

CONSIDERANDO que o interesse público expressa no Relatório Contábil, apresentado pelo Assessor Contábil, acompanhado do Parecer da Comissão de Tomada de Contas, apontando a necessidade de aprovação do Orçamento Programa do CREFITO-2, contendo o Resumo das Receitas e Despesas previstas para o exercício de 2025; resolve:

Art. 1º - Aprovar o Orçamento-Programa para o Exercício de 2025 do Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 2ª Região - CREFITO-2, cujo resumo está consignado no ANEXO I, integrante desta Resolução.

Art. 2º - Esta Resolução entra em vigor nesta data.

WILEN HEIL E SILVA  
Presidente do Conselho

LEONARDO LUIZ SIQUEIRA DA FONSECA  
Diretor-Tesoureiro

DENISE FLÁVIO DE CARVALHO BOTELHO LIMA  
Diretora-Secretária

SIDIRLEY DANIEL VENÂNCIO  
Contador

ANEXO I

RESUMO DO ORÇAMENTO-PROGRAMA DO CREFITO-2 PARA O EXERCÍCIO DE 2025

CREFITO- 2	RECEITA	DESPESA
Receitas e Despesas Correntes	26.305.945,00	27.252.945,00
Receitas e Despesas de Capital	4.000.000,00	3.053.000,00
SUBTOTAL	30.305.945,00	30.305.945,00
Superávit	0,00	0,00
TOTAL	30.305.945,00	30.305.945,00

## CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 11ª REGIÃO

ACÓRDÃO Nº 16, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2024

Processo ético-disciplinar nº 002/2024 Representante: J.C.S.G Representado (a): T.C.D.A.F Adv: Bruna Montenegro dos Reis - OAB/DF 63.772 EMENTA: PROCESSO ÉTICO-DISCIPLINAR. FALTA ÉTICA. EMISSÃO DE RELATÓRIO/LAUDO FISIOTERAPÊUTICO SEM REALIZAÇÃO DE CONSULTA. Vistos etc., acordam os Conselheiros do Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 11ª Região- CREFITO 11, pela aplicação de advertência. Por maioria.

VIVIANNE DE CASTRO GUSMÃO  
Relatora

ACÓRDÃO Nº 17, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2024

Processo ético-disciplinar nº 003/2023 Representado (a): T.M.D.S.M EMENTA: PROCESSO ÉTICO-DISCIPLINAR. FALTA ÉTICA. CONVIVÊNCIA COM O EXERCÍCIO ILEGAL DA PROFISSÃO. DRF DESATUALIZADA. Vistos etc., acordam os Conselheiros do Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 11ª Região- CREFITO 11, pela repreensão e multa no valor de 02(duas) anuidades. Por unanimidade.

VIVIANNE DE CASTRO GUSMÃO  
Relatora

ACÓRDÃO Nº 18, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2024

Processo ético-disciplinar nº 007/2022 Representante: S.M Representado (a): V.F.D.S EMENTA: PROCESSO ÉTICO-DISCIPLINAR. FALTA ÉTICA. VIOLAÇÃO AO ART. 10, inc.VII, da Resolução COFFITO nº.424/2013. Vistos etc., acordam os Conselheiros do Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 11ª Região-CREFITO 11, pela suspensão do registro profissional pelo prazo de 02(dois) anos. Por maioria.

VIVIANNE DE CASTRO GUSMÃO  
Relatora

## CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 15ª REGIÃO

ACÓRDÃO Nº 2, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2024

Processo de Fiscalização nº 66/2024

Interessado: FERNANDO JOSÉ DE SOUZA NETTO

Advogado: ALEKSANDRO VIEIRA HONRADO - OAB: 19930/ES

Os Conselheiros do CONSELHO REGIONAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL DA 15ª REGIÃO, por unanimidade, ACORDAM, em sessão da 19ª Reunião Plenária Extraordinária realizada no dia 12 de dezembro de 2024, no uso de suas atribuições legais e regulamentares, conferidas pela Lei nº 6.316/1975, em referendar a decisão do presidente e, por consequência, SUSPENDER IMEDIATAMENTE O REGISTRO PROFISSIONAL DO SENHOR FERNANDO JOSÉ DE SOUZA NETTO, de nº 024463-TO. Fica o interessado intimado dessa decisão a contar da data da publicação no Diário Oficial da União.

