

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA - 6ª REGIÃO

RESOLUÇÃO Nº 06/2025, DE 08 DE ABRIL DE 2025

Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas do Conselho Regional de Psicologia da 6ª Região - CRP-06.

O CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DA 6ª REGIÃO – CRP-06, no uso de suas competências legais e regimentais;

CONSIDERANDO as leis e normativas regulamentadoras vigentes, inclusive as do Sistema Conselhos de Psicologia;

CONSIDERANDO a [Resolução CRP-06 nº 03, de 29 de agosto de 2022](#);

CONSIDERANDO o compromisso CRP-06 no aprimoramento da gestão de pessoas e no reconhecimento do papel estratégico das(os) trabalhadoras(es) para alcance de seus objetivos institucionais;

CONSIDERANDO as demais políticas institucionais do CRP-06;

CONSIDERANDO o [Planejamento Estratégico 2022-2025](#) definido pelo [XVII Plenário](#), que estabeleceu em seu "*Eixo 1 – Organização democrática e representativa do Sistema de Conselhos. 1.1. Ter implementado estrutura de gestão democrática com processos de trabalho planejados e institucionalizados, de forma transversal, acessível, integrada, transparente e com produção de dados. 1.2. Ter desenvolvido uma cultura interna de comunicação dialógica, humanizada e democrática, considerando as singularidades das relações institucionais, sobretudo com as trabalhadoras*";

CONSIDERANDO, finalmente, a decisão da 2.460ª Reunião Plenária Extraordinária do Conselho Regional de Psicologia da 6ª Região - CRP-06, realizada em 05 de abril de 2025;

RESOLVE:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Artigo 1º - Fica instituída a Política de Gestão de Pessoas do Conselho Regional de Psicologia da 6ª Região - CRP-06, diretriz dos programas, projetos, ferramentas, práticas e ações na área de gestão de pessoas, mediante alinhamento ao planejamento estratégico, aos valores, à missão e à visão da Autarquia.

Artigo 2º - Esta Política tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento das potencialidades de toda estrutura organizacional do CRP-06 na prestação do serviço público à categoria e à sociedade com

excelência, promovendo processos de trabalho planejados e institucionalizados, de forma transversal, acessível, integrada, transparente e com produção de dados e desenvolvimento de competências além dos resultados alcançados por suas(seus) trabalhadoras(es).

Artigo 3º - A gestão de pessoas do CRP-06 será pautada pelas seguintes premissas:

- I - diversidade e promoção da ética e da igualdade racial;
- II - direitos, inclusão e permanência da pessoa com deficiência, garantidos por meio de iniciativas que promovam a isonomia de condições e de oportunidades;
- III - combate a todas as formas de violência, discriminação, opressão e negligência;
- IV - igualdade de gênero; e
- V - combate a todas as formas de assédio.

Artigo 4º - A Política de Gestão de Pessoas do CRP-06 observará os seguintes valores:

- I - liberdade;
- II - dignidade;
- III - igualdade;
- IV - integridade das pessoas e coletividades; e
- V - eliminação de todas as formas de negligência, violência, crueldade e opressão.

CAPÍTULO II DO PLANEJAMENTO E DA GESTÃO DE PESSOAS

Artigo 5º - O modelo de gestão de pessoas por competências será adotado com o objetivo de identificar o conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e experiências das(os) trabalhadoras(es) em prol dos objetivos institucionais do CRP-06 de acordo com os critérios estabelecidos na avaliação de desempenho anual.

§ 1º - Serão definidas as competências técnicas e comportamentais necessárias para cada função e para o alcance dos objetivos estratégicos da Autarquia por meio do Perfil Profissiográfico dos cargos de acordo com o previsto no Resolução CRP-06 nº 03/2022;

§ 2º - Serão elaborados planos de desenvolvimento individualizados com o objetivo de eliminar lacunas de competências e desenvolver habilidades necessárias das(os) trabalhadoras(es);

§ 3º - Serão oferecidos treinamentos, cursos, retorno, canais de comunicação dialógicos e outras atividades de desenvolvimento para que as(os) trabalhadoras(es) possam adquirir as competências requeridas;

§ 4º - O desenvolvimento das competências será monitorado de forma contínua e os planos de ação serão ajustados conforme necessário.

