



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

MENSAGEM GOVERNAMENTAL Nº 038 de 08 de Julho de 2003.

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

Tenho a honra de mais uma vez dirigir-me a essa Nobre Casa Legislativa desta feita para solicitar a convocação de uma Sessão Extraordinária, para a apreciação do Projeto de Lei que "Dispõe sobre a Remuneração e Participação nos Conselhos de Deliberação Coletiva da Administração Direta, Autárquica e Fundamental do Estado de Roraima".

Valho-me da oportunidade para manifestar a Vossas Excelências minha expressão de consideração e apreço.

Palácio Senador Hélio Campos – RR, 08 de julho de 2003.


FRANCISCO FLAMARIÓN PORTELA
Governador do Estado de Roraima



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

PROJETO DE LEI N.º 070 DE 08 DE JULHO DE 2003.

"Dispõe sobre a remuneração e participação nos Conselhos de Deliberação Coletiva da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Estado de Roraima".

O GOVERNADOR DO ESTADO DE RORAIMA

Faço saber que a Assembléia Legislativa aprovou e eu sanciono a seguinte Lei.

Art. 1º Esta Lei fixa a remuneração e a participação nos Conselhos de Deliberação Coletiva da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Estado de Roraima.

Art. 2º A remuneração constituída de jeton pela participação nos órgãos de que trata o art. 1º somente será devida pela participação efetiva nas reuniões, no percentual equivalente cinquenta por cento da Unidade Fiscal do Estado de Roraima - UFERR.

§ 1º O número máximo de reuniões mensais remuneradas será de oito.

§ 2º O disposto no *caput* deste artigo não se aplica aos Conselhos cuja lei de criação não estabeleça participação remunerada.

§ 3º Somente serão remunerados os Conselhos cuja lei de regência estabeleça tal situação.

Art. 3º As atividades de Secretário dos órgãos de deliberação de que trata o art. 1º serão retribuídas mediante gratificação, por reunião, equivalente à metade da importância a que fizerem jus os respectivos membros.

Art. 4º É vedada a participação remunerada de qualquer pessoa, ainda que na condição de suplente, em mais de um conselho, comissão, comitê, órgão de deliberação, coletiva ou assemelhado, no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional.

Parágrafo único. Cada Conselho terá apenas um Secretário para prestar apoio técnico durante as reuniões, sendo vedada a remuneração a auxiliares, técnicos ou qualquer outra função no âmbito dos Conselhos.



GABINETE DO GOVERNADOR
Palácio Senador Hélio Campos - Praça do Centro Cívico - Centro - Boa Vista - Roraima - Brasil - CEP 69.301-380
Tels.: (095) 623-1663/ 623-1979/ 623-1410 - Fax: (095) 623-2410
wss -2 - 08/07/03 17:46:18

12-07 08/07/2003 0806588 ASSEMBLEIA LEGISLATIVA RORAIMA



GOVERNO DE RORAIMA
 "AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

Art. 5º Perderá o mandato o Conselheiro ou Secretário que faltar a três reuniões, consecutivas ou alternadas, durante o respectivo período de nomeação.

Parágrafo único. Não serão consideradas faltas, as ausências legalmente justificadas.

Art. 7º As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias das Secretarias de Estado ou entidades a que estiverem diretamente vinculados os respectivos Conselhos de deliberação coletiva.

Art. 7º A Fiscalização quanto à aplicação desta Lei, ficará sob a responsabilidade do Secretário da pasta a qual o Conselho estiver vinculado.

Art. 8º Revogam-se o art. 20, o § 3º do art. 21, e o § 3º do art. 25, todos da Lei nº 72, de 30 de junho de 1994; o art. 28 da Lei nº 322, de 31 de dezembro de 2001; e o art. 1º da Lei nº 330, de 19 de abril de 2002.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Senador Hélio Campos - RR, 08 de julho de 2003.


FRANCISCO FLAMARION PORTELA
 Governador do Estado de Roraima



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

EM Nº 01/GAB/SEAD

Boa Vista, 08 de julho de 2003

Excelentíssimo Senhor Governador,

Tenho a honra de apresentar a Vossa Excelência o incluso Projeto de Lei que institui o Plano de Cargos e Salários dos servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Poder Executivo.

