP SP (Caderno temático do evento Educação e Saúde).	Incluir conteúdos sobre a atuação da Psicologia nas Políticas Públicas na campanha permanente de orientação nas redes sociais.	Caio e, Camila Furchi e Taís	Mônica e Janaína	Crepop ComCom TI	1º trim.	3º trim.	R\$ 20.000
18. Dar continuidade ao programa de visitas às subsedes para qualificação das atividades de COE (Caravanas COE/Jurídico).	Estabelecer cronograma de visitas às subsedes.	Lívia Necchi e Paulo Amorim	Ione	COE	1º trim.	3º trim.	R\$ 50.000,
19. Dar continuidade ao processo de regionalização da mediação, ampliando o número de mediadores nas subsedes.	Instituir a mediação nas 11 subsedes e a formação de novas/os mediadoras/es.	Lívia Necchi e Paulo Amorim	Ione	COE	1º trim.	3º trim.	R\$ 50.000

Meta	Ações	Trab.	Consel.	Ref.	Início	Fim	Orçam.
20. Aprimorar as ações de orientação com criação de banco de colaboradoras/es <i>ad hoc</i> sobre temáticas emergentes e mais frequentes.	Criar uma lista de colaboradoras/es <i>ad hoc</i> sobre temáticas emergentes e mais frequentes.	Andrea e Lauren	Mayara	COF	1º trim.	4º trim.	R\$ 10.000
21. Produzir notas orientativas sobre as principais demandas de orientação e fiscalização.	Elaborar notas de orientação sobre atendimento à população em privação de liberdade, atuação de Psicólogas na educação, em situações de riscos, emergências e desastres, combate à discriminação racial, atuação em cuidados paliativos, TEA, tráfico e reprodução assistida.	Caio e Andrea	Mônica e Mayara	Crepop, COF	1º trim.	1º trim.	R\$ 50.000
22. Realizar evento comemorativo dos 20 anos do Crepop e do Código de Ética	Dar visibilidade às ações realizadas no âmbito das Políticas Públicas nos 20 anos do Crepop do	Edson e Caio	Mônica	Crepop	2º trim.	3º trim.	R\$ 50.000

Meta	Ações	Trab.	Consel.	Ref.	Início	Fim	Orçam.
Profissional da/do Psicóloga/o.	CRP SP. Fazer a versão comentada do Código de Ética da gestão do XVII Plenário.						
23. Realizar Seminário Estadual sobre Psicologia e Envelhecimento (continuidade de ação de 2024).	Realizar atividade presencial, com transmissão <i>on-line</i> , para discussão sobre temática.	Caio e Edson	Mônica e Ione	Crepop	2º trim.	3º trim.	R\$ 50.000
24. Realizar o 25º Encontro de Serviços-Escola de Psicologia do Estado de São Paulo.	Realizar uma atividade presencial de orientação para profissionais que atuam na supervisão de estágio e como RTs de serviços-escola de Psicologia de todas as IES do estado de São Paulo.	Camila Furchi e Edson	Talita e Maria Piedade	COF e COAPC	3º trim.	3º trim.	R\$ 200.000

Planejamento da Subseção Alto Tietê

EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP

Objetivo estratégico do PE	4. Investir na adequação de infraestrutura física e tecnológica do CRP SP, implementando plano de transformação digital e adotando uso de ferramentas de IA e softwares para suporte ao cumprimento das funções finalísticas.
Ação prevista no território	Realizar duas reuniões com as trabalhadoras/es, estagiárias/os e terceirizadas/os para levantamento de demandas para adequações na subseção.
Indicador	Dois reuniões até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 1.000,00
Diretriz	Gati e Coordenação de Subseções
Gestor/a	Eduardo e Flávio

responsável	
Objetivo estratégico do PE	6. Atualizar e tornar acessíveis materiais de orientação já produzidos pelo CRP SP.
Ação prevista no território	Realizar no território duas oficinas de documentos escritos para a divulgação do Manual de Documentos Escritos até agosto.
Indicador	Participação total de 300 pessoas (em lista de espera) nas duas oficinas.
Custo estimado	R\$ 2.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Magna, Taliny e Flávio

Objetivo estratégico do	6. Atualizar e tornar acessíveis materiais de orientação já produzidos pelo CRP SP.
--------------------------------	---

PE	
Ação prevista no território	Realizar uma atividade orientativa (roda de conversa) sobre redução de danos e atuação da Psicologia.
Indicador	Participação de 20 profissionais que demandam orientação sobre o tema, em especial da cidade de Guarulhos.
Custo estimado	R\$ 5.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Eduardo, Magna.

