



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

PROJETO DE LEI Nº 69 DE 08 DE JULHO DE 2003

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Salários dos Servidores Públicos Efetivos do Quadro Geral de Pessoal do Poder Executivo do Estado de Roraima e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE RORAIMA

MA

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

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos e Salários - PCS dos Servidores Públicos Efetivos do Quadro Geral de Pessoal do Poder Executivo do Estado de Roraima.

Parágrafo único. O regime jurídico dos servidores de que trata o caput deste artigo é o instituído pela Lei Complementar 53, de 31 de dezembro de 2001.

Seção I
Dos Objetivos do PCS

Art. 2º São objetivos do PCS:

I - instituir perspectivas básicas de mobilidade dos servidores na respectiva série de classes e a decorrente melhoria salarial, mediante progressão horizontal e vertical;

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;



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

12-10 08/07/2003 000698 ASSEMBLEIA LEGISLATIVA RORAIMA



GOVERNO DO ESTADO 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 experiência profissional 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;
- d) a instituição de um sistema de retribuição reunindo cargos em grupos específicos, de acordo com o nível de escolaridade e o grau de complexidade das suas atribuições, por intermédio de escalas de vencimentos, compostas de classes, 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 Geral de Pessoal do Poder Executivo 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 de uma série de classes dar-se-á na classe, padrão e referência iniciais e, em cargo isolado, no padrão e referência iniciais.

§ 2º O Chefe do Poder Executivo poderá remanejar o quantitativo de um para outro cargo da primeira classe ou de um para outro cargo isolado, desde que ambos tenham o mesmo nível de escolaridade e o mesmo vencimento básico.

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

§ 1º Os ocupantes dos cargos de Médico, Enfermeiro, Odontólogo, Técnico em Enfermagem, Agente Sócio-Instrutor, Agente Sócio-Orientador e Agente Sócio-Geriátrico poderão ter a jornada de trabalho:

- I - organizada em regime de plantões;
- II - reduzida para o mínimo de 20 horas semanais.



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

§ 2º O vencimento básico dos profissionais de que trata o parágrafo anterior é proporcional à jornada de trabalho.

Seção II Dos Conceitos

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

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

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 pertinentes às atribuições que lhe sejam outorgadas, mediante remuneração paga pelos cofres públicos, compreendendo:

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 Isolado: o cargo de provimento efetivo desprovido de série de classes.

III - Série de Classes: é o agrupamento de classes disposto em ordem crescente de complexidade e de responsabilidade, grau de dificuldade das atribuições, observada a qualificação profissional e os demais requisitos exigidos;

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 Geral de Pessoal: é a sistematização dos recursos humanos do Poder Executivo 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 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;

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;



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



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

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 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 as respectivas classes, 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:

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;

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;

XIII - 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;

XIV - 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.

XV - Progressão Vertical: é a passagem do servidor efetivo estável para a classe seguinte da correspondente série de classes, na mesma referência que se encontrava, mediante habilitação em



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

procedimento de avaliação periódica de desempenho e aprovação em avaliação interna de conhecimentos que o habilite à progressão.

CAPÍTULO II

DO QUADRO GERAL DE PESSOAL DO PODER EXECUTIVO

Art. 6º A investidura nos cargos do Quadro Geral dar-se-á na classe, padrão e referência iniciais, se integrante de uma série de classes, ou no padrão e referência iniciais, se isolado, 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 53, de 31 de dezembro de 2001.

Parágrafo único. Cumpre à Secretaria da 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.

Art. 7º Os requisitos necessários para a investidura e as atribuições genéricas dos cargos são os que constam do Anexo II a esta Lei.

Art. 8º Ato do Chefe do Poder Executivo instituirá o Regulamento das Atribuições Específicas dos Cargos do Quadro Geral de Pessoal do Poder Executivo do Estado de Roraima.

CAPÍTULO III

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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.

§ 1º Cumpre à Secretaria da Administração o gerenciamento e a operacionalização do SAD.

§ 2º O servidor efetivo ocupante de cargo do Quadro Geral de Pessoal:

I - se nomeado para cargo de provimento em comissão, será avaliado no desempenho das correspondentes atribuições;



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

II - 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.

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;
- c) periódica de desempenho a cada doze meses;

V - reconhecimento das características específicas de cada tarefa desempenhada.

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 Poder Executivo, no desempenho de suas competências e na prestação de serviços públicos;

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

III - vincular a mobilidade funcional ao resultado do trabalho;

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

- a) à permanência do servidor no serviço público e no sistema de mobilidade funcional;
- b) ao implemento de ações, políticas e estratégias que visem ao constante aperfeiçoamento, à atualização e à capacitação dos servidores;
- c) à instituição de sistema de mérito no serviço público.



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

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 - eficiência;
- V - capacidade de iniciativa;
- VI - produtividade;
- VII - eficácia.

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.



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



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

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 APD:

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

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

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

Art. 16. Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará o disposto neste Capítulo.

CAPITULO III DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Seção I Disposições Gerais

Art. 17. O desenvolvimento funcional do servidor efetivo estável, titular de cargo que integre o Quadro Geral, 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;

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.

Parágrafo único. Os titulares dos cargos isolados beneficiam-se exclusivamente da progressão horizontal.



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

Art. 19. A Progressão Horizontal e progressão Vertical surtirão efeitos a partir do primeiro dia útil do exercício seguinte ao da decisão que der por habilitado o servidor ao desenvolvimento funcional.

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 série de classes;

III - o resultado positivo em avaliação periódica de desempenho;

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

V - a existência de disponibilidade orçamentária e financeira necessárias ao atendimento dos custos havidos com a progressão;

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

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;

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;

III o desvio de função.

