

Planejamento Estratégico 2026-2028 CRP/MS

Diretrizes, Plano de Ação e Sistema de Monitoramento



Data de entrega: 31.03.2026

SUMÁRIO

1. Ficha Catalográfica.....	3
2. Metodologia de Construção do Planejamento Estratégico.....	6
3. Mapa Estratégico 2026–2028.....	7
4. Plano de Ação e Delineamento Operacional.....	8
4.1. <i>EIXO 1 - Exercício da Profissão, Ética e Orientação</i>	9
4.2. <i>EIXO 2 - Compromisso Social, Direitos Humanos e Políticas Públicas</i>	11
4.3. <i>EIXO 3 - Incidência Política, Valorização e Articulação em Rede</i>	13
4.4. <i>EIXO 4 - Governança, Transformação Digital e Desenvolvimento Institucional</i>	15
5. Monitoramento e Avaliação.....	17
6. Considerações Finais.....	18

1. FICHA CATALOGRÁFICA

Conselho Regional de Psicologia 14ª Região – MS

Diretoria

Camilla Fernandes Marques - Conselheira Presidente

Bárbara Marques Rodrigues - Conselheira Vice-Presidente

Paola Nogueira Lopes - Conselheira Secretária

Norma Celiane Cosmo - Conselheira Tesoureira

Conselheiras/os Efetivas/os:

1. Bárbara Marques Rodrigues
2. Camilla Fernandes Marques
3. Jassonia Lima Vasconcelos Paccini
4. João Fernando dos Santos Vilela
5. Jucimara Zacarias Martins
6. Norma Celiane Cosmo
7. Paola Nogueira Lopes
8. Tathiane Auxiliadora Ramos Cortez
9. Valquíria Rédua da Silva

Conselheiras/os Suplentes:

1. Clariane Siqueira Bispo Wounnsosky
2. Flávia Pedrosa de Camargo
3. Jackson da Silva Rocha
4. Marelíja Zanforlin Magdalena
5. Pablo Cardoso de Souza
6. Talisson Pereira Martins
7. Vanilce Farias Gomes
8. Wagner Vilas Bôas de Morais
9. William Isaias Carvalho Souza

Comissões do Conselho Regional de Psicologia 14ª Região – MS

Comissões Permanentes

- Comissão de Ética - COE
- Comissão de Orientação e Fiscalização - COF
- Centro de Referências Técnicas em Psicologia e Políticas Públicas - CREPOP
- Comissão de Tomada de Contas - CTC
- Comissão de Análise de Registro de Psicóloga(o) Especialista - CARPE
- Comissão de Avaliação para Concessão de Isenção - CACI

Comissões Temáticas Instituídas

I. Comissão de Saúde composta pelos seguintes núcleos:

Núcleo de Saúde Mental
Núcleo de Psicologia do Esporte
Núcleo de Clínica e Saúde Suplementar
Núcleo de Psicologia Hospitalar
Núcleo de Prevenção e Posvenção de Suicídio
Núcleo de Psicologia e Relações Interespécie
Núcleo de Psicologia Organizacional e do Trabalho

II. Comissão de Direitos Humanos composta pelos seguintes núcleos:

Núcleo de Psicologia e Relações Raciais
Núcleo de Psicologia e Processos de Inclusão
Núcleo de Psicologia e Povos Indígenas
Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual
Núcleo de Sistema Judiciário
Núcleo de Migrações
Núcleo de Infância, Adolescência e Juventude
Núcleo de Indígenas Estudantes de Psicologia

III. Comissão de Assistência Social

IV. Comissão de Educação

V. Comissão de Avaliação Psicológica e Psicologia Aplicada

Núcleo de Psicologia do Trânsito e Mobilidade

VI. Comissão de Comunicação

Núcleo Memória e História da Psicologia

Equipe Técnica:

Marcos Gustavo Torres Batista - Gerente Geral
Gabriela Pereira da Silva - Coordenadora Técnica em Psicologia
Josué de Marco Neto - Coordenador Técnico em Psicologia e Políticas Públicas
Renan Cruz - Coordenador de Comunicação
Gabrielle de Souza Sanches Assessora Técnica Em Psicologia
Maria Silvia Bezerra da Silva - Assessora Técnica em Psicologia e Políticas Públicas
Kerollayne Carvalho - Assessora Técnica da Comissão de Ética
Lidiane Cavazzana Franco dos Santos - Agente de Orientação e Fiscalização
Nathalia Amorim Freitas de Souza - Agente de Orientação e Fiscalização
Edson Raul Eilers - Auxiliar Administrativo Financeiro
Luiz Carlos de Oliveira Junior - Auxiliar Administrativo
Bruna Melissa Nakaishi - Agente de contratações/Gestor de contratos
Elaine Helfstein dos Santos Batista - Contadora
Elaine Medina de Oliveira - Auxiliar Administrativo de Secretaria
Thiago Colibaba Castello Branco - Auxiliar Administrativo de Secretaria

Isadora Oliveira Francelino - Auxiliar Administrativo de Secretaria
João Carlos de Souza de Oliveira - Auxiliar de Serviços Gerais
Gabriel Pinheiro Barata de Macedo - Estagiário COTEC
Agatha Gabriella Echeverria Araujo - Estagiária COTEC
Ana Clara Rotilli Vieira - Estagiária CREPOP
Anna Clara Santos Lucati - Estagiária CREPOP
Julia Gonçalves Soares - Estagiária COF
Giovanna Paz Ferreira - Estagiária Financeiro

2. Metodologia de Construção do Planejamento Estratégico

A formulação do planejamento estratégico do CRP-14/MS para o triênio 2026–2028 decorre de um processo estruturado de reflexão técnica e política, orientado por etapas de diagnóstico, pactuação e definição de diretrizes institucionais. As atividades foram iniciadas com a realização de um diagnóstico institucional, seguido de espaços de discussão coletiva em todos os níveis da estrutura organizacional, envolvendo tanto as instâncias de gestão quanto os trabalhadores, com o objetivo de alinhar a atuação da autarquia às demandas da categoria e às necessidades da sociedade. Esse processo buscou qualificar a atuação do Conselho para além de suas atribuições legais de orientação e fiscalização, incorporando desafios estratégicos como a interiorização das ações e o aprimoramento da eficiência administrativa, de modo a fortalecer a presença e relevância da Psicologia no estado de Mato Grosso do Sul.



