



Plano de Cargo, Carreira e Remuneração – PCCR  
dos Profissionais de Enfermagem do Estado de Roraima

SINDPRER

LEI Nº \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE 2019

“Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR dos Profissionais de Enfermagem do Estado de Roraima, e dá outras providências.”

O GOVERNADOR 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 Profissionais de Enfermagem do Estado de Roraima

**Art. 2º** O PCCR de que trata esta Lei é o principal instrumento de gestão de recursos humanos da Secretaria de Estado da Saúde – SESAU, que viabiliza o processo de tomada de decisões em relação aos servidores públicos que integram a força de trabalho, observados os preceitos constitucionais e os princípios e diretrizes emanados pelo Sistema Único de Saúde - SUS.

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

## **SEÇÃO I DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS**

**Art. 4º** O PCCR de que trata esta lei tem por objetivo prover os órgãos da área de saúde, com estrutura de cargos e carreiras organizados, mediante:

- I - A adoção da educação permanente na contínua formação em serviço dos profissionais e trabalhadores de Enfermagem do SUS;
- II - Reconhecimento e valorização dos servidores públicos, através de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades profissionais, garantindo a qualidade dos serviços à população.

**Art. 5º** O PCCR tem como princípio a investidura no cargo de provimento efetivo, condicionado à aprovação em concurso público de provas, ou de provas e títulos, e garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei.

## **SEÇÃO II DOS CONCEITOS**

**Art. 6º** Para efeito da aplicação desta Lei consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

- I – Sistema Único de Saúde – SUS: é o conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração Direta e Indireta mantidas pelo Poder Público, incluídas as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para saúde;
- II – **Profissionais de Enfermagem**: são todos os servidores públicos com formação profissional específica ou qualificação prática para o desempenho de atividades relacionadas às ações de saúde;
- III – Cargo Público: é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor e 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;
- IV – 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;
- V – Plano de Carreira: é o conjunto de carreiras estruturadas de acordo com a natureza das atividades e dos objetivos dos órgãos e entidades;
- VI – Enquadramento: é o ato que determina a modificação da situação funcional do servidor de um quadro antigo por um novo, criado por lei;
- VII – Vencimento: é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;
- VIII** – Remuneração: é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;
- IX – Classe: é o escalonamento dentro da estrutura de carreira que agrupa cargos do mesmo grau de atribuições, responsabilidades e qualificação profissional, identificado pelas letras A, B, C, D e E;
- X – Referência: é a posição que define a evolução horizontal do servidor público no seu respectivo cargo de carreira, dentro de uma mesma classe, identificada por algarismos de 1 a 6, correspondente ao posicionamento horizontal em conformidade com a Tabela Financeira;
- XI – Progressão Horizontal: é a passagem do servidor efetivo de um nível de vencimento para um nível subsequente, observado um interstício de dois anos e os critérios abaixo;
- XII - Progressão Vertical: é a passagem do servidor efetivo estável para a mesma referência da classe seguinte da correspondente série de classes, por tempo e mediante habilitação em procedimento de avaliação periódica de desempenho.

## **CAPÍTULO II**

### **DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL**

**Art. 7º** Ficam criados os cargos efetivos a seguir elencados, que compõem o Quadro de Pessoal Efetivo dos servidores de que trata este PCCR, cujos quantitativos, atribuições e remuneração são os constantes nos Anexos I, II e III, desta Lei: Enfermeiro, Técnico em Enfermagem e Auxiliar em enfermagem.

**Parágrafo único.** O Quadro de Pessoal dos profissionais de que trata este PCCR é constituído de servidores efetivos, criados por lei.

**Art. 8º** O enquadramento dos servidores da Lei nº 948/2014 no novo Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações - PCCR dos Servidores Públicos Efetivos da Categoria de Enfermagem dar-se-á por ato homologatório do Chefe do Poder Executivo do Estado de Roraima, a contar da data da publicação desta Lei.

