



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

LEI MUNICIPAL Nº 122/2019, DE 2 DE OUTUBRO DE 2019.

“Reestrutura o Plano de Cargos, Carreira e Remunerações dos Servidores da Área de Saúde da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Uiramutã (PCCR-SAÚDE) e dá outras providências”.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE UIRAMUTÃ, MANUEL DA SILVA ARAÚJO, faço saber que a Câmara Municipal de Uiramutã aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DA INSTITUIÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E
REMUNERAÇÃO
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica reestruturado na forma desta Lei o Plano de Cargos, Carreira e Remunerações dos Servidores da Área de Saúde da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Uiramutã (PCCR-SAÚDE), que foi instituído pela Lei Municipal nº 010/2013, de 27 de setembro de 2013, que trata o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da área da saúde do Município de Uiramutã.

§ 1º. Os servidores do PCCR de que trata o *caput* deste artigo submetem-se ao regime jurídico estatutário dos servidores públicos do Município de UIRAMUTÃ e ao regime geral da previdência social disciplinado pela legislação federal pertinente, com suas alterações posteriores.

§ 2º. O PCCR instituído por esta Lei visa proporcionar aos servidores do Quadro Permanente da Área de Saúde do Município de Uiramutã um sistema organizado de carreiras e remuneração, com foco na melhoria da qualidade dos serviços prestados à população, através da oferta permanente de capacitação e da implementação de medidas que garantam igualdade de oportunidades profissionais aos servidores.

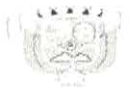
Art. 2º Os princípios e diretrizes que norteiam este PCCR são:

I - universalidade - integram este plano os servidores municipais efetivos pertencentes às carreiras típicas de saúde que participam do processo de trabalho desenvolvido pelo órgão gestor da Saúde do Município de Uiramutã;

II - equidade - fica assegurado o tratamento isonômico aos profissionais ocupantes de cargos iguais ou semelhantes, no que concerne à concessão de direitos e ao cumprimento de obrigações;

III - participação na gestão - os servidores deverão participar conjuntamente com o órgão gestor da Saúde da implementação ou adequação deste Plano às necessidades do Sistema Único de Saúde - SUS;

IV - publicidade - todos os fatos e atos administrativos referentes a este PCCR serão públicos, garantindo-se total e permanente transparência na gestão do serviço; e



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

V - capacitação do servidor - da aplicação deste PCCR deverá resultar, também, o incentivo aos profissionais de saúde para permanente capacitação e aperfeiçoamento.

CAPÍTULO II
DOS CONCEITOS

Art. 3º Para os efeitos desta Lei são adotados os seguintes conceitos:

I - Plano de Cargos e Carreira: é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor nas carreiras e cargos nele previstos, e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores da Saúde, de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados à sociedade através dos respectivos serviços de Saúde Pública, constituindo-se em instrumento de gestão pública de pessoal;

II - Quadro de Pessoal: é conjunto de carreiras e cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade, nos termos do art. 37, inciso II, da Constituição da República;

III - Servidores da Saúde: são aqueles inseridos diretamente na prevenção, atenção e promoção à saúde, em estabelecimentos e unidades de saúde, devendo ter qualificação específica na área de atuação em saúde pública;

IV - Carreira: é o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço para acesso privativo dos titulares dos cargos que a integram, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

V - Categoria Funcional: constitui-se do agrupamento de cargos públicos segundo o nível de escolaridade exigido para o provimento do cargo;

VI - Classe: é o agrupamento de padrões remuneratórios, escalonados de forma ascendente, de acordo com a evolução do servidor na carreira;

VII - Referência: é a posição distinta na escala ascendente de vencimentos dentro de cada classe, correspondente ao posicionamento de um ocupante de cargo efetivo, em razão de seu desempenho e do tempo de serviço;

VIII - Padrão de Vencimento: é o valor do vencimento do servidor, de acordo com a classe e referência em que se encontra na Tabela de Vencimentos;

IX - Vencimento Básico: é a parcela remuneratória do servidor na escala de vencimento da carreira em função do cargo ocupado, do nível de escolaridade e do tempo de serviço;

X - Progressão Funcional: é a passagem para o padrão de vencimento imediatamente superior da mesma classe do cargo a que pertence o servidor estável, condicionada à permanência do servidor no padrão inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício e de acordo com o resultado da avaliação de desempenho funcional;

XI - Promoção Funcional: é a passagem do último padrão de vencimento de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior, no mesmo cargo;

XII - Enquadramento: é o ato pelo qual se estabelece o posicionamento do servidor em um determinado cargo, classe e padrão de vencimento, nos termos desta Lei;

XIII - Avaliação de Desempenho: processo que consiste em aferir o grau de atendimento do servidor aos padrões exigidos para o desempenho do cargo, objetivando corrigir eventuais disfunções e estimulá-lo a melhorar os resultados do seu trabalho, especialmente quanto à aptidão, assiduidade, pontualidade, disciplina, responsabilidade, eficiência, produtividade e capacidade de iniciativa e ética profissional.



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

TÍTULO II
DO QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO
CAPÍTULO I
DO PROVIMENTO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 4º O quadro permanente de servidores efetivos da área de saúde da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Uiramutã é estruturado de acordo com o grau de instrução e organizados em categorias funcionais, carreiras, cargos, classes e padrões de vencimento, de acordo com o **ANEXO I, QUADROS 1, 2, 3 e 4** desta Lei.

Art. 5º Os cargos do quadro permanente serão providos mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º O ingresso na carreira dar-se-á na primeira referência da classe inicial da categoria funcional a que pertencer o cargo.

§ 2º Para os servidores pertencentes a categorias profissionais fiscalizadas por conselhos de classe, é condição essencial para a posse a comprovação de sua regular inscrição no respectivo conselho.

Art. 6º O servidor aprovado em concurso público, nomeado e empossado, submeter-se-á ao estágio probatório durante três anos, a contar da data do início do exercício, para adquirir estabilidade no serviço público.

§ 1º O servidor em estágio probatório terá seu desempenho acompanhado e avaliado, periódica e especialmente, como condição para adquirir estabilidade, por comissão e critérios especialmente constituídos para essa finalidade.

§ 2º A comissão especial de avaliação do estágio probatório deverá ser composta exclusivamente por servidores efetivos estáveis, com conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desenvolvimento do processo.

Art. 7º O servidor que não preencher os requisitos necessários para aprovação no estágio probatório, em virtude de avaliações negativas, será exonerado do cargo mediante processo administrativo em que lhe seja garantido o contraditório.

§ 1º. As avaliações para fins de aprovação em estágio probatório dar-se-ão em três etapas autônomas entre si, que ocorrerão anualmente até o fim do estágio probatório, sendo a última etapa realizada com seis meses de antecedência.

§ 2º. Os resultados serão apurados em pontos.

§ 3º. O servidor que obtiver média inferior a setenta por cento dos pontos nas três avaliações será considerado reprovado.

§ 4º. 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.

