



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

MENSAGEM GOVERNAMENTAL Nº 78 DE 09 DE Dezembro DE 2003.

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

Tenho a honra de submeter à apreciação desse Egrégio Poder Legislativo, em regime de urgência, o anexo Projeto de Lei, que versa sobre o Plano de Cargos e Salários dos Servidores Públicos do Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN-RR.

Ao dotar o DETRAN de autonomia administrativa e financeira, nos moldes da Lei 338, de 28 de junho de 2002, que instrumentalizou a sua transformação em autarquia, a capacidade de atendimento às demandas de serviços por parte da sociedade cresceu em quantidade e em qualidade.

Assim, o momento é oportuno para a criação de seu quadro de pessoal efetivo, tal qual procedemos para todo o Poder Executivo.

Nesse passo, a propositura ora apresentada reveste-se de inigualável importância, pois, tendo como supedâneo os 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:

- a. 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;
- b. 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;
- c. gerar para os servidores a expectativa de progressão funcional, e, conseqüentemente, da percepção de melhores salários e da melhoria da qualidade de vida;
- d. estabelecer parâmetros de melhoria da qualidade dos trabalhos;
- e. a instituição de uma política de capacitação, aperfeiçoamento e formação dos servidores;



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você

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
Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:07:2330



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

- f. 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; e
- g. possibilitar o desenvolvimento profissional do servidor, mediante processos de qualificação profissional, estimulando-o a assumir os desafios na prática de suas atribuições.

Adotando os mais modernos conceitos adotados em administração pública, o Projeto encerra o rompimento com formas provisórias, rígidas, institucionais e uniformizadoras de gestão de pessoal e a adoção de novos caminhos que apontam para a gestão por competência, cujas características principais são as seguintes:

- a. rompimento com estruturas rígidas dissociadas de qualquer compromisso com as demandas sociais;
- b. associação da criatividade ao exercício das atribuições;
- c. 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-burocráticas;
- d. 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;
- e. vinculação de ganhos de eficiência e eficácia do aparelho estatal; e
- f. consideração do público como cliente principal dos serviços estatais.

O desenho e o marco lógico resultantes neste Projeto de Lei, de modo sistêmico, adota os conceitos segundo os quais o progresso funcional e a conseqüente melhoria salarial está diretamente vinculada ao resultado do trabalho do servidor.

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 sua performance.

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.





GOVERNO DE RORAIMA
 "AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

A organização dos quadros de pessoal leva em conta o critério da multidisciplinaridade.

A multidisciplinaridade, que admite um único cargo com atribuições relacionadas com as disciplinas indicadoras de funções, vem se adequar perfeitamente às necessidades do DETRAN.

A falta de possibilidade de crescimento funcional e melhor salários impede a motivação do servidor e, ao mesmo tempo, cerceia qualquer tentativa de se melhorar a qualidade dos serviços de atendimento às demandas da sociedade.

Por outro lado, considerando que o número de servidores nos correspondentes cargos, em especial os de nível superior é pequeno, ao menos em tese, estaria inibida qualquer possibilidade de progressão funcional, e, até mesmo, da institucionalização de uma competição entre servidores de um mesmo cargo.

É por isso que os cargos largos, dotados de multidisciplinaridade, ao aglutinar várias disciplinas na correspondente organização, estabelece um número de vagas mais do que necessários para permitir uma progressão funcional criteriosa e sustentada por regras absolutamente objetivas.

O momento histórico, que se iniciou com a adoção de um Plano de Cargos e Salários por parte do Poder Executivo, 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.

A investidura dar-se-á sempre na primeira classe, padrão e referência, para os cargos que integram uma série de classe e no primeiro padrão e referência para os cargos isolados, sempre mediante concurso de provas ou de provas e títulos.

Por sua vez, os candidatos aos cargos multidisciplinares participarão do certame público competindo entre si, de acordo com a correspondente formação profissional.

Assim, os advogados competirão entre si, da mesma forma os administradores, os analistas de sistemas e todos os demais candidatos ao cargo de Analista Técnico.

O provimento nas demais classes dar-se-á na forma derivada, ou seja, mediante a progressão vertical.

Com relação às atribuições dos cargos, repita-se, estas vêm estabelecidas de forma genérica, reservando-se ao regulamento a especificação e o detalhamento dessas atribuições.

A Jornada de Trabalho é estabelecida em 40 horas semanais e 8 horas diárias, redimensionando os custos e o aproveitamento integral do efetivo exercício, permitido, entretanto, a flexibilização dessa carga horária e a organização do exercício em regime de plantão.

O conceito de cargo adotado bem exemplifica a vertente gerencial do PCS: Cargo Público: é a unidade laborativa instituída por lei que implica no desempenho, pelo seu titular, de uma função pública sócio-organizacional, objetivando proporcionar produtos e serviços próprios do DETRAN-RR, e pertinente às atribuições que lhe sejam outorgadas, mediante remuneração paga pelos cofres públicos.





GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

Outro ponto importante para se destacar é aquele que faz referência à criação das funções gratificadas e à reestruturação da remuneração dos cargos de provimento em comissão.