A sessão contou com a presença dos seguintes Conselheiros:

Dr. Carlos Henrique Nunes da Costa  
Dra. Synara Sampaio Novais  
Dra. Juliana Amaral da Silva  
Dr. Henrique Cleres do Vale  
Dra. Brenda Monteiro dos Santos Carvalho  
Dr. Marcelo Campos de Almeida Benevides  
Dr. Pablo Lúcio Gava  
Dra. Vivian Camargo Rodrigues Elias

CARLOS HENRIQUE NUNES DA COSTA  
Presidente do Conselho

## CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE PERNAMBUCO

PORTARIA Nº 121, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2024

O Presidente do CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE PERNAMBUCO - CREMEPE, no uso das suas atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº 3.268, de 30 de setembro de 1957, regulamentada pelo Decreto nº 44.045, de 19 de julho de 1958;

Considerando treinamento que será realizado na Sede do Cremepe, envolvendo todos os funcionários da Autarquia, no período compreendido entre os dias 16 e 20/12/2024, resolve:

I - Deslocar os funcionários das Delegacias Regionais de Araripina, Caruaru, Garanhuns e Petrolina para participarem do treinamento na Sede do Cremepe, nos dias 16 a 20/12/2024.

II - Informar que, nos dias citados no item I, não haverá expediente nestas Delegacias Regionais;

III - Informar que os documentos e requerimentos, para protocolo, durante o período citado no item I, poderão ser encaminhados para o e-mail do protocolo da SEDE do CREMEPE, qual seja: protocolo@cremepe.org.br, ressaltando no assunto a qual Delegacia Regional se refere.

Esta Portaria entra em vigor nesta data.

MÁRIO JORGE LEMOS DE CASTRO LÔBO  
Presidente do Conselho

## CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DE GOIÁS

RESOLUÇÃO CRMV-GO Nº 561, DE 6 DE DEZEMBRO 2024

Institui, regulamenta e aprova o Plano de Carreiras, Cargos e Salários do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Goiás.

O CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DE GOIÁS - CRMV-GO, em sua 619ª (Sexcentésima Décima Nona) Sessão Plenária Ordinária, amparado nos termos dos dispositivos constantes da Lei nº 5.517, de 23 de outubro de 1968 e do Decreto Federal nº 64.704, de 17 de junho de 1969, combinado com as normas regulamentadas pela Resolução CFMV nº 591, de 26 de junho de 1992, especialmente alínea "r", do artigo 4º, resolve:

### CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir, regulamentar e aprovar o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Goiás - CRMV/GO.

Art. 2º A implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) buscará favorecer que todos os servidores efetivos tenham acesso a uma trajetória clara e transparente de progressão na carreira, tendo como objetivos:

a) Valorizar os servidores do Quadro de Pessoal Efetivo, reconhecendo seus esforços individuais e promovendo o crescimento profissional;

b) Assegurar que os servidores efetivos tenham conhecimento das oportunidades de ascensão salarial disponíveis;

c) Estabelecer um clima participativo e de confiança entre o CRMV-GO e seus servidores de carreira, fortalecendo as perspectivas de desenvolvimento profissional;

d) Motivar e encorajar os servidores de carreira a explorar suas capacidades em busca de maior conhecimento e desenvolvimento profissional;

e) Oferecer condições para o desenvolvimento e a manutenção de talentos;

f) Promover a equidade interna na estrutura organizacional de carreira;

g) Aprimorar a eficácia na prestação dos serviços do CRMV-GO;

h) Buscar a melhoria contínua da satisfação dos clientes internos e externos.

