

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA - 6ª REGIÃO

RESOLUÇÃO Nº 04/2026, DE 21 DE JULHO DE 2026

Dispõe sobre o Código de Conduta Ética e Integridade do Conselho Regional de Psicologia de São Paulo – 6ª Região (CRP-06) e revoga a Resolução CRP-06 nº 14/2025.

A CONSELHEIRA PRESIDENTA E A CONSELHEIRA SECRETÁRIA DO CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE SÃO PAULO – 6ª REGIÃO - CRP-06, no uso de suas atribuições legais e regimentais.

CONSIDERANDO o disposto no art. 3º, incisos XIV e XXI, da [Resolução CFP nº 05, de 22 de março de 2023](#) – Regimento Interno do Conselho Regional de Psicologia de São Paulo – 6ª Região (CRP-06);

CONSIDERANDO a necessidade de fortalecimento da ética, da integridade, da transparência e da governança pública;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer diretrizes inequívocas de conduta para suas/seus integrantes, conforme as normativas aplicáveis à administração pública e ao respeito aos direitos humanos;

CONSIDERANDO a necessidade de observância do disposto na Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992 (Lei de Improbidade Administrativa), na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), e da demais legislação aplicável às pessoas jurídicas de direito público;

CONSIDERANDO o dever de cumprimento das resoluções, portarias e demais atos normativos do Sistema Conselhos de Psicologia;

CONSIDERANDO a prioridade do uso da Mediação e outros meios de solução consensual de conflitos para a reparação de danos, conforme estabelecido na [Resolução CFP nº 07, de 21 de junho de 2016](#), ou a que vier substituí-la;

CONSIDERANDO o disposto no art. 13, inciso VI, da Lei Federal nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que atribui às Ouvidorias a competência para receber, analisar e encaminhar denúncias às autoridades competentes;

CONSIDERANDO o disposto no art. 23 da Lei nº 14.457/2022 e na Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) do Ministério do Trabalho e Emprego, que prevê a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA+A na prevenção e no enfrentamento do assédio e de outras formas de violência no trabalho, incluindo o acolhimento e encaminhamento de denúncias;

CONSIDERANDO a necessidade de implementação de medidas requisitadas pelo Ministério Público do Trabalho, entre outras, divulgação de canal de denúncia anônimo, publicação e ampla divulgação de Código de Conduta e efetivação da Comissão de Conduta;

CONSIDERANDO a impossibilidade de inclusão da matéria na pauta de deliberação e votação do Plenário antes do esgotamento do prazo assinalado pelo órgão requisitante para a implementação destas medidas;

CONSIDERANDO que a inviabilidade de observância do rito deliberativo ordinário configura a urgente necessidade de posicionamento institucional imediato *ad referendum* do Plenário;

CONSIDERANDO a atribuição estabelecida no art. 12, inciso IX, do Regimento Interno do CRP-06, aprovado pela [Resolução CFP nº 05, de 22 de março de 2023](#), que confere à Diretoria a prerrogativa de decidir, *ad referendum* do Plenário, os casos de urgência;

RESOLVEM, *ad referendum* do Plenário do CRP-06:

CAPÍTULO I

DA ABRANGÊNCIA, DOS OBJETIVOS E DOS PRINCÍPIOS

Art. 1º Fica instituído o Código de Conduta Ética e Integridade aplicável a todas/os as/os integrantes do Conselho Regional de Psicologia de São Paulo – 6ª Região (CRP-06) no exercício de suas funções e representação institucional, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares.

Parágrafo único - Para os fins deste Código de Conduta Ética e Integridade, são consideradas/os integrantes todas/os as/os conselheiras/os, colaboradoras/es, gestoras/es e trabalhadoras/es do CRP-06.

Art. 2º Com o objetivo de estabelecer diretrizes de orientação, integridade e obrigatoriedade de conduta a todas/os as/os integrantes do CRP-06, são objetivos deste Código de Conduta:

- I – fortalecer a imagem institucional e a confiança pública no CRP-06;
- II– tornar explícitos os princípios, valores e normas éticas que regem a conduta das/os integrantes do CRP-06;
- III - colaborar, por meio de boas práticas de gestão, governança e de uma comunicação inclusiva, acessível, objetiva e tempestiva à sociedade, para que tanto a visão, a missão, os objetivos e os valores institucionais do CRP-06 sejam assimilados na cultura, no comportamento e nas práticas organizacionais, respeitando-se os princípios éticos que regulam este Código;
- IV – promover a conscientização e a prática permanente de condutas éticas e íntegras no ambiente institucional;
- V – fortalecer o compromisso ético, o respeito e a responsabilidade funcional no exercício das atribuições profissionais e administrativas;
- VI – promover a gestão democrática, fortalecer a cultura de ética e integridade, assegurar um ambiente psicologicamente seguro, e estimular a utilização da mediação e de outros meios de solução consensual de conflitos, quando cabíveis, como instrumento de prevenção e danos, diálogo e reparação de danos.