A criação das Funções Gratificadas, em especial para as atribuições institucionais do DETRAN-RR, revela-se um importantíssimo instrumento de gestão de pessoas, visto que permite a mobilidade de exercício, ou seja, permite que aquele servidor que não se adaptar a ela ou que a venha prestando fora dos padrões de qualidade e de eficiência e eficácia, possa ser remanejado para o exercício de uma outra função, à qual o seu perfil venha a se adequar.

A reestruturação da remuneração dos cargos de provimento em comissão, transformando a remuneração estabelecida na forma do anexo I da Lei 338 de 28.6.02, para parcelas remuneratórias subdivididas em vencimento e gratificação de representação vem permitir que o servidor efetivo possa optar pelo vencimento de seu cargo de carreiras mais a gratificação de representação, isto, evidentemente, se este (o vencimento do cargo de carreira) for superior ao vencimento do correspondente cargo em comissão.

O sucesso de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários está direta e diametralmente vinculado ao sucesso do Sistema de Avaliação de Desempenho adotado.

Um outro elemento que se agrega ao presente trabalho está vinculado ao fato de que por ser o primeiro provimento dos cargos que compõem o PCS, o Sistema de Avaliação adotado deverá contemplar também sistemas de avaliação para obtenção da estabilidade.

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.

A avaliação deve apontar, tanto para fins de estágio probatório quanto para fins de mobilidade funcional, todo e qualquer fator que tenha ascendência sobre a qualidade do trabalho efetuado, com o devido reconhecimento da contribuição de cada um.

É exatamente por isso que se faz necessário adotar, como de fato se adotou, entre os critérios de avaliação, o grau de satisfação do usuário dos serviços do DETRAN-RR.

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.

As avaliações serão feitas mediante um sistema que envolveria os chefes imediatos e mediatos e comissões especificamente criadas para esse mister.

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.

O Sistema de Avaliação de Desempenho é, portanto, um procedimento que possibilita o fornecimento de informações para outros sistemas de administração de pessoas, que vão desde o seu desenvolvimento, passando pelo de incentivos ao desempenho satisfatório, chegando aos sistemas de alocação de pessoal, aquisição da estabilidade e gestão por competência.





GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

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.

O sistema apresentado permitirá a avaliação do desempenho do servidor a cada 6 meses, até se completar os 36 meses necessários, em etapas autônomas entre si, (resultando em 6 avaliações), tempo no qual a aptidão e a capacidade do servidor serão, examinadas, de acordo com os seguintes critérios: comportamento; assiduidade; disciplina; responsabilidade; eficiência; capacidade de iniciativa; produtividade e eficácia.

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 se lhe garantir a ampla defesa, se julgado inapto, será exonerado do serviço público.

Noutro passo, 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 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 preestabelecidos, 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.

A periodicidade da avaliação permanente 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.

O processo de avaliação envolve as chefias mediata e imediata, comissão previamente constituída em cada uma das unidades organizacionais do DETRAN-RR, e a autoridade máxima de cada uma dessas unidades.

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).

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.





GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

Em conjunto, vincula-se o desenvolvimento funcional na carreira a resultados positivos em avaliação periódica, visando incentivar a melhoria do desempenho do servidor ao executar as atribuições do cargo.

Serão contempladas a progressão horizontal e a vertical, mediante critérios preestabelecidos, em que se verificará, por meio da aplicação de avaliação periódica de desempenho, e observadas as características próprias de cada Grupo Ocupacional, a performance dos servidores, visando aferir:

- a. os aspectos administrativos, como a qualidade e produtividade, eficiência e eficácia do processo de exercício das atividades próprias do cargo;
- b. o comportamento, aí compreendido elementos interpessoais e intrapessoais;
- c. assiduidade e pontualidade;
- d. o adimplemento das metas estabelecidas em termos de capacitação e atualização;
- e. a integração aos objetivos institucionais e à política de atendimento às demandas da sociedade; e
- f. a preparação e o conhecimento em sua área específica de atuação.

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.

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.

A progressão horizontal poderá contemplar também a mudança de classe e padrão, desde que, observados os requisitos estabelecidos no item anterior, o servidor chegue a 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.

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.

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.

Destaque-se a inovação em 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





GOVERNO DE RORAIMA
 "AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

classe, o que implica em estar o servidor pronto para o exercício de maiores responsabilidades e complexidades.

Assim, se o servidor se encontrar, por exemplo, na classe I, referência C, seria promovido verticalmente para a classe II, referência C.

Outro aspecto que se deve considerar para a questão da progressão funcional está diretamente ligado ao fato de que os cargos que comporão o PCS serão providos 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.

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.

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.

Já se aperceberam Vossas Excelências, que existe, guardada as devidas proporções, uma intencional similitude entre o presente PCS e aquele aprovado recentemente por essa Egrégia casa de Leis.

Assim, tal qual naquela oportunidade, V.Exa. e seus nobres Pares, são chamados a atuar de modo a darem a sua especialíssima contribuição no processo de institucionalização das relações de efetivo exercício entre os servidores e a administração pública.

Palácio Senador Hélio Campos –RR, 09 de Dezembro de 2003.

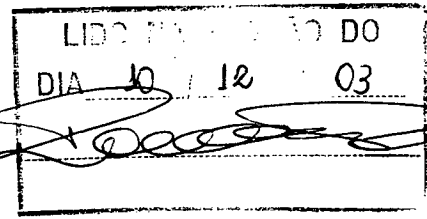

FRANCISCO FLAMARION PORTELA
 Governador do Estado de Roraima



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você

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
 Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:07:2330



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

PROJETO DE LEI Nº 108 DE 09 DE Dezembro DE 2003.

