

RESOLUÇÃO Nº 26 DE 22 DE JULHO DE 2025.

Estabelece o Plano de Carreira dos empregados públicos permanentes do Consórcio Intermunicipal de Serviços do Vale do Taquari e dá outras providências.

TIAGO MANOEL FERREIRA MICHELON, Presidente do Consórcio Intermunicipal de Serviços do Vale do Taquari, Prefeito de Vespasiano Corrêa/RS, no uso de suas atribuições legais e conforme deliberação da Assembleia Ordinária de Prefeitos nº 03, ocorrida em 16 de julho de 2025,

Estabelece,

Capítulo I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1 Esta Resolução estabelece o Plano de Carreira dos empregados públicos permanentes do Consórcio Intermunicipal de Serviços do Vale do Taquari, em consonância com os princípios básicos da Constituição Federal.

Art. 2 O plano instituído por esta Resolução obedece ao Regime Jurídico do Consórcio, e aplica-se aos empregados públicos do Consórcio, excetuados os ocupantes do quadro de empregos em comissão e empregos temporários.

Art. 3 O sistema de carreira no serviço público permanente do Consórcio atenderá às diretrizes estabelecidas pelo presente diploma legal, oportunizando aos seus membros condições de desenvolvimento e qualificação profissional, em consonância com os princípios e fins da administração pública.

Art. 4 Além dos princípios elencados no artigo 37 da Constituição Federal de 1988, este plano também observará os seguintes princípios:

I - Habilitação Profissional: condição essencial que habilite ao exercício do cargo através da comprovação da titulação específica;

II - Consciência Social: comprometimento com as transformações sociopolíticas e com o papel que lhe compete na gestão pública;

III - Valorização Profissional: condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão e remuneração condigna com a qualificação exigida para o exercício da atividade;

IV - Sustentabilidade: garantia da valorização profissional com a manutenção do equilíbrio econômico-financeiro;

V - Merecimento/Produtividade: forma de reconhecimento pelo alcance de resultados definidos pela Administração Municipal.

Art. 5 Para os efeitos desta Resolução considera-se:

I – Emprego público permanente: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um empregado público de provimento permanente, criado pela assembleia de prefeitos, com denominação própria, em número definido e com retribuição pecuniária padronizada;

II - Categoria Funcional: o agrupamento de empregos da mesma denominação, com iguais atribuições e responsabilidades, constituídas de padrões e classes;

III - Carreira: o conjunto de cargos de provimento permanente para os quais os empregados poderão ascender através das classes, mediante promoção;

IV - Padrão: a identificação numérica do valor do vencimento da categoria funcional;

V - Classe: disposição gradual de retribuição pecuniária dentro de cada categoria funcional, constituindo a linha de ascensão funcional;

VI - Nível: é a posição vencimental dentro do emprego, para a carreira profissional do empregado, sem alteração de emprego, observada uma escala vertical crescente, correspondente à titulação obtida em cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação;

VII - Promoção: a passagem do empregado de uma determinada classe para a imediatamente superior da mesma categoria funcional.

Capítulo II

DA CARREIRA DO EMPREGADO PÚBLICO PERMANENTE

SEÇÃO I

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 6 A carreira do empregado público permanente é integrada pelo correspondente emprego de provimento permanente e estruturada em até 07 (sete) classes, dispostas gradualmente, com acesso através de avaliação de desempenho e em até 04 (quatro) níveis de habilitação, estabelecidos de acordo com a titulação do empregado, nos termos da legislação vigente.

Art. 7 O quadro de empregos de provimento permanente é integrado pelas categorias funcionais, com a respectiva carga horária, padrão de vencimento e número de vagas, constando de Resolução específica.

SEÇÃO III

DAS ESPECIFICAÇÕES DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS

Art. 8 A especificação da categoria funcional, para os efeitos desta Resolução, é a diferenciação de cada uma relativamente às atribuições, responsabilidades e desafios de trabalho, bem como às qualificações exigíveis para o provimento dos cargos que a integram.

Art. 9 A especificação de cada categoria funcional deverá conter:

I - Denominação da categoria funcional;

II - Descrição analítica das atribuições;

III - Condições de trabalho, incluindo o horário semanal e outras específicas;

IV - Requisitos para provimento, abrangendo o nível de instrução, a idade e outros especiais, de acordo com as atribuições do cargo.