Art. 3º As interações socioprofissionais no âmbito do CRP-06 devem basear-se nos seguintes princípios de conduta:

- I – respeito ao ser humano em sua individualidade, dignidade e integridade física e moral, reconhecendo, valorizando e promovendo a diversidade inerente aos agrupamentos humanos;

II– repúdio, prevenção, combate e dever de informar atos de violência, discriminação, preconceito e assédios no ambiente de trabalho, incluindo assédio moral, assédio sexual e qualquer forma de violação de direitos;

III– compromisso ético com a promoção da justiça social, dos direitos humanos, da equidade, da inclusão e do interesse público em todas as suas atividades;

IV– respeito à liberdade de crença, posições político-ideológicas, orientações sexuais, diversidade étnico-racial e identidades e expressões de gênero;

V– promoção do diálogo respeitoso e construtivo, da urbanidade e cooperação no contexto profissional;

VI– exercício da boa-fé nas relações socioprofissionais, prevenindo conflitos de interesse e beneficiamento pessoal em detrimento dos interesses da Autarquia;

VII - fortalecimento da ética, integridade, transparência e responsabilidade no exercício das atividades profissionais.

Parágrafo único - Os princípios de conduta estabelecidos neste Código de Conduta são fundamentados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Constituição da República Federativa do Brasil e na legislação federal pertinente.

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS E DEVERES

Art. 4º No exercício de emprego, cargo ou função, é direito de toda/o integrante do CRP-06:

I - exercer suas atividades em ambiente seguro, saudável, inclusivo, acessível e adequado, que preserve sua integridade física, moral, mental e psicológica e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar;

II - receber tratamento digno, respeitoso, igualitário, imparcial e livre de discriminação no desempenho de suas funções, bem como nos sistemas de avaliação de desempenho individual e reconhecimento profissional, remuneração compatível e progressão funcional, observado o direito de acesso às informações a eles vinculadas;

III - ter acesso às atividades de capacitação, formação continuada, aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, observadas as necessidades institucionais e as atribuições do cargo ou função;

IV - expor livremente às/aos colegas e superiores, sugestões e ideias que visem ao bem comum da Autarquia, ao interesse público e ao próprio ambiente de trabalho; e

V - ter a garantia da proteção e sigilo das informações de ordem pessoal, médica ou profissional, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Art. 5º No exercício de emprego, cargo ou função, é dever de toda/o integrante do CRP-06, sem prejuízo dos deveres previstos no inciso I do parágrafo único do art. 109 do Regimento Interno do CRP-06 – Resolução CFP nº 05, de 22 de março de 2023:

I - promover um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso, prezando pelo bem-estar físico, mental e moral de todas/os as/os envolvidas/os;

II – exercer, com ética, diligência, responsabilidade, eficiência e idoneidade as atribuições de seu cargo, emprego ou função, executando as tarefas a contento;

III – resguardar, em sua conduta pessoal e profissional, a integridade, a honra e a dignidade, agindo em harmonia com os princípios éticos e os valores institucionais assumidos neste Código de Conduta Ética e Integridade;

IV – atuar sempre de acordo com as leis, regulamentos, portarias e normas aplicáveis ao

desempenho de seu emprego, cargo ou função;

V – informar à Comissão de Conduta, para as devidas providências, sobre situações que venham a suscitar conflito de interesses ou comprometer a imparcialidade no exercício das atividades profissionais, sejam elas sob qualquer aspecto – patrimonial, econômico ou profissional;

VI - resistir a pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem à obtenção de favorecimentos, vantagens indevidas ou práticas contrárias à ética, à legalidade e ao interesse público, bem como comunicar tais ocorrências aos canais competentes;

VII – manter autonomia técnica, imparcialidade e independência profissional;

VIII - adotar postura objetiva, ética, respeitosa, isonômica e imparcial no desempenho das atividades, preservando a sua independência profissional;