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Salários dos Servidores Públicos do Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima e adota outras providências.

19:14 00/12/2003 001484 ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE RORAIMA

O GOVERNADOR DO ESTADO DE RORAIMA

Faço saber que a Assembléia Legislativa do Estado de Roraima aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos e Salários – PCS dos Servidores Públicos do Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Roraima – DETRAN-RR.

Parágrafo único. O Regime Jurídico dos Servidores de que trata o *caput* deste artigo é o instituído pela Lei Complementar nº 53, de 31 de dezembro de 2001.

**SEÇÃO I
Dos Objetivos do Plano
de Cargos e Salários – PCS**

Art. 2º São objetivos do PCS:

I – criar os cargos de provimento efetivo necessários à operacionalização das atividades e dos serviços públicos próprios do DETRAN, organizando-os e escalonando-os, tendo em vista:

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

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



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
Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

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

d) a instituição de sistema de retribuição para os cargos de provimento efetivo de acordo com o nível de escolaridade e o grau de complexidade de suas atribuições, por intermédio de escalas de vencimentos, compostas de classes, referências e padrões.

II – mediante progressão funcional, instituir perspectivas básicas de:

a) avanço dos servidores:

1. nas referências e na série de classes para os titulares de cargo integrado por série de classes;

2. nas referências dos cargos isolados.

b) melhoria salarial e da qualidade de vida.

III – motivar o servidor à prestação de serviços públicos em padrões de eficiência e qualidade exigidos pela demanda social, mediante o reconhecimento dos bons resultados alcançados;

IV – possibilitar o desenvolvimento profissional do servidor, mediante processos de qualificação profissional, estimulando-o a assumir os desafios na prática de suas atribuições;

V – criar funções gratificadas necessárias para remunerar o desempenho das atividades institucionais do DETRAN-RR por servidores efetivos;

VI – redefinir a forma de retribuição pecuniária dos ocupantes de cargos de provimento em comissão.

SEÇÃO II
Dos Conceitos

Art. 3º Para os fins do PCS consideram-se:

I – cargo público: unidade laborativa, instituída por lei, que implica o desempenho, pelo seu titular, de uma função pública sócio-organizacional, objetivando proporcionar produtos e serviços próprios da unidade de lotação e pertinentes às atribuições que lhe sejam outorgadas, mediante remuneração paga pelos cofres públicos, compreendendo:



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

a) cargo de provimento efetivo: aquele para o qual o correspondente provimento exige aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, organizados sob a forma de classes ou de cargos isolados;

~~b) cargo de provimento em comissão: cargo de livre provimento e exoneração por parte do Presidente do DETRAN-RR, que envolve atividade de direção, coordenação, chefia ou assessoramento superior – sob o símbolo "DAS".~~

II – multidisciplinaridade: aglutinamento de disciplinas de naturezas diferentes no mesmo cargo, diversificando as correspondentes funções e as respectivas atribuições, respeitada a formação escolar do seu ocupante, a legislação profissional e os regulamentos do serviço;

III – série de classes: agrupamento de cargos, em classes dispostas em ordem crescente de complexidade e de responsabilidade, grau de dificuldade das atribuições específicas, observada a qualificação profissional e os demais requisitos exigidos para provimento e exercício;

IV – cargo isolado: cargo de provimento efetivo desprovido de série de classes;

V – descrição das atividades do cargo: identificação das atribuições típicas de cada cargo na respectiva classe, compreendendo também as funções abrangidas pelo exercício do cargo;

VI – quadro de pessoal: sistematização dos recursos humanos do DETRAN-RR, observada a forma de provimento do respectivo cargo, área de atuação, lotação, complexidade das atribuições e os graus diferenciados de responsabilidades, escolaridade e de experiência profissional exigidos para o correspondente exercício;

VII – vencimento básico: retribuição pecuniária, criada por lei, devida ao servidor público pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao padrão e à referência da respectiva classe; se cargo integrante de uma série de classes, ou ao padrão e referência; se cargo isolado, em conformidade com a Tabela Financeira;

VIII – tabela financeira: tabela da qual constam os valores de retribuição pecuniária pelo exercício de cargo no âmbito do DETRAN-RR, compreendendo a:

a) tabela de vencimento Básico – tabela de correspondência entre os valores financeiros dos vencimentos básicos e as respectivas classes, padrões e referências, que configura a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo de provimento efetivo;





GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

b) tabela de remuneração dos Cargos em Comissão de Direção, Coordenação, Chefia e Assessoramento Superiores = retribuição pecuniária pelo exercício de cargos de provimento em comissão de direção, coordenação, chefia e assessoramento especial, representado pela simbologia DAS de 1 a 6, composta pelo vencimento, acrescido de gratificação de representação correspondente a 50% do vencimento;

c) tabela de funções gratificadas – tabela de valores pecuniários que configura a retribuição pelo exercício de função gratificada.