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos

Objetivo estratégico do PE	9. Analisar e acompanhar sistematicamente as representações em órgãos de controle social (continuidade de ação de 2024).
-----------------------------------	--

Ação prevista no território	Realizar duas reuniões bimestrais de forma híbrida para elaboração de relatórios semestral com colaboradoras/es e representantes em órgãos de controle social.
Indicador	Realização de duas reuniões até agosto.
Custo estimado	R\$ 4.000,00
Diretriz	Ceic
Gestor/a responsável	Taliny, Mônica e Eduardo

Objetivo estratégico do PE	1. Realizar formação técnica, científica e ética para qualificar as representações (em especial diante das demandas mais urgentes e emergentes dos territórios).
Ação prevista no território	Realizar um encontro formativo presencial com colaboradoras até agosto.
Indicador	Participação de 60% das/dos colaboradoras/es do território no encontro.
Custo estimado	R\$ 10.000,00
Diretriz	COE e COF
Gestor/a responsável	Mônica

Objetivo estratégico do PE	8. Realizar atividade estadual para divulgação das Referências Técnicas para atuação no enfrentamento à violência contra as mulheres.
Ação prevista no território	Realizar oficina orientativa sobre violência de gênero até agosto.
Indicador	Participação de 20 profissionais que demandam orientação sobre o tema; avaliação positiva do evento pela maioria das/dos participantes.
Custo estimado	R\$ 3.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Magna e Taliny

Objetivo estratégico do PE	18. Dar continuidade ao programa de visitas às subsedes para qualificação das atividades de COE (caravanas COE/Jurídico).
Ação prevista no território	Participar do planejamento e cronograma de visita das subsedes para apresentar as demandas do território.
Indicador	Aumentar o número de CI realizadas na subsede em 50% até agosto.
Custo estimado	R\$ 1.100,00
Diretriz	COE
Gestor/a responsável	Mônica

Planejamento da Subsede Assis

EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP

Objetivo estratégico do PE	5. Instituir critérios explícitos e objetivos para realização de representações institucionais, que estejam atreladas às funções finalísticas do CRP SP.
Ação prevista no território	Retomar e reforçar os fluxos de acompanhamento e controle de atividades de representação, de acordo com a resolução de subsedes, com as/os representantes e trabalhadoras/es da subsede.
Indicador	Garantir a entrega de 100% dos relatórios de participação das representações até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 1.000,00
Diretriz	Ceic

Gestor/a responsável	Patrícia e Michele
-----------------------------	--------------------

Objetivo estratégico do PE	18. Ter estrutura adequada (humana, logística e tecnológica) suficiente para a realização de atividades orientativas coletivas.
Ação prevista no território	Fazer um planejamento da reestruturação logística e tecnológica para viabilizar a realização de atividades orientativas e coletivas do barracão comercial da subsede.
Indicador	Entrega do planejamento até o mês de março.
Custo estimado	R\$ 100.000,00
Diretriz	Gati
Gestor/a responsável	Gabriella e Silvana

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos

Objetivo estratégico do PE	10. Finalizar as etapas do IX Prêmio Arthur Bispo do Rosário (continuidade de ação de 2024) e realizar a mostra de saúde mental do edital do CFP.
Ação prevista no território	Realizar o evento de premiação articulado com a Luta Antimanicomial (18 de maio) no município de Ourinhos.
Indicador	Realizar evento até a segunda quinzena de maio com participação de pelo menos 50 pessoas.
Custo estimado	R\$ 6.000,00
Diretriz	CDH
Gestor/a responsável	Patrícia, Gabriella e Mayara

Objetivo estratégico do PE	7. Realizar oficinas sobre práticas psicológicas críticas e efetivas na luta contra a violência de gênero, pautando o debate sobre violência de gênero e diferenças salariais entre homens e mulheres em espaços de controle e participação social no Estado de São Paulo.
Ação prevista no território	Realizar dois encontros orientativo a respeito da saúde mental materna e infantojuvenil.
Indicador	Realizar dois encontros entre maio e junho.
Custo estimado	R\$ 30.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Patrícia, Michele e Gabriella

Objetivo estratégico do PE	2. Descentralizar a distribuição das representações éticas e dos despachos para as subsedes.
Ação prevista no território	Ampliar o número de colaboradoras/es de COE, garantir a formação adequada para a composição de comissões processantes na subsede.
Indicador	Aumentar em quatro o número de colaboradoras do território até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 5.000,00
Diretriz	COE
Gestor/a responsável	Patrícia e Gabriella

Objetivo estratégico do PE	4. Instituir um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.
Ação prevista no território	Ampliar o número de colaboradoras/es de COF, garantir a formação adequada e a construção de um calendário para fiscalização do ano de 2025.
Indicador	Realizar 30 fiscalizações presenciais até o final do ano.
Custo estimado	R\$ 6.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Michele e Silvana