§1º O Executivo Estadual constituirá Comissão de Enquadramento deste PCCR, e observará os seguintes critérios:

- I - O enquadramento da nova referência e classe salarial dos cargos identificados no *caput* deste artigo obedecerá ao tempo de serviço prestado como servidor do quadro efetivo, observando-se os direitos quanto às progressões verticais e horizontais;
- II - O enquadramento de que trata o *caput* deste artigo será efetivado mediante ato do titular da Secretaria de estado da Saúde;
- III - A participação **de 03(três) membros** do Sindicato que represente as categorias de Enfermagem e servidores na Secretaria de Estado da Saúde.

§1º Homologado o enquadramento, poderá o servidor recorrer do ato administrativo em até 90

(noventa) dias.

## **SEÇÃO I DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 9º A jornada de trabalho dos profissionais de Enfermagem que compõem este PCCR é de 30 horas semanais, totalizando 120 horas mensais.

Art. 10º Os profissionais de Enfermagem deste PCCR poderão ter a jornada de trabalho organizada em regime de plantão ou diarista.

## **CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

Art. 11º O Plano de Cargo, Carreira e Remuneração dos Profissionais de Enfermagem do Estado de Roraima estrutura-se por grupo ocupacional em saúde.

**Parágrafo único.** O grupo ocupacional em saúde previsto neste artigo, com qualificação para atuar em assistência, prevenção, proteção e recuperação na área de saúde, divide-se nos subgrupos abaixo relacionados:

- I- Auxiliar de Enfermagem - AUX - compreende o profissional que realiza atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino médio completo;
- II - Técnico em Enfermagem - TEC - compreende o profissional que realiza atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino médio completo, com formação técnica profissionalizante em nível técnico;
- III - Enfermeiro - ENF - compreende o profissional que exige, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino superior.

Art. 12º Os cargos integrantes dos grupos ocupacionais deste PCCR têm suas descrições e requisitos básicos necessários para ingresso, estabelecidos no Anexo II, parte integrante desta Lei.

## **CAPÍTULO IV SEÇÃO I DO INGRESSO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO**

Art. 13º O ingresso em cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da SESAU dar-se-á obrigatoriamente por concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo e especialidades, na forma prevista nesta Lei.

Art. 14º O provimento dos cargos efetivos do grupo ocupacional de saúde deste plano dar-se-á na classe e referência inicial A-1.

Art. 15º Os cargos de provimento em comissão, de livre nomeação e exoneração serão ocupados, no mínimo de 80% (oitenta por cento) por servidores efetivos, pertencentes ao Quadro de Pessoal da SESAU, por ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 16º As funções gratificadas serão criadas na forma da lei.

Art. 17º 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.

Art. 18º O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses:

I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

II - em casos previstos em leis específicas.

§1º Na hipótese do inciso I, sendo a cessão para órgãos ou entidades da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade cessionária.

§2º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou função de confiança na Administração Direta do Governo do Estado de Roraima, sem prejuízo do estágio probatório; mas somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade se para ocupar cargos de natureza especial e cargos de provimento em comissão; e o desempenho nessa função ou cargo deve ser considerado para fins de estágio probatório.

§3º A cessão far-se-á mediante decreto publicado no Diário Oficial do Estado de Roraima, estabelecendo-se o prazo, o cargo comissionado ou a função de confiança que será exercida e as condições do afastamento.

Art. 19º O quantitativo dos cargos em extinção, à medida que vagarem, volta para o quadro geral dos profissionais de enfermagem conforme requisitos de escolaridade e atribuição, assegurados aos seus ocupantes remanescentes os mesmos direitos e vantagens assegurados, inclusive progressões, a todos os servidores.

**Parágrafo único.** O quantitativo das vagas dos cargos efetivos extintos será automaticamente destinado aos cargos do Quadro Geral de Pessoal da SESAU, à medida que ocorrer a vacância, conforme interesse da secretaria.

