



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RORAIMA  
Comissão Permanente de Legislação e Jurisprudência  
*"Amazônia, patrimônio dos brasileiros"*

Este texto não substitui o original publicado no DOE

## **LEI Nº 1238, DE 22 DE JANEIRO DE 2018.**

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos Servidores da Agência de Defesa Agropecuária do Estado de Roraima – ADERR, e dá outras providências.

### **A GOVERNADORA DO ESTADO DE RORAIMA:**

Faço saber que a Assembleia Legislativa 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 da Agência de Defesa Agropecuária do Estado de Roraima – ADERR.

**Art. 2º** O PCCR de que trata esta lei é o principal instrumento de gestão de recursos humanos da ADERR, que viabiliza o processo de tomada de decisões em relação aos servidores públicos que integram a força de trabalho, observados os preceitos, princípios e diretrizes constitucionais.

**Art. 3º** O PCCR baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional da ADERR e pela legislação vigente.

### **SEÇÃO I DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARREIRA**

**Art. 4º** São objetivos do PCCR:

I - proporcionar o desenvolvimento profissional do servidor na carreira, com base na igualdade de oportunidades, no mérito funcional, na qualificação profissional e no esforço pessoal;

II - instituir perspectivas de mobilidade dos servidores na respectiva série de classes e referências, mediante progressão horizontal e vertical;

III - motivar o servidor à prestação de serviços públicos de excelência mediante o reconhecimento com valorização profissional e remuneratória condizente com os 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 - organizar o escalonamento dos cargos tendo em vista a complexidade das atribuições, os graus de responsabilidade e de experiências profissionais

requeridos e demais condições e requisitos específicos, exigíveis para o desempenho das respectivas atribuições;

VI - instituir 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 e referências.

**Art. 5º** Para efeito da aplicação desta Lei consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I – Regimento Interno: é um conjunto de regras estabelecidas que visa sistematizar e organizar o funcionamento da instituição;

II –Cargo Público: é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor que tem como características essenciais a criação por lei, com denominação própria, número certo de vagas, remuneração fixada e provimento em caráter efetivo ou em comissão;

III – Carreira: é o conjunto de instrumentos de gestão, organizada por atividades, cargos, classes e níveis de escolaridade, escalonados segundo a complexidade e responsabilidades inerentes às respectivas atribuições;

IV – Plano de Carreira: é o conjunto de carreiras estruturadas de acordo com a natureza das atividades e dos objetivos dos órgãos e entidades;

V – Vencimento: é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;

VI – Remuneração: é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

VII - Referência: é a posição que define a evolução horizontal do servidor público no seu respectivo cargo de carreira, dentro de uma mesma classe;

VIII – Progressão Horizontal: é a passagem do servidor efetivo estável para a referência seguinte, por tempo e avaliação periódica de desempenho;

IX – Progressão Vertical: é a passagem do servidor efetivo estável para a referência inicial da classe seguinte da correspondente série de classes, por tempo e mediante habilitação em procedimento de avaliação periódica de desempenho;

X – Classe: é o escalonamento dentro da estrutura da carreira que agrupa cargos do mesmo grau de atribuições, responsabilidades e qualificação profissional;

XI – Carreira Típica de Estado: São aquelas que exercem atribuições relacionadas à expressão do Poder Estatal, requerendo maior capacitação e responsabilidade, conforme Lei Delegada nº 12, de 16 janeiro de 2003;

XII – Defesa Agropecuária: caracteriza-se por atividades exercidas de forma permanente e intrínsecas à orientação técnica, fiscalização, vigilância epidemiológica, atividades laboratoriais voltadas para fiscalização e sanidade em defesa sanitária animal, atividades educativas no âmbito da defesa sanitária animal e vegetal, inspeção de produtos de origem animal e vegetal, assim como aquelas vinculadas ao apoio técnico e administrativo das atividades supracitadas;

XIII – Adicional de Penosidade: adicional pago ao servidor que esteja em zonas de fronteira ou em cujas condições de vida o justifiquem, como também aquele trabalho exercido em condições que exijam do trabalhador esforço físico, mental ou emocional superior ao despendido normalmente, nas mesmas circunstâncias, ou que, pela postura ou atitude exigida para seu desempenho, sejam prejudiciais à saúde física, mental e emocional do trabalhador, desde que não estejam previstas como insalubres ou perigosas.

