



Relatório de Atividades

– Reunião Plenária da Região Grande São Paulo

Reunião plenária da Região Grande São Paulo. Por se tratar de mês ímpar, o espaço da plenária foi destinado aos CSAs, possibilitando a observação e coleta de informações sobre seu funcionamento e dinâmica de trabalho. O Subcomitê de Longo Alcance não teve espaço próprio nesta plenária, sendo utilizado apenas o espaço do Projeto Regional. Na ocasião, apresentamos aos CSAs o setor 6 como uma zona de desenvolvimento e solicitamos a aprovação do remanejamento de recursos, com o objetivo de implementar uma nova forma de atuação no setor.

– Reunião do Grupo de Trabalho da CNS 2027

Reunião virtual do Grupo de Trabalho de elaboração da Conferência Nacional de Serviços (CNS) 2027.

Durante a reunião, ficou definido que a Região Grande São Paulo será responsável, juntamente com outras regiões — até o momento, o CSR Aliança Paulista e o Rio Grande do Sul — pela realização da seção “Encontro dos RSGs”, prevista para ocorrer no sábado à tarde, com duração de quatro horas.

– Reunião do Grupo de Serviço de Acessibilidade

Reunião do Grupo de Serviço (GS) de Acessibilidade, ocasião em que buscamos orientações sobre formas de aprimorar o acolhimento dos membros dentro do grupo.

Também compartilhamos o questionário que está sendo desenvolvido para trabalhar os temas escolhidos na reunião específica realizada em 28/02.

Além disso, acompanhamos um treinamento enriquecedor que contou com a participação de um tradutor de Libras, um membro surdo e membros cegos. O painel foi conduzido a partir da experiência do membro surdo, com tradução em Libras e adaptação do português para o espanhol, promovendo acessibilidade e inclusão entre todos os participantes.

A atividade proporcionou importantes aprendizados, além de trocas significativas relacionadas à acessibilidade e inclusão nos serviços.

– Reunião do GS Mapeamento da ABNA

Presença na reunião do GS Mapeamento da ABNA, juntamente com os facilitadores do mapeamento da Região Grande São Paulo e do Projeto Regional.

Durante a reunião, foram alinhadas demandas relacionadas à área de foco do setor 6, compreendida como uma zona de desenvolvimento. O facilitador do



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGSP



projeto apresentou ações, metas e direcionamentos sobre os próximos passos do trabalho.

Também foi discutida a forma como o GS da ABNA poderá contribuir nesse processo, especialmente por meio do fornecimento de informações e apoio ao desenvolvimento da área.

A reunião trouxe maior clareza sobre as ações a serem desenvolvidas e fortaleceu o alinhamento entre os serviços envolvidos.

– Reunião Administrativa

Reunião convocada para tratar da Assembleia Eletiva dos Delegados.

Na ocasião, o Subcomitê de Eventos também informou a alteração do local do Fórum para a cidade de Igaratá.

– Reunião Administrativa Integrada

Reunião administrativa envolvendo o Subcomitê de Longo Alcance, o Projeto Regional e a coordenação de Informação Pública (IP), com foco na preparação da apresentação para a USL Sul.

Durante a reunião, foram discutidos os seguintes pontos:

Apresentação para a USL Sul

Foram alinhadas as informações e a estrutura do conteúdo a ser apresentado, buscando garantir clareza e objetividade na comunicação das ações e necessidades dos serviços envolvidos.

Proposta Orçamentária

Foi realizada a revisão da proposta orçamentária, considerando prioridades, viabilidade financeira e adequação às demandas atuais dos subcomitês.

Plano de Contingência de IP

Foram debatidas estratégias para assegurar a continuidade das ações de Informação Pública diante de possíveis limitações de recursos ou situações imprevistas.

Painel de Recursos Humanos

Foi realizado levantamento e análise da disponibilidade de servidores, identificação de lacunas e reflexão sobre formas de atrair e manter membros engajados no serviço.

A reunião ocorreu de forma colaborativa, fortalecendo o planejamento e a integração entre os serviços.

22/04 – Reunião do GS de Acessibilidade

Reunião do GS de Acessibilidade com o objetivo de aprofundar o entendimento sobre o tema e os direcionamentos destinados aos grupos em relação ao assunto escolhido na reunião específica.

Durante a reunião, solicitamos orientações sobre a construção de materiais acessíveis. Houve debate sobre a importância do desenvolvimento de



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGSP



conteúdos mais inclusivos, considerando diferentes necessidades, como linguagem simples, formatos diversos e acessibilidade visual e auditiva, visando ampliar o alcance da mensagem.

A reunião proporcionou troca de experiências e reforçou o compromisso com a acessibilidade como parte essencial dos serviços.

25/04 – Reunião Específica do Subcomitê de Longo Alcance

Reunião específica com os subcomitês e membros interessados em Longo Alcance, na qual foram tratados assuntos administrativos relacionados ao subcomitê.

Também houve apresentação do Projeto Regional e realização de um workshop sobre lideranças em NA.

Após o workshop, foi apresentado integralmente o Painel de Recursos Humanos, promovendo esclarecimentos e discussões sobre sua composição e funcionamento.

29/04 – Revisão do Guia da RGSP

Revisão do Guia da Região Grande São Paulo (RGSP), contribuindo com apontamentos e discussões relacionados às diretrizes e materiais de serviço.

29/04 – Reunião sobre o Projeto USL Sul

Participamos, juntamente com o facilitador do projeto, de uma reunião com a liderança do Um Só Propósito para esclarecimentos sobre o funcionamento do projeto USL Sul.

Na ocasião, foram esclarecidas dúvidas relacionadas ao Painel de Recursos Humanos.