Art. 3º Com a finalidade de uniformizar o entendimento a respeito da terminologia adotada, consideram-se as seguintes denominações básicas:

a) Atribuições: Conjunto de ações ou atividades de responsabilidade do servidor, determinadas de acordo com seu cargo.

b) Cargo: Conjunto de funções compostas de atividades ou tarefas exigidas dos ocupantes, semelhantes quanto à natureza, agrupadas sob o mesmo título.

c) Carreira: Constituída pelas progressões horizontais regulares e aceleradas.

d) Classe: Conjunto de graus de referência que divide a estrutura da Tabela Salarial para definir os limites de caracterização das progressões salariais (e.g., C, B, A e Especial).

e) Descrição de Cargo: Detalhamento do conjunto de atribuições de um cargo, descrito de modo a identificar seus requisitos, conhecimentos e habilidades.

f) Enquadramento: Posicionamento funcional e salarial do servidor efetivo no Plano de Cargos, Carreiras e Salários, de acordo com as regras de enquadramento estabelecidas neste PCCS.

g) Escolaridade: Formação acadêmica requerida para ingresso no cargo.

h) Desenvolvimento Profissional: Caracteriza-se pelo nível de experiência e pelo grau de maturidade profissional que um empregado demonstra possuir ao longo de sua carreira no CRMV/GO, dentro de um mesmo cargo.

i) Faixa Salarial: Definição de uma amplitude salarial que contempla os valores remuneratórios de cada cargo, fixados nos Níveis, Classes e Padrões.

j) Grade (pronuncia-se greide): Demonstração da posição do servidor na Tabela Salarial (e.g., "C2", "B1" e assim sucessivamente).

k) Lotação: Representa o quantitativo total de empregados existentes em determinado Emprego Efetivo ou de Livre Provedimento e Demissão.

l) Mérito: Resultado dos esforços de um servidor, que se dedica com reconhecida eficiência e eficácia em suas obrigações específicas, coincidindo com os objetivos do CRMV/GO.

m) Nível: Estágio de evolução e maturidade do ocupante do cargo. A Tabela Salarial de cada cargo possui 49 (quarenta e nove) níveis, distribuídos entre as Classes "C", "B", "A" e "Especial", com 12 (doze) padrões (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12).

n) Nomeação: Ato, efetivado por meio de portaria, que dá provimento em determinado Cargo.

o) Padrão: Interníveis existentes nas classes salariais (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12).

p) Progressão Horizontal: Mudança do servidor do nível salarial que se encontra para nível salarial imediatamente posterior, no mesmo cargo que ocupa, ou seja, dentro da sua faixa salarial.

q) Progressão Horizontal Acelerada: Trata-se de uma progressão diferenciada concedida aos servidores que obtiverem aprovações ao longo de cinco anos contínuos. No ano em que o servidor alcançar a quinta aprovação consecutiva, ele progredirá quatro níveis salariais: um nível referente à progressão regular e três níveis adicionais em reconhecimento ao seu desempenho excepcional.

r) Quadro de Pessoal: Conjunto que indica, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas do CRMV/GO.

s) Servidor: Toda pessoa física que integra a força de trabalho do CRMV/GO, com vínculo empregatício legalmente estabelecido.

Art. 4º O Quadro de Pessoal do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Goiás é composto pelos cargos efetivos de:

a) Analista Administrativo, de nível superior;

b) Analista Fiscal, de nível superior;

c) Técnico Administrativo, de nível médio;

d) Técnico Fiscal, de nível médio;

Parágrafo único. Os cargos efetivos de Analista Administrativo, Analista Fiscal, Técnico Administrativo e Técnico Fiscal são estruturados em Níveis, Classes e Padrões, nas diversas áreas de atividade, conforme detalhamento no Anexo II.

### CAPÍTULO II - DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 5º As descrições com as especificações dos Cargos Efetivos estão definidas nas Descrições dos Cargos Efetivos no Anexo I.

Art. 6º Para a descrição dos cargos foi adotada a metodologia de cargos amplos enriquecidos, que proporciona maior flexibilidade funcional em comparação a uma abordagem com cargos específicos, na qual as funções são claramente delimitadas para cada profissão.