CAPÍTULO II
DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 8º O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional necessária para ingresso no serviço público, será de caráter eliminatório e classificatório, podendo conter



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades das atribuições de cada cargo:

- I - provas ou provas e títulos;
- II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica;
- III - prova de condicionamento físico, mediante a realização de testes específicos;
- IV - curso de formação técnico-profissional;
- V - exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo;
- VI - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos do regulamento;

Parágrafo único. As normas reguladoras do concurso público serão publicadas por meio de edital, o qual deverá dispor, de acordo com as peculiaridades de cada cargo, no mínimo, sobre:

- I - o número de vagas a serem preenchidas;
- II - as matérias sobre as quais versarão as provas e os respectivos programas;
- III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;
- IV - os critérios de avaliação dos títulos, quando exigidos;
- V - a definição do caráter eliminatório ou classificatório de cada etapa do concurso;
- VI - os requisitos para a inscrição, devendo constar obrigatoriamente:
 - a) a nacionalidade brasileira;
 - b) o gozo dos direitos políticos;
 - c) a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
 - d) o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
 - e) a idade mínima de dezoito anos;
 - f) a aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo.

Art. 9º A realização do concurso público para os cargos de provimento efetivo da área de saúde competirá à Secretaria Municipal de Administração, a qual poderá contar com a participação de outros órgãos e secretarias.

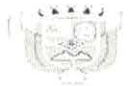
Art. 10. Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação, ao prazo de validade do concurso e ao número de vagas estabelecido no edital.

Parágrafo único. O prazo de validade do concurso será de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado por mais 02 (dois), e será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites estabelecidos no art. 37, incisos II e III, da Constituição Federal.

CAPÍTULO III **DA LOTAÇÃO DOS SERVIDORES**

Art. 11. Os servidores da Saúde serão lotados na Secretaria de Saúde e distribuídos nas respectivas unidades, podendo a lotação ocorrer:

- I - preferencialmente em unidade de saúde localizada próxima ao domicílio do servidor;
- II - a pedido do servidor, dirigido à autoridade da Secretaria Municipal de Saúde, desde que atendida a conveniência do serviço;
- III - mediante permuta, com a concordância das chefias.



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

TÍTULO III
DA CARREIRA DOS SERVIDORES DA ÁREA DE SAÚDE
CAPÍTULO I
DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 12. O PCCR disciplina as atribuições e responsabilidades dos profissionais da área de saúde do Município de Uiramutã, de acordo com o modelo assistencial preconizado pelo Sistema Único de Saúde e a legislação pertinente.

§ 1º O PCCR terá como fundamentos os princípios do Sistema Único de Saúde - SUS.

§ 2º O PCCR visa prover estrutura de cargos e carreiras através da adoção de um sistema permanente de capacitação profissional e do reconhecimento e valorização dos servidores da área de saúde, através da oferta de possibilidades que proporcionem igualdade e oportunidades profissionais, garantindo-se a qualidade dos serviços prestados à população.

CAPÍTULO II
DA ORGANIZAÇÃO DOS CARGOS E CARREIRAS

Art. 13. Os cargos e carreiras regidas por esta Lei são estruturados em classes, referências e padrões de vencimento.

Parágrafo único. Os interstícios para o desenvolvimento na carreira e o número de referências serão estabelecidos de forma que seja possível ao servidor alcançar o último padrão de vencimento da classe do seu cargo.

CAPÍTULO III
DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS

Art. 14. Ficam criados no quadro permanente de servidores da área de saúde do Município de Uiramutã os seguintes cargos e ocupações, abaixo discriminadas:

I – Farmacêutico, Bioquímico, Fisioterapeuta, Assistente Social/NASF, Cirurgião Dentista, Enfermeiro, Nutricionista, Psicólogo/Saúde, Educador Físico/Saúde, Médico Clínico Geral, Médico Psiquiatra e Médico Pediatra, para o Cargo de Nível Superior (**ANEXO I, QUADROS 1 e 2**);

II – Técnico em Enfermagem, Técnico em Laboratório, Técnico em Radiologia, Fiscal Sanitário, Assistente Administrativo, Recepcionista, Almojarife, Atendente de Farmácia, Técnico em Saúde Bucal, Técnico em Informática e Sistemas e Técnico em Laboratório (Microscopista), para Cargo de Nível Médio I e II (**ANEXO I, QUADRO 3**);

III – Motorista de ambulância, Motorista da Secretaria de Saúde, Auxiliar de Serviços Diversos e Auxiliar de Serviços de Portaria e de Vigilância, para o Cargo de Nível Fundamental I e II (**ANEXO I, QUADRO 4**).

Parágrafo único. Considera-se extinto o número de cargos cujo quantitativo não esteja referido nesta Lei.



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

Art. 15. O quadro de servidores de carreira da área de saúde do Município de Uiramutã fica organizado segundo as categorias funcionais a seguir dispostas:

I - Auxiliar Municipal em Saúde: os cargos que tenham como requisito de ingresso a formação de nível fundamental, de acordo com o **ANEXO I, QUADRO 4**;

II - Técnico Municipal em Saúde: os cargos que tenham como requisito de ingresso o curso de nível médio, com formação técnica específica, de acordo com o **ANEXO I, QUADRO 3**;

III - Analista Municipal em Saúde: os cargos que tenham como requisito de ingresso formação de nível superior, de acordo com o **ANEXO I, QUADROS 1 e 2**.

CAPÍTULO IV
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA, PROGRESSÃO E PROMOÇÃO

Art. 16. O desenvolvimento na carreira dos servidores efetivos abrangidos por este PCCR dar-se-á, exclusivamente, através de progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins do disposto no caput, progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente, na forma desta Lei.

Da Progressão

Art. 17. A progressão é a mudança do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro da mesma classe, mediante avaliação periódica de desempenho e cumprimento do interstício de três anos no padrão em que se encontra.

§ 1º A progressão na Carreira de Magistério Superior ocorrerá com base nos critérios gerais estabelecidos nesta Lei e observará, cumulativamente:

- I - aprovação no estágio probatório;
- II - o cumprimento do interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício em cada nível;
- III - não ter sofrido penalidade de advertência, suspensão ou ter sido exonerado, por penalidade, do cargo em comissão que exercia nos doze meses que antecedem a efetivação da progressão;
- IV - provação em avaliação de desempenho e avaliação de conhecimentos.

§ 2º a mudança de nível é automática e vigorará no mês seguinte a aquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova titulação.

§ 3º. O interstício será computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício e será suspenso nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade pública municipal.

§ 4º. A primeira progressão dar-se-á mediante a aprovação em estágio probatório e aprovação em avaliação especial de desempenho e em avaliação de conhecimentos, ao final de três anos de exercício no cargo.

Da Promoção

Art. 18. A promoção é a passagem do servidor do padrão final de uma classe para o padrão inicial de outra classe dentro da mesma carreira, mediante o cumprimento dos seguintes requisitos:

- I - aprovação no estágio probatório;
- II - o cumprimento do interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício em cada classe;
- III - não ter sofrido penalidade de advertência, suspensão ou ter sido exonerado, por penalidade, do cargo em comissão que exercia nos doze meses que antecedem a efetivação da progressão;
- IV - provação em avaliação de desempenho e avaliação de conhecimentos.

§ 1º A avaliação de desempenho considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e o conhecimento do servidor.

§ 2º A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação e a avaliação de conhecimento ocorrerão a cada três (3) anos.

§ 3º As diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção serão estabelecidas em ato da Secretaria Municipal de Administração.

§ 4º Os procedimentos de execução da Avaliação de Desempenho terão orientação técnica e acompanhamento da comissão responsável na Secretaria Municipal de Administração, formada por 03 (três) profissionais com formação mínima em Nível de Pós-graduação *lato sensu*.

§ 5º As diretrizes gerais para o processo de avaliação de conhecimentos para fins de progressão e de promoção serão estabelecidas em ato da Secretaria Municipal de Administração e deverão contemplar uma prova, seja escrita, oral, ou apresentação, cabendo a Comissão responsável executar os procedimentos para a avaliação contemplando os conhecimentos do profissional.