IX - ser diligente e responsável, assegurando o encaminhamento à autoridade competente o repasse de informações de que tenha tomado conhecimento sobre qualquer ato ou fato lesivo ao interesse institucional, ao patrimônio público ou à integridade administrativa;

X - zelar pela fidelidade, integridade, segurança e adequada guarda das informações e documentos;

XI - manter conduta cordial, colaborativa, respeitosa no âmbito do trabalho e na representação institucional;

XII - incentivar e respeitar as potencialidades individuais das pessoas;

XIII – abolir o preconceito de raça, cor, etnia, idade, religião, convicção política ou filosófica, origem social, orientação sexual, condição de pessoa com deficiência, características de neurodivergência ou qualquer outra situação de vulnerabilidade ou diversidade;

XIV - estabelecer um clima de respeito à hierarquia e às/aos colegas de trabalho, evitando animosidades e respeitando as ideias e posicionamentos divergentes, sem prejuízo de comunicar qualquer ato irregular;

XV - observar e dar cumprimento à legislação e aos preceitos normativos estabelecidos no Sistema Conselhos de Psicologia;

XVI - guardar sigilo sobre informações confidenciais e privativas a que tiver acesso, inerentes ao cargo ou função, ou mesmo de natureza pessoal de colegas e subordinadas/os que só a elas/es digam respeito;

XVII – manter-se atualizado acerca das competências e da legislação do Sistema Conselhos de Psicologia;

XVIII - respeitar os compromissos previamente assumidos e agendados, salvo impedimentos;

XIX - comunicar à/ao psicóloga/o fiscalizada/o, quando cabível, das sanções aplicáveis em virtude de infração às normas e preceitos relativos aos processos fiscalizatórios;

XX - As/os abrangidas/os por este Código deverão observar, no exercício de suas atribuições, os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, probidade e integridade, bem como cumprir a legislação aplicável à Administração Pública, a Lei nº 8.429/2013 (Lei de Improbidade Administrativa) e o Regimento Interno do CRP-SP, especialmente aquelas relativas à prevenção de conflitos de interesses, ao uso adequado dos recursos públicos e à proteção do patrimônio público.

CAPÍTULO III

DAS PROIBIÇÕES

Art. 6º Às/Aos integrantes do CRP-06 é condenável a prática de qualquer ato que atente contra a ética, a

integridade, a dignidade da pessoa humana, o interesse público, os valores institucionais e os compromissos assumidos neste Código de Conduta, sendo-lhes vedado, sem prejuízo das proibições previstas no inciso II do parágrafo único do art. 109 do Regimento Interno do CRP-06 – Resolução CFP nº 05/2023:

I – infringir, no desempenho do cargo ou função, os preceitos estabelecidos neste Código de Conduta, ou concorrer para a realização de ato contrário à lei ou destinado a fraudá-la;

II – praticar ou compactuar, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, ato contrário à ética, legalidade ou interesse público;

III – praticar qualquer ato que atente contra a honra, a dignidade, a integridade, a imagem institucional e contra os valores institucionais;

IV – discriminar, de qualquer forma, colegas de trabalho, superiores, subordinadas/os, usuárias/os e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho;

V - adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo, e especialmente, o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;

VI - atribuir erro próprio a outrem;

VII - apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos de outrem;

VIII - propor ou obter troca de favores que origine compromisso pessoal ou funcional potencialmente conflitante com o interesse da instituição;

IX - valer-se do cargo, da função ou do porte de informações privilegiadas para receber ou dar vantagens ou favorecimento indevidos, por ação ativa ou passiva;

X - publicar, divulgar ou utilizar-se, deliberadamente, de documentação privativa do CRP-06 em benefício próprio, compartilhando com terceiros trabalhos ou documentos não públicos, para utilização em fins estranhos aos trabalhos a seu encargo;

XI - usar artifícios para prolongar a resolução de alguma demanda ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa;

XII - alterar ou deturpar o exato teor de documentos, informações, citação de obra, lei, decisão judicial ou do próprio Conselho Federal de Psicologia (CFP) ou CRP-06;

XIII - solicitar, sugerir, provocar ou receber, para si ou para outrem, mesmo em ocasiões de festividade, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, brindes, presentes ou vantagens de qualquer natureza, de pessoa física ou jurídica interessada nas atribuições da/o integrante do CRP-06, salvo presentes ou brindes sem valor comercial ou distribuídos por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas;