§ 1º A utilização de cargos amplos visa otimizar a estrutura institucional, promovendo uma gestão mais eficiente e simplificada, ao agrupar funções com responsabilidades e competências relacionadas em um único cargo.

§ 2º Esta flexibilidade propicia a redução do número de cargos, a facilitação da mobilidade interna e a promoção do desenvolvimento de habilidades múltiplas entre os servidores, resultando em maior dinamismo no ambiente de trabalho.

§ 3º Os cargos serão classificados nas seguintes categorias:

I. Analistas Administrativos, incluindo, mas não se limitando a: a) Contador; b) Advogado; c) Controle interno.

II. Analistas Fiscais, incluindo, mas não se limitando a: a) Médicos-veterinários; b) Zootecnistas.

III. Técnicos Administrativos, incluindo, mas não se limitando a: a) Auxiliar administrativo; b) Auxiliar de informática.

IV. Técnicos Fiscais, incluindo, mas não se limitando a: a) Agentes fiscais.

Art. 7º O Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Goiás delimitará em portaria, as atribuições específicas a cada cargo, considerando a especialidade profissional e a área de atuação.



## CAPÍTULO III - DO INGRESSO, DESLIGAMENTO E LICENÇAS

Art. 8º São requisitos de escolaridade para ingresso nas Carreiras do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Goiás:

a) para o cargo de Analista Administrativo: diploma de conclusão de curso superior com habilitação legal, conforme definido no edital do concurso;

b) para o cargo de Analista Fiscal: diploma de conclusão de curso superior, com habilitação legal específica em Medicina Veterinária ou Zootecnia e inscrição regular no CRMV/GO, conforme definido no edital do concurso e Carteira Nacional de Habilitação, no mínimo B;

c) para o cargo de Técnico Administrativo: certificado de conclusão do ensino médio, e habilitação específica caso aplicável; e

d) para o cargo de Técnico Fiscal: certificado de conclusão do ensino médio e Carteira Nacional de Habilitação, no mínimo B.

Art. 9º O ingresso nos cargos de Carreira do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Goiás far-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos para o padrão inicial da classe inicial do respectivo cargo (nível O, classe C e padrão O).

§ 1º É vedada a admissão de novos servidores em classes salariais ou estágio de desenvolvimento profissional diferentes da inicial do cargo.

§ 2º Os servidores do CRMV/GO que se submeterem a novo concurso público, para efeito de mudança de cargo no âmbito do CRMV/GO, serão posicionados no Padrão Salarial inicial do novo cargo (nível O, classe C e padrão O) e submetidos a novo período de experiência.

§ 3º O servidor recém-admitido integrará o Quadro de Pessoal do CRMV/GO após cumprir o período de experiência conforme a legislação trabalhista e ser aprovado na avaliação de desempenho específica para sua efetivação, sem prejuízo da avaliação de desempenho anual.

§ 4º O servidor em período de experiência deverá ser submetido à Avaliação de Desempenho, sendo considerado aprovado se obtiver, no mínimo, 70% (setenta por cento) da nota máxima dessa avaliação.

Art. 10 O concurso público deverá obedecer aos preceitos e diretrizes estabelecidos pela Resolução CFMV nº 901/2009 ou outro normativo que vier a substituí-la.

Art. 11 O desligamento de servidores ocupantes de cargos efetivos poderá ocorrer por:

a) Interesse e a pedido do servidor;

b) Iniciativa do CRMV/GO nos casos de infrações graves previstas na legislação ou de infrações das normas do CRMV/GO, amparada por Procedimento Administrativo Disciplinar; e

c) Iniciativa do CRMV/GO nos casos de insuficiência de desempenho ao término do período de experiência do servidor.

Art. 12 Licenças não remuneradas poderão ser concedidas aos servidores, conforme regulamentação específica a ser definida em portaria do CRMV/GO, observadas as condições de conveniência e oportunidade da administração.

