

**FUNDAÇÃO ESCOLA TÉCNICA LIBERATO SALZANO VIEIRA DA CUNHA**  
**Novo Hamburgo – RS**

## **PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES**

# SUMÁRIO

- Título I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**
- Título II - DA CONSTITUIÇÃO DO QUADRO DE CARGOS PERMANENTES**
- Título III - DA CONSTITUIÇÃO DO QUADRO DE CARGOS ESPECIAIS**
- Título IV - DA CONSTITUIÇÃO DO QUADRO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS**
- Título V - DO PLANO DE PAGAMENTO**
- Título VI - DA SUBSTITUIÇÃO**
- Título VII - DAS FÉRIAS**
- Título VIII - DO ENQUADRAMENTO**
- Título IX - DA COMISSÃO DE RECURSOS HUMANOS**
- Título X - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

# PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES DA FUNDAÇÃO ESCOLA TÉCNICA LIBERATO SALZANO VIEIRA DA CUNHA

## TÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** - O Plano de Carreira é aplicado a todos os servidores da Fundação Escola Técnica Liberato Salzano Vieira da Cunha, regidos pela CLT e legislação subsequente.

**Art. 2º** - O Quadro Geral de Servidores da Fundação Escola Técnica Liberato Salzano Vieira da Cunha fica assim constituído:

- I - Quadro de Cargos Permanentes (QCP);
- II - Quadro de Cargos Especiais (QCE);
- III - Quadro das Funções Gratificadas (QFG).

## TÍTULO II

### DA CONSTITUIÇÃO DO QUADRO DE CARGOS PERMANENTES (QCP)

#### Capítulo I

**Art. 3º** - Para efeitos das disposições relativas ao Quadro de Cargos Permanentes, considera-se:

- I - Servidor: Pessoa física que presta serviços à Fundação Escola Técnica Liberato Salzano Vieira da Cunha em caráter permanente e regular;
- II - Categoria Funcional: É o requisito “grau de instrução” para o escalonamento de cargos;
- III - Cargo: É o conjunto de atribuições cometidas a servidores, mediante remuneração específica, padronizada, com denominação própria, criados pelo Conselho Técnico Deliberativo, em número determinado;
- IV - Faixa Salarial: É a escala de valores pecuniários atribuída a um ou mais cargos dentro de cada categoria funcional;
- V - Classe: É o conjunto de cargos de requisitos semelhantes, constituindo a linha de promoção dos servidores, distribuídos na carreira;
- VI - Carreira: É constituída de cargos de provimento efetivo, estruturada em classes dispostas gradualmente, com acesso sucessível de classe a classe, cada uma compreendendo, no máximo, cinco categorias funcionais estabelecidas com a formação do pessoal, constituindo o respectivo Quadro de Carreira;
- VII - Quadro: é o conjunto de cargos estruturados em categorias funcionais e classes.

**Art. 4º** - Ficam criados, no Quadro de Cargos Permanentes da Fundação, os cargos a seguir relacionados, agrupados em categorias com as respectivas vagas.

CATEGORIA FUNCIONAL	FAIXA SALARIAL	CARGO	FUNÇÃO	VAGAS	
SUPERIOR	5	Advogado	5.1.1.00	01	
		Arquiteto	5.1.1.00	01	
		Assessor de Comunicação Social	5.1.1.00	01	
		Bibliotecário	5.1.1.00	07	
		Contador	5.1.1.00	01	
		Engenheiro	5.1.1.00	01	
		Médico	5.1.1.00	06	
		Orientador Educacional	5.1.1.00	14	
		Professor	5.1.1.00	200	
		Psicólogo	5.1.1.00	02	
		Supervisor Escolar	5.1.1.00	14	
Técnico em Educação	5.1.1.00	04			
TÉCNICO	1	Auxiliar de Ensino	4.1.1.00	18	
	2	Tesoureiro	4.2.1.00	01	
		Técnico de Pessoal	4.2.1.00	01	
		Secretário de Escola	4.2.1.00	02	
Desenhista	4.2.1.00	02			
2º GRAU	3	1	Técnico em Contabilidade	4.3.1.00	01
	1		Agente Administrativo III	3.1.1.00	16
1º GRAU	2	2	Agente Administrativo II	3.2.1.00	19
		1	Motorista	2.1.1.00	03
1º GRAU INC.	1	2	Agente Administrativo I	2.2.1.00	17
		2	Auxiliar de Disciplina	2.2.1.00	10
1º GRAU INC.	1	2	Zelador	1.1.1.00	06
		2	Vigia	1.2.1.00	09
		Servente	1.2.1.00	16	

**Parágrafo 1º** - A Categoria Funcional Superior (5) abrange os cargos que exigem diploma de curso de nível superior.

**Parágrafo 2º** - A Categoria Funcional Técnico (4) abrange os cargos que exigem diploma de curso de 2º grau de nível técnico.

