LEI Nº 421 DE 21 DE JANEIRO DE 2004.

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

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;

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; e

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:

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;

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:

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; e

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; e

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.

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

Parágrafo único. O disposto neste artigo somente será observado com a nomeação dos 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; e

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.

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; e

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; e

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.

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; e

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:

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; e

IV – a pesquisa de nível de satisfação do usuário com os serviços operacinalizados 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.

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; e
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.

§ 1° Os resultados serão apurados em pontos.

§ 2° O servidor que obtiver média inferior a cinqüenta por cento dos pontos em duas avaliações, consecutivas ou não, será considerado reprovado.

§ 3° 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. 23. O Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho – SAPD obedecerá à periodicidade de doze meses, iniciando-se em 1° 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 1° 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; e

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;

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; e

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

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

§ 2° 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; e

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;

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; e

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.

SEÇÃO II
Da Progressão Horizontal

Art. 29. 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; e

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. 30. 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; e

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

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. 31. 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. 32. O DETRAN-RR desenvolverá programas de qualificação geral e especifica para os integrantes do quadro de pessoal.

§ 1° 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; e

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.

CAPÍTULO VII
DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Art. 33. 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; e

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

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotação orçamentária própria do DETRAN-RR.

Art. 35. O Chefe do Poder Executivo baixará os Decretos Regulamentares necessários à implementação deste PCS.

Art. 36. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Parágrafo único. VETADO

Art. 37. Revogam-se as disposições em contrário, em especial o Anexo I da Lei 338 de 28.06.2002, exceto os cargos de Chefe de Seção e de Secretário de Divisão que somente extinguir-se-ão com a nomeação dos servidores efetivos.

Palácio Senador Hélio Campos –RR, 21 de janeiro de 2004.

FRANCISCO FLAMARION PORTELA
Governador do Estado de Roraima

LEI Nº 421 DE 21 DE JANEIRO DE 2004.

ANEXO I

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 Trafego	02
						Estatístico	02
						Médico	02
						Psicólogo	02
						Pedagogo	02
Assistente Administrativo	I	III	5-B	8-A	109		
Programador de Computador			6-A	8-G	4		
Técnico em Contabilidade					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**		

LEI Nº 421 DE 21 DE JANEIRO DE 2004.

ANEXO I

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

TABELA III
QUADRO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO 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	2
Secretária de Gabinete	05	1
TOTAL	**46**	

LEI Nº 421 DE 21 DE JANEIRO DE 2004.

ANEXO I

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**

LEI Nº 421 DE 21 DE JANEIRO DE 2004.

ANEXO II

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.			
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 ESPECIFICOS	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.			
CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	**PADRÃO E REFERÊNCIA INICIAIS**	2-C
REQUISITOS PARA POSSE			
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CNF		
ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS			
Auxiliar a execução de tarefas relacionadas com as atividades-meio e as atividades-fim do órgão de lotação, incluídas aí a digitação, respeitados os regulamentos do serviço.			
CARGO	MOTORISTA	**PADRÃO E REFERÊNCIA INICIAIS**	4-D
REQUISITOS PARA POSSE			
NIVEL DE ESCOLARIDADE	CNB		
REQUISITO BÁSICO	Carteira Nacional de Habilitação da categoria "E".		
ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS			
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 GENÉRICAS			
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.			

LEI Nº 421 DE 21 DE JANEIRO DE 2004.

ANEXO III

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

PADRÃO	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

LEI Nº 421 DE 21 DE JANEIRO DE 2004.

ANEXO III

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

TABELA III
REMUNERAÇÃO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS – FGs

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