Artigo 6º - O planejamento e o dimensionamento do quadro de pessoal do CRP-06 levarão em conta as necessidades das unidades previstas na Resolução CRP-06 nº 03/2022, considerando os aspectos qualitativos, quantitativos e normativos, o perfil de competências requeridos para a atuação das(os) trabalhadoras(es) e as habilidades apresentadas pelas(os) candidatas(os), evitando desequilíbrios e convergindo com as estratégias da Autarquia, observada a disponibilidade orçamentária.

Artigo 7º - A Unidade de Gestão de Pessoas promoverá:

- I - avaliação de riscos por meio da mensuração da percepção das(os) trabalhadoras(es) sobre aspectos relevantes da Autarquia que possam afetar o comportamento e o desempenho laborais, por meio de pesquisa de clima organizacional realizada anualmente, após o período da avaliação de desempenho anual, bem como o gerenciamento dos riscos ocupacionais e a administração dos dados para o saneamento das situações identificadas;
- II - produção e divulgação de boletins informativos e fortalecimento de práticas institucionais de escuta ativa e devolutiva qualificada às(aos) trabalhadoras(es), favorecendo a criação de espaços para coprodução e coatuação nos conhecimentos, por meio da criação de canais permanentes de diálogo e reuniões periódicas dentro das disponibilidades das unidades e espaços, de forma dialógica e acessível;
- III – oferta, sempre que demandado e de forma preventiva, a partir da implementação de comunicação dialógica e permanente, de suporte às(aos) trabalhadoras(es) e gestoras(es), com objetivo de disseminar boas práticas em gestão de pessoas no âmbito da Autarquia;
- IV - implementação de práticas de revisão, melhoria e acompanhamento periódico das normativas internas e procedimentos relacionados à gestão de pessoas;
- V - informatização progressiva e integração dos sistemas de gestão de pessoas, possibilitando a automação de processos e prestação de serviços ágil, transparente e objetiva;
- VI - adoção de indicadores para o monitoramento periódico de ações pertinentes à gestão de pessoas;
- VII - investimento em programas de treinamento e desenvolvimento que garantam que as(os) trabalhadoras(es) estejam sempre atualizadas(os) e preparadas(os) para assumir suas responsabilidades;
- VIII - avaliação de desempenho para identificar as potencialidades e necessidades de desenvolvimento, fornecer devolutivas e definir planos individualizados e personalizados conforme prevê a Resolução CRP-06 nº 03/2022;
- IX - estabelecimento de uma comunicação dialógica, humanizada e democrática, com canais de atendimento acessíveis e transparentes, considerando as singularidades das relações institucionais entre a gestão e trabalhadoras(es), para construção de um ambiente de confiança e colaboração; e
- X - elaboração e envio à Diretoria do Plano de Ação de Trabalho atrelado ao Planejamento Estratégico, zelando pela sua total execução, reportando qualquer desvio.

CAPÍTULO III
DA SELEÇÃO, DA CONTRATAÇÃO, DA AVALIAÇÃO, DO DESLIGAMENTO, DA ALOCAÇÃO E DA
TRANSFERÊNCIA INTERNA DE PESSOAS

Artigo 8º - Os processos de seleção, contratação, avaliação, desligamento, alocação e transferência interna de pessoas devem considerar, prioritariamente, os perfis de competências das áreas, bem como o previsto na Resolução CRP-06 nº 03/2022.

Artigo 9º - A seleção de pessoas para provimento de cargos efetivos, por intermédio de concurso público, deverá observar o perfil das competências traçadas e os requisitos fixados para ingresso no PECS (Anexo II da Resolução CRP-06 nº 03/2022), de forma a suprir adequadamente as necessidades do quadro de pessoal do CRP-06.

Parágrafo único - A seleção de pessoas para cargos de livre provimento, deverá seguir o previsto na Resolução CRP-06 nº 03/2022, com construção do perfil profissiográfico e qualificações adequadas e publicação de edital de seleção com critérios específicos para cada contratação.