**Parágrafo 3º** - A Categoria Funcional 2º Grau (3) abrange os cargos que exigem certificado de curso de 2º grau.

**Parágrafo 4º** - A Categoria Funcional 1º Grau (2) abrange os cargos que exigem 1º Grau completo.

**Parágrafo 5º** - A Categoria Funcional 1º Grau Incompleto (1) abrange os cargos que exigem alfabetização..

**Parágrafo 6º** - Os códigos dos cargos anteriormente relacionados seguem a seguinte composição:

- 1º elemento: numérico, indica a categoria funcional;
- 2º elemento: indica a faixa salarial;
- 3º elemento: indica a classe na carreira;
- 4º elemento: indica o triênio.

**Parágrafo 7º** - As vagas de cada categoria funcional são fixadas por ato do Conselho Técnico Deliberativo (CTD) e só serão preenchidos de acordo com a expansão das atividades da Fundação, mediante aprovação do Poder Executivo para a realização de concurso público.

**Art. 5º** - As descrições dos cargos contêm a denominação do cargo, o detalhamento das atribuições e os requisitos para provimento.

**Parágrafo único** – As descrições dos cargos do Quadro de Cargos Permanentes constituem o Anexo 1 deste Plano.

## Capítulo II

### RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

**Art. 6º** - O recrutamento para os cargos do Quadro de Cargos Permanentes é realizado mediante concurso público de provas e títulos.

**Art. 7º** - O processo de seleção para preenchimento de cargo é feito sob forma de Edital, com regulamentação própria.

**Art. 8º** - A autorização para a realização do processo de recrutamento e seleção é de competência do Governo do Estado e do Conselho Técnico Deliberativo, ouvida a Comissão de Recursos Humanos a que se refere o Título X.

## Capítulo III

### PROMOÇÃO

**Art. 9º** - Promoção é toda a movimentação do servidor dentro do Quadro de Cargos Permanentes que implique alteração de salário.

**Art. 10** – É adotada a forma de promoção horizontal.

**Art. 11** – Promoção horizontal é o deslocamento do servidor da categoria funcional que ocupa para uma classe imediatamente superior.

**Art. 12** – As promoções horizontais obedecem às modalidades de antiguidade e merecimento, alternadamente.

**Art. 13** – Para concorrer à promoção horizontal, em qualquer uma das modalidades, o servidor ocupante do cargo de carreira deve possuir interstício de 2 (dois) anos de classe.

**Art. 14** – A antiguidade é aferida pelo tempo de serviço do servidor na categoria funcional a que pertencer e o merecimento conforme critérios a serem definidos em regulamento próprio, aprovados pelo Conselho Técnico Deliberativo e pelos órgãos competentes do sistema.

**Art. 15** – Se dois ou mais servidores, ao concorrerem à promoção por antiguidade ou merecimento, atingirem a mesma pontuação, serão aplicados sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

- I - o que tem mais tempo de serviço na Fundação;
- II - o que tiver mais tempo de serviço no cargo;
- III - o que tiver mais tempo de serviço computável para aposentadoria;
- IV - o mais idoso.

**Art. 16** – Na promoção por merecimento, não concorre o servidor que esteve:

- I - licenciado por um período superior a 150 (cento e cinquenta) dias;
- II - afastado para o exercício de mandato eletivo;
- III - à disposição de outro órgão por período superior a 3 (três) meses.

**Parágrafo único** – Na promoção por antiguidade, concorrem todos os que tiverem tempo de serviço na entidade, regularmente atestado, seja real ou ficto.

**Art. 17** – Anualmente, podem ser promovidos até 10% (dez por cento) dos servidores da Fundação.

**Parágrafo único** – Os servidores pertencentes ao Quadro de Cargos Permanentes, em exercício na função de Diretor Executivo, Secretário Executivo, Diretor de Ensino, Diretor Administrativo, Diretor de Pesquisa e Produção Industrial e o Diretor Extraordinário de Projetos, têm asseguradas promoções horizontais por merecimento, observado o Art. 13.