(01) Calçados nos princípios estabelecidos com o advento das Emendas Constitucionais Federais 18, 19 e 20 e da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), o projeto procura, a um só tempo:

- (I) satisfazer os vigentes marcos constitucionais que regulam a matéria, ao possibilitar a realização de concurso público para o provimento de cargos efetivos, interrompendo, assim, o longo período em que as funções próprias de cargos permanentes eram atribuídas a servidores com vínculo precário com a Administração pública;
- (II) criar planos factíveis que resultem no desenvolvimento funcional e profissional dos servidores, mediante avaliação periódica de desempenho, vinculada ao resultado do exercício das correspondentes atribuições;
- (III) gerar a expectativa de evolução nas suas respectivas carreiras e, conseqüentemente, a percepção de melhores salários e a melhoria da qualidade de vida;
- (IV) estabelecer parâmetros de melhoria da qualidade dos trabalhos;
- (V) a instituição de uma política de capacitação, aperfeiçoamento e formação dos servidores;



SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO — GABINETE DO SECRETÁRIO
Rua Major Manoel Corrêa, 526 – São Francisco, CEP.: 69.305-100 – Boa Vista – Roraima
Tels.: (0xx95) 621 – 3801, FAX: (0xx95) 623 – 2813
e-mail: gabsead@technet.com.br

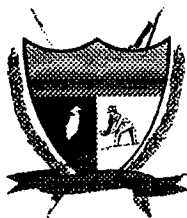
12:10 08-07-2003 000690 ASSEMBLEIA LEGISLATIVA/RORAIMA



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

- (VI) motivar o servidor à prestação de serviços públicos nos padrões de eficiência e qualidade exigidos pela demanda social, mediante o reconhecimento dos bons resultados alcançados;
- (VII) possibilitar o desenvolvimento profissional do servidor, mediante processos de qualificação profissional, estimulando-o a assumir os desafios na prática de suas atribuições.
- (02) Assim, o Projeto encerra o rompimento com formas provisórias, rígidas, institucionais e uniformizadoras de gestão de pessoal e a adoção de novos caminhos. Tais caminhos apontam para a administração gerencial, cujas características principais (todas adotadas pelo Projeto) são as seguintes:
- (I) rompimento com estruturas rígidas dissociadas de qualquer compromisso com as demandas sociais;
 - (II) associação com a criatividade no exercício das atribuições;
 - (III) sistemas de atribuições próprias dos cargos e de avaliação estabelecidos genericamente em lei e regulamentados por decreto, instituindo, assim, instrumentos ágeis de gestão de pessoas e distanciando-se das estruturas técnico-burucráticas;
 - (IV) adoção do Regime Jurídico próprio dos Servidores Públicos do Estado de Roraima, para normatizar as relações de exercício de cargo público, direitos e deveres dos servidores e da Administração;
 - (V) a vinculação de ganhos de eficiência e eficácia do aparelho estatal;
 - (VI) consideração do público como cliente principal dos serviços estatais.
- (03) O desenho e o marco lógico resultantes neste Projeto de Lei, de modo sistêmico, adota os conceitos segundo os quais a mobilidade funcional e a conseqüente melhoria salarial está diretamente vinculada ao resultado do trabalho do servidor.
- (04) Via de conseqüência, um dos aspectos centrais do Projeto é a instituição de mecanismos que permitirão uma avaliação do desempenho do servidor voltada especialmente para mensurar a eficiência e a eficácia de seu desempenho.



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
 "AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

- (05) Essa abordagem parte do pressuposto de que a ênfase a ser dada na relação entre Administração e servidores não é a de rígidos sistemas de controle, mas sim de sistemas totalmente voltados para o controle pelo resultado dos trabalhos.

DA SITUAÇÃO VIGENTE

- (06) Vigora, ainda hoje, no âmbito do Poder Executivo, a Lei nº 68, de 18 de abril de 1994, que instituiu o Plano de Cargos e Salários dos Servidores do Poder Executivo e dos Grupos Magistério, Polícia Civil e Fisco Estadual.
- (07) Esse diploma legal criou, entre outros, os cargos de Administrador, Advogado (escolaridade nível superior), Agente Administrativo, Almojarife, Técnico em Agrimensura (escolaridade nível médio), Agentes de Conservação e Limpeza, Costureiro, Cozinheiro, Datilógrafo (escolaridade nível fundamental).
- (08) Criou, igualmente, cargos em comissão, cargos do Grupo Magistério (Professor, Pedagogo, Supervisor Escolar etc.) e os cargos do Grupo Polícia Civil (Delegado, Detetive etc.). Esses cargos não foram organizados em carreiras nem se estabeleceu qualquer mecanismo de mobilidade funcional.
- (09) Posteriormente, entretanto, foram criadas, além das carreiras do Grupo Magistério e Polícia Civil, cujos cargos haviam sido criados pela Lei nº 68/94, as carreiras de diversas categorias de servidores, conforme demonstra a seguinte tabela:

