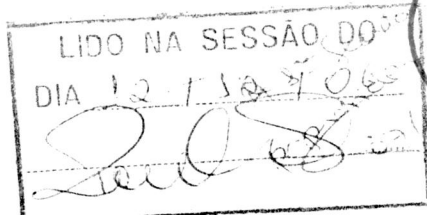




GOVERNO DE RORAIMA

"Amazônia: Patrimônio de Brasileiros"



**MENSAGEM GOVERNAMENTAL Nº 85 DE 07 DE DEZEMBRO DE 2006.**

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE RORAIMA E EXCELENTÍSSIMOS SENHORES DEPUTADOS ESTADUAIS**

Tenho a honra de submeter a essa Augusta Casa Legislativa, Projeto de Lei que dispõe sobre a criação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da UERR, criada pela Lei Complementar 091, de 10 de novembro de 2005, e dá outras providências correlatas.

A cultura do povo, como uma das conseqüências do investimento em educação, talvez seja o elemento mais importante de que se tenha notícia para o engrandecimento da população, como meio de alcance da cidadania e como forma de inclusão social. A cultura tem o condão de abrir as portas da oportunidade, do crescimento pessoal e profissional; e cerrar, por conseqüência, as portas da marginalidade e da exclusão.

Trata o ante-Projeto de Lei da estruturação e organização dos cargos, carreiras e remuneração dos servidores do Quadro de Provimento Efetivo da Universidade Estadual de Roraima - UERR, criada pela Lei Complementar nº 91, de 10 de novembro de 2006.

O seu objetivo estratégico é o de fortalecer o processo de institucionalização da UERR, apresentando um anteprojeto de Lei que regulamenta o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, articulado em 47 (quarenta e sete) artigos e 05 (cinco) anexos, detalhando minuciosamente todos os aspectos humanos da UERR, estabelecendo normas de gerenciamento de pessoal, determinando regras de ascensão funcional, ingresso, remunerações, enfim, tudo o que diz respeito aos servidores efetivos, cedidos ou cargos comissionados que aqui prestam seus serviços e que tanto fazem para o engrandecimento da UERR.

O anteprojeto apresentado segue como premissa, a compatibilidade às diretrizes estratégicas, à política de recursos humanos do Governo estadual e aos limites orçamentários definidos.

Para cumprimento dessas premissas é que elaboramos o presente Plano de Cargos, Carreira e Remunerações da UERR, estruturado em técnico-administrativo efetivo de nível médio e superior, de professor do magistério superior, de professor titular e de cargos em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial, totalizando 594 vagas.

Aliás, Excelência, cumpre-nos destacar três aspectos importantes em relação ao presente Plano. Primeiro, ele foi elaborado mediante a oitiva de representantes de todos os atuais departamentos da FESUR/UERR, e aprovado pela Comissão de Implantação da UERR, com representação da Secretaria de Planejamento, Secretaria de Fazenda, Secretaria de Educação,

**RORAIMA**

Palácio Senador Hélio Campos

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil  
PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945

11/05 07/12/2006 020898 ASSEMBLEIA LEGISLATIVA RORAIMA



**GOVERNO DE RORAIMA**

*"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"*

Conselho Estadual de Educação e outros, segundo, a implantação da UERR deve ser gradativa ao longo dos cinco anos previstos na Lei 91/2005, devendo ao final contar com cerca de 30 (trinta) cursos de nível superior, além de cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado, com aproximadamente 10.000 (dez mil) alunos, e terceiro, sempre tendo como diretriz maior às limitações orçamentárias do Estado e da UERR.

O grande número de especialidades decorre da própria natureza da UERR e de seus objetivos, considerando que ela foi criada com a finalidade de promover a Educação Superior do Estado de Roraima, função que demanda, obrigatoriamente, profissionais especializados de nível médio e superior tais como professor, administrador, programador de computador, assistente administrativo, e outros profissionais especializados.

Ressaltamos ainda Senhores Deputados, que o Plano apresentado propõem a criação de 495 (quatrocentas e noventa e cinco) vagas para provimento efetivo já existentes no Plano de Carreira e Remuneração da FESUR, e os 89 (oitenta e nove) cargos comissionados, o que significa que este plano não traz qualquer aumento de despesa apesar de esta contemplando estrutura bem maior que a prevista pela FESUR, senão vejamos, a FESUR atuava com 04 (quatro) cursos, a UERR atuará com cerca de 30 (trinta), a FESUR operacionaliza 02 (dois) campi, a UERR, atua com 05 (cinco) atendendo 13 (treze) Municípios, a FESUR atuava com algo em torno de 2.000 (dois mil) acadêmicos, a UERR, terá aproximadamente 10.000 (dez mil). São dados que demonstram que quando estiver totalmente implantada, a UERR terá uma atuação grande com um quadro de pessoal enxuto para sua operacionalização.

Com essas ponderações, Senhores Deputados, permito-me assinalar que a UERR, com a presente iniciativa, se adequa aos novos parâmetros de institucionalização estabelecidos por este Governo, tendo em vista a modernização e ampliação da oferta de serviços públicos visando ao bem-estar social, além de darmos cumprimento ao que estabelece a Constituição e a Lei Complementar nº 091/2005.