Também foi apresentado o funcionamento do CSA, destacando as características de cada grupo e suas contribuições para o desenvolvimento dos trabalhos.

30/04 – Painel de Longo Alcance no CSA SP Oeste

Presença junto ao CSA SP Oeste, no grupo Ibiúna, participando de um painel de Longo Alcance.

Durante o painel, foram realizadas partilhas e esclarecimentos sobre os serviços, objetivos e funcionamento do subcomitê.

01/05 – Encontro Nacional de RSGs

Participamos do Encontro Nacional de RSGs, no qual foram debatidos diversos temas de interesse coletivo relacionados aos serviços.

Após as partilhas, também participamos do workshop realizado durante o encontro, contribuindo com discussões e trocas de experiências.



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGSP



02/05 a 05/05 – WSC - Conferência Mundial de Serviços

Nos dias 02, 03, 04 e 05/05, acompanhamos, por meio do YouTube, a WSC - Conferência Mundial de Serviços.

Durante o evento, assistimos às apresentações, debates e partilhas relacionadas aos serviços, ao funcionamento da irmandade e à história de NA.

Materiais e Informações Complementares

- **Formulário para envio de informações dos subcomitês dos CSAs:**
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdS0LB_X8alCA3pYfHb5dIVXlyTwJx3eaCA_ARAnG7I3kSwEQ/viewform?usp=header
- **Relatórios de Atividades do Subcomitê Regional:**
https://drive.google.com/drive/folders/1c0G9n_m5P1qurZYJgk5AIZLkT4jblelg?usp=drive_link
- **Materiais de apoio:**
https://drive.google.com/drive/folders/1HAeq36kFJgoxQbgLKKKeqntzq6sBENiPa?usp=drive_link
- **Notas Termo 2025 – 2027:**
<https://drive.google.com/drive/folders/1Y7PgDBkU-1hNXI6Y0AzFitUEpOhFRd1k?usp=sharing>

Em espírito de irmandade.

MÊS: ABRIL 2026

RELATÓRIO DE ATIVIDADES DE LONGO ALCANCE REALIZADAS NOS MÊS

MÊS	RELATÓRIO DE ATIVIDADES ESTRUTURA DE LA NO CSA	ANO
1	CSA Um Só Proposito	
<i>Em desenvolvimento</i>		
2	CSA Leste Paulitana	
<i>Visitas aos grupos e reuniões de estudos e debates dos conceitos, tradições e manuais.</i>		
3	CSA Nova Leste	
4	CSA Mares do Sul	
<i>O liter Setorial 03 de Intanhaem Paines na Igreja onde o grupo aviação se localizar Projeto tamo junto na cidade de mongagua Agora temos todos os encargo de lider setor preenchidos 1 praia-grande 2 Mongaguá 3 Intanhaem 4 peruibe</i>		
5	CSA Extremo Sul	
<i>Treinamentos do linha de ajuda e painéis de RP, estudo do guia de relações públicas</i>		
6	CSA Abc Paulista	
<i>Participação em reuniões de serviço de grupos sem representação Eleição de mais 1 líder setorial Apenas 1 setor está sem líder Participação ativa nas reuniões do Setor Unidade e Alcance Reuniões semanais para estudo e esclarecimento aos grupos interessados</i>		
7	CSA Sp Norte	
<i>Elaboração do Manual de RP - Painel em Grupo - Visita após grupos do CSA sem RSG'S - Presença na Reunião Específica do CSRGSP</i>		
8	CSA Caminho do Mar	
<i>Painéis comunitários, reunião de longo Alcance toda terceira sexta do mês, justiça restaurativa (fórum), participação específica, treinamento de LDA, orador e líder de painel, temática sobre serviço na última terça do mês</i>		
9	CSA Sp Oeste	
<i>Visita no grupo Ibiúna</i>		

DATA	DESCRIÇÃO	ENTRADA	SAÍDA
	SALDO ANTERIOR		
	JANEIRO		
21/01	visita LA leste paulisna		R\$ 94,00
27/01	visita setor 1 (coordenação)		R\$ 30,00
31/01	plenária RGSP transporte (vice)		R\$ 30,00
31/01	plenária Rgsp almoço (vice)		R\$ 50,00
31/01	plenária RGSP transp. (coord.)		R\$ 30,00
31/01	plenária RGSP almoço (coord.)		R\$ 50,00
	FEVEREIRO		
10/02	Repasse	R\$ 1.530,00	
25/02	visita um só propósito(coord.)		R\$ 60,00
25/02	visita um só propósito (vice)		R\$ 20,00
28/02	específica coord (almoço)		R\$ 50,00
28/02	específica coord.(transporte)		R\$ 30,00
28/02	específica vice (almoço)		R\$ 50,00
28/02	específica vice (transporte)		R\$ 30,00
28/02	específica secretário (almoço)		R\$ 50,00
28/02	específica secretário (transp.)		R\$ 150,00
28/02	café da manhã especifica		R\$ 120,00
28/02	facilitador Proj.Rgsp(almoço)		R\$ 50,00
28/02	líder setor 5 (almoço)		R\$ 50,00
28/02	líder setor 5 (transp. pedágio)		R\$ 38,70
	MARÇO		
03/03	visita nova leste(coord.)		R\$ 30,00
03/03	visita nova leste (vice)		R\$ 30,00
06/03	visita painel nova leste(coord.)		R\$ 30,00
	Abril		
28/03	plenária RGSP coord. transporte.		R\$ 30,00
28/03	plenária RGSP vice coord trans		R\$ 30,00
28/03	plenária RGSP coord.alimento		R\$ 50,00
28/03	plenária RGSP vice coord. alim		R\$ 50,00

