

RESOLUÇÃO N. 01 DE 18 DE MARÇO DE 2025.

**REGIMENTO INTERNO DO CONSÓRCIO PÚBLICO INTERMUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
DO ALTO PARANAÍBA – CISPAR**

Dispõe sobre o regime de pessoal, estabelece normas de organização, funcionamento, direitos, deveres, indenizações, gratificações e sanções aplicáveis aos empregados públicos do Consórcio Público Intermunicipal de Desenvolvimento Sustentável do Alto Paranaíba - CISPAR.

TÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Regimento Interno estabelece normas de organização, funcionamento, regime de pessoal, direitos, deveres e sanções aplicáveis aos empregados do Consórcio Público Intermunicipal de Desenvolvimento Sustentável do Alto Paranaíba – CISPAR, nos termos da legislação vigente e normas específicas sobre consórcios públicos.

Art. 2º O consórcio público rege-se por seu Protocolo de Intenções, Estatuto, Contrato de Consórcio e demais normas aplicáveis, obedecendo aos princípios constitucionais da Administração Pública especialmente, mas não se limitando, ao da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência.

TÍTULO II - DO REGIME DE PESSOAL

Capítulo I - Da Investidura e Posse

Art. 3º A investidura em empregos públicos do quadro de pessoal do consórcio dar-se-á por meio do ato da posse.

Art. 4º A posse será precedida por:

I - Concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei.

II - Processo seletivo simplificado para contratações temporárias, conforme legislação específica;

III - Nomeação para cargos comissionados de livre provimento e exoneração.

Art. 5º A posse em emprego público ocorrerá no prazo de 15 (quinze) dias a contar da nomeação, podendo ser prorrogada por igual período, mediante justificativa aceita pelo Consórcio.

I - Após tomar posse em um emprego público, o empregado terá um prazo de 15 (quinze) dias para iniciar suas atividades efetivamente, salvo quando a necessidade do serviço público exigir o exercício das atividades imediatamente, o que deverá ser comunicado ao empregado.

Parágrafo único: O empregado nomeado estará sujeito a um estágio probatório de 03 (três) anos, no qual será avaliado conforme desempenho funcional, assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa e responsabilidade, urbanidade com usuários e com colegas de trabalho, pontualidade, subordinação às ordens superiores, relacionamento interpessoal, zelo com o patrimônio público sob sua responsabilidade.

Art. 6º São requisitos para investidura no emprego:

- I - Nacionalidade brasileira ou equiparada, conforme legislação vigente;
- II - Gozo dos direitos políticos, sem restrições eleitorais;
- III - Quitação das obrigações militares e eleitorais, quando aplicável;
- IV - Comprovação do nível de escolaridade exigido para o emprego, mediante apresentação de diploma ou certificado equivalente reconhecido pelo MEC;
- V - Aptidão física e mental, atestada por laudo médico;
- VI – Aprovação e classificação no certame realizado pelo Consórcio.

Capítulo II - Da Jornada de Trabalho

Art. 7º A carga horária semanal dos empregados do consórcio será de 40 (quarenta) horas, salvo disposição diversa prevista em legislação específica ou ato normativo próprio.

Art. 8º Os empregos públicos do Consórcio poderão ter sua carga horária reduzida, com proporcional redução do salário.

§ 1º. Quando a redução da carga horária se der para garantir os interesses do Consórcio e de algum Município Consorciado, deverá ser resguardado o valor do salário recebido pelo empregado público, sem qualquer decote.

§ 2º. Quando a redução da carga horária se der a pedido do empregado público haverá o redimensionamento do valor do salário recebido proporcionalmente ao número de horas a serem reduzidas.

Art. 9º Poderá ser adotado o regime de:

- I - Banco de horas, permitindo a compensação de jornada conforme necessidade do serviço;
- II - Jornada flexível, desde que compatível com o funcionamento da Administração Pública Indireta e devidamente regulamentada.
- III - Teletrabalho (home office), desde que regulamentado por normativas internas e compatível com a função exercida.

Parágrafo único: O banco de horas deverá ser, preferencialmente, compensado a cada 03 (três) meses, na disponibilidade e interesse da Administração Pública.

Capítulo III - Das Férias, Licenças e Afastamentos

Art. 10º O empregado público terá direito a 30 (trinta) dias de férias anuais, com possibilidade de parcelamento em até 3 (três) períodos, desde que a primeira fração seja maior do que 10 (dez) dias e haja interesse da Administração e compatibilidade com o serviço.