**Art. 18** – Os cargos da Categoria Funcional Superior (5) são criados em regime de 20 (vinte) horas semanais.

**Art. 19** – Os cargos das demais categorias funcionais têm regime de 40 (quarenta) horas semanais.

**Art. 20** – O Diretor Executivo, no interesse do ensino e das finalidades da Fundação, pode convocar, de comum acordo, o pessoal da Categoria Funcional Superior (5) para desenvolver atividades em regime de 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais, guardada a proporcionalidade salarial, obedecida a legislação estadual em vigor, com referência à convocação para carga horária superior.

### TÍTULO III

## CONSTITUIÇÃO DO QUADRO DE CARGOS ESPECIAIS

### Capítulo I

#### QUADRO DE CARGOS ESPECIAIS (QCE)

**Art. 21** – O Quadro de Cargos Especiais – QCE é composto pelos servidores da Diretoria de Pesquisa e Produção Industrial – DPPI da Fundação Escola Técnica Libertato Salzano Vieira da Cunha.

**Art. 22** – Ficam criados, no Quadro de Cargos Especiais da Fundação, os cargos abaixo relacionados, agrupados na Categoria profissional Produção – PR e faixas salariais, com as respectivas vagas.

CATEGORIA FUNCIONAL	FAIXA SALARIAL	CARGOS	CÓDIGO	VAGAS
PR	01	Operador de Máquinas Especiais	1.1.00	03
	02	Mandrilador	2.1.00	01
	03	Retificador	3.1.00	01
	04	Fresador	4.1.00	03
	05	Torneiro Mecânico	5.1.00	03
	06	Aplainador	6.1.00	01
	07	Furador	7.1.00	03
	08	Auxiliar de Almoxarifado	8.1.00	01
	09	Auxiliar de Operação	9.1.00	01

**Parágrafo 1º** - A Categoria Funcional – produção 1 a 9 (um a nove) abrange os cargos que exigem conhecimento e desempenho das atribuições específicas de cada cargo, independente do grau de instrução.

**Parágrafo 2º** - Os códigos dos cargos acima relacionados seguem a seguinte composição:

- 1º elemento: indica a faixa salarial;
- 2º elemento: indica a classe na carreira;
- 3º elemento: indica o triênio.

**Parágrafo 3º** - O regime de trabalho dos Cargos Especiais é horista.

**Art. 23** – As vagas dentro de cada cargo são fixadas por ato do Conselho Técnico Deliberativo – CTD – e só serão preenchidas de acordo com a expansão das atividades da Fundação mediante aprovação do Poder Executivo para a realização de concurso público.

**Parágrafo único** – A descrição dos cargos do Quadro de Cargos Especiais constitui o Anexo II deste Plano.

## Capítulo II

### DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

**Art. 24** – O recrutamento para os cargos do Quadro de Cargos Especiais é de acordo com o disposto no Art. 6º.

**Art. 25** – Na seleção de candidatos são utilizados um ou mais dos seguintes critérios:

- I - comprovação de experiência;
- II - avaliação psicológica;
- III - entrevista;
- IV - avaliação do desempenho no trabalho.

## Capítulo III

### CONSTITUIÇÃO DO QUADRO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

**Art. 27** – O Quadro das Funções Gratificadas é composto de funções providas em caráter transitório, de livre nomeação pelo Diretor Executivo, ficando constituído conforme o quadro a seguir:

Nº	FUNÇÃO (RT – 40h/s)	FG	QUANT.	VALOR EM Cr\$
01	Diretoria	5	05	755,40
02	Coordenador de Centro	4	02	604,32
03	Coordenador de Curso	4	12	604,32
04	Assessor	4	03	604,32
05	Coordenador de Serviço	3	05	453,24
06	Encarregado de Serviço	2	17	302,16
		1	04	215,29
07	Auxiliar de Disciplina	1	10	215,29



### **OBSERVAÇÃO:**

1 – O valor da verba de representação do Diretor Executivo é estabelecido por determinação governamental.

2 – As Funções Gratificadas são exercidas no regime de 40 (quarenta) horas semanais.

