NOTA:

ALTERADA PELA LEI ORDINÁRIA [1263/2018](#)

ALTERADA PELA LEI COMPLEMENTAR 220/2013

ALTERADA PELA LEI ESTADUAL 846/12

REPUBLICAÇÃO DA LEI Nº 832 DE 26 DE DEZEMBRO DE 2011, POR ERRO MATERIAL.

LEI Nº 832 DE 26 DE DEZEMBRO DE 2011.

“Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR) dos Servidores Públicos do Quadro de Pessoal do Instituto de Previdência do Estado de Roraima - IPER, e dá outras providências.”

O GOVERNADOR DO ESTADO DE RORAIMA

Faço saber que a Assembleia aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR, dos Servidores Públicos do Quadro de Pessoal do Instituto de Previdência do Estado de Roraima - IPER.

Parágrafo único. Os Servidores de que trata o *caput* deste artigo ficam submetidos ao Regime Jurídico instituído pela Lei Complementar nº 053, de 31 de dezembro de 2001, no que couber, e observadas as disposições desta Lei.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR do IPER é o principal instrumento de gestão de seus recursos humanos e sua existência viabiliza o processo na tomada de decisões em relação às pessoas que integram a sua força de trabalho, observados os preceitos constitucionais da igualdade, impessoalidade, legalidade, moralidade e eficiência.

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR instituído por esta Lei visa prover o quadro de servidores do IPER num sistema organizado de cargos, carreiras e remunerações, com observância na aplicação da filosofia de cargos multifuncionais, por meio de cargos amplos e estratégicos com as seguintes vantagens:

I – englobar, no mesmo cargo, todas as especialidades organizadas pela dimensão adotada para a respectiva natureza do trabalho, permitindo que haja flexibilidade para seus ocupantes exercer atribuições diversificadas, com níveis equivalentes de complexidade e responsabilidade;

II - facilitar a mobilidade das pessoas, no âmbito das diversas unidades organizacionais do IPER, valorizando a polivalência e o enriquecimento do trabalho e, como

consequência, otimizar o aproveitamento do potencial dos servidores, evitando a sua subutilização;

III - reduzir o número de cargos ao mínimo necessário, não permitindo o desvio de função.

SEÇÃO ÚNICA

Dos Objetivos

Art. 4º O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR, do IPER tem como objetivos:

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

a) a multifuncionalidade 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 correspondam à natureza das atribuições específicas;

d) a instituição de um 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, Padrões e Referências.

II - fixar amplitudes salariais correspondentes ao tempo ideal que o servidor deverá permanecer em determinada função;

III - orientar o planejamento e a execução de sistemas de acompanhamento e avaliação dos servidores, recompensando-os adequadamente, de forma que sejam estimulados no exercício de suas funções;

IV - adotar um sistema de distribuição de vencimento que considere os fatores capazes de justificar o maior nível de remuneração salarial;

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

VI - criar funções gratificadas necessárias para remunerar o desempenho das atividades institucionais do IPER por servidores efetivos, regulamentadas neste PCCR; e

VII - definir a forma de retribuição pecuniária dos ocupantes de cargos de provimento em comissão.

CAPÍTULO II

Das Carreiras

SEÇÃO

I

Dos Princípios Básicos

Art. 5º As Carreiras do IPER têm como princípios básicos:

I – a profissionalização, que pressupõe processo de formação e qualificação permanentes;

II – a isonomia de remuneração entre cargos e funções iguais ou assemelhados e os vencimentos compatíveis com a complexidade e a responsabilidade das tarefas, observados os dispositivos constitucionais vigentes;

III – a valorização do servidor através de remuneração escalonada por desempenho e titulação;

IV – o desenvolvimento do profissional, na respectiva carreira, com base no princípio da igualdade de oportunidades, do desempenho funcional, do conhecimento, da qualificação profissional e do esforço pessoal;

V – a progressão horizontal e a progressão vertical, através de mudanças de Classes, Padrões e Referências conforme cada carreira, considerando a titulação, o tempo de serviço e o resultado da avaliação de desempenho do servidor.

SEÇÃO II

Dos Conceitos

Art. 6º Para os fins desta Lei consideram-se:

I – Cargo: unidade básica da estrutura organizacional, de caráter genérico, composto por funções com o mesmo grau de complexidade e responsabilidade, que devem ser cometidas a um servidor, criado por lei, com denominação própria e pagamento pelos cofres do Estado;

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 em comissão: cargo de livre provimento e exoneração por parte do Diretor-Presidente, que envolve atividade de direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial;

II - Descrição do Cargo: conjunto de atribuições correlatas do cargo, que o distingue dos demais e o caracteriza como único dentre os demais da estrutura de cargos em virtude de sua complexidade, amplitude, posição hierárquica e finalidade;