XIV - cooperar com qualquer organização que atente contra os direitos humanos, a dignidade da pessoa humana, a ética ou os princípios da Administração Pública;

XV - manifestar-se em nome do CRP-06, quando não autorizado para tal;

XVI – exercer a advocacia em processos judiciais contra o Sistema Conselhos de Psicologia;

XVII - receber salário ou qualquer outra remuneração por acumulação ilegal ou irregular;

XVIII - utilizar sistemas e canais de comunicação do CRP-06 para a propagação e divulgação de trotes, notícias falsas, “fake news”, pornografia, propaganda comercial, religiosa ou político-partidária;

XIX - desviar conselheira/o, colaboradora/or ou trabalhadora/or para atendimento de interesse particular;

XX - exercer suas funções quando estiver caracterizado qualquer conflito de interesses que afetem sua independência e imparcialidade, devendo declarar, expressa e imediatamente, a seus

superiores qualquer tipo de suspeição ou impedimento;

XXI – Praticar, no exercício da atividade profissional ou no ambiente laboral, ato ilícito, infração ética, disciplinar ou qualquer conduta que viole as leis, regulamentos e normas internas vigentes; ou deixar de praticar, nas mesmas condições, dever funcional ou ato exigido por tais normas.

Parágrafo único - É condenável e vedada qualquer forma de violência, discriminação, assédio ou violação de direitos no ambiente de trabalho, configurada como:

I – discriminação devido à:

- a) maternidade;
- b) estado civil;
- c) idade;
- d) condição de saúde;
- e) orientação sexual;
- f) identidade de gênero;
- g) condição de pessoa com deficiência;
- h) características de neurodivergência;
- i) regionalidade ou nacionalidade;
- j) laicidade;
- k) étnico-racial;
- l) gênero.

II – assédio moral;

III – assédio sexual.

CAPÍTULO IV

DOS CANAIS DE DENÚNCIAS

Art. 7º A apuração de infrações praticadas por Conselheiras/os no exercício de seu cargo observará o Processo Funcional disposto no Código de Processamento Disciplinar (CPD) – [Resolução CFP nº 11, de 14 de junho de 2019](#), e não se submeterá ao procedimento apuratório previsto neste Código.

Parágrafo Único - A representação em face de Conselheira/o deve ser endereçada ao Conselho Federal de Psicologia, e protocolada por meio do sistema eletrônico adotado pelo CFP para este fim.

Art. 8º A apuração de infrações praticadas por Colaboradora/or nomeada/o em Plenária observará o Processo Ético disposto no Código de Processamento Disciplinar (CPD) – [Resolução CFP nº 11, de 14 de junho de 2019](#), e não se submeterá ao procedimento apuratório previsto neste Código.

Parágrafo único - A representação em face de Colaboradora/or nomeada/o em Plenária deve ser endereçada ao Conselho Regional de Psicologia, e protocolada por meio do sistema eletrônico adotado pelo CRP SP para este fim.

Art. 9º As denúncias relacionadas às infrações a este Código de Conduta Ética e Integridade praticadas pela autarquia e trabalhadoras/es poderão ser recebidas pela:

I – Ouvidoria;

II – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA+A, exclusivamente nos casos relacionados a assédio, violência no ambiente de trabalho e riscos psicossociais.

Art. 10 As denúncias relacionadas a condutas da autarquia ou trabalhadoras/es poderão ser identificadas ou anônimas, devendo ser assegurados, em qualquer hipótese:

- I – o sigilo das informações;
- II – a proteção da identidade da/do denunciante, quando solicitado;
- III – a preservação da confidencialidade dos dados pessoais e sensíveis; e
- IV – a adoção, quando necessário, de procedimentos de anonimização das informações e documentos relacionados à denúncia.

Art. 11 A denúncia deverá ser apresentada por escrito e conter relato detalhado dos fatos, com indicação, sempre que possível:

- I – das circunstâncias e da descrição da ocorrência;
- II – das pessoas envolvidas;
- III – das datas, locais e demais elementos relacionados aos fatos;
- IV – dos meios de prova disponíveis;
- V – de nomes e formas de contato de eventuais testemunhas;
- VI – da necessidade de medida protetiva ao denunciante, se necessário e
- VII - do interesse em participar de mediação.

Parágrafo único - A ausência de provas documentais imediatas não impedirá o recebimento e a análise da denúncia, desde que existam indícios mínimos de autoria e materialidade.