IX – referência: posição distinta na faixa de vencimento básico para a jornada de trabalho de 40 horas semanais, dentro de cada padrão, identificada por 7 letras, de A até G, correspondentes ao posicionamento horizontal de um ocupante de cargo em conformidade com a Tabela Financeira;

X – sistema de avaliação de desempenho – SAD: sistema de gestão de pessoas utilizado para a:

a) aferição dos resultados alcançados pela atuação do servidor efetivo, no exercício de suas funções, segundo parâmetros de qualidade do exercício funcional combinados com parâmetros comportamentais; e

b) coleta e disponibilização de informações acerca da qualidade e das deficiências dos instrumentos colocados à disposição do servidor efetivo para o desempenho das atribuições típicas de seu cargo, de modo a viabilizar ações, políticas e estratégias de melhoria da qualidade dos serviços demandados pela sociedade.

XI – subsistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED: instrumento de aplicação e de implementação da Avaliação Especial de Desempenho – AED, destinada à avaliação do desempenho do servidor efetivo, para fins de estágio probatório e aquisição de estabilidade;

XII – subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho – SAPD: instrumento de aplicação e implementação da Avaliação Periódica de Desempenho – APD, destinada a avaliar o desempenho do servidor efetivo estável no exercício de suas atribuições, identificando suas qualidades e deficiências, de modo a viabilizar sistemas de treinamento, melhoria das condições de trabalho e a habilitá-lo à mobilidade funcional;

XIII – progressão funcional: avanço do servidor para a classe e referência superiores, instrumentalizada por:





GOVERNO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

a) **progressão horizontal**: passagem do servidor efetivo estável para referência imediatamente seguinte, dentro do mesmo padrão. Alcançada a última referência do padrão em que se encontra, o deslocamento dar-se-á para a primeira referência do padrão seguinte;

b) **progressão vertical**: passagem do servidor efetivo estável para a classe seguinte da correspondente série de classes, na mesma referência que se encontrava;

XIV – nível de escolaridade: formação escolar necessária para posse em cargo de provimento efetivo, na conformidade da seguinte simbologia:

a) **CNS**: Cargo de Nível Superior, para os cargos cuja posse do titular esteja condicionada à formação escolar de nível universitário completo;

b) **CNM**: Cargo de Nível Médio, para os cargos cuja posse do titular esteja condicionada à formação escolar com 2º grau completo;

c) **CNF**: Cargo de Nível Fundamental, para os cargos cuja posse do titular esteja condicionada à formação escolar com 1º grau completo;

d) **CNB**: Cargo de Nível Básico, para os cargos cuja posse do titular esteja condicionada à formação escolar com alfabetização.

CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO DO PCS SEÇÃO I Dos Quadros de Pessoal

Art. 4º Compõem o Quadro de Pessoal do DETRAN-RR:

I – o Quadro de Cargos de Provimento Efetivo – QCPE, na conformidade do Anexo I, Tabelas I e II, a esta Lei, com a descrição dos cargos multidisciplinares, das classes, dos cargos isolados, amplitude dos vencimentos, disciplinas de atuação e quantitativo dos cargos e das respectivas classes;

II – o Quadro de Cargos de Provimento em Comissão, Direção, Coordenação e Assessoramento Superiores – QDAS, com os respectivos padrões e quantitativos, na conformidade do Anexo I, Tabela III, a esta Lei;

III – o Quadro das Funções Gratificadas – QFG, na conformidade do Anexo I, Tabela IV, a esta Lei, com os respectivos quantitativos e valor da gratificação.



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você

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

Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

Art. 5º No mínimo, cinquenta por cento do total de cargos do QDAS serão providos por servidores efetivos.

Art. 6º Para o exercício de funções gratificadas serão designados, exclusivamente, servidores efetivos.

SEÇÃO II Da Jornada de Trabalho

Art. 7º A jornada de trabalho dos titulares dos cargos que compõem o:

I – QCPE é de 8 horas diárias e 40 horas semanais;

II – QDAS e QFG dar-se-á em dedicação exclusiva em regime de tempo integral.

Parágrafo único. A conveniência administrativa e o interesse público poderão determinar jornada de trabalho:

a) flexibilizada no mínimo em 6 horas diárias e 30 semanais, para os ocupantes do QCPE;

b) organizada em regime de plantões.

SEÇÃO III Da Investidura

Art. 8º A investidura nos cargos do QCPE exige concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme dispuser o correspondente edital, observadas as disposições desta Lei e da Lei Complementar nº 53, de 31 de dezembro de 2001, e dar-se-á:

I – na classe, padrão e referência iniciais, se integrante de uma série de classes;

II – no padrão e referência iniciais, se cargo isolado.

Art. 9º O Edital do concurso para provimento de cargo multidisciplinar constará da obrigação da inscrição do candidato para concorrer apenas às vagas destinadas à respectiva formação profissional.



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você

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

Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

Art. 10. Cumpre ao DETRAN-RR adotar as medidas cabíveis para a realização dos concursos públicos que se fizerem necessários para o provimento dos cargos efetivos de que trata esta Lei.

Art. 11. Os requisitos necessários para a investidura e as atribuições genéricas dos cargos são os que constam do Anexo II a esta Lei.

CAPÍTULO III DOS ESTIPÊNDIOS FINANCEIROS

Art. 12. Os estipêndios financeiros devidos ao servidor público do DETRAN-RR estão organizados em Tabela Financeira, na conformidade do Anexo III desta Lei, integrado pela:

I – tabela I: Tabela de Vencimento Básico do QCPE, expressa em classes, padrões e referências;

II – tabela II: Tabela de Remuneração do QDAS, expressa em vencimento e gratificação de representação;

III – tabela III: Tabela das Funções Gratificadas, expressa em gratificações que são acrescidas ao vencimento básico do servidor efetivo designado para o correspondente exercício.