Art. 11º Poderão ser concedidas ao empregado licenças e afastamentos nos termos da legislação vigente, incluindo:

- I - Licença para tratamento de saúde, mediante perícia médica oficial;
- II - Licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias e licença-paternidade de 20 (vinte) dias nos termos de regulamento próprio;
- III - Licença não remunerada, para capacitação, a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício, pelo período de até 180 (cento e oitenta) dias nos termos de regulamento próprio;
- IV – Licença para casamento de 08 (oito) dias nos termos de regulamento próprio;
- V – Licença por falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou parente consanguíneo de até 3º grau, de 08 (oito) dias nos termos de regulamento próprio;
- VI - Licença para acompanhamento de familiares doentes, mediante comprovação médica;
- VII- Afastamento para exercício de mandato eletivo, com remuneração e estabilidade garantidas, nos casos previstos em lei.
- VIII – Abono de uma falta anual no mês de seu aniversário, devendo o dia ser gozado durante o referido mês, mediante comunicação à Chefia Imediata com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.
- IX – Licença para tratamento de assuntos particulares, pelo prazo de até 2 (dois) anos, sem remuneração, podendo ser prorrogada por igual período, com deferimento tanto do primeiro período, quanto do segundo período, a critério da Consórcio Público.

Capítulo IV - Das Indenizações e Gratificações

Art. 12º Os empregados públicos do consórcio poderão fazer jus às seguintes indenizações:

- I - Ajuda de custo, valor correspondente a um salário do emprego público, para despesas de deslocamento e instalação, quando removidos no interesse da Administração;
- II - Diárias para viagens a serviço, conforme tabela de valores estabelecida por portaria do CISPAR;
- III - Auxílio-transporte para deslocamento entre residência e local de trabalho, conforme legislação trabalhista vigente;
- IV - Auxílio-alimentação, nos valores fixados periodicamente pela Administração do consórcio.
- V - Auxílio-saúde, destinado ao ressarcimento parcial de despesas médicas, nos termos de regulamento próprio a ser editado pelo Consórcio;

VI - Auxílio-creche, para empregados públicos que possuam filhos de até 6 (seis) anos, nos termos de regulamento próprio a ser editado pelo Consórcio;

Parágrafo único: O pagamento das diárias será realizado, preferencialmente, no mês da atividade, condicionado à disponibilidade orçamentária e financeira do Consórcio. Caso não haja recursos suficientes, os pagamentos poderão ser suspensos por ato normativo do Presidente.

Art. 13º Os empregados públicos do Consórcio poderão fazer jus às seguintes gratificações:

I – Gratificação por serviço extraordinário ou de natureza especial;

II - Licença-prêmio por assiduidade, concedida a cada 5 (cinco) anos de serviço ininterrupto, pelo período de 3 (três) meses com o recebimento das respectivas remunerações, a ser deferida de acordo com os interesses do Consórcio;

Parágrafo 1º: Consideram-se serviços extraordinários ou de natureza especial, aqueles executados em caráter temporário ou específico, para atender às necessidades excepcionais da Administração Pública, sem a exigência de ampliação do quadro de empregados. Esses serviços podem incluir atividades desempenhadas por empregados que assumam responsabilidades diversas e possuam habilidades ou qualificações específicas, sendo devidamente remunerados conforme portaria interna do Consórcio.

Parágrafo 2º: Quadro para pagamento de gratificações.

FORMA DA ATIVIDADE	VALORES
Atividades de natureza especial	R\$ 1.518,00/mensais
Atividades de natureza extraordinária	R\$ 506,00/mensais

Capítulo V - Dos Cargos de Livre Nomeação e Exoneração

Art. 14º Os servidores públicos municipais cedidos e os empregados públicos concursados do CISPAP poderão ser nomeados para o exercício de emprego de confiança, caso em que, para os cargos de direção, poderão optar pela remuneração do cargo efetivo municipal de origem acrescido de uma gratificação pelo exercício do emprego de até 50% (cinquenta por cento) do salário previsto para o emprego de confiança.

Art. 15º O empregado público, independente do vínculo funcional, quando designado para o exercício de função de Chefia ou Assessoramento, poderá perceber uma gratificação correspondente ao percentual de até 40% (quarenta por cento) para Chefia e de até 30% (trinta por cento) para Assessoramento, calculado sobre o salário estabelecido para cada função de acordo com os cargos constantes no 1º e 3º Termo Aditivo Consolidado ao Contrato de Consórcio do CISPAP.