3. Mapa Estratégico – CRP 14ª Região MS

Missão	Assegurar o exercício ético e técnico da Psicologia em Mato Grosso do Sul por meio da orientação, fiscalização e disciplina, promovendo ações marcadas pelo compromisso social da profissão e pela eficiência na gestão pública da autarquia.			
Visão	Consolidar-se como referência em governança e interiorização, sendo reconhecido pela categoria e pela sociedade pela agilidade, transparência e efetiva valorização profissional em todas as regiões do estado até 2028.			
Valores	Gestão democrática e participativa	Modelo de governança baseado no diálogo, na participação e na corresponsabilidade, garantindo que decisões e ações do Conselho sejam construídas de forma coletiva, ética e transparente		
	Interiorização e capilaridade	Compromisso institucional de atuar de forma territorializada, ampliando a presença, as ações e a escuta do Conselho nos municípios do interior, garantindo acesso e participação da categoria		
	Defesa dos Direitos Humanos	Valor estruturante que orienta as ações do Conselho a partir da promoção dos direitos, da equidade e do enfrentamento das violações, incorporando os Direitos Humanos aos processos institucionais		
	Valorização e identidade profissional	Processo de fortalecimento da identidade da Psicologia, promovendo o reconhecimento social, a defesa de direitos, o cuidado com as profissionais e a afirmação do fazer psicológico ético e comprometido		
	Eficiência administrativa e governança	Capacidade do Conselho de planejar e executar ações de forma ética, transparente e eficiente, assegurando boa gestão dos recursos, qualidade dos serviços e alinhamento aos princípios institucionais		
Eixo Estratégico	Exercício da Profissão, Ética e Orientação	Compromisso Social, Direitos Humanos e Políticas Públicas	Incidência Política, Valorização e Articulação em Rede	Governança, Transformação Digital e Desenvolvimento Institucional
Objetivo Estratégico	Fortalecer a orientação preventiva e a fiscalização ética de forma integrada, territorializada e ágil	Consolidar a atuação do CRP na defesa dos Direitos Humanos e no fortalecimento da Psicologia nas políticas públicas	Ampliar a valorização da Psicologia e sua incidência política por meio da articulação em rede e da participação da categoria	Fortalecer a governança institucional por meio da qualificação dos processos, transformação digital e desenvolvimento da equipe
Procedimentos Inicialmente Delineados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ampliar ações de orientação ética preventiva 2. Realizar fiscalizações integradas entre COF, comissões e setores técnicos 3. Desenvolver ações itinerantes de orientação e fiscalização no interior 4. Padronizar fluxos internos dos processos éticos 5. Capacitar conselheiros sobre ética e funcionamento institucional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Internalizar os Direitos Humanos como eixo transversal das ações do CRP 2. Fortalecer comissões temáticas com enfoque territorial 3. Desenvolver ações formativas e de incidência política no interior 4. Ampliar a participação do CRP em espaços de políticas públicas 5. Estabelecer parcerias com órgãos públicos e movimentos sociais 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desenvolver campanhas permanentes de valorização profissional 2. Ampliar canais de diálogo com a categoria 3. Estimular o engajamento e a formação política de conselheiros 4. Fortalecer articulações interinstitucionais 5. Desenvolver ações voltadas às condições de trabalho e saúde mental 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar e padronizar processos e fluxos internos 2. Fortalecer a comunicação intersetorial e externa 3. Investir em transformação digital e automação de processos 4. Desenvolver plano de capacitação continuada para equipe e conselheiros 5. Implementar monitoramento sistemático do planejamento estratégico

4. Plano de Ação e Delineamento Operacional

Mais do que um instrumento técnico, o Plano de Ação configura-se como um dispositivo estruturante de governança, ao conferir maior clareza, transparência e racionalidade à atuação institucional. Ao explicitar responsabilidades, fluxos decisórios e prioridades estratégicas, favorece a compreensão imediata das atribuições das Comissões e qualifica o processo de tomada de decisão por parte de conselheiras(os), colaboradoras(es) e equipes técnicas.

Sob essa perspectiva, o planejamento deixa de operar apenas como um registro formal de intenções e passa a orientar a ação institucional de maneira integrada, permitindo que os atores organizacionais compreendam com precisão o que deve ser realizado, em que tempo, por quais meios e com quais resultados esperados. Como efeito direto, observa-se não apenas a otimização do tempo e dos recursos públicos, mas também o fortalecimento da coordenação interna, da previsibilidade administrativa e da sinergia organizacional — elementos que, no contexto contemporâneo da governança pública, configuram diferenciais estratégicos para instituições reguladoras.

Nesse movimento de qualificação do planejamento, os eixos estratégicos foram revisados à luz do diagnóstico institucional, das diretrizes do Sistema Conselhos e dos desafios contemporâneos da gestão pública. Tal revisão buscou aprimorar a coerência interna do plano, fortalecer a capacidade de execução e assegurar maior aderência entre as prioridades institucionais e as demandas da categoria e da sociedade.