SALDO
R\$ 498,70
R\$ 498,70
R\$ 404,70
R\$ 374,70
R\$ 344,70
R\$ 294,70
R\$ 264,70
R\$ 214,70
R\$ 214,70
R\$ 214,70
R\$ 1.744,70
R\$ 1.684,70
R\$ 1.664,70
R\$ 1.614,70
R\$ 1.584,70
R\$ 1.534,70
R\$ 1.504,70
R\$ 1.454,70
R\$ 1.304,70
R\$ 1.184,70
R\$ 1.134,70
R\$ 1.084,70
R\$ 1.046,00
R\$ 1.046,00
R\$ 1.046,00
R\$ 1.016,00
R\$ 986,00
R\$ 956,00
R\$ 956,00
R\$ 956,00
R\$ 926,00
R\$ 896,00
R\$ 846,00
R\$ 796,00

SALDO ANTERIOR
R\$ 498,70
TRUE

TOTAL ENTRADAS
R\$ 2.620,00
TRUE

TOTAL SAÍDAS
R\$ 2.148,90
TRUE

SALDO FINAL
R\$ 969,80
#REF!

CALCULADORA BÁSICA

VALOR 1	OPERAÇÃO	VALOR 2
10	DIVIDIR	20

RESULTADO

0,5

SALDO ANTERIOR
R\$ 0,00
TRUE

TOTAL ENTRADAS
R\$ 995,00
TRUE

TOTAL SAÍDAS
R\$ 785,00
TRUE

SALDO FINAL
R\$ 210,00
TRUE

CALCULADORA BÁSICA

VALOR 1	OPERAÇÃO	VALOR 2
10	DIVIDIR	20

RESULTADO

0,5



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGSP



REUNIÃO ESPECÍFICA

Datas: 25/04/2026 – Início: 9:30hs.

Presenças: 22

CSAs Representados: 08

PRESEÇA DE MEMBROS SERVIDORES		
NOMES	CSA/CSR	ENCARGO
Elton	Mares do Sul	Coord. VII Convenção GSP
Andrea	ABC Paulista	Coordenadora de LA
Marco	Sul	RSG Grupo Brasilina
Wendel	Mares do Sul	Secretário LA CSRGSP
Itagir	Litoral Norte	Líder setor 4
Max	Sul	Secretario Subcomitê LA
Marlon	Sul	Coordenador LA
Bruno	Sul	Coord. Grupo V. Mariana
Mauro	ABC Paulista	RSG Grupo P. do Paço
Pestana	Caminho do Mar	Líder Setor 5
Guilherme	CSRGSP	Coord. de LA CSRGSP
Willian	Novo Vale	MCR Suplente
Julio		
Leandro	Rota 116	Lider de LA
Sandro	SP Norte	Coordenador de LA
Ivandro	Caminho do Mar	Facilitador Projeto
Sandro	Nova Leste	MCR
Val	CSRGSP	Vice coord. LA CSRGSP
Hamize	Leste Paulistana	Secretario Subcomitê LA
Rafael T.	Sul	RSG Grupo Guarani
Dani	Extremo Sul	Secretaria RP
Janete	Extremo Sul	Coordenadora CSA



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGSP



- Chamada dos CSAs:

ABC Paulista	P
Caminho do Mar	F
Central Leste SP	F
Extremo Sul	F
Guarulhos	F
Laços que nos unem	F
Leste Paulistana	P
Litoral Norte SP	P
Mares do Sul	F
Mauá sem fronteiras	F
Nova Leste	P
Novo Vale	P
Pérola do Atlântico	F
Rota 116	P
SP Norte	P
SP Oeste	F
Sul	P
São Paulo	F
Trilhos	F
Um só propósito	F
Vale Histórico	F
Vale do Paraíba	F

Leitura: 4º Conceito

Partilha: Andrea



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGSP



Relatório da Coordenação:

A coordenação apresentou os trabalhos realizados no período, destacando a construção do formulário (Forms) destinado ao desenvolvimento do Tema 1, previamente definido pelas lideranças de Longo Alcance durante o brainstorm. Informou ainda que, para esta reunião, foi preparado o workshop com o tema “Princípios de Liderança”, dando continuidade ao desenvolvimento do Tema 1.

Em relação ao Tema 2 – Acessibilidade, a coordenação ressaltou a necessidade de detalhamento e ampliação das informações junto ao Grupo de Serviço de Acessibilidade da ABNA. Informou também que já participa ativamente dessas discussões, tendo estado presente em quatro reuniões até o momento. Dessa forma, o Tema 2 foi indicado para ser trabalhado nos próximos meses.

Foi compartilhada a preocupação com o tempo reduzido destinado às reuniões específicas, considerando que há apenas dois encontros para tratar também das demandas do Fórum de Serviço RGSP. Nesse contexto, foi solicitado às lideranças que apresentem, na próxima reunião, sugestões de temas para o fórum, bem como propostas de eventos.

A coordenação reforçou a importância da comunicação entre as lideranças de Longo Alcance, destacando o papel fundamental do Comitê de Comunicações nesse processo. Agradeceu a participação de todos nas pesquisas relacionadas ao Tema 1, evidenciando o aumento significativo do engajamento e da comunicação desde o início do termo.

Também foi abordada a decisão, tomada em reunião específica, sobre o envio dos relatórios dos CSAs por meio de formulários (Forms), com o objetivo de otimizar o tempo das reuniões e possibilitar maior foco em workshops e formações. Destacou-se ainda a importância de incluir, nesses relatórios, as atividades desenvolvidas nos CSAs e os assuntos recorrentes, permitindo que a região e outros comitês acompanhem, compreendam e valorizem essas ações.

Por fim, a coordenação reapresentou o cartão digital que reúne informações do Longo Alcance, materiais de apoio, guias e conteúdo do projeto regional, facilitando o acesso das lideranças aos recursos e informações disponíveis.