§ 6º Os cursos de graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado, para os fins previstos neste artigo, serão considerados somente se credenciados pelo Conselho Nacional de Educação e, quando realizados no exterior, revalidados por instituição nacional competente.

§ 7º Os docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem os requisitos de titulação (mestre ou doutor) farão jus a promoção.

§ 8º Para fins de promoção funcional na carreira, fica instituído o Adicional Qualificação Profissional, destinado aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo em razão da qualificação profissional, que incidirá sobre o vencimento base e será pago como retribuição pela participação com aproveitamento em cursos de pós-graduação em sentido amplo ou estrito, observados os seguintes percentuais e limites:

- I - cinco por cento ao servidor que concluir, com aproveitamento, curso de pós-graduação em sentido amplo, com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas-aula;
- II - vinte por cento ao servidor que concluir, com aproveitamento, pós-graduação em nível de mestrado;
- III - trinta por cento ao servidor que concluir, com aproveitamento, pós-graduação em nível de doutorado.

§ 9º Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente mais de um percentual dentre os previstos neste artigo.



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

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

§ 11 A instituição da promoção dependerá de disponibilidade de recursos orçamentários, e será efetuada por meio de Decreto do Chefe do Poder Executivo.

§ 12 A promoção de que trata este artigo é a calculado levando em consideração a remuneração que o servidor estiver recebendo quando fizer *jus* ao adicional e será outorgado por decreto do Poder Executivo Municipal para os servidores efetivos que não estejam em estágio probatório.

§ 13 Os cursos realizados no exterior só serão considerados, caso atendam as normas emanadas pelos sistemas de ensino nacional.

§ 14 O curso técnico ou graduação ou pós-graduação *latu senso* ou pós-graduação *stricto sensu*, devem ter correlação com o cargo ou função do servidor.

§ 15 A promoção de que trata este artigo não será concedido quando o curso constituir requisito para ingresso no cargo público.

§ 16 A promoção funcional será mantida no caso de afastamento compulsório, nos termos da legislação em vigor.

§ 17 Ao servidor cedido para órgãos dos Municípios, Estados, Distrito Federal e União não será concedido, durante o afastamento, a promoção de que trata este artigo, salvo para órgãos da administração municipal de Uiramutã na condição de optante pela remuneração do cargo efetivo.

§ 18 A promoção será considerada no cálculo dos proventos e das pensões se o título ou diploma ou certificado for anterior à data da inativação.

§ 19 Fará jus ao percentual de Adicional Qualificação Profissional, para fins de promoção funcional na carreira, os servidores que concluirão os cursos e graduação, mediante apresentação de requerimento e certificado, ou comprovante, obedecendo ao disposto nos incisos I, II e III do § 8º.

§ 20. Será computado para fins de recebimento do adicional pretendido, para fins de promoção, o mês subsequente à apresentação do requerimento, não levando em conta o período de estágio probatório.

Da Avaliação de Desempenho

Art. 19. - A avaliação de desempenho levará em conta o cumprimento das atribuições inerentes a cada cargo, bem como o potencial de desenvolvimento na carreira, considerando:

I - Assiduidade, pontualidade, cooperação, ética profissional e a observância dos demais deveres funcionais;

II - Dados cadastrais e curriculares que comprovem interesse no aperfeiçoamento, mediante participação em cursos de capacitação profissional;

III - O potencial revelado:

a) pelos resultados obtidos nos cursos de que trata o inciso anterior;

b) pela qualidade do trabalho realizado e pelas iniciativas das quais resulte o aprimoramento da execução de tarefas individuais e da unidade onde está lotado;

c) pela eficiência demonstrada.

IV - Dedicção exclusiva ao cargo que ocupa;



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

V - Tempo de serviço na função docente.

§ 1º - A avaliação de desempenho deverá abranger a área curricular em que o profissional esteja inserido e conhecimentos gerais.

§ 2º - A pontuação para progressão e para a promoção será determinada pela soma dos fatores a que se referem os §§ 1º e 2º, tomando-se:

I - a média aritmética das avaliações anuais de desempenho, valendo 30 (trinta) pontos.

II - a pontuação da qualificação profissional, valendo 30 (trinta) pontos.

III - a avaliação de conhecimentos, valendo 30 (trinta) pontos.

IV - o tempo de serviço de efetivo exercício no cargo, valendo 10 (dez) pontos.

§ 3º - A promoção, observado o número de vagas da classe seguinte, obedecerá a ordem de classificação dos integrantes da classe que tenham cumprido o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício.

Art. 20. Não terá direito a progressão e promoção o servidor que:

I – estiver em período de estágio probatório;

II – estiver em gozo de licença sem remuneração ou quando o período de licença corresponder de forma parcial ou integral ao período aquisitivo de cada progressão ou promoção;

III - somar 02 (duas) penalidades de advertência;

IV – tiver sofrido pena disciplinar de suspensão no período aquisitivo de cada progressão ou promoção;

V - completar 05 (cinco) faltas injustificadas ao serviço;

VI - somar 10 (dez) atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para término da jornada, sem justificativa.

VII – estiver na data da progressão ou promoção ou nos respectivos períodos aquisitivos, à disposição de qualquer outro órgão, instituição ou entidade, exceto para exercício de cargo em comissão na administração do Poder Executivo Municipal ou para o exercício de desempenho de mandato em entidades representativas dos servidores;

VIII – tiver sofrido prisão decorrente de decisão judicial transitada em julgado, no período aquisitivo da progressão ou promoção.

Parágrafo primeiro - Sempre que ocorrer qualquer das hipóteses previstas no *caput*, iniciar-se-á nova contagem para fins do interstício de 03 (três) anos exigido para promoção e progressão.

Parágrafo segundo. No caso das licenças para tratar da própria saúde ou por motivo de doença em pessoa da família, o interstício será suspenso se a licença ultrapassar noventa dias, ininterruptos ou intercalados, nos vinte e quatro meses que antecederem a efetivação da progressão ou promoção.

Art. 21. Não será concedida promoção funcional concomitantemente com a progressão funcional, respeitado em qualquer caso o inciso XIV, do art. 37, da Constituição Federal.

Art. 22. Atendidos os critérios e requisitos estabelecidos nesta Lei ou em regulamento, a respectiva Secretaria concederá automaticamente a progressão e a promoção funcional.



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

CAPÍTULO V
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 23. A qualificação profissional visa aprimorar o desempenho do servidor nas funções dos cargos integrante do PCCR, em áreas de interesse da administração pública municipal, ocorrerá por meio de participação em cursos de formação inicial e continuada, observados os programas prioritários e será regulamentada por decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 1º. Para efeito do disposto no *caput* deste artigo, serão considerados somente os cursos de instituições de ensino devidamente autorizadas, credenciadas, reconhecidas pelos órgãos normativos dos sistemas de ensino.

§ 2º. Ficam reservados 60% (sessenta por cento) das vagas em cursos aos servidores efetivos, que estejam em pleno exercício de suas funções e atividades.

Art. 24. A capacitação e o aperfeiçoamento dos servidores efetivos ocorrerá mediante a realização de cursos de formação ministrados por instituições especializadas reconhecidas pelo MEC e através de outras atividades de atualização profissional, observando-se os programas prioritários do SUS.