O Plano de Ações Estratégicas passa, assim, a organizar-se em quatro eixos interdependentes, concebidos para garantir unidade analítica, coerência programática e efetividade na implementação:

EIXO 1 - Exercício da Profissão, Ética e Orientação

EIXO 2 - Compromisso Social, Direitos Humanos e Políticas Públicas

EIXO 3 - Incidência Política, Valorização e Articulação em Rede

EIXO 4 - Governança, Transformação Digital e Desenvolvimento Institucional

4.1 EIXO 1 - Exercício da Profissão, Ética e Orientação

Objetivo Estratégico	Ação Chave	Meta do Triênio	Resultados Esperados	Indicadores 2026	Indicadores 2027	Indicadores 2028	Valor Público Gerado
Fortalecer a orientação preventiva e a fiscalização ética de forma integrada, territorializada e ágil	Ampliar ações de orientação ética preventiva	Aumentar em 40% as ações de orientação ética; Reduzir em 30% as instaurações de processos éticos;	Maior capilaridade das ações de orientação, buscando a diminuição do número de novas denúncias decorrentes de desconhecimento das normas profissionais e instauração de Processos Éticos.	Nº de ações: 15% Nº profissionais orientados: 472 Nº de instauração de Processos Éticos: 10% a menos	Nº de ações: 25 Nº de profissionais orientados: 787 Nº de instauração de Processos Éticos: 20% a menos	Nº de ações: 40 Nº de profissionais orientados: 1260 Nº de instauração de Processos Éticos: 30% a menos	Garantia à sociedade da prestação de serviços por profissionais eticamente alinhados e conscientes de seus deveres. Maior segurança, transparência e fortalecimento da credibilidade da profissão perante a população.
	Acrescer fiscalizações realizadas pela COF	Aumentar em 40% as ações de fiscalização	Maior capilaridade das ações de fiscalização, alcance territorial, buscando a diminuição do número de novas denúncias decorrentes de desconhecimento das normas profissionais e instauração de novos processos éticos.	Nº de fiscalizações: 10%	Nº de fiscalizações: 20%	Nº de fiscalizações: 35%	Garantia de serviços psicológicos com elevado padrão de qualidade. Aperfeiçoamento técnico e ético da profissão, respeitando suas peculiaridades
	Desenvolver ações itinerantes de orientação e/ou fiscalização no interior	Aumentar em 30% as ações de fiscalização e/ou orientação no interior;	Maior capilaridade das ações de fiscalização e orientação no interior, aumentando o alcance territorial, buscando a diminuição do número de novas denúncias decorrentes de desconhecimento das normas profissionais e instauração de novos processos éticos.	Nº de municípios visitados: 10% Nº de profissionais fiscalizados/orientados: 10% Nº de Pessoas Jurídicas fiscalizadas: 10% Nº de ações de orientação realizadas: 10%	Nº de municípios visitados: 20% Nº de profissionais fiscalizados/orientados: 20% Nº de Pessoas Jurídicas fiscalizadas: 20% Nº de ações de orientação realizadas: 20%	Nº de municípios visitados: 30% Nº de profissionais fiscalizados/orientados: 30% Nº de Pessoas Jurídicas fiscalizadas: 30% Nº de ações de orientação realizadas: 30%	Garantia de serviços psicológicos com elevado padrão de qualidade no interior. Aperfeiçoamento técnico e ético da profissão, respeitando suas peculiaridades

	Otimizar fluxos internos dos processos éticos	Aumentar em 20% as ações das comissões de instrução e diligências relativas aos processos éticos; Reduzir em 20% o tempo médio de tramitação dos processos éticos;	Diminuir tempo referente a tramitação dos Processos éticos e construir uma avaliação dos processos com maior qualidade a partir das ouvidorias e diligências	Nº de ações realizadas: - 5% Tempo médio de tramitação dos processos éticos: Redução de 5%	Nº de ações realizadas: 10% Tempo médio de tramitação dos processos éticos: Redução de 10%	Nº de ações realizadas: - 20% Tempo médio de tramitação dos processos éticos: Redução de 20%	Possibilitar que os processos éticos sejam julgados, dirimindo situações que causem nulidade. Aperfeiçoamento do processo ético da profissão, garantindo serviços psicológicos de qualidade
	Sistema Integrado de Orientação Preventiva	Tempo médio de respostas; % demandas resolvidas sem encaminhamento interno;	Integrar as ações de orientação do Conselho às suas redes sociais, facilitando o acesso ao seu site bem como as respostas das perguntas mais frequentes realizadas. visando assim, diminuir o número de orientações sobre o mesmo tema.				Tornar a orientação mais resolutiva e acessível.
	Planejamento Territorial Integrado de Fiscalização	Aumentar 20% de ações múltiplas;	Otimizar ações em um território, reduzindo custos e integrando expertises da equipe técnica	% serviços públicos mapeados: 25% Nº de ações integradas realizadas: 2 Calendário anual executado: 85%	% serviços públicos mapeados: 50% Nº de ações integradas realizadas: 4 Calendário anual executado: 85%	% serviços públicos mapeados: 80% Nº de ações integradas realizadas: 3 Calendário anual executado: 85%	Oferecer à categoria a integração dos serviços, possibilitando uma melhor organização das ações do Conselho e, consequentemente, da visibilidade junto à categoria
	Integração das Ações Afirmativas com Orientação e/ou Fiscalização	% ações afirmativas realizadas conjuntamente	Orientações e fiscalizações interseccionais, alinhadas aos princípios fundamentais dos Direitos Humanos que norteiam o Código de Ética Profissional do Psicólogo.	Nº ações integradas realizadas: 50 Ampliação da transversalidade de DH nas orientações e/ou fiscalizações: 50%	Nº ações integradas realizadas: 100 Ampliação da transversalidade de DH nas orientações e/ou fiscalizações: 100%	Nº ações integradas realizadas: 200 Ampliação da transversalidade de DH nas orientações e/ou fiscalizações: 200%	Garantir o exercício de uma prática ligada aos direitos humanos