Espaço solicitado pela Coordenadora de LA CSA ABC PAULISTA:

A Coordenadora de Longo Alcance do CSA ABC informou que o Grupo Maria Amélia, local onde eram realizadas as reuniões plenárias e dos subcomitês de IP, Eventos e Tesouraria, solicitou a retirada de toda a estrutura de serviço do CSA. Segundo o grupo, a decisão ocorreu em razão de desentendimentos com alguns membros do centro espírita e, para evitar prejuízos às reuniões de partilha, optaram pela retirada do CSA do local.



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGSP



Informou ainda que o CSA está em busca de um novo espaço para armazenar os materiais e realizar suas reuniões plenárias. Há uma moção em andamento para possível sublocação junto ao Grupo São Caetano.

A coordenadora também ressaltou a falta de apoio dos grupos ao Subcomitê de Longo Alcance, situação que vem dificultando a realização efetiva do trabalho de Longo Alcance em sua proposta original.

O companheiro que serve como Líder de Longo Alcance do CSA SP Norte questionou a coordenadora sobre informações relacionadas à abertura de um boletim de ocorrência por uma companheira contra membros do Grupo Santo André, bem como sobre uma suposta medida protetiva.

A coordenadora respondeu que tinha conhecimento do boletim de ocorrência, relatando que a situação teve início a partir de um desconforto ocorrido em um grupo de WhatsApp. Em relação à suposta medida protetiva, afirmou que, oficialmente, não possuía qualquer informação a respeito e que tudo o que não constava no boletim de ocorrência não passava de especulação. Sugeriu ainda ao companheiro que buscasse esclarecimentos diretamente com a pessoa que lhe repassou tais informações.

- Workshop (Liderança)

Tema: **Princípios e Liderança no Serviço em NA**

O Workshop do Longo Alcance Regional foi desenvolvido com base no folheto de serviço “Princípios e Liderança no Serviço em NA”, com o objetivo de promover reflexões sobre liderança baseada em princípios, seleção de servidores de confiança e fortalecimento da estrutura de serviço da Irmandade.

A atividade foi organizada em dois grupos de discussão, abordando os temas “Qualidades de Líderes Eficazes” e “Selecionando Servidores de Confiança”. Durante os debates, foram reforçados princípios fundamentais das Tradições e Conceitos de Serviço, destacando a importância da humildade, integridade, responsabilidade, anonimato e comunicação eficiente no exercício da liderança em Narcóticos Anônimos.

Grupo A – Qualidades de Líderes Eficazes

O Grupo A discutiu as características necessárias para uma liderança eficaz dentro da estrutura de serviço de NA. Foi ressaltado que a liderança em Narcóticos Anônimos não representa posição de poder, mas sim uma forma de servir à Irmandade, colocando os princípios acima dos interesses pessoais.

Os participantes destacaram que líderes eficazes devem atuar como exemplos dos princípios espirituais em ação, demonstrando:

- Humildade perante a consciência de grupo;
- Responsabilidade no cumprimento das tarefas;
- Honestidade e integridade na comunicação;



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGPS



- Capacidade de escuta;
- Boa comunicação;
- Equilíbrio emocional;
- Respeito às diferentes opiniões;
- Disponibilidade para orientar e incentivar outros membros ao serviço.

Também foi discutida a importância de facilitadores preparados para conduzir reuniões produtivas, promovendo participação ampla, escuta ativa e foco nos assuntos em pauta.

Pergunta 1

Como podemos, na prática, garantir que estamos escolhendo líderes com base em princípios?

Soluções e Reflexões

O grupo concluiu que a escolha de líderes deve estar fundamentada na observação das atitudes e da vivência prática dos princípios espirituais dentro e fora do serviço. A confiança deve ser construída a partir da responsabilidade demonstrada ao longo do tempo e não baseada em popularidade, amizade ou carisma pessoal.

Foram apontadas como práticas importantes:

- Avaliar o comprometimento do membro com a recuperação e com o serviço;
- Observar a postura ética e a capacidade de trabalhar em equipe;
- Considerar a experiência de serviço já desenvolvida;
- Priorizar membros que demonstrem humildade e disposição para aprender;
- Incentivar processos de escolha transparentes e participativos.

Com base nos princípios de Narcóticos Anônimos, destacou-se que a Segunda Tradição orienta que a liderança é exercida por servidores de confiança e não por governantes. Dessa forma, a consciência de grupo deve permanecer acima das preferências pessoais.

Pergunta 2

De que forma RSGs, MCRs e DRs podem manter a integridade da informação de forma simplificada para facilitar a comunicação em seus corpos de serviço?

Soluções e Reflexões

O grupo compreendeu que a comunicação clara e objetiva é essencial para o funcionamento saudável da estrutura de serviço. A integridade das informações fortalece a confiança entre os níveis de serviço e evita distorções.

Como soluções práticas, foram sugeridos:

- Elaboração de relatórios claros, resumidos e imparciais;
- Uso de linguagem acessível e objetiva;
- Compartilhamento de materiais oficiais e fontes confiáveis;
- Realização de devolutivas periódicas aos grupos;
- Incentivo à escuta ativa e ao esclarecimento de dúvidas;
- Utilização responsável das ferramentas digitais de comunicação.



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGSP



À luz do Oitavo Conceito, foi reforçado que a estrutura de serviço depende diretamente da integridade e eficiência das comunicações.

Pergunta 3

Qual perfil deve ter um líder para conduzir os assuntos a serem abordados ou executados?

Soluções e Reflexões

O grupo identificou que o perfil de um líder em NA deve estar alinhado aos princípios espirituais do programa e às necessidades do serviço.