Expostas, dessa maneira, em suas linhas fundamentais, as razões de minha iniciativa, são estes os motivos pelo qual submeto, o presente Projeto de Lei a elevada apreciação de Vossas Excelências.

Palácio Senador Hélio Campos/RR, 07 de Dezembro de 2006.

**OTTOMAR DE SOUSA PINTO**  
Governador do Estado de Roraima

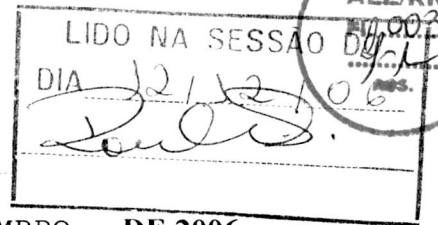
Palácio Senador Hélio Campos  
Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil  
PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945



GOVERNO DE RORAIMA

"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

PROJETO DE LEI Nº 081 DE 07 DE DEZEMBRO DE 2006.



*"Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações da Universidade Estadual de Roraima - UERR e dá outras providências".*

O GOVERNADOR DO ESTADO DE RORAIMA faz saber que a Assembléia Legislativa aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** Esta Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações da Universidade Estadual de Roraima - UERR.

§ 1º Os cargos da UERR, ficam organizados e providos em carreiras de técnico-administrativos efetivos de nível médio e superior; de professor do magistério superior; de professor titular; e de cargos em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial, conforme estabelece esta Lei e seus anexos.

§ 2º O regime jurídico dos servidores de que trata o *caput* deste artigo é o de natureza estatutária e, no que couber, o previsto na Lei Complementar nº. 053, de 31 de dezembro de 2001, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Roraima.

§ 3º Fica proibido atribuir ao servidor, atividades que configurem desvio de função, cujas normas serão regulamentadas pelo Conselho Universitário.

### SEÇÃO I

#### Dos Objetivos do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações - PCCR

**Art. 2º** São objetivos da presente Lei:

I – criar os cargos de provimento de professor de magistério superior, de professor titular, de técnico-administrativos efetivos e de cargos em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial necessários à operacionalização das atividades e dos serviços públicos próprios da UERR, organizados e escalonados, tendo em vista:

a) a multidisciplinaridade e a complexidade no exercício das correspondentes atribuições;

b) os graus diferenciados de responsabilidade e experiência profissional requerido, e demais condições e requisitos específicos, exigíveis para o desempenho das respectivas atribuições;

c) a identificação dos cargos por meio de nomenclaturas que correspondam à natureza das atribuições específicas;

d) a instituição de sistema de retribuição para os cargos de provimento efetivo e cargos em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial, de acordo com o nível de escolaridade e o grau de complexidade de suas atribuições, por intermédio de escalas de vencimentos.

II – instituir sistema de valorização profissional por progressões funcionais, mediante produtividade.

Palácio Senador Hélio Campos

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil

PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945

11/06 07/12/2006 00000000 ASSEMBLEIA LEGISLATIVA RORAIMA



**GOVERNO DE RORAIMA**  
*"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"*

- III – motivar o servidor à prestação de serviços públicos em padrões de eficiência e qualidade exigidos pela demanda social;
- IV – estimular o desenvolvimento profissional do servidor para assumir os desafios no desempenho de suas atribuições;
- V - estabelecer formas e critérios de seleção, ingresso e progressão dos servidores;
- VI - definir a capacitação inicial, quando necessário, e promover a qualificação contínua do servidor de forma a contribuir para o seu aprimoramento pessoal e profissional;
- VII - definir regime de trabalho, atribuições e responsabilidades dos servidores;
- VIII - definir formas e níveis de remuneração condizentes com o mercado de trabalho, de modo a garantir crescimento gradual da remuneração dos servidores, compatível com as atribuições e atividades desenvolvidas.

**CAPÍTULO II**  
**DAS CARREIRAS DA UERR**  
**SEÇÃO I**  
**Dos Princípios Básicos**

**Art. 3º** As Carreiras da UERR têm como princípios básicos:

- I – a profissionalização, que pressupõe processo de formação e qualificação permanentes;
- II – a isonomia de remuneração entre cargos e funções iguais ou semelhantes e os vencimentos compatíveis com a complexidade e a responsabilidade das tarefas, observados os dispositivos constitucionais vigentes.
- III – a valorização do servidor através de remuneração escalonada por desempenho e titulação;
- IV – o desenvolvimento do profissional, na respectiva carreira, com base no princípio da igualdade de oportunidades, do desempenho funcional, do conhecimento, da qualificação profissional e do esforço pessoal;
- V – a progressão horizontal e a progressão vertical, através de mudanças de referências, padrões, níveis e classes, conforme cada carreira, considerando a titulação, o tempo de serviço e o resultado da avaliação de desempenho do servidor.