4.2 EIXO 2 - Compromisso Social, Direitos Humanos e Políticas Públicas

Objetivo Estratégico	Ação Chave	Meta do Triênio	Resultados Esperados	Indicadores 2026	Indicadores 2027	Indicadores 2028	Valor Público Gerado
Consolidar a atuação do CRP na defesa dos Direitos Humanos e no fortalecimento da Psicologia nas políticas públicas	Internalizar os Direitos Humanos como eixo transversal das ações do CRP	Garantir que 100% das ações estratégicas incorporem a perspectiva de DH; Ampliar em 30% a presença do CRP em espaços de controle social	Consolidar os Direitos Humanos como Valor Institucional, contemplando todas as ações e cultura organizacional do Conselho. Além de ampliar e fortalecer a participação e presença do CRP em espaços de controle social, promovendo ações voltadas para Direitos Humanos nas Políticas Públicas, em respeito diversidade, combate a opressões, promovendo a saúde mental como um direito a cidade.	Nº de ações de ações realizadas: Participação em conselhos, fóruns e instâncias de controle social: 10% Nº de parcerias institucionais, não-governamentais e outras, formalizadas relacionada a pauta dos DH: 10	Nº de ações de ações realizadas: Participação em conselhos, fóruns e instâncias de controle social: 10% Nº de parcerias institucionais, não-governamentais e outras, formalizadas relacionada a pauta dos DH: 10	Nº de ações de ações realizadas: Participação em conselhos, fóruns e instâncias de controle social: 10% Nº de parcerias institucionais, não-governamentais e outras, formalizadas relacionada a pauta dos DH: 10	Garantir o compromisso ético-político central da Psicologia sul-mato-grossense, alinhado à garantia da dignidade humana, da democracia e da justiça social
	Fortalecer o enfoque territorial das ações das comissões temáticas	Garantir que 100% das ações de comissões temáticas tenham representantes do território sul-mato-grossense; Garantir diversidade territorial sul-mato-grossense na composição das comissões temáticas Construir Congresso Estadual de Direitos Humanos	Ampliação da participação de psicólogas(os) de diferentes regiões do estado nas atividades das comissões temáticas. Fortalecimento da presença institucional do CRP14/MS no interior do estado. Fortalecimento das perspectivas de territorialização nas ações das comissões temáticas do CRP14/MS	Nº de regiões do estado alcançadas: 4 Nº de ações das comissões com participação de profissionais do interior: 6 Nº eventos preparatórios para o Congresso Estadual de Direitos Humanos: 3	Nº de regiões do estado alcançadas: 4 Nº de ações das comissões com participação de profissionais do interior: 6 Nº eventos preparatórios para o Congresso Estadual de Direitos Humanos: 4	Nº de regiões do estado alcançadas: 4 Nº de ações das comissões com participação de profissionais do interior: 6 Nº eventos preparatórios para o Congresso Estadual de Direitos Humanos: 4	Fortalecer e valorizar a identidade da Psicologia sul-mato-grossense. Interiorização e capilaridade como valor institucional percebido pela categoria. Contribuição para uma atuação profissional mais alinhada às demandas sociais e territoriais do estado.

	Desenvolver ações orientativas e de incidência política no interior	<p>Implementar a realização de reuniões periódicas dos representantes do controle social;</p> <p>Ampliar o espaço de ações de orientação coletiva pela da COF no interior;</p> <p>Fortalecer o CREPOP como estratégia de interiorização do CRP;</p>	Fortalecer a interiorização do CRP no estado, promovendo maior aproximação com a categoria profissional	<p>Nº de regiões alcançadas: 4</p> <p>Nº de ações do CREPOP no interior: 12</p> <p>Nº de ações de orientação coletiva da COF: 3</p> <p>Nº de reuniões dos representantes do controle social: 3</p>	<p>Nº de regiões alcançadas: 4</p> <p>Nº de ações do CREPOP no interior: 12</p> <p>Nº de ações de orientação coletiva da COF: 3</p> <p>Nº de reuniões dos representantes do controle social: 3</p>	<p>Nº de regiões alcançadas: 4</p> <p>Nº de ações do CREPOP no interior: 12</p> <p>Nº de ações de orientação coletiva da COF: 3</p> <p>Nº de reuniões dos representantes do controle social: 3</p>	<p>Fortalecer e valorizar a identidade da Psicologia sul-mato-grossense.</p> <p>Interiorização e capilaridade como valor institucional percebido pela categoria.</p> <p>Contribuição para uma atuação profissional mais alinhada às demandas sociais e territoriais do estado.</p>
	Fortalecer a participação do CRP em espaços de controle social	<p>Criação do Núcleo de Controle Social</p> <p>Realizar reuniões periódicas do Núcleo de Controle Social</p> <p>Incentivar a presença de 50% das representantes nas reuniões</p> <p>Levantamento dos espaços de Controle Social não ocupados</p> <p>Levantamento das renovações de representantes</p>	<p>Ampliação da presença institucional do CRP14/MS em instâncias de controle social.</p> <p>Maior articulação do Conselho com espaços de formulação, acompanhamento e avaliação de políticas públicas.</p> <p>Fortalecimento da incidência da Psicologia nos debates e decisões relacionadas às políticas públicas.</p>	<p>Nº de reuniões dos representantes do controle social: 3</p> <p>Participação em conselhos, fóruns e instâncias de controle social: 10%</p> <p>% da participação de representantes nas reuniões do núcleo do controle social: 30%</p>	<p>Nº de reuniões dos representantes do controle social: 3</p> <p>Participação em conselhos, fóruns e instâncias de controle social: 10%</p> <p>% da participação de representantes nas reuniões do núcleo do controle social: 40%</p>	<p>Nº de reuniões dos representantes do controle social: 3</p> <p>Participação em conselhos, fóruns e instâncias de controle social: 10%</p> <p>% da participação de representantes nas reuniões do núcleo do controle social: 50%</p>	<p>Contribuição da Psicologia para o aprimoramento das políticas públicas e da garantia de direitos.</p> <p>Fortalecimento do controle social e da participação institucional em espaços democráticos de deliberação.</p> <p>Ampliação da visibilidade da Psicologia na construção e monitoramento de políticas públicas</p>
	Sistema de Monitoramento da Representação	<p>Nº de demandas externas apresentadas;</p> <p>100% de registros das representações institucionais formalizadas;</p> <p>70% da participação em representações externas;</p> <p>Nº de relatórios produzidos correspondentes a, no mínimo, 70% das ações de representação realizadas.</p> <p>Mapeamento da origem das demandas externas;</p>	Qualificação da incidência institucional do CRP14/MS em espaços de representação	<p>50% produzida de relatórios/registro;</p> <p>100% de registros das representações institucionais formalizadas</p> <p>Nº de demandas externas apresentadas</p>	<p>60% produzida de relatórios/registro;</p> <p>100% de registros das representações institucionais formalizadas</p> <p>Nº de demandas externas apresentadas</p>	<p>70% produzida de relatórios/registro;</p> <p>100% de registros das representações institucionais formalizadas</p> <p>Nº de demandas externas apresentadas</p>	<p>Maior transparência e acompanhamento das representações institucionais do CRP14/MS;</p>

