



Serviço Público Federal  
Conselho Federal de Medicina Veterinária

PORTARIA 149/2024 - PR/DE/CFMV/SISTEMA, de 23 de julho de 2024

Estabelece as regras e procedimentos específicos para o Processo de Avaliação de Desempenho período 2023/2024.

O PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA VETERINÁRIA - CFMV, no uso das atribuições lhe conferidas pelo inciso VI, artigo 7º, da Resolução CFMV nº 856, de 30 de março de 2007;

Considerando o disposto no Capítulo XVI do PCCS/CFMV-2019, aprovado pela Resolução nº 1.265, de 10 de abril de 2019;

Considerando a necessidade de regulamentação dos procedimentos para realização da Avaliação de Desempenho Individual dos empregados do CFMV;

RESOLVE:

Art. 1º Esta Portaria estabelece os procedimentos específicos e as regras para a execução do processo de Avaliação de Desempenho dos empregados ocupantes de cargos de provimento efetivo do CFMV previsto em PCCS.

§ 1º Os empregados que trata o caput, ocupantes de Cargos Comissionados e/ou Funções Gratificadas (Assessor Administrativo e Assessor da Presidência), bem como aqueles que estão cedidos às unidades do Sistema CFMV/CRMVs, quando for o caso, também serão submetidos a presente avaliação, porém não terão ascensão na respectiva carreira, o que ocorrerá somente após exoneração, sem quaisquer retroatividades, considerando seu caráter de livre provimento do Presidente do CFMV, conforme previsto no PCCS da Autarquia;

§ 2º A situação prevista no parágrafo anterior não gera prejuízos de movimentação nos *grades* da Tabela Salarial, desde que a avaliação de desempenho obtenha resultado positivo ao empregado na condição descrita, quando do retorno após exoneração.

Art. 2º Para efeito desta Portaria, considera-se:

I - Setor de Gestão de Pessoas - SEGEP: área responsável pelo gerenciamento das atividades do processo de avaliação e a consolidação de dados;

II. Comissão de Avaliação (CA): deverá conter no mínimo 3 membros, sendo no mínimo 1 efetivo, com a participação obrigatória de um membro do SEGEP, e é responsável pela mediação, análises, julgamento de recursos, quando for o caso, após a divulgação dos resultados avaliativos, que deverá ser nomeada pelo Presidente do CFMV;

III. Avaliado: empregado efetivo em análise;

IV. Avaliador: chefia imediata do avaliado;

V. Período Avaliativo: período de 01 (um) ano, compreendido de 1º de julho a 30 de junho do ano seguinte;

VI. Ciclo Avaliativo: período de tempo intermediário para aplicação das avaliações com duração preestabelecida;

VII. Função Gratificada/Função de Confiança: vantagem pecuniária adicionada ao salário nominal do empregado efetivo em razão do exercício das funções de chefia, coordenação e/ou assessoramento;

VIII. Autoavaliação: consiste na apreciação que o empregado faz de si mesmo, considerando a própria capacidade em atender os indicadores estabelecidos no PCCS;

IX. Avaliação do Gestor: consiste na análise do desempenho do avaliado pelo chefe imediato, considerando o instrumento de avaliação contido no PCCS.

Art. 3º A avaliação de desempenho é individual e refere-se ao exercício das atividades executadas ao longo de um período avaliativo.

§ 1º O processo de avaliação é composto pela Autoavaliação e pela Avaliação do Gestor imediato do avaliado (Gerente, Chefe do Setor, Assessor, quando for o caso);

I. O formulário de avaliação de desempenho do período 2023/2024 (modelo único), utilizado para autoavaliação e avaliação feita pelo Gestor está disponibilizado no Sistema SUAP, "Documentos Eletrônicos" / "Documentos" / "Tipo de Documento" / "Avaliação" / "Modelo" / "Avaliação de Desempenho".

II. O formulário de autoavaliação é de responsabilidade do próprio avaliado que deverá, após preenchimento, inseri-lo no processo específico individual, com o nível de acesso obrigatoriamente "restrito", incluindo como interessado o coordenador do processo avaliativo designado para tal atividade (SEGEP), até o dia **30/07/2024**. O referido coordenador será informado em portaria específica de designação.

III. O formulário de avaliação do subordinado a ser preenchido pelo Gestor é de responsabilidade desse, devendo obedecer aos mesmos procedimentos para envio, conforme descrito no inciso II, podendo ser realizado com ou sem a presença do avaliado, a critério de cada avaliador, sendo obrigatório o registro do feedback no campo específico e ser encaminhado ao coordenador do processo avaliativo, impreterivelmente até o dia **06/08/2024**.

IV. Os formulários de avaliação de desempenho (autoavaliação e avaliação do subordinado feita pelo Gestor) somente serão aceitos para tabulação se devidamente preenchidos, com a assinatura do avaliado e do avaliador responsável (gestor imediato).

§ 2º O processo de feedback deve ser realizado pelo avaliador e oferecer uma visão construtiva sobre o desempenho do avaliado, orientando quanto ao seu desenvolvimento e metas a serem atingidas;

§ 3º No caso de alteração da lotação entre unidades ou de mudança de atividade dentro da mesma unidade ou, ainda, de alteração de chefia do empregado, a avaliação deverá ser realizada pela chefia imediata ao qual esteve subordinado durante o maior período de tempo do ciclo avaliativo;

§ 4º Caso o avaliado tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades, a avaliação será realizada pela chefia imediata da unidade de exercício do empregado na data de conclusão do ciclo avaliativo;

§ 5º As lotações atuais e oficiais dos empregados do CFMV estão distribuídas na PORTARIA 146/2024 - PR/DE/CFMV/SISTEMA, de 19 de julho de 2024.