Objetivo estratégico do PE	14. Criar programa de orientação às/aos recém-formadas/os.
Ação prevista no território	Realizar oficina orientativa para alunas/os do 5º ano de Psicologia das IES da região da subsede.
Indicador	Realizar pelo menos quatro oficinas em IES até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 6.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Michele e Gabriella

Planejamento da Subsede Baixada Santista e Vale do Ribeira

EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP

Objetivo estratégico do PE	16. Qualificar continuamente a atuação de conselheiras/os e gestoras/es para realização das atividades precípuas e relacionadas à função que desempenham no plenário e para letramento sobre temas relativos à inclusão de pessoas com deficiência, racismo, LGBTQIA+fobia, etarismo, machismo, dentre outros.
Ação prevista no território	Estabelecer calendário e realizar formações bimestrais.
Indicador	Realizar três formações até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 10.000,00
Diretriz	CDH
Gestor/a	Lucas e Wagner

responsável	
--------------------	--

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos

Objetivo estratégico do PE	7. Realizar oficinas sobre práticas psicológicas críticas e efetivas na luta contra a violência de gênero, pautando o debate sobre violência de gênero e diferenças salariais entre homens e mulheres em espaços de controle e participação social no Estado de São Paulo.
Ação prevista no território	Realizar uma oficina “No lugar delas” na cidade de Registro até o mês de agosto.
Indicador	Realização e avaliação positiva do evento por, no mínimo, 50% das participantes.
Custo estimado	R\$ 10.000,00
Diretriz	CDH
Gestor/a responsável	Lucas e Márcia

EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia

Objetivo estratégico do PE	4. Instituir um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.
Ação prevista no território	Estabelecer diálogo com coordenadoras/es de cursos para inserção nas semanas de Psicologia, realização de palestras éticas e oficinas de documentos escritos a partir das fiscalizações feitas nas IES.
Indicador	Estabelecer diálogo com todas as IES do território e realizar palestras em 20% das instituições até o final do ano.
Custo estimado	R\$ 2.000,00
Diretriz	CDH e COF
Gestor/a responsável	Márcia e Portela

Planejamento da Subsede Bauru

EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP

Objetivo estratégico do PE	18. Ter estrutura adequada (humana, logística e tecnológica) e suficiente para a realização de atividades orientativas coletivas.
Ação prevista no território	Criar subcomissão e espaços de articulação e orientação sobre a atuação profissional da Psicologia na Educação, considerando a Lei 13935/19.
Indicador	Realizar duas oficinas até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 50.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Daniele e Fábio

Objetivo estratégico do PE	18. Ter estrutura adequada (humana, logística e tecnológica) e suficiente para a realização de atividades orientativas coletivas.
Ação prevista no território	Promover roda de conversa sobre o desafio da prática profissional na atualidade.
Indicador	Duas rodas de conversa.
Custo estimado	R\$ 10.000
Diretriz	COF e COE
Gestor/a responsável	Nádia

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos

Objetivo estratégico do PE	1. Realizar formação técnica, científica e ética para qualificar as representações (em especial diante das demandas mais urgentes e emergentes dos territórios).
Ação prevista no território	Realizar mapeamento, análise, articulação e acompanhamento de representações e profissionais que ocupam espaços em órgãos de controle social e outros espaços (Comad, Caps, Caps AD, dentre outros).
Indicador	Ter 10 representações institucionais em órgãos de controle social (20 pessoas, sendo 10 titulares e 10 suplentes); realizar 30 representações institucionais e duas reuniões de acompanhamento com colaboradores até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 40.000,00
Diretriz	CDH, COE e COF
Gestor/a responsável	Fabio

Objetivo estratégico do PE	7. Realizar oficinas sobre práticas psicológicas críticas e efetivas na luta contra a violência de gênero, pautando o debate sobre violência de gênero e diferenças salariais entre homens e mulheres em espaços de controle e participação social no Estado de São Paulo.
Ação prevista no território	Realizar oficinas para a discussão sobre violência de gênero e instituir uma subcomissão temática no território.
Indicador	Realizar duas oficinas até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 20.000,00
Diretriz	CDH, COE e COF
Gestor/a responsável	Danilo

EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia

Objetivo estratégico do PE	4. Instituir um plano de orientações, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.
Ação prevista no território	Realizar duas atividades orientativas sobre ética e exercício profissional nas IES do território, considerando os dados levantados nas fiscalizações.
Indicador	Realização de duas atividades de orientação até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 20.000,00
Diretriz	COF e COE
Gestor/a responsável	Tiago

Objetivo estratégico do PE	4. Instituir um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.
Ação prevista no território	Estabelecer plano de fiscalização, mapear locais de fiscalização estratégicos e estabelecer critérios de priorização.
Indicador	Realizar todas as fiscalizações previstas no plano (Clínicas ABA, Caps e IES) até o final do ano de 2025.
Custo estimado	R\$ 50.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Tiago e Danilo