SEÇÃO IV

DO RECRUTAMENTO DOS EMPREGADOS

Art. 10 O recrutamento para os empregos de provimento permanente far-se-á para a classe inicial de cada categoria funcional, mediante concurso público, nos termos disciplinados no Regime Jurídico do Consórcio.

Art. 11 O empregado permanente que, por força de concurso público for provido em cargo de outra categoria funcional, será enquadrado na classe "A" da respectiva categoria, iniciando nova contagem de tempo de exercício para fins de promoção.

SEÇÃO V

DO TREINAMENTO

Art. 12 O Consórcio promoverá treinamentos para os seus empregados sempre que verificada a necessidade de melhor capacitá-los para o desempenho de suas funções, visando dinamizar a execução das atividades dos diversos órgãos.

Art. 13 O treinamento será denominado interno quando desenvolvido pelo próprio Consórcio atendendo as necessidades verificadas, e externo quando executado por órgão ou entidade especializada.

Capítulo III

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

SEÇÃO I

DA PROMOÇÃO

Art. 14 Promoção será realizada dentro da mesma categoria funcional mediante a passagem do empregado de uma determinada classe para a imediatamente superior, em sentido horizontal.

Parágrafo único. Cada categoria funcional terá 07 (sete) classes, designadas pelas letras maiúsculas A, B, C, D, E, F e G, sendo esta última a final da carreira.

Art. 15 As classes relativas às promoções atingidas serão diferenciadas entre si, através da evolução de vencimentos padrões, com uma variação percentual correspondente a 5% (cinco por cento), a partir da classe inicial até atingir a última classe de desenvolvimento funcional.

Art. 16 As promoções obedecerão ao critério de tempo de exercício em cada classe, merecimento e aperfeiçoamento profissional.

§ 1º Em princípio, todo o empregado tem merecimento para ser promovido de classe, evidenciada pela demonstração positiva no exercício de seu emprego pelo desempenho de forma eficiente, dedicada e leal das atribuições que lhe são cometidas, bem como pela sua assiduidade, pontualidade e responsabilidade.

§ 2º O aperfeiçoamento profissional será realizado através de cursos, encontros, congressos, seminários e similares, cujos conteúdos tenham relação com as atividades prestadas no serviço público e comprovados através de documentos que apresentem conteúdo programático, carga horária e registro do órgão expedidor, cujo período de realização esteja incluso no período de cada promoção.

Art. 17 A promoção a cada classe obedecerá aos seguintes critérios de tempo, merecimento e aperfeiçoamento profissional:

I - para a classe A - ingresso automático;

II - para a classe B:

a) três (03) anos de interstício na classe A;

b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, relacionados com a área de atuação, que somados perfaçam, no mínimo, sessenta (60) horas;

c) avaliação de merecimento considerada positiva sempre que o empregado não apresentar nenhum dos itens descritos nas disposições do art. 18 desta resolução.

III - para a classe C:

a) quatro (04) anos de interstício na classe B;

b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, relacionados, que perfaçam, no mínimo oitenta (80) horas;

c) avaliação de merecimento considerada positiva sempre que o empregado não apresentar nenhum dos itens descritos nas disposições do art. 18 desta resolução.

IV - para a classe D:

a) cinco (05) anos de interstício na classe C;

b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, no mínimo, cem (100) horas;

c) avaliação de merecimento considerada positiva sempre que o empregado não apresentar nenhum dos itens descritos nas disposições do art. 18 desta resolução.

V - para a classe E:

a) cinco (05) anos de interstício na classe D;

b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, que perfaçam, no mínimo, cem (100) horas;

c) avaliação de merecimento considerada positiva sempre que o empregado não apresentar nenhum dos itens descritos nas disposições do art. 18 desta resolução.

VI - para a classe F:

a) seis (06) anos de interstício na classe E;

b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, que perfaçam, no mínimo, cem (100) horas;

c) avaliação de merecimento considerada positiva sempre que o empregado não apresentar nenhum dos itens descritos nas disposições do art. 18 desta resolução.

VII - para a classe G:

a) sete (07) anos de interstício na classe F;

b) cursos de atualização e aperfeiçoamento, que perfaçam, no mínimo, cem (100) horas;

c) avaliação de merecimento considerada positiva sempre que o empregado não apresentar nenhum dos itens descritos nas disposições do art. 18 desta resolução.