Art. 13. Investido no cargo de provimento:

I – efetivo, o servidor perceberá o vencimento básico correspondente ao seu padrão e referências iniciais, na conformidade do Anexo III, Tabela I, a esta Lei;

II – em comissão, o servidor perceberá a remuneração de que trata o Anexo III, Tabela II, a esta Lei;

Parágrafo único. O servidor efetivo nomeado para exercício de cargo de provimento em comissão poderá optar por receber o vencimento básico do seu cargo acrescido da gratificação de representação do correspondente DAS.

Art. 14. Designado para o exercício de função gratificada, o servidor receberá o vencimento básico do seu cargo de provimento efetivo acrescido da gratificação do correspondente nível de FG.



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você

GABINETE DO GOVERNADOR

Palácio Senador Hélio Campos - Praça do Centro Cívico - Centro - Boa Vista - Roraima - Brasil - CEP 69.361-380

Tels.: (095) 623-1663/ 623-1979/ 623-1410 - Fax: (095) 623-2410

Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

Art. 15. A Função Gratificada e a Gratificação de Representação acrescida ao vencimento base, em razão da opção de que trata o parágrafo único do art. 13 desta Lei; bem assim todo e qualquer acréscimo pecuniário percebido pelo servidor público do DETRAN-RR não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

Art. 16. A remuneração dos titulares de cargos dos quadros de pessoal, bem assim os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder a remuneração ou o subsídio mensal, em espécie, do Governador do Estado.

Art. 17. É vedado:

I – pagar horas extras para servidor nomeado para cargo do QDAS ou designado para o exercício de Função Gratificada;

II – designar Função Gratificada para ocupante de cargos do QDAS;

III – nomear para o exercício de cargo do QDAS servidor designado para Função Gratificada.

CAPÍTULO IV
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO
DE DESEMPENHO – SAD
SEÇÃO I
Disposições Gerais

Art. 18. É instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho – SAD, integrado pelo Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED e pelo Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho – SAPD.

§ 1º Quando nomeado para cargo de provimento em comissão, o ocupante de cargo do QCPE será avaliado no desempenho das correspondentes atribuições.

§ 2º O servidor não será submetido ao SAD quando cedido para outro órgão ou unidade dos demais Poderes do Estado, de outros Estados, da União, do Distrito Federal e dos Municípios, enquanto durar a cessão.

Art. 19. São elementos de constituição do SAD:



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você

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

Ldtrv - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

I – a interação entre servidor, chefes mediatos e imediatos, e comissão especial designada para avaliação;

II – a avaliação:

- a) individual do servidor;
- b) especial de desempenho a cada seis meses;
- c) periódica de desempenho a cada doze meses;
- d) comparativa entre servidores de mesmo cargo ou de mesma disciplina de atuação para os cargos multidisciplinares;

III – o reconhecimento das características específicas de cada tarefa desempenhada;

IV – a pesquisa de nível de satisfação do usuário com os serviços operacionalizados pelos servidores do DETRAN-RR.

Art. 20. São objetivos do SAD, alcançados por meio do SAED e do SAPD:

I – agregar ganhos de eficiência e eficácia à estrutura organizacional do DETRAN-RR, 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 progressão 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.





GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

SEÇÃO II
Do Subsistema de Avaliação
Especial de Desempenho – SAED

Art. 21. 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 – a assiduidade;
- II – a disciplina;
- III – a responsabilidade;
- IV – a eficiência;
- V – a capacidade de iniciativa;
- VI – a produtividade;
- VII – a eficácia.

Parágrafo único. A comissão de que trata este artigo será designada por ato do Presidente do DETRAN-RR.

Art. 22. 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 duas 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.



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você

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
Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

SEÇÃO III
Do Subsistema de Avaliação
Periódica de Desempenho – SAPD

Art. 23. O Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho – SAPD obedecerá à periodicidade de doze meses, iniciando-se em 1º de abril de cada exercício e encerrando-se em 31 de março do exercício seguinte.

Parágrafo único. Os dados da avaliação periódica de desempenho serão apurados em pontos, entre 1º de abril e 30 de junho de cada exercício, e noticiados ao servidor, em documento de caráter sigiloso.

Art. 24. 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 – pesquisa, entre os usuários, sobre o nível de satisfação com a operacionalização das atividades e dos serviços públicos por parte do servidor;

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

CAPÍTULO V
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL
SEÇÃO I
Disposições Gerais

Art. 25. A progressão funcional do servidor efetivo estável, titular de cargo que integre o QCPE:

I – dar-se-á por Progressão Horizontal e por Progressão Vertical;



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

II – tem por objetivo:

- a) incentivar a melhoria do desempenho do servidor ao executar as atribuições do cargo;
- b) oferecer perspectivas de melhoria salarial e de qualidade de vida;
- c) incentivar a qualificação profissional e o aprimoramento das técnicas e formas de exercício das atribuições dos cargos.

§ 1º Os titulares dos cargos isolados beneficiam-se exclusivamente da Progressão Horizontal.