Lei Complementar nº 8, de 20/12/94	Dispõe sobre a Organização da Carreira do Fisco Estadual e adota outras providências.
Lei nº 321, de 31/12/2001	Dispõe sobre o Plano de Carreira, e Valorização do Magistério Público Estadual, e adota outras providências.
Lei Complementar nº 37, de 19/5/2000	Organiza e Estrutura a Defensoria Pública, Cria a Carreira do Defensor Público e adota outras providências.
Lei Complementar nº 51, de 28/12/2001	Dispõe sobre a Carreira, Remuneração, Quadro de Organização e Distribuição do Efetivo da Polícia Militar, e adota outras providências.
Lei Complementar 55, de 31/12/2001	Dispõe sobre a Lei Orgânica da Polícia Civil, e adota outras providências.
Lei Complementar 52, de 28/12/2001	Dispõe sobre a Lei Orgânica do Corpo de



SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO — GABINETE DO SECRETÁRIO
 Rua Major Manoel Corrêa, 526 — São Francisco, CEP.: 69.305-100 — Boa Vista — Roraima
 Tels.: (0xx95) 621 — 3801, FAX: (0xx95) 623 — 2813
 e-mail: gabsead@technet.com.br



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

Bombeiros, e adota outras providências.

- (10) Os titulares de cargos integrantes daquelas carreiras que, posteriormente, por força da Lei Delegada nº 12, de 16/1/2003, foram denominadas como Carreiras Típicas de Estado, entre elas as da Polícia Civil e do Magistério, sobre as quais dispõe a já mencionada Lei nº 68/94, serão beneficiados por Planos de Cargos específicos.
- (11) Tal não ocorreu com os cargos do Quadro Geral do Estado, que nem sequer foram organizados em carreiras e, para os quais, até a presente data, não se realizou qualquer concurso público.
- (12) Paralelamente a isso, a Lei nº 360, de 30/12/2002, e, posteriormente, os termos do Decreto nº 5143-E, de 10/1/2003, para absorver, aproximadamente, 21 mil servidores, criou o Quadro Especial de Pessoal de Assessoramento Temporário e o Banco de Recursos Humanos – FAT e organizou-os em 10 diferentes níveis de remuneração.
- (13) Com isso, ao lado de uma grande gama de servidores com suas carreiras já devidamente organizadas e com atribuições específicas, gravitam servidores cujos cargos foram providos mediante enquadramento nos níveis FAT.
- (14) São estes que exercem as atividades gerais de funcionamento do Poder Executivo. São administradores, economistas, analistas de recursos humanos, agentes administrativos, técnicos em enfermagem, que, não investidos nesses cargos, exercem as atribuições que a tais cargos caberia.
- (15) O não-provimento dos cargos do Quadro Geral do Estado acaba por acarretar a falta de especialidade e de especificação no exercício das atividades estatais de suporte à máquina administrativa.
- (16) A ausência de carreira e a decorrente falta de possibilidade de crescimento funcional e melhores salários impedem a motivação do servidor e, ao mesmo tempo, cerceia qualquer tentativa de melhorar-se a qualidade dos serviços de atendimento às demandas da sociedade.
- (17) É inegável que esse modelo de gestão não é o mais apropriado para a Administração pública, não só porque implica infringir os dispositivos constitucionais que exigem concurso público para o provimento de cargos, mas, também, porque resulta em alto custo previdenciário.



SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO – GABINETE DO SECRETÁRIO
Rua Major Manoel Corrêa, 526 – São Francisco, CEP.: 69.305-100 – Boa Vista – Roraima
Tels.: (0xx95) 621 – 3801, FAX: (0xx95) 623 – 2813
e-mail: gabsead@technet.com.br



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

- (18) São, pois, estes os problemas que se apresentam e que justificam, plenamente, a instituição de um Plano de Cargos e Salários, no qual se daria a oportunidade de realização de concurso e se instituiria a mobilidade funcional necessária para incentivar o servidor público.