**SEÇÃO II**  
**Dos Conceitos**

**Art. 4º** Para os fins desta Lei, consideram-se:

- I – Cargo: unidade básica da estrutura organizacional, de caráter genérico, composto por funções com o mesmo grau de complexidade e responsabilidade, que devem ser cometidas a um servidor, criado por lei, com denominação própria e pagamento pelos cofres do Estado;
  - a) cargo de provimento efetivo: aquele para o qual o correspondente provimento exige aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;
  - b) cargo em comissão: cargo de livre provimento e exoneração por parte do Reitor da UERR, que envolve atividade de direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial;
  - c) cargos eletivos: cargo em comissão, que envolve atividade de direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial, cujo provimento exige processo eleitoral;

**Palácio Senador Hélio Campos**

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil  
PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945



## GOVERNO DE RORAIMA

"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

II - Descrição do Cargo: conjunto de atribuições correlatas do cargo, que o distingue dos demais e o caracteriza como único dentre os demais da estrutura de cargos em virtude de sua complexidade, amplitude, posição hierárquica e finalidade;

III - Requisitos do Cargo: condições mínimas e máximas para o ocupante, no exercício do cargo, conforme formação, titulação, habilidades, tempo de serviço ou registro em órgão de fiscalização profissional, se exigível;

IV - Carreira: conjunto de segmentos de classes e níveis, com os respectivos cargos, tendo a mesma identidade funcional, dispostos de forma escalonada, constituindo a trajetória de desenvolvimento profissional dos servidores;

V - Vencimento Básico: retribuição pecuniária, criada por Lei, devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, em jornada de trabalho específica, correspondente:

a. ao padrão e a referência da respectiva classe, se integrante da carreira de técnico-administrativos;

b. a classe e nível, se integrante das carreiras de professor do magistério superior e titular;

c. a código, se integrante de cargo em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial;

VI - Padrão: conjunto de vencimentos básicos dos cargos de provimento efetivo da carreira de técnico-administrativos expressos em números de um a catorze;

VII - Referência: a posição distinta na faixa de vencimento básico, dos cargos de provimento efetivo da carreira de técnico-administrativos, dentro de cada padrão, expressa em letras de A até G correspondentes ao posicionamento horizontal de um ocupante de cargo;

VIII - Classe: indica a ordem crescente de complexidade, responsabilidade e grau de dificuldade das atribuições, observada a qualificação profissional e os demais requisitos do cargo;

IX - Nível: a posição distinta na faixa de vencimento básico, dos cargos de provimento efetivo das carreiras de professor do magistério superior e titular, dentro de cada classe, expressa em algarismos de I até IV, correspondentes ao posicionamento horizontal de um ocupante de cargo;

X - Código: nomenclatura dos cargos em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial, expressa em siglas, que indica em ordem decrescente a complexidade, responsabilidade e grau de dificuldade das atribuições, observada a qualificação profissional e os demais requisitos dos cargos;

XI - Tabela Financeira: tabela de vencimento básico que estabelece a correspondência entre os valores financeiros básicos e as respectivas classes, níveis, padrões e referências;

XII - Remunerações: vencimento básico do cargo efetivo ou em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei;

XIII - Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações: conjunto de diretrizes e normas que estabelecem a estrutura de desenvolvimento para provimento de cargos efetivos e em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial, agrupados conforme a complexidade das atribuições, a habilitação profissional e as respectivas remunerações de forma escalonada;

XIV - Provimento: ato de nomeação de uma pessoa para exercer um cargo público, atendidos os requisitos para a investidura;

Palácio Senador Hélio Campos

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR - Brasil

PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945



## GOVERNO DE RORAIMA

"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

XV – Progressão Horizontal: passagem do servidor efetivo, de um nível salarial para outro de maior valor, no exercício do mesmo cargo, atendidos os requisitos estabelecidos de tempo de serviço e de avaliação de desempenho, considerando-se por base:

a. o padrão e a referência da respectiva classe, se integrante da carreira de técnico-administrativos;

b. a classe e nível, se integrante das carreiras de professor do magistério superior e titular;

XVI – Progressão Vertical: passagem do servidor efetivo, de uma classe para outra, em nível salarial superior, da correspondente série de classes, no exercício do mesmo cargo, atendidos os requisitos estabelecidos de titulação e, se for o caso, de tempo de serviço e de avaliação de desempenho, considerando-se por base:

a. o padrão e a referência da respectiva classe, para a referência inicial da outra classe, se integrante da carreira de técnico-administrativos;

b. a classe e nível, para o nível inicial da outra classe, se integrante da carreiras de professor do magistério superior e titular;

XVII – Titulação: grau de estudo ou formação acadêmica obtido pelo servidor em instituição de ensino reconhecida;

XVIII – Função: atribuição ou conjunto de atribuições conferidas a cada cargo ou cometidas individualmente a determinado servidor para a execução de serviços permanentes ou eventuais;

XIX – Desvio de Função: exercício de atividades não relacionadas com o cargo ou com os requisitos exigidos para o provimento do cargo.