Objetivo estratégico do PE	4. Instituir um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.
Ação prevista no território	Realizar atividades orientativas, priorizando temáticas emergentes no território e nas fiscalizações realizadas de acordo com o plano anual (ABA, avaliação, saúde suplementar, dentre outros temas relativos à área clínica).
Indicador	Realizar duas oficinas até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 20.000,00
Diretriz	COE E COF
Gestor/a responsável	Nádia

Objetivo estratégico do PE	1. Adotar ações efetivas para evitar a prescrição de processos éticos no CRP SP.
Ação prevista no território	Realizar capacitação para colaboradores da COE, objetivando instituir a instrução processual no território.
Indicador	Realizar duas oficinas com colaboradoras/es até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 20.000,00
Diretriz	COE E COF
Gestor/a responsável	Daniele

Planejamento da Subsede Campinas

EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP

Objetivo estratégico do PE	5. Instituir critérios explícitos e objetivos para realização de representações institucionais, que estejam atreladas às funções finalísticas do CRP SP.
Ação prevista no território	Orientar os representantes sobre as questões administrativas de representação.
Indicador	Regularização e efetivação do preenchimento das questões administrativas até o mês de abril.
Custo estimado	Sem custo
Diretriz	Ceic

Gestor/a responsável	Giseli
-----------------------------	--------

Objetivo estratégico do PE	16. Qualificar continuamente a atuação de conselheiras/os e gestoras/es para realização das atividades precípuas e relacionadas à função que desempenham no plenário e para letramento sobre temas relativos à inclusão de pessoas com deficiência, racismo, LGBTQIA+fobia, etarismo, machismo, dentre outros.
Ação prevista no território	Realizar rodas de conversa híbrida sobre temas relacionados com a categoria, gestoras/es e colaboradoras/es da subsede.
Indicador	Realizar quatro encontros até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 4.000,00
Diretriz	GTP, Diretoria
Gestor/a responsável	Gustavo

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos

Objetivo estratégico do PE	7. Realizar oficinas sobre práticas psicológicas críticas e efetivas na luta contra a violência de gênero, pautando o debate sobre violência de gênero e diferenças salariais entre homens e mulheres em espaços de controle e participação social no Estado de São Paulo.
Ação prevista no território	Realizar oficina “No lugar delas” no território.
Indicador	Realizar uma oficina até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 1.000,00
Diretriz	CDH
Gestor/a responsável	Gustavo

Objetivo estratégico do PE	9. Analisar e acompanhar sistematicamente as representações em órgãos de controle social (continuidade de ação de 2024).
Ação prevista no território	Realizar discussões em reunião ampliada da comissão gestora.
Indicador	Realizar cinco encontros e produzir um relatório semestral até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 2.000,00
Diretriz	Ceic
Gestor/a responsável	Giseli e Suely

Objetivo estratégico do PE	2. Realizar Seminário de Violência de Estado e Fome.
Ação prevista no território	Realizar uma conversa <i>on-line</i> com a categoria sobre a ditadura e a violência de Estado.
Indicador	Participação de, no mínimo, 20 pessoas na atividade.
Custo estimado	Sem custo
Diretriz	CDH
Gestor/a responsável	Giseli

EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia

Objetivo estratégico do PE	4. Instituir um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.
Ação prevista no território	Realizar todas as fiscalizações previstas no PF no território até o final do ano de 2025.
Indicador	Número total de fiscalizações realizadas até o final do ano (todas as fiscalizações em Clínicas ABA, Caps e IES) até o final do ano.
Custo estimado	R\$ 50.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Giseli

Objetivo estratégico do PE	14. Criar programa de orientação às/aos recém-formadas/os.
Ação prevista no território	Realizar rodas de conversa híbrida sobre temas relevantes para a categoria relacionados à ética profissional e à formação em Psicologia.
Indicador	Realização de seis rodas híbridas até agosto.
Custo estimado	R\$ 6.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Giseli

Objetivo estratégico do PE	13. Efetivar o Programa de Orientação Continuada à categoria profissional.
Ação prevista no território	Realizar duas conversas on-line com a categoria sobre os desafios e questões éticas relacionadas à atuação das/dos psicólogas/os na atenção básica.
Indicador	Participação de, no mínimo, 20 pessoas em cada atividade.
Custo estimado	Sem custo
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Giseli