III - Requisitos do Cargo: condições mínimas e máximas para o ocupante, no exercício do cargo, conforme formação, titulação, habilidades, tempo de serviço ou registro em órgão de fiscalização profissional, se exigível;

IV – Carreira: conjunto de segmentos de classes e níveis, com os respectivos cargos, tendo a mesma identidade funcional, dispostos de forma escalonada, constituindo a trajetória de desenvolvimento profissional dos servidores;

V - Vencimento Básico: retribuição pecuniária, criada por Lei, devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, em jornada de trabalho específica, correspondente:

a) ao padrão e a referência da respectiva classe;

b) a código, se integrante de cargo em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial;

VI – Padrão: conjunto de vencimentos básicos dos cargos de provimento efetivo da carreira em tabelas com os números de:

a) de 01 (um) a 07 (sete), para os cargos de nível médio administrativo;

b) de 01 (um) a 07 (sete), para os cargos de nível médio técnico;

c) de 01 (um) a 07 (sete), para os cargos de nível superior administrativo; e

d) de 01 (um) a 07 (sete), para os cargos de médico-perito previdenciário.

VII – Referência: a posição distinta na faixa de vencimento básico, dos cargos de provimento efetivo das carreiras, dentro de cada padrão, expressa em letras de A até G correspondentes ao posicionamento horizontal de um ocupante de cargo;

VIII – Classe: indica a ordem crescente de complexidade, responsabilidade e grau de dificuldade das atribuições, observada a qualificação profissional e os demais requisitos do cargo;

IX – Código: nomenclatura dos cargos em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial, expressa em siglas, que indica em ordem decrescente a

complexidade, responsabilidade e grau de dificuldade das atribuições, observada a qualificação profissional e os demais requisitos dos cargos;

X - Tabela Financeira: tabela de vencimento básico que estabelece a correspondência entre os valores financeiros básicos e as respectivas Classes, Padrões e Referências;

XI- Remunerações: vencimento básico do cargo efetivo ou em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei;

XII – Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações - PCCR: conjunto de diretrizes e normas que estabelecem a estrutura de desenvolvimento para provimento de cargos efetivos e em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial, agrupados conforme a complexidade das atribuições, a habilitação profissional e as respectivas remunerações de forma escalonada;

XIII - Provimento: ato de nomeação de uma pessoa para exercer um cargo público, atendidos os requisitos para a investidura;

XIV – Progressão Horizontal: passagem do servidor efetivo, de um nível salarial para outro de maior valor, no exercício do mesmo cargo, atendidos os requisitos estabelecidos de tempo de serviço e de avaliação de desempenho, considerando-se por base o padrão e a referência da respectiva classe;

XV – Progressão Vertical: passagem do servidor efetivo, de uma classe para outra, em nível salarial superior, da correspondente série de classes, no exercício do mesmo cargo, atendidos os requisitos estabelecidos de titulação e, se for o caso, de tempo de serviço e de avaliação de desempenho, considerando-se por base o padrão e a referência da respectiva classe, para a referência inicial da outra classe;

XVI – Titulação: grau de estudo ou formação acadêmica obtido pelo servidor em instituição de ensino reconhecida;

XVII – Função: atribuição ou conjunto de atribuições conferidas a cada cargo efetivo, em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial ou cometidas individualmente a determinado servidor ou grupo de servidores para a execução de serviços permanentes ou eventuais;

XVIII – Desvio de Função: exercício de atividades não relacionadas com o cargo ou com os requisitos exigidos para o provimento do cargo;

XIX – Servidor: pessoa legalmente investida em Cargo Público.

§1º Os valores correspondentes às Referências diferem na ordem crescente de 2% (dois por cento), subseqüentemente, da inicial para a final, de cada Padrão dos cargos de provimento efetivos das respectivas carreiras.

§ 2º A regulamentação do Desvio de Função definirá as proibições, os critérios de julgamento e as punições para o servidor e seus superiores hierárquicos, que venha a atribuir atividades distintas às do cargo do servidor ou aos requisitos mínimos e máximos.

Art. 7º O servidor cumprirá jornada de trabalho, fixada em razão das atribuições pertinentes ao respectivo cargo, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas.

SEÇÃO III

Das Carreiras Técnico-Administrativas

Art. 8º As carreiras técnico-administrativas são:

I – de nível médio administrativo, compreendendo a:

a) classe I;

- b) classe II; e
- c) classe III.

II – de nível médio técnico compreendendo a:

- a) classe I;
- b) classe II; e
- c) classe III.

III – de nível superior administrativo, compreendendo a:

- a) classe I;
- b) classe II; e
- c) classe III.

IV – de cargos de médico-perito previdenciário, compreendendo a:

- a) classe I;
- b) classe II; e
- c) classe III.

