



GOVERNO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

PROJETO DE LEI Nº 75 DE 20 DE DEZEMBRO DE 2005.

"Institui o Plano de Carreira dos Cargos Efetivos dos Servidores Públicos da Fundação Estadual de Meio Ambiente, Ciência e Tecnologia de Roraima- FEMACT/RR, e dá outras providências".

38:44 21/12/2005 08:12:40 ASSEMBLEIA LEGISLATIVA 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 Fica instituído o Plano de Carreira dos Cargos Efetivos dos Servidores Públicos da Fundação Estadual de Meio Ambiente, Ciência e Tecnologia de Roraima.

Parágrafo único. O Regime Jurídico dos Servidores de que trata o *caput* deste artigo é o instituído pela Lei Complementar nº 053, de 31 de dezembro de 2001, observadas as disposições desta Lei.

Art. 2º O Plano de Carreira é o principal instrumento de gestão dos recursos humanos da FEMACT/RR, organizado em cargos, carreira e remuneração aplicando-se o conceito de cargo multifuncional, por meio da adoção de cargos amplos e estratégicos com as seguintes vantagens:

I - Engloba, num mesmo cargo as especialidades organizadas pela dimensão adotada para a respectiva natureza do trabalho, permitindo que haja flexibilidade para seus ocupantes exercerem atribuições diversificadas, com níveis equivalentes de complexidade e responsabilidade; e

II - Facilita a mobilidade dos servidores no âmbito das diversas unidades organizacionais da FEMACT/RR, valorizando a polivalência e o enriquecimento do trabalho e, como consequência, otimiza o aproveitamento do potencial dos servidores evitando sua subutilização.



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"



SEÇÃO I Dos Objetivos do Plano de Carreira

Art. 3º O Plano de Carreira objetiva criar os cargos de provimento efetivo, necessários à operacionalização das atividades e serviços próprios da FEMACT/RR para implementação das políticas públicas de meio ambiente e de ciência e tecnologia, mediante os seguintes princípios e diretrizes:

I - qualificação profissional do servidor, em caráter sistemático e permanente, através de programas de capacitação e aperfeiçoamento;

II - valorização do servidor cuja eficiência profissional garanta a qualidade dos serviços à população;

III - desenvolvimento do servidor na carreira mediante progressão horizontal e progressão vertical;

IV - avaliação do desempenho funcional, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais;

V - vinculação dos instrumentos gerenciais de política de pessoal ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional; e

VI - oportunidade de acesso do servidor às atividades de direção, assessoramento, chefia e funções gratificadas, respeitadas as normas específicas.

SEÇÃO II Dos Conceitos

Art. 4º Para efeitos desta Lei, considera-se:

I - servidor: a pessoa legalmente investida em cargo público;

II - plano de carreira: o conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional e a remuneração do servidor;

III - carreira: o conjunto de instrumentos de gestão, composta por agrupamento de cargos de conteúdo ocupacional semelhante e de mesma natureza, observadas a qualificação profissional e demais requisitos exigidos para o desenvolvimento profissional do servidor;

IV - grupo ocupacional: o conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

V - classe: o nível de habilitação exigida para o desempenho das atribuições do servidor, correspondendo ao posicionamento vertical na carreira;



GOVERNO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

VI - padrão: a posição distinta do vencimento dentro de cada classe, correspondente ao posicionamento horizontal do servidor na carreira;

VII - vencimento: a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público;

VIII - cargo público: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor e que tem como características essenciais a criação por lei, com denominação própria, atribuições definidas e pagamento pelos cofres do Estado;

IX - cargo de provimento efetivo: aquele para o qual o correspondente provimento exige aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

X - cargo em comissão: aquele cujo provimento é de livre nomeação e exoneração por ato do Presidente da FEMACT/RR e compreende as atividades de direção, chefia e assessoramento;

XI - função gratificada: aquela cujo provimento é exclusivo de servidores efetivos do quadro de pessoal da FEMACT/RR ou cedidos, e designada por ato do Presidente;

XII - quadro de pessoal: o conjunto dos cargos efetivos, cargos em comissão e de funções gratificadas;

XIII - especialidades: o conjunto de atribuições do mesmo nível de instrução e do mesmo grau de dificuldade e responsabilidade, inerentes a um determinado cargo;

XIV - qualificação profissional: o aprimoramento do servidor com vistas à atualização permanente e desenvolvimento na carreira;

XV - ambiente organizacional: a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal;

CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO

SEÇÃO I Da Estrutura do Plano de Carreira

Art. 5º O Plano de Carreira está estruturado em três grupos ocupacionais, integrando oito cargos com quatro classes cada, e cada classe com oito padrões de vencimentos, conforme Anexo I desta Lei.