Planejamento da Subsede Grande ABC

EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP

Objetivo estratégico do PE	14. Estabelecer manutenção predial e de infraestrutura adequada da sede e de todas as subsedes do CRP SP.
Ação prevista no território	Desenvolvimento do plano de monitoramento das condições físicas da subsede para manutenção rápida de falhas de infraestrutura.
Indicador	Construção de plano de monitoramento até o mês de agosto.
Custo estimado	Sem custo
Diretriz	Gati
Gestor/a	Marília Rangel Machado

responsável	
Objetivo estratégico do PE	6. Atualizar e tornar acessíveis materiais de orientação já produzidos pelo CRP SP.
Ação prevista no território	Realizar Seminário 40 anos de Psicologias do Grande ABC.
Indicador	Realização de evento em comemoração aos 40 anos da subsede com a participação de, no mínimo, 50 pessoas.
Custo estimado	R\$ 40.000,00
Diretriz	Diretoria
Gestor/a responsável	Comissão Gestora e Subcomissão de Direitos humanos territorial

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos

Objetivo estratégico do PE	1. Realizar formação técnica, científica e ética para qualificar as representações (em especial diante das demandas mais urgentes e emergentes dos territórios).
Ação prevista no território	Realizar encontros com as/os colaboradoras/es bimestralmente.
Indicador	Realizar dois encontros com a participação de, no mínimo, 50% das/dos colaboradoras/es da subseção até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 10.000,00
Diretriz	GTP
Gestor/a responsável	Aline Camilo

Objetivo estratégico do PE	9. Analisar e acompanhar sistematicamente as representações em órgãos de controle social (continuidade de ação de 2024).
Ação prevista no território	Construir diálogos representativos com os conselhos municipais, buscar participações efetivas, monitorar a entrega de relatório mensal e construir relatório semestral para apresentação e análise nos Fóruns de Representantes e enfatizar junto aos conselhos de educação a necessidade da regulamentação da lei 13.935/19.
Indicador	Ter duas representações efetivas e com acompanhamento em órgãos de controle social até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 10.000,00
Diretriz	Ceic
Gestor/a responsável	Maria da Penha

EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia

Objetivo estratégico do PE	4. Instituir um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.
Ação prevista no território	Realizar oficinas orientativas (síncronas) sobre práticas psicológicas críticas e efetivas nas violações de Direitos Humanos, pautando o debate sobre violência de gênero, questões raciais, defesas anticapacitistas, antiproibicionistas e antimanicomiais junto às IES, em aparelhos de saúde mental, assistência, cultura e outros espaços ocupados pela categoria de acordo com as demandas.
Indicador	Realizar duas oficinas orientativas nas IES do território até agosto.
Custo estimado	R\$ 20.000,00
Diretriz	COF e CDH
Gestor/a responsável	Comissão Gestora

Objetivo estratégico do PE	4. Instituir um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.
Ação prevista no território	Cumprir o plano e realizar oficinas orientativas coletivas de ABA, CNH, clínica e das demandas de IES.
Indicador	Número total de fiscalizações até o final do ano.
Custo estimado	R\$ 50.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Comissão Gestora

Planejamento da Subsede Metropolitana

EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP

Objetivo estratégico do PE	10. Integrar e tornar mais eficientes os canais de atendimento e comunicação do CRP SP.
Ação prevista no território	Auxiliar na implementação do <i>chatbot</i> para melhor atendimento na Subsede Metropolitana.
Indicador	Participar de três reuniões do grupo responsável pela implementação da ferramenta no <i>site</i> do CRP SP até o mês de maio.
Custo estimado	R\$ 1.000,00
Diretriz	Diretoria

Gestor/a responsável	Maria da Glória
-----------------------------	-----------------

Objetivo estratégico do PE	12. Implementar programa e política de qualidade de vida no CRP SP.
Ação prevista no território	Auxiliar na implementação do programa de qualidade de vida no CRP SP
Indicador	Participar de três reuniões do grupo responsável pela implementação do programa até o mês de maio.
Custo estimado	R\$ 1.000,00
Diretriz	Diretoria
Gestor/a responsável	Maria da Glória

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos

Objetivo estratégico do PE	2. Realizar Seminário de Violência de Estado e Fome.
Ação prevista no território	Contribuir na articulação territorial com as entidades e movimentos sociais para participação no evento, propor oficinas orientativas temáticas (violência contra mulher, educação, saúde, prisional).
Indicador	Fazer articulação com, no mínimo, duas entidades e movimentos sociais da cidade de São Paulo e propor duas oficinas orientativas para o seminário.
Custo estimado	R\$ 1.000,00
Diretriz	Crer e Crepop
Gestor/a responsável	Mônica Cintrão

Objetivo estratégico do PE	7. Realizar oficinas sobre práticas psicológicas críticas e efetivas na luta contra a violência de gênero, pautando o debate sobre violência de gênero e diferenças salariais entre homens e mulheres em espaços de controle e participação social no Estado de São Paulo.
Ação prevista no território	Realizar uma oficina na subsede.
Indicador	Realização de uma oficina “No lugar delas” na subsede até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 20.000,00
Diretriz	Crer e CDH
Gestor/a responsável	Maria da Glória e Carlos