Art. 4º O período avaliativo 2023/2024 compreende o ciclo ocorrido dentre os dias 1º de julho/2023 a 30 de junho/2024, nos termos do Art. 55 do PCCS.

Parágrafo único. Na ausência do empregado ou gestor imediato, o prazo de entrega da avaliação será prorrogado por um período de cinco dias corridos a contar de seu retorno às atividades funcionais.

Art. 5º São requisitos para progressão funcional nas carreiras conforme previsto no PCCS do CFMV:

I - Cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício em cada padrão; e

II - Atingir resultado igual ou superior a 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação da avaliação de desempenho individual, o que corresponde à nota 7 (sete);

§ 1º O empregado que não possuir o tempo mínimo definido no Art. 5º não será submetido à avaliação anual e deverá aguardar o próximo período para fins de avaliação para progressão horizontal.

§ 2º Para fins de apuração, não são considerados como tempo de efetivo exercício os afastamentos, as licenças ou qualquer interrupção do exercício das atribuições do cargo ou função exercida que sejam superiores a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não.

§ 3º O empregado que não cumprir os requisitos estabelecidos para fins de progressão funcional ou promoção permanecerá no padrão ou classe em que se encontrar.

§ 4º O empregado que tenha incorrido, dentro do período avaliativo, em sanção disciplinar de qualquer espécie, apurada por meio de sindicância administrativa e concluída através de processo administrativo disciplinar, conforme legislação vigente e às normas internas do CFMV, não fará jus à progressão funcional ou promoção no ciclo avaliativo.

Art. 6º Para fins de progressão funcional, o ciclo de avaliação de desempenho do empregado e a contagem do interstício no padrão serão interrompidos durante as seguintes licenças e afastamentos:

I - Licença incentivada sem remuneração;

II - Licença para tratar de interesses particulares;

III - Afastamento para exercício de mandato eletivo;

IV - Licença para desempenho de mandato classista e

V - Cessão de empregados efetivos do quadro aos órgãos do Sistema CFMV/CRMVs.

Parágrafo único. A partir do término do impedimento, o ciclo de avaliação de desempenho do empregado será retomado e a contagem do interstício no padrão será reiniciada, nos termos do Art. 5º.

Art. 7º É facultado ao avaliado que discordar da avaliação de desempenho funcional interpor recurso, no prazo de até 5 (cinco) dias, por meio do sistema de protocolo eletrônico SUAP, endereçado ao SEGEP, em acesso "restrito", sendo esse analisado posteriormente pela Comissão de Avaliação.

§ 1º A mediação da Comissão de Avaliação (Inc. II do art. 56 – PCCS) envolverá análise da avaliação como um todo, facultando a convocação dos atores do processo, se julgar necessário.

§ 2º O pedido de recurso será analisado no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, podendo haver ou não o acordo final entre as partes.

Art. 8º Ao empregado que atingir os requisitos para progressão funcional é facultada a escolha da aplicação do benefício, conforme definido no PCCS:

I - Financeiro: ascensão na carreira, quando cabível, ou;

II -Não financeiro: folga de 5 (cinco) dias úteis, desde que gozados no período avaliativo imediatamente posterior aos resultados da avaliação, até a data de finalização desse (30 de junho).

§ 1º A utilização do benefício não financeiro deverá ser requerida, à chefia imediata, com antecedência de até 30 (trinta) dias do período pretendido, com as devidas justificativas;

§ 2º Excepcionalmente, o empregado poderá utilizar esses dias para cobrir uma ausência não planejada ao trabalho;

§ 3º Os empregados enquadrados no teto da carreira ou que foram posicionados além deste, à época da implantação do PCCS, serão obrigatoriamente avaliados e, obtendo resultado suficiente (nota igual ou superior a 7), farão jus ao benefício previsto no inciso II do presente artigo.

Art. 9º O SEGEP deverá encaminhar os resultados dos empregados avaliados com a ascensão de 1 (um) grade (Nível + Classe + Padrão) que representa variação de 2,78% (dois vírgula setenta e oito por cento) na respectiva carreira e/ou benefício não financeiro (5 dias úteis), após recursos devidos, para a Gerência Contábil, Financeira e de Recursos Humanos até o dia 23/08/2023.

Art. 10. A Gerência Contábil, Financeira e de Recursos Humanos deverá requerer ao Setor Contábil, Financeiro e de Recursos Humanos (SECOF/RH) o demonstrativo das receitas apuradas até o mês de junho de 2024, demonstrando a evolução (se estáveis e/ou crescentes), para fundamentar a tomada de decisão da Diretoria Executiva do CFMV, conforme previsto nos artigos 88 e 90 do PCCS.

Parágrafo único. O SECOF/RH deverá apresentar a análise e a demonstração do impacto financeiro-orçamentário das despesas provenientes dos resultados das avaliações a partir da data-base da Avaliação de Desempenho prevista no PCCS (mês de julho), encaminhando as informações ao SEGEP até o dia 30/08/2024, tendo por base o período 01/07/2023 a 30/06/2024, e posteriormente serão encaminhadas à Diretoria Executiva (por meio dos fluxos oficiais) para aprovação e homologação dos resultados.

Art. 11. Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação e revoga a PORTARIA 57/2023 - PR/DE/CFMV/SISTEMA, de 7 de junho de 2023.

ANA ELISA FERNANDES DE SOUZA ALMEIDA  
Presidente do CFMV  
CRMV-BA nº 1130

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Ana Elisa Fernandes de Souza Almeida, Presidente do Conselho Federal de Medicina Veterinária - FGSUP - PR**, em 23/07/2024 12:06:17.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 23/07/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.cfmv.gov.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 321618

Código de Autenticação: 1625963669