Art. 25. À Secretaria Municipal de Saúde, através do Departamento de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, caberá a organização, o planejamento, a promoção e o controle dos cursos ou programas de capacitação, buscando as parcerias necessárias, sempre de acordo com as necessidades e prioridades do serviço, vinculando a realização da qualificação ao melhor funcionamento do Sistema de Saúde, dentro dos interstícios estabelecidos, assegurando a todas as categorias funcionais a oportunidade de participação.

§ 1º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento tem como objetivos:

a) conscientizar o profissional da área de saúde acerca da relevância do seu papel enquanto agente do SUS;

b) preparar o profissional da área de saúde para desenvolver-se na carreira, objetivando seu engajamento no plano de desenvolvimento organizacional do Sistema Único de Saúde - SUS;

c) promover o desenvolvimento integral do servidor, desde os níveis básicos até os mais elevados da educação formal.

§ 2º A Secretaria Municipal de Saúde elaborará um plano de desenvolvimento para capacitação e aperfeiçoamento do servidor para participação em estágios profissionais, visitas técnicas, congressos, seminários, capacitações, cursos de aperfeiçoamento e especialização, afastamento, priorizando o servidor de carreira.

CAPÍTULO VI
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 26. A jornada de trabalho do Auxiliar Municipal em Saúde, do Técnico Municipal em Saúde e do Analista Municipal em Saúde será de quarenta horas semanais, ressalvados os casos de profissões com carga horária regulamentada em legislação específica.



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

§ 1º Os servidores efetivos da área de saúde poderão cumprir jornada de trabalho em horário corrido ou mediante turno de serviço ou escala, priorizando a necessidade do trabalho, de acordo com o cargo, observados os intervalos de folgas legais.

§ 2º O tempo que exceder a jornada de trabalho mensal do servidor que labora em regime de plantão será compensado na escala de serviço dos meses subsequentes, a critério da Administração.

§ 3º É vedada a concessão ou admissão de qualquer plantão não presencial, sob pena de o servidor responder civil, penal e administrativamente.

§ 4º Os profissionais da área de saúde ficam impedidos de acumular cargos públicos no âmbito municipal, ressalvada a hipótese de exercício de cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração, podendo cumprir regime de plantão, nos termos dos parágrafos deste artigo.

§ 5º Os servidores Médicos e Cirurgiões-Dentistas terão jornada semanal de trabalho de vinte horas.

§ 6º É facultado à Administração Municipal instituir, através de Decreto, um sistema de banco de horas visando a compensação do tempo de trabalho que exceder a jornada normal de trabalho do servidor.

CAPÍTULO VII
DAS VANTAGENS

Art. 27. As vantagens devidas aos servidores abrangidos por esta Lei são as previstas no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais sem prejuízo de outras instituídas em leis específicas.

CAPÍTULO VIII
DO QUADRO DE CARGOS EM COMISSÃO E
FUNÇÕES DE ASSISTÊNCIA INTERMEDIÁRIA

Art. 28. Ficam criados, no quadro de cargos em comissão e funções de assistência intermediária da Prefeitura Municipal de Uiramutã, o quantitativo e os valores de vencimentos dos seguintes cargos, constantes do **ANEXO II** desta Lei:

§ 1º. Os requisitos para nomeação e atribuições dos cargos são de natureza livre do Executivo, levando em conta a complexidade de cada Cargo, observando as obrigações contempladas na Estrutura Administrativa do Município.

§ 2º. A vantagem não será incorporada à remuneração do servidor para efeito de acréscimos futuros e nem será considerada no cálculo dos proventos e das pensões.

§ 3º. O servidor deixará de perceber os vencimentos do cargo efetivo enquanto estiver investido em cargo em comissão, ressalvado o direito de opção.

§ 4º. O servidor nomeado para cargo de provimento em comissão que optar pela remuneração do cargo efetivo fará jus a 50% (cinquenta por cento) do vencimento do cargo em comissão ou a diferença entre o seu vencimento e do cargo comissionado.

§ 5º. Os cargos em comissão de direção, chefia e assessoramento, e as funções de assistência intermediária são de livre nomeação e exoneração, e constam do Anexo II, desta Lei.



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

CAPÍTULO VIX
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 29. O Secretário Municipal de Saúde instituirá uma comissão permanente composta por cinco servidores, capacitados para apreciar os processos de avaliação de desempenho e avaliação de conhecimentos dos servidores; elaborar formulários para avaliação de desempenho e tempo de serviços; acompanhar e avaliar de forma periódica a aplicação das vantagens e benefícios previstos neste Plano; elaborar o regulamento do sistema de avaliação de desempenho no estágio Probatório e avaliação para efeito progressão e promoção; acompanhar e avaliar, periodicamente, a execução do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores, propondo medidas e ações para o seu aperfeiçoamento; e desempenhar atividades correlatas.

Parágrafo único. Os procedimentos e os critérios para a Avaliação de Desempenho serão estabelecidos em Decreto e nos Artigos 19 e 20, desta Lei.

TÍTULO IV
DA IMPLANTAÇÃO DO PCCR E DO ENQUADRAMENTO
CAPÍTULO I
DA IMPLANTAÇÃO DO PCCR

Art. 30. A implantação do PCCR instituído por esta Lei consistirá, inicialmente, na passagem e posicionamento dos servidores efetivos da área de saúde do sistema de classificação atual para o sistema de cargos e carreiras organizadas com base nas disposições desta Lei, devendo ser concluído em até duzentos e quarenta dias após a sua publicação.

TÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS
CAPÍTULO I
DO ENQUADRAMENTO

Art. 31. Os cargos efetivos dos profissionais da área de saúde da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Uiramutã, constantes do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração instituído pela Lei Municipal que resultou do Projeto de Lei nº 010/2013, de 27 de setembro de 2013, passam a integrar o PCCR estabelecido nesta Lei, na forma dos seus anexos, sendo assegurado o direito adquirido à progressão funcional e promoção por titulação, já incorporadas pelo servidor.

Art. 32. Para realizar o enquadramento dos servidores dos cargos efetivos criados pelas leis anteriores no quadro de cargos de provimento efetivo criados por este PCCR, constante nas **TABELAS 1, 2, 3 e 4 DO ANEXO III** desta Lei, será regulamentado por decreto do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo primeiro – Os servidores pertencentes ao quadro efetivo da Prefeitura, serão incorporados nos níveis horizontal e vertical, observando-se rigorosamente o tempo de serviço, a progressão por titulação e capacitação nas áreas específicas de cada cargo, observando os seguintes critérios:



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

I – A progressão por tempo de serviço, será automática, observando o período de estágio probatório, e os prazos constantes as **TABELAS 1, 2, 3 e 4 DO ANEXO IV**, desta Lei.

Parágrafo segundo – As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o artigo anterior será feito por Decreto.

Art. 33. Compete à Secretaria Municipal de Saúde a implantação do PCCR instituído por esta Lei.

Art. 34. Para a efetivação do disposto no artigo anterior, a Secretaria Municipal de Saúde, mediante a designação de comissão específica, terá o prazo de até duzentos e quarenta dias, contados da publicação desta Lei, para realizar a avaliação funcional e o enquadramento dos servidores.

§ 1º Os efeitos financeiros decorrentes do processo de enquadramento somente ocorrerão a partir do término dos trabalhos da comissão avaliadora.

§ 2º Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento, a remuneração dos servidores será paga de acordo com a regras em vigor antes da publicação desta Lei.

Art. 35. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar na redução do vencimento do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor.