Objetivo estratégico do PE	13. Efetivar o Programa de Orientação Continuada à categoria profissional.
Ação prevista no território	Propor nas instituições de ensino superior o programa de reuniões orientativas sobre ética e exercício profissional.
Indicador	Realizar, no mínimo, quatro atividades de orientação nas IES do território até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 10.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Mônica Cintrão

Objetivo estratégico do PE	20. Aprimorar as ações de orientação com criação de banco de colaboradoras/es <i>ad hoc</i> sobre temáticas emergentes e mais frequentes.
-----------------------------------	---

Ação prevista no território	Auxiliar na indicação de colaboradoras sobre temáticas emergentes da região metropolitana.
Indicador	Fazer a indicação de seis profissionais psicólogas <i>ad hoc</i> para colaborar nas orientações à categoria até o mês de agosto.
Custo estimado	Sem custo
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Mônica Cintrão

Objetivo estratégico do PE	22. Realizar evento comemorativo dos 20 anos do Crepop.
Ação prevista no território	Auxiliar na realização do evento e dar visibilidade às ações do Crepop.

Indicador	Realizar o evento comemorativo na região metropolitana até o mês de julho, participando das reuniões e atividades preparatórias.
Custo estimado	R\$ 100.000,00
Diretriz	Crepop
Gestor/a responsável	Maria da Glória

Planejamento da Subsede Ribeirão Preto

EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP

Objetivo estratégico do PE	6. Atualizar e tornar acessíveis materiais de orientação já produzidos pelo CRP SP.
Ação prevista no território	Realizar levantamento dos materiais disponíveis na subsede e organizá-los para distribuição e divulgação em orientações e atividades promovidas no território.
Indicador	Ter mapeado a quantidade de material disponível na subsede, solicitar novos materiais e mapear sua distribuição até o mês de agosto.
Custo estimado	Sem custo.
Diretriz	COE, COF, CDH e Crepop

Gestor/a responsável	Gustavo e Kley
-----------------------------	----------------

Objetivo estratégico do PE	16. Qualificar continuamente a atuação de conselheiras/os e gestoras/es para realização das atividades precípuas e relacionadas à função que desempenham no plenário e para letramento sobre temas relativos à inclusão de pessoas com deficiência, racismo, LGBTQIA+fobia, etarismo, machismo, dentre outros.
Ação prevista no território	Garantir a presença de ao menos uma pessoa gestora nas atividades de formação promovidas pelo CRP e para multiplicar as informações no território.
Indicador	Presença de pessoa gestora em todas as formações promovidas pelo CRP SP até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 4.000,00
Diretriz	CDH
Gestor/a responsável	Daniele e Simone

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos

Objetivo estratégico do PE	1. Realizar formação técnica, científica e ética para qualificar as representações (em especial diante das demandas mais urgentes e emergentes dos territórios).
Ação prevista no território	Promover a participação de duas representantes nos fóruns realizados pelo CRP.
Indicador	Participação de, no mínimo, duas representantes nos fóruns realizados pelo CRP até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 4.000,00
Diretriz	Ceic
Gestor/a responsável	Maria e Gustavo

Objetivo estratégico do PE	9. Analisar e acompanhar sistematicamente as representações em órgãos de controle social (continuidade de ação de 2024).
Ação prevista no território	Acompanhar o preenchimento de formulários de representação e analisá-los nas reuniões da Comissão Gestora para acompanhamento das atividades dos representantes nos órgãos de controle social do território.
Indicador	Preenchimento de 100% dos formulários, análise das representações e participação de alguns representantes convidados nas reuniões da comissão gestora.
Custo estimado	R\$ 1.000,00
Diretriz	Ceic
Gestor/a responsável	Gustavo e Márcia

EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia

Objetivo estratégico do PE	4. Instituir um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.
Ação prevista no território	Construir e implementar um plano de fiscalização no território conforme classificação de riscos definidos pela CoCOF.
Indicador	Construção e implementação completa do plano de fiscalização até o final do ano.
Custo estimado	R\$ 10.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Simone, Daniele, Gustavo, Maria e Kley

Objetivo estratégico do PE	20. Aprimorar as ações de orientação com criação de banco de colaboradoras/es <i>ad hoc</i> sobre temáticas emergentes e mais frequentes.
Ação prevista no território	Buscar colaboradoras/es que possuam conhecimentos específicos nas temáticas emergentes e mais frequentes no território.
Indicador	Aumentar em 20% o número de colaboradoras/es nas áreas de cuidados paliativos, QER, saúde mental e LGBTQIAPN+ na subsede.
Custo estimado	R\$ 3.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Simone e Daniele

Objetivo estratégico do PE	21. Produzir notas orientativas sobre as principais demandas de orientação e fiscalização.
Ação prevista no território	Participar das reuniões de COF, CDH e Crepop para contribuir com a elaboração de nota orientativa sobre atuação em cuidados paliativos.
Indicador	Participação remota em todas as reuniões das comissões em que a nota esteja sendo debatida até a sua publicação
Custo estimado	Sem custo
Diretriz	Crepop e COF
Gestor/a responsável	Simone e Daniele