§ 2º Ao servidor que permanecer em atividade, mesmo após ter alcançado todos os requisitos necessários para a aposentadoria, são garantidos os direitos estabelecidos na conformidade deste Capítulo, ainda que ocorra a superação do padrão ou da referência finais estabelecidos para o correspondente cargo.

Art. 26. A Progressão Horizontal e a Progressão Vertical geram efeitos financeiros, para o servidor, a partir da sua publicação.

Art. 27. 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;
- III – o resultado positivo em avaliação periódica de desempenho;
- IV – a melhoria do desempenho do servidor ao executar as atribuições do cargo;
- V – os conhecimentos específicos para o exercício das atribuições decorrentes da progressão vertical.

Art. 28. Suspendem o interstício necessário para a Progressão:

- I – as licenças para:
 - a) acompanhar cônjuge ou companheiro;



GOVERNO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

- b) atividade política;
- c) desempenho de mandato classista;
- d) tratar de interesses particulares.

II – a cessão do servidor para os demais Poderes do Estado, dos outros Estados, da União, do Distrito Federal e dos Municípios;

III – o desvio de função.

Parágrafo único. O exercício de cargos de provimento em comissão e de função gratificada no DETRAN-RR não interrompe a contagem para fins do interstício necessário para a mobilidade funcional.

Art. 29. As progressões horizontal e vertical condicionam-se à possibilidade financeira orçamentária.

SEÇÃO II
Da Progressão Horizontal

Art. 30. A Progressão Horizontal poderá ser concedida mediante critérios de merecimento, verificados em Avaliação Periódica de Desempenho, ao servidor efetivo estável que atenda cumulativamente às seguintes exigências:

- I – ter completado pelo menos dois anos de efetivo exercício na referência em que se encontra;
- II – obter conceito igual ou superior a setenta por cento dos pontos possíveis em todos os procedimentos de Avaliação Periódica de Desempenho;
- III – estar em efetivo exercício em órgão no DETRAN-RR;
- IV – não ter mais do que cinco faltas injustificadas nos 24 últimos meses, imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;
- V – não ter sofrido punição disciplinar nos 24 últimos meses, imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

VI – não ter sido destituído ou exonerado de cargo de provimento em comissão ou de função gratificada por motivo disciplinar nos 24 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. 31. A Progressão Vertical poderá ser concedida mediante critérios de merecimento, verificados em Avaliação Periódica de Desempenho – APD, ao servidor efetivo estável que atenda cumulativamente às seguintes exigências:

I – ter completado pelo menos cinco anos de efetivo exercício na classe em que se encontra;

II – obter conceito igual ou superior a 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 do DETRAN-RR;

IV – não ter mais do que cinco faltas injustificadas nos sessenta últimos meses, imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;

V – não ter sofrido punição disciplinar nos sessenta 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 ou de função de confiança por motivo disciplinar nos sessenta 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 oitenta por cento dos pontos possíveis na avaliação interna de conhecimentos de que trata o inciso anterior.



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você

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
Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:30:2/



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

Parágrafo único. A Progressão Vertical está limitada à existência de vaga nas classes posteriores.

SUBSEÇÃO ÚNICA
Da Avaliação Interna de Conhecimentos
para a Progressão Vertical

Art. 32. Será instituída a Avaliação Interna de Conhecimentos, destinada a verificar o conhecimento e a experiência profissional 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.

CAPÍTULO VI
Da Qualificação Profissional

Art. 33. O DETRAN-RR desenvolverá programas de qualificação geral e específica para os integrantes do quadro de pessoal.

§ 1º A qualificação profissional dos servidores deverá resultar de programas regulares de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, organizados e implementados pelo DETRAN-RR, objetivando:

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

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



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
Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

CAPÍTULO VII
DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Art. 34. A implementação e a gestão do Plano de Cargos e Salários de que trata esta Lei compete ao DETRAN-RR, cabendo-lhe:

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

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 nas diversas unidades do DETRAN-RR;

V – adotar as seguintes diretrizes gerenciais:

a) implementação e operacionalização de cadastro central de recursos humanos abrangendo todo o DETRAN-RR;

b) promoção de direitos, vantagens e deveres dos servidores, bem como sua auditoria e controle.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 35. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotação orçamentária própria do DETRAN-RR.

Art. 36. O Chefe do Poder Executivo baixará os Decretos Regulamentares necessários à implementação deste PCS.

Art. 37. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Parágrafo único. O valor da remuneração dos Cargos de Provisão em Comissão de Direção e Assessoramento Superior DAS-6 e DAS-5, na conformidade do



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

Anexo III, Tabela I, a esta Lei, têm vigência e produzem efeitos a partir de 1º de fevereiro de 2003.

Art. 38. Revogam-se as disposições em contrário, em especial o Anexo I da Lei 338 de 28 de JUNHO de 2002.

Palácio Senador Hélio Campos -RR, 09 de Dezembro de 2003.

FRANCISCO FLAMARION PORTELA
Governador do Estado de Roraima



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
Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

ANEXO I AO PROJETO DE LEI Nº DE 09 DE Dezembro DE 2003

TABELA I – QUADRO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO, DESCRIÇÃO DOS CARGOS MULTIDISCIPLINARES, DAS CLASSES, DOS CARGOS ISOLADOS, AMPLITUDE VENCIMENTAL DISCIPLINAS DE ATUAÇÃO E QUANTITATIVO.