Capítulo V - Dos Direitos e Deveres

Art. 16º São direitos dos empregados do Consórcio:

I - Remuneração compatível com a função desempenhada com correção inflacionária anual;

II - Progressão funcional conforme critérios estabelecidos em regulamento interno;

- III - Ambiente de trabalho seguro e condições adequadas para o exercício da função;
- IV - Capacitação e desenvolvimento profissional, conforme disponibilidade orçamentária, financeira e necessidade do serviço;
- V - Participação em órgãos colegiados e representativos da categoria, quando aplicável;
- VI - Proteção contra atos de assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho;
- VII - Recebimento de indenizações e benefícios nos termos deste Regimento e da legislação vigente.

Art. 17º São deveres dos empregados do Consórcio:

- I - Cumprir as normas internas e regulamentos do Consórcio Público;
- II - Zelar pelo patrimônio público e utilizar os recursos de forma responsável;
- III - Manter sigilo sobre informações institucionais que exigirem confidencialidade;
- IV - Tratar com urbanidade os colegas, superiores e o público em geral;
- V - Agir com ética, transparência e responsabilidade no exercício da função;
- VI - Cumprir prazos e metas estabelecidas para a execução dos trabalhos;
- VII - Relatar irregularidades ou condutas ilícitas de que tiver conhecimento no exercício da função;
- VIII - Atualizar-se quanto às normas e procedimentos inerentes ao cargo;
- IX - Participar de treinamentos e capacitações sempre que convocado;
- X - Evitar conflitos de interesse que possam comprometer a imparcialidade no serviço público;
- XI – Respeitar a hierarquia e disciplina do órgão público.
- XII – Respeitar os princípios que regem a Administração Pública.

Capítulo VI - Da Progressão de Carreira

Art. 18º A progressão funcional no Consórcio Público ocorrerá por meio de:

- I - Progressão vertical, mediante promoção para cargo superior dentro da mesma carreira, através de concurso interno ou critério definido pelo regulamento;
- II - Progressão horizontal, baseada no tempo de serviço e avaliação de desempenho, com avanço de nível dentro da mesma classe do cargo ocupado;
- III - Capacitação profissional, incentivada por cursos e treinamentos que possibilitem ascensão funcional conforme disponibilidade orçamentária, financeira e necessidade do serviço.
- IV - Progressão baseada em titulação, permitindo ascensão mediante certificação em cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado, quando relacionadas às áreas de atuação do Consórcio;

Art. 19º Para a progressão horizontal, o empregado deverá atender aos seguintes requisitos:

- I - Cumprimento do interstício mínimo de 3 (três) anos no mesmo nível;

II - Obtenção de avaliação de desempenho satisfatória nos últimos três períodos avaliativos;

III – Quando necessário, participação em cursos de capacitação compatíveis com o cargo, com carga horária mínima estipulada pelo Consórcio;

IV - Não possuir penalidades disciplinares nos últimos dois anos.

Parágrafo único: Quadro de Progressão de Carreira

Nível/Cargo	Tempo Mínimo no Nível	Critérios para Progressão	Benefícios da Progressão
(Nível 1)	Ingresso	Aprovação em estágio probatório de 3 anos	Estabilidade no cargo
(Nível 2)	3 anos	Avaliação de desempenho satisfatória	Aumento de 5% no salário base
(Nível 3)	6 anos	Curso de capacitação + avaliação positiva	Aumento de 8% no salário base
(Nível 4)	10 anos	Curso de capacitação + avaliação positiva	Aumento de 12% no salário base
Especialista	15 anos	Formação continuada + liderança em projetos	Aumento de 20% no salário base

§ 1º. Por desempenho satisfatório o empregado público deverá obter no conjunto de quesitos da avaliação de desempenho nota superior a 95% (noventa e cinco por cento), em todas as suas avaliações a que fora submetido para fins de progressão na carreira.

§ 2º. Por avaliação positiva o empregado público deverá obter no conjunto de quesitos avaliativos nota superior a 98% (noventa e oito por cento), em todas as suas avaliações a que fora submetido para fins de progressão na carreira.

Art. 20º Para a progressão vertical, o empregado deverá:

I - Preencher os requisitos mínimos de escolaridade e experiência estabelecidos para o cargo hierarquicamente superior;

II - Ser aprovado em processo interno de seleção, quando aplicável;

III - Demonstrar competências e habilidades específicas compatíveis com a nova função;

IV – Ser aprovado no concurso interno a ser promovido a critério do Consórcio Público.

Art. 21º Os critérios de avaliação e pontuação para progressão funcional serão definidos em regulamento próprio, respeitando os princípios da impessoalidade e transparência.