Art. 12 Quando a denúncia envolver assédio, violência no trabalho ou riscos psicossociais e for recebida pela Ouvidoria, esta deverá dar ciência integral da denúncia à CIPA+A.

Art. 13 As Unidades responsáveis pelo recebimento de denúncias poderão solicitar elucidações e, caracterizada a denúncia, deverão encaminhar à Comissão de Conduta para apuração, dando ciência à Diretoria.

Parágrafo único - Quando o denunciante preferir se manter no anonimato, a CIPA+A e Ouvidoria poderão enviar a Denúncia De Ofício à Comissão de Conduta, desde que existam elementos mínimos para apuração.

Art. 14 É vedada qualquer forma de retaliação contra pessoa que, de boa-fé:

- I – apresente denúncia;
- II – forneça informações ou documentos;
- III – atue como testemunha; ou
- IV – colabore com procedimentos de apuração.

§ 1º Considera-se retaliação qualquer ação ou omissão que cause prejuízo funcional, constrangimento, intimidação, perseguição, discriminação ou tratamento desfavorável em razão da denúncia ou da colaboração prestada.

§ 2º Nos casos em que a denúncia envolver Conselheira/o e/ou Colaboradora/or nomeada/o em Plenária, e sua apuração tramite perante o Conselho Federal de Psicologia, a CIPA+A e/ou a Ouvidoria do CRP SP poderão encaminhar à Diretoria manifestação fundamentada quanto à necessidade de adoção de medidas

protetivas em favor da/o denunciante, vítima ou testemunhas, e a Diretoria decidirá o encaminhamento, com assessoramento das Unidades de Gestão de Pessoas e Jurídico.

Art. 15 Na hipótese de uma mesma denúncia ser apresentada em mais de um canal institucional, os registros poderão ser reunidos e vinculados a procedimento apuratório já instaurado.

CAPÍTULO V

DA COMISSÃO DE CONDUTA

Art. 16 As condutas que possam configurar violação a este Código, decorrentes de ofício ou em razão de denúncias fundamentadas, à exceção do disposto nos Arts. 7º e 8º, serão apuradas pelo Comissão de Conduta do CRP-06 por meio de processo próprio, com emissão de relatório conclusivo à Diretoria do CRP-06.

§ 1º A Comissão de Conduta possui natureza investigativa e será constituído por:

- 4 (quatro) conselheiras/os, sendo 02 (duas/dois) titulares e 02 (dois/duas) suplentes designadas/os pela Plenária, sendo que um/uma titular presidirá a Comissão; e
- 8 (oito) trabalhadoras/es, sendo 02 (duas/dois) titulares efetivas/os indicadas/os pela Diretoria, 02 (duas/dois) titulares efetivas/os indicadas/os pelas/os trabalhadoras/es, 02 (duas/dois) suplentes indicadas/os pela Diretoria e 02 (duas/dois) suplentes indicadas/os pelos trabalhadoras/es.

§ 2º Ficam impedidas/os de compor a Comissão de Conduta as/os integrantes já punidas/os administrativamente ou criminalmente nos últimos 5 anos.

§ 3º As/Os membras/os da Comissão de Conduta terão mandato de 2 (dois) anos, sendo permitida uma recondução.

§ 4º A/O membra/o da Comissão que, por qualquer motivo, vier a responder a processos ético, criminal e/ou administrativo-disciplinar ficará suspensa/o de suas atividades no colegiado até o trânsito em julgado do processo.

§ 5º A atuação das/dos suplentes da Comissão que, por qualquer motivo, vier a responder a processos ético, criminal e/ou administrativo-disciplinar ficará suspensa/o de suas atividades no colegiado até o trânsito em julgado do processo.

§ 6º As/Os suplentes do Comissão somente exercerão as funções inerentes ao colegiado na ausência ou impedimento das/os respectivas/os titulares, vedada a atuação concomitante, salvo nos casos expressamente previstos em norma interna.

§ 7º A simples participação das/os suplentes nas reuniões da Comissão não caracteriza substituição nem as/os exime do cumprimento de suas atribuições funcionais originárias no CRP-06.

§ 8º Até que sejam concluídas as indicações da Diretoria e eleição das/os representantes dos/os trabalhadores/as para compor a Comissão de Conduta, suas funções poderão ser exercidas por Membros/as Interinas/os, designados por Portaria.

