

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2023-2028





CRM-TO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2023-2028

CRM-TO
Palmas/TO, 2025



© 2025 – Planejamento estratégico institucional (PEI): 2023-2028 - Conselho Regional de Medicina do Estado do Tocantins

Conselho Regional de Medicina do Estado do Tocantins

ACSU SE 70 Avenida Joaquim Teotônio Segurado, Conjunto 1 Lote 1, Plano Diretor Sul

CEP: 77022-306 – Palmas/TO – Brasil

Tel.: (63) 2111-8100

e-mail: crmto@portalmedico.org.br

Disponível em versão eletrônica em: <https://transparencia.crmto.org.br/>

Comissão de Gerenciamento do Planejamento Estratégico - CRMTO

Eduardo Pinto Gomes - Presidente da Comissão

Wordney Camarço - Vice-presidente da Comissão

Cleomar Bucar - 2º Tesoureiro Membro da Comissão

Magvan Gomes Botelho Souza - Superintendente

Liana Gonçalves Matos - Membro da equipe técnica

Samila Dias Soares - Membro da equipe técnica

Divani Moreira da Silva Guedes - Membro da equipe técnica

Gustavo Campos de Oliveira - Membro da equipe técnica

Catálogo na fonte: Setor de Gestão Documental e Protocolo - SEGED

Conselho Regional de Medicina do Estado do Tocantins

Planejamento estratégico institucional (PEI): 2023-2028 / Conselho Regional de Medicina do Estado do Tocantins. – Palmas: CRM-TO, 2025.

46 p.

Versão digital (27057 KB) - Formato PDF

ISBN XXX-XX-XXXXX-XX-X – físico

ISBN XXX-XX-XXXXX-XX-X - digital

1. Planejamento estratégico. 2. Gestão. 3. Desenvolvimento organizacional.

4. Gestão estratégica. 5. Conselhos de Medicina - Planejamento. I. Título. II. CRM-TO.



DIRETORIA DO CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DO TOCANTINS

Presidente

Eduardo Pinto Gomes

Vice-Presidente

Wordney Carvalho Camarço

1ª Secretária

Mery Tossa Nakamura

2ª Secretária

Maria Fernanda Coelho de Melo

Corregedor

José Carlos Barauna Neto

Vice-Corregedor

Abner Ribeiro

Diretor de Fiscalização

Rafael Cordenonzi Pedroso de Albuquerque

1º Tesoureiro

Iatan Rezende Mendonça

2º Tesoureiro

Cleomar Bucar Coelho Júnior



Conselheiros Efetivos

Eduardo Pinto Gomes
Wordney Carvalho Camarço
José Carlos Barauna Neto
Arnon Coelho Bezerra
Edilson Jorge Borba Sousa Júnior
Felipe Damascena Rosa
Hamilton Lobato Moreira Júnior
Roberto Ribeiro Campos
Mery Tossa Nakamura
Maria Fernanda Coelho de Melo
Rafael Cordenonzi Pedroso de Albuquerque
Iatan Rezende Mendonça
Cleomar Bucar Coelho Júnior
Silvia de Araújo Rezende
Silber Cruz da Mota
Wallace André Pedro da Silva
Lucas Caetano Viela Faria
Abner Ribeiro
Maria Dolores Neife Galhardo
Renato Bastos Pimenta Amorim
Flavio Dias Silva

Conselheiros Suplentes

Marco Aurelio Gondim Cordeiro
Guilherme Maraucci Ribeiro de Mendonça
Amanda Uchôa de Souza Cruz
Roberto de Muzio Gripp
Daiane Tavares de Melo
Aleyxo Luiz Rocha Santos
Debora Miranda de Oliveira
Ricardo Cardoso Guimarães
Vinicius Bessa Rodrigues
Higor Kazumi Moribe
Dianynne Borem de Almeida Gomes

APRESENTAÇÃO

O planejamento estratégico assume cada vez mais um papel-chave nas organizações públicas e privadas. Por meio dele, fluxos internos são aperfeiçoados, e critérios como transparência, modernidade, economicidade e avaliação de resultados ganham importância na tomada de decisões.

A preocupação com a qual o Conselho Regional de Medicina do Estado do Tocantins (CRM-TO) comunga é fortalecer a competência e a racionalidade nos processos de gestão. Assim, fica mais fácil reconhecer fragilidades, identificar forças e aproveitar oportunidades nos diferentes campos da vida institucional.

O CRM-TO identificou nessa ferramenta um poderoso auxiliar para seu crescimento. Assim, a partir dessa premissa, conselheiros, funcionários e colaboradores passaram a desenvolver suas atividades alinhados com a visão de futuro dessa autarquia que representa os interesses de mais de cinco mil médicos em todo o território tocantinense.

Neste documento, estão descritos os caminhos percorridos até o momento e as metas que se pretende alcançar com o passar do tempo. Certamente, com o engajamento de todos os envolvidos nesse processo, o CRM-TO alcançará a excelência em suas diversas frentes de atuação.

Àqueles que somam forças com o CRM-TO, desejamos boa leitura e que possam aproveitar a viagem que se apresenta. Que este documento seja nossa bússola para ações individuais e coletivas, trazendo efetivas contribuições para o trabalho realizado em benefício dos médicos e da população.

Eduardo Pinto Gomes
Presidente do CRM-TO

Mery Tossa Nakamura
1ª Secretária do CRM-TO

ÍNDICE

1. CONCEITOS	11
1.1. Ciclo de vida do gerenciamento estratégico	12
1.2. Arquitetura funcional, mapa estratégico e perspectivas do BSC	15
2. IDENTIDADE	17
2.1. Mapa de partes interessadas	19
2.2. Mapa de funções	21
2.3. Cadeia de valor	21
2.4. Mapa de ativos críticos	22
2.5. Arquitetura funcional	23
3. DIAGNÓSTICO	25
3.1. Levantamento histórico	25
3.2. Análise de ambiente	27
4. DIREÇÃO	30
4.1. Missão	30
4.2. Visão de futuro	30
4.3. Valores	31
5. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	32
5.1. <i>Balanced Scorecard</i> – BSC	32
5.1.1. Perspectivas estratégicas	32
5.1.2. Objetivos estratégicos	33
5.1.3. Mapa estratégico	35
5.1.4. Alinhamento estratégico	36
5.1.5. Iniciativas	5
5.1.6. Indicadores	7
5.1.7. Projetos por Objetivo Estratégico	10
6. PANORAMA DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	13
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	14

1. CONCEITOS

O planejamento é um **processo**, um conjunto de tarefas desempenhadas **para alcançar as metas comuns** e determinar os objetivos, estruturando a melhor maneira de atingi-los.

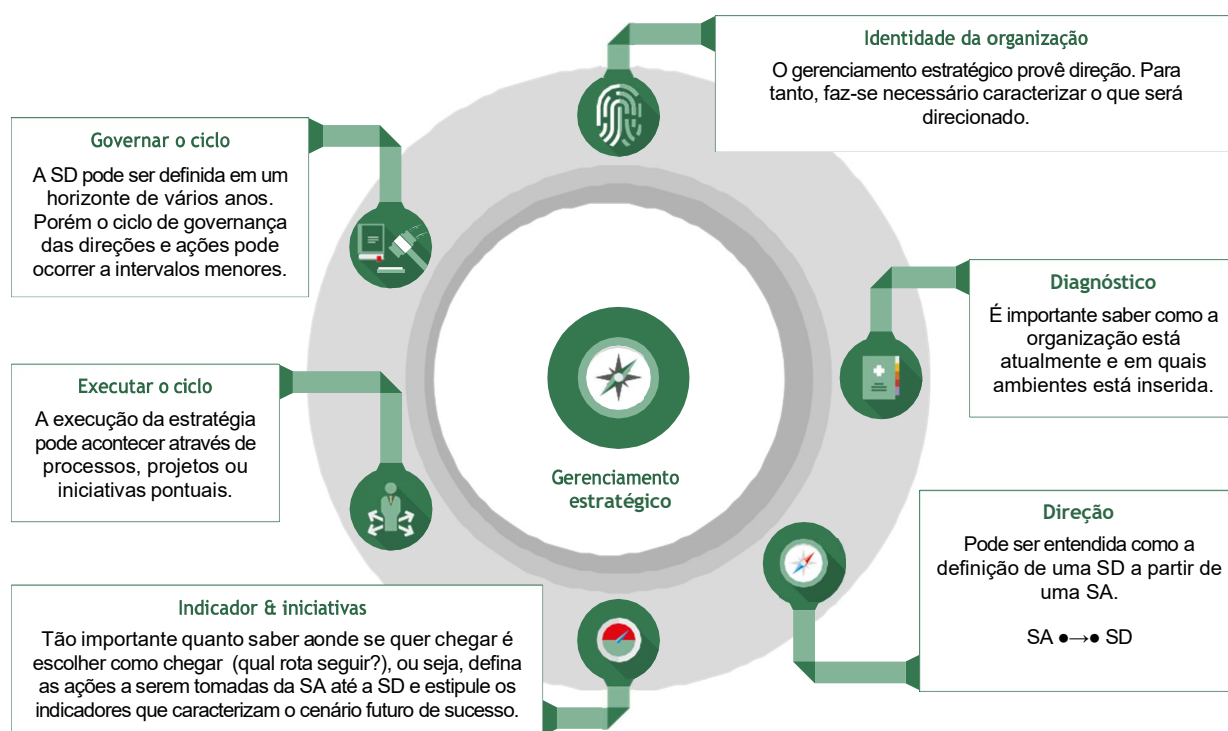


O Planejamento Estratégico Institucional (PEI) é a ferramenta fundamental para o Conselho Regional de Medicina do Estado do Tocantins (CRM-TO), estabelecendo a visão de futuro da Autarquia e definindo os meios estratégicos para sua concretização. Representa o olhar da organização sobre sua relação com o ambiente e com a sociedade, orientando a gestão para resultados no horizonte de 2023 a 2028.

O Ciclo de Gestão Estratégica do CRM-TO adota as melhores práticas de Governança, visando a organização, o controle e a execução eficiente das ações. Este ciclo está integralmente alinhado à estrutura do PEI do Conselho Federal de Medicina (CFM) e incorpora metodologias reconhecidas, como o *Balanced Scorecard* (BSC), para o monitoramento multidimensional da estratégia, garantindo que o CRM-TO atinja seus objetivos de forma transparente e sustentável.

1.1. Ciclo de vida do gerenciamento estratégico

O ciclo a seguir representa a sequência de levantamento de informações e de decisões que devem ocorrer para que o PEI mantenha coerência e alinhamento desde sua definição até a execução.



A necessidade de caracterizar a organização que implantará um modelo de gerenciamento estratégico está fundamentada na premissa de que, para se definir diretrizes de modo coerente, primeiro as pessoas devem reconhecer, de forma homogênea, o motivo da existência de tal instituição. Em resumo, a **identidade** organizacional deve estar clara.

Obedecendo ao ciclo de vida do modelo de gerenciamento estratégico, um **diagnóstico** da situação atual deve ser realizado para levantar informações que sejam

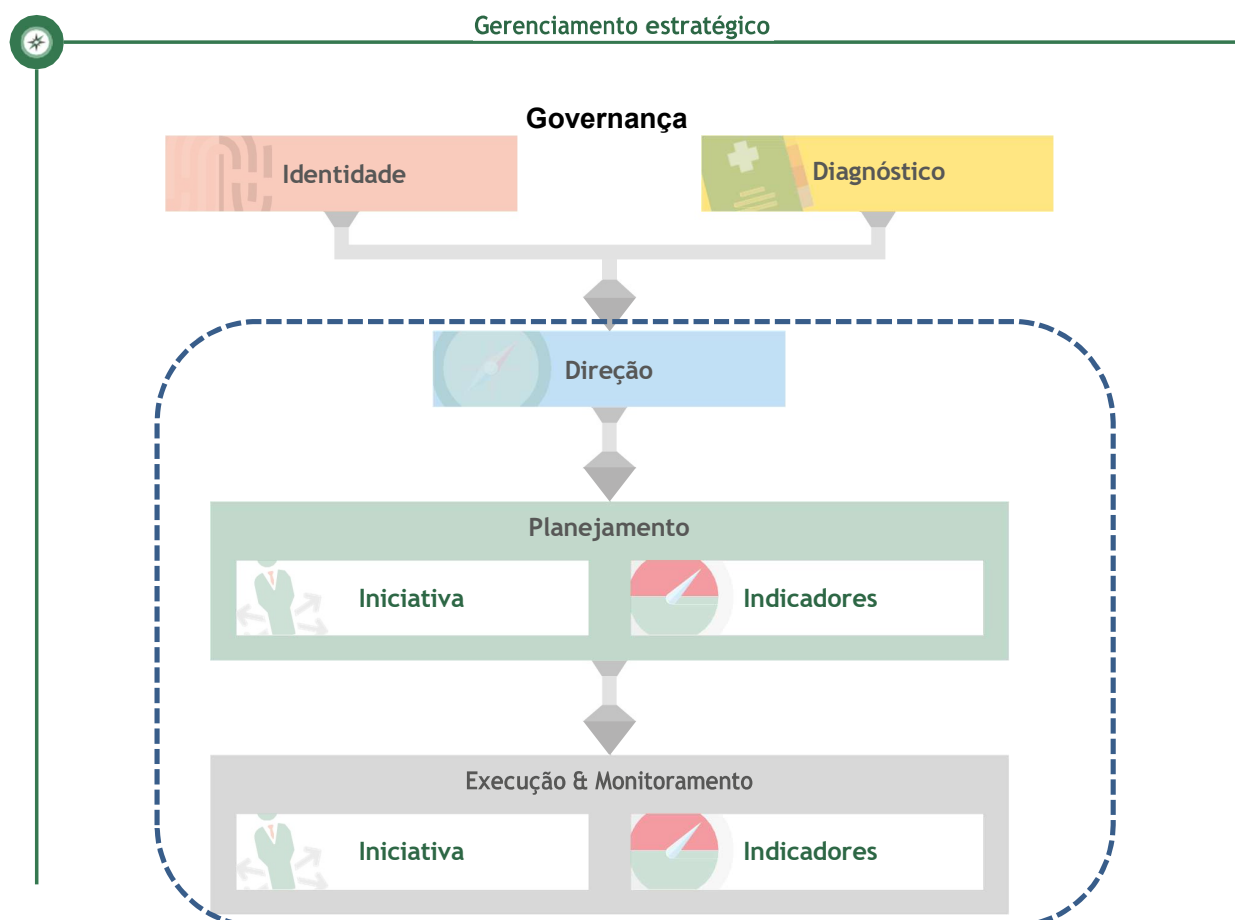
pertinentes à tomada de decisão sobre onde a organização quer chegar em um horizonte futuro.