Parágrafo único. O servidor cujo vencimento seja maior que o padrão de vencimento decorrente do seu enquadramento, será posicionado no padrão imediatamente superior de sua carreira.

CAPÍTULO II
DO QUADRO EM EXTINÇÃO

Art. 36. Os cargos extintos são os constantes do **ANEXO IV** desta Lei e passarão a constituir o quadro em extinção, e serão extintos à medida em que forem vagando.

Parágrafo único. Os ocupantes dos cargos em extinção manterão a progressão e promoção conforme o disposto nesta Lei.

CAPÍTULO III
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 37. Aos servidores contemplados nesta Lei aplicam-se as disposições da lei que disciplina o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Uiramutã, ressalvados os preceitos específicos contidos nesta Lei.

Art. 38. Em face das modificações introduzidas na estrutura funcional e salarial da Prefeitura, estabelecidas na presente Lei, fica o Poder Executivo, desde já, autorizado a propor alterações e ajustes necessários à adequação da estrutura de cargos efetivos de forma a otimizar recursos no orçamento.

Art. 39. Os anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII e IX são partes integrantes e inseparáveis da presente Lei.



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

Art. 40. As despesas decorrentes da aplicação do PCCR instituído por esta Lei correrão por conta de recursos orçamentários da Secretaria Municipal da Saúde.

Art. 41. É vedada a aplicação diferenciada de reajuste, alteração ou revisão nos vencimentos básicos dos profissionais do quadro de provimento efetivo da Secretaria Municipal de Saúde, respeitada a disponibilidade orçamentária e financeira.

Art. 42. O Adicional de Qualificação Profissional, em decorrência da promoção funcional na carreira, disposto no art.18, §8º, entrará em vigor a partir de Janeiro do ano de 2021, observado os limites impostos pela Lei Complementar nº 101, de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal.

I. O percentual de atualização de vencimentos - Salário Base dos cargos de nível médio e fundamental constantes dos **QUADROS 3 E 4 DO ANEXO I** desta Lei, para fins de correção anual, corresponderá a 5% (cinco por cento) do salário base de referência do ano de 2019/2020 para o ano de 2021, 10% (dez por cento) do salário base de referência do ano de 2019/2020 para o ano de 2022, 15% (quinze por cento) do salário base de referência do ano de 2019/2020 para o ano de 2023, 20% (vinte por cento) do salário base de referência do ano de 2019/2020 para o ano de 2024.

II. O percentual de atualização de vencimentos - Salário Base dos cargos de nível superior constantes dos quadros 1, 2 e 3, do Anexo I desta Lei, para fins de correção anual, corresponderá a 5% (cinco por cento) do salário base de referência do ano de 2019/2020 para o período de 2021-2024, 10% (dez por cento) do salário base de referência do ano de 2019/2020 para o período de 2025-2028, 15% (quinze por cento) do salário base de referência do ano de 2019/2020 para o período de 2029-2032.

III. O Salário Base dos cargos do nível superior, médio e fundamental para o exercício do ano de 2020 será o mesmo vencimento do ano de 2019, de modo que as finanças públicas possam se adequar ao novo PCCR. Eventuais perdas salariais serão calculadas conforme o Artigo 43 desta Lei.

IV. A partir de 2025, para os cargos de nível médio e fundamental, e a partir de 2032, para os cargos de nível superior, a correção anual para atualização do Salário Base passará a vigorar conforme o disposto no Art. 44 desta Lei, observando o disposto no Inciso X do art. 37 da CF.

V. O Salário Base do cargo efetivo CNF sofrerá ajuste igual ao salário mínimo e o coeficiente para fins de progressão na carreira será aplicado conforme o aumento do salário mínimo, mediante a seguinte forma aritmética: (Valor do Salário Mínimo Vigente) x (Coeficiente de atualização segundo a Classe e Padrão) (QUADRO 4 – DO ANEXO I). O Salário para fins de progressão, na Classe A (Padrões II, III, IV, V) e Classe B – (Padrões I, II, III, IV, V) dos demais cargos, corresponde ao valor do Salário Base atualizado multiplicado pelo coeficiente de atualização, da seguinte forma aritmética:

- a) Classe A Padrão II corresponde o valor do Salário Base atualizado x 1,05 (Coeficiente de atualização);
- b) Classe A Padrão III corresponde o valor do Salário Base atualizado x 1,10 (Coeficiente de atualização);
- c) Classe A Padrão IV corresponde o valor do Salário Base atualizado x 1,15 (Coeficiente de atualização);
- d) Classe A Padrão V corresponde o valor do Salário Base atualizado x 1,20



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

- (Coeficiente de atualização);
- e) Classe B – Padrão I corresponde o valor do Salário Base atualizado x 1,25 (Coeficiente de atualização);
- f) Classe B – Padrão II corresponde o valor do Salário Base atualizado x 1,30 (Coeficiente de atualização);
- g) Classe B – Padrão III corresponde o valor do Salário Base atualizado x 1,35 (Coeficiente de atualização);
- h) Classe B – Padrão IV corresponde o valor do Salário Base atualizado x 1,40 (Coeficiente de atualização); e
- i) Classe B – Padrão V corresponde o valor do Salário Base atualizado x 1,45 (Coeficiente de atualização).

VI. O retroativo relacionado às progressões dos anos anteriores a publicação desta Lei será devido nos termos da Lei e pago conforme orçamento. Para fins de cálculo do retroativo das progressões, considerará o salário vigente da época multiplicado pelo coeficiente de atualização conforme redação das alíneas *a) até i)* do inciso anterior.

Art. 43. A partir de 2021, as avaliações periódicas de desempenho passarão a ser adotadas para fins de progressões e promoções funcionais.

Art. 44. As Perdas Salariais decorrentes da legislação anterior não incorporarão ao piso salarial disposto nesta Lei, a reposição obedecerá rigorosamente os seguintes parâmetros;

§ 1º. Fica instituído o percentual de reparação e perdas salariais, de acordo com a tabela de reposição constante no **QUADRO 1 DO ANEXO XIII** desta Lei.

§ 2º. Os percentuais para atualização dos coeficientes, constantes no quadro 1 do Anexo XIII desta Lei, aplicados aos cálculos de recomposição dos vencimentos base dos cargos efetivos CNM e CNF, serão dissolvidos em percentuais e correspondem a:

I – 3% (três por cento) nos padrões de I a V, cargos do grupo (letra) A.

II – 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) nos padrões de I a V, cargos do grupo (letra) B.

III – Somente serão beneficiados com a reparação salarial referida no § 1º, os servidores integrantes do quadro efetivo da Prefeitura que exerciam suas atribuições nos cargos de nível médio, e fundamental II constantes do Anexo XIII desta Lei, e após verificado que ao longo dos anos houve perda salarial.

IV – Os demais servidores efetivos do nível fundamental não farão jus ao benefício, por não terem sofrido as referidas perdas, sendo o salário base das categorias o equivalente ao salário mínimo vigente.

V – Os servidores efetivos do nível superior serão beneficiados com a reparação salarial referida no § 1º desta Lei.

VI – Será expedido Decreto do Executivo Municipal que regulamentará e homologará anualmente os servidores contemplados pela reposição salarial, obedecendo os limites impostos pela Lei Complementar nº 101, de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 3º. Os percentuais para atualização do salário base, constantes nos quadros 1, 2, 3 e 4 do Anexo I desta Lei, foram aplicados conforme a capacidade econômica atual do Município de Uiramutã, em conformidade com a folha de pagamento dos últimos anos em



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

exercício, de modo a não modificar o impacto econômico da folha de pagamento relativo ao mês de março de 2019.