XIV – Regime de Plantão de Sobreaviso– RPS: a condição de trabalho de cargo e função submetidos a escalas além da jornada diária normal e fora da instituição para cumprimento de atividades públicas e em razão da natureza especial ou da essencialidade do serviço que assim o exigir.

## CAPÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL

**Art. 6º** O Quadro de Pessoal da ADERR é constituído por:

- I – cargos de provimento efetivo; e
- II – cargos de provimento em comissão.

Parágrafo único. Os cargos de que trata o inciso II deste artigo, com suas denominações, quantitativos e remuneração, são os constantes dos Anexos II e III, ambos da Lei N° 644, de 08 de abril de 2008.

## SEÇÃO I DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

**Art. 7º** O cargo de provimento efetivo é o que detém o atributo de efetividade para o seu provimento, mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo único. O concurso público obedecerá aos princípios da Constituição Federal de 1988 e da Constituição Estadual, assim como o disposto na Lei Complementar Estadual N° 053, de 31 de dezembro de 2001, que institui o Regime Jurídico do Servidor Público Civil do Estado de Roraima.

**Art. 8º** Ficam criados os cargos efetivos a seguir elencados, que compõem o Quadro de Pessoal Efetivo de que trata este PCCR, cujas denominações, os quantitativos, os vencimentos básicos e as atribuições dos respectivos cargos são os constantes nas Tabelas I, II, III, IV do anexo I e tabelas I, II e III do anexo II respectivamente desta lei: Administrador, Analista de Comunicação Social, Analista de Recursos Humanos, Analista de Sistemas, Contador, Economista, Engenheiro Agrônomo, Zootecnista, Engenheiro Florestal, Farmacêutico Bioquímico, Médico Veterinário, Fiscal Agropecuário Médico Veterinário, Secretário Executivo Bilíngue, Fiscal Agropecuário Engenheiro Agrônomo, Técnico de Laboratório em Análise Clínica, Técnico de Fiscalização

Agropecuária, Técnico em Contabilidade, Assistente Administrativo, Assistente de Laboratório.

## SEÇÃO II DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 9º** A jornada de trabalho dos titulares dos cargos que compõem o quadro geral de pessoal da ADERR, será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 8 (oito) horas diárias ou mediante horário corrido de 6 (seis) horas diárias ou ainda organizada em regime de plantões.

## SEÇÃO III DO REGIME DE PLANTÃO DE SOBREVISO

**Art. 10.** Será adotado o Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS nos casos em que, além da jornada diária normal e fora da instituição, seja necessária a disponibilidade ao pronto atendimento das necessidades essenciais de serviço, mediante escala estabelecida para este fim.

§ 1º A escala deverá ser cumprida para o pronto atendimento ao chamado do órgão e, durante o período de espera, não se deve praticar atividades que impeçam o comparecimento ao serviço e o cumprimento do que é exigido do cargo e função.

§ 2º Cada escala de Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS será de, no máximo, 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas, respeitado intervalo mínimo de 12 (doze) horas, entre um plantão e o próximo.

§ 3º A remuneração do Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS será na razão de 1/3 (um terço) da hora normal diária do prestador de sobreaviso, calculada exclusivamente sobre o vencimento efetivo, ficando vedado qualquer outro cálculo adicional.

§ 4º A remuneração do Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS, após as 22h00 (vinte e duas) e até as 5h00 (cinco) horas do dia seguinte, será sobre a hora normal acrescida de 20% (vinte por cento) referente ao adicional noturno, de acordo com o regramento desta Lei.

§ 5º O Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS compreenderá, além de dias úteis, também sábados, domingos e feriados.