Planejamento da Subsede São José do Rio Preto

EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP

Objetivo estratégico do PE	16. Qualificar continuamente a atuação de conselheiras/os e gestoras/es para realização das atividades precípuas e relacionadas à função que desempenham no Plenário e para letramento sobre temas relativos à inclusão de pessoas com deficiência, racismo, LGBTQIA+fobia, etarismo, machismo, entre outros.
Ação prevista no território	Realizar uma oficina para qualificar pessoas gestoras do território.
Indicador	Participação de todas as pessoas gestoras na oficina a ser realizada até o mês de julho.
Custo estimado	R\$ 10.000,00
Diretriz	CDH
Gestor/a	Janaína

responsável	
--------------------	--

Objetivo estratégico do PE	16. Qualificar continuamente a atuação de conselheiras/os e gestoras/es para realização das atividades precípuas e relacionadas à função que desempenham no plenário e para letramento sobre temas relativos à inclusão de pessoas com deficiência, racismo, LGBTQIA+fobia, etarismo, machismo, dentre outros.
Ação prevista no território	Realizar uma oficina no 1º semestre sobre as atividades precípuas do CRP SP.
Indicador	Participação de todas as pessoas gestoras e de, no mínimo, 50% das colaboradoras/es na oficina a ser realizada até o mês de julho.
Custo estimado	R\$ 10.000,00
Diretriz	COE e COF
Gestor/a responsável	Janaína

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos

Objetivo estratégico do PE	10. Finalizar as etapas do IX Prêmio Arthur Bispo do Rosário (continuidade de ação de 2024) e realizar a mostra de saúde mental do edital do CFP.
Ação prevista no território	Expor as obras produzidas no território com todas as pessoas que concorreram ao Prêmio Bispo.
Indicador	Expor todas as obras não premiadas e produzidas nas oficinas realizadas no território até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 20.000,00
Diretriz	CDH e Crepop
Gestor/a responsável	Janaína

EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia

Objetivo estratégico do PE	13. Efetivar o Programa de Orientação Continuada à categoria profissional.
Ação prevista no território	Realizar uma oficina orientativa no 1º semestre.
Indicador	Realizar uma oficina até o mês de julho.
Custo estimado	R\$ 5.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Janaína

Objetivo estratégico do PE	4. Instituir um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.
Ação prevista no território	Fiscalizar as clínicas-escola do território e orientar as profissionais a partir das observações realizadas nas visitas.
Indicador	Realizar a fiscalização em todas as IES do território.
Custo estimado	R\$ 20.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Janaína

Planejamento da Subseção Sorocaba

EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP

Objetivo estratégico do PE	6. Atualizar e tornar acessíveis materiais de orientação já produzidos pelo CRP SP.
Ação prevista no território	Realizar ações interiorizadas com o objetivo de orientar a categoria profissional a partir dos dados apresentados pela COF da subseção, compreender a realidade do território e entregar os materiais de orientação já produzidos pelo CRP SP.
Indicador	Realizar ao menos 3 ações orientativas interiorizadas até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 15.000,00
Diretriz	COF

Gestor/a responsável	Jéssica e Leandra
-----------------------------	-------------------

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos

Sem ações previstas neste eixo.

EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia

Objetivo estratégico do PE	4. Instituir um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.
Ação prevista no território	Garantir o plano de fiscalização estadual e as fiscalizações de denúncia do território, incluindo no plano as comunidades terapêuticas.
Indicador	Realizar todas as fiscalizações previstas no plano até o final do ano.

Custo estimado	R\$ 100.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Leandra e Jéssica

Objetivo estratégico do PE	2. Descentralizar a distribuição das representações éticas e dos despachos para as subsedes.
Ação prevista no território	Aproximar colaboradores de COE através de edital e de aproximação da CG, garantindo formação para novas/os colaboradoras/es.
Indicador	Aproximar, ao menos, quatro novas/os colaboradoras/es até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 15.000,00
Diretriz	COE
Gestor/a responsável	Jéssica e Giovana

Objetivo estratégico do PE	21. Produzir notas orientativas sobre as principais demandas de orientação e fiscalização.
Ação prevista no território	A partir de materiais já existentes as subcomissões devem fazer ações de orientações coletivas em parceria com COF, levando subsídios da realidade do território para a confecção das notas.
Indicador	Fazer, ao menos, três orientações até o mês de agosto.
Custo estimado	R\$ 20.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Sueila e Cristina