I – Os servidores estabilizados após a homologação da referida Lei, serão beneficiados pelo percentual de reajuste progressivo do salário base, disposto nos quadros 1, 2, 3 e 4 do Anexo I desta Lei.

II – Para fins de correção salarial, os percentuais de progressão de que trata o inciso I deste parágrafo, obedecerão o disposto nos incisos I e II do Art. 42, até o ano 2024, para os cargos de nível médio e fundamental, e 2032, para os cargos de nível superior.

III – Para fins de correção salarial, os percentuais de reajuste progressivo do salário base, a partir do ano de 2025, para os cargos de nível médio e fundamental, e 2033, para os cargos de nível superior, serão calculados e atualizados conforme a redação do Artigo 45, desta Lei.

Art. 45. O art. 57 da Lei Municipal nº 014, de 30 de junho de 2003, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 57. A remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos e funções públicas municipais, fixados por Lei, somente poderão ser alterados por Lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual dos servidores ativos, inativos e pensionistas, no mês de maio de cada ano, e sem distinção de índices, na forma de lei, observados os parâmetros da tabela salarial vigente.

Parágrafo único. A lei de revisão geral anual deverá observar os limites impostos pela Lei Complementar nº 101, de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal.”

Art. 46. Revoga-se a Lei Municipal nº 010/2013, de 27 de setembro de 2013 que trata sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da área da saúde do Município de Uiramutã, e suas posteriores alterações. Revogam-se ainda todas as disposições contrárias a esta Lei

Art. 47. O Poder Executivo Municipal tem prazo até 240 (duzentos e quarenta) dias para a implantação dessa Lei e ainda adequar e observar o que preceitua a Lei Complementar 101 (LRF).

Art. 48. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, entretanto os efeitos de atualização e progressões vertical e horizontal, bem como o Adicional de Qualificação Profissional, para fins de promoção, passam a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2021.

Gabinete do Prefeito Municipal de Uiramutã, Estado de Roraima, em 2 de outubro de 2019.


MANUEL DA SILVA ARAÚJO
Prefeito Municipal de Uiramutã



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I
QUADRO I
CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR I
(art 14)

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento	2021-2024		2025-2028		2029-2032	
						BASE Anos 2019 e 2020	Atualizado 5%	Atualizado 10%	Atualizado 15%			
ANALISTA MUNICIPAL EM SAÚDE	CNS - I	1. Farmacêutico /bioquímico	03	B	V	4350,00	4567,50	4785,00	5002,50			
		2. Fisioterapeuta	02		IV	4200,00	4410,00	4620,00	4830,00			
		3. Assistente Social/NASF	01		III	4050,00	4252,50	4455,00	4657,50			
		4. Cirurgião Dentista	02		II	3900,00	4095,00	4290,00	4485,00			
		5. Enfermeiro	02		I	3750,00	3937,50	4125,00	4312,50			
		6. Psicólogo/Saúde	01	A	V	3600,00	3780,00	3960,00	4140,00			
		7. Educador Físico/ Saúde	02		IV	3450,00	3622,50	3795,00	3967,50			
		8. Nutricionista	02		III	3300,00	3465,00	3630,00	3795,00			
				II	3150,00	3307,50	3465,00	3622,50				
				I	3000,00	3.150,00	3.300,00	3.450,00				

ANEXO I
(art. 34)

QUADRO 2
CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR II
(art. 34)

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento		2021-2024		2025-2028		2029-2032	
						BASE Anos 2019 e 2020		Vencimento	Atualizado 5% *	Vencimento	Atualizado 10% *	Vencimento	Atualizado 15% *
ANALISTA MUNICIPAL EM SAÚDE	CNS - III	01. Médico Clínico Geral	02	B	V	7.250,00		7.612,50	7.975,00	8.337,50			
					IV	7.000,00		7.350,00	7.700,00	8.050,00			
					III	6.750,00		7.087,50	7.425,00	7.762,50			
					II	6.500,00		6.825,00	7.150,00	7.475,00			
					I	6.250,00		6.562,50	6.875,00	7.187,50			
		02. Médico Psiquiatra	01	A	V	6.000,00		6.300,00	6.600,00	6.900,00			
					IV	5.750,00		6.037,50	6.325,00	6.612,50			
					III	5.500,00		5.775,00	6.050,00	6.325,00			
					II	5.250,00		5.512,50	5.775,00	6.037,50			
					I	5.000,00		5.250,00	5.500,00	5.750,00			

ANEXO I - QUADRO 3
CARGOS DE NÍVEL MÉDIO I e II

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGA S	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO		2021	2022	2023	2024
						BASE Anos 2019 e 2020	Percentual 5% + (2019)				
TÉCNICO MUNICIPAL EM SAÚDE	CNM- GRUPO SAÚDE II	1. Técnico em Enfermagem	04	B	V	2030,00	101,50	Vencimento Atualizado 5%	Vencimento Atualizado 10%	Vencimento Atualizado 15%	Vencimento Atualizado 20%...
		2. Técnico em Laboratório	03		IV	1960,00	98,00	2058,00	2156,00	2254,00	2352,00
					III	1890,00	94,50	1984,50	2079,00	2173,50	2268,00
					II	1820,00	91,00	1911,00	2002,00	2093,00	2184,00
		3. Técnico em Radiologia	04		I	1750,00	87,50	1837,50	1925,00	2012,50	2100,00
		4. Fiscal Sanitário	02	A	V	1680,00	84,00	1764,00	1848,00	1932,00	2016,00
					IV	1610,00	80,50	1690,50	1771,00	1851,50	1932,00
					III	1540,00	77,00	1617,00	1694,00	1771,00	1848,00
					II	1470,00	73,50	1543,50	1617,00	1617,00	1764,00
					I	1.400,00	70,00	1.470,00	1.540,00	1.610,00	1.680,00
CNM- GRUPO SAÚDE I		1. Assistente Administrativo	05	B	V	1595,00	79,75	1674,75	1754,50	1834,25	1914,00
		2. Recepcionista	05		IV	1540,00	77,00	1617,00	1694,00	1771,00	1848,00
		3. Almoxarife	02		III	1485,00	74,25	1559,25	1633,50	1707,75	1782,00
		4. Atendente de Farmácia	05		II	1430,00	71,50	1501,50	1573,00	1644,50	1716,00
		5. Técnico em saúde bucal	02		I	1375,00	68,75	1443,75	1512,50	1581,25	1650,00
		6. Técnico em Informática e Sistemas	06		V	1320,00	66,00	1386,00	1452,00	1518,00	1584,00
		7. Técnico em laboratório (Microscopista)	04		IV	1265,00	63,25	1328,25	1391,50	1454,75	1518,00
				A	III	1210,00	60,50	1270,50	1331,00	1391,50	1452,00
					II	1155,00	57,75	1212,75	1270,50	1328,25	1386,00
					I	1.100,00	55,00	1.155,00	1.210,00	1.265,00	1.320,00