A etapa de **direção** na metodologia de implantação do gerenciamento estratégico define não só o “estado” em que a organização espera se encontrar em um futuro estabelecido, mas também o caracteriza de forma mensurável e estabelece as grandes diretrizes a serem adotadas.

Nesse momento começam as definições sobre as ações a serem realizadas, quem serão os envolvidos, os prazos a serem obedecidos, como os avanços serão monitorados, o nível de entrega esperado etc. A forma estruturada de reunir tais definições é conhecida como planejamento estratégico, que deve conter minimamente dois pilares: **indicadores e iniciativas**.

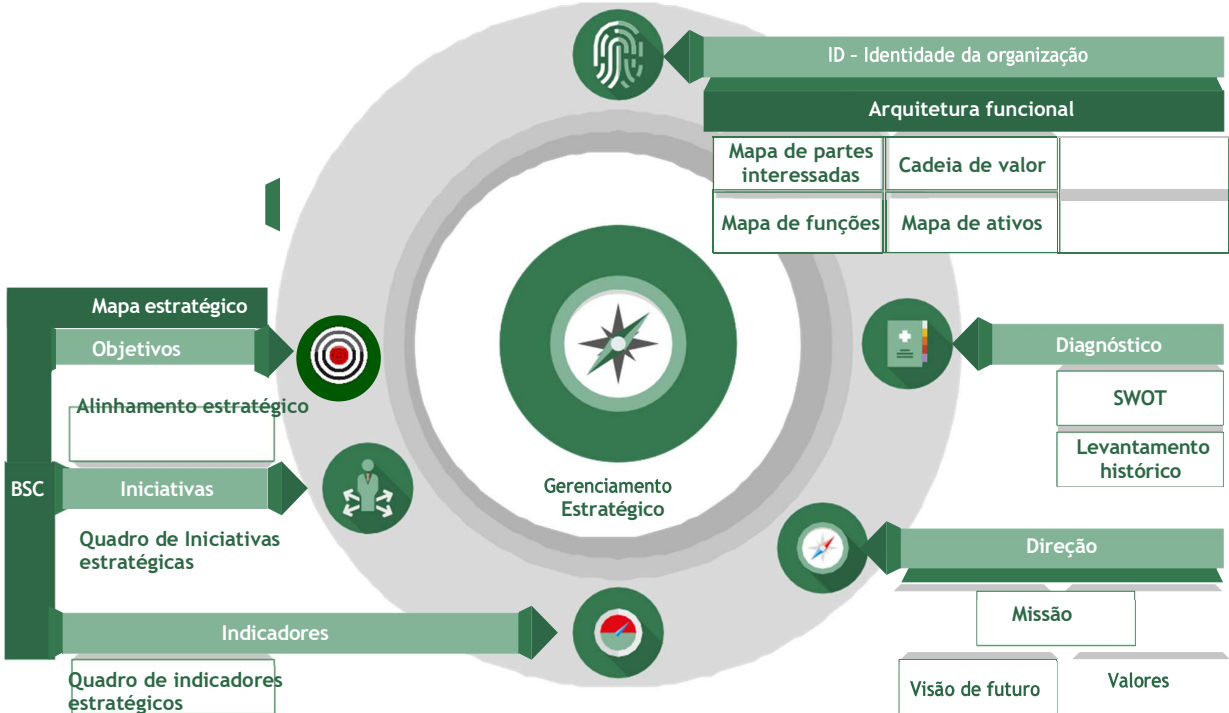
Os indicadores são necessários para estabelecer, de forma objetiva e mensurável, o “estado final desejado” como resultado daquele *pool* de ações. São utilizados, também, para o monitoramento do avanço das iniciativas, o que, por sua vez, fornece as rotas que, se executadas a contento, acredita-se que irão resultar no “estado desejado”. Normalmente assumem a forma de processos, projetos ou ações pontuais.

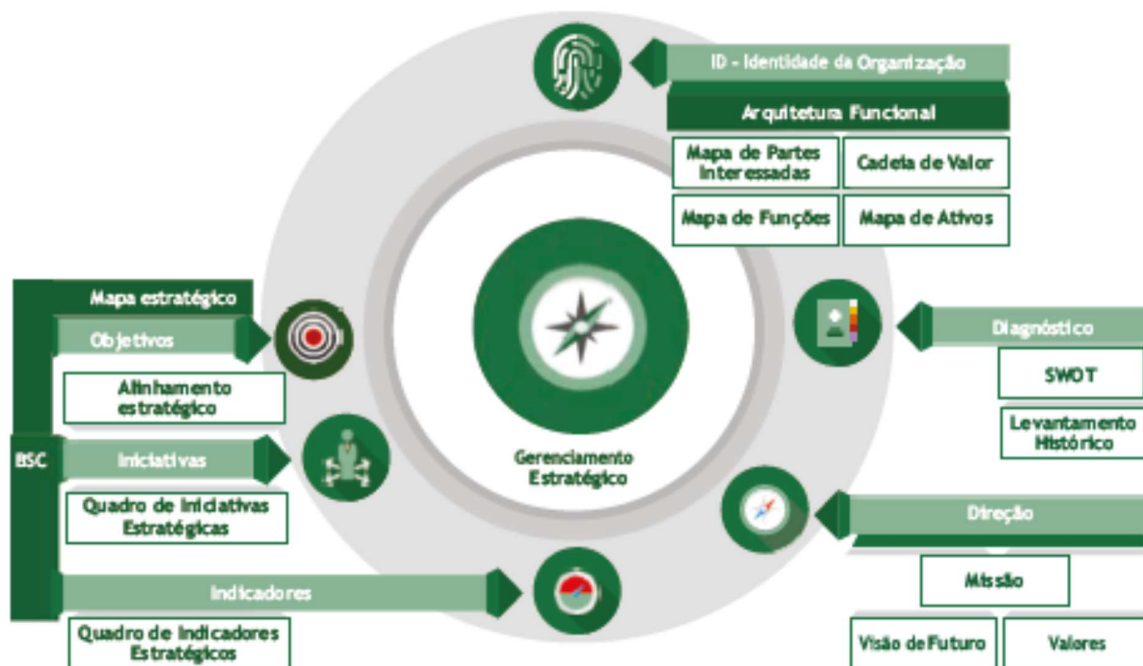
A definição de um modelo de gerenciamento estratégico só é possível se o esforço da organização não se limitar à aprovação de um plano estratégico. A definição de estratégias não entrega resultados e não assegura o alcance do “estado desejado”; é necessário **executar e monitorar**.



Para que o termo “gerenciamento” faça sentido, além de se criar uma identidade corporativa, levantar informações sobre a situação atual, estabelecer uma visão de futuro e construir um plano para as ações estratégicas, são necessários dois outros esforços: executar o plano estratégico e monitorar o ciclo estratégico. É a execução do plano estratégico que possibilitará resultados, e a governança do ciclo monitorará o ritmo e verificará se os resultados correspondem ao esperado ou se há necessidade de alterar ou incluir direcionamentos.

Para organizar as informações levantadas durante o ciclo de vida do gerenciamento estratégico, foram utilizadas as seguintes estruturas:





(A IMAGEM TEM QUE FICAR DESSE FORMA – CONVERSAR COM A GRÁFICA PARA ARRUMAR A IMAGEM)

Importantes na integração, no alinhamento e na governança das definições estratégicas, a arquitetura funcional, o mapa estratégico e o BSC foram metodologias utilizadas neste ciclo de planejamento.

1.2. Arquitetura funcional, mapa estratégico e perspectivas do BSC

A seguir, ilustra-se a base utilizada para a construção da arquitetura funcional e do mapa estratégico.

Incluir imagem – Verificar com Marcelo Amorim

ARQUITETURA FUNCIONAL				
MISSÃO ORGANIZACIONAL	Atuar com excelência, em benefício da sociedade, na supervisão da ética profissional médica, por meio de ações regulamentadoras, educacionais, fiscalizadoras, judicantes, cartoriais e políticas.			
PARTES INTERESSADAS PRIORITÁRIAS E ESPECIAIS	Sociedade	Sistema Conselhos de Medicina	Outros órgãos de Cooperação e Fiscalização (TCU, CGU, MP, Tribunais, etc.)	Associações médicas nacionais e internacionais
	Classe médica	Prestadores de serviço médico (públicos e privados)	Escolas e estudantes de medicina	
PROCESSOS FINALÍSTICOS	Cartorial	Judicante		

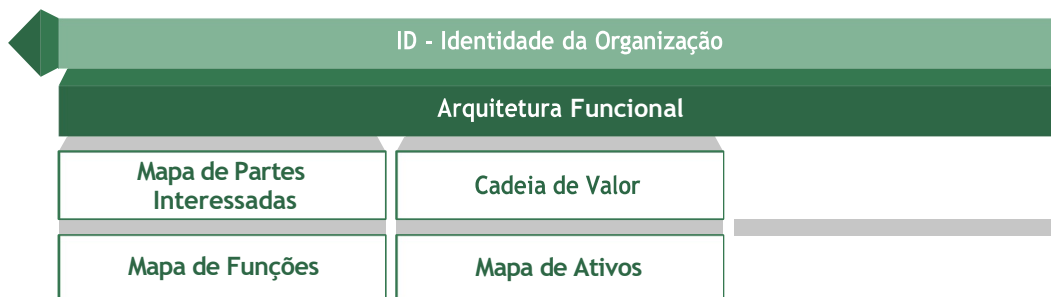


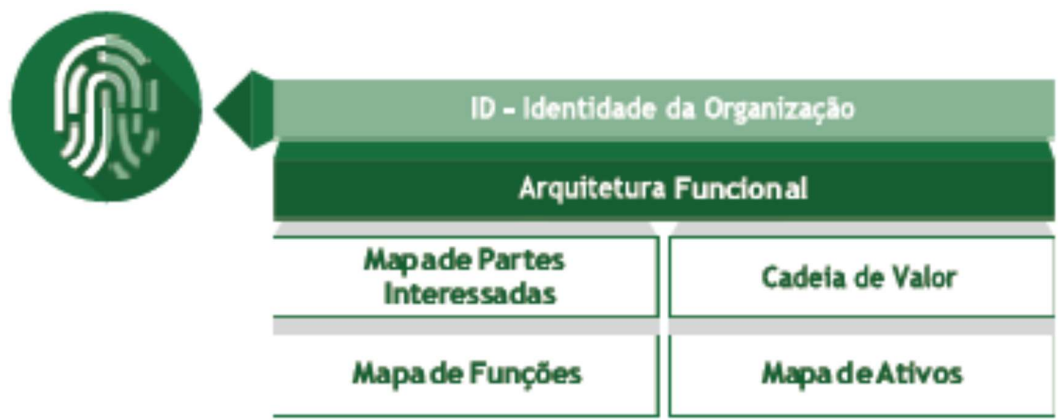
As perspectivas definidas para o BSC foram:

- ➔ **Benefícios esperados** (partes interessadas prioritárias e especiais): enxerga a organização sob o ponto de vista do público prioritário e demais entidades públicas e privadas classificadas como especiais ao CRM-TO.
- ➔ **Processos finalísticos** (processos primários): processos focados na missão da organização, na razão de existência ou criação.
- ➔ **Funções centrais** (processos primários): caracteriza a organização a partir de suas linhas principais de atuação, com foco no atendimento ao cliente. Conceitua a organização por meio de sua cadeia de valor.
- ➔ **Ativos críticos** (ativos da organização): nesta visão, são apresentados os ativos que interferem diretamente na eficácia da cadeia de valor e no alcance dos objetivos institucionais.

2. IDENTIDADE

Essa é a primeira atividade de todo o processo de implantação do modelo de gerenciamento estratégico. A identidade da organização pode ser composta pela missão e pelos valores organizacionais, além de incluir o reconhecimento de partes interessadas, funções e outras informações de caracterização.





(A IMAGEM TEM QUE FICAR DESSE FORMA – CONVERSAR COM A GRÁFICA PARA ARRUMAR A IMAGEM)

Conversar



2.1. Mapa de partes interessadas

As partes interessadas são os agentes ativamente envolvidos no dia a dia da empresa, ou cujos interesses podem ser afetados positiva ou negativamente pelos negócios da organização (exemplos: clientes, sócios, funcionários, fornecedores). Isto é, trata-se de pessoa, grupo ou organização que tem interesse ou pode afetar, ser afetado, ou perceber-se afetado por qualquer aspecto da unidade estratégica de negócio (UEN).

As partes interessadas têm diversos níveis de responsabilidade e autoridade e podem ter influência e interesse positivo ou negativo no negócio. Negligenciar as partes interessadas (especialmente aquelas com interesses negativos e contrários) pode aumentar a probabilidade de insucesso da UEN – daí a importância de mapeá-las, identificando interesses e expectativas.

Mapear partes interessadas é o processo de identificar pessoas e organizações impactadas pela UEN ou que podem impactá-la, documentando informações relevantes sobre seus interesses, envolvimento e impacto sobre o sucesso do negócio.