§ 1º As Tabelas I, II, III e IV do Quadro de Cargos de Provedimento Efetivo, do Anexo I desta Lei, definem os respectivos Classes, Padrões e Referências iniciais e finais, além dos quantitativos dos respectivos cargos.

§ 2º As Tabelas I, II, III e IV de Retribuições dos Cargos do Quadro Geral de Pessoal, do Anexo II desta Lei, definem os vencimentos dos cargos conforme padrões e referências respectivos.

SEÇÃO IV

Da Investidura

Art. 9º A investidura nos cargos do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dar-se-á no padrão e referência iniciais dos respectivos cargos, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme dispuser o correspondente edital, observados sempre os requisitos mínimos exigidos para o exercício de cada cargo.

Parágrafo único. Cumpre à Diretoria de Administração do IPER 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. 10 Os requisitos necessários, para a investidura e as atribuições genéricas dos cargos de carreira são os que constam no Anexo III a esta Lei.

CAPÍTULO III

DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

SEÇÃO ÚNICA

Dos Quadros de Pessoal

Art. 11 Compõem o Quadro Geral de Pessoal do IPER:

I – Quadro de Cargos de Provedimento Efetivo;

II – Quadro de Cargos de Provedimento em Comissão, Direção, Chefia ou Assessoramento ou de Natureza Especial. [\(inciso declarado inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADI nº 5.262, Publicação DJE 22/04/2017 – ATA nº 9/2019. DJE nº 81, divulgado em 16/04/2019\)](#)

§ 1º No mínimo, vinte por cento do total de cargos referidos no inciso II deste artigo, serão providos por servidores ocupantes de cargos efetivos;

§ 2º Os ocupantes dos cargos referidos no inciso II deste artigo, exercerão as atribuições genéricas definidas no Anexo VI e específicas no Regimento Interno do IPER.

§ 3º Ao servidor efetivo do IPER, designado para o exercício de função gratificada ou cargo em comissão, bem como o cedido de outros órgãos da Administração Direta ou Indireta do Estado de Roraima, designado para o exercício de função gratificada ou cargo em comissão no IPER, é assegurada a percepção integral do vencimento ou subsídio do cargo efetivo, acrescido de 90% (noventa por cento) do valor do vencimento ou subsídio do cargo em comissão ou função gratificada.

CAPÍTULO IV

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – SAD

SEÇÃO I

Disposições Gerais

Art. 12 O Sistema de Avaliação de Desempenho – SAD, é 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 função gratificada ou cargo 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 cessão.

Art. 13 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.

Art. 14 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 IPER, 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 conhecimento 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.

Parágrafo único. A regulamentação do Sistema de Avaliação de Desempenho - SAD definirá os critérios e requisitos mínimos para as progressões do servidor.

SEÇÃO II

Do Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED

Art. 15 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.

Art. 16 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 50% (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. 17 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, para a sua anuência e posterior publicação.

Art. 18 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.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

SEÇÃO I

Das Disposições Gerais

Art. 19 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 qualidade de vida; e
- III - incentivar a qualificação profissional e o aprimoramento das técnicas e formas de exercício das atribuições dos cargos.

Art. 20 O desenvolvimento funcional dar-se-á por Progressão Horizontal e por Progressão Vertical.

Art. 21 As Progressões Horizontal e Vertical geram efeitos financeiros para o servidor, a partir do ato de sua publicação.

Art. 22 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 inerentes ao cargo.

Art. 23 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.

SEÇÃO II

Da Progressão Horizontal

Art. 24 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:

- I - ter completado pelo menos dois anos de efetivo exercício na referência 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 IPER;
- IV - não ter mais do que cinco faltas injustificadas nos vinte e quatro últimos meses imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;
- V - não ter sofrido punição disciplinar nos vinte e quatro 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 motivos disciplinares, nos vinte e quatro últimos meses imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD.

§ 1º Observados os requisitos estabelecidos neste artigo, transportar-seá para a referência inicial do padrão imediatamente posterior o servidor que chegar à última referência do respectivo padrão e continuar 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. 25 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 sete anos de efetivo exercício no padrão 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, diretoria, departamento, núcleo, gerência, unidade ou seção do IPER;

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 gratificada 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 70% (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. 26 É instituída a Avaliação Interna de Conhecimentos - AIC, 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.

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO ÚNICA

Das Disposições Gerais

Art. 27 O vencimento básico dos cargos que integram o Quadro de Pessoal do IPER, expresso em padrões e referências iniciais, para jornadas de trabalho de até vinte e quarenta horas semanais, está organizado em Tabelas Financeiras, em conformidade com o Anexo II, parte integrante desta Lei.

Art. 28 A remuneração dos titulares de cargos do Quadro de Pessoal do IPER, 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 de Roraima.