## CAPÍTULO IV - DO DESENVOLVIMENTO

Art. 13 O desenvolvimento do servidor, no respectivo cargo, ocorrerá mediante progressão horizontal e progressão horizontal acelerada.

Art. 14 A progressão horizontal é a evolução salarial de um padrão do cargo ocupado pelo servidor, após o interstício mínimo de um ano de efetivo exercício, conforme o resultado da Avaliação de Desempenho.

Exemplo: Progressão de "2C2" para "3C3" e de "14B2" para "15B3" e assim sucessivamente.

Art. 15 A Progressão horizontal acelerada é a oportunidade de progressão diferenciada concedida aos servidores que obtiverem aprovações em suas avaliações de desempenho ao longo de cinco anos consecutivos, desde a última progressão acelerada.

§ 1º No ano em que alcançar a quinta aprovação consecutiva, o colaborador progredirá quatro níveis salariais, compreendendo um nível de progressão regular e três níveis de reconhecimento pelo desempenho excepcional.

§ 2º As avaliações de desempenho ocorrerão anualmente, no período especificado no Capítulo VI. Caso o servidor não alcance o conceito "SUFICIENTE" em uma avaliação ou ocorra a sua exclusão do processo avaliativo por não atender aos critérios estabelecidos no Art. 16, a contagem de aprovações consecutivas será zerada. A contagem para a progressão horizontal acelerada reiniciará no período em que o servidor volte a obter o conceito "SUFICIENTE" na avaliação.

Tabela 1. Exemplo da aplicação da progressão acelerada ao longo de seis anos de avaliação.

Art. 16 Estarão aptos para progredir na carreira apenas os servidores que atendam aos critérios de merecimento estabelecidos neste PCCS, devendo cumprir, concomitantemente, os seguintes requisitos:

I. Obter média igual ou superior a 80% (oitenta por cento) nas avaliações de desempenho realizadas pelo CRMV/GO;

II. Cumprir, no mínimo, 9 (nove) meses desde a admissão, ou 1 (um) ano de efetivo exercício no CRMV/GO, desde a última progressão. Não se considera efetivo exercício:

a) 90 dias ou mais de afastamento pela Previdência Social, exceto quando se tratar de acidente de trabalho ou licença-maternidade;

b) Licenças não remuneradas de qualquer duração;

c) Afastamentos de mais de 30 dias cumulados com licença-maternidade; e

d) Mais de cinco dias de faltas sem justificativa, não compensados.

III. Não ter sofrido penalidade disciplinar nos últimos 12 meses.

Parágrafo único. Para fins de apuração dos dias de efetivo exercício, será considerado o somatório do exercício em Cargos de Provimento Efetivo, Cargos em Comissão e funções de confiança exercidos.

## CAPÍTULO V - DA REMUNERAÇÃO

Art. 17 A remuneração dos servidores do CRMV/GO é composta pelo salário do cargo efetivo, conforme a Estrutura de Cargos, Carreiras e Salários da Autarquia, acrescido dos adicionais a que tenham direito por lei, acordo coletivo de trabalho ou liberalidade do CRMV/GO, em função do cargo ocupado.

Art. 18 As alterações salariais coletivas decorrentes de acordos coletivos ou liberalidade da Autarquia serão aplicadas na data-base da categoria, com percentual único que incidirá sobre os salários e sobre os valores da Tabela Salarial (Estrutura de Cargos, Carreiras e Salários do CRMV/GO).

Art. 19 Os ajustes salariais decorrentes da avaliação de desempenho serão realizados anualmente, com efeitos a partir da data a que o servidor tenha direito, conforme disposto no Capítulo VI.

## CAPÍTULO VI - DO SISTEMA DE GESTÃO DO DESEMPENHO

Art. 20 O Processo de Avaliação de Desempenho será regulamentado em portaria do CRMV/GO.

Parágrafo único. As avaliações, para efeito de progressão, ocorrerão entre os dias 15 de maio e 30 de junho de cada ano.