## SEÇÃO II DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 20º O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á mediante a progressão horizontal e vertical. A Progressão Horizontal e a Progressão Vertical geram efeitos financeiros para o servidor, a partir do cumprimento dos requisitos legais, respeitando o direito adquirido, tendo a publicação do ato administrativo que a conceder apenas efeito homologatório.

Art. 21º A primeira progressão horizontal dar-se-á após a publicação da estabilidade e as demais, a cada dois anos de efetivo exercício na classe em que se encontra, mediante habilitação em procedimentos de avaliação periódica de desempenho.

**Parágrafo único.** É vedada a progressão funcional durante o estágio probatório.

Art. 22º A progressão horizontal poderá ser concedida, mediante critérios de merecimento verificados através de Avaliação Periódica de Desempenho - APD, ao servidor efetivo estável que atenda cumulativamente as seguintes exigências:

I - Observar o interstício disposto no art. 21 desta Lei— obter média aritmética igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis em todos os procedimentos de Avaliação Periódica de Desempenho - APD;

- II - Estar em efetivo exercício nas unidades organizacionais da Secretaria de Estado da Saúde – SESAU ou nos órgãos da Administração Direta que promovam atividade de saúde;
- III - Não ter mais do que 20 (vinte) faltas injustificadas nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data da homologação do resultado da Avaliação Periódica de Desempenho - APD;  
Não ter sofrido punição mediante processo administrativo disciplinar nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data da homologação do resultado da Avaliação Periódica de Desempenho – APD.

§ 1º Observados os requisitos estabelecidos neste artigo, o servidor que estiver na referência da respectiva classe e continue no efetivo exercício do cargo, passará a ocupar a mesma referência na classe imediatamente posterior.

Art. 23º A progressão vertical poderá ser concedida, mediante critérios de merecimento verificados através da Avaliação Periódica de Desempenho - APD, ao servidor efetivo estável que atenda cumulativamente as seguintes exigências:

- I - Ter cinco anos de efetivo exercício.
- II - Obter média aritmética igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis em todos os procedimentos de Avaliação Periódica de Desempenho - APD;
- III - Estar em efetivo exercício nas unidades organizacionais da Secretaria de Estado da Saúde – SESAU ou nos órgãos da Administração Direta que promovam atividade de saúde;
- IV - Não ter mais do que 20 (vinte) faltas injustificadas nos últimos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data da homologação do resultado da Avaliação Periódica de Desempenho - APD;
- V - Não ter sofrido punição mediante processo administrativo disciplinar nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data da homologação do resultado da Avaliação Periódica de Desempenho – APD.

### **SEÇÃO III**

#### **DO SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO – SAED**

Art. 24º O Subsistema de Avaliação Especial de Desempenho – SAED será operacionalizado por comissão instituída pelo titular da SESAU, 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 – cumprimento da jornada de trabalho, estabelecida pela Instituição.
- II - Assiduidade – comparecimento ao setor de trabalho, estabelecida pela Instituição.
- III - Compromisso com a Qualidade – interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo com exatidão, sem erros e da melhor forma possível;
- IV - Conhecimento Técnico – conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função;
- V - Competência - capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-os às situações do dia a dia;
- VI - Conduta Ético-Profissional – adoção de uma postura ética diante de situações e dados/informações confidenciais;
- VII - Organização e Planejamento – capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades inerentes à função;
- VIII - Responsabilidade – capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função;
- IX - Eficácia – alcance das metas postostas;

X - Potencial – condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro.

**Art. 25° São instrumentos da Avaliação Especial de Desempenho:**

I- Informações de Desempenho: caracterizada pelas orientações da avaliação individual do servidor, parecer das chefias quanto ao seu desempenho e plano de desenvolvimento relativo às ações corretivas a serem empreendidas na capacitação do avaliado;

II- Avaliação de Desempenho Individual: caracterizada pela atribuição dos pontos através da análise da atuação funcional do servidor.