CARGO	CLASSE		AMPLITUDE		QUANT	DISCIPLINAS DE ATUAÇÃO	VAGA
	INICIAL	FINAL	PADRÃO E REF. INICIAIS	PADÃO E REF. FINAIS			
Analista Técnico	I	III	11-E	14-D	24	Administrador	03
						Advogado	03
						Analista de Sistemas	02
						Contador	03
						Economistas	03
						Engenheiro de Tráfego	02
						Estatístico	02
						Médico	02
						Psicólogo	02
						Pedagogo	02
Assistente Administrativo	I	III	5-B	8-A	109		
Programador de Computador					4		
Técnico em Contabilidade			6-A	8-G	6		
Auxiliar Administrativo			2-C	5-B	33		
Motorista			4-D	7-C	08		
Auxiliar de Serviços Gerais			1-A	3-G	23		
TOTAL					207		



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

ANEXO I AO PROJETO DE LEI Nº DE 09 DE Dezembro DE 2003

TABELA II – QUADRO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO, RESPECTIVAS CLASSES, QUANTITATIVOS E AMPLITUDE VENCIMENTAL

CARGO	CLASSE	QUANT.	PADRAO REF. INICIAL	PADRAO REF. FINAL
Analista Técnico	I	24	11-E	14-D
	II	15		
	III	09		
Assistente Administrativo	I	109	5-B	8-A
	II	66		
	III	43		
Programador de Computador		04	6-A	8-G
Técnico em Contabilidade		06		
Auxiliar Administrativo		33	2-C	5-B
Motorista		08	4-D	7-C
Auxiliar de Serviços Gerais		23	1-A	3-G



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

ANEXO I AO PROJETO DE LEI Nº DE 09 DE Dezembro DE 2003

TABELA III – QUADRO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO DE DIREÇÃO E ACESSORAMENTO SUPERIORES, NOMENCLATURA, QUANTITATIVOS E NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO – DAS

CARGO	QUANT.:	DAS
Diretor-Presidente	01	6
Diretor	03	5
Presidente CPL	01	4
Assessor Jurídico	01	
Membro da CPL	02	3
Assessor Especial	03	
Chefe de Gabinete	01	
Coordenador de Informática	01	
Coordenador de Renavan e Renach	01	
Chefe de Divisão	06	
Chefe de Ciretran	14	
Assessor de Comunicação	01	
Chefe de Controle Interno	01	
Assistente Técnico	05	
Secretária de Gabinete	05	1
TOTAL	46	

J



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você

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
Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

ANEXO I AO PROJETO DE LEI Nº DE 09 DE Dezembro DE 2003

TABELA IV – QUADRO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS, NOMENCLATURA E QUANTITATIVOS

DENOMINAÇÃO	NIVEL	QUANT
Chefe de Seção	FG-3	18
Chefe de equipe de agente de fiscalização de trânsito	FG-2	03
Chefe de equipe de examinadores		01
Chefe de equipe de vistoriadores		01
Agente de fiscalização de trânsito	FG-1	36
Examinadores		10
Vistoriadores		08
TOTAL		77



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você

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
Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

ANEXO II AO PROJETO DE LEI Nº DE 09 DE Dezembro DE 2003

REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A INVESTIDURA E ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS DOS CARGOS

CARGO	ANALISTA TÉCNICO	PADRÃO E REFERÊNCIA INICIAIS	11-E
NOMENCLATURA			
DISCIPLINA DE ATUAÇÃO	Administrador		
	Advogado		
	Analista de Sistemas		
	Contador		
	Economista		
	Engenheiros de Tráfego		
	Estatístico		
	Médico		
	Psicólogo		
Pedagogo			
REQUISITOS PARA POSSE			
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CNS		
CURSO ESPECÍFICO:	Administração Pública ou de Empresas, Direito ou Ciências Jurídicas, Ciências da Computação ou Processamento de Dados, Ciências Contábeis, Economia ou Ciências Econômicas, Engenharia com habilitação em tráfego, Estatística, Medicina, Psicologia, Pedagogia.		
REQUISITOS ESPECÍFICOS:	Registro Profissional		
ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS			
Planejamento, execução, acompanhamento e controle de atividades meio e fim da unidade de lotação, respeitada a formação e legislação profissional e os regulamentos do serviço.			



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

CARGO	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	PADRÃO E REFERÊNCIA INICIAIS	5-B
REQUISITOS PARA POSSE			
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CNM.		
CURSO ESPECÍFICO	Operação ou digitação de computadores.		
ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS			
Executar, ou auxiliar a execução de tarefas relacionadas com as atividades meio e fim do órgão de lotação, incluídas as atividades que exijam digitação, respeitados os regulamentos do serviço.			
CARGO	PROGRAMADOR DE COMPUTADOR	PADRÃO E REFERÊNCIA INICIAIS	6-A
REQUISITOS PARA POSSE			
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CNM		
CURSO ESPECÍFICO	Curso Técnico ou Profissionalizante em Programação de Computadores		
ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS			
Executar, ou auxiliar a execução de tarefas e trabalhos relacionados com as atividades-meio e as atividades-fim do órgão de lotação, nas áreas de Informática e Computação, incluídas as atividades de desenvolvimento de programas, digitação, identificação de falhas nos sistemas, de verificação das condições de operação dos computadores, digitação de textos respeitados as normas técnicas e os regulamentos do serviço.			
CARGO	TÉCNICO EM CONTABILIDADE	PADRÃO E REFERÊNCIA INICIAIS	6-A
REQUISITOS PARA POSSE			
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CNM		
CURSO ESPECÍFICO	Técnico em Contabilidade		
REQUISITOS ESPECÍFICOS	Registro Profissional		
ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS			
Executar, ou auxiliar o planejamento, execução, acompanhamento e controle de atividades administrativas voltadas às finanças, contabilidade pública, planejamento e controle interno, respeitada a formação e legislação profissional e os regulamentos do serviço.			