Parágrafo único. A regulamentação do Desvio de Função definirá as proibições, os critérios de julgamento e as punições para o servidor e seus superiores hierárquicos, que venha a atribuir atividades distintas às do cargo do servidor.

### SEÇÃO III

#### Das Carreiras de Técnico-Administrativos

**Art 5º** As carreiras de técnico-administrativos são:

I – de nível médio, compreendendo a:

a. classe I: padrão/referência inicial – 1A e padrão/referência final – 4A;

b. classe II: padrão/referência inicial – 1A e padrão/referência final – 4A;

c. classe III: padrão/referência inicial – 1A e padrão/referência final – 4A;

II - de nível superior, compreendendo a:

a. classe I: padrão/referência inicial – 7E e padrão/referência final – 10D;

b. classe II: padrão/referência inicial – 7E e padrão/referência final – 10D;

c. classe III: padrão/referência inicial – 7E e padrão/referência final – 10D;

Parágrafo único. A regulamentação do Sistema de Avaliação de Desempenho do Técnico-Administrativo – SADT definirá os critérios e requisitos mínimos para as progressões do servidor técnico-administrativo.

### SEÇÃO IV

#### Das Carreiras de Professor

**Art 6º** As carreiras de professor são:

I - de professor do magistério superior, compreendendo as seguintes classes e níveis, respectivamente:

a. Especialista, níveis I, II, III e IV, com título de pós-graduação "lato-sensu";

Palácio Senador Hélio Campos

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil

PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945



## GOVERNO DE RORAIMA

*"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"*

- b. Especialista Sênior, níveis I, II, III e IV, com título de pós-graduação "lato-sensu" e no mínimo doze anos de docência superior como especialista;
- c. Mestre, níveis I, II, III e IV, com título de pós-graduação "stricto-sensu" em nível de mestrado;
- d. Mestre Sênior, níveis I, II, III e IV, com título de pós-graduação "stricto-sensu" em nível de mestrado e no mínimo doze anos de docência superior como mestre.
- e. Doutor, níveis I, II, III e IV, com título de pós-graduação "stricto-sensu" em nível de doutorado;
- f. Doutor Sênior, níveis I, II, III e IV, com título de pós-graduação "stricto-sensu" em nível de doutorado e no mínimo doze anos de docência superior como doutor.

II – de professor titular, compreendendo a seguinte classe e nível:

- a. Titular, nível I, com título de pós-graduação "stricto-sensu" em nível de doutorado ou equivalente, com no mínimo seis anos de docência superior como doutor e aprovado em concurso público específico, que exija apresentação de tese em área definida no edital.

§1º A regulamentação do Sistema de Avaliação de Desempenho do Professor – SADP, definirá os critérios e requisitos mínimos para as progressões do professor;

§2º No interesse da UERR, caso o professor pretenda executar atribuições que estejam acima do mínimo exigido para a sua classe, deverá ser acompanhado por um professor tutor do cargo correspondente, contando as atribuições, para efeito de avaliação de desempenho para ambos.

### CAPÍTULO III DO QUADRO GERAL DE PESSOAL SEÇÃO I

#### *Dos Quadros de Pessoal*

**Art. 7º** Compõem o Quadro Geral de Pessoal da UERR:

I – o Quadro de Cargos de Provimento Efetivo;

II – o Quadro de Cargos de Provimento em Comissão, Direção, Chefia ou Assessoramento ou de Natureza Especial, inclusive os eletivos;

§ 1º No mínimo, cinquenta por cento do total de cargos referidos no inciso II deste artigo, serão providos por servidores ocupantes de cargos efetivos;

§ 2º Os ocupantes dos cargos referidos no inciso II deste artigo, exercerão as atribuições definidas no Estatuto;