Artigo 10 - O processo de avaliação deverá identificar áreas de melhoria para tomada de decisões estratégicas na Autarquia, implementação das ações para melhorar o desempenho individual e das equipes, verificando se as competências das(os) trabalhadoras(es) estão alinhadas com os objetivos estratégicos do CRP-06, conforme prevê a Resolução CRP-06 nº 03/2022.

Parágrafo Único - O processo de avaliação deverá envolver o corpo gerencial na definição dos critérios de avaliação e no processo de devolutiva, sendo transparente em relação aos objetivos e critérios avaliados, garantindo a confidencialidade das informações coletadas.

Artigo 11 - O processo de desligamento de pessoas visa garantir que a saída de uma(um) trabalhadora(or) ocorra de forma ordenada, justa e com o mínimo de conflitos entre as partes.

§ 1º - Deverá ser realizada uma entrevista com a(o) trabalhadora(or) para entender os motivos do desligamento e coletar informações importantes, comunicando a decisão de forma objetiva, explicando os motivos do desligamento e os próximos passos, mantendo um ambiente profissional e respeitoso durante a conversa, evitando qualquer tipo de acusação ou julgamento;

§ 2º - Serão realizados os cálculos das verbas rescisórias de acordo com a legislação trabalhista e o contrato de trabalho, emitindo todos os documentos necessários para o desligamento, como o comunicado de desligamento, o termo de rescisão do contrato de trabalho e o comprovante de pagamento das verbas rescisórias, coletando todos os bens da Autarquia que estão em posse da(o) trabalhadora(or), como crachá, computador, celular etc., e cancelando os acessos aos sistemas institucionais, como e-mail, sistemas de gestão e outros;

§ 3º - Competirá à chefia imediata de cada pessoa desligada a comunicação e solicitação de bloqueio de acessos aos sistemas de informação, recursos tecnológicos e dependências na unidade de trabalho em que a(o) trabalhadora(or) desempenhava suas funções;

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior estende-se a trabalhadoras(es) efetivas(os), comissionadas(os), estagiárias(os) e jovens aprendizes.

Artigo 12 - O CRP-06 poderá elaborar proposta de Programa de Desligamento Voluntário (PDV), instituto adotado pela Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional para melhor alocação dos recursos humanos e modernização da administração, visando o equilíbrio de contas e a eficiência dos serviços com a criação de condições favoráveis para o desligamento espontâneo da(o) trabalhadora(or) que já dedicou valiosos anos de trabalho à entidade.

Parágrafo Único - O PDV deverá ser realizado em três etapas: adesão, confirmação e validação por parte do CRP-06, atendendo aos critérios de elegibilidade e os incentivos de indenizações para o desligamento previstos em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), se vigente.

Artigo 13 - O processo de alocação das(os) trabalhadoras(es) considerará o planejamento e dimensionamento de pessoal e as prioridades do CRP-06, visando otimizar a distribuição dos recursos humanos, garantindo que cada trabalhadora(or) esteja na função mais adequada para suas competências e para as necessidades da Autarquia.

Parágrafo Único - O processo de alocação de pessoal deverá seguir os seguintes fluxos:

- I - divulgação das vagas internas de forma transparente e ampla, incentivando a participação;
- II - utilização de critérios objetivos para selecionar as(os) candidatas(os) mais adequadas(os) para cada vaga;

III - realização de entrevistas com as(os) candidatas(os) selecionadas(os) para avaliar suas competências, motivação e alinhamento; e

IV - tomada de decisão final de alocação, considerando os resultados das avaliações e das necessidades da Autarquia.

Artigo 14 - O processo de transferência interna e a remoção das(os) trabalhadoras(es) de uma unidade para outra, dentro da mesma área de atuação ou desta para outra, observará o previsto na Resolução CRP-06 nº 03/2022, os critérios de interesse institucional, análise sistêmica e fundamentada do quadro de pessoal e impacto nas unidades envolvidas.