MAPA DE PARTES INTERESSADAS						
ID	C	TIPO	DENOMINAÇÃO	RELACIONAMENTO	BENEFÍCIO GERADO pelo CRM	BENEFÍCIO RETORNADO ao CRM
1	3	Sociedade	Cidadão; Estudante de Medicina; Sociedade Civil Organizada; Meios de Comunicação; Instituições de Ensino Superior; Conselhos de Saúde.	Responsabilidade Social	Informações qualificadas; Orientação, Normatização e Supervisão do exercício legal, ético e técnico da profissão médica e da medicina; Julgamento do exercício ético das atividades médicas; Elaboração de subsídio e conteúdo ético, técnico-científico em Saúde e Medicina; Monitoramento e Atuação de Políticas Públicas de Saúde e Formação Médica com foco na defesa da qualidade e ampliação do acesso aos serviços de saúde;	Respeito Institucional; Credibilidade e Confiança na profissão médica; Apoio e Sugestões da Sociedade em questões éticas e técnico-científicas da saúde e medicina;
2	3	Partes interessadas Especiais	Cooperação com demais órgãos Públicos (Secretarias de Saúde, Ministério Público, Tribunal de Justiça, Tribunal de Contas da União, Vigilância Sanitária e outros)	Fiscalização, Regulação e Supervisão.	Atendimento às Normas, isonomia.	Credibilidade, confiança e garantia de conformidade com os normativos do Sistema Conselhos de Medicina.
3	3	Classe Médica	Médicos; Egressos, Instituições de Ensino Médico.	Regulação, Representação, Supervisão e Fiscalização	Defesa de Princípios e Aperfeiçoamento das Práticas Médicas e da Medicina; Regulação; Zelo, promoção, prestígio e boa conceituação da profissão médica; Valorização e defesa da dignidade da classe médica;	Respeito e Participação Institucional; Contribuição parafiscal; Respeito às normas e princípios do exercício legal, ético e técnico da prestação de serviços médicos; Apoio e Sugestões da Classe Médica nas atividades finalísticas do CRM-TO;



4	3	Sistema Conselho de Medicina	CRM-TO; CRMs; Delegacias; Conselheiros; Funcionários; Delegados; Membros de Comissões e Câmeras Técnicas; Comitês e Colegiados.	Integração, Representação e Parceria	Regulação, Padronização, Integração, Execução e Apoio institucional (administrativo, jurídico, tecnológico, financeiro entre outros) do Sistema Conselho de Medicina; Informações qualificadas; Elaboração de subsídio e conteúdo ético, técnico-científico em Saúde e Medicina;	Atuação Regional na Regulação, Fiscalização, Execução e Cooperação institucional (administrativo, jurídico, tecnológico, financeiro entre outros);
5	3	Prestadores de Serviço Médico (Público e Privados)	Clínicas, Hospitais; Laboratórios; Operadores de Planos de Saúde; Postos de Saúde entre outros	Regulação, Supervisão e Fiscalização	Regulação, Orientação e Fiscalização das condições para o exercício da Medicina;	Respeito e Participação Institucional; Contribuição para a fiscalização; Respeito às normas e princípios do exercício legal, ético e técnico da prestação de serviços médicos; Participações e Sugestões dos Prestadores de Serviços Médicos às atividades finalísticas do CRM-TO;
6	2	Entidades Médicas	AMB; Federadas e Sociedades de Especialidades; Sindicatos; Academias de Medicina; ANMR	Político Institucional, Cooperação Técnica e Desenvolvimento Ético	Informações qualificadas; Contribuição no debate de questões relacionadas à Saúde e à Medicina; Parceria em Atuações	Oportunidades de Melhoria; Questões de ética e técnica médica; Parceria em Atuações
7	2	Instituições envolvidas na Formação Médica	Escolas Médicas (Nacionais e Internacionais); Cursos de Pós-graduação; Doutorado; Programas de Residência Médica; CNRM; ABEM; SAEME; FESP	Cooperação Técnica	Melhoria de Imagem por Acreditação; Informações qualificadas; Contribuição no debate de questões relacionadas à Saúde e à Medicina; Parceria em Atuações	Oportunidades de Melhoria; Questões de ética e técnica médica; Parceria em Atuações
8	2	Poder Executivo	Estadual e Municipal	Político Institucional	Regularidade de Atuação; Informações qualificadas; Contribuição no debate de questões relacionadas à Saúde e à Medicina	Oportunidades de Melhoria; Questões de ética e técnica médica; Parceria em Atuações
9	2	Poder Legislativo	Assembleias Legislativas; Câmaras Municipais	Político Institucional	Regularidade de Atuação; Informações qualificadas; Contribuição no debate de questões relacionadas à Saúde e à Medicina	Oportunidades de Melhoria; Questões de ética e técnica médica; Parceria em Atuações
10	2	Poder Judiciário	Tribunais Federais e Estaduais	Legal e Institucional	Regularidade de Atuação; Informações qualificadas; Contribuição no debate de questões relacionadas à Saúde e à Medicina	Oportunidades de Melhoria; Questões de ética e técnica médica;
11	2	Órgãos de Controle, Fiscalização e Regulação	Ministério da Transparência; CGU; TCU; CFM; Cons. Nacional de Educação; Cons. Nacional de Saúde; Cons. Prof. da Saúde; Conselhos de Outras Categorias; ANS; ANVISA; Ministério Público; STN; PF; Receita Federal entre outros	Controle, Fiscalização, Regulação e Cooperação	Regularidade de Atuação; Informações qualificadas; Contribuição no debate de questões relacionadas à Saúde e à Medicina; Parceria em Atuações	Oportunidades de Melhoria; Questões de ética e técnica médica; Parceria em Atuações
12	1	Fornecedores do CRM-TO (Produtos e Serviços)	Infraestrutura de TI, Financeiro; Consultoria; Materiais de Consumo; Segurança; Limpeza e Conservação entre outras contratadas	Comercial	Valor Financeiro; Imagem	Produtos e Serviços consistentes e adequados à realidade do CRM-TO;



2.2. Mapa de funções

Embora o sistema conselhal como um todo exerça papel essencial na fiscalização e na normatização da prática médica, o Conselho Regional de Medicina do Tocantins (CRM-TO), de forma específica, atua estrategicamente na condução do gerenciamento institucional e operacionalização das ações de fiscalização, registro e orientação ética no âmbito do Estado do Tocantins. Dessa maneira, realizou-se um levantamento detalhado das funções centrais vinculadas às atribuições legais do CRM-TO para melhor caracterizar essa atuação.

MAPA DE FUNÇÕES		
UNIDADE	FUNÇÕES	DESCRIÇÃO
CRM-TO	Cartorial	Atividades relacionadas ao registro de pessoa física (PF) e pessoa jurídica (PJ)
CRM-TO	Fiscalização	Atividades relacionadas à fiscalização da prática médica
CRM-TO	Judicante	Atividades relacionadas ao julgamento de médicos
CRM-TO	Normatização	Atividades relacionadas à elaboração de normativos (resoluções, pareceres, recomendações, notas técnicas, despachos etc.)
CRM-TO	Integração do sistema conselhos de medicina	Atividades envolvendo o relacionamento com os componentes do sistema conselho de medicina (CFM, CRMs, conselheiros etc.)
CRM-TO	Político Institucional	Atividades envolvendo o relacionamento do CRM-TO com outras organizações (governos, organismos, instituições etc.).

2.3. Cadeia de valor

A cadeia de valor pode ser vista como uma maneira sistemática de examinar as atividades que uma empresa desempenha e como elas se relacionam. A análise da cadeia de valor busca entender a empresa como um grande processo de atividades inter-relacionadas que buscam adicionar valor específico para determinado público-alvo. Ela identifica as atividades, as funções e os processos de trabalho da organização que precisam ser executados no projeto, na produção, na entrega e no apoio de certo produto ou serviço.

CADEIA DE VALOR		
ID	P	MACROPROCESSOS
1	F	Gerar conteúdo ético
2	F	Aplicar e divulgar conhecimento técnico-científico
3	F	Direcionar e Supervisionar as Ações de Fiscalização
4	F	Julgar a prática médica
5	F	Defender e Valorizar a Medicina e aqueles que a exercem

A cadeia de valor foi utilizada para representar os macrofluxos finalísticos (macroprocessos primários) da organização. Além disso, rascunhou-se uma arquitetura de processos que visa organizar e integrar os processos de forma a permitir entrega de valor sistêmica às partes interessadas. Os processos foram organizados em grupos:



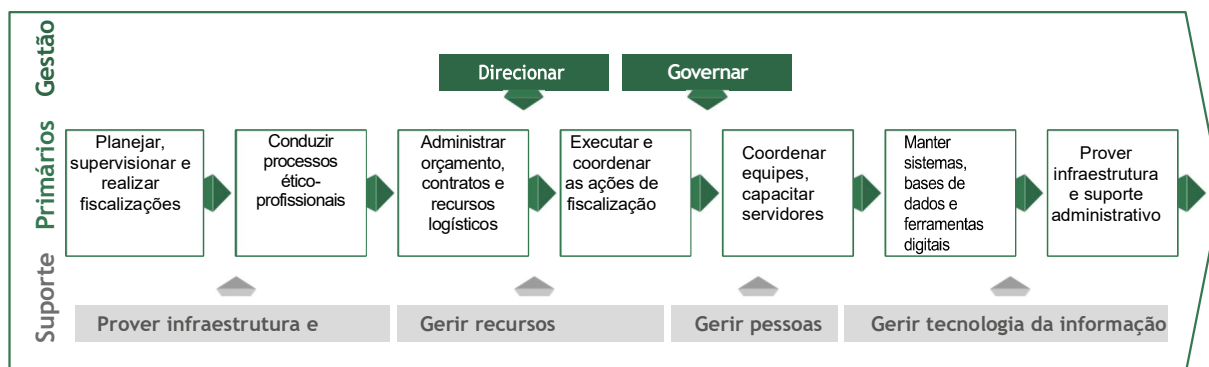
- ➔ **Macroprocessos de gestão:** não há entrega de valor diretamente ao cliente, porém há monitoramento e controle, em termos gerenciais, dos demais processos da empresa.
- ➔ **Macroprocessos primários:** são tipicamente interfuncionais, ponta a ponta, e é por meio deles que se entrega valor diretamente ao cliente; em resumo, pertencem à cadeia de valor e suas atividades são executadas por diversas áreas.
- ➔ **Macroprocessos de suporte:** complementam os demais processos quanto ao alcance de metas; nesses macroprocessos não há entrega de valor diretamente ao cliente, mas suporte aos processos primários e de gestão.

Os processos foram conectados em uma lógica de causa e efeito, cujo foco está no valor final entregue às partes interessadas. Nessa visão, porém, não há preocupação, em primeiro momento, com as estruturas departamentais da organização.

2.4. Mapa de ativos críticos

Para a construção do mapa, foi utilizada a seguinte classificação de ativos:

- ➔ **Pessoas**
 - ➔ Equipe (colaboradores, conselheiros etc.)
 - ➔ Competências (habilidades, conhecimentos, valores etc.)
- ➔ **Organização**
 - ➔ Marca (marketing, carteira de clientes, publicidade etc.)
 - ➔ Gestão (alinhamento, auditoria, parceiros/terceiros etc.)
 - ➔ Perfil (cultura, metodologia, liderança, trabalho em equipe etc.)
- ➔ **Recursos**
 - ➔ Insumos (matéria-prima etc.)
 - ➔ Infraestrutura (local etc.)
 - ➔ Hardware (máquinas, equipamentos etc.)
 - ➔ Software (informações, banco de dados etc.)





serviços

financeiros

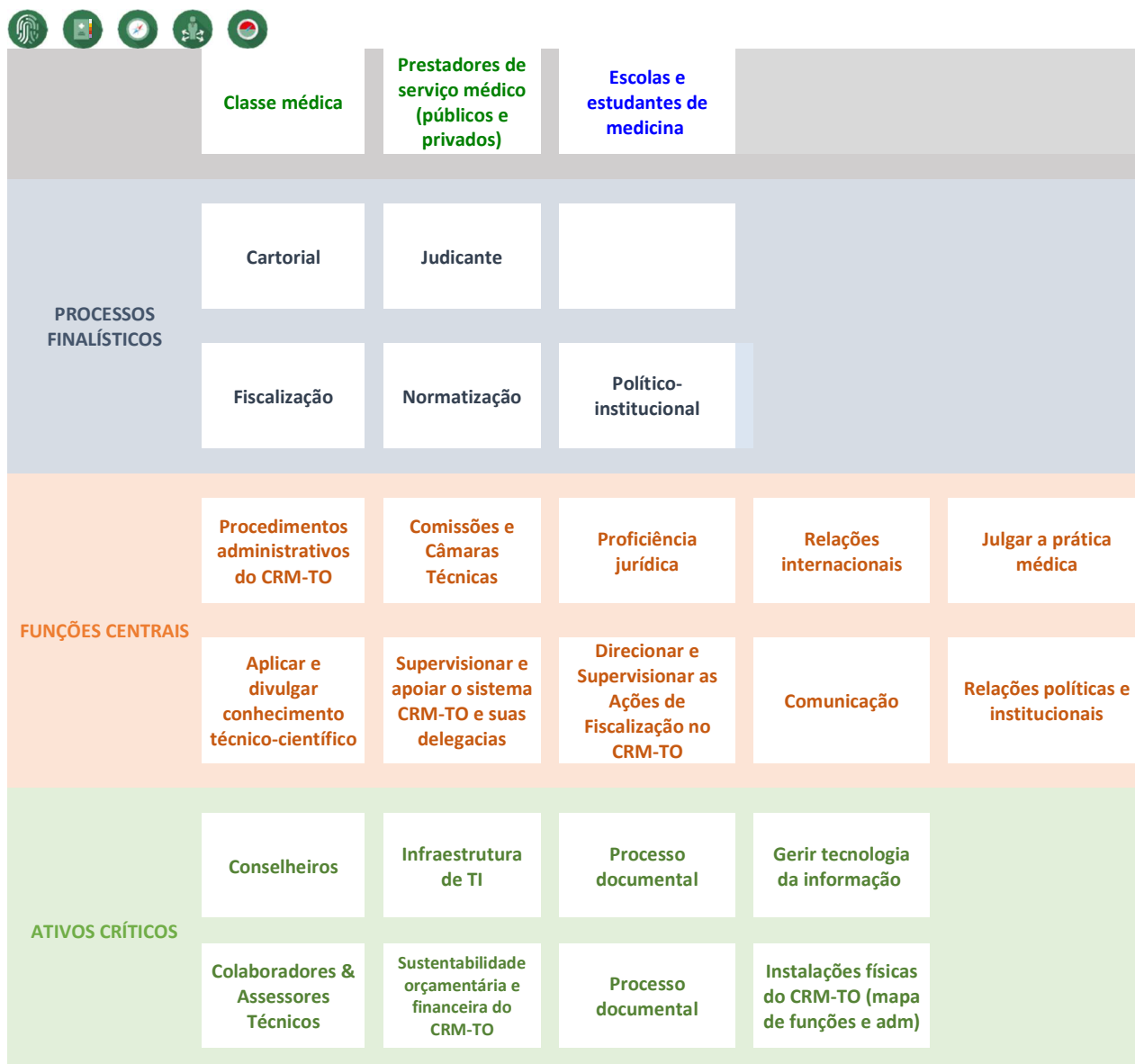
A tabela a seguir representa o mapa de ativos do CRM-TO.