**Art. 11.** O Regime de Plantão de Sobreaviso – RPS e o Regime de Trabalho em Turnos – RTT são incompatíveis entre si.

## SEÇÃO IV

## DO REGIME DE PLANTÃO EXTRA

**Art.12.** Nos termos do Art. 47 da Lei Complementar n.º 053, de 31 de dezembro de 2001, fica regulamentada a indenização por plantão extra.

§ 1º Conceder-se-á indenização por plantão extra ao servidor que laborar em regime de plantão, sempre que por força da necessidade do serviço, devidamente justificada, o excesso de jornada não possa ser compensado coma concessão de folga compensatória, conforme se dispuser em regulamento.

§ 2º A remuneração do Plantão Extra corresponderá a 10% (dez por cento) incidente sobre o vencimento do cargo de Fiscal Agropecuário Médico Veterinário, Classe A, Nível-I.

## CAPITULO III DA ESTRUTURA DA CARREIRA

**Art. 13.** O Plano de Carreiras dos Servidores da ADERR estrutura-se pelos seguintes grupos ocupacionais:

I – Grupo de Fiscalização Agropecuária (nível superior): Fiscal Agropecuário Engenheiro Agrônomo, Fiscal Agropecuário Médico Veterinário, Engenheiro Agrônomo, Médico Veterinário, Engenheiro Florestal, Farmacêutico Bioquímico, Zootecnista.

II – Grupo de Fiscalização Agropecuária (nível técnico): Técnico de Fiscalização Agropecuária.

III – Grupo de atuação Administrativa (nível superior): Administrador, Analista de Comunicação Social, Analista de Recursos Humanos, Analista de Sistemas, Contador, Economista, Secretário Executivo Bilíngue.

IV – Grupo de atuação Técnica (nível técnico): Técnico em Contabilidade, Técnico de Laboratório em Análises Clínicas.

V – Grupo de atuação Administrativa (nível médio): Assistente Administrativo, Assistente de Laboratório.

## CAPITULO IV DO INGRESSO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA SEÇÃO I DO INGRESSO

**Art. 14.** O ingresso em cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da ADERR darse-á obrigatoriamente por concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo, na forma prevista nesta Lei.

**Art. 15.** O provimento dos cargos efetivos dos grupos ocupacionais citados no artigo 11º desta Lei dar-se-á na classe inicial, constante no Anexo III, parte integrante desta Lei.

**Art. 16. (VETADO)**

**Art. 17.** As funções gratificadas serão criadas na forma da lei.

**Art. 18.** O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período.

Parágrafo único. O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital que será divulgado no Diário Oficial do Estado de Roraima.

## SEÇÃO II DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

**Art. 19.** O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á mediante a progressão Horizontal e Vertical.

**Art. 20.** Progressão Funcional em Nível ou Progressão Horizontal é a passagem do servidor efetivo de um nível de vencimento para o nível subsequente, observado o interstício de 02 (dois) anos e os critérios abaixo:

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

a) É vedada a progressão funcional durante o estágio probatório.

b) Findo o estágio probatório, será concedida ao servidor aprovado a progressão funcional para o nível subsequente da respectiva carreira;

II – obter média aritmética igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis nos procedimentos da Avaliação Periódica de Desempenho (APD);

III - estar em efetivo exercício das atribuições do cargo, ressalvadas as situações previstas no artigo 95, da Lei Complementar Estadual nº 053/2001, consideradas como efetivo exercício, observado o disposto no artigo 19, da presente Lei.

IV – não ter mais do que 10 (dez) faltas injustificadas nos 24 (vinte e quatro) últimos meses imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;

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 Observando os requisitos estabelecidos neste artigo, o servidor passará para o nível imediatamente posterior.

§ 2º É de competência dos recursos humanos da ADERR relacionar os servidores que fazem jus a progressão, atendidos os critérios dos incisos deste artigo.

§ 3º Encerrado o estágio probatório o servidor fará jus a primeira progressão em nível, a partir daí a cada dois anos, sempre precedida de APD.