Entre as qualidades consideradas fundamentais, destacaram-se:

- Humildade;
- Capacidade de escuta;
- Serenidade diante de conflitos;
- Responsabilidade;
- Honestidade;
- Espírito de cooperação;
- Boa comunicação;
- Capacidade de mediação;
- Compromisso com o propósito primordial de levar a mensagem ao adicto que ainda sofre.

Foi reforçado que líderes eficazes não centralizam decisões, mas facilitam a participação coletiva e promovem unidade. A liderança em NA é entendida como serviço e exemplo, jamais como autoridade pessoal.

Grupo B – Selecionando Servidores de Confiança

O Grupo B refletiu sobre os desafios relacionados à escolha de servidores de confiança e à aplicação prática do princípio “princípios acima de personalidades”.

As discussões destacaram que o processo de escolha deve considerar as necessidades da função e as capacidades do membro interessado, sempre preservando o respeito, o anonimato e a unidade da Irmandade.

Também foi debatido que não selecionar um membro para determinada função não diminui seu valor dentro de NA, mas representa apenas uma avaliação das necessidades específicas daquele serviço.

Pergunta 1

Como podemos praticar os “Princípios acima de personalidades” ao escolher servidores de confiança, quando envolve amigos ou pessoas próximas?

Soluções e Reflexões

O grupo concluiu que colocar princípios acima de personalidades exige maturidade espiritual e compromisso com a consciência de grupo.

Foram apontadas como práticas importantes:



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGSP



- Avaliar a capacidade do membro para a função, independentemente da amizade;
- Priorizar as necessidades do serviço;
- Evitar favoritismos;
- Utilizar critérios claros e previamente definidos;
- Buscar decisões coletivas fundamentadas nos princípios de NA.

Foi reforçado que o anonimato espiritual nos convida a deixar interesses pessoais de lado em favor do bem comum e da unidade da Irmandade.

Pergunta 2

De que forma podemos avaliar um membro interessado em servir em relação às necessidades da função a ser preenchida?

Soluções e Reflexões

O grupo destacou que a avaliação deve ocorrer de forma respeitosa, responsável e transparente, observando:

- Tempo e experiência de serviço;
- Disponibilidade;
- Comprometimento;
- Conhecimento da função;
- Capacidade de trabalhar em equipe;
- Estabilidade emocional e espiritual;
- Responsabilidade no cumprimento de tarefas anteriores.

Também foi ressaltada a importância de orientar os membros sobre as atribuições das funções antes das eleições, permitindo escolhas mais conscientes e alinhadas às necessidades do serviço.

Pergunta 3

Como podemos apoiar e incentivar membros que não foram escolhidos para uma função?

Soluções e Reflexões

O grupo compreendeu que acolhimento e incentivo são fundamentais para preservar a unidade e estimular o crescimento no serviço.

Foram sugeridas as seguintes práticas:

- Demonstrar gratidão pela disponibilidade em servir;
- Incentivar a continuidade da participação no serviço;
- Oferecer oportunidades em outras áreas;
- Promover apadrinhamento e orientação;
- Reforçar que o serviço é coletivo e que todas as funções possuem importância;
- Evitar críticas ou julgamentos pessoais.

Com base nos princípios de Narcóticos Anônimos, foi reforçado que servir é um privilégio e uma oportunidade de crescimento espiritual, independentemente da posição ocupada.



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGPS



Conclusão Geral

O proporcionou importantes reflexões sobre liderança, responsabilidade e princípios espirituais aplicados ao serviço em Narcóticos Anônimos. As discussões reforçaram a necessidade de desenvolver líderes preparados, comprometidos com a consciência coletiva e alinhados ao propósito primordial da Irmandade.

Também ficou evidenciada a importância da comunicação clara, da escolha responsável de servidores de confiança e do fortalecimento da unidade por meio da prática dos princípios espirituais em todas as áreas do serviço.

O workshop reafirmou que a liderança em NA é fundamentada no serviço, na humildade e no compromisso de levar a mensagem de recuperação ao adicto que ainda sofre.

Projeto Piloto – Desenvolvimento USL/SUL

Segue link do projeto:

<https://drive.google.com/file/d/1LiGFL4kdp2nekawP-8FigqrDHVuBmN3H/view?usp=sharing>

- Duvidas, entrar em contato com o facilitador do Projeto Regional.

Painel de Recursos Humanos (PRH)

Longo Alcance Regional – Região Grande São Paulo

O presente relatório tem como finalidade apresentar, de forma clara e organizada, a proposta de criação e funcionamento do Painel de Recursos Humanos (PRH) do Longo Alcance Regional, destacando seus objetivos, estrutura organizacional, funcionamento operacional, responsabilidades, requisitos e aplicações práticas dentro da estrutura de serviço de Narcóticos Anônimos. O relatório também aponta as vantagens e os desafios da implementação do método proposto, considerando os princípios espirituais, as Tradições e os Conceitos para os Serviço da Irmandade.

Apresentação do Painel de Recursos Humanos (PRH)

O Painel de Recursos Humanos (PRH) foi concebido como uma ferramenta de apoio e desenvolvimento de serviços dentro do Longo Alcance Regional. Sua proposta principal é disponibilizar recursos humanos qualificados para atender demandas específicas das estruturas de serviço da Região Grande São Paulo. A proposta estabelece que o PRH permaneça disponível para qualquer estrutura da região que necessite de apoio na formação de projetos, grupos de trabalho, subcomitês interinos, workshops temáticos ou outras iniciativas relacionadas ao desenvolvimento de serviços.

O modelo busca organizar servidores experientes e capacitados, permitindo maior agilidade, planejamento e suporte às estruturas de serviço, especialmente em situações que demandem desenvolvimento estratégico ou implantação de novos projetos.



