



**ATA 1745ª REUNIÃO PLENÁRIA EXTRAORDINÁRIA
DO CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DA 6ª REGIÃO**

1 Aos vinte e quatro dias do mês de janeiro de dois mil e catorze, às dezenove horas e
2 trinta minutos, realizou-se a milésima setingentésima quadragésima quinta reunião
3 Plenária Ordinária do Conselho Regional de Psicologia de São Paulo – 6ª Região, à
4 Rua Arruda Alvim, oitenta e nove. Estiveram presentes 22 (vinte e dois)
5 conselheiras(os), sendo essas(es) efetivas(os) e suplentes, a seguir indicadas(os):
6 Adriana Eiko Matsumoto, Ana Paula Porto Noronha, Elisa Zaneratto Rosa, Gabriela
7 Gramkow, Graça Maria de Carvalho Camara, Guilherme Luz Fenerich, Janaína Leslão
8 Garcia, Joari Aparecido Soares de Carvalho, José Agnaldo Gomes, Luís Fernando de
9 Oliveira Saraiva, Maria Ermínia Ciliberti, Marília Capponi, Moacyr Miniussi Bertolino
10 Neto, Bruno Simões Gonçalves, Camila de Freitas Teodoro, Gustavo de Lima
11 Bernardes Sales, Jonathas José Salathiel da Silva, Lívia Gonsalves Toledo, Mirnamar
12 Pinto da Fonseca Pagliuso, Regiane Aparecida Piva, Sandra Elena Sposito e Sergio
13 Augusto Garcia Júnior. Também estiveram presentes os gestores: Edgar Rodrigues
14 (Subsede de Assis) e Laura Lúcia dos Santos Leher (Subsede São José do Rio Preto),
15 conforme lista de presença anexa que é parte integrante desta ata. **ORDEM DO DIA:**
16 **I) INFORMES - 1.1) Justificativa de ausência** – Foram apresentadas as justificativas
17 de ausências de: Aristeu Bertelli da Silva, Ilana Mountian, Alacir Villa Valle Cruces,
18 Ana Maria Falcão de Aragão, Dário Henrique Teófilo Schezzi, Luiz Eduardo Valiengo
19 Berni e Maria das Graças Mazarin de Araújo e Silvio Yasui. **1.2) Fiscalizações** – A
20 conselheira Graça Maria de Carvalho Camara enviará e-mail ao grupo de conselheiros
21 e gestores para que seja agendada uma data para se fazer alinhamento das ações de
22 orientação e fiscalização. **II) JORNAL PSI** – A fim de criar uma dinâmica para as
23 publicações de referências do CREPOP, pensou-se em uma estratégia de
24 comunicação que foi a criação de um personagem. Paulo Mota, funcionário de do
25 CRP da área de artes gráficas apresentou uma sugestão, uma mulher, considerando o
26 perfil da categoria, cuja maioria é do sexo feminino. A diretoria aproveitou essa ideia e
27 avaliou a inserção desse personagem também no Jornal Psi, uma vez que ele está
28 sendo todo remodelado. Como a personagem não tem nome foi proposto fazer
29 concurso para a escolha do nome ou ainda utilizar o facebook para envio das
30 sugestões, porém, não há funcionário do CRP para tabelar essas postagens no
31 *facebook*. A mesa diretoria manifesta que a página do CRP no *Facebook* há poucos
32 seguidores, devendo ser potencializada por se tratar de uma das maiores redes de
33 disseminação de informações na internet. O conselheiro Jonathas José Salathiel da
34 Silva apresentou um livreto obtido da área de serviço social do Hospital das Clínicas
35 como sugestão de material para o CRP estudar a proposta para publicações futuras.
36 **Encaminhamentos:** i) Aprovada a proposta de publicar na última página da edição do