§ 4º Compete ao Presidente da ADERR, por meio de publicação de ato administrativo, conceder a progressão aos servidores indicados pelos recursos humanos da ADERR.

§ 5º Observados os requisitos estabelecidos neste artigo, transportar-se-á, para o nível inicial da classe imediatamente posterior, o servidor que chegue à última referência do respectivo nível e continue no efetivo exercício do cargo.

**Art. 21.** A progressão vertical será concedida ao servidor efetivo estável, mediante os critérios verificados nesta Lei, atendendo, cumulativamente, às seguintes exigências:

I- ter completado pelo menos cinco anos de efetivo exercício na classe em que se encontra;

II – obter média aritmética 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 das atribuições do cargo, ressalvadas as situações previstas no artigo 95, da Lei Complementar Estadual nº 053/2001, consideradas como efetivo exercício, observado o disposto no artigo 19, da presente Lei;

IV - não ter mais do que 20 (vinte) faltas injustificadas nos últimos 05 (cinco) anos imediatamente anteriores à data da homologação do respectivo resultado da APD;

V – não ter sofrido punição disciplinar, nos últimos 05 (cinco) anos imediatamente 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 motivos disciplinares, nos 60 (sessenta) últimos meses imediatamente à data da homologação do respectivo resultado da APD.

Parágrafo único. A progressão de que trata este artigo deverá ter seu enquadramento sempre na primeira posição da letra subsequente.

### SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

**Art. 22.** A avaliação periódica de desempenho – APD – será operacionalizada por comissão instituída pelo titular da ADERR, quando serão avaliados os aspectos funcionais de atuação do servidor e os elementos relativos ao seu comportamento no ambiente de trabalho, entre eles:

- I – pontualidade/Assiduidade – cumprimento da jornada de trabalho estabelecida pela Instituição e o comparecimento ao trabalho;
- II – compromisso com a Qualidade – interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo com exatidão, sem erros e da melhor forma possível;
- III – conhecimento Técnico – conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função;
- IV – competência – capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-os às situações do dia a dia;
- V – conduta Ético-Profissional – adoção de uma postura ética diante de situações e dados/ informações confidenciais;
- VI – organização e Planejamento – capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades inerentes à função;
- VII – responsabilidade – capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função;
- VIII – eficácia – alcance das metas propostas;
- IX – potencial – condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro.

**Art. 23.** 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, será considerado reprovado.

§ 3º Reprovado em conformidade com o parágrafo anterior, o servidor será submetido a procedimento administrativo, garantidos a ampla defesa e o contraditório e, confirmada a reprovação, ocorrerá a sua exoneração.

### CAPÍTULO IV DO VENCIMENTO E VANTAGENS

**Art. 24.** Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

**Art. 25.** Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes.



**Art. 26.** A tabela de vencimento dos servidores de que trata este PCCR é composta de referências e classes estabelecidas no anexo III, parte integrante desta lei.

**Art. 27.** (VETADO)

**Art. 28.** O servidor da União, Estados, Distrito Federal, Municípios ou outros órgãos e entidades do Estado de Roraima, quando cedido à ADERR para o exercício de qualquer cargo em comissão, fará jus a percepção do valor integral do cargo ou função, vedado o pagamento de gratificação ou adicional em razão do mesmo exercício, sem prejuízo do vencimento do cargo originário.

**Art. 29.** Além das vantagens previstas na Lei Complementar Nº 053, de 31 de dezembro de 2001, o servidor do Quadro da ADERR fará jus às seguintes gratificações e adicionais que incidirão sobre o vencimento:

- I – Adicional de Interiorização;
- II – Gratificação de Qualificação;
- III – Adicional de Fiscalização Agropecuária;
- IV – Adicional de Penosidade;

## SEÇÃO I ADICIONAL DE INTERIORIZAÇÃO

**Art. 30.** Além dos vencimentos e demais vantagens previstas na Lei Complementar Nº 053 de 31 de dezembro de 2001, o servidor da ADERR terá direito à gratificação de interiorização, desde que lotados nas Unidades Locais de Defesa Agropecuária, Escritórios de Atendimento a Comunidade, Postos de Vigilância Agropecuária e Abatedouros Frigoríficos fora do perímetro urbano de Boa Vista, sobre o vencimento básico, nos seguintes percentuais:

- I - 10% (dez por cento) incidente sobre o vencimento básico, para os servidores que exercem suas funções nos municípios localizados até 100 km de distância do município de Boa Vista;
- II - 15% (quinze por cento) incidente sobre o vencimento básico, para os servidores que exercem suas funções nos municípios localizados entre 101 km e 200 km de distância do município de Boa Vista; e
- III - 20 % (vinte por cento) incidente sobre o vencimento básico, para os servidores que exercem suas funções nos municípios localizados a mais de 200 km de distância do município de Boa Vista.

§ 1º No caso de criação de novos municípios, o servidor efetivo fará jus à verba indenizatória de interiorização no percentual do município do qual o novo se originou.

§ 2º Os efeitos pecuniários do Adicional de Interiorização cessarão quando o servidor for removido para a capital do Estado.

## SEÇÃO II GRATIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO

**Art. 31.** Fica instituído a Gratificação de Qualificação – GQ destinado aos servidores estáveis desta Lei, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos comprovados por meio de títulos, diplomas ou certificados de cursos de graduação ou pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, reconhecidos pelo Ministério da Educação.

**Art. 32.** A Gratificação de Qualificação – GQ incidirá sobre vencimento efetivo do servidor, como retribuição pela participação com aproveitamento em curso de graduação e pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, observados os seguintes percentuais e limites:

I - 5% (cinco por cento) ao servidor que concluir ou tiver concluído o curso de graduação, na modalidade tecnólogo superior, comprovado por meio de diploma devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação;

II - 10% (dez por cento) ao servidor que concluir ou tiver concluído o curso de graduação, na modalidade bacharelado ou licenciatura plena, comprovado por meio de diploma devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação;

III - 15% (quinze por cento) ao servidor que concluir ou tiver concluído, com aproveitamento, curso de pós-graduação em sentido amplo, comprovado por meio de certificado, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação e com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas aula;

IV - 20% (vinte por cento) ao servidor que concluir ou tiver concluído, com aproveitamento, pós-graduação em nível de mestrado, comprovado por meio de título ou certificado, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação;

V - 25% (vinte e cinco por cento) ao servidor que concluir ou tiver concluído, com aproveitamento, pós-graduação em nível de doutorado, comprovado por meio de título ou certificado devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação.

§ 1º Em nenhuma hipótese o servidor perceberá, cumulativamente, mais de um dentre os adicionais previstos neste artigo.

§ 2º Só será contado como título, para efeito da Gratificação de Qualificação – GQ a que se refere este artigo, o diploma ou certificado de conclusão de curso de graduação, pós-graduação, mestrado ou doutorado emitido por instituição credenciada e reconhecida pelo Ministério da Educação.

§ 3º A Gratificação de Qualificação - GQ será requerido pelo servidor no setor de Recursos Humanos do órgão no qual esteja lotado, com apresentação de

diploma, certificado ou título reconhecido pelo Ministério da Educação e devidamente autenticado em cartório.

§ 4º A documentação apresentada pelo servidor no setor de Recursos Humanos será encaminhada para a Gerência de Recursos Humanos da ADERR, a qual terá o prazo de 90 (noventa) dias para análise do processo e publicação da portaria.

§ 5º Para fins de efeitos pecuniários, o direito ao adicional será contado do próximo vencimento, após a publicação da homologação do pedido no Diário Oficial do Estado de Roraima.

### SEÇÃO III ADICIONAL DE FISCALIZAÇÃO AGROPECUÁRIA

**Art. 33.** É instituído o Adicional de Fiscalização Agropecuária, fixada em 50% (cinquenta por cento) do vencimento efetivo devida ao servidor que exerça a atividade de Defesa Agropecuária.