§ 1º - A Diretoria do CRP-06 poderá, a seu critério e com vistas a atender o interesse público, realizar a transferência interna da(o) trabalhadora(or) para unidade organizacional diferente de sua atual lotação;

§ 2º - O processo de transferência interna poderá ser efetivado por meio de edital elaborado e conduzido pela Unidade de Gestão de Pessoas, levando em conta o previsto na Resolução CRP-06 nº 03/2022;

§ 3º - A transferência interna também poderá ser realizada mediante solicitação escrita e fundamentada com fatos e dados objetivos da(o) trabalhadora(or) à Diretoria, que deverá responder à solicitação no prazo de 20 (vinte) dias úteis;

§ 4º - A(O) trabalhadora(or) poderá ingressar com novo pedido de transferência interna após 02 (dois) anos de seu último pedido, independente da resposta obtida pela Diretoria;

§ 5º - Em nenhuma hipótese a transferência interna poderá acarretar alteração nas atribuições da(o) trabalhadora(or) previstas na Resolução CRP-06 nº 03/2022 ou de seu concurso de ingresso.

CAPÍTULO IV DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Artigo 15 - O desenvolvimento de competências tem como objetivo contribuir para que as(os) trabalhadoras(es) exerçam suas atribuições e responsabilidades conforme padrões previamente estabelecidos, alinhadas(os) com os objetivos do planejamento estratégico do CRP-06, além de possibilitar a atuação em atividades de maior complexidade, mediante:

I - identificação das fragilidades de competências, a fim de instruir as metodologias para a priorização e seu acompanhamento;

II - treinamento de pessoas, de modo a viabilizar o desenvolvimento e a capacitação das competências das(os) trabalhadoras(es) da Autarquia e o atendimento de demandas específicas das Unidades Administrativas;

III - reconhecimento de potencialidades das(os) trabalhadoras(es) para assumirem postos de liderança, por meio de processo estruturado e sistêmico;

IV - orientação e acompanhamento direcionados às(aos) gestoras(es);

V - adoção de medidas de apoio e suporte às(aos) trabalhadoras(es) que retornarem ao cargo de origem após exercerem posições de liderança; e

VI - promoção de iniciativas que reconheçam e aproveitem os saberes, experiências e formações das(os) trabalhadoras(es), ainda que não estejam diretamente relacionados aos requisitos de ingresso previstos no concurso público prestado ou atribuições do cargo, permitindo sua atuação na qualidade de especialistas ou consultoras(es) em suas respectivas áreas de conhecimento.

CAPÍTULO V

DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Artigo 16 - O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem como objetivo implementar iniciativas que promovam um ambiente de trabalho com bem-estar, envolvimento e desempenho sustentável das(os) trabalhadoras(es) do CRP-06, por meio de medidas que:

I - estabeleçam normas internas, diretrizes e práticas que visem à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal das(os) trabalhadoras(es) e o exercício da cidadania organizacional e das políticas institucionais;

II - garantam as representações de trabalhadoras(es) que integram a Autarquia, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais; e

III - tenham as premissas dos processos de saúde-doença e que estejam intimamente articulados ao processo de trabalho, pensando diferente para agir para a produtividade como um requisito inseparável do bem-estar, prevenindo agravos à saúde.

Parágrafo Único - O CRP-06 deverá instituir um Comitê para a gestão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

CAPÍTULO VI

DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (CIPA+A)

Artigo 17 – Será constituída no âmbito do CRP-06 a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA+A), com representação paritária de trabalhadoras(es) e da Autarquia, composta, ao todo, por 4 (quatro) representantes, sendo 2 (duas, dois) representantes titulares e 2 (duas, dois) representantes suplentes.