4.3 EIXO 3 - Incidência Política, Valorização e Articulação em Rede

Objetivo Estratégico	Ação Chave	Meta do Triênio	Resultados Esperados	Indicadores 2026	Indicadores 2027	Indicadores 2028	Valor Público Gerado
Ampliar a valorização da Psicologia e sua incidência política por meio da articulação em rede e da participação da categoria	Desenvolver campanhas permanentes de valorização profissional	Aumentar em 50% a participação da categoria nas ações do CRP; Ampliar em 30% as articulações institucionais, como órgãos sindicais, fóruns, autarquias; Realizar duas campanhas de comunicação anuais de valorização profissional	Ampliação da visibilidade social da Psicologia e da relevância do trabalho de psicólogas(os). Fortalecimento do reconhecimento do exercício profissional da Psicologia em diferentes áreas de atuação. Maior engajamento da categoria com as iniciativas institucionais do CRP14/MS.	Nº de campanhas realizadas: 2 Taxa de participação da categoria em eventos e consultas públicas: 15% % de articulações/parcerias estabelecidas: 10% Alcance das ações de comunicação;	Nº de campanhas realizadas: 2 Taxa de participação da categoria em eventos e consultas públicas: 30% % de articulações/parcerias estabelecidas: 10% Alcance das ações de comunicação;	Nº de campanhas realizadas: 2 Taxa de participação da categoria em eventos e consultas públicas: 50% % de articulações/parcerias estabelecidas: 10% Alcance das ações de comunicação;	Fortalecimento da identidade e da valorização da profissão junto à categoria e à sociedade. Contribuição para a qualificação do debate público sobre o papel da Psicologia.
	Fomentar a comunicação com a categoria	Aumentar em 50% a participação da categoria nas ações do CRP;	Ampliação da visibilidade social da Psicologia e da relevância do trabalho de psicólogas(os). Maior engajamento da categoria com as iniciativas institucionais do CRP14/MS.	15% de participação da categoria em ações e eventos consultas públicas; Alcance das ações de comunicação;	30% de participação da categoria em ações e eventos consultas públicas; Alcance das ações de comunicação;	50% de participação da categoria em ações e eventos consultas públicas; Alcance das ações de comunicação;	Fortalecimento da identidade e da valorização da profissão junto à categoria e à sociedade. Contribuição para a qualificação do debate público sobre o papel da Psicologia.
	Estimular o engajamento e a formação política de conselheiras/os	Promover processos de formação política para Conselheiras/os; Aumentar em 50% a participação de Conselheiras/os em espaços externos de caráter formador; Descentralização das representações;	Ampliação da formação política e institucional das/os conselheiras/os do CRP14/MS. Maior engajamento das/os conselheiras/os nas ações de incidência política e articulação institucional. Fortalecimento da atuação institucional do CRP14/MS em espaços de diálogo e construção de políticas públicas.	Nº de processos de formação política para conselheiras/os; 30% de participação de conselheiras/os em espaços externos de caráter formador;	Nº de processos de formação política para conselheiras/os; 40% de participação de conselheiras/os em espaços externos de caráter formador;	Nº de processos de formação política para conselheiras/os; 50% de participação de conselheiras/os em espaços externos de caráter formador;	Contribuição para a qualificação do debate público sobre o papel da Psicologia.
	Fortalecer articulações interinstitucionais	Ampliar em 30% as articulações e parcerias institucionais; % eventos realizados em parceria; Nº posicionamentos conjuntos;	Fortalecimento da atuação interinstitucional do CRP14/MS em espaços de diálogo e construção da Psicologia/políticas públicas.	10% de ampliação de articulações/parcerias estabelecidas;	20% de ampliação de articulações/parcerias estabelecidas;	30% de ampliação de articulações/parcerias estabelecidas;	Fortalecimento da identidade e da valorização da profissão junto à categoria e à sociedade. Contribuição para a

