



GOVERNO DE RORAIMA  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

PROJETO DE LEI Nº 078 DE 18 DE OUTUBRO DE 2004.

"Dispõe sobre o Plano de Cargos e Salários dos Servidores Públicos Efetivos do Quadro de Pessoal do Instituto de Terras e Colonização do Estado de Roraima e dá outras providências."

### O GOVERNADOR DO ESTADO DE RORAIMA:

Faço saber que a Assembléia Legislativa 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 Efetivos do Quadro de Pessoal do Instituto de Terras e Colonização do Estado 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.

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

**Art. 2º** Objetivos específicos:

I – instituir uma tabela salarial dos servidores e a decorrente melhoria salarial, mediante progressão horizontal e vertical, compatível com a realidade da Autarquia;

II – 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;

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

10:00 20/10/2004 000065 ASSEMBLEIA LEGISLATIVA/RORAIMA





03

**GOVERNO DE RORAIMA**  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

IV – organizar o escalonamento dos cargos tendo em vista:

a) a multifuncionalidade e a complexidade das atribuições;

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

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

d) a instituição de um sistema de retribuição reunindo cargos em grupos específicos, de acordo com o nível de escolaridade, por intermédio de escalas de vencimentos, referências e padrões.

## **SEÇÃO II**

### **Da Organização dos Cargos e da Jornada de Trabalho**

**Art. 3º** Os cargos que integram o PCS são organizados no Quadro de Pessoal do Instituto de Terras e Colonização do Estado de Roraima, observados os correspondentes quantitativos e Grupos Ocupacionais, em conformidade com o Anexo I a esta Lei.

§ 1º O ingresso em cargo efetivo dar-se-á no padrão e referência iniciais.

§ 2º O sistema de classificação e estruturação dos cargos baseia-se nos conceitos de nível, carreira e grupo ocupacional.

**Art. 4º** A jornada de trabalho dos titulares dos cargos que compõem o Quadro de Pessoal de que trata o artigo anterior é de 40 horas semanais e 8 horas diárias.

## **SEÇÃO III**

### **Dos Conceitos**

**Art. 5º** Para os fins da implantação e implementação do PCS considera-se:

I – Servidor: pessoa legalmente investida em Cargo Público;

II – 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, 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;

b) Cargo Comissionado: aquele cujo provimento é de livre nomeação e exoneração da Presidência do Instituto, destinado às atividades de direção, chefia e assessoramento.

c) Função Gratificada: aquela cujo provimento é exclusivo de servidores efetivos do quadro do ITERAIMA, por designação do presidente do Instituto;

III – Grupo Ocupacional: conjunto de série de classes que guarda semelhança quanto à natureza das atribuições, áreas de conhecimento e de atuação e qualificações básicas;

IV – Descrição das Atividades do Cargo: é a identificação das atribuições típicas de cada cargo na respectiva classe, compreendendo também as funções abrangidas pelo exercício do cargo;

V – Quadro de Pessoal: é a sistematização dos recursos humanos do Instituto de Terras e Colonização do Estado de Roraima, observado o cargo, o Grupo Ocupacional e a escolaridade exigida para o correspondente exercício;

VI – Vencimento Básico: é a retribuição pecuniária, criada por lei, devida ao servidor público pelo efetivo exercício do cargo em jornada de trabalho de 40 horas semanais, correspondente ao padrão e à referência, em conformidade com a Tabela Financeira;

VII – Padrão dos Cargos de Provimento Efetivo: é o conjunto de vencimentos básicos para a jornada de trabalho de 40 horas semanais, expressos em números de 1 a 19 em conformidade com a Tabela Financeira;

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

IX – Tabela Financeira: é a tabela de vencimento básico que estabelece a correspondência entre os valores financeiros dos vencimentos básicos e os padrões e referências, o que configura a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo de provimento efetivo, em jornada de trabalho de 40 horas semanais;

X – Sistema de Avaliação de Desempenho – SAD: o sistema de gestão de pessoas utilizado para a:





GOVERNO DE RORAIMA  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

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 Horizontal: é a passagem do servidor efetivo estável, mediante habilitação em procedimento de avaliação periódica de desempenho, para a 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; e

XIV – Progressão Vertical: é a passagem do servidor efetivo estável para o padrão seguinte, na mesma referência que se encontrava, mediante habilitação em procedimento de avaliação periódica de desempenho e aprovação em avaliação interna de conhecimentos que o habilite à progressão.