Art. 17 Compete à Comissão de Conduta:

- I – conhecer e apurar as denúncias de infrações que estão em desacordo com este Código de Conduta Ética e Integridade, à exceção do disposto no Art. 7º;
- II – orientar, dirimir dúvidas a respeito da interpretação e aplicação deste Código de Conduta e deliberar sobre os casos omissos;
- III – propor e receber propostas e sugestões para o aprimoramento e atualização deste Código de Conduta.

IV – desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade;

V - aplicar os dispositivos deste Código de Conduta, elucidando e averiguando comportamentos com indícios de desvios de conduta.

Parágrafo único - A Comissão de Conduta observará, no desempenho de suas atribuições, os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório, ampla defesa e proporcionalidade.

Art. 18 Recebida a denúncia, a/o Presidenta/e da Comissão de Conduta deverá:

I – verificar eventual hipótese de impedimento ou suspeição de integrantes da Comissão e

II – designar 3 (três) integrantes da Comissão para análise preliminar da denúncia, podendo fazer parte;

Art. 19 Designadas/os, as/os 3 (três) integrantes elaborarão relatório preliminar, podendo:

I – recomendar à Diretoria a adoção imediata de medidas protetivas, quando necessário, em favor da/do denunciante, vítima ou testemunhas;

II – propor o arquivamento imediato da denúncia, quando ausentes indícios de autoria ou materialidade; ou

III – sugerir o prosseguimento do procedimento.

§ 1º O relatório preliminar será submetido à deliberação da Comissão de Conduta, podendo participar da votação as/os integrantes não impedidas/os.

§ 2º A votação será nominal, observado quórum de maioria simples dos participantes da reunião da Comissão.

§ 3º Aprovada a recomendação de medida protetiva ou de arquivamento pelo Comissão, a matéria será encaminhada à Diretoria do CRP-06 para deliberação e adoção das providências cabíveis, ouvindo suas/seus Assessores.

Art. 20 A Comissão de Conduta poderá, ainda:

I – recomendar a adoção de procedimento de mediação;

II – sugerir a instauração de sindicância; ou

III – sugerir a instauração de processo administrativo disciplinar.

IV - recomendar a celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

Parágrafo único - Nos casos de instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, caberá à Diretoria expedir a respectiva Portaria de designação das/os integrantes responsáveis pela apuração dentre as/os Membras/os da Comissão de Conduta.

Art. 21 Finalizada a Sindicância ou o Processo Administrativo, será elaborado relatório conclusivo e os autos serão encaminhados à Diretoria do CRP-06 para deliberação, ouvindo suas/seus Assessores.

Parágrafo único - Havendo empate na Diretoria, a Presidenta do CRP SP exercerá voto de qualidade.

Art. 22 Da decisão da Diretoria caberá recurso da parte vencida à Presidenta do CRP SP, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contados da ciência da decisão pela/o interessada/o.

§ 1º Havendo recurso da parte vencida, caberá contrarrazões ao recurso da outra parte processual, no prazo de 15 (quinze) dias úteis.

§ 2º A Presidenta do CRP SP decidirá em grau recursal, ouvindo o Plenário se envolver as hipóteses

previstas no Art. 16, X do Regimento Interno.

CAPÍTULO VI DA MEDIAÇÃO

Art. 23 A Comissão de Conduta poderá encaminhar procedimentos à Câmara de Mediação do CRP06, em qualquer fase da apuração.

§ 1º A mediação auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos e, na medida do possível, reparando o dano eventualmente causado e restaurando os laços sociais.

§ 2º As partes envolvidas poderão requerer, a qualquer tempo, o encaminhamento do procedimento à mediação, cabendo à Comissão de Conduta deliberar sobre o pedido.

§ 3º Não será admitida mediação nos casos que envolvam condenação criminal transitada em julgado relacionada aos fatos denunciados.

Art. 24 Encaminhado o procedimento à mediação, será realizada sessão de pré-mediação, destinada a elucidações acerca dos objetivos, princípios e funcionamento da mediação.

§ 1º A mediação respeitará a vontade livre e consciente dos interessados. Ninguém será obrigado a aderir ou permanecer em procedimento de mediação.

§ 2º Havendo concordância das pessoas envolvidas, será designada sessão de mediação.

§ 3º Não havendo concordância de qualquer das partes, o procedimento retornará à Comissão de Conduta para adoção de outras medidas.

Art. 25 A mediação será conduzida mediante sessões destinadas à construção consensual de solução para o conflito, observados os princípios da voluntariedade, boa-fé, confidencialidade, respeito mútuo e não revitimização.