**Art. 26°** As avaliações dar-se-ão em etapas autônomas entre si, que ocorrerão a cada seis meses até o fim do estágio probatório.

§ 1° Os resultados serão apurados em pontos.

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

§ 3° 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.

#### **SEÇÃO IV DO SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO – SAPD**

**Art. 27°** O Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho – SAPD obedecerá a periodicidade de doze meses, contados da data de estabilidade do servidor.

**Parágrafo único.** Os dados da avaliação periódica de desempenho serão apurados em pontos e noticiados ao servidor, em documento de caráter reservado.

**Art. 28°** São instrumentos da Avaliação Periódica de Desempenho – APD:

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

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

#### **SEÇÃO V DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Art. 29** À Secretaria de Estado da Saúde - SESAU, por intermédio da Comissão de Integração Ensino-Serviço – CIES, caberá a organização, o planejamento, a promoção e o controle dos cursos ou programas de capacitação, buscando as parcerias e convênios, sempre de acordo com suas necessidades e prioridades das ações e serviços, vinculando a realização das qualificações ao melhor funcionamento do Sistema Único de Saúde.

**Art. 30** A qualificação profissional com base na valorização do servidor é de responsabilidade da Secretaria de Estado da Saúde – SESAU.

**Art. 31.** A qualificação profissional é planejada e organizada para a capacitação do servidor, objetivando:

I- qualificar o profissional de enfermagem, destacando a relevância de sua função enquanto agente na construção do Sistema Único de Saúde - SUS;

II - preparar o profissional de enfermagem objetivando seu engajamento no plano de desenvolvimento organizacional do Sistema Único de Saúde – SUS.

## CAPÍTULO V DO VENCIMENTO E VANTAGENS

### SEÇÃO I ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO

**Art. 32** É instituído o Adicional de Qualificação – AQ, destinado aos profissionais de enfermagem estáveis regidos por esta Lei, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos, comprovados por meio de títulos, diplomas ou certificados de cursos de qualificação na modalidade de educação continuada, de graduação ou pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, reconhecidos pelo Ministério da Educação, ressalvados os títulos obtidos junto às Instituições dos Países Membro do MERCOSUL, os quais serão legalizados para ingresso no território nacional.

**Art. 33** O Adicional de Qualificação - AQ incidirá sobre vencimento efetivo do servidor, como retribuição pela participação com aproveitamento em curso de graduação e pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu*, observados os seguintes percentuais e limites:

I – 5% (Cinco por cento) – ao servidor que concluir cursos de qualificação na modalidade de educação permanente, com validade de dois anos, contabilizando uma carga horária mínima de 120 horas, podendo ser acumulativo a quantidade de cursos a formar a carga horária mínima.

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

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

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

VI - 30% (trinta por cento) ao servidor que concluir, com aproveitamento, pós-graduação em nível de pós 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 O Adicional de Qualificação - AQ será requerido pelo servidor, no setor de Recursos Humanos do órgão no qual esteja lotado, com apresentação de diploma, certificado ou título.

§3º A documentação apresentada pelo servidor no setor de Recursos Humanos será encaminhada para a Coordenadoria Geral de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Gestão Estratégica e Administração - CGRH/SEGAD, a qual terá o prazo de 90 (noventa) dias para análise do processo e publicação da Portaria.

**Art. 34** A tabela de vencimento dos profissionais de enfermagem a qual se trata este PCCR é composta



de referências e classes estabelecidas no Anexo III, parte integrante desta Lei.