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
Ldtr - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PADRÃO E REFERÊNCIA INICIAIS	2-C
REQUISITOS PARA POSSE			
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CNF		
ATRIBUIÇÕES GÊNICAS			
Auxiliar a execução de tarefas relacionadas com as atividades-meio e as atividades-fim do órgão de lotação, incluídas ai a digitação, respeitados os regulamentos do serviço.			
CARGO	MOTORISTA	PADRÃO E REFERÊNCIA INICIAIS	4-D
REQUISITOS PARA POSSE			
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CNB		
REQUISITO BÁSICO	Carteira Nacional de Habilitação da categoria "E".		
ATRIBUIÇÕES GÊNICAS			
Condução de veículos automotores de acordo com a legislação, as normas técnicas e os regulamentos do serviço.			
CARGO	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	PADRÃO E REFERÊNCIA INICIAIS	1-A
REQUISITOS PARA POSSE			
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CNB		
ATRIBUIÇÕES GÊNICAS			
Execução de tarefas de baixa complexidade que exijam habilidade motora e médio esforço físico de apoio às atividades administrativas nas áreas de copa, limpeza, vigilância e jardinagem, em conformidade com os regulamentos do serviço.			

Handwritten signature





GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

ANEXO III AO PROJETO DE LEI Nº DE 093 DE Dezembro DE 2003

TABELA I – VENCIMENTO BÁSICO DO QCPE, EXPRESSA EM PADRÕES E REFERÊNCIAS INICIAIS

REFERÊNCIA							
	A	B	C	D	E	F	G
1	400,00	408,00	416,16	424,48	432,97	441,63	450,46
2	459,47	468,66	478,04	487,60	497,35	507,30	517,44
3	527,79	538,35	549,11	560,10	571,30	582,72	594,38
4	606,27	618,39	630,76	643,37	656,24	669,37	682,75
5	696,41	710,34	724,54	739,04	753,82	768,89	784,27
6	799,96	815,95	832,27	848,92	865,90	883,22	900,88
7	918,90	937,28	956,02	975,14	994,64	1.014,54	1.034,83
8	1.055,52	1.076,64	1.098,17	1.120,13	1.142,53	1.165,38	1.188,69
9	1.212,47	1.236,72	1.261,45	1.286,68	1.312,41	1.338,66	1.365,43
10	1.392,74	1.420,60	1.449,01	1.477,99	1.507,55	1.537,70	1.568,45
11	1.599,82	1.631,82	1.664,46	1.697,75	1.731,70	1.766,33	1.801,66
12	1.837,69	1.874,45	1.911,94	1.950,18	1.989,18	2.028,96	2.069,54
13	2.110,93	2.153,15	2.196,21	2.240,14	2.284,94	2.330,64	2.377,25
14	2.424,80	2.473,29	2.522,76	2.573,22	2.624,68	2.677,17	2.730,72
15	2.785,33	2.841,04	2.897,86	2.955,82	3.014,93	3.075,23	3.136,74
16	3.199,47	3.263,46	3.328,73	3.395,30	3.463,21	3.532,47	3.603,12
17	3.675,19	3.748,69	3.823,66	3.900,14	3.978,14	4.057,70	4.138,86
18	4.221,63	4.306,07	4.392,19	4.480,03	4.569,63	4.661,02	4.754,24
19	4.849,33	4.946,32	5.045,24	5.146,15	5.249,07	5.354,05	5.461,13

P
A
D
R
Ã
O

Jp



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você

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

Lavr - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

ANEXO III AO PROJETO DE LEI Nº DE 09 DE Dezembro DE 2003

TABELA II – REMUNERAÇÃO DO QDAS, EXPRESSA EM VENCIMENTO E GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO

DAS	VENCIMENTO	REPRESENTAÇÃO	TOTAL
6	5.205,06	2.602,53	7.807,59
5	4.164,05	2.082,02	6.246,07
4	1.750,00	875,00	2.625,00
3	1.250,00	625,00	1.875,00
2	630,00	315,00	945,00
1	532,00	266,00	798,00

Handwritten signature or initials.



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você

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
Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:30:27



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

ANEXO III AO PROJETO DE LEI Nº DE 09 DE Dezembro DE 2003

TABELA II – REMUNERAÇÃO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS – FGs

NÍVEL	VALOR	NÍVEL	VALOR	NÍVEL	VALOR
FG-3	340,20	FG-2	261,70	FG-1	201,30

JH



GOVERNO DE RORAIMA
Cuidando de você.

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
Ldrv - 3 - 5/12/2003 09:30:27