DO REGIME JURÍDICO

- (19) O primeiro comentário que se deve trazer a lume são os motivos que levarão à adoção do regime estatutário para reger as relações de exercício entre o servidor e a Administração.
- (20) Isso porque, nos termos da Lei Delegada nº 13, de 16/01/2003, o Poder Executivo de Roraima instituiu o Regime de Emprego Público do Pessoal da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, adotando, assim (nos termos do art. 1º), a Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação trabalhista correlata, como o regime para os ocupantes desses "empregos públicos".
- (21) Entre tantos argumentos que militam em favor do regime de empregos, está a ausência da estabilidade e de paradigmas mais rígidos do que os estabelecidos nos regimes estatutários.
- (22) Porém, o custo atual para o Estado é bastante alto, já que os servidores sob o regime de emprego vinculados à CLT são segurados do Regime Geral da Previdência Social, o que faria incidir sobre a folha de pagamento contribuição previdenciária patronal entre 21% e 23%. Acrescentem-se a esse custo mais 8% referente ao FGTS.
- (23) Ademais, eventual incapacidade financeira do Estado, que viesse a impedir o pagamento das contribuições previdenciárias, resultaria na não-obtenção de Certidão Negativa de Débito-CND, inabilitando o Estado de Roraima:
- (I) no recebimento de benefícios creditícios concedidos pela União ou bancos privados;
 - (II) na obtenção de transferências voluntárias;
 - (III) na liberação de eventuais parcelas previstas no contrato de operações de crédito que envolvam recursos públicos federais, inclusive provenientes de fundos constitucionais, recursos do FGTS, do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE.



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

- (24) É de se verificar que o recolhimento patronal para o Regime Próprio de Previdência do Estado de Roraima, por determinação da sua Lei Complementar nº 54, de 31 de dezembro de 2001, é de 11% (igual ao do servidor), crescendo 1% ao ano, a partir de 2002, chegando a 22% em 2008 (art. 128, § 4º).
- (25) Mesmo que as contribuições patronais para o RGPS e para o RPPS tenham idêntico valor (e não o têm), a destinação de recursos para o regime próprio, com regras rígidas de gestão e controle, permite a permanência dos recursos no próprio Estado.
- (26) É de bom momento argumentar que, com a expectativa da aprovação da Emenda Constitucional 40, nova reforma previdenciária e o conseqüente alongamento do tempo de permanência em atividade, novos cálculos atuariais, certamente, determinarão a redução dos valores da contribuição previdenciária, inclusive a patronal, para o Regime Próprio de Previdência de Roraima.
- (27) A viabilidade de implementação de um regime de capitalização em Roraima é inquestionável, não só por se tratar de um Estado jovem, mas também porque conta com um passivo previdenciário pequeno.
- (28) Nesse passo, torna-se sabido que a implementação de um regime de capitalização permite que os recursos disponibilizados ao regime previdenciário próprio sejam poupados com o objetivo de acumular reservas para assegurar o pagamento dos benefícios futuros.
- (29) Ao lado de tudo isso, podemos elencar, ainda, o fato de que se encontra em discussão bastante avançada a flexibilização das disposições das resoluções 2651-99 e 2652-99, do Conselho Monetário Nacional, que estabelecem a limitação de opções de investimentos dos recursos previdenciários.
- (30) Os estudos cuidam de possibilitar outras modalidades de investimento, inclusive dentro do próprio Estado federado, o que implica fortalecer os Regimes próprios.
- (31) Por outro lado, ao se verificar os termos da Lei Delegada nº 13/2003, observa-se que o Regime de Emprego, além de depender de outra Lei para sua regulamentação, afastou, definitivamente, qualquer maleabilidade de paradigmas rígidos (e na verdade não tão rígidos assim) como a estabilidade.
- (32) Uma leitura da Lei Delegada nº 13/2003, permite-nos inferir que:

- (I) conforme determinação da Emenda Constitucional 19, não está dispensada a realização do concurso público (art. 2º);
- (II) a rescisão unilateral do contrato de trabalho está vinculada à:



SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO — GABINETE DO SECRETÁRIO
 Rua Major Manoel Corrêa, 526 – São Francisco, CEP.: 69.305-100 – Boa Vista – Roraima
 Tels.: (0xx95) 621 – 3801, FAX: (0xx95) 623 – 2813
 e-mail: gabsead@technet.com.br



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

- (a) prática de falta grave (art. 3º, I);
- (b) acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas (art. 3º, II);
- (c) necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesas com pessoal, nos termos do art. 169, da CF (art. 3º, III);
- (d) insuficiência de desempenho, após, pelo menos, um recurso hierárquico, desde que ao servidor tenha-se dado conhecer os padrões mínimos para continuar no emprego (art. 3º, IV);
- (III) extinção do emprego mediante lei específica.
- (33) Em especial no Estado de Roraima, adotado o regime estatutário, os ocupantes dos respectivos cargos seriam investidos mediante concurso, o que implica a possibilidade de exoneração por reprovação no estágio probatório, mediante procedimento de avaliação especial de desempenho.
- (34) Outros indicadores de que a adoção do regime estatutário ainda é a melhor opção para a Administração Pública são:
- I - a possibilidade de progressão funcional e melhoria dos salários;
 - II - a possibilidade de treinamento e capacitação ao longo do tempo;
 - II - não-obrigatoriedade de pagamento de aviso prévio e de multa sobre o valor do FGTS para as demissões imotivadas, características da CLT.
- (35) Argumente-se, ainda, que a Lei Complementar nº 53, de 31 de dezembro de 2001, Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis do Estado de Roraima, já está totalmente adaptada tanto ao disposto nas Emendas Constitucionais 18 e 19 como ao marco lógico e às diretrizes que instrumentalizaram a reforma administrativa, despontando, assim, como o ambiente legal mais favorável para receber o PCS que se pretende estabelecer.
- (36) De bom momento estabelecer, também, que o Projeto, tal qual concebido, remete para o regulamento, entre outras matérias, as atribuições dos cargos, estabelecendo, entretanto, as atribuições de modo genérico.