Capítulo VI - Das Sanções e Penalidades

Art. 22º Os empregados estarão sujeitos a sanções disciplinares em caso de infração aos deveres funcionais.

Art. 23º As penalidades disciplinares incluem:

- I - Advertência, aplicada em casos de infração de menor gravidade;
- II - Suspensão, de até 90 (noventa) dias, nos casos de reincidência específica;
- III - Demissão, nos casos de falta grave, improbidade administrativa ou condenação criminal transitada em julgado;
- IV - Destituição de cargo em comissão, quando houver prática de infração disciplinar incompatível com a função.

§ 1º. Prescreve em 180 (cento e oitenta) dias, a possibilidade do CISPARGO aplicar a penalidade descrita no inciso I; em 2 (dois) anos a penalidade descrita no inciso II e; em 4 (quatro) anos a penalidade descrita no inciso III, todos esses prazos contados da data em que a autoridade administrativa competente para instauração do correspondente procedimento disciplinar tomar conhecimento formal dos fatos ocorridos.

§ 2º. Não será admitida a prescrição intercorrente nos processos administrativos disciplinares porventura instaurados junto ao CISPARGO e eventual excesso de prazo não será considerado vício suficiente para autorizar a sua extinção por arquivamento, salvo se o prolongamento do feito acarrete prejuízo ao direito de ampla defesa a ser assegurado ao processado.

Art. 24º São consideradas infrações leves:

- I - Atrasos frequentes sem justificativa;
- II – Faltas injustificadas;
- III - Uso inadequado de equipamentos do Consórcio;
- IV - Falta de urbanidade no trato com superiores hierárquicos, colegas e cidadãos;
- V - Descumprimento de prazos administrativos sem prejuízo significativo ao serviço;
- VI – Não marcação de ponto eletrônico ou físico.

Art. 25º São consideradas infrações graves:

- I - Abandono de cargo sem justificativa;
- II - Uso indevido de recursos públicos para fins particulares;
- III - Assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho;
- IV - Recusa injustificada em executar tarefas essenciais ao funcionamento do serviço;
- V - Prática de atos ilícitos ou improbidade administrativa;
- VI - Violação de sigilo funcional que cause prejuízo à Administração;
- VII – Agressões físicas ou verbais;

Parágrafo único: O empregado público poderá ser responsabilizado de forma administrativa, civil e criminal por atos contrários a este regimento, sem prejuízo das legislações vigentes.

TÍTULO III - DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Capítulo VI - Da Competência

O processo disciplinar poderá ser instaurado por decisão do Diretor Executivo do Consórcio, conforme o caso, quando delegada ou avocada a competência, por outra autoridade conforme o regulamento do Consórcio.

Capítulo II – Do Procedimento

Art. 26º A apuração das infrações se iniciará com a abertura de um procedimento administrativo disciplinar, que poderá ser instaurado de ofício pela autoridade competente ou mediante denúncia formalizada por qualquer empregado público, membro da diretoria ou público em geral.

Art. 27º Após a abertura do processo, o empregado público será notificado por escrito, indicando-lhe a infração de que está sendo acusado, os documentos e provas que fundamentam a acusação, bem como o prazo para a apresentação de defesa preliminar. O prazo para a defesa será de 10 (dez) dias, podendo ser prorrogado por igual período em casos justificados.

Art. 28º A instrução do processo será conduzida por uma comissão disciplinar composta por no mínimo 3 (três) empregados públicos, sendo 1 (um) deles obrigatoriamente pertencentes ao quadro jurídico do Consórcio, os demais deverão ser designados pelo Presidente. A Comissão deverá realizar a apuração das alegações, ouvir testemunhas e coletar provas documentais e materiais, caso necessário. Durante esta fase, o acusado poderá ser ouvido e apresentar novos elementos de defesa.

I – A nomeação da Comissão disciplinar terá validade de 01 (um) ano, podendo ser prorrogada por igual período.

Art. 29º O acusado terá direito a apresentar provas e acompanhar todo o andamento do procedimento. A Comissão deverá assegurar que o acusado tenha pleno acesso ao processo, respeitando o contraditório e a ampla defesa, bem como a faculdade de ser acompanhado por advogado regularmente constituído.

Art. 30º Concluída a instrução, a Comissão Disciplinar apresentará um relatório final, com a análise dos fatos, das provas e da legislação aplicável. A Comissão emitirá um parecer recomendando a aplicação ou não de penalidades e, em caso afirmativo, a sanção cabível.

Parágrafo único: A sanção a ser aplicada será proporcional à gravidade da infração cometida, considerando os antecedentes do acusado, a natureza da infração e a repercussão do ato para o bom andamento das atividades do Consórcio.