Planejamento da Subsede Vale do Paraíba e Litoral Norte

EIXO 1: Organização democrática e representativa do CRP SP

Objetivo estratégico do PE	5. Instituir critérios explícitos e objetivos para realização de representações institucionais que estejam atreladas às funções finalísticas do CRP SP.
Ação prevista no território	Acompanhar as ações da Comissão Gestora e das/dos colaboradoras/es na realização de atividades, garantindo a legalidade e atribuições precípua da autarquia.
Indicador	Realização de 6 reuniões ampliadas com a participação de CG, colaboradoras/es e convidadas/os.
Custo estimado	R\$ 24.000,00
Diretriz	COF e CG
Gestor/a	Bruno Balbi e Marcos Salles

responsável	
--------------------	--

Objetivo estratégico do PE	14. Estabelecer manutenção predial e de infraestrutura adequada da sede e de todas as subsedes do CRP SP.
Ação prevista no território	Monitorar as condições físicas da subsede para manutenção rápida de falhas de infraestrutura.
Indicador	Avaliação permanente e identificação e comunicação de necessidades de manutenção.
Custo estimado	Sem custo.
Diretriz	Gati e Diretoria
Gestor/a responsável	Bruno Balbi

Objetivo estratégico do PE	16. Qualificar continuamente a atuação de conselheiras/os e gestoras/es para realização das atividades precípua e relacionadas à função que desempenham no plenário e para letramento sobre temas relativos à inclusão de pessoas com deficiência, racismo, LGBTQIA+fobia, etarismo, machismo, dentre outros.
Ação prevista no território	Qualificar a atuação das/dos colaboradoras/es considerando as atribuições precípua do CRP SP.
Indicador	Realizar seis reuniões ampliadas.
Custo estimado	Sem custo (já incluído na ação anterior).
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Bruno Balbi e Marcos Salles

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos

Objetivo	7. Realizar oficinas sobre práticas psicológicas críticas e efetivas na luta contra a violência de gênero,
-----------------	--

estratégico do PE	pautando o debate sobre violência de gênero e diferenças salariais entre homens e mulheres em espaços de controle e participação social no Estado de São Paulo.
Ação prevista no território	Propor debates sobre violências de gênero e diferenças salariais entre homens e mulheres nos espaços de controle social na região do VPLN.
Indicador	Realizar uma oficina “No lugar delas” até agosto.
Custo estimado	R\$ 10.000,00
Diretriz	CDH e Crer
Gestor/a responsável	Bruno Balbi e Marcos Salles

EIXO 2: Diálogo com a sociedade em defesa da democracia e dos Direitos Humanos

Objetivo estratégico do	9. Analisar e acompanhar sistematicamente as representações em órgãos de controle social (continuidade de ação de 2024).
--------------------------------	--

PE	
Ação prevista no território	Analisar e acompanhar sistematicamente as representações em órgãos de controle social na região do VPLN.
Indicador	Realizar seis reuniões ampliadas até agosto.
Custo estimado	R\$ 2.000,00
Diretriz	Ceic
Gestor/a responsável	Bruno Balbi e Marcos Salles

EIXO 3: Qualidade ética e técnica do exercício profissional da Psicologia

Objetivo estratégico do PE	4. Instituir um plano de fiscalização, estabelecido a partir de estratégias voltadas aos contextos de trabalho que apresentam maiores riscos.
-----------------------------------	---

Ação prevista no território	Instituir plano de fiscalização para o VPLN.
Indicador	Realizar 20 fiscalizações presenciais (10 Caps, 10 clínicas ABA) e todas as IES do território (19).
Custo estimado	R\$ 52.000,00
Diretriz	COF
Gestor/a responsável	Bruno Balbi e Marcos

Objetivo estratégico do PE	6. Realizar orientação às psicólogas/os atuantes no sistema prisional do estado de São Paulo sobre a atuação da Psicologia junto a população presa, egressa e em medida de segurança.
Ação prevista no território	Realizar orientações às/aos psicólogas/os do território que atuam na SAP.
Indicador	Realizar ao menos um encontro orientativo com psicólogas/os da SAP que atuam no território do VPLN.
Custo estimado	R\$ 15.000,00
Diretriz	COF e Crepop
Gestor/a responsável	Bruno Balbi, Bruno Monteiro, Luiza e Marcos

Objetivo estratégico do PE	21. Produzir notas orientativas sobre as principais demandas de orientação e fiscalização.
Ação prevista no território	Realizar um encontro com psicólogas/os e assistentes sociais para contribuir na elaboração de notas técnicas no que se refere à implementação da Lei nº 13.935/2019.
Indicador	Realizar o 3º Fórum de Psicologia e Serviço Social na Educação no território.
Custo estimado	R\$ 20.000,00
Diretriz	Crepop e COF
Gestor/a responsável	Bruno Balbi, Bruno Monteiro e Marcos



Conselho
Regional de
PSICOLOGIA SP

50
anos