Art. 26 Obtido acordo em mediação, será lavrado termo e encaminhado à Comissão de Conduta para análise de razoabilidade e adequação.

§ 1º Considerado razoável o acordo, o termo será encaminhado à Diretoria do CRP-06 para homologação.

§ 2º Não sendo considerado razoável, o acordo retornará às partes com justificativa, para ajuste.

§ 3º Não havendo ajuste ou consenso, ou não sendo homologado o termo pela Diretoria, o procedimento retornará à Comissão de Conduta para outras medidas.

Art. 27 A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso da mediação, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

CAPÍTULO VI DA SINDICÂNCIA

Art. 28 A sindicância constitui procedimento de natureza exclusivamente investigativa e apuratória, destinado à verificação de fatos relacionados a possível violação deste Código de Conduta Ética e Integridade, sem caráter punitivo.

Art. 29 A instauração da Sindicância dependerá de Portaria expedida pela Diretoria do CRP-06, contendo:

- I – Identificação do procedimento;
- II – Designação das/os integrantes responsáveis pela Sindicância, dentre os participantes da Comissão de Conduta, observados impedimentos e suspeições;
- III – Indicação de quem a presidirá;
- IV – Prazo para conclusão dos trabalhos.

Art. 30 Compete à Comissão de Sindicância:

- I – analisar a denúncia e os documentos apresentados;
- II – deliberar sobre as provas a serem produzidas;
- III – solicitar documentos, informações e elucidações, quando necessário;
- IV – realizar oitivas das pessoas envolvidas e testemunhas, quando necessário;
- V – encaminhar o procedimento à mediação, quando cabível; e
- VI – praticar os atos necessários à adequada instrução do procedimento.

Art. 31 Concluída a instrução, a Comissão de Sindicância elaborará relatório fundamentado, podendo recomendar:

- I – o arquivamento da denúncia;
- II – medidas administrativas, institucionais ou preventivas, inclusive alteração de fluxos de trabalho ou aquisição de equipamentos; ou
- III – a instauração de processo administrativo.

§ 1º A recomendação de instauração de processo administrativo deverá indicar expressamente:

- I – o nome da/o investigada/o;
- II – a descrição objetiva da conduta atribuída;
- III – os fatos apurados; e
- IV – os dispositivos deste Código de Conduta supostamente infringidos.

§ 2º O relatório será submetido à votação nominal da Comissão de Conduta, excluídas/os as/os integrantes impedidas/os.

Art. 32 Aprovado o relatório pela Comissão de Conduta, os autos serão encaminhados à Diretoria do CRP-06 para deliberação, ouvindo suas/seus Assessores, exceto na hipótese de deliberação pela instauração de processo administrativo, cuja decisão constitui ato discricionário da Comissão de Conduta.

Parágrafo único - Havendo empate na Diretoria, a Presidenta do CRP SP exercerá voto de qualidade.

Art. 33 Da decisão de arquivamento caberá recurso da/do denunciante à Presidenta do CRP SP, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contados da ciência da decisão.

§1º Havendo recurso da parte vencida, caberá contrarrazões ao recurso da outra parte processual, no prazo de 15 (quinze) dias úteis.

§2º A Presidenta do CRP SP decidirá em grau recursal, ouvindo o Plenário se envolver as hipóteses previstas no Art. 16, X do Regimento Interno.

CAPÍTULO VII

DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Art. 34 O processo administrativo constitui procedimento destinado à apuração de infrações a este Código de Conduta quando presentes indícios de autoria e materialidade, podendo resultar em punição.

Parágrafo único - O processo administrativo observará os princípios do devido processo legal, contraditório, ampla defesa, razoabilidade, proporcionalidade e motivação das decisões.

Art. 35 O processo administrativo será instaurado por Portaria da Diretoria do CRP-06, contendo:

- I – identificação do procedimento;
- II – Designação das/os responsáveis pelo Processo Administrativo, dentre as/os participantes da Comissão de Conduta, observados impedimentos e suspeições e que tenham adquirido estabilidade funcional;
- III – Indicação de quem a presidirá;
- IV – Prazo para conclusão dos trabalhos.
- V - Indicação do nome completo da/o processada/o, fatos imputados e dispositivos supostamente infringidos.

Art. 36 Aplicam-se à Comissão Processante as hipóteses de impedimento e suspeição previstas neste Código.