Estrutura Organizacional do PRH

O documento estabelece que o Painel de Recursos Humanos seja inicialmente composto por cinco membros, sendo um representante de cada setor vinculado ao Longo Alcance Regional.

A composição ocorre por meio de indicação dos setores em reunião específica do Subcomitê de Longo Alcance Regional, respeitando prazos para encaminhamento e formalização dos nomes.

Ao quadro de servidores do Longo Alcance Regional é delegada a responsabilidade de compor o painel, selecionar os nomes e prestar contas sobre o funcionamento e utilização do PRH.

O funcionamento do painel prevê:

- Rotatividade ao final do termo de serviço;
- Atualização constante dos servidores disponíveis;
- Formação de pools de servidores para demandas específicas;
- Organização de currículos e banco de dados de servidores;
- Disponibilidade permanente para atendimento às estruturas regionais.

Objetivos do PRH

A proposta do PRH demonstra como principais objetivos:

- Fortalecer o desenvolvimento de serviços locais e regionais;
- Disponibilizar servidores qualificados para projetos específicos;
- Facilitar a criação de grupos de trabalho e estruturas interinas;
- Auxiliar no planejamento e elaboração de projetos;
- Promover organização e continuidade dos serviços;
- Estimular a utilização consciente dos recursos humanos disponíveis na região.

O projeto também busca evitar improvisações em processos de desenvolvimento estrutural, promovendo maior planejamento, responsabilidade e acompanhamento das ações realizadas.

Funcionamento Operacional

Solicitação de Projetos

As solicitações podem partir de diversas estruturas de serviço, como:

- CSR;
- CSA;
- Setores;
- Reuniões específicas do Longo Alcance;
- Outros corpos de serviço.

Essas solicitações podem envolver:

- Projetos específicos;



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGSP



- Grupos de trabalho (GT);
- Subcomitês interinos;
- Workshops temáticos;
- Demandas de Longo Alcance, H&I, RP, IP, Linha de Ajuda e outros serviços.

Após o recebimento da solicitação, o PRH poderá:

- Elaborar propostas;
- Auxiliar na estruturação inicial do projeto;
- Organizar pools de servidores;
- Definir metas, diretrizes e organização operacional;
- Encaminhar relatórios e devolutivas às estruturas solicitantes.

Formação do Pool de Servidores

Quando necessário, o PRH poderá formar um pool de servidores voltado especificamente para determinada demanda.

Esse processo envolve:

- Esclarecimento dos objetivos;
- Definição de metas e estratégias;
- Organização da infraestrutura;
- Avaliação do impacto financeiro;
- Distribuição de responsabilidades;
- Comunicação contínua com a estrutura solicitante.

Após a consolidação do trabalho, o pool deixa de pertencer ao PRH e passa a integrar oficialmente a estrutura solicitante.

Requisitos para Composição do PRH

O documento estabelece critérios mínimos para participação no painel, entre eles:

- Mínimo de cinco anos limpo;
- Familiaridade com os serviços de NA;
- Conhecimento e aplicação das Doze Tradições e Doze Conceitos;
- Boa vontade e dedicação ao aprendizado;
- Capacidade de liderança equilibrada;
- Espírito sereno;
- Facilidade para tomada de decisões sem envolvimento pessoal.

Esses critérios demonstram preocupação com maturidade espiritual, experiência de serviço e alinhamento aos princípios da Irmandade.

Banco de Dados e Anonimato

A proposta prevê a criação de um banco de dados de servidores interessados em atuar em projetos e demandas específicas.

O documento ressalta que:

- As informações devem permanecer preservadas;
- O anonimato deve ser respeitado;



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGSP



- A divulgação de dados somente poderá ocorrer mediante autorização individual.

Esse cuidado demonstra alinhamento com os princípios de anonimato e responsabilidade espiritual presentes nas Tradições de Narcóticos Anônimos.

Princípios Espirituais Aplicados ao PRH

O material reforça que o desenvolvimento de serviços deve estar fundamentado nos princípios espirituais de Narcóticos Anônimos, especialmente:

- Amor incondicional;
- Aceitação;
- Compaixão;
- Ausência de julgamentos;
- Respeito às capacidades individuais;
- Serviço desinteressado.

Também é enfatizado que cada membro possui talentos e capacidades diferentes, podendo contribuir de maneiras distintas para o desenvolvimento da Irmandade. O documento demonstra preocupação em preservar o princípio de que o serviço deve existir para apoiar o propósito primordial de levar a mensagem ao adicto que ainda sofre.

Vantagens da Aplicação do Método PRH

Organização Estrutural

O PRH oferece maior organização dos recursos humanos disponíveis na região, permitindo identificar membros capacitados para demandas específicas de forma mais rápida e eficiente.

Desenvolvimento de Lideranças

O método favorece o desenvolvimento de lideranças responsáveis, capacitadas e alinhadas aos princípios espirituais de NA.

Continuidade dos Serviços

A criação de pools de servidores e banco de dados reduz a descontinuidade dos serviços e facilita a preservação da experiência adquirida.

Apoio às Estruturas Menores

Estruturas com dificuldades operacionais ou carência de servidores poderão solicitar apoio especializado para desenvolvimento de projetos e serviços.

Planejamento Estratégico

O modelo permite maior planejamento na criação de grupos de trabalho, oficinas e projetos regionais, reduzindo improvisações.

Integração Regional

O PRH fortalece a comunicação e integração entre setores, CSAs e estruturas regionais.



Desafios da Aplicação do Método PRH

Possível Centralização

Um dos principais desafios é evitar a centralização excessiva das decisões ou da autoridade dentro do painel.