## CAPÍTULO II Do Quadro de Pessoal do ITERAIMA

**Art. 6º** A investidura nos cargos do Quadro Geral dar-se-á no padrão e referência iniciais, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme dispuser o correspondente edital, observadas as disposições desta Lei e da Lei Complementar nº 053, de 31 de dezembro de 2001.

**Parágrafo único.** Cumpre à Diretoria de Administração 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.



GOVERNO DE RORAIMA  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

**Art. 7º** Os requisitos necessários para a investidura e as atribuições genéricas dos cargos são os que constam no Anexo II a esta Lei.

**Art. 8º** Ato do Presidente do ITERAIMA instituirá o Regulamento das Atribuições Específicas dos Cargos do Quadro de Pessoal do Órgão.

**CAPÍTULO III**  
**Do Sistema de Avaliação de Desempenho – SAD**

**SEÇÃO I**  
**Disposições Gerais**

**Art. 9º** 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, gerenciado e operacionalizado pela Diretoria de Administração.

§ 1º O servidor efetivo ocupante de cargo do Quadro de Pessoal, quando nomeado para cargo de provimento em comissão, 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 cedência.

**Art. 10:** São elementos de constituição do SAD:

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

II – a avaliação:

- a) individual do servidor;
- b) especial de desempenho a cada seis meses; e
- c) periódica de desempenho a cada doze meses.

III – reconhecimento das características específicas de cada tarefa desempenhada.



GOVERNO DE RORAIMA  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

**Art. 11.** São objetivos do SAD, alcançados por meio do SAED e do SAPD:

I – vincular, de modo objetivo, os ganhos de eficiência e eficácia à estrutura organizacional do ITERAIMA, no desempenho de suas competências e na prestação de serviços públicos;

II – identificar os fatores que tenham ascendência sobre a qualidade do desempenho das atribuições dos cargos;

III – vincular a mobilidade funcional ao resultado do trabalho; e

IV – prestar as informações necessárias à formação do convencimento quanto:

a) à permanência do servidor no serviço público e no sistema de mobilidade funcional;

b) ao implemento de ações, políticas e estratégias que visem ao constante aperfeiçoamento, à atualização e à capacitação dos servidores; e

c) à instituição de sistema de mérito no serviço público.

## SEÇÃO II

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

**Art. 12.** O Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED será operacionalizado por comissão instituída para essa finalidade e nele serão avaliados os aspectos funcionais de atuação do servidor e os elementos relativos ao seu comportamento no ambiente de trabalho, entre eles:

I – assiduidade;

II – disciplina;

III – responsabilidade;

IV – capacidade de iniciativa; e

V – produtividade;



08

GOVERNO DE RORAIMA  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

**Art. 13.** As avaliações dar-se-ão em etapas autônomas entre si, que ocorrerão a cada seis meses até o fim do estágio probatório.

§ 1º Os resultados serão apurados em pontos.

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

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

### SEÇÃO III

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

**Art. 14.** 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. 15.** 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; e

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

**Art. 16.** Ato do Presidente do ITERAIMA regulamentará o disposto neste Capítulo.





09

GOVERNO DE RORAIMA  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

## CAPÍTULO IV Do Desenvolvimento Funcional

### SEÇÃO I Disposições Gerais

**Art. 17.** O desenvolvimento funcional do servidor efetivo estável, titular de cargo que integre o Quadro de Pessoal, tem por objetivo:

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

II – oferecer perspectivas de melhoria salarial e de qualidade de vida; e

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

**Art. 18.** O desenvolvimento funcional dar-se-á por Progressão Horizontal e por Progressão Vertical.

**Art. 19.** A Progressão Horizontal e a Progressão Vertical geram efeitos financeiros, para o servidor, a partir da sua publicação.