Palácio Senador Hélio Campos

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil

PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945



GOVERNO DE RORAIMA  
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

## SEÇÃO II

### *Da Estruturação dos Quadros de Pessoal*

**Art. 8º** Ficam criados os seguintes cargos na UERR

- I – cargo de Reitor;
- II – cargo de Vice-reitor;
- III – cargos de Pró-reitor (CNETS I);
- IV – cargo de Procurador Geral (CNES II);
- V - cargos de Diretor de Campus (CNES III)
- VI – cargo de Presidente da Comissão Permanente de Licitação - CPL (CNES III);
- VII – cargos de Assessor Especial (CNES IV);
- VIII – cargos de Coordenador de Curso (CNES III)
- IX – cargo de Secretário do Reitor (CDS III)
- X - cargo de Secretário do Vice-reitor (CDS III);
- XI – cargo de Chefe de Seção (CFI I).
- XII - cargos efetivos de Nível Médio, com a denominação Assistente Administrativo, conforme dispostos no Anexo I (Tabela I);
- XIII – cargos efetivos de Programador de Sistemas;
- XIV - cargos efetivos de Técnico em Eletrônica;
- XV- cargos efetivos de Técnico em Laboratório;
- XVI - cargos efetivos de Vidraceiro;
- XVII – cargos efetivos de Professor do Magistério Superior e em quinze cargos efetivos de Professor Titular, conforme dispostos no Anexo I (Tabela III);
- XVIII - cargos efetivos de Nível Superior, com denominações distintas, conforme dispostos no Anexo I (Tabela II);
- XIX – cargo de Chefe de Gabinete da Reitoria (CNES IV);
- XX – cargo de Diretor de Campus (CNES III);
- XXI – cargos de Coordenador Acadêmico do Campus (CNES CDS-I);
- XXII – cargos de Diretor de Departamento (CNES III);
- XXIII – cargos de Coordenador de Curso (CNES III);
- XXIV – cargo de Chefe de Controle Interno (CNES IV);
- XXV – cargo de Chefe da Multiteca (CNES III);
- XXVI – cargo de Presidente da Comissão Permanente de Concursos - CPC (CNES III);
- XXVII – cargo de Secretário dos Conselhos Superiores (CNES III);
- XXIII – cargo de Assessor Especial (CNES IV);
- XXIX- cargos de Chefe de Divisão (CDS I);
- XXX - cargos de Membro da CPL (CDS II);
- XXXI – cargos de Chefe de Seção (CFI I);
- XXXII – cargos de Motorista (CFI II);
- XXXIII – cargos de Secretário (CFI III).

**Art. 9º** As funções de coordenadores de cursos são exercidas exclusivamente por professores da UERR, eleitos conforme regimento e nomeados pelo reitor.

**Parágrafo Único.** Os cargos de Coordenadores de Curso CNES-III, só poderão ser providos mediante a criação, implantação e funcionamento do respectivo curso.

Palácio Senador Hélio Campos

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil  
PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945





GOVERNO DE RORAIMA  
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

Parágrafo único. Os cargos a serem preenchidos para cada uma das jornadas serão definidos no respectivo Edital de concurso público ou processo seletivo.

**Art. 17** O servidor com jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública poderá ser convocado para prestar serviços em regime suplementar, até o máximo de mais vinte horas semanais, para substituição temporária de servidores, em seus impedimentos amparados por lei.

Parágrafo único. A hora prestada pelos serviços em regime suplementar de que trata o *caput* deste artigo, corresponde ao valor da hora normal de trabalho.

## CAPÍTULO VI DAS FÉRIAS

**Art. 18** O período de férias anuais do ocupante do cargo da carreira será:

I – de quarenta e cinco dias para o professor;

II – de trinta dias para os demais servidores.

§ 1º Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos doze meses de efetivo exercício no cargo.

§ 2º As férias do professor serão concedidas nos períodos de férias coletivas e recessos letivos, de acordo com o calendário acadêmico anual da UERR.

§ 3º As férias poderão ser acumuladas até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.

§ 5º As férias poderão ser parceladas em até três etapas, desde que assim requeridas pelo servidor, e no interesse da administração da UERR.

§ 6º O professor ocupante de cargo em comissão, função de direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial, gozará férias conforme dispõe o parágrafo segundo deste artigo.

## CAPÍTULO VII DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SEÇÃO I Dos Sistemas de Avaliação de Desempenho

**Art. 19** São instituídos o Sistema de Avaliação de Desempenho do Professor – SADP e o Sistema de Avaliação de Desempenho do Técnico-Administrativo – SADT, integrados pelo Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED e pelo Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho – SAPD, respectivos, gerenciados e operacionalizados pela UERR.

§ 1º O servidor efetivo, quando no exercício de cargos de provimento em comissão, será avaliado pelo desempenho das atribuições do cargo em comissão.

**Art. 20** São elementos de constituição dos SADs:

I – a interação entre servidor, chefes mediato e imediato e comissão especial designada para o gerenciamento da avaliação;

II – a avaliação:

a) individual do servidor;

b) especial de desempenho a cada seis meses; e

Palácio Senador Hélio Campos

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil  
PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945



**GOVERNO DE RORAIMA**

*"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros."*

- c) periódica de desempenho a cada doze meses.
- III – reconhecimento das características específicas de cada tarefa desempenhada.

**Art. 21** São objetivos dos SADs, alcançados por meio do SAED e do SAPD:

- I – vincular, de modo objetivo, os ganhos de eficiência e eficácia à dinâmica organizacional da UERR, no desempenho de suas competências e na prestação de serviços públicos;
- II – identificar os fatores que tenham ascendência sobre a qualidade do desempenho das atribuições dos cargos;
- III – vincular a mobilidade funcional ao resultado do trabalho;
- IV – prestar as informações necessárias à formação do convencimento quanto:
  - a) à permanência do servidor no serviço público e no sistema de progressão funcional;
  - b) ao implemento de ações, políticas e estratégias que visem ao constante aperfeiçoamento, à atualização e à capacitação dos servidores; e
  - c) à instituição de sistema de mérito no serviço público.

**SEÇÃO II**

**Do Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED**

**Art. 22** O Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED será operacionalizado por comissão instituída para essa finalidade e nele serão avaliados os aspectos funcionais de atuação do servidor e os elementos relativos ao seu comportamento no ambiente de trabalho, entre eles:

- I – assiduidade;
- II – disciplina;
- III – responsabilidade;
- IV – eficiência;
- V – capacidade de iniciativa;
- VI – produtividade;
- VII – eficácia.