37 Jornal Psi (que está em andamento) a mensagem chamando a categoria a visitar a
38 página do CRP no *facebook*. ii) Será estudada a proposta de a categoria votar no
39 nome do personagem – o plenário propõe que seja unissex, como “psico”; iii) Pautar
40 na próxima plenária ordinária o uso da linguagem gendrada nas comunicações e
41 publicações do CRP. **III) GT PCCS** - O conselheiro secretário, Luís Fernando de
42 Oliveira Saraiva, faz um histórico do Plano de Cargos, Carreira e Salários – PCCS do
43 CRP SP. Conta que a autarquia foi o primeiro Conselho Profissional do Estado que
44 construiu um PCCS. Com a consultoria da FGV, em 2007, criou-se o primeiro PCCS,
45 cuja avaliação desde sua implantação é de que não estava adequado às
46 necessidades do CRP. Existe o pleito dos funcionários e sindicato para que o PCCS
47 seja revisado, reivindicação presente na greve dos funcionários em 2012. A partir
48 disso, o CRP iniciou o processo de licitação para contratar uma empresa que
49 prestasse esse tipo de serviço. Encerrado o processo, a **Véli Soluções em RH** iniciou
50 os trabalhos em março de 2013. Uma das decisões iniciais foi a de constituir um grupo
51 de trabalho composto por representantes do plenário (Luís Saraiva e Ana Paula
52 Noronha representam o XIV Plenário), funcionários da autarquia e do Sindicato dos
53 Trabalhadores das Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional e Entidades
54 Coligadas do Estado de São Paulo - SINSEXPRO. Os trabalhos desse GT não se
55 encerraram na gestão passada, mas têm prazo definido, que é o vencimento do
56 acordo coletivo atual, ou seja, 30 de abril de 2014. A conselheira presidenta, Elisa
57 Zaneratto Rosa, relembra que, após concluída a primeira etapa do Planejamento
58 Estratégico 2014, o plenário pactuou de fazer a discussão relativa ao PCCS para
59 apresentar ao GT suas contribuições. Na reunião que a diretoria fez com a consultoria,
60 foram apresentadas as proposições para o próximo triênio da atual gestão. Foi
61 exposta a dificuldade em montar uma estrutura para o CRP que possibilite seu
62 crescimento sem crescer sua folha de pagamento uma vez que atualmente 53% de
63 sua receita é para esse fim. **3.1) Agenda do GT PCCS** – 28 de janeiro - reunião com o
64 departamento jurídico; 06 e 07 de fevereiro – apresentação do projeto final aos
65 trabalhadores; 13 de fevereiro – reunião da consultoria com a diretoria; 21 de fevereiro
66 – plenária extraordinária para debater a sistematização das contribuições dos
67 funcionários preparada pelo GT PCCS. Está em análise a presença da consultoria
68 nessa plenária. **3.2) Estrutura Organizacional e Organograma** - A discussão será a
69 respeito da estrutura organizacional (a forma pela qual as tarefas, atividades,
70 operações e funções são organizadas, planejadas e controladas para o melhor
71 atendimento aos objetivos e metas pré-estabelecidos pela autarquia) e organograma
72 (anexo que traz o desenho da estrutura organizacional da autarquia) para que a
73 consultoria dê continuidade aos trabalhos. A consultoria, em diálogo com o XIII
74 Plenário, fez um diagnóstico dos problemas que resultou em 4 (quatro) desafios, a
75 saber: **1) Criar estrutura que contemple a realidade atual do CRP, inclusive a que se**