MAPA DE ATIVOS CRÍTICOS			
TIPO	GRUPO	ATIVO	C
1. Pessoas	a) Equipe	Conselheiros	3
1. Pessoas	a) Equipe	Colaboradores & Assessores Técnicos	3
1. Pessoas	b) Competências	Proficiência Jurídica	3
2. Recursos	c) Insumos	Processo documental	3
2. Recursos	d) Infraestrutura	Instalações físicas do CRM-TO (mapa de funções e adm)	3
2. Recursos	e) Infra de TI	DataCenter & SIEM (SAS;CNM;CNP;CIM etc), CRMVirtual	3
3. Organização	h) Gestão	Comissões e Câmaras Técnicas	3
3. Organização	h) Gestão	Pleno e Câmaras de Julgamento	3
3. Organização	i) Perfil	Resoluções & Normas (cartorial, judicante, fiscalização, gestão)	3
1. Pessoas	a) Equipe	Membros de Comissões e Câmaras Técnicas	2
1. Pessoas	a) Equipe	Prestadores de Serviços em Processos Finalísticos	2
1. Pessoas	b) Competências	Conhecimento da Prática Médica para Proficiência Conselhal	2
1. Pessoas	b) Competências	Proficiência em TI	2
1. Pessoas	b) Competências	Proficiência na coleta e análise de dados/informações	2
2. Recursos	c) Insumos	Informações (inclui o meio que o suporta)	2
2. Recursos	g) Intangíveis	Portal Médico	2
3. Organização	h) Gestão	Auditoria Setorial	2
3. Organização	h) Gestão	Marca CRM-TO	2
1. Pessoas	a) Equipe	Prestadores de Serviços em Processos de Suporte e de Gerenciamento	1
1. Pessoas	b) Competências	Proficiência em Comunicação	1
1. Pessoas	b) Competências	Proficiência em Gestão	1
2. Recursos	f) Equipamentos	Estações de Trabalho	1
3. Organização	i) Perfil	Capacitações e Treinamentos para funcionários	1

2.5. Arquitetura funcional

Para sintetizar e reunir as informações de forma visual há a arquitetura funcional.





A arquitetura funcional possibilita o alinhamento das informações da identidade organizacional com o mapa estratégico e o BSC.



3. DIAGNÓSTICO

O diagnóstico serve para reunir informações de propósitos, valores, anseios, cenários, situações do passado e levantar os riscos estratégicos a serem tratados pelo Plano de Gestão de Riscos do CRM-TO. Nesta construção foram utilizados documentos da empresa, legislações aplicáveis e entrevistas com atores internos da organização para levantar dados e informações sobre a jornada da empresa. O resultado deste esforço foi organizado de forma a facilitar a análise do cenário construído e permitir assim a conclusão sobre o que devemos melhorar ou o que a empresa quer ser no futuro. Utilizou-se do levantamento histórico e da análise de ambiente.



3.1. Levantamento histórico

O CRM-TO, com sede na capital tocaninense e jurisdição em todo o Estado, conforme a Lei nº 3.268, de 30 de setembro de 1957, regulamentada pelo Decreto nº 44.045, de 19 de julho de 1958, a Lei nº 11.000, de 15 de dezembro de 2004, e o Decreto nº 6.821, de 14 de abril de 2009, é dotado de personalidade jurídica de direito público, com autonomia administrativa e financeira, sem qualquer vínculo funcional ou hierárquico com os órgãos da administração pública.

O CRM-TO, hierarquicamente constituído, é um órgão supervisor da ética profissional em todo o território tocaninense e, ao mesmo tempo, julgador e disciplinador da classe médica, cabendo-lhes zelar e trabalhar – por todos os meios ao seu alcance – pelo perfeito desempenho ético da medicina e pelo prestígio e bom conceito da profissão e dos que a exerçam legalmente.

Criado após a instalação do Estado do Tocantins, em 1989, o CRM-TO assumiu as competências que cabem a todos os Conselhos Regionais de Medicina no país: promover o registro profissional dos médicos, zelar pelo cumprimento do Código de Ética Médica, fiscalizar o exercício da medicina, expedir pareceres técnicos, instaurar e julgar processos ético-profissionais, além de outras atribuições previstas em lei e nas resoluções do Conselho Federal de Medicina (CFM).

Atualmente, o CRM-TO exerce papel político muito importante na sociedade, atuando na defesa da saúde da população e dos interesses da classe médica. O órgão traz um belo histórico de luta em prol dos interesses da saúde e do bem-estar do povo tocaninense, sempre voltado para a adoção de políticas de saúde dignas e competentes, que alcancem a sociedade indiscriminadamente.

Ao atuar em defesa dos médicos, o CRM-TO dedica-se a assegurar a boa prática



médica, o exercício profissional ético e a formação técnica e humanista de qualidade, convicto de que proteger a medicina é garantir serviços de saúde seguros e eficientes à população. Além de zelar pelo cumprimento do Código de Ética Médica e pela preservação do prestígio da profissão, o CRM-TO promove diversas ações e presta serviços que fortalecem a atuação médica e beneficiam diretamente a sociedade.

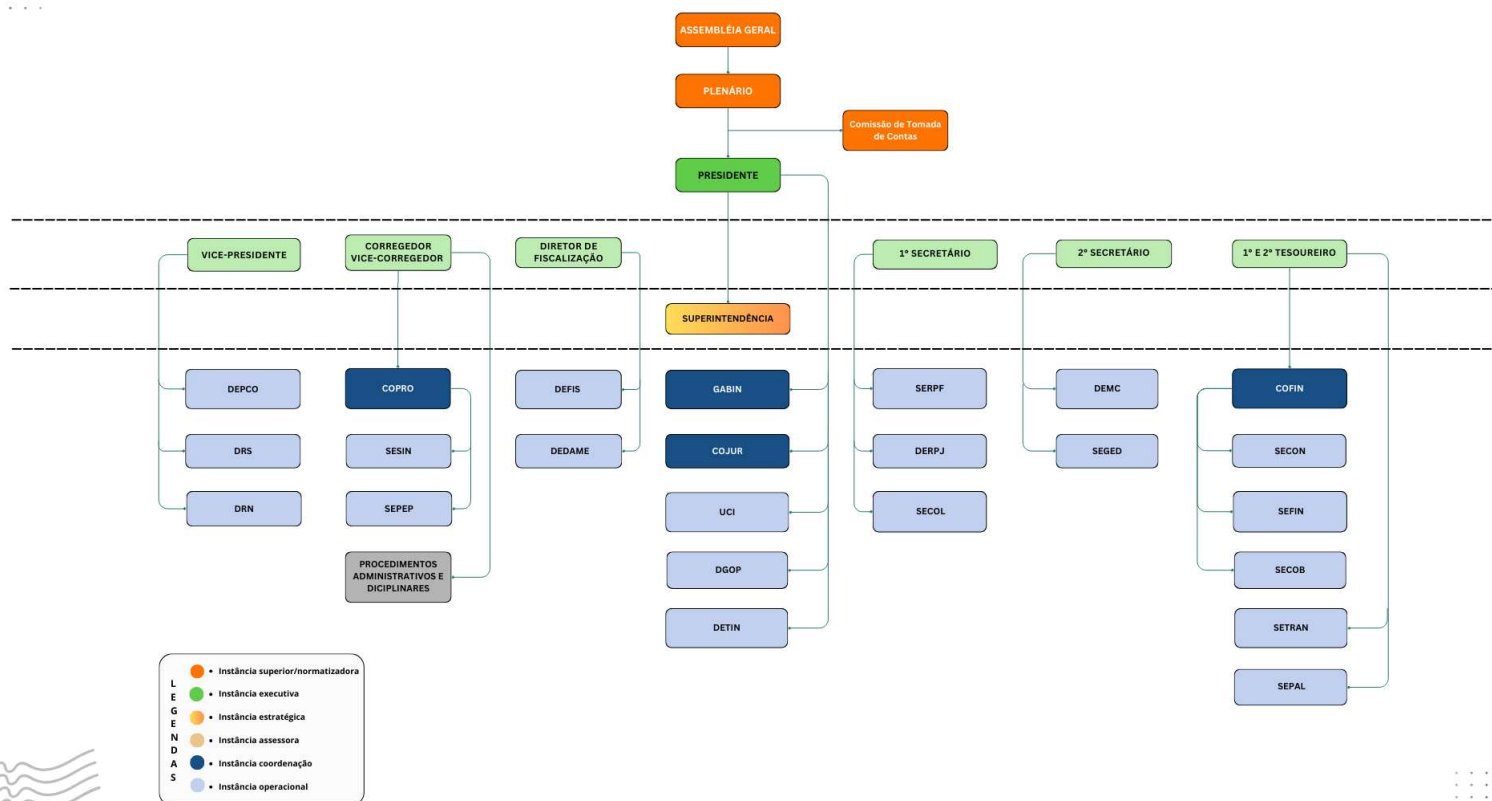
Com isso, almeja-se aprimorar continuamente os processos internos e estratégias da instituição, por meio de procedimentos mapeados, padronizados, atualizados e otimizados, monitorados de forma sistemática e, sempre que necessário, redesenhados para incorporar tecnologias da informação que facilitem, agilizem e qualifiquem a execução das atividades.

Essas estratégias permitem antecipar desafios e preparar soluções eficazes ao longo da trajetória institucional. Nesse contexto, e com o propósito de aperfeiçoar os processos de governança corporativa do Conselho, fundamentados nas melhores práticas de gestão estratégica disponíveis, justifica-se, em 2025, a atualização do PEI, orientada ao alcance dos objetivos e metas institucionais previstos para o período de 2023–2028 do CRM-TO. Importa destacar que todas essas ações estão alinhadas ao planejamento estratégico do Conselho Federal de Medicina (CFM), garantindo coerência, integração e uniformidade na execução das diretrizes do Sistema Conselhos de Medicina.

Como boa prática, sugere-se que cada nova Gestão CRM-TO desenvolva suas metas para seu período de atuação (cinco anos). Assim, em 2025 todo o PEI foi revisto e atualizado para os novos objetivos estratégicos estabelecidos pela alta direção.



Organograma CRM-TO, conforme nova estrutura organizacional de diretorias, está assim:



3.2. Análise de ambiente

É um conjunto de tendências, forças e instituições internas e externas capazes de influenciar o desempenho do CRM-TO.

Sua principal função é analisar os contextos interno e externo em que o CRM-TO está inserido. Esse processo consiste nas descrições qualitativa e quantitativa de conjunções correntes ou futuras, reais ou presumíveis, nos eixos econômico, político, mercado e social; dentro dos limites de tempo do ciclo do PEI.

Nesse contexto, a análise de ambiente é um conjunto de fatores que influenciam positiva e negativamente a eficácia e a eficiência em todos os eixos do conselho. É a principal fonte de riscos estratégicos no desdobramento do Plano de Gestão de Riscos do CRM-TO.