§ 1º O Adicional de Fiscalização Agropecuária é devido, mesmo durante o período de férias;

§ 2º O Adicional de Fiscalização Agropecuária propõe compensar as atividades de defesa agropecuária exercidas exclusivamente pelos servidores dos grupos ocupacionais:

I – Grupo de Fiscalização Agropecuária (nível superior): Fiscal Agropecuário Engenheiro Agrônomo, Fiscal Agropecuário Médico Veterinário, Engenheiro Agrônomo, Médico Veterinário, Engenheiro Florestal, Farmacêutico Bioquímico, Zootecnista.

II – Grupo de Fiscalização Agropecuária (nível técnico): Técnico de Fiscalização Agropecuária.

§ 3º O Adicional de Fiscalização Agropecuária não incidirá sobre o vencimento dos servidores ocupantes de cargos em comissão ou função gratificada que exerçam função de gerência, coordenação, direção e presidência.

§ 4º Os efeitos financeiros do Adicional de Fiscalização Agropecuária dos servidores nesta Lei dar-se-á em 02 (dois) parcelas cumulativas, por 02 (dois) anos, na seguinte forma:

I – 25%, a partir de 1º de janeiro de 2019, e

II – 25%, a partir de 1º de janeiro de 2020, perfazendo um total de 50%.

### SESSÃO IV

## ADICIONAL DE PENOSIDADE

**Art. 34.** Fica assegurada a incidência da alíquota de 10% (dez por cento) do Adicional de Penosidade nos cargos dos servidores que exercerem atividades penosas, conforme previsto no artigo 68º da Lei Complementar 053, de 31 de dezembro de 2001.

## CAPÍTULO V DA CESSÃO

**Art. 35.** A cessão de servidores de que trata este PCCR, no âmbito da Administração Pública Direta ou Indireta, poderá ocorrer no interesse público, independentemente do exercício em cargo em comissão ou função de confiança, com ônus da remuneração pelo órgão recebedor, acrescido dos respectivos encargos sociais, para o exercício das atribuições inerentes ao seu cargo.

Parágrafo único. O período de afastamento correspondente à cessão será considerado de efetivo exercício, para todos os fins, inclusive progressão funcional.

## CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO

**Art. 36.** O vencimento básico dos cargos efetivos que integram o Quadro de Pessoal da ADERR, 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 desta Lei.

## CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO

**Art. 37.** Fica criada a Comissão Específica para o Enquadramento dos servidores que constituem este PCCR, da qual a composição será definida por ato do Presidente da Agencia de Defesa Agropecuária de Roraima – ADERR. Comissão Específica para o Enquadramento.

§ 1º No processo de enquadramento, observar-se-á a correlação existente entre o cargo anterior e o cargo criado por este PCCR.

§ 2º Serão resguardados para os efeitos do presente enquadramento o tempo de efetivo exercício do servidor, devendo este ser reenquadrado na referência atinente a classe a que faça jus.

§ 3º O servidor que não possuir tempo de exercício exigido para a progressão na carreira, nos termos deste PCCR, somente será progredido quando atender os requisitos de tempos previstos nesta Lei.

§ 4º O enquadramento será regulamentado por ato do presidente da Agência de Defesa Agropecuária de Roraima – ADERR.

§ 5º A comissão terá participação de um membro de cada sindicato (SINTAGR, SINTRAIMA e SINFEARR), representantes dos servidores da ADERR.

## CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 38.** A Presidência da ADERR expedirá os atos necessários à regulamentação, implementação e aplicação da presente Lei.

**Art. 39.** Fica regulamentado o artigo 19 da Lei nº 644, de 8 de abril de 2008, alterado pelo art. 10 da Lei nº 950 de 9 de janeiro de 2014, que trata sobre a redistribuição de cargos efetivos vagos no âmbito dos órgãos da administração direta e autárquica do Poder Executivo, no interesse da administração Pública.