76 espera a partir de agora. Há um indicativo de que periodicamente o PCCS deve ser
77 revisto e reajustado pelo departamento de recursos humanos, sem necessidade de se
78 contratar uma consultoria para isso. **2)** Rever as relações hierárquicas criando
79 diferentes níveis decisórios e descentralizando as instâncias decisórias. Foi
80 identificado como um grande problema a centralização das decisões pela gerência. **3)**
81 Redefinir o fluxo de trabalho facilitando a interação e a troca de informações entre as
82 várias instâncias e setores. Grande parte dos processos de trabalhos do CRP são
83 intensamente fragmentados. **4)** Integrar as subsedes na estrutura da autarquia. O GT
84 PCCS fez duas propostas para a estrutura organizacional do CRP com vistas à
85 descentralizar as decisões, deixando, dessa forma, de existir a função de gerência-
86 geral. **Proposta 1** Inicia com a instância máxima deliberativa, o Plenário, após
87 Comissões Permanentes, Comissões Gestoras, Grupos de Trabalhos/Comissões
88 Temáticas, Projetos Integradores. Em seguida, diretoria e quatro coordenações, onde
89 cada um/uma coordenaria seus respectivos setores, a saber: a) Financeiro-contábil
90 (composta pelos setores financeiro e contabilidade); b) Orientação – Fiscalização –
91 Atendimento – Ética (composta pelos setores atendimento, COF e COE). A
92 composição dessa coordenação surgiu da indicação da consultoria de que era
93 necessário destacar a finalidade do CRP; c) Assistência ao Colegiado (composta
94 pelos setores secretaria, CREPOP, comunicação/eventos, Centro de Documentação -
95 Cedoc e Assessoria Política (criação da função de assessor político, um cargo de livre
96 provimento, para ajudar na articulação interna e externa, bem como trazer subsídios
97 para intervenções políticas, principalmente as de momento); d) Gestão (composta
98 pelos setores gestão de pessoas, licitação/compras, tecnologia da informação,
99 patrimônio/almojarifado e apoio operacional - copeiras, portaria, limpeza, *office-boy* e
100 manutenção). Completam a estrutura organizacional: assessoria jurídica, com a
101 criação da função de assessor jurídico, cargo de livre provimento, para articular e
102 auxiliar na construção de documentos que o plenário demande) e as Subsedes, com a
103 presença de uma assessoria responsável por sua coordenação e articulação delas
104 com a Sede. **Proposta 2** Mantém a instância máxima deliberativa, o Plenário, após
105 Comissões Permanentes (Comissão de Políticas Públicas foi inserida atendendo
106 deliberação do VII Congresso Nacional da Psicologia), Comissões Gestoras, Grupos
107 de Trabalhos/Comissões Temáticas, Projetos Integradores. Em seguida, diretoria, e
108 duas coordenadorias: técnico-política (composta pelos setores secretaria, ética,
109 orientação/fiscalização, assessoria política, comunicação/eventos, atendimento,
110 crepop, e Cedoc) e administrativo-financeira (composta pelos setores gestão de
111 pessoas, licitação/compras, tecnologia da informação, contabilidade, financeiro,
112 patrimônio/almojarifado e apoio operacional - copeiras, portaria, limpeza, *office-boy* e
113 manutenção). As Subsedes ficam interligadas com ambas e contariam com uma
114 assessoria. Não foram citados os nomes das Subsedes porque a quantidade pode