ANEXO I
QUADRO 4
CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL I E II

CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL I E II														
GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO		Percentual	2021	2022	2023	2024		
						BASE Anos 2019 e 2020	5% + (2019)							
AUXILIAR MUNICIPAL EM SAÚDE	CNF-II	1. Motorista de ambulância	04	B	V	2030,00	101,50	2131,50	2058,00	2156,00	2254,00	2352,00		
					IV	1960,00	98,00	2058,00	2079,00	2173,50	2268,00			
					III	1890,00	94,50	1984,50	2002,00	2093,00	2184,00			
					II	1820,00	91,00	1911,00	1925,00	2012,50	2100,00			
		I	1750,00		87,50	1837,50	1848,00	1932,00	2016,00					
		V	1680,00		84,00	1764,00	1771,00	1851,50	1932,00					
		IV	1610,00		80,50	1690,50	1617,00	1694,00	1771,00	1848,00				
	A	2. Motorista/Secretaria de Saúde	08	III	1540,00	77,00	1617,00	1543,50	1617,00	1617,00	1617,00	1680,00		
				II	1470,00	73,50	1543,50	1470,00	1540,00	1610,00	1764,00			
				I	1400,00	70,00	1470,00	1450	1450	1450	1450			
				V	1447,10	-	1447,10	1400	1400	1400	1400			
		IV	1397,20	-	1397,20	1350	1350	1350	1350					
		III	1347,30	-	1347,30	1300	1300	1300	1300					
		II	1297,40	-	1297,40	1250	1250	1250	1250					
	CNF-I	1. Auxiliar de Serviços Diversos	10	B	I	1247,50	-	1247,50	1200	1200	1200	1200		
					V	1197,60	-	1197,60	1150	1150	1150	1150		
					IV	1147,70	-	1147,70	1100	1100	1100	1100		
					III	1097,80	-	1097,80	1050	1050	1050	1050		
		II	1047,90		-	1047,90	1000	1000	1000	1000				
		I	998,00		-	998,00	950	950	950	950				
		2. Auxiliar de Serviços de Portaria e de Vigilância	06		A	V	1197,60	-	1197,60	1150	1150	1150	1150	
IV	1147,70	-		1147,70		1100	1100	1100	1100					
III	1097,80	-		1097,80		1050	1050	1050	1050					
II	1047,90	-	1047,90	1000		1000	1000	1000						
I	998,00	-	998,00	950		950	950	950						



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II
QUADRO DE CARGOS EM COMISSÃO
E FUNÇÕES DE ASSISTÊNCIA INTERMEDIÁRIA

CARGO	QUANT	VENC. INICIAL	TOTAL
CHEFE DE DIVISÃO DE PROGRAMAS	5	1.100,00	5.500,00
COORDENADOR DO FUNDO MUNICIPAL DE SAÚDE - DIRETOR GERAL	1	3.500,00	3.500,00
COORDENADOR DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE	1	2.000,00	2.000,00
COORDENADOR DE ENDEMIAS	1	2.000,00	2.000,00
COORDENADOR DO SAMU	1	2.000,00	2.000,00
COORDENADOR ESPECIAL DE SAÚDE INDÍGENA	1	2.000,00	2.000,00
COORDENADOR DO PROGRAMA NACIONAL DE IMUNIZAÇÃO - PNI	1	2.000,00	2.000,00
COORDENADOR DE SAÚDE BUCAL	1	2.000,00	2.000,00
DIRETOR DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA	1	2.000,00	2.000,00
DIRETOR DE UNIDADE DE SAÚDE	3	2.500,00	7.500,00
ASSESSOR DE COMUNICAÇÃO E EDUCAÇÃO EM SAÚDE	1	1.500,00	1.500,00
ASSESSOR TÉCNICO/SAÚDE	3	2.500,00	7.500,00
OUVIDOR PÚBLICO DO SUS	2	2.000,00	4.000,00
TOTAL:	22		R\$ 43.500,00



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III
TABELA 01
CORRELAÇÃO DE CARGOS PARA ENQUADRAMENTO POR TEMPO DE SERVIÇO ACUMULADO E NÃO COMPUTADO
NO QUADRO DE CARGOS EFETIVOS, GRUPO DE TÉCNICO MUNICIPAL EM SAÚDE,
CARGOS DE NÍVEL MÉDIO – GRUPO SAÚDE I

SITUAÇÃO ANTERIOR					SITUAÇÃO NOVA			TEMPO DE SERVIÇO NÃO COMPUTADO E ACUMULADO
CÓDIGO/CARGO					GRUPO ATIVIDADES TÉCNICAS			
					NÍVEL VENC.	CLAS SE	CLAS SE	
TÉCNICO MUNICIPAL EM SAÚDE	1. Assistente Administrativo 1.1 Agente Administrativo 1.2 Auxiliar Administrativo 2. Telefonista/Recepcionista 3. Almojarife 4. Atendente de Farmácia 5. Auxiliar de saúde bucal 5.1 Auxiliar Consultório Odontológico 6. Técnico em Informática 7. Microscopista	V	B	B	V	I	1. Assistente Administrativo 2. Recepcionista 3. Almojarife 4. Atendente de Farmácia 5. Auxiliar de saúde bucal 6. Técnico em Informática e Sistemas 7. Microscopista	de 28 até 30 anos
		IV						de 25 até 27 anos
		III						de 22 até 24 anos
		II						de 19 até 21 anos
		I						de 16 até 18 anos
		V	A	A	V	II		de 13 até 15 anos
		IV						de 10 até 12 anos
		III						de 7 até 9 anos
		II						de 4 até 6 anos
		I						até 3 anos estágio probatório

[Handwritten signature]



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III
TABELA 02
CORRELAÇÃO DE CARGOS PARA ENQUADRAMENTO POR TEMPO DE SERVIÇO ACUMULADO E NÃO COMPUTADO
NO QUADRO DE CARGOS EFETIVOS, GRUPO DE TÉCNICO MUNICIPAL EM SAÚDE,
CARGOS DE NÍVEL MÉDIO – GRUPO SAÚDE II

SITUAÇÃO ANTERIOR					SITUAÇÃO NOVA			TEMPO DE SERVIÇO NÃO COMPUTADO E ACUMULADO
CÓDIGO/CARGO	NÍVEL VENC.	CLAS SE	CLAS SE	PADRÃO	CÓDIGO/ CARGO	OCUPAÇÃO		
TÉCNICO MUNICIPAL EM SAÚDE 1. Técnico em Enfermagem 1.1 Auxiliar de Enfermagem 2. Técnico em Laboratório 3. Técnico em Radiologia 4. Fiscal Sanitário	V	B	B	V	CNM 1. Técnico em Enfermagem 2. Técnico em Laboratório 3. Técnico em Radiologia 4. Fiscal Sanitário		de 28 até 30 anos	
	IV			IV			de 25 até 27 anos	
	III			III			de 22 até 24 anos	
	II			II			de 19 até 21 anos	
	I			I			de 16 até 18 anos	
	V	A	A	V			de 13 até 15 anos	
	IV			IV			de 10 até 12 anos	
	III			III			de 7 até 9 anos	
	II			II			de 4 até 6 anos	
	I			I			até 3 anos estágio probatório	



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III
TABELA 3

TABELA DE CORRELAÇÃO DE CARGOS PARA ENQUADRAMENTO POR TEMPO DE SERVIÇO ACUMULADO E NÃO COMPUTADO
NO QUADRO DE CARGOS EFETIVOS, GRUPO DE AUXILIAR MUNICIPAL EM SAÚDE,
CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL II