Art. 6º Os cargos de provimento efetivo estão organizados nos grupos ocupacionais de acordo com os seguintes requisitos de instrução básica.



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

I - Grupo Ocupacional I - Operacional: ensino fundamental incompleto para o cargo de Auxiliar Operacional de Serviços e ensino fundamental completo para o cargo de Agente Operacional de Serviços;

II - Grupo Ocupacional II - Nível Médio: ensino médio completo para os cargos de Técnico Administrativo e Técnico Ambiental;

III - Grupo Ocupacional III - Nível Superior: ensino superior completo para os cargos de Analista Ambiental, Analista em Ciência e Tecnologia e Analista Administrativo e grau de Mestre para o cargo de Pesquisador.

SEÇÃO II

Das Atribuições Genéricas dos Cargos

Art. 7º São atribuições do cargo de Auxiliar Operacional de Serviços o auxílio no atendimento às rotinas administrativas específicas inerentes à execução de tarefas de apoio operacional às unidades organizacionais da FEMACT/RR.

Art. 8º São atribuições do cargo de Agente Operacional de Serviços a execução das atividades operacionais e de manutenção de nível básico e de apoio nas diversas áreas da FEMACT/RR, baseadas em procedimentos internos, fazendo uso de equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

Art. 9º São atribuições do cargo de Técnico Administrativo a atuação em atividades administrativas e logísticas de apoio relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da FEMACT/RR, fazendo uso de equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

Art. 10. São atribuições dos titulares do cargo de Técnico Ambiental:

I - prestação de suporte e apoio técnico especializado às atividades do Analista Ambiental e do Analista em Ciência e Tecnologia;

II - execução de atividades de coleta, seleção e tratamento de dados e informações especializadas voltadas para as atividades finalísticas; e

III - orientação e controle de processos voltados às áreas de conservação, pesquisa, proteção e defesa ambiental.

Art. 11. São atribuições dos ocupantes do cargo de Analista Ambiental o planejamento ambiental, organizacional e estratégico afetos à execução das políticas de meio ambiente formuladas no âmbito do Estado, em especial as que se relacionem com as seguintes atividades:



GOVERNO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"



I - regulação, controle, fiscalização, licenciamento e auditoria ambiental;

II - monitoramento ambiental;

III - gestão, proteção e controle da qualidade ambiental;

IV - ordenamento dos recursos florestais e pesqueiros;

V - conservação dos ecossistemas e das espécies neles inseridas, incluindo seu manejo e proteção; e

VI - estímulo e difusão de tecnologias, informação e educação ambientais.

Parágrafo único. As atividades mencionadas no caput poderão ser distribuídas por áreas de especialização, mediante ato do Presidente da FEMACT/RR, ou agrupadas de modo a caracterizar um conjunto mais abrangente de atribuições, cuja natureza generalista seja requerida pelo Instituto no exercício de suas funções.

Art. 12. São atribuições dos ocupantes do cargo de Analista em Ciência e Tecnologia a execução das atividades de apoio à direção, coordenação, organização, planejamento, controle e avaliação de projetos de pesquisa e desenvolvimento na área de ciência e tecnologia, bem como toda atividade de suporte administrativo.

Art. 13. São atribuições do cargo de Analista Administrativo o exercício de todas as atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da FEMACT/RR, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

Art. 14. São atribuições do cargo de Pesquisador planejamento, coordenação, execução, acompanhamento e controle das atividades técnicas e administrativas voltadas à pesquisa científica e tecnológica em sua área de formação.

Parágrafo único. As atribuições genéricas referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.

SEÇÃO III Do Quadro de Pessoal

Art. 15. O Quadro de Pessoal da FEMACT/RR é constituído por:

I - cargos efetivos;

II - cargos em comissão; e

III - funções gratificadas.



GOVERNO DE RORAIMA
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

§ 1º Cargo de provimento efetivo é o que detém o atributo da efetividade para o seu provimento, mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, e ficam criados conforme denominações e quantitativos de vagas constantes do Anexo II desta Lei.