							qualificação do debate público sobre o papel da Psicologia.
Promover ações articuladas com a rede voltadas para as condições de trabalho e saúde mental	Aumentar em 50% a participação da categoria nas ações do CRP; Ampliar em 30% as articulações institucionais; Fortalecer a articulação do CRP14/MS com entidades e movimentos que atuam na defesa de condições dignas de trabalho.	Fortalecimento da atuação interinstitucional do CRP14/MS em espaços de diálogo e construção da Psicologia/políticas públicas.	Nº de ações do CRP14/MS junto à entidades e movimentos que atuam na defesa de condições dignas de trabalho. 3 campanhas realizadas; Alcance das ações de comunicação;	Nº de ações do CRP14/MS junto à entidades e movimentos que atuam na defesa de condições dignas de trabalho. 5 campanhas realizadas; Alcance das ações de comunicação;	Nº de ações do CRP14/MS junto à entidades e movimentos que atuam na defesa de condições dignas de trabalho. 4 campanhas realizadas; Alcance das ações de comunicação;	Fortalecimento da identidade e da valorização da profissão junto à categoria e à sociedade. Contribuição para a qualificação do debate público sobre o papel da Psicologia, fomentando espaços de trabalho e promoção de saúde mental.	
Plano de Comunicação e Valorização Profissional	Redução de demandas informativas básicas; Custo médio por campanha;	Maior engajamento, vinculação e proximidade com a categoria, estreitando o diálogo	30% de Aumento do alcance das comunicações; 15% Índice de engajamento; Nº campanhas realizadas: 3 Nº materiais produzidos; Nº disparos informativos;	40% de Aumento do alcance das comunicações; 20% Índice de engajamento; Nº campanhas realizadas: 5 Nº materiais produzidos; Nº disparos informativos;	50% de Aumento do alcance das comunicações; 30% Índice de engajamento; Nº campanhas realizadas: 4 Nº materiais produzidos; Nº disparos informativos;	Maior segurança, transparência e fortalecimento da credibilidade da profissão perante a população.	
Agenda Permanente de Incidência Política	Estruturar e manter uma agenda permanente de incidência política do CRP14/MS Acompanhar e participar de debates e pautas estratégicas relacionadas à psicologia e políticas públicas Promover articulações institucionais voltadas à defesa do exercício profissional e dos direitos sociais	Fomentar incidência política nos poderes Legislativo e Executivo, que se dedica diretamente ao acompanhamento das proposições legislativas relacionadas à Psicologia Brasileira – como ciência e profissão.	Nº reuniões com parlamentares: 5 Nº projetos monitorados: 5 Nº pautas defendidas incorporadas; Atualização anual do mapa político; Nº ofícios enviados;	Nº reuniões com parlamentares: 6 Nº projetos monitorados: 5 Nº pautas defendidas incorporadas; Atualização anual do mapa político; Nº ofícios enviados;	Nº reuniões com parlamentares: 6 Nº projetos monitorados: 5 Nº pautas defendidas incorporadas; Atualização anual do mapa político; Nº ofícios enviados;	Contribuição da psicologia para o aprimoramento das políticas públicas e a defesa de direitos; Fortalecimento da participação institucional em espaços de debate e formulação de políticas.	

4.4 EIXO 4 - Governança, Transformação Digital e Desenvolvimento Institucional

Objetivo Estratégico	Ação Chave	Meta do Triênio	Resultados Esperados	Indicadores 2026	Indicadores 2027	Indicadores 2028	Valor Público Gerado
Fortalecer a governança institucional por meio da qualificação dos processos, transformação digital e desenvolvimento da equipe	Revisar e padronizar processos e fluxos internos	<p>Padronizar 100% dos fluxos administrativos estratégicos;</p> <p>Ampliar em 30% o uso de ferramentas digitais nos processos;</p> <p>Otimizar o uso das ferramentas digitais já existentes;</p> <p>% processos concluídos dentro do prazo;</p>	<p>Maior organização e padronização dos processos administrativos do CRP14/MS. Redução de retrabalho e aumento da eficiência na gestão institucional. Melhor aproveitamento das ferramentas digitais disponíveis.</p>	<p>% de processos padronizados: 20%</p> <p>Grau de satisfação interna (equipe/conselheiros);</p> <p>% processos concluídos dentro do prazo: 50%</p> <p>Nº fluxogramas construídos;</p> <p>Nº modelos padronizados implementados;</p>	<p>% de processos padronizados: 60%</p> <p>Grau de satisfação interna (equipe/conselheiros)</p> <p>% processos concluídos dentro do prazo: 65%</p> <p>Nº fluxogramas construídos;</p> <p>Nº modelos padronizados implementados;</p>	<p>% de processos padronizados: 100%</p> <p>Grau de satisfação interna (equipe/conselheiros)</p> <p>% processos concluídos dentro do prazo: 85%</p> <p>Nº fluxogramas construídos;</p> <p>Nº modelos padronizados implementados;</p>	<p>Maior eficiência e transparência na gestão institucional do Conselho. Otimização do uso de recursos públicos e administrativos. Fortalecimento do atendimento à categoria e à sociedade.</p>
	Fortalecer a comunicação interna e externa	<p>Estruturar os fluxos internos de comunicação do CRP14/MS.</p> <p>Aprimorar a comunicação externa do CRP14/MS.</p>	<p>Melhoria na circulação de informações entre os setores do CRP14/MS e fortalecimento da comunicação externa. Eliminação de ruídos nas comunicações internas, diminuição de retrabalho e otimização do encaminhamento de demandas intersetoriais.</p>	<p>Grau de satisfação interna (equipe/conselheiros);</p> <p>Nº ações de comunicação;</p> <p>Nº de perguntas cadastradas;</p> <p>% do alcance das comunicações internas: 50%</p>	<p>Grau de satisfação interna (equipe/conselheiros);</p> <p>Nº ações de comunicação;</p> <p>Nº de perguntas cadastradas;</p> <p>% do alcance das comunicações internas: 80%</p>	<p>Grau de satisfação interna (equipe/conselheiros);</p> <p>Nº ações de comunicação;</p> <p>Nº de perguntas cadastradas;</p> <p>% do alcance das comunicações internas: 100%</p>	<p>Confiabilidade, transparência das informações e resolutibilidade na Comunicação</p>
	Investir em transformação digital e automação de processos	<p>Padronizar em 100% os fluxos de agendamentos</p> <p>Digitalização dos processos de fiscalização</p> <p>Virtualização dos processos de Secretaria</p> <p>Redução do uso de papel;</p>	<p>Redução de retrabalho e maior agilidade na tramitação de processos e melhor aproveitamento das ferramentas digitais disponíveis.</p>	<p>% de processos padronizados: 20%</p> <p>% Digitalização dos processos de fiscalização: 20%</p> <p>% Virtualização dos processos de Secretaria: 20%</p>	<p>% de processos padronizados: 60%</p> <p>% Digitalização dos processos de fiscalização: 80%</p> <p>% Virtualização dos processos de Secretaria: 60%</p> <p>% serviços online;</p>	<p>% de processos padronizados: 100%</p> <p>% Digitalização dos processos de fiscalização: 90%</p> <p>% Virtualização dos processos de Secretaria: 100%</p> <p>% serviços online;</p>	<p>Sustentabilidade das ações, transparência das informações e resolutibilidade na Comunicação do CRP14/MS</p>