ANÁLISE DE AMBIENTE				SUGESTÃO DE TRATAMENTO
C	SWOT	TEMA	SITUAÇÃO	RESPOSTA
3	Ameaça	I - Mercado de Trabalho e Exercício Profissional	Atuação de outros profissionais da área da saúde em atividades exclusivas (privativa) do médico	Proteger
3	Ameaça	II - Ensino Médico e Formação	Abertura indiscriminada de escolas médicas	Proteger
3	Ameaça	IV - Legislativo, Políticas de Saúde e Sociedade	Falta de alinhamento do poder público com o CRM-TO sobre políticas públicas e assuntos relacionados à área médica.	Proteger
3	Oportunidade	I - Mercado de Trabalho e Exercício Profissional	Existe demanda da mídia e de outros atores para obtenção de informações confiáveis e qualificadas sobre a área médica e de saúde.	Aproveitar
3	Ponto Forte	I - Mercado de Trabalho e Exercício Profissional	O CRM-TO possui uma Base de Dados exclusiva, sólida e confiável sobre médicos e prestadores de serviços médicos.	Maximizar
3	Ponto Forte	IV - Legislativo, Políticas de Saúde e Sociedade	A imagem do CRM-TO perante a sociedade transmite credibilidade e segurança.	Maximizar
3	Ponto Forte	IV - Legislativo, Políticas de Saúde e Sociedade	O CRM-TO possui atualmente grande influência político institucional	Maximizar
3	Ponto Forte	V - Institucional e Relação com CFM	A estrutura de governança voltada para a fiscalização no território nacional é eficaz e abrangente	Maximizar
3	Ponto Forte	V - Institucional e Relação com CFM	Acesso e agilidade para o tratamento de demandas e consultas da sociedade. O Atendimento do CRM-TO é percebido como melhor e diferenciado em relação ao restante do sistema conselho de medicina.	Maximizar
3	Ponto Forte	V - Institucional e Relação com CFM	Atuação forte, isenção no julgamento, aplicação de punições aos responsáveis e correções de procedimentos em relação ao ato médico.	Consolidar
3	Ponto Forte	V - Institucional e Relação com CFM	Atualmente o CRM-TO é uma referência no fornecimento de informações qualificadas da área de saúde. Sendo que sobre informações sobre médicos e prestadores da área de assunto o CRM-TO desponta como a Principal referência.	Maximizar
3	Ponto Forte	V - Institucional e Relação com CFM	Participação ativa do CRM-TO em organismos regionais para defesa dos interesses da classe médica brasileira	Maximizar
3	Ponto Fraco	V - Institucional e Relação com CFM	A comunicação interna no CRM-TO necessita de aprimoramento nos fluxos internos. Falhas na comunicação podem gerar ineficiência.	Melhorar
3	Ponto Forte	V - Institucional e Relação com CFM	Instalações físicas (local de trabalho) do CRM-TO, ampliação da sede para adequar ao desempenho das funções.	Consolidar
3	Ponto Fraco	V - Institucional e Relação com CFM	O clima organizacional carece de atenção. Esforços na melhoria do relacionamento entre áreas, entre líderes e liderados para melhorar a eficiência e a produtividade do CRM-TO.	Melhorar
3	Ponto Forte	V - Institucional e Relação com CFM	O parque tecnológico será modernizado e adequado para as novas instalações.	Maximizar
3	Ponto Fraco	V - Institucional e Relação com CFM	Falhas nos sistemas fornecidos pelo CFM resultam em ineficiência tais quais: falta de integração, erro e inconformidade na geração de relatórios.	Melhorar
3	Ponto Fraco	V - Institucional e Relação com CFM	Para perseguir a excelência na atuação do CRM-TO é necessário esforço contínuo de conscientização, promoção e capacitação da equipe nas atividades e sistemas utilizados.	Melhorar



2	Oportunidade	IV - Legislativo, Políticas de Saúde e Sociedade	Abertura e demanda do poder judiciário sobre normativos, resoluções, pareceres e notas técnicas elaboradas pelo sistema conselho de medicina.	Aproveitar
2	Oportunidade	V - Institucional e Relação com CFM	Interesse de organismos regionais em desenvolver parcerias e cooperações técnicas com o CRM-TO	Aproveitar
2	Ponto Forte	I - Mercado de Trabalho e Exercício Profissional	Conselheiros e membros de comissões e câmaras técnicas especializados, renomados e com vasto conhecimento em diversos campos da medicina e saúde.	Consolidar
2	Ponto Forte	II - Ensino Médico e Formação	Os eventos organizados pelo CRM-TO são considerados de relevância, bem planejados e com boa visibilidade.	Maximizar
2	Ponto Forte	V - Institucional e Relação com CFM	O Portal Médico disponibiliza uma consolidação de informações e serviços ao Médico	Maximizar
2	Ponto Forte	V - Institucional e Relação com CFM	Profissionais (funcionários e assessores técnicos) com competências adequadas ao desempenho das funções do CRM-TO	Maximizar
2	Ponto Forte	V - Institucional e Relação com CFM	Recursos da nova sede do CRM-TO (insumos, infra de TI, hardware e software) serão adequados ao desempenho das funções do CRM-TO.	Consolidar
2	Ponto Fraco	V - Institucional e Relação com CFM	O CRM-TO precisa implantar um programa de transição, sucessão e recepção para novos colaboradores (ex.: diretores, conselheiros, funcionários, estagiários etc.). A falta de conhecimento desses novos entrantes sobre as funções do CRM-TO afeta o andamento dos trabalhos.	Melhorar
1	Oportunidade	I - Mercado de Trabalho e Exercício Profissional	Prestígio da profissão médica no estado.	Aproveitar
1	Oportunidade	I - Mercado de Trabalho e Exercício Profissional	Aumento na regularização de empresas médicas.	Aproveitar



4. DIREÇÃO

Os grandes navegadores sempre sabem onde fica o Norte. Sabem onde querem ir e o que fazer para chegar ao seu destino. Com as organizações acontece a mesma coisa: elas precisam ter visão. É isso que lhes permitirá administrar a continuidade e a mudança simultaneamente.



4.1. Missão

Constitui a razão do CRM-TO existir e exercer suas atividades, ou seja, é a tradução dos anseios de partes interessadas prioritárias em propósitos organizacionais. Em suma, a sentença da missão deve refletir a razão de ser da organização, a finalidade de sua existência para quem exerce suas atividades. De forma abrangente o CRM-TO estabeleceu sua missão baseada na Lei nº 3.268, de 30 de setembro de 1957, art. 2º:

“O conselho Federal e os Conselhos Regionais de Medicina são os órgãos supervisores da ética profissional em toda a República e ao mesmo tempo, julgadores e disciplinadores da classe médica, cabendo-lhes zelar e trabalhar por todos os meios ao seu alcance, pelo perfeito desempenho ético da medicina e pelo prestígio e bom conceito da profissão e dos que a exerçam legalmente.”

Assim, a revisão da missão do CRM-TO foi definida como:

MISSÃO ORGANIZACIONAL

Atuar com excelência, em benefício da sociedade, na supervisão da ética profissional médica, por meio de ações regulamentadoras, educacionais, fiscalizadoras, judicantes, cartoriais e políticas.

4.2. Visão de futuro

É a tradução dos anseios de partes interessadas prioritárias em relação a posicionamentos futuros do CRM-TO; ou seja, é a posição futura do CRM-TO e a eficácia de suas ações em relação ao atendimento de anseios dos clientes de modo a:



“Ser reconhecido pelo que representa, pela posição que ocupa ou pelo papel que desempenha nos interesses das partes interessadas prioritárias”

VISÃO DE FUTURO

Consolidar-se como um Conselho presente em todo o Tocantins, ágil e resolutivo, que garanta à boa prática médica em benefício da sociedade e promova a valorização e as condições dignas de trabalho ao médico.

4.3. Valores

Os valores constituem o conjunto de princípios que influenciam nas tomadas de decisão, comportamentos e ações em geral no órgão. Determinam a maneira como ocorre a gestão do CRM-TO, no que ela se apoia e baseia para tomar decisões e, segundo esses princípios, de que forma o colaborador pode lhe representar de modo adequado externamente.

Assim, os valores do CRM-TO consistem em princípios que expressam o:

“Modo como o CRM-TO se comporta e interage com a sociedade e demais partes interessadas.”

VALORES CORPORATIVOS

VALOR	DESCRIÇÃO
ÉTICA	Agir com honestidade, moralidade e total transparência em todas as esferas da atuação institucional e profissional.
JUSTIÇA	Exercer as atividades de normatização, fiscalização e julgamento com imparcialidade e rigor técnico-ético.
AUTONOMIA	Respeitar a independência técnica e moral do exercício médico e das decisões institucionais
INTEGRIDADE	Agir em obediência à legislação com transparência e disciplina.
EXCELÊNCIA	Garantir a qualidade dos serviços por meio da adoção proativa de melhores práticas técnico-científicas.



5. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

O planejamento estratégico significa pensar a organização como um todo, de forma sistêmica em sua relação com os ambientes interno e externo ao CRM-TO, sob uma perspectiva de futuro. É ver o todo antes das partes e criar uma visão de futuro e os meios para alcançá-la.

O planejamento estratégico institucional (PEI) constitui um dos mecanismos de governança do CRM-TO, sendo utilizado pela alta administração do Conselho, representada pelo Pleno, Presidência e Reunião de Diretoria, como ferramenta de liderança e estratégia, e para monitoramento e controle dos indicadores e dos cenários estratégicos em que o CRM-TO está inserido.

Para a Superintendência, o Planejamento Estratégico Institucional (PEI) funciona como balizador do gerenciamento institucional, assegurando a integração das diretrizes estratégicas aos processos internos. Além disso, atua como parâmetro na elaboração dos relatórios anuais requeridos pelo TCU e pelo CFM, bem como contribui de forma efetiva para a produção de relatórios técnicos que subsidiam a análise e a deliberação da alta administração do CRM-TO.

Para os Coordenadores e Chefes de Setores e Departamentos, constitui um importante instrumento de alinhamento das ações previstas em cada unidade, além de servir como ferramenta de apoio ao monitoramento e ao controle das atividades executadas.

5.1. *Balanced Scorecard* – BSC

Nessa forma de visualização, o alinhamento com o mapa estratégico é facilmente percebido. As mesmas perspectivas são compartilhadas entre o mapa e o BSC, permitindo, assim, dois tipos de correlação: a vertical e a horizontal. A primeira demonstra o nexos causal entre as perspectivas e, conseqüentemente, entre os objetivos. A segunda permite a correspondência entre objetivos, indicadores, metas, iniciativas e orçamentos.

5.1.1. Perspectivas estratégicas

As perspectivas estratégicas são eixos que organizam diferentes objetivos estratégicos, que têm desafios relacionados ao alcance da estratégia institucional. Além disso, a posição das perspectivas influencia positivamente o alcance dos desafios entre temas diferentes, indicando que objetivos mais específicos podem beneficiar os objetivos mais amplos no mapa estratégico.

Nesse ponto de vista, o CRM-TO desenvolveu quatro perspectivas estratégicas, que comportam seus objetivos estratégicos de forma ordenada e sistêmica, contribuindo para o alcance da visão de futuro e constituindo os componentes do mapa estratégico do BSC, sendo:



5.1.2. Objetivos estratégicos

Os objetivos estratégicos (OE) são os objetivos-fim a serem perseguidos pelo CRM-TO para o cumprimento de sua missão institucional e o alcance de sua visão de futuro.

São definidos como:

- ➔ Declaração das ações que esclarecem como implementar a estratégia.
- ➔ Um conjunto correlacionado de prioridades que norteiam as iniciativas estratégicas para o cumprimento da missão institucional e o alcance da visão de futuro do CRM-TO.

Como boa prática, declarações de objetivos estratégicos foram criadas, definindo: ação, resultado e descrição (ou verbo + substantivo + adjetivo).