**Art. 40.** Os servidores do quadro efetivo do poder executivo do extinto Departamento de Defesa Agropecuária – DEDAG da SEAPA serão enquadrados conforme o tempo de serviço prestado em conformidade às Leis 392/2003 e 1028 de 18 de janeiro de 2016, resguardado os direitos as progressões horizontais e verticais devidas até a época que passem a integrar o quadro de servidores da ADERR, conforme artigo 19 da Lei nº 644 de 8 de abril de 2008, alterado pelo art. 10 da Lei nº 950 de 9 de janeiro de 2014, observados os quantitativos existentes, 17 Agrônomos, 12 Médicos Veterinários, 16 Técnicos Agrícolas ou em Agropecuária, 01 Técnico em Contabilidade, 01 Administrador, 04 Assistentes Administrativos e 02 Auxiliares Administrativos, além dos seguintes requisitos:

- I – equivalência de remuneração;
- II – manutenção da essência das atribuições do cargo;
- III – compatibilidade entre os graus de responsabilidade e complexidade das atribuições;
- IV – estar em efetivo exercício no momento da extinção do DEDAG.

§ 1º Para os fins do inciso I, consideram-se equivalentes às remunerações das mesmas carreiras, independente das vantagens pessoais, bem como daquelas decorrentes de diferenças de valores das progressões e promoções funcionais.

§ 2º Os servidores contidos neste artigo 40, serão enquadrados com os critérios desta Lei, observando o tempo de serviço prestados na Lei 392/2003 e Lei 1028 de 18 de janeiro de 2016, para obtenção de suas progressões horizontais e verticais, devendo este ser reenquadrado na referência atinente a classe a que faça jus.

§ 3º Os atuais 17 (dezessete) cargos de Engenheiro Agrônomo e 12 (doze) Médicos Veterinários, oriundos do extinto Departamento de Defesa Agropecuária – DEDAG, da SEAPA, serão enquadrados como: Fiscal Agropecuário Engenheiro Agrônomo e Fiscal Agropecuário Médico Veterinário.

**Art. 41.** Os servidores efetivos do antigo DEDAG que passam a integrar o quadro de servidores efetivos da ADERR, através do artigo 19 da Lei nº 644 de 8 de abril de 2008, alterado pelo art. 10 da Lei nº 950 de 9 de janeiro de 2014, serão incorporados a esta Lei observados cumulativamente os seguintes critérios:

- I - situar-se dentro do quantitativo previsto no artigo 10 da lei 950/2014 e estar em efetivo exercício no ato da aprovação da referida Lei;
- II - não ter sido condenado em processo administrativo disciplinar, transitado em julgado, nem estar cumprindo qualquer tipo de penalidade administrativa;
- III- efetivo exercício ininterrupto de no mínimo 03 (três) anos na ADERR.

**Art. 42.** Caso ultrapasse o quantitativo disposto no art. 10 da Lei nº 950 de 9 de janeiro de 2014, será dada prioridade aos servidores que detiverem, as seguintes condições respectivamente:

- I - maior tempo de efetivo serviço ininterrupto na ADERR;
- II – idade (mais elevada).

**Art. 43.** A publicação desta Lei implicará no imediato cumprimento do artigo 19 da Lei nº 644 de 8 de abril de 2008, alterado pelo art. 10 da Lei nº 950 de 9 de janeiro de 2014.

Parágrafo único. As despesas referentes ao pagamento dos servidores enquadrados no artigo 19 da Lei nº 644 de 8 de abril de 2008, alterado pelo art. 10 da Lei nº 950 de 9 de janeiro de 2014, serão realizados com o remanejamento dos recursos da Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento – SEAPA para a ADERR, conforme o quantitativo de servidores citado no art. 40 desta Lei.

**Art. 44.** A partir da data de publicação desta lei os servidores enquadrados no art. 40 terão um prazo de 180 (cento e oitenta) dias para optar pela sua permanência nos quadros da ADERR ou retornar ao seu órgão de origem.



**Art. 45.** A Agência de Defesa Agropecuária do Estado de Roraima – ADERR, designará uma comissão composta por servidores da ADERR, com a participação do Instituto de Modernização Pública - IMP e Secretaria de Estado da Gestão Estratégica e Administração – SEGAD, que será responsável por promover a análise técnica dos termos de opções e da documentação apresentada pelos servidores enquadrados no Art. 40 desta Lei.