				% serviços online; Redução do atendimento presencial; Nº serviços virtualizados; Atualizações do site;	Redução do atendimento presencial; Nº serviços virtualizados; Atualizações do site;	Redução do atendimento presencial; Nº serviços virtualizados; Atualizações do site;	
	Desenvolver plano de formação continuada para equipe e conselheiros	Criar uma agenda de formação continuada	Investimento na formação e aprimoramento da equipe e plenário, de modo a aprimorar processos, aprofundar conhecimento técnicos e aumentar grau de satisfação e bem-estar no trabalho.	Nº de formações realizadas: 5 Grau de satisfação interna (equipe/conselheiros)	Nº de formações realizadas: 8 Grau de satisfação interna (equipe/conselheiros)	Nº de formações realizadas: 5 Grau de satisfação interna (equipe/conselheiros)	Qualificação da equipe e plenário para melhor atendimento a categoria e sociedade.
	Implementar monitoramento sistemático do planejamento estratégico	Criar uma ferramenta de monitoramento e compilação de dados para o relatório; Reuniões semestrais de análise de indicadores.	Acompanhamento sistemático da execução do planejamento estratégico; Maior alinhamento entre planejamento, gestão institucional e tomada de decisão; Identificação de avanços, desafios e ajustes necessários nas ações estratégicas.	Nº de reuniões realizadas: 2 Frequência da divulgação dos informes de ações do CRP14/MS: trimestrais	Nº de reuniões realizadas: 2 Frequência da divulgação dos informes de ações do CRP14/MS: bimestrais	Nº de reuniões realizadas: 2 Frequência da divulgação dos informes de ações do CRP14/MS: mensais	Fortalecimento da governança e da eficiência administrativa do CRP14/MS. Maior transparência e responsabilidade na gestão institucional.
	Programa de Governança e Comunicação Interna	Integração equipe-plenário; Integração equipe;	Melhoria na circulação de informações institucionais entre os setores; Maior integração entre equipe, assim como, entre o plenário; maior eficiência na execução de processos institucionais.	Índice de alinhamento interno; Nº reuniões intersetoriais: 12 Nº boletins enviados: 12	Índice de alinhamento interno; Nº reuniões intersetoriais: 15 Nº boletins enviados: 15	Índice de alinhamento interno; Nº reuniões intersetoriais: 20 Nº boletins enviados: 20	Fortalecimento da governança, da eficiência administrativa do CRP14/MS e da comunicação interna da autarquia.
	Gestão Documental e Arquivo Digital	Tempo de recuperação de documentos; Incidência de perda documental; Implantação do Gerenciamento Eletrônico de Documentos (GED);	Organização da gestão documental do CRP14/MS; Maior agilidade na recuperação de documentos institucionais; Redução de riscos de perda ou extravio de documentos; Otimização do espaço físico destinado ao arquivo.	% acervo digitalizado: 20% Nº documentos classificados;	% acervo digitalizado: 50% Nº documentos classificados;	% acervo digitalizado: 80% Nº documentos classificados;	Eficiência administrativa e preservação da memória institucional do CRP14/MS
	Desenvolvimento Institucional e Cultura Organizacional	Avaliação de clima organizacional; Grau de integração intersetorial;	Disseminação da cultura organizacional, melhora na percepção do clima, gerando integração a equipe e gestores, maior produtividade e saúde ocupacional.	Índice de satisfação da equipe: 30% Cumprimento de metas institucionais; Nº formações realizadas: 5 % participação da equipe: 60%	Índice de satisfação da equipe: 50% Cumprimento de metas institucionais; Nº formações realizadas: 8 % participação da equipe: 70%	Índice de satisfação da equipe: 80% Cumprimento de metas institucionais; Nº formações realizadas: 5 % participação da equipe: 80%	Fortalecimento da governança, da eficiência administrativa do CRP14/MS e da comunicação interna da autarquia.