3 – Por ato do Diretor Executivo, a pedido do servidor, poderá a Função Gratificada ser reduzida, conforme a jornada de trabalho, para 30 (trinta) ou 20 (vinte) horas semanais, observados os interesses da Fundação e guardada a proporcionalidade salarial de 75% e 50%, respectivamente.

**Art. 28** – Os servidores da Fundação em exercício de funções gratificadas têm remuneração adicional de caráter transitório, que cessa quando deixam de exercê-la, retornando a sua situação originária.

**Parágrafo único** – É vedada a acumulação de tais remunerações adicionais. O servidor investido em mais de uma função deve optar pela remuneração adicional que lhe parecer mais conveniente.

**Art. 29** – Podem ser contratadas até duas pessoas para exercer cargos de confiança (CC), de caráter transitório, a critério do Diretor Executivo, sendo uma de nível superior e uma de nível de 2º grau, desde que autorizado pelo Governador do Estado.

**Parágrafo único** – Por se tratar de cargo de confiança, toda vez que, na respectiva área de atuação, houver substituição de Diretor, podem ser dispensados tais colaboradores.

**Art. 30** – A remuneração dos cargos de confiança, referida no artigo anterior, tem como limite o valor da Categoria Funcional Técnico – Faixa Salarial 1, para a função de nível de 2º grau, e da Categoria Funcional Superior para a função de nível superior.

**Parágrafo único** – A jornada de trabalho dos cargos de confiança corresponde à estabelecida para o cargo de referência, devendo proceder-se à adequação remuneratória proporcional sempre que aquela não puder ser integralmente cumprida.

## **TÍTULO V**

### **DO PLANO DE PAGAMENTO**

**Art. 31** – Os ocupantes do Quadro de Cargos Permanentes e Quadro de Cargos Especiais são remunerados de acordo com as matrizes salariais constantes no Anexo III, cujos valores correspondem a setembro de 1989 e devem ser corrigidos de acordo com a legislação vigente. Está incluída nas referidas matrizes a antecipação salarial no percentual de 15% (quinze por cento), a ser compensada nas seguintes épocas: 10% (dez por cento) no mês de outubro de 1989; 5% (cinco por cento) a ser compensado no mês de dezembro de 1989.

**Art. 32** – O valor das funções gratificadas consta no Quadro do Art. 27.

**Art. 33** – Ao servidor da Categoria Funcional 5, portador de titulação em cursos de doutorado, mestrado e especialização, é concedida uma gratificação especial de 10% (dez por cento) sobre o vencimento do cargo de que é titular.

**Parágrafo único** – A gratificação é assegurada desde que os referidos cursos tenham sido obtidos em cursos de duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas específicos às atividades desenvolvidas na Fundação, obtida em instituição de ensino superior devidamente credenciada.

**Art. 34** – Os integrantes dos Quadros de Servidores (QCP e QCE) fazem jus a uma gratificação adicional de 5% (cinco por cento) para cada triênio (três anos) de efetivo exercício, até o limite de 10 (dez) triênios.

**Art. 35** – Todo servidor que exercer cargo de Tesoureiro na Fundação tem direito a uma gratificação de 10% (dez por cento) sobre o seu salário a título de quebra-de-caixa.

## TÍTULO VI

### DA SUBSTITUIÇÃO

**Art. 36** – Substituição é a designação de servidor, por ato da Direção Executiva, para exercer temporariamente as funções de outro que esteja afastado.

**Parágrafo 1º** - Caracteriza-se a substituição quando o servidor afastado ficar fora de suas funções por prazo superior a 15 (quinze) dias.

**Parágrafo 2º** - O servidor em exercício de cargo em substituição percebe a diferença de salário do seu cargo a do cargo em substituição, a contar do primeiro dia em que se der a substituição.

## TÍTULO VII

### DAS FÉRIAS

**Art. 37** – As férias dos servidores da Fundação têm duração de 30 (trinta) dias, gozadas em período coincidente às férias escolares.

**Parágrafo único** – Para o pessoal docente, técnicos em educação, orientadores educacionais e supervisores escolares, o período de férias é de 60 (sessenta) dias, gozadas em período coincidente às férias escolares.