115 sofrer alteração no decorrer do tempo. Completam a estrutura organizacional:
116 assessoria jurídica e gabinete da presidência/diretoria composto por uma secretária
117 para cuidar dos despachos da diretoria e um superintendente: um facilitador, que, na
118 ausência da diretoria, responde política e administrativamente pelo CRP, chefiando as
119 coordenadorias. Se aprovada essa proposta atualmente não existe indicação de
120 profissional para esse cargo e não há necessidade de ocupá-lo. Semelhanças entre as
121 propostas: i) Instância gerencial máxima: coordenadorias; ii) Necessidade de trabalho
122 integrado e alinhado entre as coordenadorias; iii) Busca-se descentralizar instâncias
123 decisórias; iv) Assessoria jurídica e CREPOP passam a integrar a estrutura
124 organizacional; v) Comunicação e subsedes: assessorias; vi) Integração entre
125 Comunicação e Eventos. Desafios a serem enfrentados: 1º) Descrever
126 adequadamente os cargos existentes atualmente; 2º) Contemplar as especificidades
127 das funções desempenhadas nas subsedes (Técnico Administrativo de Subsele). 3º)
128 Reestruturar atividades de cada cargo, responsabilidades e requisitos para ingresso
129 através de concurso público. 4º) Conciliar uma melhor descrição de cargos, com suas
130 especificidades, e possibilidades de mobilidade entre setores e 5º) Criar possibilidades
131 de progressão na carreira. Observações da diretoria: 1) Projeto Integrador é diferente
132 de Comissão. Não é um órgão colegiado. 2) O serviço da atual assessoria jurídica
133 muitas vezes não atende adequadamente às demandas do plenário. 3) Há um desafio
134 dessa gestão de integrar os documentos de referência do Crepop às orientações. 4)
135 Em ambas as propostas, a coordenadoria de comunicação passaria a ser assessoria
136 em comunicação/eventos. 5) As coordenadorias trabalharão juntas. 6) As Subsedes
137 não são assessorias, mas sim integram o CRP em sua totalidade de funções. 7)
138 Todos os departamentos terão supervisões técnicas. Não foi avaliado se a ética e a
139 COF comportará uma supervisão ou duas. 8) Não será utilizado o nome de gerência
140 no novo organograma. 9) No Planejamento Estratégico já vem sendo discutido a
141 necessidade de integrar o político com o técnico. Isso poderá auxiliar no processo de
142 descentralização no CRP inclusive na busca da melhoria do fluxo da Sede com as
143 Subsedes. 10) Há uma preocupação em separar os departamentos que têm assuntos
144 afins, por exemplo, licitação e compras, e financeiro e contabilidade. Considerações
145 do Plenário: **1)** Previsão de resposta política do CRP, na posição de superintendente,
146 destoa porque essa pessoa não foi eleita pela categoria para assumir a gestão do
147 CRP, porém ele minimizará as tarefas da diretoria e isso agilizará as respostas que o
148 CRP deve dar à sociedade e à categoria; **2)** Não consta ouvidoria prevista nas
149 propostas e não há previsão de quem será o responsável tampouco está previsto em
150 sua estrutura para responder e atender à lei da transparência pelo CRP. A
151 ouvidoria deve estar ligada à diretoria, não sendo interna à estrutura, porque ela
152 precisa ter autonomia. **3)** A distribuição do poder fica melhor na divisão em quatro
153 coordenadorias, porque fará com que todos trabalhem em sincronia. Já em duas