**Art. 23** As avaliações dar-se-ão em etapas autônomas entre si, que ocorrerão a cada seis meses até o fim do estágio probatório.

§ 1º Os resultados serão apurados em pontos.

§ 2º O servidor que obtiver média inferior a cinquenta por cento dos pontos em três avaliações, consecutivas ou não, será considerado reprovado.

§ 3º Reprovado em conformidade com o parágrafo anterior, o servidor será submetido a procedimento administrativo, do qual, após ser-lhe garantida a ampla defesa e, em sendo confirmada a reprovação, decorrerá a sua exoneração.

**SEÇÃO III**

**Do Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho - SAPD**

**Art. 24** O Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho – SAPD obedecerá à periodicidade de doze meses, iniciando-se imediatamente após o estágio probatório.

**Palácio Senador Hélio Campos**

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil  
PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945



## GOVERNO DE RORAIMA

*"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"*

Parágrafo único. Os dados da avaliação periódica de desempenho serão apurados em pontos, a cada interstício de doze meses após o estágio probatórios e noticiados ao servidor, em documento de caráter sigiloso.

**Art. 25** São instrumentos da Avaliação Periódica de Desempenho – APD:

I – Acompanhamento de Desempenho: caracterizado pela troca de informações entre a chefia e o servidor, visando a apontar problemas de execução dos projetos e atividades ou ausência de meios que estejam interferindo na obtenção dos resultados, identificando, ainda, ações corretivas a serem adotadas;

II – Avaliação de Desempenho Individual: caracterizada pela atribuição dos pontos aos fatores preestabelecidos;

III – Plano de Aperfeiçoamento do Servidor: caracterizado pelas recomendações relativas ao atendimento das necessidades de melhoria de desempenho e do desenvolvimento profissional do servidor.

**Art. 26** O Conselho Universitário regulamentará o disposto neste Capítulo.

## CAPÍTULO VIII DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

### SEÇÃO I Disposições Gerais

**Art. 27** O desenvolvimento funcional do servidor efetivo tem por objetivo:

I – incentivar a melhoria do desempenho do servidor ao executar as atribuições do cargo;

II – incentivar a qualificação profissional e o aprimoramento das técnicas e formas de exercício das atribuições dos cargos;

III – oferecer perspectivas de melhoria salarial e de qualidade de vida.

**Art. 28** O desenvolvimento funcional dar-se-á por Progressão Horizontal e por Progressão Vertical.

**Art. 29** A Progressão Horizontal e a Progressão Vertical geram efeitos financeiros, para o servidor, a partir da sua publicação.

**Art. 30** Além de outros requisitos estabelecidos nesta Lei, todo procedimento que vise à Progressão Funcional levará em conta:

I – a qualificação, a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos;

II – a participação em cursos como um dos requisitos para a progressão na correspondente série de classes;

III – o resultado positivo em avaliação periódica de desempenho;

IV – a melhoria do desempenho do servidor ao executar as atribuições do cargo;

Palácio Senador Hélio Campos

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil  
PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945



## GOVERNO DE RORAIMA

*"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"*

V - os conhecimentos específicos para o exercício das atribuições decorrentes da progressão vertical.

**Art. 31** Suspende o interstício necessário para a Progressão Horizontal e a Progressão Vertical:

I – as licenças para:

- a) acompanhar cônjuge ou companheiro;
- b) desempenho de mandato classista;
- c) tratar de interesses particulares;

II – a cessão do servidor para outro órgão ou unidade dos demais Poderes do Estado, de outros Estados, da União, do Distrito Federal e dos Municípios;

III – o desvio de função.

### SEÇÃO II Da Progressão Horizontal

**Art. 32** A Progressão Horizontal poderá ser concedida, mediante critérios de merecimento verificados em Avaliação Periódica de Desempenho, ao servidor efetivo que atenda cumulativamente às seguintes exigências:

I – ter completado pelo menos três anos de efetivo exercício no padrão/ referência ou nível em que se encontra;

II – obter conceito igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis em todos os procedimentos de Avaliação Periódica de Desempenho;

III – estar em efetivo exercício em órgão, departamento, unidade ou seção da UERR;

IV – não ter mais do que oito faltas injustificadas nos 36 (trinta e seis) últimos meses imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;

V – não ter sofrido punição disciplinar nos 36 (trinta e seis) últimos meses imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;

VI – não ter sido destituído ou exonerado de cargo de provimento em comissão por motivo disciplinar, nos 36 (trinta e seis) últimos meses imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD.

Parágrafo único. Observados os requisitos estabelecidos neste artigo, transportar-se-á, para a referência inicial do padrão imediatamente posterior, o servidor que chegue à última referência do respectivo padrão e continue no efetivo exercício do cargo.