**Art. 46.** Os servidores da Agência de Defesa Agropecuária do Estado de Roraima - ADERR, serão enquadrados com os critérios desta lei, observando o tempo de serviço prestados na Lei nº 949 de janeiro 2014, para obtenção de suas progressões horizontais e verticais.

**Art. 47.** O cargo de Técnico em Agropecuário passa a ser denominado Técnico de Fiscalização Agropecuária.

**Art. 48.** Ficam criados dois cargos de Fiscal Agropecuário Engenheiro Agrônomo e dois cargos de Fiscal Agropecuário Médico Veterinário.

**Art. 49.** Ficam extintos os cargos de Técnico em Mecânica e Almoxarife conforme estavam as necessidades e às diversidades institucionais da ADERR.

**Art. 50.** Os servidores do Grupo de Fiscalização Agropecuária (Nível médio e superior) encarregados da execução das atribuições institucionais previstas na presente Lei terão, mediante a apresentação da carteira de identidade funcional, livre acesso às propriedades rurais, aos estabelecimentos de criação, depósitos, armazéns, aeroportos, bordo de navios atracados ou não, alfândegas ou qualquer outro lugar onde possam existir animais ou vegetais, produtos e subprodutos de animais e vegetais a inspecionar.

Parágrafo único. Os servidores do Grupo de Fiscalização Agropecuária (Nível médio e superior) exercem o poder de polícia, e podem requisitar o auxílio da força policial para as diligências que se fizerem necessárias na execução das atribuições do cargo efetivo.

**Art. 51.** Aos servidores que, na data da publicação desta Lei estiverem em licença para tratar de interesses particulares, à disposição sem ônus para o Estado ou com vínculo suspenso, aplicar-se-ão as disposições desta Lei por ocasião de seu retorno à Instituição.

**Art. 52.** Aos servidores que, na data da publicação desta Lei estiverem afastados por licença de saúde, à disposição com ônus ou exercendo cargo comissionado na administração direta ou indireta, aplicam-se as disposições desta Lei.

**Art. 53.** Conforme Lei Delegada Nº 12, de 16 janeiro de 2003, as carreiras previstas no inciso VIII e IX, terão suas prerrogativas definidas em lei.

**Art. 54.** O PCCR poderá ser revisado, 3 (três) anos após sua implantação e implementação, para adequação às necessidades e às diversidades institucionais da ADERR.

**Art. 55.** No caso de extinção ou privatização da ADERR, seus bens serão incorporados ao patrimônio do estado de Roraima e seus servidores passarão a integrar o quadro de servidores do poder executivo do estado de Roraima.

**Art. 56.** A reestruturação remuneratória prevista nesta Lei será implementada de forma escalonada, em duas sucessivas, iniciando a primeira em janeiro de 2019 e a segunda em janeiro de 2020, nos termos das tabelas de vencimentos dispostas no anexo III desta Lei.

Parágrafo único. Incidirão sobre todas as Tabelas Financeiras do escalonamento os reajustes anuais ocorrentes na data base da categoria.

**Art. 57.** Em nenhuma hipótese as regras de enquadramento poderão implicar na redução do vencimento do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor.

Parágrafo único. O servidor cujo vencimento for eventualmente superior ao padrão de vencimento decorrente do seu enquadramento, será posicionado na referência imediatamente superior do seu cargo.

**Art. 58.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Palácio Senador Hélio Campos, 22 de janeiro de 2018.

**SUELY CAMPOS**

Governadora do Estado de Roraima

Republicação por erro material. Fonte: Diário Oficial do Estado de Roraima. Ed. [3168](#), 26. Jan. 2018, p. 01.

Fonte: Diário Oficial do Estado de Roraima. Ed. [3165](#), 23. Jan. 2018, p. 243.

**Os anexos desta Lei podem ser consultados diretamente no Diário Oficial do Estado, no endereço acima.**