154 coordenações, não difere do modelo atual que o CRP segue, todavia pequenas
155 coordenadorias especializam mais e os setores subordinados responderão melhor às
156 demandas.. **4)** Assessoria Política deve ser um serviço de assessoramento e deve
157 estar em apêndice às coordenadorias e não se igualar aos departamentos do CRP.
158 Ainda assim, destacou-se que é papel e trabalho do(a) conselheiro(a) discutir e
159 produzir respostas à sociedade e à mídia. **5)** Não há relação das Comissões Gestoras
160 com as subsedes no organograma. **6)** Houve questionamento a respeito da dinâmica
161 de funcionamento das subsedes, que é bastante distinta da sede. **7)** Manter a
162 nomenclatura como Gabinete corre o risco de misturar com o papel do(a)
163 conselheiro(a). **8)** Ermínia manifesta que no início concordou com a ausência de
164 funcionários nesta plenária, mas que, considerando o princípio da transparência da
165 gestão, isso deve acabar, porque acaba tensionando assuntos desnecessários. **9)** O
166 plano de carreira deve ter uma considerável duração ao longo do tempo, por isso
167 muitos planos são ajustados. Havendo isso, deve ser implantado o cargo largo.
168 Qualquer cargo de confiança é político. **10)** O grande problema do PCCS atual é a
169 falta de ascensão de carreira aos funcionários e a possibilidade de mudança da região
170 que atua. **11)** As áreas não se comunicam mesmo com a presença da gerência. **12)** É
171 importante a presença de um gerente e/ou coordenação geral que fique diariamente
172 no CRP para cuidar das pautas e demandas para o bom funcionamento do CRP.
173 Explicou-se que o gerente também responde politicamente. **13)** Não se pode definir
174 e/ou restringir rigidamente novos cargos para outras gestões. **14)** Existe uma
175 preocupação de ter uma coordenadoria diluída com quatro, mas todas teriam a função
176 gerencial. **15)** Quando se desmembram as coordenadorias se fortalece o espaço do
177 supervisor. **16)** Não faz sentido conselheiro-coordenador de subsede se ater a
178 atividades administrativas, como negociar férias de funcionário e controlar seu ponto,
179 devendo se dedicar à gestão política de cada região. Dessa forma, a organização
180 administrativa da Subsede também deve favorecer o projeto político que a gestão
181 deseja. **Gestão das Subsedes** - Ao término, a presidenta Elisa Zaneratto Rosa,
182 contou como foi a participação da diretoria na festa de confraternização dos
183 funcionários em que foi realizada uma breve apresentação de dados aos funcionários
184 para que tivessem contato com as novas ações e propostas que a atual gestão
185 pretende desenvolver. Dentre os dados, mostrou o número de profissionais que as
186 Subsedes atendem e deu destaque a Campinas e Região Metropolitana que
187 necessitam de atenção e apoio, tendo em vista a quantidade de psicólogos de cada
188 região. Nesse contexto, ponderou que devem ser criados critérios para a criação de
189 novas subsedes, tais como um limitador (mínimo e máximo) de profissionais para
190 que as Subsedes atendam. Alguns funcionários de subsedes sugeriam ao GT
191 PCCS a possibilidade de que cada subsede contasse com uma chefia, mas a
192 diretoria avalia que a melhor opção é a de ter uma assessoria/supervisão a



193 distância. Antes de verificar a administração das Subsedes, deve-se priorizar o
194 cuidado na criação da Subsele Metropolitana. **Criação de cargos de livre**
195 **provimento:** Há uma previsão legal que permite à gestão a criação de cargos de
196 livre provimento (gabinete, coordenadores, assessores, supervisores), também
197 dando oportunidade de ascensão aos funcionários. A proposta da diretoria é criar
198 o cargo de Supervisão de Assistentes Técnicas para dividir tarefas da
199 coordenação COE-COF e essa vaga seria uma possibilidade de carreira às
200 próprias ATs e o de Supervisão de Apoio Operacional para assumir tarefas que
201 estão hoje repartidas em vários departamentos: a) Sugestão de criar colegiados
202 de trabalhadores para debaterem como funcionará a estrutura. Isso é uma forma
203 de descentralizar e esse processo não será explicitado no organograma, mas sim
204 pelo modo de funcionamento que a gestão decidir. b) Foi lembrada da cobrança
205 que o CRP-SP poderá receber no que diz ao Artigo 9 da Lei da Transparência. É
206 uma ação que deve ser atendida. c) Houve sugestão de unir a função de
207 superintendente e assessor político pelo entendimento que ambos terão que
208 respaldar a gestão no aspecto político e técnico. d) Já foi feita a projeção de
209 valores da folha de pagamento com base na proposta 2 e o impacto financeiro não
210 ultrapassa a 0,5%. e) A conselheira Regiane Aparecida Piva apresentou a
211 proposta de estrutura organizacional composta por 3 (três) coordenadorias,
212 dividindo as responsabilidades na mesma lógica dos coletivos, sendo elas:
213 Coordenadoria administrativo-financeira, que incorporaria as Coordenadorias de
214 gestão e financeiro-contábil, Coordenadoria de Apoio ao Colegiado e
215 Coordenadoria de COE-COF e Atendimento. Argumentou-se que uma estrutura
216 com duas coordenações gera uma lógica da polivalência. Nesse momento, a
217 diretoria manifestou que a preocupação não é relativa ao número de
218 coordenações, mas sim de departamentos que serão subalternos. f) Uma estrutura
219 com duas coordenações gera uma lógica da polivalência; g) Houve sugestão de
220 que o departamento de tecnologia de informação seja aglutinado com o setor de
221 comunicação/eventos. h) Será necessário contemplar muitas especificidades
222 relativas à COF na descrição do cargo de Supervisão Técnica da COE/COF; j)
223 Citou-se uma dificuldade no entendimento de administrar o CRP no âmbito
224 estadual sem ter a imagem de um gerente como centralizador das questões. i) O
225 nome chefe de gabinete e/ou superintendente pode sofrer alteração. A indicação é
226 de modificá-lo para coordenação geral, caso permaneça na estrutura
227 organizacional. j) Foi proposto também alterar coordenadorias para sub-
228 coordenadorias para se manter a ideia de uma hierarquia. k) A coordenação de
229 assistência ao colegiado pode substituir a assessoria política dos colegiados. l) É