5. Monitoramento das Ações

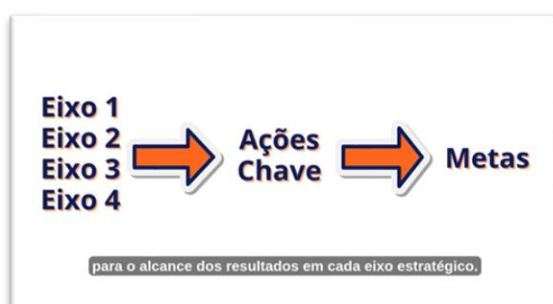
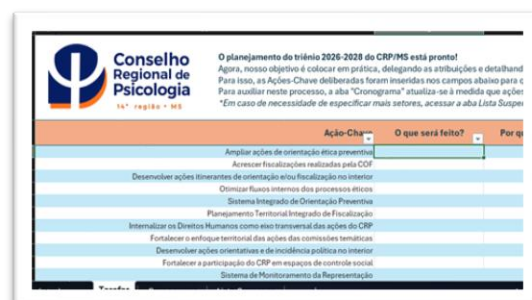
O Plano de Ação é o instrumento operacional que dá vida ao planejamento estratégico da autarquia. Ele transforma visão em realidade, garante a boa gestão dos recursos públicos, fortalece a transparência e mantém toda a organização orientada para o cumprimento de sua missão. Em suma: sem ele, o planejamento estratégico é apenas teoria; com ele, torna-se governança pública efetiva.

Para assegurar a efetividade, cada ação deve ter um responsável nominal e intransferível, dotado de competência técnica e disponibilidade para executá-la. A ausência de clareza sobre "quem faz o quê" é um dos principais fatores que enfraquecem a execução nas organizações. Por isso, torna-se essencial explicitar a governança desse processo, definindo com precisão os papéis institucionais: a Diretoria na decisão estratégica, a Gerência na coordenação geral e as Coordenações Técnicas na execução direta.

Nesse contexto, estruturamos um instrumento gerencial para a formalização de responsabilidades. Esse delineamento operacional vinculado ao Plano de Ação permite o detalhamento de rotinas, entregas e indicadores, assegurando o comprometimento formal dos envolvidos por meio de uma cadeia de comando e canais de comunicação oficiais bem definidos.

a) Monitoramento, Transparência

Para dar andamento às propostas apresentadas, é necessário o preenchimento do Plano de Ação. Para apoiar essa etapa, foi desenvolvida uma ferramenta de suporte, acompanhada de um vídeo explicativo para orientação de uso, que orienta o registro das ações, a definição de responsáveis, prazos, entregas e indicadores, além de padronizar as informações e facilitar o acompanhamento e monitoramento da execução.

O planejamento do triênio 2026-2028 do CRP/MS está pronto!
Agora, nosso objetivo é colocar em prática, delegando as atribuições e detalhando. Para isso, as Ações-Chave deliberadas foram inseridas nos campos abaixo para o planejamento. Para auxiliar neste processo, a aba "Cronograma" atualiza-se à medida que ações são inseridas.
*Em caso de necessidade de especificar mais setores, acessar a aba Lista Suporte.

Ação-Chave	O que será feito?	Por quem?
Ampliar ações de orientação ética preventiva		
Acreditar fiscalizações realizadas pela COF		
Desenvolver ações itinerantes de orientação e/ou fiscalização no interior		
Otimizar fluxos internos dos processos éticos		
Sistema Integrado de Orientação Parental		
Planejamento Territorial Integrado de Fiscalização		
Internalizar os Direitos Humanos como eixo transversal das ações do CRP		
Fortalecer o enfoque territorial das ações das comissões temáticas		
Desenvolver ações orientadoras e de incidência política no interior		
Fortalecer a participação do CRP em espaços de controle social		
Sistema de Monitoramento da Representação		

b) Ciclo de Avaliação

O cronograma de apoio e monitoramento, a ser conduzido pela responsável técnica da proposta junto ao CRP-14/MS, será estruturado da seguinte forma: no ciclo de 2026, está previsto um monitoramento intermediário no mês de julho (4 horas) ocasião em que será apresentado um painel de acompanhamento (dashboard) com os principais indicadores do Plano de Ação, e uma avaliação de fechamento em novembro/dezembro (4 horas); para os ciclos de 2027 e 2028, haverá continuidade do acompanhamento, com a disponibilização de 8 horas anuais.

A proposta contempla, ainda, mecanismos ágeis de ajuste para eventuais correções de rota, sendo que a distribuição dessas horas poderá ser flexibilizada conforme as necessidades do grupo ou da autarquia. Dessa forma, o Plano de Ação passa a orientar de maneira concreta a atuação institucional, qualificando os processos de trabalho e ampliando a capacidade do CRP de gerar valor público.

Nesta direção, o acompanhamento técnico da execução do planejamento estratégico permite assegurar o alinhamento entre o que foi planejado e o que é efetivamente executado, por meio do monitoramento sistemático de indicadores e metas. Possibilita, ainda, a identificação antecipada de desvios e a adoção de correções de rota em tempo oportuno, contribuindo para a tomada de decisão baseada em evidências. Além disso, favorece a padronização de processos, o fortalecimento da responsabilização institucional e a qualificação dos registros e da prestação de contas, garantindo maior eficiência, transparência e efetividade na atuação do CRP-14/MS.

6. Considerações Finais

Com a entrega do planejamento estratégico, consolida-se uma etapa fundamental do processo institucional; no entanto, sua efetividade depende da continuidade das ações a partir da definição clara de responsabilidades, do compromisso das instâncias envolvidas e da implementação de mecanismos sistemáticos de monitoramento.

Nessa direção, a utilização da ferramenta gerencial disponibilizada é imprescindível para assegurar a organização das informações, o acompanhamento dos indicadores e a efetividade do monitoramento. Evidências consolidadas na literatura sobre gestão estratégica indicam que organizações que adotam práticas sistemáticas de monitoramento e avaliação apresentam maior capacidade de alinhamento entre planejamento e execução, melhor desempenho institucional e maior efetividade no alcance de seus objetivos. Trata-se, portanto, de um processo contínuo, que exige responsabilização pelos resultados, acompanhamento permanente e capacidade de ajuste ao longo da execução.

Reitera-se, por fim, que a equipe responsável permanece à disposição para apoiar esse processo, contribuindo para a qualificação da execução e o alcance dos objetivos estratégicos.



**Conselho
Regional de
Psicologia**

14ª região • MS