Art. 37 A/O processada/o poderá acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de advogada/o legalmente constituída/o, assegurados:

- I – vista integral dos autos;
- II – produção de provas;
- III – apresentação de defesa e manifestações;
- IV – participação nas oitivas; e
- V – formulação de perguntas às partes e testemunhas, cabendo à Comissão Processante deferi-las ou indeferi-las motivadamente.

Art. 38 Compete à Comissão Processante:

- I – realizar a instrução do processo;
- II – deliberar sobre as provas a serem produzidas;
- III – solicitar documentos, informações e elucidações;
- IV – promover oitivas e demais atos instrutórios;
- V – garantir o exercício do contraditório e da ampla defesa; e
- VI – elaborar relatório final conclusivo.

Art. 39 Concluída a instrução, a Comissão Processante elaborará relatório final, contendo:

- I – descrição dos fatos apurados;
- II – análise das provas produzidas;
- III – manifestação acerca da responsabilidade da/do processada/o; e

IV – sugestão fundamentada de aplicação ou não de penalidade.

Art. 40 São penalidades aplicáveis no âmbito do processo administrativo:

- I – advertência escrita;
- II – suspensão das atividades por até 30 (trinta) dias, com prejuízo da remuneração;
- III – demissão por justa causa; e
- IV – destituição de emprego estrutural ou cargo em comissão.

Art. 41 Na aplicação da penalidade serão considerados:

- I – a natureza e a gravidade da infração;
- II – os danos decorrentes da conduta;
- III – as circunstâncias agravantes e atenuantes; e
- IV – os antecedentes funcionais da/do processada/o.

Art. 42 O ato de aplicação da penalidade deverá indicar expressamente:

- I – o fundamento legal e normativo da decisão; e
- II – a causa da sanção disciplinar aplicada.

Art. 43 As chefias imediatas poderão fazer orientação às/aos trabalhadoras/es, mas a aplicação de penalidades dependerá de processo administrativo.

§ 1º A destituição de cargo em comissão poderá ocorrer por ato discricionário da Diretoria, independentemente da instauração de processo administrativo, observados os princípios da legalidade e interesse público.

§ 2º A aplicação da penalidade de demissão decorrente da prática de infração penal dependerá de decisão judicial condenatória transitada em julgado.

Art. 44 Concluído o processo administrativo, haverá votação nominal na Comissão de Conduta e os autos serão encaminhados à Diretoria do CRP-06 para decisão, ouvindo suas/seus Assessores.

Parágrafo único - Havendo empate na Diretoria, a Presidenta do CRP P exercerá voto de qualidade.

Art. 45 Da decisão da Diretoria caberá recurso da/s parte/s vencida/as à/ao Presidenta/e do CRPSP, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contados da ciência da decisão.

§1º Havendo recurso da parte vencida, caberá contrarrazões ao recurso da outra parte processual, no prazo de 15 (quinze) dias úteis.

§2º A/O Presidenta/e do CRPSP decidirá em grau recursal, ouvindo o Plenário se envolver as hipóteses previstas no Art. 16, X do Regimento Interno.

Art. 46. As/Os integrantes do CRP-06 respondem civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

§ 1º As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

§ 2º A responsabilidade administrativa da/o integrante será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

Art. 47 A violação comprovada de qualquer das condutas observará o disposto no Código de Processamento Disciplinar do Conselho Federal de Psicologia (CPD) – Resolução CFP nº 11, de 14 de junho de 2019, no caso de conselheiras/os.

Art. 48 Os casos não previstos nesta Resolução serão decididos pela Diretoria do CRP-06, ouvindo suas/seus Assessores.

Art. 49 Portaria do CRP-06 poderá regulamentar aspectos operacionais desta Resolução.

Art. 50 Revoga-se a Resolução CRP-06 nº 14/2025, bem como as demais disposições em contrário, sem prejuízo da validade dos atos já realizados.

Art. 51 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

VALÉRIA CAMPINAS BRAUNSTEIN
Conselheira Presidenta do CRP-06

FABIANA MACENA LUIZ
Conselheira Secretária do CRP-06



Documento assinado eletronicamente por **Fabiana Macena, Conselheira(o) Secretária(o)**, em 23/07/2026, às 17:05, 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 **Valeria Campinas Braunstein, Conselheira(o) Presidenta(e)**, em 23/07/2026, às 17:09, 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 **2962151** e o código CRC **3066D906**.