230 fundamental uma estrutura que una o Crepop, COE e a COF para que atuem
231 conjuntamente. m) Há a possibilidade de ter mais de um funcionário para cuidar de
232 uma determinada coordenação. **Encaminhamentos:** Entrou-se em processo de
233 votação entre o modelo apresentado pela diretoria e pela conselheira Regiane,
234 sendo que o modelo apresentado pelo GT PCCS foi descartado pelo plenário.
235 Pela maioria de votos, o Plenário acata a proposta número da diretoria que traz
236 em seu organograma o desenho com duas coordenadorias, porém com as
237 seguintes ressalvas: i) melhorar no organograma a posição da assessoria jurídica;
238 ii) Incluir a ouvidoria e a organização da transparência iii) unir a coordenação de
239 gestão apresentada na Proposta 1 com a financeira-contábil e seus respectivos
240 setores; iv) alterar a função de Chefe de Gabinete para Coordenação-Geral,
241 melhor descrevendo suas funções para apreciação do plenário;. A mesa diretoria
242 registrou que tais contribuições serão submetidas à Véli Soluções em RH e ao GT
243 PCCS. Designou-se o corpo diretivo a fazer a descrição dos cargos de livre
244 provimento, em especial a do assessor político e submeter ao plenário em sua
245 próxima reunião ordinária que ocorrerá nos dias 07 e 08 de fevereiro de 2014. Ao
246 longo do tempo será avaliado se a coordenação será ocupada por uma ou duas
247 pessoas. Nada mais havendo a tratar a senhora conselheira presidenta deu por
248 encerrada a sessão, da qual eu, conselheiro secretário Luís Fernando de Oliveira
249 Saraiva, lavrei a presente Ata, que lida e aprovada será assinada pelos demais
250 presentes. São Paulo, vinte e quatro de janeiro de dois mil e catorze.

Adriana Eiko Matsumoto

Bruno Simões Gonçalves

Ana Paula Porto Noronha

Camila de Freitas Teodoro

Elisa Zaneratto Rosa

Gustavo de Lima Bernardes Sales

Gabriela Gramkow

Jonathas José Salathiel da Silva



**Conselho Regional
de Psicologia SP**

Conselho Federal de Psicologia
Conselho Regional de Psicologia da
6ª Região - CRP-06

Rua Arruda Alvim, 89, Jardim América
Cep 05410 020, São Paulo, SP
Tel (11) 3061 9494, fax (11) 3061 0306
e-mail info@crpsp.org.br
website www.crpsp.org.br

Graça Maria de Carvalho Camara

Lívia Gonsalves Toledo

Guilherme Luz Fenerich

Mirnamar Pinto da Fonseca Pagliuso

Janaína Leslão Garcia

Regiane Aparecida Piva

Joari Aparecido Soares de Carvalho

Sandra Elena Sposito

José Agnaldo Gomes

Sergio Augusto Garcia Júnior

Luís Fernando de Oliveira Saraiva

Maria Ermínia Ciliberti

Marília Capponi

Moacyr Miniussi Bertolino Neto