§ 1º - As(Os) representantes das(os) trabalhadoras(es), titular e suplente, serão eleitas(os), com mandato de 1 (um) ano, permitida uma reeleição;

§ 2º - As(Os) representantes do CRP-06, titular e suplente, serão por ele indicadas(os);

§ 3º - A nomeação das(os) representantes da CIPA+A deverá ser publicada em Portaria;

§ 4º - A CIPA+A tem as suas atribuições elencadas na NR-5, ou outra norma que venha a substituí-la;

§ 5º - A CIPA+A poderá solicitar o auxílio da(o) psicóloga(o) organizacional lotada(o) na Unidade de Gestão de Pessoas para a execução de suas atribuições, em especial quanto à prevenção dos riscos psicossociais e nas questões que envolvam assédio sexual, assédio moral e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO VII

DA MEDICINA E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 18 – O Programa de Medicina e Saúde no Trabalho do CRP-06 deverá prevenir doenças ocupacionais, promover a saúde e segurança das(os) trabalhadoras(es), buscando condições adequadas no ambiente de trabalho, protegendo riscos e prevenindo acidentes por meio de medidas que:

- I – monitorem a saúde, estabeleçam a realização de exames médicos ocupacionais que previnam doenças, promovam a saúde e segurança da(o) trabalhadora(or) para identificar aptidão ao exercício da função, respeitando o que preconiza o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) – NR-7;
- II – identifiquem e controlem riscos através do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) – NR-9;
- III – estabeleçam ergonomia e bem-estar das(os) trabalhadoras(es), priorizando a adequação ergonômica dos postos de trabalho;
- IV – implementem o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), conforme disposto na NR-1, identificando perigos, avaliando e controlando riscos ocupacionais com base em inventário de riscos e plano de ação, promovendo a melhoria contínua das condições de trabalho;
- V – elaborem e mantenham atualizado o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), nos termos do art. 58 da Lei nº 8.213/91 e da NR-15, para fins de caracterização de exposição a agentes nocivos e concessão de aposentadoria especial, quando aplicável;
- VI – considerem os fatores psicossociais e organizacionais como parte integrante das ações de saúde e segurança, conforme diretrizes da NR-17, promovendo ambiente de trabalho saudável, respeitoso e inclusivo; e
- VII – avaliem, em conjunto com a CIPA+A, riscos ocupacionais, definindo plano de ação para seu enfrentamento.

CAPÍTULO VIII DOS DEVERES E DAS RESPONSABILIDADES

Artigo 19 - O CRP-06 estabelecerá, mediante Resolução, Código de Conduta Funcional com as diretrizes e procedimentos de apuração e sanção de infrações.

Artigo 20 - É de responsabilidade das(os) gestoras(es) e trabalhadoras(es) a inteira observância às diretrizes desta Política, valorizando o desempenho, o desenvolvimento e o bem-estar das pessoas.

§ 1º - Às(Aos) gestoras(es) cabe a cooperação para a implementação da presente política, por meio de orientação da Unidade de Gestão de Pessoas, bem como o incentivo para que as(os) integrantes das equipes do CRP-06 desenvolvam suas potencialidades;

§ 2º - Às(Aos) trabalhadoras(es) cabe a atuação colaborativa, participando de iniciativas que contribuam para a implementação da Política de Gestão de Pessoas do CRP-06.

CAPÍTULO IX DO PROGRAMA DE ESTÁGIOS

Artigo 21 - A Unidade de Gestão de Pessoas deverá elaborar um programa de estágios, cujo objetivo principal é oferecer uma experiência prática para estudantes universitárias(os) que desejam aplicar seus conhecimentos acadêmicos, tendo como foco o desenvolvimento de competências técnicas e interpessoais que contribuam para as atividades do CRP-06 e o crescimento profissional das(os) estagiárias(os).

CAPÍTULO X DO GUIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT

Artigo 22 - A Unidade de Gestão de Pessoas construirá e atualizará periodicamente um guia que define os fluxos e procedimentos que devem ser observados pelas Gerências e Coordenações na execução do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) estabelecido entre o CRP-06 e o Sindicato dos Trabalhadores das Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional e Entidades Coligadas no Estado de São Paulo - SINSEXPRO.