Art. 32º – Após o recebimento do parecer da Comissão Disciplinar, a autoridade competente do Consórcio deverá proferir decisão final, aplicando a sanção correspondente, se for o caso, e notificando o acusado por escrito. A decisão deverá ser fundamentada, considerando os elementos apurados no processo e, se for

qualquer das penalidades descritas nos incisos I e II do art. 23º, a decisão poderá ser proferida pelo Diretor Executivo.

Parágrafo único: A penalidade de demissão só poderá ser proferida por decisão administrativa exarada pelo Presidente do CISPARGO.

Art. 33º - O acusado poderá interpor recurso à instância superior, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da notificação da decisão final, caso haja interesse em contestar a sanção aplicada. O recurso será dirigido ao Presidente do Consórcio, que deverá analisar e decidir a questão no prazo de 15 (quinze) dias úteis.

Art. 34º - Em caso de ausência de infração ou após a aplicação da sanção, o processo disciplinar será arquivado pela autoridade competente. O arquivamento deverá ser registrado e fundamentado, conforme a gravidade dos fatos apurados.

Art. 35º - Este procedimento deverá ser cumprido com diligência, transparência e respeito aos direitos do empregado ou membro do Consórcio envolvido. A observância dos princípios constitucionais da Administração Pública é imprescindível para a efetividade da gestão pública e para o fortalecimento da confiança entre a sociedade e o Consórcio.

Art. 36º - O Processo Administrativo Disciplinar terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da publicação da Portaria de instauração, para conclusão dos seus trabalhos com a apresentação do relatório da Comissão Processante, podendo ser prorrogado, uma vez, por igual período, a pedido do Presidente da Comissão.

Art. 37º - Havendo dúvida quanto à materialidade e/ou autoria da infração disciplinar, será instaurada a competente Sindicância Administrativa, conduzida por empregado público designado pela Diretoria Executiva do CISPARGO, indicado na portaria de instauração do procedimento investigativo, que deverá promover as diligências necessárias à apuração dos fatos que lhe forem apresentados, devendo, em 60 (sessenta) dias apresentar seu relatório conclusivo pela instauração do respectivo processo administrativo disciplinar ou, pelo seu arquivamento.

Art. 38º - Exercitando os princípios do poder geral de cautela e da autotutela, o CISPARGO deve anular seus próprios atos, quando eivados de vício de legalidade, e pode revogá-los por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos.

Art. 39º - O direito do CISPARGO de anular os atos administrativos de que decorram efeitos favoráveis para os destinatários decai em 5 (cinco) anos, contados da data em que foram praticados, salvo comprovada má-fé.

§ 1º No caso de efeitos patrimoniais contínuos, o prazo de decadência contar-se-á da percepção do primeiro pagamento.

§ 2º Considera-se exercício do direito de anular qualquer medida de autoridade administrativa que importe impugnação à validade do ato.

Art. 40º - Em decisão na qual se evidencie não acarretarem lesão ao interesse público nem prejuízo a terceiros, os atos que apresentarem defeitos sanáveis poderão ser convalidados pelo CISPARGO.

TÍTULO III - DO PROCESSO SELETIVO

Art. 41º O provimento de cargos efetivos dar-se-á mediante concurso público, obedecendo aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Art. 42º O processo seletivo para contratação temporária e por excepcional interesse público ocorrerá conforme necessidade do Consórcio, respeitando os seguintes critérios:

- I - Publicação de edital contendo requisitos, critérios de seleção e prazos;
- II - Análise curricular e, se necessário, prova prática ou teórica;
- III - Transparência na avaliação e divulgação dos resultados.
- IV - Criação de banco de talentos, para agilizar contratações emergenciais.

Parágrafo único: *Somente poderão ocorrer contratações por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, mediante justificativa expressa do Diretor Executivo ou Diretor Financeiro, aprovada pelo Presidente do CISPAR.*

TÍTULO IV - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43º Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Administrativo do Consórcio, em conformidade com a legislação vigente e parecer jurídico prévio.

Art. 44º Este Regimento Interno entra em vigor na data de sua publicação.

Patos de minas, 18 de março de 2025.

RHENYS DA SILVA CAMBRAIA
Presidente do CISPAR



VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 3365-3968-B609-C44E

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ RHENYS DA SILVA CAMBRAIA (CPF 034.XXX.XXX-86) em 18/03/2025 10:37:14 GMT-03:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://cisparmg.1doc.com.br/verificacao/3365-3968-B609-C44E>