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



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

Art. 22. Finalizando o Estágio Probatório, sendo nele aprovado, e observadas as demais condições exigidas para tanto, o servidor poderá receber a Progressão Horizontal.

Seção II Da Progressão Horizontal

Art. 23. 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 70% 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 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;
- 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;
- VII - existência de disponibilidade orçamentária e financeira necessárias ao atendimento dos custos havidos com a progressão.

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.



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

Seção III

Da Progressão Vertical

Art. 24. 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 80% 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 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 setenta por cento dos pontos possíveis na avaliação interna de conhecimentos de que trata o inciso anterior;
- IX - existência de disponibilidade orçamentária e financeira necessárias ao atendimento dos custos havidos com a progressão.

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



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



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

Seção V

Da Avaliação Interna de Conhecimentos para a Progressão Vertical

Art. 25. É 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.

Art. 26. Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará o disposto neste Capítulo.

Seção VI

Da Qualificação Funcional

Art. 27. A Secretaria da Administração desenvolverá programas de qualificação geral e específica para os integrantes do Quadro Geral de Pessoal.

§ 1º A qualificação funcional dos servidores deverá resultar de programas regulares de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, organizados e implementados pela Secretaria da Administração, 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 à classe imediatamente superior;

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

V - a capacitação para melhor desempenho das atribuições do correspondente cargo.

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



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

CAPÍTULO IV DA REMUNERAÇÃO

Seção I Disposições Gerais

Art. 28. O vencimento básico dos cargos que integram o Quadro Geral de Pessoal do Poder Executivo do Estado de Roraima, expresso em classes, padrão 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. 29. A remuneração dos titulares de cargos do Quadro Geral, 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 V DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Art. 30. A implementação e a gestão do plano de cargos e salários de que trata esta Lei compete à Secretaria da Administração do Estado de Roraima, 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;

III - manter atualizadas as especificações dos cargos;

IV - 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;

V - promover a lotação regular e sistemática dos servidores nos diversos órgãos e unidades da Administração Direta do Poder Executivo;

VII - adotar as seguintes diretrizes gerenciais:

a) implementação e operacionalização de um cadastro central de recursos humanos abrangendo todo o Poder Executivo;



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



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

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

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

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. São os seguintes os Grupos Ocupacionais que integram o Quadro Geral de Pessoal do Poder Executivo do Estado de Roraima:

- I - Administração e Planejamento - APL;
- II - Administração e Planejamento Escolar - APE;
- III - Copa, Alimentação e Merenda - CAM;
- IV - Infra-estrutura - INF;
- V - Produção Animal e Vegetal - PAV;
- VI - Saúde e Bem Estar Social - SBE;
- VII - Técnico Profissional - TCP;

Art. 32. São Extintos:

I - os cargos de provimento em comissão de Supervisor Escolar, Orientador Educacional, Inspetor de Ensino e Secretário de Diretor de Escola Zona Urbana e Secretário de Diretor de Escola Zona Rural;

II - na data da posse dos servidores aprovados em concurso, as correspondentes Funções de Assessoramento Temporário.

Art. 33. As despesas decorrentes da execução da presente Lei correrão à conta das dotações orçamentárias destinadas ao Poder Executivo.



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

Art. 34. A posse nos cargos de Agente Sócio-Instrutor, Agente Sócio-Orientador e de Agente Sócio-Geriátrico, além da aprovação em concurso público, exige a aprovação em curso de formação específica, que fará parte do correspondente concurso.

Parágrafo único. Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo.

Art. 35. São Anexos desta Lei:

I - Anexo I: Quadro Geral de Pessoal do Poder Executivo do Estado de Roraima, assim organizado:

a) Tabela I: cargos de nível superior, com as respectivas classes, padrões, grupos ocupacionais e quantitativos;

b) Tabela II: cargos de nível médio, com as respectivas:

1. classes, padrões, grupos ocupacionais e quantitativos, se integrantes de uma série de classes;

2. padrões, grupos ocupacionais e quantitativos, se cargos isolados;

d) Tabela III - cargos de nível básico, com os respectivos padrões, grupos ocupacionais e quantitativos;

II - Anexo II: requisitos necessários para a investidura e atribuições genéricas dos cargos do Quadro Geral de Pessoal:

a) Tabela I, cargos de nível superior;

b) Tabela II, cargos de nível médio;

c) Tabela III, cargos de nível básico;

III - Anexo III: Tabela Financeira, composta pelos Vencimentos Básicos dos Cargos do Quadro Geral de Pessoal, para jornada de trabalho de 40 horas semanais.

IV - Anexo IV: Quadro de Amplitude dos Vencimentos dos Cargos Efetivos, com as respectivas classes, padrões e referências iniciais e finais, se integrante de uma série de classes, ou com os respectivos padrões e referências iniciais e finais, se isolados;



GOVERNO DO ESTADO DE RORAIMA
"Amazônia: Patrimônio dos Brasileiros"

a) Tabela I, cargos de nível superior;

b) Tabela II, cargos de nível médio;

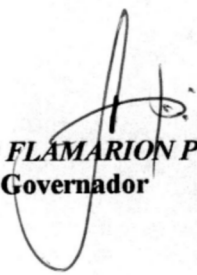
c) Tabela III, cargos de nível básico;

Art. 36. Os regulamentos serão baixados por ato do Chefe do Poder Executivo.

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

Art. 38. Revogam-se o Anexo I e as tabelas de salários, categoria nível superior - NS - 100, categoria nível intermediário - NI - 200, categoria serviços gerais - SG - 300, todos da Lei nº 068, de 18 de abril de 1994.

Palácio Senador Hélio Campos, de de 2003


FRANCISCO FLAMARION PORTELA
Governador