Sem acompanhamento adequado da consciência de grupo, pode haver risco de personalização do serviço.

CrITÉrios de Escolha

A seleção de servidores exige critérios claros, transparentes e espiritualmente equilibrados, evitando favoritismos ou interpretações pessoais.

Sustentabilidade Operacional

O funcionamento contínuo do PRH dependerá de disponibilidade de membros experientes, comprometimento e rotatividade saudável.

Custos Financeiros

Projetos presenciais poderão gerar custos significativos de deslocamento, hospedagem e infraestrutura, exigindo planejamento financeiro adequado.

Resistência Cultural

Mudanças estruturais frequentemente geram resistência dentro dos corpos de serviço, especialmente em comunidades acostumadas a modelos tradicionais de funcionamento.

Necessidade de Capacitação

Para que o método funcione adequadamente, será necessário investimento contínuo em formação, oficinas e desenvolvimento de servidores.

Conclusão

O Painel de Recursos Humanos (PRH) apresenta uma proposta estruturada e estratégica para fortalecimento dos serviços do Longo Alcance Regional, oferecendo suporte técnico, organizacional e humano às estruturas da Região Grande São Paulo.

A proposta demonstra alinhamento com os princípios espirituais, Tradições e Conceitos de Serviço de Narcóticos Anônimos, especialmente no que se refere à responsabilidade, comunicação, planejamento e desenvolvimento de lideranças.

O método possui potencial para fortalecer significativamente os serviços regionais, ampliar a integração entre estruturas e facilitar o desenvolvimento de projetos e iniciativas voltadas ao propósito primordial da Irmandade.

Entretanto, sua aplicação exigirá cuidado constante com transparência, rotatividade, prestação de contas, preservação do anonimato e alinhamento



SUBCOMITÊ DE LONGO ALCANCE CSRGSP



permanente à consciência coletiva, evitando centralizações e preservando os princípios espirituais que sustentam o serviço em Narcóticos Anônimos.

Encerramento

A reunião foi encerrada com agradecimentos pela participação de todos e reforço da importância do serviço, da unidade e do compromisso com a mensagem de Narcóticos Anônimos.

Em espírito de irmandade.



PROJETO REGIONAL LONGO ALCANCE GRANDE SP

ABRIL 2026 - MAIO 2026

RELATÓRIO PROJETO REGIONAL

FACILITADOR - IVANDRO (13) 98135-5512)

Este Projeto é Regional não é de Longo Alcance, mas estará dentro do Longo Alcance, até que chegue um outro momento.

Portanto o projeto tem um Orçamento e uma delegação de atribuições e prestação de contas específicas.

Estará sendo feito a prestação de conta através de Relatórios nas Reuniões específicas no espaço do Longo Alcance, prestação de conta financeira desta Reunião segue LA Regional (Proposta Orçamentária)

Não haverá participação do Facilitador nas Reuniões Plenárias do CSR, salvo quando solicitada através dos Participantes do CSR, com horário e local pré-determinado e valores a serem repassados.

Estou elaborando algumas ferramentas através do Google Form's por ser gratuita e acesso para todos.

MÊS ABRIL

(01/04/2026)

REUNIÃO VIRTUAL GS MAPEAMENTO ABNA

Estive presente nesta reunião junto com o GS Mapeamento ABNA / GS mapeamento CSRGSP (DR Suplente) e Vice Coordenadora LA Regional, para tratarmos de assuntos relacionados a otimização do serviço iniciado pela ABNA e o nosso perfil geográfico, assim como os filtros que deveremos adotar como referência no Projeto Regional, após uma troca de experiência e entendimento o GS ABNA ficou de preparar um Caderno no qual apresentou o Formato e devido a demanda com abertura das novas Regiões estará na sequência preparar o Caderno para nós que passaremos a utilizar.

(25/04/2026)

REUNIÃO ESPECÍFICA LA REGIONAL

Estive presente na reunião e os valores a mim repassado a sua prestação de conta pertence ao LA Regional por estar contida em sua própria proposta financeira.

Foi apresentado e com isto oficializado o término do Setor 6 que passou a ser o Projeto Piloto Desenvolvimento USL / SUL, projeto apresentado através de slides contidos 13 tópicos entre eles mapas geográficos com distâncias de Km, para através destes valores reais de custo a ser entregue uma moção na plenária, segue o Link da apresentação e PDF:

Apresentação ([1z5Ei f0urT0y4xru6Z5DU0gl4TeizsTF](#))

PDF ([1D1C7ZR4ybbRmf2X5nlfOJVNGP 1W5kNy](#))

Em Plenária houve algumas perguntas específicas entre elas...

Pergunta: ...os valores apresentados de quem seria o custo?

Resposta: Os valores apresentados são uma base inicial o detalhamento estará sendo apresentado em moção no trâmite normal (Hoje temos R\$ 1600,00 para iniciar), conforme demonstrado um detalhamento em valores real demonstra além dos recursos financeiros de cada CSA, apesar de ser um Setor extinta é onde demonstra o nosso território extenso com apenas 2 Grupos, portanto o valor será regional, mas será formulado fonte de receitas específicas.

Pergunta: Se não há mais Setor não há mais um Líder, como se dará?



PROJETO REGIONAL LONGO ALCANCE GRANDE SP

Resposta: Haverá dentro da proposta um Líder de Desenvolvimento, onde este deverá ser escolhido pelo **Painel de Recursos Humanos** (PRH), este terá Requisitos e Funções.

PERGUNTAS PROJETO GERAL

Pergunta: Um CSA se retirou do Setor, como pode e o que fazer?