§ 2º Os cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração por ato do Presidente da FEMACT/RR, serão exercidos, no percentual mínimo de 20%, por servidor integrante do Plano de Carreira ou de outros órgãos públicos do Estado ou cedidos ao Estado, declarados estáveis.

§ 3º Funções Gratificadas ou funções de confiança, constituem-se em um grupo de responsabilidades e atribuições adicionais, em caráter transitório e serão exercidas, em percentual mínimo de 20%, exclusivamente por servidores integrantes do Plano de Carreira ou de outros órgãos públicos do Estado ou cedidos ao Estado, declarados estáveis.

CAPÍTULO III DO INGRESSO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

SEÇÃO I Do Ingresso

Art. 16. O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no nível inicial do padrão I da classe A do respectivo cargo, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º O concurso referido no caput deste artigo será realizado de acordo com as especialidades de cada cargo a serem definidas no edital do concurso.

§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

SEÇÃO II Das Formas de Desenvolvimento

Art. 17. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de classe e de padrão mediante, respectivamente, progressão vertical e progressão horizontal.



GOVERNO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

§ 1º Progressão vertical é a mudança de classe, no mesmo cargo e grupo ocupacional, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária ou experiência mínima exigidas e condicionada à existência de vaga, exigido o interstício *mínimo de cinco anos de efetivo exercício, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.*

§ 2º Progressão horizontal é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada dois anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado a respectiva classe.

§ 3º O servidor que fizer jus à progressão vertical será posicionado no padrão inicial da classe subsequente, do mesmo cargo do respectivo grupo ocupacional.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III desta Lei, é vedada a soma de cargas horárias de cursos de capacitação.

§ 5º O Conselho de Administração fixará o percentual de recursos a serem destinados às progressões vertical e horizontal dos servidores de que trata esta Lei.

§ 6º Os critérios e requisitos específicos para o desenvolvimento dos servidores do Plano de Carreira serão detalhados no Plano de Desenvolvimento dos Servidores, conforme Art. ~~14~~ desta Lei.

21
7

CAPÍTULO IV DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 18. O padrão de vencimento básico dos integrantes do Plano de Carreira é o valor estabelecido para o padrão de vencimento do grupo ocupacional e da classe ocupados pelo servidor, conforme Art. ~~9º~~ esta Lei.

§ 1º São ainda devidas aos servidores integrantes do Plano de Carreira as vantagens pessoais incorporadas nos termos da legislação vigente, bem como nas revisões gerais anuais concedidas aos servidores civis do Estado.

§ 2º Os valores dos padrões de vencimento encontram-se definidos no Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. O Conselho de Administração FEMACT/RR expedirá, no prazo máximo de cento e oitenta dias, os atos necessários à implementação e gestão do Plano de Carreira, bem como disciplinará a função dos cargos, os aspectos principais de suas atribuições de modo amplo e indicará os pré-requisitos para ingresso na carreira.



GOVERNO DE RORAIMA

"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

Art. 20. O Plano de Carreira será implantado gradualmente de acordo com as necessidades e diversidades institucional, ficando estabelecido o limite máximo de 125 vagas a serem preenchidas até o final de 2008.

Parágrafo único. O Plano de Carreira será revisado, para adequação às necessidades e diversidades de que trata o caput deste artigo, no prazo de cinco anos a contar da data de sua publicação.

Art. 21. A FEMACT/RR elaborará Plano de Desenvolvimento dos Servidores integrantes do Plano de Carreira com base nos princípios e diretrizes elencados no Art. 3º desta Lei, contendo:

I - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

II - Programa de Avaliação de Desempenho.

Art. 22. A jornada de trabalho dos integrantes do Plano de Carreira é de quarenta horas semanais, ressalvadas as disposições tratadas em legislação específica.

Art. 23. O Anexo I dos cargos em comissão e funções de confiança de que trata o Art. 9º da Lei Delegada nº 04 de 16 de janeiro de 2003, fica mantido.

Art. 24. A implantação do disposto nesta Lei fica condicionada às disponibilidades orçamentária e financeira, respeitado as normas pertinentes da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 25. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotação orçamentária da Fundação Estadual de Meio Ambiente, Ciência e Tecnologia de Roraima.

Art. 26. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Senador Hélio Campos/RR, 20 de dezembro de 2005

OTTOMAR DE SOUSA PINTO
Governador do Estado de Roraima