CAPÍTULO XI INTEGRAÇÃO DAS(OS) TRABALHADORAS(ES)

Artigo 23 - As(Os) trabalhadoras(es) ingressantes no CRP-06 serão acolhidas(os) e integradas(os) ao ambiente de trabalho, à cultura e aos valores da Autarquia, mediante as seguintes ações:

I - Programa de Integração, cujo objetivo é informar e orientar sobre o funcionamento institucional e específico das unidades administrativas, contemplando políticas, diretrizes, projetos e práticas essenciais; e

II - Programa de Orientação, cujo objetivo é auxiliar no contato inicial com a unidade de lotação, prevendo suporte estruturado que forneça os subsídios essenciais para o desempenho das atribuições e responsabilidades da(o) trabalhadora(or).

§ 1º - Para fins do disposto neste artigo, cabe à Unidade de Gestão de Pessoas propor medidas que consolidem regras e critérios para orientação, bem como promover outras formas de integração;

§ 2º - A Unidade de Gestão de Pessoas deverá elaborar e atualizar periodicamente um Manual de Integração ao CRP-06;

§ 3º - Este artigo se aplica, no que couber, às(aos) trabalhadoras(es) transferidas(os) internamente.

CAPÍTULO XII ANÁLISE INSTITUCIONAL NA GESTÃO DE PESSOAS

Artigo 24 – O CRP-06 poderá adotar a Análise Institucional (AI) como ferramenta crítica, processual e dialógica de enfrentamento das tensões organizacionais, visando uma leitura ampliada da Autarquia enquanto conjunto de processos dinâmicos, evidenciando as forças instituídas e instituintes que operam sobre as(os) trabalhadoras(es), as unidades administrativas e a gestão.

Artigo 25 – A Análise Institucional deverá valer-se de uma escuta protegida, dialógica, ética e comprometida, alinhada com os princípios de confidencialidade, respeito, imparcialidade, expertise técnico-política e alinhamento aos princípios de conformidade institucional.

Artigo 26 - A adoção da Análise Institucional, que poderá ser promovida mediante a contratação de equipe externa, deve:

I - garantir a preservação de pessoas e dos vínculos institucionais, assegurando que todas as manifestações sejam tratadas com responsabilidade ética e proteção do sigilo, especialmente

nos casos de assédio, conflitos interpessoais e sofrimento relacionado ao trabalho;

II - mapear sistematicamente questões organizacionais que impactam as condições de trabalho, a cultura institucional e o funcionamento das equipes, propondo caminhos viáveis para mudanças estruturantes;

III - desenvolver espaços de escuta que ampliem o protagonismo das(os) trabalhadoras(es) sem exposição indevida, promovendo análise crítica dos processos e reconhecimento dos atravessamentos institucionais;

IV - apresentar relatórios, diagnósticos e devolutivas orientadas à Plenária, Diretoria e Gerências;

V - subsidiar o planejamento institucional com recomendações voltadas à promoção de bem-estar organizacional, revisão de processos e fortalecimento da ética nas relações de trabalho, de forma a ampliar o compromisso institucional com a valorização das pessoas e com a democracia interna, assim como nas relações de trabalho com prestadores de serviços; e

VI - apoiar a construção de protocolos permanentes de escuta, cuidado, prevenção e enfrentamento das violências no trabalho, promovendo uma cultura de confiança e justiça organizacional.

CAPÍTULO XIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 27 - A Unidade de Gestão de Pessoas poderá propor à Diretoria, sob orientação da Gerência de Administração e Tecnologia da Informação (GATI), parcerias institucionais relacionadas à Gestão de Pessoas.

Artigo 28 - Casos omissos serão decididos pela Diretoria do CRP-06.

Artigo 29 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

TALITA FABIANO DE CARVALHO
Conselheira Presidenta do CRP-06

EDUARDO DE MENEZES PEDROSO
Conselheiro Tesoureiro do CRP-06



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo de Menezes Pedroso, Conselheira(o) Tesoureira(o)**, em 17/04/2025, às 19:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 12, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Talita Fabiano de Carvalho, Conselheira(o) Presidente**, em 22/04/2025, às 11:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 12, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.cfp.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2129986** e o código CRC **F0660CD4**.

Referência: Processo nº 570600321.000316/2025-93

SEI nº 2129986