

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:

- para o cargo de Analista Administrativo: diploma de conclusão de curso superior com habilitação legal, conforme definido no edital do concurso;
- 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;
- para o cargo de Técnico Administrativo: certificado de conclusão do ensino médio, e habilitação específica caso aplicável; e
- 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:

- Interesse e a pedido do servidor;
- 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
- 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:

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

- 90 dias ou mais de afastamento pela Previdência Social, exceto quando se tratar de acidente de trabalho ou licença-maternidade;
- Licenças não remuneradas de qualquer duração;
- Afastamentos de mais de 30 dias cumulados com licença-maternidade; e
- 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:

- Financeiro: ascensão na carreira, quando aplicável; ou
- 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:

- Mesmo nível de escolaridade entre o cargo original e o reestruturado;
- Manutenção da coerência remuneratória, sem redução dos proventos nominais;

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.

III. 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.

IV. 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.

V. 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.

VI. 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