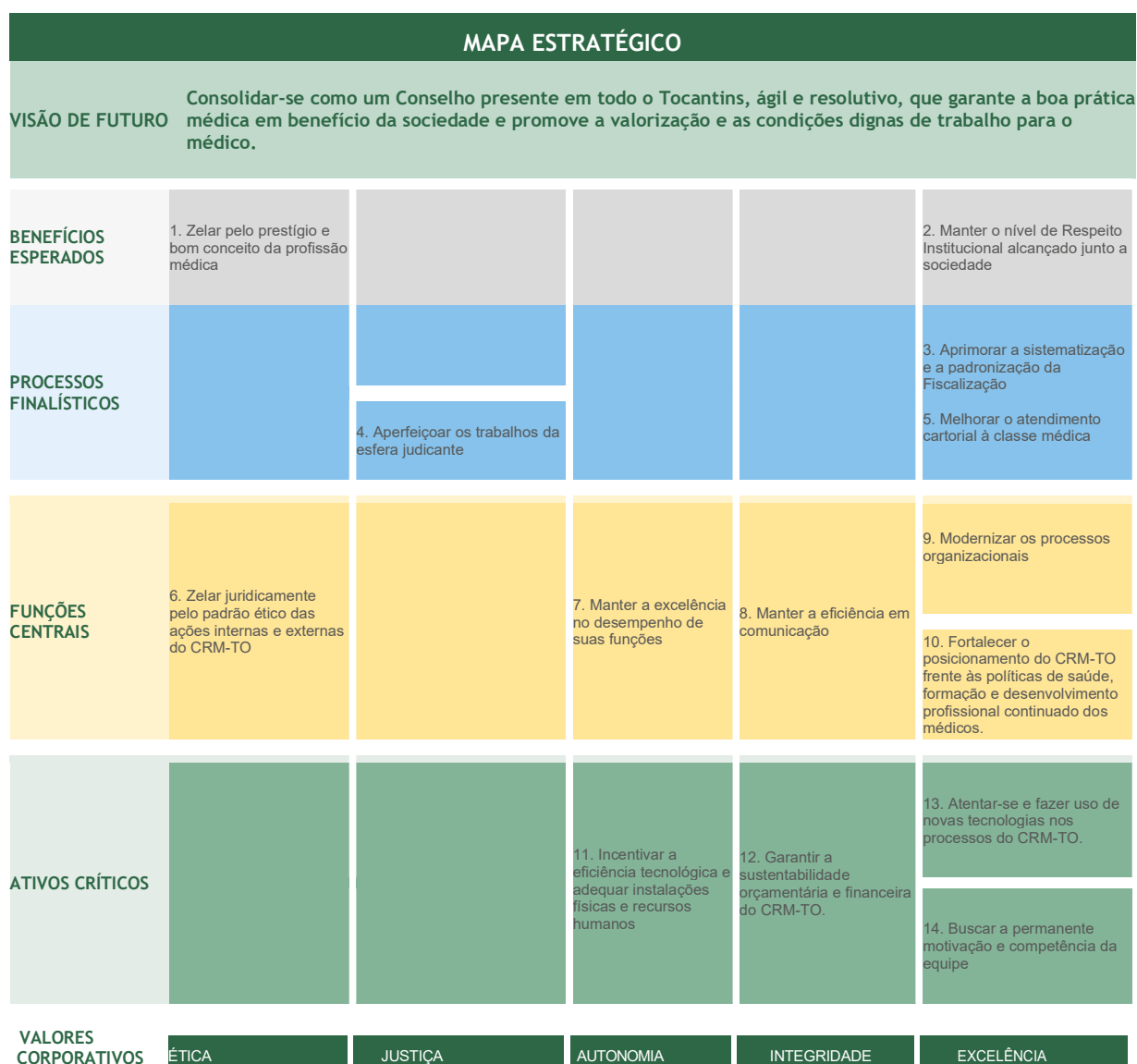
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS			
PERSPECTIVA	OB	OBJETIVO	DESCRIÇÃO
BENEFÍCIOS ESPERADOS	1	Zelar pelo prestígio e bom conceito da profissão médica	Trabalhar por todos os meios ao seu alcance pelo perfeito desempenho ético da medicina e pelo prestígio e bom conceito da profissão e dos que a exercem legalmente.
	2	Manter o nível de Respeito Institucional alcançado junto a sociedade	Ser reconhecido como íntegro, valoroso e indispensável ator social.
PROCESSOS FINALÍSTICOS	3	Aprimorar a sistematização e a padronização da Fiscalização	Definir padrões e roteiros, conscientizar e treinar envolvidos, implantar e supervisionar a implantação das rotinas de fiscalização em todo o território estadual.
	4	Aperfeiçoar os trabalhos da esfera judicante	Melhorar o sistema de controle processual e de serviços, implantar o tribunal de ética eletrônico (reduzir burocracia) e melhorar a atuação do CRM-TO na esfera judicante para facilitar o acesso, dar celeridade no atendimento e conclusão da ação judicante.
	5	Melhorar o atendimento cartorial à classe médica	Atuar com eficiência e eficácia nos serviços prestados à classe médica (previstos no manual de procedimentos administrativos - PF e PJ).
FUNÇÕES CENTRAIS	6	Zelar juridicamente pelo padrão ético das ações internas e externas do CRM-TO	Representar o CRM-TO em ações judiciais, fornecer apoio jurídico nas consultas técnicas e com emissão de pareceres jurídicos.
	7	Manter a excelência no desempenho de suas funções	Adequar a ativos, processos e funções do CRM-TO para a crescente demanda da Classe Médica e da Sociedade
	8	Manter a eficiência em comunicação	Promover uma comunicação eficiente e responsável, que atue como instrumento de responsabilidade social e de integração entre o CRM-TO, seus colaboradores, os profissionais médicos e a sociedade.
	9	Modernizar os processos organizacionais	Preparar e adequar os fluxos de atividades para a crescente demanda da Classe Médica e da Sociedade (inclui a redução de uso de papel, automação de serviços)
	10	Fortalecer o posicionamento do CRM-TO frente às políticas de saúde, formação e desenvolvimento profissional continuado dos médicos.	Direcionar a atuação político institucional do CRM-TO para contribuir ativamente na definição e acompanhamento das políticas de saúde no Tocantins, especialmente quanto às condições de trabalho médico, bem como promover ações voltadas a melhoria da formação, da qualidade dos egressos e do aperfeiçoamento permanente dos profissionais em exercício no estado.
ATIVOS CRÍTICOS	11	Incentivar a eficiência tecnológica e adequar instalações físicas e recursos humanos	Preparar e adequar espaço físico, quadro de funcionários e tecnologia para a crescente demanda da Classe Médica e da Sociedade.
	12	Garantir a sustentabilidade orçamentária e financeira do CRM-TO.	Equilibrar as contas e fomentar as atividades do CRM-TO com boas práticas de gestão orçamentária e financeira, garantindo eficiência e transparência.
	13	Atentar-se e fazer uso de novas tecnologias nos processos do CRM-TO.	Obter rápido posicionamento às novas tecnologias desenvolvidas no mercado, alinhar e fazer uso dessas tecnologias e facilitar a implementação buscando a uniformidade de atuação em todo o CRM-TO.
	14	Buscar a permanente motivação e competência da equipe	Esforço contínuo frente a orientação, conscientização, desenvolvimento e bom clima organizacional envolvendo conselheiros, funcionários e assessores técnicos em busca da excelência no desempenho das atividades finalísticas do CRM-TO.



5.1.3. Mapa estratégico

Introduziram-se, neste modelo de gestão, práticas para organizar as definições estratégicas de forma a facilitar a interpretação e ilustrar o relacionamento entre elas. Uma dessas práticas segmenta uma visão sistêmica, em perspectivas focadas, e estabelece a relação de causa e efeito existente entre elas. Em suma, a referida prática ilustra o “nexo causal” entre as definições estratégicas, por representá-las segmentadas em diferentes perspectivas. Com o “nexo causal” bem construído, consegue-se perceber o efeito de qualquer objetivo estratégico na missão corporativa e/ou na visão de futuro.

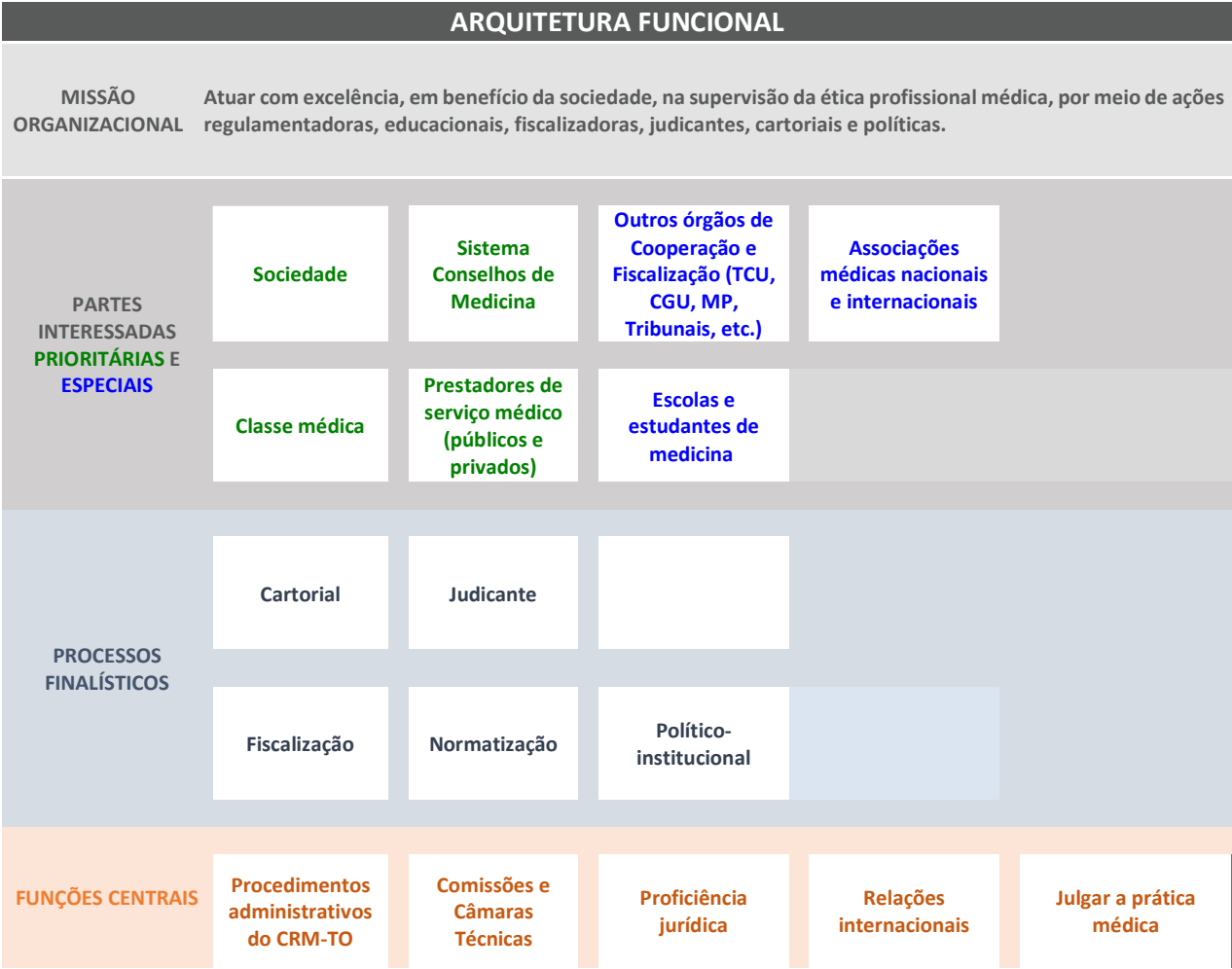
As informações e decisões tomadas sobre a visão de futuro e os objetivos estratégicos foram sintetizadas e integradas de forma visual no mapa estratégico.

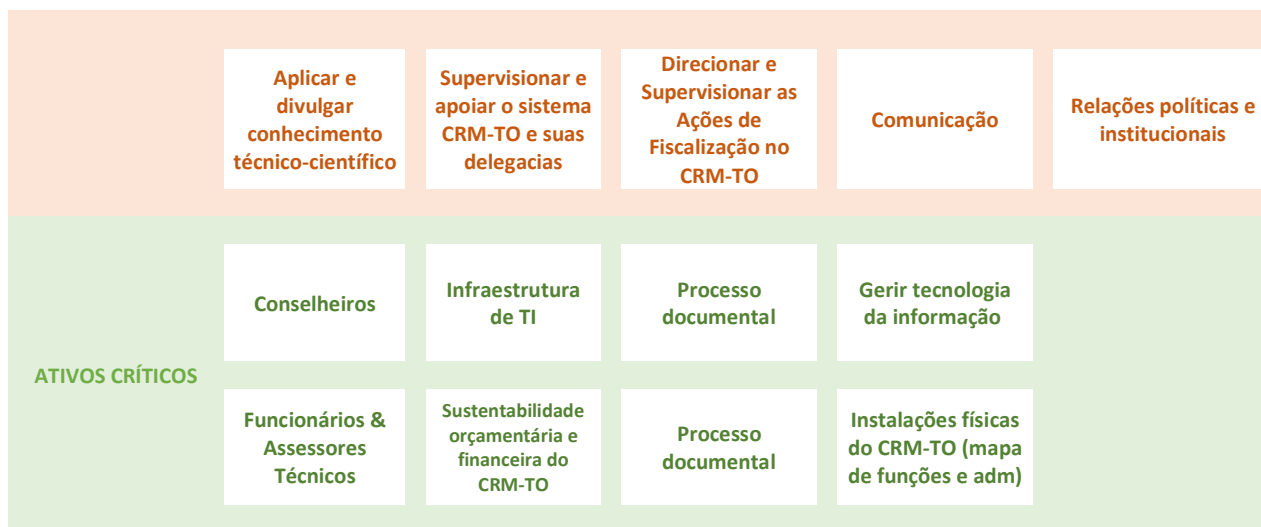


A partir dos valores corporativos, foram estabelecidas as prioridades ante os ativos da organização. Assim, qualquer objetivo alcançado em termos de competências, pessoas, infraestruturas, tecnologias, marcas, metodologias, entre outros ativos, irá colaborar para a melhoria de resultados em processos. Além disso, o alcance de uma meta de processos primária auxilia na caracterização das funções da empresa, as quais estão alinhadas com as motivações das partes interessadas. Qualquer sucesso nas funções é fundamental para se alcançar benefícios esperados pelas partes interessadas prioritárias. Com essa sintonia, criada desde a arquitetura organizacional, e com a manutenção de alinhamento até o mapa estratégico, pressupõe-se que qualquer meta atingida, ligada a um objetivo estratégico, contribuirá para se chegar à situação desejada – observada na visão de futuro –, dentro daquilo que a organização entender ser seu propósito, sua razão de ser e/ou sua missão organizacional.

5.1.4. Alinhamento estratégico

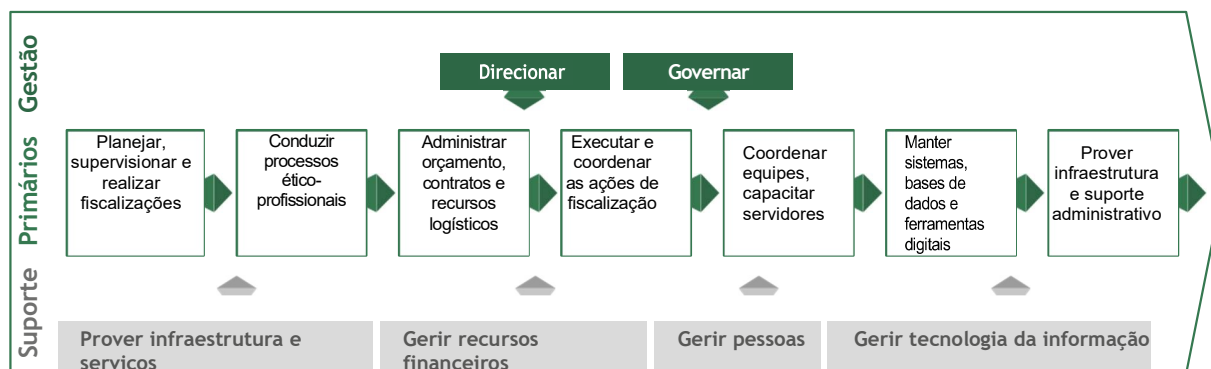
Os métodos utilizados permitem o alinhamento entre planejamento estratégico (mapa estratégico), desenho institucional (arquitetura funcional) e modelagem de processos (arquitetura de processos).





OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
PERSPECTIVA	OB	OBJETIVO	DESCRIÇÃO	
BENEFÍCIOS ESPERADOS	1	Zelar pelo prestígio e bom conceito da profissão médica	Trabalhar por todos os meios ao seu alcance pelo perfeito desempenho ético da medicina e pelo prestígio e bom conceito da profissão e dos que a exercem legalmente.	
	2	Manter o nível de Respeito Institucional alcançado junto a sociedade	Ser reconhecido como íntegro, valoroso e indispensável ator social.	
PROCESSOS FINALÍSTICOS	3	Aprimorar a sistematização e a padronização da Fiscalização	Definir padrões e roteiros, conscientizar e treinar envolvidos, implantar e supervisionar a implantação das rotinas de fiscalização em todo o território estadual.	
	4	Aperfeiçoar os trabalhos da esfera judicante	Melhorar o sistema de controle processual e de serviços, implantar o tribunal de ética eletrônico (reduzir burocracia) e melhorar a atuação do CRM-TO na esfera judicante para facilitar o acesso, dar celeridade no atendimento e conclusão da ação judicante.	
	5	Melhorar o atendimento cartorial à classe médica	Atuar com eficiência e eficácia nos serviços prestados à classe médica (previstos no manual de procedimentos administrativos - PF e PJ).	
FUNÇÕES CENTRAIS	6	Zelar juridicamente pelo padrão ético das ações internas e externas do CRM-TO	Representar o CRM-TO em ações judiciais, fornecer apoio jurídico nas consultas técnicas e com emissão de pareceres jurídicos.	
	7	Manter a excelência no desempenho de suas funções	Adequar a ativos, processos e funções do CRM-TO para a crescente demanda da Classe Médica e da Sociedade	
	8	Manter a eficiência em comunicação	Promover uma comunicação eficiente e responsável, que atue como instrumento de responsabilidade social e de integração entre o CRM-TO, seus colaboradores, os profissionais médicos e a sociedade.	
	9	Modernizar os processos organizacionais	Preparar e adequar os fluxos de atividades para a crescente demanda da Classe Médica e da Sociedade (inclui a redução de uso de papel, automação de serviços)	
	10	Fortalecer o posicionamento do CRM-TO frente às políticas de saúde, formação e desenvolvimento profissional continuado dos médicos.	Direcionar a atuação político institucional do CRM-TO para contribuir ativamente na definição e acompanhamento das políticas de saúde no Tocantins, especialmente quanto às condições de trabalho médico, bem como promover ações voltadas a melhoria da formação, da qualidade dos egressos e do aperfeiçoamento permanente dos profissionais em exercício no estado.	
ATIVOS CRÍTICOS	11	Incentivar a eficiência tecnológica e adequar instalações físicas e recursos humanos	Preparar e adequar espaço físico, quadro de funcionários e tecnologia para a crescente demanda da Classe Médica e da Sociedade.	
	12	Garantir a sustentabilidade orçamentária e financeira do CRM-TO.	Equilibrar as contas e fomentar as atividades do CRM-TO com boas práticas de gestão orçamentária e financeira, garantindo eficiência e transparência.	

	13	Atentar-se e fazer uso de novas tecnologias nos processos do CRM-TO.	Obter rápido posicionamento às novas tecnologias desenvolvidas no mercado, alinhar e fazer uso dessas tecnologias e facilitar a implementação buscando a uniformidade de atuação em todo o CRM-TO.
	14	Buscar a permanente motivação e competência da equipe	Esforço contínuo frente a orientação, conscientização, desenvolvimento e bom clima organizacional envolvendo conselheiros, funcionários e assessores técnicos em busca da excelência no desempenho das atividades finalísticas do CRM-TO.



(AJUSTAR OS QUADROS DA IMAGEM)

Com o estabelecimento da identidade, o diagnóstico da situação atual e o desígnio e comunicação – pelo mapa estratégico – da situação futura desejada, planejou-se “como” alcançaremos nossos objetivos estratégicos. Uma ferramenta bastante utilizada para o estabelecimento do plano e controle de andamento é o BSC.

***Obs.:** Por ser uma síntese, o BSC foi desdobrado em planos.



5.1.5. Iniciativas

As iniciativas estratégicas são o conjunto de ações (projetos, processos ou demandas pontuais) a serem implementadas para assegurar o alcance dos objetivos estabelecidos no mapa estratégico. As iniciativas também foram alinhadas às perspectivas estratégicas. Planos de ação detalhados foram empregados pelo escritório diretivo como ferramenta de controle interno para facilitar o gerenciamento de portfólios do CRM-TO. Os portfólios de iniciativas produzidos na formulação deste planejamento nortearão o CRM-TO na implementação do PEI 2023-2028, e não estão isentos de sofrer modificações em razão das atividades de governança de ciclo do PEI.

Projetos CRM-TO
GABINETE PRESIDENTE/DIRETORIA - GABIN
PLENÁRIA
DIRETORIA
ASSEMBLEIA GERAL
ATIVIDADES INDIVIDUAIS DOS CONSELHEIROS
ENCONTROS NACIONAIS (PREVISTO EM RESOLUÇÃO)
EVENTOS NACIONAIS
SUPERINTENDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA
ASSESSORIAS
REUNIÕES ADMINISTRATIVAS
DESPACHOS ADMINISTRATIVO
ELEIÇÕES
COMISSÕES E CÂMARAS TÉCNICAS
SETOR DE COMPRAS/CONTRATOS/LICITAÇÃO - SECOL
CONTRATOS
LICITAÇÕES / COMPRAS
SETOR DE TRANSPORTE - SETRAN
ATIVIDADE DE REGISTRO
SETOR DE REGISTRO DE PESSOA FÍSICA - SERPF
DEPARTAMENTO DE REGISTRO DE PESSOA JURÍDICA - DERPJ
DELEGACIA REGIONAL NORTE - DRN
DELEGACIA REGIONAL SUL - DRS
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO - DEFIS
ATIVIDADE FISCALIZATÓRIA
DEPARTAMENTO DE DIVULGAÇÃO DE ASSUNTOS MÉDICOS - DEDAME

FISCALIZAÇÃO - DERPJ
COORDENAÇÃO JURÍDICA - COJUR
ATIVIDADE JUDICANTE
SETOR DE SINDICÂNCIAS - SESIN
PROCESSO PARA APURAÇÃO DE DOENÇA INCAPACITANTE
HONORÁRIOS DE PERITOS E DEFENSORES DATIVOS
SETOR DE PROCESSO ÉTICO PROFISSIONAL - SEPEP
OITIVAS
DEPARTAMENTO DE GESTÃO OPERACIONAL E PESSOAL - DGOP
MANUTENÇÃO DE PESSOAL
MANUTENÇÃO DE ESTAGIÁRIOS
ATIVIDADES MOTIVACIONAIS
MANUTENÇÃO DE SISTEMAS
CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL
BENEFÍCIOS E PERIÓDICOS
CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ
CONCURSO PÚBLICO
MANUTENÇÃO DA SEDE (Av. Teotônio Segurado)
MANUTENÇÃO DA ANTIGA SEDE (Qd. 201 Sul)
MANUTENÇÃO DA SEDE PROVISÓRIA
AQUISIÇÃO DE IMÓVEIS
OBRAS E INSTALAÇÕES
MOBILIÁRIO
VEÍCULOS
OUTROS APARELHOS E EQUIPAMENTOS DIVERSOS
MANUTENÇÃO DE BENS MÓVEIS
MANUTENÇÃO, CONSERVAÇÃO. ABASTECIMENTO, RASTREAMENTO E LOCAÇÃO DE VEÍCULOS
SETOR DE PATRIMÔNIO E ALMOXARIFADO - SEPAL
EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA
SETOR DE GESTÃO DOCUMENTAL E PROTOCOLO - SEGED
PUBLICAÇÕES
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO MÉDICA CONTINUADA E EVENTOS - DEMC
DEPARTAMENTO DE PROCESSO CONSULTA DEPCO
COORDENAÇÃO FINANCEIRA - COFIN
SETOR FINANCEIRO - SEFIN
SETOR CONTÁBIL - SECON
SETOR DE COBRANÇA - SECOB
DESPESAS FINANCEIRAS
COTA-PARTE AO CFM



UNIDADE DE CONTROLE INTERNO - UCI

TRANSFERÊNCIAS PARA INSTITUIÇÕES PRIVADAS

ATIVIDADE FINANCEIRA

COMISSÃO DE TOMADA DE CONTAS

DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - DETIN

5.1.6. Indicadores

Projetos CRM-TO	Indicador	Meta
GABINETE PRESIDENTE/DIRETORIA - GABIN	$i = \text{Média (\% de Execução de Representações + \% Deliberações)}$	Atingir 80% do indicador
PLENÁRIA	$i = (\text{nº de reuniões executadas/nº de reuniões planejadas}) \times 100$	Executar 100% das reuniões por exercício.
DIRETORIA	$i = (\text{nº de reuniões executadas/nº de reuniões planejadas}) \times 100$	Executar 100% das reuniões por exercício.
ASSEMBLEIA GERAL	$i = (\text{nº de reuniões executadas/nº de reuniões planejadas}) \times 100$	Executar 100% da reunião por exercício.
ATIVIDADES INDIVIDUAIS DOS CONSELHEIROS	$i = (\text{nº de reuniões executadas/nº de reuniões planejadas}) \times 100$	Executar 100% das reuniões por exercício.
ENCONTROS NACIONAIS (PREVISTO EM RESOLUÇÃO)	$i = (\text{nº de participações nos encontros nacionais/nº de encontros demandados}) \times 100$	Participar de pelo menos 50% dos encontros.
EVENTOS NACIONAIS	$i = (\text{nº de participações nos eventos nacionais promovidos pelo Sistema Conselhos de Medicina/nº de eventos promovidos pelo Sistema Conselhos de Medicina}) \times 100$	Participar de pelo menos 20% dos eventos promovidos pelo Sistema Conselhos de Medicina.
SUPERINTENDÊNCIA	$i = (\text{índice de execução do PEI CRM-TO})$	$\geq 80\%$ das iniciativas dentro do prazo.
SUPERINTENDÊNCIA	$i = (\text{nº de reuniões de análises críticas executadas/quatro reuniões anuais planejadas}) \times 100$	$\geq 80\%$ das iniciativas dentro do prazo.
ASSESSORIAS	$i = \text{Prazo Médio de Emissão de Parecer/Estudo}$	
REUNIÕES ADMINISTRATIVAS	$i = (\text{nº de reuniões executadas/quatro reuniões de planejamento}) \times 100$	Executar 100% das reuniões planejadas para o exercício.
DESPACHOS ADMINISTRATIVO	$i = (\text{nº de despachos administrativos/ 100 despachos anuais planejados}) \times 100$	Realizar 85% dos despachos administrativos planejados para o exercício.
ELEIÇÕES	$i = (\text{Publicação do edital em Diário Oficial e ampla divulgação nas mídias (sites, e-mails, redes sociais).})$	Publicar o edital e garantir a divulgação em 100% dos canais previstos (incluindo o site do CRM) 100% no prazo legal.
COMISSÕES E CÂMARAS TÉCNICAS	$i = (\text{nº de sessões executadas/nº de reuniões planejadas}) \times 100$	Executar 50% das reuniões por exercício.
SETOR DE COMPRAS/CONTRATOS/LICITAÇÃO - SECOL	$i = \text{Execução do PCA}$	Realizar 85% do PCA no PNCP
CONTRATOS	$I = (\text{Gestão e Fiscalização de contratos})$	Realizar 85% dos contratos
LICITAÇÕES / COMPRAS	$I = (\text{Execução dos processos licitatórios fases internas e externas})$	Realizar 85% das licitações

SETOR DE TRANSPORTE - SETRAN	i = Média (MANUTENÇÃO, CONSERVAÇÃO, ABASTECIMENTO, RASTREAMENTO E LOCAÇÃO DE VEÍCULOS)	
ATIVIDADE DE REGISTRO	i = Média (SERPF e DERPJ)	Executar 100% dos registros de PF e PJ demandados no exercício.
SETOR DE REGISTRO DE PESSOA FÍSICA - SERPF	i = Média (inscrições de PF dos últimos cinco exercícios) + 5%	Aumentar em 5% o número de inscrições PF por exercício.
DEPARTAMENTO DE REGISTRO DE PESSOA JURÍDICA - DERPJ	i = Média (dos registros de PJ dos últimos cinco exercícios) + 5%	Aumentar em 5% dos registros PJ por exercício.
DELEGACIA REGIONAL NORTE - DRN		
DELEGACIA REGIONAL SUL - DRS		
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO - DEFIS	i = Média (Atividade de Registros PF e PJ)	
ATIVIDADE FISCALIZATÓRIA	i = (nº de fiscalizações executadas/nº de fiscalizações planejadas) x 100	Executar 100% das fiscalizações dos últimos cinco exercícios em aberto.
DEPARTAMENTO DE DIVULGAÇÃO DE ASSUNTOS MÉDICOS - DEDAME	i = (nº de fiscalizações executadas/nº de fiscalizações planejadas) x 100	Atender 80% da demanda.
FISCALIZAÇÃO - DERPJ	i = (nº de fiscalizações executadas/nº de fiscalizações planejadas) x 100	Atender 80% da demanda.
COORDENAÇÃO JURÍDICA - COJUR	i = % de Pareceres/Orientações Emitidos no Prazo	Atingir 95% da emissão de pareceres nos prazos
ATIVIDADE JUDICANTE	i = Média (SEPEP e SESIN)	Executar 90% das reuniões por exercício.
SETOR DE SINDICÂNCIAS - SESIN	i = (nº de julgamentos sindicância executados/nº de julgamentos sindicância em aberto) x 100	Executar 100% das sindicâncias dos últimos cinco exercícios em aberto.
PROCESSO PARA APURAÇÃO DE DOENÇA INCAPACITANTE		
HONORÁRIOS DE PERITOS E DEFENSORES DATIVOS		
SETOR DE PROCESSO ÉTICO PROFISSIONAL - SEPEP	i = (nº de julgamentos PEP executados no exercício/nº de julgamentos PEP abertos nos cinco últimos exercícios) x 100	Executar 50% dos PEPs dos últimos cinco exercícios em aberto.
DEPARTAMENTO DE GESTÃO OPERACIONAL E PESSOAL - DGOP		
MANUTENÇÃO DE PESSOAL	i = (realização de pagamento da folha / orçamento da folha programada para o período)	Realizar 95% do orçamento do período
MANUTENÇÃO DE ESTAGIÁRIOS	i = (realização de pagamento da folha / orçamento da folha programada para o período)	Realizar 95% do orçamento do período
ATIVIDADES MOTIVACIONAIS		
MANUTENÇÃO DE SISTEMAS	i = (execução dos contratos de manutenção de sistemas de RH / Valor programado para o exercício de manutenção de sistemas de RH)	Realizar 95% do orçamento planejado de manutenção de sistemas de RH.
CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL	i = (realização de cursos / Programação de cursos para o exercício)	Realizar 80% dos treinamentos programados para o exercício.
BENEFÍCIOS E PERIÓDICOS	i = (pagamento dos benefícios e periódicos / Orçamento dos benefícios e periódicos para o exercício)	Executar 95% do orçamento de benefícios e periódicos



CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ	i = (contratação de menor aprendiz / Programação de menores aprendizes aos setores)	Atender 100% das demandas de menores aprendizes demandados pelos setores no Orçamento do exercício.
CONCURSO PÚBLICO	i = (Realização de Concurso Público)	Realização de 100% do Concurso Público no exercício programado.
MANUTENÇÃO DA SEDE (Av. Teotônio Segurado)	i = (execução dos contratos de manutenção da sede)	100% de execução dos contratos de manutenção da sede.
MANUTENÇÃO DA ANTIGA SEDE (Qd. 201 Sul)	i = (execução dos contratos de manutenção da sede)	100% de execução dos contratos de manutenção da sede.
MANUTENÇÃO DA SEDE PROVISÓRIA	i = (execução dos contratos de manutenção da sede)	100% de execução dos contratos de manutenção da sede.
AQUISIÇÃO DE IMÓVEIS	i = nº de demandas atendidas / demandas planejadas para o exercício	Atender 50% das demandas
OBRAS E INSTALAÇÕES	i = Percentual de etapas da obra concluídas no prazo estipulado no contrato	Atingir 95% de aderência ao cronograma de execução física e financeira da obra/instalação.
MOBILIÁRIO	i = nº de demandas atendidas / demandas planejadas para o exercício	Atingir 70% das demandas planejadas.
VEÍCULOS	i = nº de demandas atendidas / demandas planejadas para o exercício	Atingir 70% das demandas planejadas.
OUTROS APARELHOS E EQUIPAMENTOS DIVERSOS	i = nº de demandas atendidas / demandas planejadas para o exercício	Atingir 70% das demandas planejadas.
MANUTENÇÃO DE BENS MÓVEIS	i = (execução dos contratos de manutenção dos bens móveis)	100% de execução dos contratos de bens móveis.
MANUTENÇÃO, CONSERVAÇÃO. ABASTECIMENTO, RASTREAMENTO E LOCAÇÃO DE VEÍCULOS	i = (execução das manutenções preventivas programadas, corretivas, abastecimento, rastreamento e locação de veículos sob demanda)	100% de execução dos contratos das manutenções preventivas programadas, corretivas e locação de veículos sob demanda.
SETOR DE PATRIMÔNIO E ALMOXARIFADO - SEPAL	i = (execução da manutenção do estoque e gestão do patrimônio)	Atender 100% das demandas de aquisições.
EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA	i = nº de demandas atendidas / demandas planejadas para o exercício	Atingir 70% das demandas planejadas.
SETOR DE GESTÃO DOCUMENTAL E PROTOCOLO - SEGED	i = Tempo decorrido entre o registro do documento no protocolo e o encaminhamento ao setor responsável.	Distribuir 100% dos documentos recebidos e registráveis em até 48 horas úteis.
PUBLICAÇÕES	i = (nº de publicações executados/nº de publicações demandadas) x 100	Executar 100% das publicações demandadas por exercício.
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO MÉDICA CONTINUADA E EVENTOS - DEMC	i = Média (de treinamentos dos últimos quatro exercícios) + 5%	Aumentar em 5% o número de médicos treinados.
DEPARTAMENTO DE PROCESSO CONSULTA DEPCO		
COORDENAÇÃO FINANCEIRA - COFIN	i = Taxa de Execução Orçamentária.	Atingir uma execução orçamentária entre 95% e 100% do valor previsto, evitando subutilização de recursos.

SETOR FINANCEIRO - SEFIN	i = Execução Financeira	Manter 100% dos pagamentos programados e autorizados realizados na data de vencimento, evitando multas ou juros
SETOR CONTÁBIL - SECON	i = Conformidade Fiscal, Contábil e Tributária	Manter 0% de pendências ou multas relativas a certidões negativas de débito, retenção e recolhimento de tributos e contribuições.
SETOR DE COBRANÇA - SECOB	i = (nº de protestos / nº de devedores) x 100	Reduzir a inadimplência anual em 10% para PF e 8% para PJ.
DESPESAS FINANCEIRAS	i = Manutenção do contrato com as instituições bancárias	Manter 100% dos contratos ativos.
COTA-PARTE AO CFM	i = Conformidade com a receita arrecadada	Atingir 100% de conformidade
UNIDADE DE CONTROLE INTERNO - UCI	i = Percentual de itens obrigatórios (conforme TCU/CFM) que estão publicados, atualizados e com acesso desimpedido.	Manter 75% de conformidade e atualização dos dados e informações do Portal da Transparência, verificados mensalmente.
TRANSFERÊNCIAS PARA INSTITUIÇÕES PRIVADAS	i = execução das transferências demandadas	executar 100% das transferências
ATIVIDADE FINANCEIRA		
COMISSÃO DE TOMADA DE CONTAS	i = (nº de reuniões realizados / 12 reuniões anuais planejados) x 100	Realizar 80% dos despachos administrativos planejados para o exercício.
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - DETIN	i = Projetos Estratégicos Executados / Projetos Estratégicos Planejados	Cumprir 80% dos Projetos Planejados

5.1.7. Projetos por Objetivo Estratégico

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS			
PERSPECTIVA	OB	OBJETIVO	INICIATIVA
BENEFÍCIOS ESPERADOS	1	Zelar pelo prestígio e bom conceito da profissão médica	GABINETE PRESIDENTE/DIRETORIA - GABIN
			ELEIÇÕES
			COMISSÕES E CÂMARAS TÉCNICAS
	2	Manter o nível de Respeito Institucional alcançado junto a sociedade	PLENÁRIA
			DIRETORIA
			ASSEMBLEIA GERAL
			ATIVIDADES INDIVIDUAIS DOS CONSELHEIROS
PROCESSOS FINALÍSTICOS	3	Aprimorar a sistematização e a padronização da Fiscalização	ENCONTROS NACIONAIS (PREVISTO EM RESOLUÇÃO)
			DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO - DEFIS
			ATIVIDADE FISCALIZATÓRIA



FUNÇÕES CENTRAIS			DEPARTAMENTO DE DIVULGAÇÃO DE ASSUNTOS MÉDICOS - DEDAME
			FISCALIZAÇÃO - DERPJ
	4	Aperfeiçoar os trabalhos da esfera judicante	ATIVIDADE JUDICANTE
			SETOR DE SINDICÂNCIAS - SESIN
			PROCESSO PARA APURAÇÃO DE DOENÇA INCAPACITANTE
			HONORÁRIOS DE PERITOS E DEFENSORES DATIVOS
			SETOR DE PROCESSO ÉTICO PROFISSIONAL - SEPEP OITIVAS
	5	Melhorar o atendimento cartorial à classe médica	ATIVIDADE DE REGISTRO
			SETOR DE REGISTRO DE PESSOA FÍSICA - SERPF
			DEPARTAMENTO DE REGISTRO DE PESSOA JURÍDICA - DERPJ
			DELEGACIA REGIONAL NORTE - DRN
	6	Zelar juridicamente pelo padrão ético das ações internas e externas do CRM-TO	DELEGACIA REGIONAL SUL - DRS
			COORDENAÇÃO JURÍDICA - COJUR
	7	Manter a excelência no desempenho de suas funções	REUNIÕES ADMINISTRATIVAS
			DESPACHOS ADMINISTRATIVO
			SETOR DE COMPRAS/CONTRATOS/LICITAÇÃO - SECOL
			CONTRATOS
			LICITAÇÕES / COMPRAS
			SETOR DE TRANSPORTE - SETRAN
			SETOR DE GESTÃO DOCUMENTAL E PROTOCOLO - SEGED
			DEPARTAMENTO DE PROCESSO CONSULTA DEPCO
	8	Manter atuação competente em comunicação	PUBLICAÇÕES
	9	Modernizar os processos organizacionais	OBRAS E INSTALAÇÕES
			MOBILIÁRIO
			OUTROS APARELHOS E EQUIPAMENTOS DIVERSOS
			MANUTENÇÃO, CONSERVAÇÃO. ABASTECIMENTO, RASTREAMENTO E LOCAÇÃO DE VEÍCULOS
	10	Fortalecer o posicionamento do CRM-TO frente às políticas de saúde, formação e desenvolvimento profissional continuado dos médicos.	EVENTOS NACIONAIS
			DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO MÉDICA CONTINUADA E EVENTOS - DEMC
	11	Incentivar a eficiência tecnológica e adequar instalações físicas e recursos humanos	MANUTENÇÃO DA SEDE (Av. Teotônio Segurado)
			MANUTENÇÃO DA ANTIGA SEDE (Qd. 201 Sul)

ATIVOS CRÍTICOS			MANUTENÇÃO DA SEDE PROVISÓRIA
			AQUISIÇÃO DE IMÓVEIS
			VEÍCULOS
			MANUTENÇÃO DE BENS MÓVEIS
			SETOR DE PATRIMÔNIO E ALMOXARIFADO - SEPAL
	12	Garantir a sustentabilidade orçamentária e financeira do CRM-TO.	COORDENAÇÃO FINANCEIRA - COFIN
			SETOR FINANCEIRO - SEFIN
			SETOR CONTÁBIL - SECON
			SETOR DE COBRANÇA - SECOB
			DESPESAS FINANCEIRAS
			COTA-PARTE AO CFM
			UNIDADE DE CONTROLE INTERNO - UCI
			TRANSFERÊNCIAS PARA INSTITUIÇÕES PRIVADAS
			ATIVIDADE FINANCEIRA
			COMISSÃO DE TOMADA DE CONTAS
	13	Atentar-se e fazer uso de novas tecnologias nos processos do CRM-TO.	EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA
			DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO - DETIN
	14	Buscar a permanente motivação e competência da equipe	MANUTENÇÃO DE PESSOAL
			MANUTENÇÃO DE ESTAGIÁRIOS
			ATIVIDADES MOTIVACIONAIS
			MANUTENÇÃO DE SISTEMAS
			CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL
			BENEFÍCIOS E PERIÓDICOS
			CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ
			CONCURSO PÚBLICO



6. PANORAMA DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O PEI 2023-2028 foi concebido para direcionar os esforços do CRM-TO ano a ano. Dessa forma, ao final de cada ano, a partir de dados do monitoramento da execução, avalia-se a evolução do plano e planejam-se revisões necessárias. Atualmente, o PEI apresenta o seguinte panorama:

Missão	Atuar com excelência, em benefício da sociedade, na supervisão da ética profissional médica, por meio de ações regulamentadoras, educacionais, fiscalizadoras, judicantes, cartoriais e políticas.
Visão	Consolidar-se como um Conselho presente em todo o Tocantins, ágil e resolutivo, que garante a boa prática médica em benefício da sociedade e promove a valorização e as condições dignas de trabalho para o médico.
Valores	Descrição
ÉTICA	Agir com honestidade, moralidade e total transparência em todas as esferas da atuação institucional e profissional.
JUSTIÇA	Exercer as atividades de normatização, fiscalização e julgamento com imparcialidade e rigor técnico-ético.
AUTONOMIA	Respeitar a independência técnica e moral do exercício médico e das decisões institucionais
INTEGRIDADE	Agir em obediência à legislação com transparência e disciplina.
EXCELÊNCIA	Garantir a qualidade dos serviços por meio da adoção proativa de melhores práticas técnico-científicas.

Perspectivas estratégicas	Objetivos estratégicos	Indicadores		Metas	Iniciativas estratégicas
		Táticos	Estratégicos		
4	14	61	19	80	61

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Conselho Regional de Medicina do Estado do Tocantins (CRM-TO) iniciou sua gestão 2023-2028 com a realização da primeira Sessão Plenária Ordinária no dia 01 de outubro de 2023. Durante esse encontro, foram apresentados os pilares da gestão para o plano estratégico que norteará as atividades da autarquia nos próximos cinco anos. Este plano está estruturado em torno de temas cruciais para a medicina e a saúde pública no Brasil, incluindo:

- Trabalho médico: foco nas condições de trabalho, remuneração e valorização profissional.
- Ensino médico: atenção à qualidade da formação médica, avaliação contínua dos cursos e fortalecimento da residência médica.
- Novos cenários: adaptação às inovações tecnológicas, aos avanços da inteligência artificial, inclusive na prática clínica, e às mudanças no perfil epidemiológico da população.
- Ação institucional: fortalecimento do papel do CRM-TO na regulação e fiscalização do exercício da medicina, além da defesa da ética profissional.

A implementação eficaz deste planejamento requer a colaboração ativa de todos os conselheiros e profissionais da área médica. A participação conjunta é essencial para enfrentar os desafios emergentes e promover avanços significativos na medicina brasileira.



CRM-TO

Conselho Regional de Medicina do Estado do Tocantins

ACSU SE 70 Avenida Joaquim Teotônio Segurado, Cj 1 Lote 1 CEP: 77022-306
Palmas-TO FONE: (63) 2111-8100