SITUAÇÃO ANTERIOR				SITUAÇÃO NOVA			TEMPO DE SERVIÇO NÃO COMPUTADO E ACUMULADO	
CÓDIGO/CARGO	NÍVEL VENC.	CLASSE	GRUPO ATIVIDADES AUXILIARES					
			CLASSE	PADRÃO	CÓDIGO/ CARGO	OCUPAÇÃO		
AUXILIAR MUNICIPAL EM SAÚDE	1. Motorista categoria C e D 1. Motorista categoria B	V	B	B	V	CNF-II 1. Motorista da Secretaria de Saúde	de 28 até 30 anos	
		IV			IV		de 25 até 27 anos	
		III			III		de 22 até 24 anos	
		II			II		de 19 até 21 anos	
		I			I		de 16 até 18 anos	
		V	A	A	V		de 13 até 15 anos	
		IV			IV		de 10 até 12 anos	
		III			III		de 7 até 9 anos	
		II			II		de 4 até 6 anos	
		I			I		até 3 anos estágio probatório	



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III
TABELA 4

TABELA DE CORRELAÇÃO DE CARGOS PARA ENQUADRAMENTO POR TEMPO DE SERVIÇO ACUMULADO E NÃO COMPUTADO
NO QUADRO DE CARGOS EFETIVOS, GRUPO AUXILIAR MUNICIPAL EM SAÚDE,
CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL I

SITUAÇÃO ANTERIOR				SITUAÇÃO NOVA				TEMPO DE SERVIÇO NÃO COMPUTADO E ACUMULADO
CÓDIGO/CARGO	NÍVEL VENC.	CLASSE	GRUPO ATIVIDADES AUXILIARES					
			CLASSE	PADRÃO	CÓDIGO/ CARGO	OCUPAÇÃO		
AUXILIAR MUNICIPAL EM SAÚDE	1. Auxiliar de Serviços Gerais 1.1 Auxiliar de Serviços Diversos 1.2 Copeiro(a) 1.3 Cozinheiro(a) 2. Vigia 2.1 Vigilante 2.2 Porteiro	V	B	B	V	CNF-I	1. Auxiliar de Serviços Diversos 2. Auxiliar de Serviços de Portaria e de Vigilância	de 28 até 30 anos
		IV			IV			de 25 até 27 anos
		III			III			de 22 até 24 anos
		II			II			de 19 até 21 anos
		I			I			de 16 até 18 anos
		V	A	A	V			de 13 até 15 anos
		IV			IV			de 10 até 12 anos
		III			III			de 7 até 9 anos
		II			II			de 4 até 6 anos
		I			I			até 3 anos estágio probatório



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO IV
QUADRO DE CARGOS EFETIVOS EXTINTOS

	CARGO/CÓDIGO	VAGAS EXTINTAS PCCR SAÚDE
01	AGENTE ADMINISTRATIVO	10
02	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	30
03	TELEFONISTA	01
04	AUXILIAR CONSULTÓRIO ODONTOLÓGICO	09
05	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	40
06	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	20
07	VIGIA	20
08	COZINHEIRO(A)	10
09	VIGILANTE	20
TOTAL		160



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO V
QUANTITATIVO DOS CARGOS DA SECRETARIA DE SAÚDE

CARGOS	QUANTIDADE	VALOR MENSAL
EFETIVOS	89	139.468,00
EFETIVO SUPLEMENTAR ACS/ ACE	39	48.750,00
COMISSIONADOS	22	43.500,00
TOTAL	150	231.718,00



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO VI
QUANTITATIVOS DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO
GRUPO SAÚDE

CÓDIGO	CARGO	QUANT	VENC. INICIAL	TOTAL
PMUI/CNS -II	Farmacêutico	2	3.000,00	6.000,00
PMUI/CNS -II	Bioquímico	1	3.000,00	3.000,00
PMUI/CNS -II	Fisioterapeuta	2	3.000,00	6.000,00
PMUI/CNS -II	Assistente Social/NASF	1	3.000,00	3.000,00
PMUI/CNS -II	Cirurgião Dentista	2	3.000,00	6.000,00
PMUI/CNS -II	Enfermeiro	2	3.000,00	6.000,00
PMUI/CNS -II	Psicólogo/Saúde	1	3.000,00	3.000,00
PMUI/CNS -II	Educador Físico/ Saúde	2	3.000,00	6.000,00
PMUI/CNS -II	Nutricionista	2	3.000,00	6.000,00
PMUI/CNS - III	Médico Clínico Geral	2	5.000,00	10.000,00
PMUI/CNS - III	Médico Psiquiatra	1	5.000,00	5.000,00
PMUI/CNS - III	Médico Pediatra	1	5.000,00	5.000,00
PMUI/CNM	Assistente Administrativo	5	1.100,00	5.500,00
PMUI/CNM	Recepcionista	5	1.100,00	5.500,00
PMUI/CNM	Almoxarife	2	1.100,00	2.200,00



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

PMUI/CNM	Atendente de Farmácia	5	1.100,00	5.500,00
PMUI/CNM	Técnico em saúde bucal	2	1.100,00	2.200,00
PMUI/CNM	Técnico em Informática e Sistemas	6	1.100,00	6.600,00
PMUI/CNM	Técnico em laboratório (Microscopista)	4	1.100,00	4.400,00
PMUI/CNM - I*	Técnico em Enfermagem	4	1.400,00	5.600,00
PMUI/CNM - I*	Técnico em Laboratório	3	1.400,00	4.200,00
PMUI/CNM - I*	Técnico em Radiologia	4	1.400,00	5.600,00
PMUI/CNM - I*	Fiscal Sanitário	2	1.400,00	2.800,00
PMUI/CNF - II	Motorista de ambulância	4	1.400,00	5.600,00
PMUI/CNF - II	Motorista – Secretaria	8	1.400,00	2.800,00
PMUI/CNF - III	Auxiliar de Serviços Diversos	10	998,00	9.980,00
PMUI/CNF - III	Auxiliar de Serviços de Portaria e de Vigilância	6	998,00	5.988,00
TOTAL		89		139.468,00

*CURSO TÉCNICO OU HABILITAÇÃO ESPECÍFICA NA ÁREA



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO VII
NOMENCLATURA E QUANTITATIVO DOS CARGOS ACE, ACS
QUADRO SUPLEMENTAR

CÓDIGO	CARGO	QUANT	VENC. INICIAL	TOTAL
PMUI/NB-3	AGENTE DE COMBATE À ENDEMIAS	06	1.250,00	7.500,00
PMUI/NB-4	AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	33	1.250,00	41.250,00
TOTAL		39		48.750,00



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE UIRAMUTÃ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO VIII
QUADRO 1
QUADRO DEMONSTRATIVO DE REPOSIÇÃO SALARIAL
CARGOS DE NÍVEL MÉDIO E FUNDAMENTAL II

REGIME DE TRABALHO	GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO (ANTIGA)	CARGO	Ano de Estabilidade	TEMPO REPOSIÇÃO		TEMPO REPOSIÇÃO (B)		
						REPOSIÇÃO (A)				
40 horas semanais	TÉCNICO MUNICIPAL EM SAÚDE E AUXILIAR MUNICIPAL EM SAÚDE	CNM	Assistente Administrativo Agente Administrativo Auxiliar Administrativo Telefonista/ Recepcionista Almoxarife Atendente de Farmácia Auxiliar de saúde bucal Auxiliar Consultório Odontológico Técnico em Informática Microscopista Técnico em Enfermagem Auxiliar de Enfermagem Técnico em Laboratório Técnico em Radiologia Fiscal Sanitário	B	2020 2019 2018 2017 2016 2015 2014 2013 2012 2011 2010 2009 2008 2007 2006 2005	3%	4,5%	01 ano 01 ano 02 anos 02 anos 03 anos 03 anos 03 anos 03 anos 04 anos 04 anos 04 anos 04 anos 05 anos 05 anos 05 anos 06 anos 06 anos		