Art. 18 No final de cada período de avaliação ficará prejudicado o merecimento, não sendo considerado o tempo de interstício na classe a que se encontra o empregado, sempre que o mesmo tiver registrado qualquer um dos incisos abaixo:

I – somar duas penalidades de advertência;

II – sofrer pena de suspensão disciplinar, mesmo que convertida em multa;

III - completar três faltas injustificadas ao serviço.

Art. 19 Suspendem a contagem do tempo para efeito do interstício de aquisição do direito à promoção funcional:

I - as licenças e afastamentos sem direito a remuneração;

II - o tempo em que o empregado estiver em licença para concorrer a cargo eletivo;

III - os afastamentos em virtude de doença, no que excederem a 90 (noventa) dias, exceto os decorrentes de acidente de trabalho;

IV - o tempo em que o empregado estiver em licença por motivo de doença em pessoa da família, que exceder a 30 (trinta) dias corridos, considerando-se como prorrogação nova licença solicitada, sob mesmo título ou fundamento, nos próximos 60 (sessenta) dias de término da anterior;

Art. 20 As avaliações das promoções serão realizadas em até 15 (quinze) dias contados da solicitação do empregado.

§ 1º O pagamento será devido a partir do mês subsequente ao que o servidor completar os requisitos para a promoção de classe, desde que a promoção seja solicitada pelo empregado, autorizado o pagamento retroativo a ser realizado no mês da avaliação.

§ 2º O empregado responsável pela Folha de Pagamento será designado para avaliação, controle e registro das promoções.

SEÇÃO II

DOS NÍVEIS

Art. 21 A passagem do servidor de um nível para outro, em sentido vertical, dentro de um mesmo emprego, na mesma referência dar-se-á por escolaridade.

Parágrafo único. Os níveis são designados por algarismos romanos de I a IV.

Art. 22 Os níveis, referentes à habilitação e desenvolvimento do titular do cargo correspondente, são:

I – Ensino Médio ou Técnico	% de promoção
Nível I – formação em nível médio/técnico	-
Nível II – formação em nível superior	5%
Nível III – especialização lato sensu ou stricto sensu	10%
Nível IV – mestrado em área vinculada ao cargo	15%

I – Ensino Superior	% de promoção
Nível I – formação em nível superior	-
Nível II – formação em nível de pós-graduação em curso de especialização	5%
Nível III – mestrado em área vinculada ao cargo	10%
Nível IV – doutorado em área vinculada ao cargo	15%

§ 1º O ingresso na carreira será obrigatoriamente no nível I, assim considerado inicial.

§ 2º A mudança de nível vigorará no mês seguinte àquele em que o interessado protocolar cópia autenticada do diploma ou certificado de conclusão devidamente registrado por instituição credenciada pelo Ministério da Educação - MEC.

§ 3º O nível é pessoal e não se altera com a promoção por classe, sendo vedada a mudança de nível do empregado lotado ou relotado fora do Consórcio, salvo cessão no interesse da administração e no exercício da função.

§ 4º Os níveis serão diferenciados entre si pelas respectivas faixas de vencimentos padrões, com uma variação percentual progressiva, a partir do nível inicial até o nível final de desenvolvimento funcional, computados do respectivo vencimento padrão de acesso inicial do cargo, não cumulativo, conforme quadro apresentado a seguir:

Níveis	Classes						
	A	B	C	D	E	F	G
I	1,0000	1,0500	1,1025	1,1576	1,2155	1,2763	1,3401
II	1,0500	1,1025	1,1576	1,2155	1,2763	1,3401	1,4071
III	1,1000	1,1550	1,2128	1,2734	1,3371	1,4039	1,4741
IV	1,1500	1,2075	1,2679	1,3313	1,3978	1,4677	1,5411

Capítulo VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, sendo vedado o pagamento retroativo a empregados que já possuíam direito a progressão horizontal e/ou vertical quando da edição desta norma.

Art. 24 As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias.

Lajeado/RS, 22 de julho de 2025.

TIAGO MANOEL FERREIRA MICHELON
PRESIDENTE DO CONSISA
PREFEITO DE VESPASIANO CORRÊA/RS

Registre-se e Publique-se.

NORBERTO ROQUE DALPIAN
Secretário Executivo