CAPÍTULO VII DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

Art. 29 A implantação e a gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR, de que trata esta Lei é da competência da 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 nas diversas unidades do IPER; e

V - adotar as seguintes diretrizes gerenciais:

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

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 VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 30 O Conselho Estadual de Previdência do IPER expedirá no prazo máximo de cento e oitenta dias, os atos normativos necessários à implantação e gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR.

§ 1º As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento.

§ 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR poderá ser implantado, gradualmente, de acordo com as necessidades e diversidades institucionais.

§ 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR será revisado para adequação às necessidades e diversidades institucionais de que tratam o caput deste artigo, no prazo de dois anos, a partir da data de sua publicação.

Art. 31 As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotação orçamentária própria do Instituto de Previdência do Estado de Roraima – IPER.

Art. 32 O Diretor-Presidente do IPER tomará as providências legais necessárias à realização do concurso público, bem como, à nomeação dos servidores para os cargos comissionados na Lei previstos.

Art. 33 São Anexos desta Lei:

I - Anexo I, Quadro de Cargos de Provisamento Efetivo, assim organizado:

- a) Tabela I – cargos de nível médio administrativo, com os respectivos classes, padrões, referências e quantitativos;
- b) Tabela II – cargos de nível médio técnico, com os respectivos classes, padrões, referências e quantitativos;
- c) Tabela III – cargos de nível superior administrativo, com os respectivos classes, padrões, referências e quantitativos;
- d) Tabela IV – cargos de médico-perito previdenciário, com respectivos classes, padrões, referências e quantitativos.

II – Anexo II, Retribuições dos Cargos do Quadro Geral de Pessoal:

- a) Tabela I – Tabela Financeira, composta pelos vencimentos dos cargos das carreiras de nível médio administrativo, com carga de trabalho de 40 (quarenta horas) semanais;
- b) Tabela II – Tabela Financeira, composta pelos vencimentos dos cargos das carreiras de nível médio técnico, com carga de trabalho de 40 (quarenta horas) semanais;
- c) Tabela III – Tabela Financeira, composta pelos vencimentos dos cargos das carreiras de nível superior administrativo, com carga de trabalho de 40 (quarenta horas) semanais;
- d) Tabela IV – Tabela Financeira, composta pelos vencimentos dos cargos da carreira de médico-perito previdenciário, com carga de trabalho de 20 (vinte horas) semanais.

III – Anexo III, Requisitos de Investidura e Atribuições dos Cargos do Quadro Geral de Pessoal:

- a) Tabela I – cargos de nível médio administrativo;
- b) Tabela II – cargos de nível médio técnico;
- c) Tabela III – cargos de nível superior administrativo;
- d) Tabela IV – cargos de médico-perito previdenciário.

IV – Anexo IV, Quadro de Cargos de Provisamento em Comissão, Direção, Chefia ou Assessoramento ou de Natureza Especial:

- a) Tabela I – cargos de natureza especial técnica superior;
- b) Tabela II – cargos de natureza especial superior;
- c) Tabela III – cargos de direção superior.

V – Anexo V, Retribuições de Cargos de Provisamento em Comissão, Direção, Chefia ou Assessoramento ou de Natureza Especial:

- a) Tabela Única – Tabela Financeira, composta pelas retribuições e quantitativos de cargos de provimento em comissão, direção, chefia ou assessoramento ou de natureza especial.

VI – Anexo VI, Requisitos de Investidura e Atribuições dos Cargos de Provisão em Comissão, Direção, Chefia ou Assessoramento ou de Natureza Especial:

- a) Tabela I – cargos de natureza especial técnica superior;
- b) Tabela II – cargos de natureza especial superior;
- c) Tabela III – cargos de direção superior;

VII – Anexo VII, Estrutura Organizacional (organograma) do IPER.

Art. 34 Para efeito de aposentadoria dos servidores serão aplicados o que dispõe a Lei Complementar nº 054 de 31 de dezembro de 2001, combinado com o disposto na Lei Complementar nº 079 de 10 de outubro de 2004.

Art. 35 Os candidatos aprovados no concurso público serão nomeados, observado o número de vagas, de acordo com a existência de recursos orçamentários.

Art. 36 Fica revogado o Art. 1º da Lei Complementar nº 079 de 10 de outubro de 2004.

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

Palácio Senador Hélio Campos/RR, 26 de dezembro de 2011.

JOSÉ DE ANCHIETA JUNIOR

Governador do Estado de Roraima

(**VER TABELAS EM ANEXO NAS PAG. 5 a 7 Do Doe n.1696**)

Diário Oficial do Estado de Roraima. Boa Vista, n. 21, ed. 1696, p.01, 27. Dez. 2011.

Fonte: Diário Oficial . Boa Vista, n. 21, ed. 1696, p.01/07, Col.01, 27. Dez. 2011.

<http://www.imprensaoficial.rr.gov.br/diarios/doe-20111227.pdf>