### SEÇÃO III Da Progressão Vertical

**Art. 33** A Progressão Vertical poderá ser concedida, mediante critérios de merecimento verificados em Avaliação Periódica de Desempenho – APD, ao servidor efetivo que atenda cumulativamente às seguintes exigências:

I – ter completado pelo menos 6 (seis) anos de efetivo exercício na classe em que se encontra;

Palácio Senador Hélio Campos

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil  
PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945



## GOVERNO DE RORAIMA

"Amazônia: Patrimônio aos Brasileiros"

- II – obter conceito igual ou superior a 80% (oitenta por cento) dos pontos possíveis em todos os procedimentos de Avaliação Periódica de Desempenho;
- III – estar em efetivo exercício em órgão, departamento, unidade ou seção da UERR;
- IV – não ter mais do que 6 (seis) faltas injustificadas nos 72 (setenta e dois) últimos meses imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;
- V – não ter sofrido punição disciplinar nos 72 (setenta e dois) últimos meses imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;
- VI – não ter sido destituído ou exonerado de cargo de provimento em comissão por motivo disciplinar nos 72 (setenta e dois) últimos meses imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;
- VII – ter o conhecimento e a experiência profissional necessários para o exercício do cargo, verificados em avaliação interna de conhecimentos;
- VIII – obter conceito igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação interna de conhecimentos de que trata o inciso anterior;

### SEÇÃO IV

#### Da Avaliação Interna de Conhecimentos para a Progressão Vertical

**Art. 34** É instituída a Avaliação Interna de Conhecimentos, destinada a verificar o conhecimento e a experiência profissional do servidor técnico-administrativo, necessários para o exercício das atribuições previstas para as classes seguintes.

Parágrafo único. A avaliação de que trata este artigo constará de questões teóricas e práticas que, de acordo com a natureza e a complexidade das atribuições da classe superior, apontem a aptidão para o seu exercício.

**Art. 35** O Conselho Universitário regulamentará o disposto neste Capítulo.

### SEÇÃO V

#### Da Qualificação Profissional

**Art. 36** A UERR desenvolverá programas de qualificação geral e específica para seus servidores.

§ 1º A qualificação profissional dos servidores deverá resultar de programas regulares de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, organizados e implementados pela UERR, objetivando:

- I – a formação inicial, a preparação do servidor para o exercício das atribuições dos cargos, propiciando conhecimentos, métodos, técnicas e habilidades adequadas;
- II – a capacitação e qualificação para melhor desempenho das atribuições do correspondente cargo;
- III – a habilitação do servidor para o desempenho eficiente das atribuições inerentes à classe imediatamente superior, nos cursos regulares de aperfeiçoamento;
- IV – a preparação do servidor para o exercício de funções de direção, coordenação e assessoramento, nos cursos de natureza gerencial;
- V - o estabelecimento da possibilidade de progressão funcional.

Palácio Senador Hélio Campos

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil  
PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945



GOVERNO DE RORAIMA

"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

§2º A organização e a implementação das políticas e das ações de qualificação profissional de que trata este artigo poderão ser terceirizadas.

## CAPÍTULO IX DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

**Art. 37** A implantação e a gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações de que trata esta Lei compete à UERR, cabendo-lhe:

I – fixar as diretrizes operacionais e implementar os programas, sistemas e subsistemas de que trata esta Lei, incluindo o detalhamento dos procedimentos dos Sistemas de Avaliação de Desempenho - SADs;

II – manter atualizadas as especificações dos cargos;

III – detalhar, com base no quadro quantitativo de pessoal, o planejamento e a gestão de pessoas, incluindo a alocação e lotação dos recursos humanos, a progressão e a movimentação de pessoal;

IV – promover a lotação regular e sistemática dos servidores.

## CAPÍTULO X DO AFASTAMENTO ESPECIAL

**Art. 38** Além dos casos previstos em legislação vigente, o ocupante de cargo efetivo das carreiras de Técnico-Administrativo e de Professor poderá afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus em razão da sua atividade para:

I - aperfeiçoar-se em instituição nacional ou estrangeira;

II - prestar colaboração à outra instituição de ensino ou de pesquisa;

III - comparecer a congresso ou reunião relacionados com atividades acadêmicas;

IV - participar de órgão de deliberação coletiva ou outros relacionados com as funções da UERR;

§ 1º - O prazo de autorização para o afastamento previsto no item I deste artigo será regulamentado pela UERR e dependerá da natureza da proposta de aperfeiçoamento, não podendo exceder, em nenhuma hipótese, o prazo de 5 (cinco) anos.

§ 2º - O afastamento a que se refere o item II não poderá exceder a 4 (quatro) anos.

§ 3º - A concessão do afastamento a que se refere o item I importará no compromisso de, ao seu retorno, o servidor permanecer, obrigatoriamente, na UERR, por tempo igual ao do afastamento, incluídas as prorrogações, sob pena de indenização de todas as despesas.

§ 4º - Aplica-se o disposto neste artigo ao servidor que realizar curso de pós-graduação na UERR.

§ 5º - O afastamento será autorizado pelo reitor, observada a legislação vigente.