Art. 21 A Avaliação de Desempenho do CRMV/GO, para fins de progressão, resultará nos conceitos "SUFICIENTE" ou "INSUFICIENTE", sendo o conceito "SUFICIENTE" atribuído a quem alcançar a pontuação mínima de 80% (oitenta por cento), conforme estabelecido no PCCS.

Art. 22 Ao servidor que alcançar o conceito "SUFICIENTE" será facultada a escolha entre os seguintes benefícios:

a) Financeiro: ascensão na carreira, quando aplicável; ou

b) Não financeiro: folga de 5 (cinco) dias úteis, a serem usufruídos dentro do ano vigente.

§ 1º Caso o servidor opte pelo benefício não financeiro, não haverá alteração na sua classificação na tabela de progressão, permanecendo no mesmo grau em que se encontrava antes da avaliação.

§ 2º O servidor que optar pelo benefício não financeiro poderá, ao alcançar a quinta aprovação consecutiva, fazer jus à progressão horizontal acelerada, conforme estabelecido no plano de carreira. No entanto, a progressão será realizada com base no grau em que ele se encontrar no momento da concessão, e não no grau que ele teria alcançado caso tivesse optado pelo benefício financeiro em avaliações anteriores.

§ 3º Servidores cujo enquadramento salarial seja inferior ao recebido no momento do processo de avaliação serão obrigatoriamente avaliados e, caso obtenham o conceito "SUFICIENTE", terão direito exclusivamente ao benefício não financeiro, conforme disposto no item "b" do caput. Entretanto, a progressão (mudança de grade na Estrutura Salarial deste PCCS) será garantida a esses servidores, uma vez que a escolha pelo benefício não financeiro não foi uma opção pessoal, mas uma imposição pelas circunstâncias salariais.

## CAPÍTULO VII - DAS REGRAS DE ENQUADRAMENTO

Art. 23 São condições a serem observadas na implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do CRMV/GO:

I. O PCCS será implantado em dezembro de 2024, com efeitos financeiros a partir desse mês para quem aderir até o dia 15/12/2024, e a partir de janeiro de 2025 para as adesões realizadas após essa data.

II. O enquadramento considerará o tempo de serviço e as progressões que seriam aplicadas caso o servidor tivesse sido aprovado em todas as avaliações de desempenho desde a admissão, observando-se:

a. Mesmo nível de escolaridade entre o cargo original e o reestruturado;

nominais; b. Manutenção da coerência remuneratória, sem redução dos proventos

c. Tempo de serviço em exercício no mesmo cargo efetivo no CRMV/GO e;

d. Ausência de penalidades nos últimos 12 meses. Caso haja penalidade, serão aplicadas as regras de enquadramento até o período anterior ao da aplicação desta.

II. Os servidores da Autarquia deverão manifestar expressamente sua adesão ao presente PCCS no prazo de 30 (trinta) dias a contar da publicação, utilizando o formulário "Termo de Adesão" constante no Anexo III deste Plano, que deverá ser encaminhado à Comissão Especial do PCCS.

II. Durante a transição, os servidores serão enquadrados na Carreira, Nível, Classe e Padrão da Tabela Salarial conforme análise do cargo atual e requisitos do concurso público no qual foram contratados.

III. Servidores que optarem por não aderir ao PCCS devem justificar sua decisão à Comissão Especial do PCCS, direcionada ao Presidente desta, e não terão direito aos ajustes salariais previstos neste documento.

IV. Servidores que não aderirem ao PCCS 2024 terão apenas os reajustes previstos em acordo coletivo ou concedidos pela autarquia por liberalidade.

## CAPÍTULO VIII - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24 Anualmente, por ocasião da elaboração do Orçamento do CRMV/GO para o exercício seguinte, a área de Recursos Humanos deverá, em colaboração com a área Contábil, encaminhar a lista da previsão das possíveis progressões nas carreiras do CRMV/GO para que seja analisada e aprovada a destinação de dotação orçamentária para tal pleito.

Art. 25 Casos não previstos neste PCCS serão decididos pela Diretoria Executiva do CRMV/GO.