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
 "AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"
DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO GERAL

- (37) Cabe lembrar os motivos e os objetivos de se elaborar o presente PCS, que são:
- (I) para o Executivo de Roraima:
- (a) atender às determinações constitucionais que regulam a matéria;
 - (b) modernizar a gestão pública por meio do aperfeiçoamento da sua organização e da mecânica de administração de recursos humanos, buscando um modelo gerencial;
 - (c) buscar a melhoria da qualidade na prestação dos serviços públicos demandados pela sociedade.
- (II) para o servidor:
- (a) estabelecer a progressão funcional;
 - (b) oferecer a perspectiva de melhorias salariais e da qualidade de vida;
 - (c) possibilitar a qualificação profissional e o aprimoramento na qualidade de seus trabalhos.
- (38) O momento histórico que se inicia com o presente projeto traz a oportunidade de instituição de um instrumento ágil e eficaz de correção de exercício de atribuições e de desempenho de função de modo qualificado, permitindo ajustarem-se as novas políticas e diretrizes do Estado.
- (39) De plano é de ressaltar-se que os cargos estão organizados em série de classes e não em carreiras. Com isso, evita-se qualquer ponto de tangenciamento dos cargos do Quadro Geral com os cargos instituídos nas carreiras próprias de Estado.
- (40) Nem por isso os cargos do Quadro Geral deixam de ter a possibilidade de progressão vertical, já que o sistema que se pretende instituir conta com 3 classes, à saber: a primeira classe, a segunda classe e a terceira classe nos cargos de nível superior e médio.
- (41) Com isso, o PCS organiza o Quadro Geral de Pessoal em Grupos Ocupacionais, os quadros de pessoal e os cargos de provimento efetivo e escalona as classes, observadas as semelhanças quanto à natureza das atribuições, área de conhecimento e qualificação básica.

4



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

- (42) Beneficiar-se-ão do PCS apenas os servidores investidos em cargo público mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.
- (43) Questões voltadas para a realização de concurso público, formas de provimento, posse e exercício, por já estarem definidas no RJU do Estado de Roraima, serão, apenas, objeto de remissão no PCS, quando necessário.

PROVIMENTO

- (44) Adotamos, como sistema de provimento, determinações tais que a investidura dar-se-á sempre na primeira classe, padrão e referência, para os cargos que integrem uma série de classe, e no primeiro padrão e referência para os cargos isolados, sempre mediante concurso de provas ou de provas e títulos.
- (45) O provimento nas demais classes dar-se-á na forma derivada, ou seja, mediante a progressão vertical.
- (46) As regras do concurso são as da Lei Complementar nº 53/2001.
- (47) Por outro lado, com relação às atribuições dos cargos, repita-se, estas, na Lei, vêm estabelecidas de forma genérica, reservando-se ao regulamento a especificação e o detalhamento dessas atribuições.
- (48) Como não poderia deixar de ser, até mesmo em homenagem às suas competências legais, cumpre à Secretaria da Administração a responsabilidade da realização dos concursos necessários.
- (49) O Projeto coloca à disposição de Vossa Excelência, Senhor Governador, um dispositivo de extrema agilidade e eficiência na gestão dos quantitativos dos servidores.
- (50) Assim, nos termos do § 2º do art. 3º, ato do Poder Executivo poderá remanejar de um para outro cargo, quantitativos excedentes. Se, por exemplo, estivermos com quatro cargos de administrador sem provimento, em havendo necessidade de prover cargos de analista de recursos humanos além do quantitativo criado, esses quatro cargos poderão ser subtraídos do total de administrador e somados ao quantitativo de analista de recursos humanos.
- (51) Esse remanejamento está limitado aos cargos da primeira classe, de mesmo nível de escolaridade e com o mesmo vencimento básico, ou de mesmo nível de escolaridade e mesmo vencimento básico, no caso dos cargos isolados.



SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO — GABINETE DO SECRETÁRIO
 Rua Major Manoel Corrêa, 526 – São Francisco, CEP.: 69.305-100 – Boa Vista – Roraima
 Telex: (0xx95) 621 – 3801, FAX: (0xx95) 623 – 2813
 e-mail: gabsead@technet.com.br



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

- (52) Evidentemente que a forma de provimento do quantitativo remanejado exige concurso público para ser provido. Evidente, também, que esse dispositivo não se aplica aos cargos das demais classes.
- (53) Destaque-se, ainda, que acompanhando as mais modernas formas de administração pública, não estão sendo organizados quadros por Secretarias, mas, sim, o Quadro Geral do Estado, o que implica dizer que todos os servidores desse Quadro estão alocados na Secretaria da Administração, a quem cumpre receber as solicitações de servidores e lotá-los de acordo com o perfil profissional e com as necessidades apresentadas.

DA JORNADA DE TRABALHO E DO CONCEITO DE CARGO

- (54) A Jornada de trabalho é estabelecida em 40 horas semanais e 8 horas diárias, redimensionando os custos e o aproveitamento integral do efetivo exercício.
- (55) Permitiu-se, entretanto, a flexibilização da jornada de trabalho e a instituição de plantões para médicos, enfermeiros, odontólogos, técnicos em enfermagem, agente sócio-instrutor, agente sócio-orientador e agente sócio-geriátrico.
- (56) O conceito de cargo adotado bem exemplifica a vertente gerencial do PCS: Cargo Público é a unidade laborativa instituída por lei que implica o desempenho, pelo seu titular, de uma função pública sócio-organizacional, objetivando proporcionar produtos e serviços próprios do Poder Executivo, e pertinente às atribuições que lhe sejam outorgadas mediante remuneração paga pelos cofres públicos.

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- (57) O sucesso de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários está direta e diametralmente vinculado ao sucesso do Sistema de Avaliação de Desempenho adotado.
- (58) Um outro elemento que se agrega ao presente trabalho está vinculado ao fato de que, por ser o primeiro provimento dos cargos que comporão o PCS, o Sistema de Avaliação adotado deverá contemplar também sistemas de avaliação para obtenção da estabilidade.
- (59) Ao contrário do que comumente se aplica, a avaliação de desempenho não pode se limitar a estabelecer quantos pontos, numa determinada escala, devem ser atribuídos a um determinado servidor.



SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO — GABINETE DO SECRETÁRIO
 Rua Major Manoel Corrêa, 526 – São Francisco, CEP.: 69.305-100 – Boa Vista – Roraima
 Tels.: (0xx95) 621 – 3801, FAX: (0xx95) 623 – 2813
 e-mail: gabsead@technet.com.br



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

- (60) A avaliação deve apontar, tanto para fins de estágio probatório como para fins da mobilidade funcional, todo e qualquer fator que tenha ascendência sobre a qualidade do trabalho efetuado, com o devido reconhecimento da contribuição de cada um.
- (61) Porém, apesar de estarem contidas num mesmo sistema de avaliação, em razão dos objetivos aos quais se destinam, a avaliação especial (para fins de estágio probatório) ocorrerá a partir da posse, a cada 6 meses, até completar 36 meses, e a Avaliação Periódica de Desempenho (para fins de progressão funcional) ocorrerá a cada 12 meses.
- (62) As avaliações serão feitas mediante um sistema que envolveria os chefes imediatos e mediatos e comissões especificamente criadas para esse mister.
- (63) As avaliações de desempenho apontam, também, as deficiências, por exemplo, de ambiente de trabalho, de instrumental e equipamentos, de formação, capacitação e na tomada de decisões relativas ao capital humano e no estilo de gerenciamento.
- (64) Como se pode ver, o Sistema de Avaliação de Desempenho é um procedimento que possibilita o fornecimento de informações para outros sistemas de administração de pessoas, que vão desde o seu desenvolvimento, passando pelo sistema de incentivos ao desempenho satisfatório, chegando aos sistemas de alocação de pessoal e à aquisição da estabilidade.
- (65) O Projeto consta, basicamente, de avaliação de desempenho, composta pelos seguintes elementos: avaliação individual; características das tarefas; características do servidor; critérios de desempate estabelecidos mediante tempo de serviço, servidor com mais tempo no cargo, servidor com maior tempo de exercício no Poder Executivo e servidor com maior tempo de serviço público.

DO SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

- (66) Como resultante do disposto no art. 41, *caput*, e no seu § 4º, da Constituição da República, a Avaliação Especial de Desempenho destina-se a permitir a aquisição da estabilidade, sendo, por força do mencionado dispositivo constitucional, condição obrigatória para tanto.
- (67) O sistema apresentado permitirá a avaliação do desempenho do servidor a cada 6 meses, até se completarem os 36 meses necessários, em etapas autônomas entre si, (resultando em 6 avaliações), tempo no qual a aptidão e a capacidade do servidor...



SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO — GABINETE DO SECRETÁRIO
 Rua Major Manoel Corrêa, 526 – São Francisco, CEP.: 69.305-100 – Boa Vista – Roraima
 Tels.: (0xx95) 621 – 3801, FAX: (0xx95) 623 – 2813
 e-mail: gabsead@technet.com.br

4



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

serão examinadas de acordo com os seguintes critérios: comportamento; assiduidade; disciplina; responsabilidade; eficiência; capacidade de iniciativa; produtividade e eficácia.

- (68) O resultado será apurado em forma de pontos, sendo certo que ao servidor que não atingir, pelo menos, 50% desses pontos em 3 avaliações, consecutivas ou não, poderá ser submetido a processo disciplinar, no qual, após ser-lhe garantida a ampla defesa, se julgado inapto, será exonerado do serviço público.

DO SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

- (69) São 3 as etapas de implementação do Subsistema de Avaliação de Desempenho:

ACOMPANHAMENTO DE DESEMPENHO: 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 (uma "pré-avaliação");

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL: etapa em que serão atribuídas notas aos fatores pré-estabelecidos, variáveis de acordo com o grupo ocupacional. Serão comparadas as atividades acordadas e as executadas, recomendando-se ou não a progressão do servidor;

PLANO DE APERFEIÇOAMENTO DO SERVIDOR: no qual serão indicadas as recomendações relativas ao atendimento das necessidades de melhoria de desempenho e do desenvolvimento profissional do servidor.

- (70) A periodicidade da avaliação é de 12 meses, iniciando-se em 1º de abril de cada exercício e encerrando-se em 31 de março; as apurações dos dados entre 1º de abril e 30 de junho de cada exercício e as promoções a partir de 1º janeiro do exercício seguinte, viabilizando a possibilidade de inclusão no orçamento, a previsão com os gastos advindos da progressão funcional.

- (71) O processo de avaliação envolve as chefias mediata e imediata, comissão previamente constituída em cada uma das unidades organizacionais do Poder Executivo e a autoridade máxima de cada uma dessas unidades.



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

- (72) De plano, devemos estabelecer que o desenvolvimento funcional na Carreira proposto levará em conta a disponibilidade financeira e orçamentária do Poder Executivo.
- (73) Portanto, não basta a existência de vaga ou mesmo o adimplemento das condições de progressão para que esta ocorra. Com isso, em vez de criar-se o direito à promoção, criar-se-ia a expectativa de direito à promoção.
- (74) Leva em conta também a qualificação, a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação em cursos um dos requisitos para a promoção na carreira (CF, art. 39, § 2º).
- (75) Isso evidentemente implica estabelecer política de capacitação funcional e profissional dos servidores. Essa política envolveria a criação de cursos específicos, relacionados com as atribuições de cada servidor.
- (76) Em conjunto, vincula-se o desenvolvimento funcional na carreira a resultados positivos em avaliação periódica, visando a incentivar a melhoria do desempenho do servidor ao executar as atribuições do cargo.

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

- (77) Serão contempladas a progressão horizontal e a vertical, mediante critérios pré-estabelecidos, em que se verificará, por meio da aplicação de avaliação periódica de desempenho, e observadas as características próprias de cada Grupo Ocupacional, o desempenho dos servidores, visando a aferir:
- (I) os aspectos administrativos, como a qualidade e a produtividade, a eficiência e a eficácia do processo de exercício das atividades próprias do cargo;
 - (II) o comportamento, aí compreendidos elementos inter-pessoais e intrapessoais;
 - (III) assiduidade e pontualidade;
 - (IV) o adimplemento das metas estabelecidas em termos de capacitação e atualização;
 - (V) a integração aos objetivos institucionais e à política de atendimento às demandas da sociedade;
 - (VI) a preparação e o conhecimento em sua área específica de atuação.



SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO — GABINETE DO SECRETÁRIO
 Rua Major Manoel Corrêa, 526 — São Francisco, CEP.: 69.305-100 — Boa Vista — Roraima
 Tels.: (0xx95) 621 — 3801, FAX: (0xx95) 623 — 2813
 e-mail: gabsead@technet.com.br



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"
**DA PROGRESSÃO HORIZONTAL
E DA PROGRESSÃO VERTICAL**

- (78) A **PROGRESSÃO HORIZONTAL** é a elevação de referência aplicável ao servidor efetivo. O vencimento básico aumentaria de uma para outra referência dentro do mesmo cargo, podendo ocorrer a cada 2 anos.
- (79) Vencido o interstício de 2 anos na referência em que se encontra, avaliado o desempenho na conformidade dos critérios anteriormente mencionados, atingindo-se uma pontuação nunca inferior a 70% dos pontos possíveis, havendo disponibilidade financeira e orçamentária, dar-se-á a progressão horizontal.
- (80) A progressão horizontal poderá contemplar também a mudança de classe e de padrão, desde que, observados os requisitos estabelecidos no item anterior, o servidor chegue à última referência do respectivo padrão e continue no efetivo exercício do cargo. Neste caso, o servidor será transportado para a referência inicial da classe seguinte.
- (81) **PROGRESSÃO VERTICAL** é a elevação de uma classe para outra da carreira. O vencimento básico aumentaria de uma classe para outra, respeitado um interstício nunca inferior a 5 anos na classe anterior.
- (82) Existindo vaga na classe seguinte, avaliado o desempenho nos termos dos critérios anteriormente mencionados, atingindo-se uma pontuação nunca inferior a 80%, havendo disponibilidade financeira e orçamentária e sendo aprovado em avaliação interna de conhecimento, dar-se-ia a progressão funcional vertical.
- (83) Destaque-se a inovação que se constitui a avaliação interna. Justifica-se essa avaliação exatamente porque a progressão de que se trata é a vertical, de uma para outra classe, o que implica estar o servidor pronto para o exercício de maiores responsabilidades e complexidades.
- (84) Assim, se o servidor encontrar-se, por exemplo, na classe I, referência C, seria promovido verticalmente para a classe II, referência C.
- (85) Outro aspecto que se deve considerar para a questão da progressão funcional está diretamente ligado ao fato de que os cargos que compõem o PCS serão providos



SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO – GABINETE DO SECRETÁRIO
Rua Major Manoel Corrêa, 526 – São Francisco, CEP.: 69.305-100 – Boa Vista – Roraima
Tels.: (0xx95) 621 – 3801, FAX: (0xx95) 623 – 2813
e-mail: gabsead@technet.com.br



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

pela primeira vez, o que importa em vincular a progressão à estabilidade do servidor, ou seja, somente após 3 anos e após ser aprovado no estágio probatório poderá ocorrer a progressão.

DO SISTEMA REMUNERATÓRIO

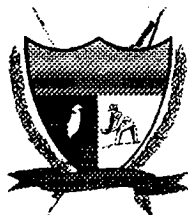
- (86) O Sistema remuneratório adotado é integrado por tabela financeira, na qual uma combinação de classes, padrões e referências determina uma determinada posição na tabela financeira, correspondente a um determinado vencimento básico.
- (87) Aqui o Plano inova outra vez ao estabelecer o teto estadual de remuneração para os servidores contemplados por esta Lei, a saber, o subsídio do Chefe do Poder Executivo.
- (88) Ressalte-se que a Constituição da República, ao estabelecer os tetos salariais, o faz com a expressão "não poderá ultrapassar", o que permite que os Estados adotem tetos inferiores dentro de seu limite de competência.

DA IMPLANTAÇÃO DO PCS

- (89) Destaque-se que com a implantação do PCS, realização do correspondente concurso, a correspondente homologação, nomeação e posse dos servidores, estará, definitivamente, encerrada a fase das FATs, extinguindo-se, definitivamente, esse instrumento de gestão.
- (90) Finalmente, Senhor Governador, fica estabelecido no Plano que cabe à Secretaria da Administração o gerenciamento, a implantação e implementação do PCS, bem como do Sistema de Avaliação de Desempenho e de seus subsistemas, o gerenciamento do concurso público e do registro e cadastro de todos os atos decorrentes.



SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO — GABINETE DO SECRETÁRIO
 Rua Major Manoel Corrêa, 526 — São Francisco, CEP.: 69.305-100 — Boa Vista — Roraima
 Telex: (0xx95) 621 — 3801, FAX: (0xx95) 623 — 2813
 e-mail: gabsead@technet.com.br



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

(91) A SEAD, diante dos desafios que se apresentam futuramente, está honrada em merecer a confiança de Vossa Excelência, pelo que requeiro a remessa do presente projeto à Assembléia Legislativa para a apreciação daquela Casa de Leis.

Paracat

WALDEMAR MUTRAN PARACAT
Secretário de Estado da Administração



SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO — GABINETE DO SECRETÁRIO
Rua Major Manoel Corrêa, 526 – São Francisco, CEP.: 69.305-100 – Boa Vista – Roraima
Tels.: (0xx95) 621 – 3801, FAX: (0xx95) 623 – 2813
e-mail: gabsead@technet.com.br