**Art. 35** Os servidores de que trata este PCCR farão jus às seguintes gratificações:

- I - Gratificação Especial de Atividade de Saúde - GEAS;
- II - Gratificação de Interiorização - GI;
- III - Gratificação de Assistência Específica – GAE.
- IV - Gratificação de Atendimento Móvel de Urgência – GAMU
- V - Auxílio Pecúnia – AP
- VI - Auxílio Alimentação – AA
- VII - Auxílio Fardamento – AF
- VIII - Ajuda de Remoção – AR
- IX - Gratificação da Atividade de Enfermagem –GAENF
- X - Ajuda de Custo – AC

**Art. 36.** A Gratificação Especial de Atividade de Saúde - GEAS será concedida aos profissionais da enfermagem, no percentual de 10% (dez por cento) incidente sobre o vencimento da respectiva carreira quando em efetivo exercício.

§ 1º A gratificação prevista neste artigo será concedida exclusivamente aos profissionais de enfermagem que estejam desempenhando suas atribuições, em órgãos da Secretaria de Estado da Saúde ou nos órgãos da Administração Direta que promovam atividade de saúde.

§ 2º A gratificação de que trata o caput deste artigo não se incorpora ao vencimento destes profissionais.

**Art. 37** Gratificação de Interiorização – GI será concedida aos profissionais efetivos que estejam lotados e exercendo suas funções no interior do Estado de Roraima, ou estejam representando o estado de Roraima em outros estados da federação. Fará *jus* a uma verba indenizatória mensal de interiorização, conforme os seguintes percentuais:

- I - 10% (dez por cento) incidente sobre o vencimento, para os profissionais que exercem suas funções nas unidades de saúde do interior do Estado localizados até 100 km de distância da sede do município de Boa Vista;
- II - 15% (quinze por cento) incidente sobre o vencimento, para os profissionais que exercem suas funções nas unidades de saúde do interior do Estado localizadas entre 101 km e 200 km de distância da sede do município de Boa Vista; e
- III - 20 % (vinte por cento) incidente sobre o vencimento, para os profissionais que exercem suas funções nas unidades de saúde do interior do Estado localizadas a mais de 200 km de distância da sede município de Boa Vista.

**Parágrafo único** - Os efeitos pecuniários do Adicional de Interiorização cessarão quando o servidor for removido para a capital do Estado.

**Art. 38** A Gratificação de Assistência Específica - GAE será concedida aos profissionais de enfermagem, lotados nas unidades de saúde do estado e quaisquer outras unidades de saúde que venham a ser criadas com a finalidade de assistência à saúde nos seguintes percentuais de acordo com o setor de atuação:

- I - Enfermarias, Unidade de Vigilância Epidemiológica, Comissão e Controle de Infecção Hospitalar – 12 % (doze por cento) do vencimento;
- II - Unidades de Terapia Intensiva (adultos e neonatal), Centro Cirúrgico, Grande Trauma, Central de Material Esterilizado (CME), Psiquiatria, Oncologia, Pronto Atendimento, Centro

Obstétrico, das unidades de saúde de alta e média complexidade, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento.

**Parágrafo Único** - A gratificação de que trata o caput deste artigo incorpora-se ao vencimento após 03(três) anos de atividades.

**Art. 39** – Gratificação de Atendimento Móvel de Urgência – GAMU será concedida aos servidores que desempenham suas atividades no SAMU, com percentual de 60 % (sessenta por cento), do valor do vencimento do cargo na carreira.

**Art. 40** - Gratificação da Atividade de Enfermagem – GAENF em caráter permanente, incorporada ao vencimento dos ocupantes dos cargos efetivos de Enfermeiros, Técnicos e Auxiliares de Enfermagem, com percentual de 25% (vinte e cinco por cento), visando diferenciar o exercício dos profissionais de enfermagem dos demais serviços da saúde.

**Art. 41** - Auxílio Pecúnia - AP será concedido ao servidor que estiver em exercício de suas funções no valor de 10% (dez por cento) sobre o vencimento.

**Art.42** - Auxílio Alimentação será concedido ao servidor que estiver em exercício pleno de suas funções no percentual de 10% (dez por cento) do vencimento.