## TÍTULO VIII

### DO ENQUADRAMENTO

**Art. 38** – Os atuais servidores da Fundação são enquadrados nos cargos criados conforme os artigos 4º e 23 do presente Plano, de acordo com os critérios a seguir:

I - no cargo: de acordo com o conteúdo ocupacional exercido atualmente;  
II - na classe: de acordo com o efetivo tempo de serviço na Fundação, computado até o mês da aprovação do plano, da seguinte forma:

- a) até 5 (cinco) anos, na Classe A;
- b) de 5 (cinco) a 10 (dez) anos, na Classe B;
- c) de 10 (dez) a 15 (quinze) anos, na Classe C;
- d) de 15 (quinze) a 20 (vinte) anos, na Classe D.

**Art. 39** – O servidor cujo salário, à época da implantação deste Plano, extrapole o valor salarial correspondente ao cargo que ocupa, será enquadrado conforme os critérios do enquadramento, mantendo-se a progressão funcional a partir dessa categoria, tomando-se sempre o valor a ela relativa e mantendo a parcela excedente como vantagem pessoal sujeita apenas aos reajustes obrigatórios deferidos em lei, negociação ou sentença em processo de dissídio coletivo.

## TÍTULO IX

### DA COMISSÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Art. 40** – Fica criada a Comissão de Recursos Humanos – CRH, com a finalidade de assessorar a Diretoria na implantação e coordenação do Plano de Carreira, renovada anualmente em metade de seus membros.

**Art. 41** – Compete à CRH:

- I - implantar e coordenar o processo de avaliação dos cargos;
- II - prevenir a ocorrência de desvios de função;
- III - assessorar no processo de recrutamento, seleção e enquadramento;
- IV - analisar eventuais reclamações quanto ao enquadramento e promoções;
- V - opinar sobre assuntos pertinentes ao Plano de Carreira que lhe forem submetidos pela Diretoria.

**Art. 42** – A CRH é constituída por:

- I - dois representantes da Diretoria;
- II - um representante dos cursos, indicado pelos respectivos coordenadores;
- III - um representante do Centro de Professores;
- IV - um representante dos funcionários;
- V - um representante do DPPI.

**Parágrafo 1º** - O Presidente do CRH é indicado pelos seus pares.

**Parágrafo 2º** - O Diretor Executivo designa até 2 (dois) assessores “ad hoc” à CRH pertencentes ao Quadro Geral de Servidores da Fundação.

**Art. 43** – As decisões da CRH são encaminhadas ao Diretor Executivo para parecer e posterior aprovação pelo CTD.

**Art. 44** – Os membros da CRH são indicados pelos representantes e homologados por ato do Diretor Executivo.

**Art. 45** – A CRH elabora o Regulamento para operacionalização do artigo 41, submetendo-o à aprovação dos respectivos órgãos do sistema.

## TÍTULO X

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 46** – Por ato do Diretor Executivo da Fundação, a pedido do servidor da Categoria Funcional Superior, poderá a jornada de trabalho, quando em regime de 40 (quarenta) horas semanais, ser reduzida para 30 (trinta) ou 20 (vinte) horas semanais, observados os interesses da Fundação.

**Parágrafo único** – Reduzida a jornada de trabalho, o servidor passará a perceber a sua remuneração proporcionalmente à carga horária exercida, equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) e 50% (cinquenta por cento), respectivamente.

**Art. 47** – Dada ciência aos servidores de seus enquadramentos, terão eles o prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data da comunicação, para apresentação de reclamações através de pedido, por escrito, encaminhado ao Diretor Executivo.

**Art. 48** – Os eventuais pedidos de revisão, quanto ao enquadramento, serão apreciados pela Comissão a que alude o Título X, a qual tem o prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data do recebimento da reclamação, para encaminhar parecer ao Diretor Executivo.

**Art. 49** – Na falta de professor das disciplinas da parte profissional, podem ser admitidos candidatos com curso superior específico a sua área de atuação.

**Parágrafo único** – O professor, a que se refere o artigo anterior, não pode, após enquadramento, ser promovido enquanto não possuir o requisito de formação exigido para o provimento do cargo: Licenciatura Plena ou Complementação Pedagógica obtida em curso superior.

**Parágrafo 50** – As despesas decorrentes da aplicação dos dispositivos do presente Plano corre à conta de dotações consignadas no orçamento anual da Fundação.

**Parágrafo 51** – Os casos omissos são resolvidos pelo Diretor Executivo, ouvida a Comissão de Recursos Humanos.

**Art. 52** – O presente Plano de Carreira entrará em vigor quando da homologação pelo Chefe do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul, retroagindo seus efeitos a 1º de setembro de 1989.