Resposta: E assuntos como este que reafirmamos que Projeto é regional e não Projeto de Setor, pois se fizemos este segundo colocaríamos regras ou procedimentos, com isso tiraria a autonomia e liberdade para cada um resolver seus próprios direcionamentos, não temos questionar a decisão de um CSA isto foge de nossa Pirâmide de serviço para isto a única coisa que falamos é para o setor buscar a Unidade, no futuro este setor pode vira ser um CSM / USL / CSR, são demonstração de execução de tarefas em Unidade que um só não conseguiria.

Pergunta: Como escolher um líder setorial devemos seguir Guia de longo Alcance 2021?

Resposta: O projeto regional não é Longo Alcance e sim ele está no Longo Alcance, o GUIA LA 2021 ele contempla serviços a nível dos CSA's e não CSA's, dito isto devemos rever dentro do Projeto Regional a Função Líder Setorial, pois já está definido como atribuição de organização para CSA.

Sobre o Guia LA 2021, ele é feito para um serviço organizado através de estrutura de longo Alcance, os Materiais mais adequados para o Projeto seria Manual de RP / Sistema de Serviço / Ferramenta de Planejamento de Área.

O Líder e sua escolha deve ser no Formato que assim acharem melhor pois para o Projeto apenas estaremos respeitando a decisão sem interferir

(09/05/2026)

REUNIÃO CSA SP NORTE – SETOR 2

Na Reunião específica foi solicitado a minha presença na reunião mensal do CSA para falar sobre o Inventário do Grupo.

Entreguei o Tutorial relacionado ao Inventário, fiz explanação básica para que não houvesse excesso de informação, houve perguntas e resposta foi bem interativa sentir a concordância em gestos, aproveitei para falar um pouco do projeto e o porque ainda não estamos movimentando o setor 2.

(13/05/2026)

REUNIÃO CSA UM SÓ POPÓSITO – DESENVOLVIMENTO USL

Iniciou-se através da servidora de Longo Alcance do CSA Um Só Propósito, que fomos apresentar a parte onde realizei uma reunião virtual coma presença do LA Regional, tivemos algumas informações e compartilhamos experiência.

Estive presente na reunião levei OS Mapas impresso, houve uma boa interação conseguir me fazer entender...

Pergunta: Quem escolheu os CSA's neste setor e por que o CSA Extremo Sul não fazia parte.

Resposta: Não posso afirmar nada além do que li em relatórios anterior, mas onde entendi foi que abriu os dois novos CSA's e houve a necessidade de criar mais um Setor, neste momento e estou avaliando os setores, pois oficialmente estou como Facilitador a partir de final de novembro de 2026, foi quando olhando para este setor e os desafios que percebi a necessidade de um olhar regional além de setor, o extremo sul já estava com CSA Sul anteriormente mais o Rota 116.

MAPAS: ([1xRMAoOB-2szRvfZrwjks9H6clpGOwGf6](https://www.google.com/maps/@-23.5500000,-46.6333333,15z))



PROJETO REGIONAL LONGO ALCANCE GRANDE SP

ATIVIDADES DIVERSAS

Venho auxiliando o Subcomitê de Longo Alcance com minha experiência, na formulação de ferramentas e projetos, sendo que apesar como Projeto Regional não ser Longo Alcance, mas muitas das demandas iniciais como as que estão sendo desenvolvidas serão direcionadas para o Longo Alcance, participei ativamente dentro dos serviços de LA Regional.

O Setor 5 – Baixada Santista solicitou a presença do Facilitador em uma Reunião da Oficina de RP em Peruíbe, ainda a ser agendado, somente pedido ara dar tempo hábil e alternativas de datas.

O projeto Regional solicitou após apresentação do Painel de Recursos Humanos (PRH), que logo que seja formado, escolham um Líder de Desenvolvimento USL / SUL.

FINANCEIRO

O Orçamento ele é semestral com uma média mensal (anual / termo), seja entendido que com isto ele é acumulativo, pois há gastos menores e gastos maiores do que a média mensal, o movimento de caixa e o informe do orçamento conforme Planilha Abaixo

DATA	LOCAL	DESCRIÇÃO	ENTRADA	SAÍDA	SALDO	ORÇAMENTO	
ABRIL 2026						VALOR APROVADO EM 6 MESES (MÊS 12 /2025 À MÊS 05/2026)	TOTAL ORÇADO DISPONÍ
NÃO HOUVE MOVIMENTAÇÃO					R\$ 115,20		
MAIO 2026							
05/05/2026	LA	REPASSE RECEBIDO	R\$ 250,00		R\$ 365,20		
09/05/2026	SETOR 2	(CSA SP norte) Gasolina		R\$ 66,99	R\$ 298,21		
09/05/2026	SETOR 2	(CSA SP norte) Pedágio		R\$ 38,70	R\$ 259,51		
13/05/2026	USL / SUL	(CSA Um Só Propósito) Gasolina		R\$ 64,35	R\$ 195,16		
14/05/2026	USL / SUL	(CSA Um Só Propósito) Pedágio		R\$ 38,70	R\$ 156,46		
TOTAL ENTRADAS E SAÍDAS			R\$ 750,00	R\$ 593,54	R\$ 156,46	R\$ 750,00	R\$ -

(DIVERSOS)

Tenho trabalhado em constante comunicação com o LA Regional, entregamos o Inventário para todo Projeto ser iniciado e poder elaborar melhor propostas de desenvolvimento nos extremos de nossa Região, sendo seu território geográfico com desafios diferentes é pretendido até a Reunião Plenária um Rascunho, com uma melhor apresentação na próxima específica.

Desenvolvi MAPAS:

- SETOR 5
- USL / SUL
- SETOR GRUPO MAÚA

GOOGLE DRIVER

PROJETO REGIONAL
PASTA DE RELATÓRIOS
INVENTÁRIO GRUPO