**Art. 20.** Além de outros requisitos estabelecidos nesta Lei, todo procedimento que vise à Progressão Funcional levará em conta:

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

II – a participação em cursos como um dos requisitos para a progressão na correspondente referência;

III – o resultado positivo em avaliação periódica de desempenho;

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

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





GOVERNO DE RORAIMA  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

10

**Art. 21.** Suspende o interstício necessário para a Progressão Horizontal e a Progressão Vertical:

I – as licenças para:

- a) acompanhar cônjuge ou companheiro;
- b) desempenho de mandato classista; e
- c) 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.

**Parágrafo único.** O exercício de cargos de provimento em comissão no ITERAIMA e no Poder Executivo não interrompe a contagem para fins do interstício necessário para a mobilidade funcional.

## SEÇÃO II Da Progressão Horizontal

**Art. 22.** A Progressão Horizontal poderá ser concedida, mediante critérios de merecimento verificados em Avaliação Periódica de Desempenho, ao servidor efetivo que atenda cumulativamente às seguintes exigências:

**Parágrafo único.** A primeira progressão a que se refere esta seção será concedida após aprovação em estágio probatório, as demais seguirão as regras descritas nos incisos abaixo:

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

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

III – estar em efetivo exercício em órgão, departamento, unidade ou seção do ITERAIMA;

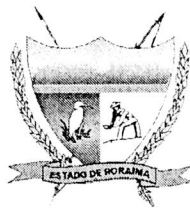
IV – não ter mais do que cinco faltas injustificadas nos 24 (vinte e quatro) últimos meses imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;



GOVERNO DE RORAIMA  
Coragem de mudar

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  
Lebb - 04/10/2004 17:20:30



GOVERNO DE RORAIMA  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

V – não ter sofrido punição disciplinar nos 24 (vinte e quatro) 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 24 últimos meses imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD.

§ 1º 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.

§ 2º Ao servidor aprovado no Estágio Probatório, será concedida progressão horizontal de uma referência, com efeitos imediatos ao resultado da avaliação final a que fora submetido.

### SEÇÃO III Da Progressão Vertical

**Art. 23.** 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 quatro anos de efetivo exercício na classe em que se encontra;

II – obter conceito igual ou superior a 80% (oitenta por cento) dos pontos possíveis em todos os procedimentos de Avaliação Periódica de Desempenho;

III – estar em efetivo exercício em órgão, departamento, unidade ou seção do Poder Executivo;

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

V – não ter sofrido punição disciplinar nos quarenta e oito 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 quarenta e oito últimos meses imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;





GOVERNO DE RORAIMA  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

12

VII – ter o conhecimento e a experiência profissional necessários para o exercício do cargo, verificados em avaliação interna de conhecimentos; e

VIII – obter conceito igual ou superior a setenta por cento dos pontos possíveis na avaliação interna de conhecimentos de que trata o inciso anterior.

#### SEÇÃO IV

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

**Art. 24.** É instituída a Avaliação Interna de Conhecimentos, destinada a verificar o conhecimento e a experiência profissional necessários para o exercício das atribuições previstas para cada cargo

**Parágrafo único.** A avaliação de que trata este artigo constará de questões teóricas e práticas, de acordo com as especificações de cada cargo.

**Art. 25.** Ato do Presidente do ITERAIMA regulamentará o disposto neste Capítulo.

#### SEÇÃO V

##### Da Qualificação Profissional

**Art. 26.** A Diretoria de Administração 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 ITERAIMA, objetivando:

I – o estabelecimento da possibilidade de progressão funcional;

II – a formação inicial, a preparação do servidor para o exercício das atribuições dos cargos, propiciando conhecimentos, métodos, técnicas e habilidades adequadas;

III – nos cursos regulares de aperfeiçoamento, a habilitação do servidor para o desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo; e

IV – nos cursos de natureza gerencial, a preparação do servidor para o exercício de funções de direção, coordenação e assessoramento.