Art. 26 Este Plano de Cargos, Carreiras e Salários do CRMV/GO entra em vigor após aprovação pelo Plenário do CRMV/GO.

RAFAEL COSTA VIEIRA  
Presidente do Conselho

ADRIANA DA SILVA SANTOS  
Secretária-Geral

## RESOLUÇÃO CRMV-GO Nº 562, DE 6 DE DEZEMBRO 2024

Cria cargo em comissão de Assessor Técnico Médico-Veterinário e dá outras providências.

O CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DE GOIÁS - CRMV-GO, em sua 619ª (Sexcentésima Décima Nona) Sessão Plenária Ordinária, amparado nos termos dos dispositivos constantes da Lei nº 5.517, de 23 de outubro de 1968 e do Decreto Federal nº 64.704, de 17 de junho de 1969, combinado com as normas regulamentadas pela Resolução CFMV nº 591, de 26 de junho de 1992, especialmente alínea "r", do artigo 4º e demais disposições legais, resolve:

Art. 1º Criar no Quadro de Pessoal da autarquia um cargo em comissão, nos termos do artigo 37, II, da Constituição Federal de 1988, de Assessor Técnico Médico-Veterinário, regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, de recrutamento amplo e de livre nomeação e exoneração do Presidente, com salário de R\$ 11.241,58 (onze mil duzentos e quarenta e um reais e cinquenta e oito centavos), em regime de dedicação integral, sem jornada fixa desde que atenda às necessidades do cargo.

Parágrafo Único. O ocupante do cargo de Assessor Técnico Médico-Veterinário deverá ser inscrito no Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Goiás.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

RAFAEL COSTA VIEIRA  
Presidente do Conselho

ADRIANA DA SILVA SANTOS  
Secretária-Geral

## CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO PIAUÍ

## RESOLUÇÃO CRMV/PI Nº 21, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2024

Institui os cargos efetivos de Contador e Analista de Suporte e Gestão da Tecnologia da Informação e dá outras providências.

O CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO PIAUÍ - CRMV/PI, no uso das atribuições que lhe conferem a letra "r", artigo 4º, do Regimento Interno Padrão, instituído pela Resolução nº 591, de 26 de junho de 1992, e o disposto na Resolução nº 856, de 30 de março de 2007, art. 7º, incisos XXV e, em especial, XXIII, do Conselho Federal de Medicina Veterinária (CFMV):

CONSIDERANDO que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, na forma da lei, ressalvadas a hipóteses previstas no artigo 37, inciso II, da Constituição da República Federativa do Brasil;

CONSIDERANDO que os Conselhos Federal e Regionais de Medicina Veterinária são dotados de recursos próprios e exercem suas atividades com autonomia financeira e administrativa, nos termos do artigo 10 da Lei nº 5.517, de 1968;

CONSIDERANDO a necessidade dos profissionais e a urgência da matéria Concurso Público;

CONSIDERANDO a 331ª Sessão Plenária Extraordinária do CRMV-PI, realizada em 23 de setembro de 2024; resolve:

Art. 1º Criar os cargos efetivos de Contador e Analista de Suporte e Gestão da Tecnologia da Informação do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado do Piauí - CRMV/PI, para provimento por meio de concurso público.

Art. 2º O valor do vencimento do Contador será o piso salarial vigente, acrescido dos benefícios institucionais, para 40 h semanais e do Analista de Suporte e Gestão da Tecnologia da Informação é R\$ 3.000,00 (três mil reais), acrescido de benefícios institucionais, para 40 h semanais.

Art. 3º O empregado público ocupante do cargo, será contratado sob o regime de trabalho da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e fará jus aos direitos, às vantagens e às obrigações previstas em lei, reguladas em acordo coletivo de trabalho e em normas administrativas internas do CRMV-PI.

Art. 4º Esta Resolução entrará em vigor na data de 12 de dezembro de 2024.

MIGUEL FERREIRA CAVALCANTE FILHO  
Presidente do Conselho

LIGIA CALINA ROCHA PIRES  
Secretária-Geral