**Art.43** - Auxílio Fardamento será concedido uma vez ao ano no mês de janeiro no valor de 20% (vinte por cento) do vencimento.

**Art. 44** - Ajuda de Remoção - será concedida ao servidor em deslocamento para acompanhar pacientes, no valor equivalente a uma diária, por dia de afastamento.

## SEÇÃO II ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PENOSIDADE

**Art. 45** - Os profissionais desse PCCR receberão insalubridade conforme previsto no Art. 64 da Lei complementar 053 de 31 de dezembro de 2001.

**Art. 46** - Fica assegurada a incidência da alíquota de 10% (dez por cento) do adicional de penosidade nos cargos dos profissionais que exercerem atividades penosas, conforme previsto no Art. 68 da Lei complementar 053 de 31 de dezembro de 2001.

## SEÇÃO III AJUDA DE CUSTO

**Art. 47** - A ajuda de custo se destina a compensar as despesas de instalação dos profissionais que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio, com permanência de, no mínimo, 12 (doze) meses, vedado o duplo pagamento de indenização a qualquer tempo no caso de

o(a) cônjuge ou companheiro(a), que detenha também a condição de servidor, vier a ter exercício na mesma sede.

§1º A ajuda de custo será calculada sobre a remuneração do servidor, conforme se dispuser em regulamento, não podendo exceder a importância correspondente a 03 (três) meses de remuneração.

§2º Caso o servidor retorne para a sede de sua lotação de origem, no interesse da administração, também fará *jus* ao recebimento do benefício.

## **CAPÍTULO VI DA GESTÃO DO PLANO**

Art. 48 Fica instituída a Comissão Permanente de Gestão do PCCR com a finalidade de executar a implantação, implementação, operacionalização, monitoramento e avaliação do Plano de Carreiras.

§ 1º - A Comissão Permanente de Gestão do PCCR será presidida pelo Secretário de Estado da Saúde e integrada pelo Coordenador-Geral de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde - CGTES, por um representante do Núcleo de Avaliação de Desempenho – NAD e por um representante indicado pelo titular da Secretaria de Estado da Gestão Estratégica e Administração – SEGAD, com seus titulares e respectivos suplentes, designados por ato do Presidente da Comissão.

§ 2º- O Sindicato que representa a categoria dos profissionais de Enfermagem do estado de Roraima– SINDPRER, terá direito a indicar um membro para compor a comissão de enquadramento deste PCCR- ENFERMAGEM.

## **CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO**

Art. 49 Os atuais ocupantes dos cargos, criados pelas Leis nº 392, de 14 de agosto de 2003 e 948 de 09 de janeiro de 2014, serão enquadrados observando o tempo de efetivo exercício nestas leis para que o mesmos obtenham suas progressões horizontais e verticais.

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

§ 2º O enquadramento será regulamentado por ato do titular da Secretaria de Estado da Saúde – SESAU.

Art. 50 Em nenhuma hipótese as regras de enquadramento poderão implicar na redução do vencimento do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor.

## **CAPÍTULO VIII DA CESSÃO**

Art. 51 A cessão de servidores de que trata este PCCR, no âmbito da Administração Pública Direta, poderá ocorrer no interesse público, independentemente do exercício de cargo em comissão ou função de confiança, com ônus da remuneração pelo cessionário, acrescido dos respectivos encargos sociais, para o exercício das atribuições inerentes ao seu cargo.

§1º O período de afastamento correspondente à cessão será considerado de efetivo exercício, para todos os fins, inclusive progressão funcional.

§2º A cessão de que trata este capítulo terá prazo de até 4 (quatro) anos, podendo ser prorrogada no

interesse dos órgãos ou entidades cedentes e cessionárias.

## **CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 51° Aplica-se supletivamente ao contido nesta Lei o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Estaduais.

Art. 52° Os atuais cargos de Auxiliar de Enfermagem do Quadro Geral de Pessoal de que trata a Lei nº 392, de 14 de agosto de 2003, passam a constituir o quadro.