GOVERNO DE RORAIMA  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

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

## CAPÍTULO V Da Remuneração

### SEÇÃO I Disposições Gerais

**Art. 27.** O vencimento básico dos cargos que integram o Quadro de Pessoal do ITERAIMA, expresso em padrões e referências iniciais, para jornada de trabalho de 40 horas semanais, está organizado em Tabela Financeira, em conformidade com o Anexo III a esta Lei.

**Art. 28.** A remuneração dos titulares de cargos do Quadro de Pessoal, bem como os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, do Governador do Estado.

## CAPÍTULO VI Da Implantação do Plano de Cargos e Salários

**Art. 29.** A implementação e a gestão do plano de cargos e salários de que trata esta Lei compete à Diretoria de Administração, 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 nos diversos órgãos e unidades do ITERAIMA; e





GOVERNO DE RORAIMA  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

V – adotar as seguintes diretrizes gerenciais:

a) implementação e operacionalização de um cadastro central de recursos humanos abrangendo todo o pessoal do ITERAIMA;

b) estudo das propostas de criação, transformação e extinção de cargos e funções de quaisquer naturezas; e

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

## CAPÍTULO VII Das Disposições Finais

**Art. 30** Os grupos ocupacionais e suas respectivas descrições de atividades que integram o quadro de pessoal do ITERAIMA são os seguintes:

I - **Administração e Planejamento – APL:** a este grupo estão integrados os cargos de características administrativas e de planejamento, com um grau de complexidade variável, tendo seus ocupantes os objetivos de cumprir as tarefas de administrar os recursos financeiros, materiais e humanos desta Autarquia;

II - **Copa e Alimentação – CAM:** a este grupo cabe a atribuição de conservação, limpeza, alimentação, copa e cozinha, com sua rotina bem definida e suas ações decorrem de planejamento previamente estabelecido;

III - **Infra-Estrutura – INF:** este grupo está ligado ao serviço de apoio e desenvolvimento, envolvendo as atividades de meio e fim. Possibilitando ao seu ocupante maior capacidade de concentração, aptidão à atividade de liderança, rapidez de raciocínio na tomada de decisões e lidar com situações imprevistas, além de esforço técnico no prévio planejamento de tarefas;

IV - **Produção Animal e Vegetal – PAV:** a este grupo cabe o estudo da vocação regional, elaboração de projetos, com predominância do esforço físico na prática da produção vegetal e animal;

V - **Saúde e Bem-Estar – SBE:** a este grupo estão integradas as atividades de meios e fins; e





GOVERNO DE RORAIMA  
"AMAZÔNIA: PATRIMÔNIO DOS BRASILEIROS"

VI - **Técnico Profissional – TCP:** a este grupo estão integradas por profissionais de nível superior que realizam trabalhos de contabilidade, engenharia, economia e analista de sistema condizente às características e objetivos deste Instituto.

**Art. 31.** São Extintos, a partir do provimento dos cargos constantes da presente Lei, os cargos de provimento em comissão de Funções de Assistência Intermediária – FAI – I, FAI – II e FAI – III, de que trata o Decreto nº 623 (E)/93 de 8-11-1993.

**Parágrafo único.** Definidos os grupos ocupacionais de instrução e experiência, as descrições dos Cargos encontram-se nas TABELAS I, II e III do Anexo II. Como também, o Quadro de Remuneração dos Cargos em Comissão remanescente do ITERAIMA passam a ser os constantes das TABELAS I e II do Anexo V.

**Art. 32.** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotação orçamentária própria do ITERAIMA.

**Art. 33.** Ficam revogados os arts. 24 da Lei 030, de 26 de dezembro de 1992 e o 13, I, "a" do Decreto 482, de 1º de março de 1993.

**Art. 34.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Senador Hélio Campos/RR, **18** de **Outubro** de 2004.

  
**FRANCISCO FLAMARION PORTELA**  
Governador do Estado de Roraima