## CAPÍTULO XI DA GRATIFICAÇÃO DE INTERIORIZAÇÃO

**Art. 39.** A Gratificação de Interiorização atribuída ao servidor pelo efetivo desempenho das suas funções, que esteja lotado em unidades da UERR, localizadas no interior do Estado de Roraima, terá o seu valor estabelecido de conformidade nos seguintes termos e condições:

Palácio Senador Hélio Campos

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil

PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945



**GOVERNO DE RORAIMA**

*"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"*

I – 15% (quinze por cento) do valor referente ao vencimento básico do cargo, ao servidor que esteja servindo em unidades localizadas a até 100 (cem) quilômetros do município de Boa Vista;

II – 25% (vinte e cinco por cento) do valor referente ao vencimento básico do cargo, ao servidor que esteja servindo em unidades localizadas a distâncias superiores a 100 (cem) quilômetros e inferiores ou iguais a 250 (duzentos e cinquenta) quilômetros do município de Boa Vista;

III – 35% (trinta e cinco por cento) do valor referente ao vencimento básico do cargo, ao servidor que esteja servindo em unidades localizadas a distâncias superiores a 250 (duzentos e cinquenta) quilômetros do município de Boa Vista;

Parágrafo único – Os percentuais expressos neste artigo não incidirão sobre o valor percebido pelo exercício de cargo em comissão, de direção, de chefia ou assessoramento ou de natureza especial.

**CAPÍTULO XII  
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 40** São Anexos desta Lei:

I - Anexo I, Quadro de Cargos de Provimento Efetivo, assim organizado:

a) Tabela I – cargos de nível médio, com os respectivos classes, padrões, referências e quantitativos;

b) Tabela II – cargos de nível superior, com os respectivos classes, padrões, referências e quantitativos;

c) Tabela III – cargos de professor, com os respectivos classes, níveis e quantitativos.

II – Anexo II, Requisitos de Investidura e Atribuições dos Cargos do Quadro Geral de Pessoal:

a) Tabela I – cargos de nível médio;

b) Tabela II – cargos de nível superior;

c) Tabela III – cargos de professor.

III – Anexo III, Retribuições dos Cargos do Quadro Geral de Pessoal:

a) Tabela I – Tabela Financeira, composta pelos vencimentos dos cargos das carreiras de técnico-administrativos;

b) Tabela II - Tabela Financeira, composta pelos vencimentos dos cargos das carreiras de professor 40 horas semanais;

c) Tabela III - Tabela Financeira, composta pelos vencimentos dos cargos das carreiras de professor 20 horas semanais.

IV – Anexo IV, Quadro de Cargos de Provimento em Comissão, Direção, Chefia ou Assessoramento ou de Natureza Especial, inclusive Eletivos:

a) Tabela I – cargos de natureza especial técnica superior;

b) Tabela II – cargos de natureza especial superior;

c) Tabela III – cargos de direção superior;

d) Tabela IV – cargos de função intermediária.

V – Anexo V, Retribuições de Cargos de Provimento em Comissão, Direção, Chefia ou Assessoramento ou de Natureza Especial, inclusive Eletivos:

a) Tabela Única – Tabela Financeira, composta pelas retribuições e quantitativos de cargos de provimento em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial, inclusive eletivos.

**Palácio Senador Hélio Campos**

Praça do Centro Cívico s/nº · CEP: 69.301-380 · Boa Vista-RR – Brasil  
PABX: 0\*\*(95) 623-1410 · Fax: 0\*\*(95) 623-2344/623-9945



**GOVERNO DE RORAIMA**

*"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"*

**Art. 41** Para efeito de aposentadoria dos servidores, será aplicado o que dispõe a Lei Complementar nº 054, de 31 de dezembro de 2001.

**Art. 42** Os candidatos aprovados no processo seletivo serão nomeados, observando o número de vagas, de acordo com a existência de recursos orçamentários.

**Art. 43** A partir da vigência desta Lei, os servidores efetivos da FESUR, quando extinta, serão enquadrados e reposicionados neste Plano, observando-se na transposição a paridade da função e do nível de escolaridade.

**Art. 44** Fica vedado o provimento efetivo de professor, técnicos administrativos nível superior e médio durante o ano de 2007, permitido-se somente a nomeação e posse de servidores até o limite das vagas abertas nos Concursos realizados pela FESUR no ano de 2006.

**Parágrafo Único** Os cargos criados nesta Lei que não tenham sido objeto de Concursos realizados pela FESUR no ano de 2006, somente poderão ser providos a partir do ano de 2008, conforme estipulado nas Tabelas I, II e III integrantes do Anexo I, respeitados os limites da dotação orçamentária da UERR para esse ano.

**Art. 45** O Conselho Universitário regulamentará os dispositivos desta Lei, no que couber, no prazo de até um ano.

**Art. 46** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento da UERR.

**Art. 47** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Senador Hélio Campos, RR, 07 de Dezembro de 2006.



**OTTOMAR DE SOUSA PINTO**  
Governador do Estado de Roraima