Art. 53° As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias da Secretaria de Estado da Saúde – SESAU.

Art. 54° Revogam-se as disposições em contrário, e a Lei 948/2014

**Art. 55.** Esta Lei entra em vigor a partir de 25 de outubro de 2019.

Palácio Senador Hélio Campos, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

**ANTÔNIO DENÁRIO**  
Governador do Estado de Roraima

### **ANEXO I QUANTITATIVO DE VAGAS DO PCCR – ENFERMAGEM**

**TABELA I - CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR – CLASSE – REFERÊNCIA INICIAL E FINAL – QUANTITATIVO DE VAGAS**

CARGO	CLASSE	REF.INICIAL	REF.FINAL	S.G.O.	QUANT
-------	--------	-------------	-----------	--------	-------

ENFERMEIRO	A	1	6	ENF	760
	B	1	6		
	C	1	6		
	D	1	6		
	E	1	6		

**TABELA II - CARGOS DE NÍVEL MÉDIO – CLASSE – REFERÊNCIA INICIAL E FINAL – QUANTITATIVO DE VAGAS**

CARGO	CLASSE	REF.INICIAL	REF.FINAL	S.G.O.	QUANT
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	A	1	6	AUX	900
	B	1	6		
	C	1	6		
	D	1	6		
	E	1	6		
TÉCNICO EM ENFERMAGEM	A	1	6	TEC	2078
	B	1	6		
	C	1	6		
	D	1	6		
	E	1	6		

**ANEXO II REQUISITOS DE INVESTIDURA E ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS DO PCCR - ENFERMAGEM**

**TABELA I CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR (CNS)**

CARGO	ENFERMEIRO	CLASSE/REF NÍVEL	A-1 CNS
<b>REQUISITOS PARA INGRESSO</b>			
ESCOLARIDADE	Graduação completa em Enfermagem		
CURSO ESPECÍFICO	Registro no órgão de classe		
<b>ATRIBUIÇÕES DO CARGO</b>			
Prestar serviços de enfermagem e de primeiros socorros em hospitais, unidades sanitárias, ambulatórios e seções próprias, ministrando medicamentos prescritos aos pacientes, preparar o campo operatório e proceder a esterilização do material a ser utilizado; planejar, organizar, coordenar e avaliar os serviços de enfermagem nas diversas unidades de saúde do Município; promover e participar para o estabelecimento de normas e padrões dos serviços de enfermagem; participar dos programas de educação sanitária e de saúde pública em geral; ajudar sob orientação médica, na aplicação de terapia especializada e participar de programas de imunização; elaborar relatórios sobre as atividades desenvolvidas; participar de programas de atendimento a comunidades atingidas por situações de emergências ou de calamidade pública; prestar assessoramento aos superiores imediatos sobre assuntos de sua competência.			

**SINDPREER**

**ANEXO II REQUISITOS DE INVESTIDURA E ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS DO PCCR –  
ENFERMAGEM**

**TABELA II CARGOS DE NÍVEL MÉDIO (CNM)**

CARGO	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	CLASSE/REF	A-1
		NÍVEL	CNM
<b>REQUISITOS PARA INGRESSO</b>			
ESCOLARIDADE	Ensino Médio Completo		
CURSO ESPECÍFICO	Curso profissionalizante de Auxiliar de Enfermagem		
<b>ATRIBUIÇÕES DO CARGO</b>			
Preparar pacientes para consultas, exames e tratamentos. Reconhecer e descrever sinais e sintomas ao nível de sua qualidade. Ministrando medicamentos por via oral e parental prescrito pelo médico ou enfermeira. Executar tarefas referentes ao armazenamento e conservação de vacinas, visando preservar a qualidade e validade das mesmas, proceder a aplicação das vacinas efetuando as devidas anotações. Efetuar a organização e controle das fichas dos pacientes que procuram os Postos de Atendimento da Prefeitura. Efetuar a coleta de materiais para exames laboratoriais, solicitadas pelo médico, anotando e marcando corretamente as amostras. Executar as atividades de desinfecção e esterilização nos materiais e equipamentos do seu local de trabalho. Zelar pela limpeza e ordem do material e de equipamentos e das dependências de unidades de saúde. Auxiliar o Técnico de Enfermagem na execução de programas de educação para saúde. Executar outras atividades correlatas.			
CARGO	TÉCNICO EM ENFERMAGEM	CLASSE/REF	A-1
<b>REQUISITOS PARA INGRESSO</b>			
ESCOLARIDADE	Ensino Médio completo		
CURSO ESPECÍFICO	Técnico em Enfermagem completo e registro no Conselho Regional da Classe.		
<b>ATRIBUIÇÕES DO CARGO</b>			
Prestar cuidados diretos em grau auxiliar e participar no planejamento da assistência de enfermagem a pacientes hospitalizados e no domicílio em tratamento de saúde, auxiliando-os em sua higiene pessoal, em sua movimentação e alimentação. Acompanhar pacientes para a realização de exames de laboratório, raio-x, sala de curativos, sala de operação ou outros locais. Efetuar o recolhimento de materiais como sangue, urina etc., em recipientes adequados, seguindo a rotina pré-estabelecida para possibilitar a realização dos exames de laboratório requisitados. Efetuar o chamamento e o posicionamento do paciente para a realização de exames, de acordo com as orientações do médico ou do enfermeiro responsável. Executar atividades de apoio, como: a lavagem e preparo de material para esterilização. Administrar a medicação prescrita, fazer curativos simples e controlar os sinais vitais nos pacientes das unidades de saúde do Município. Executar tratamentos diversos como: lavagens, sondagens, aspirações, nebulizações e outros. Efetuar as anotações em prontuários dos pacientes das observações e cuidados prestados. Auxiliar as intervenções cirúrgicas. Dispor os instrumentos cirúrgicos sobre a mesa apropriada. Testar pinças anatômicas e hemostáticas e outros instrumentos cirúrgicos eletrônicos. Conferir o material cirúrgico retirar, lavar, secar, lubrificar todo o material cirúrgico. Executar atividades correlatas.			

**SINDPREER**

**ANEXO III**  
**TABELA FINANCEIRA COMPOSTA PELOS VENCIMENTOS BÁSICOS DOS CARGOS DE**  
**NÍVEL SUPERIOR E MÉDIO/TÉCNICO DO PCCR - ENFERMAGEM**

**TABELA I**

NÍVEL	CARGOS	CLASSE	REFERÊNCIA					
			1	2	3	4	5	6
SUPERIOR	ENFERMEIRO	A	5.261,61	5.419,46	5.582,04	5.749,50	5.921,99	6.099,65
		B	6.282,64	6.471,12	6.665,25	6.865,21	7.071,16	7.283,30
		C	7.501,80	7.726,85	7.958,66	8.197,42	8.443,34	8.696,64
		D	8.957,54	9.226,26	9.503,05	9.788,14	10.081,79	10.384,24
		E	10.695,77	11.016,64	11.347,14	11.687,55	12.038,18	12.399,33

**TABELA II**

NÍVEL	CARGOS	CLASSE	REFERÊNCIA					
			1	2	3	4	5	6
MÉDIO TÉCNICO	TÉCNICO/AUXILIAR EM ENFERMAGEM	A	3.708,01	3.818,25	3.933,82	4.051,84	4.173,39	4.298,59
		B	4.427,55	4.560,00	4.697,19	4.838,11	4.983,25	5.132,75
		C	5.286,73	5.445,33	5.608,69	5.776,95	5.950,26	6.128,77
		D	6.312,63	6.502,01	6.697,07	6.897,99	7.104,92	7.318,07
		E	7.537,61	7.763,74	7.996,66	8.236,56	8.483,65	8.738,16

