



LEI MUNICIPAL

Nº 329/2024

"Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remunerações dos Servidores da Área de Saúde da Secretaria Municipal de Saúde do Município de NORMANDIA (PCCR-SAÚDE) e dá outras providências".



LEI Nº 329/2024, 18 DE MARÇO DE 2024.

"Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remunerações dos Servidores da Área de Saúde da Secretaria Municipal de Saúde do Município de NORMANDIA (PCCR-SAÚDE) e dá outras providências".

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE NORMANDIA, WENSTON PAULINO BERTO RAPOSO, faço saber que a Câmara Municipal de NORMANDIA 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 instituído 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 NORMANDIA (PCCR-SAÚDE).

§ 1º. Os servidores do PCCR de que trata o *caput* deste artigo submetem-se ao regime jurídico estatutário dos servidores públicos do Município de NORMANDIA 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 NORMANDIA 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 NORMANDIA;

II - Equidade - fica assegurado o tratamento isonômico aos profissionais ocupantes de cargos iguais ou assemelhados, 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

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 (progressão por tempo de serviço): 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 pelo prazo mínimo de três anos de efetivo exercício no padrão anterior;
- XI - Promoção Funcional (promoção por titulação): é a passagem do padrão de vencimento de uma classe para o padrão correspondente 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.



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 NORMANDIA 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, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11 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 uma ou mais etapas dentro das 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) o gozo dos direitos políticos;
 - b) a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
 - c) o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
 - d) a idade mínima de dezoito anos;
 - e) 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 Saúde, 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 do Secretário Municipal de Saúde.

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 NORMANDIA, 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 NORMANDIA os seguintes cargos e ocupações, abaixo discriminadas:

I – Assistente Social, Dentista, Farmacêutico, Fisioterapeuta, Psicólogo, Educador Físico, Nutricionista, Biomédico, Enfermeiro, Veterinário, Médico Clínico Geral, Médico Psiquiatra e Médico Pediatra, para o Cargo de Nível Superior (**ANEXO I, QUADROS 1, 2, 3, 4 e 5**);

II – Técnico em Enfermagem, Técnico em Laboratório, Técnico em Informática e Sistemas, Técnico em Saúde Bucal, Agente Administrativo, Atendente de Farmácia, Auxiliar de Saúde Bucal, Recepcionista, Operador de Sistema de Saúde e Fiscal Sanitário, para Cargo de Nível Médio (**ANEXO I, QUADRO 6, 7 e 8**);



III – Motorista de Ambulância/ condutor socorrista/ CATEGORIA D; e Motorista/ CATEGORIA D, para o Cargo de Nível Médio (ANEXO I, QUADRO 9);

IV – Agente de Combate a Endemias - ACE e Agente Comunitário de Saúde - ACS, para o Cargo de Nível Médio (ANEXO I, QUADRO 11); e

V – Auxiliar de Serviços Diversos, Motorista/ CATEGORIA B e Auxiliar de Serviços de Vigilância e Portaria, para o Cargo de Nível Fundamental (ANEXO I, QUADRO 10).

Parágrafo § 1º. Considera-se extinto o número de cargos cujo quantitativo não esteja previsto nesta Lei.

Parágrafo § 2º. Considera-se extinto o cargo que não esteja instituído por esta Lei.

Parágrafo § 3º. Os agentes comunitários de saúde e os agentes de combate às endemias terão também, em razão dos riscos inerentes às funções desempenhadas, aposentadoria especial e, somado aos seus vencimentos, adicional de insalubridade, na forma da Lei.

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

I - PMN/NF1: os cargos que tenham como requisito de ingresso a formação de nível fundamental, de acordo com o ANEXO I, QUADRO 10;

II - PMN/NM1, PMN/NM2, PMN/NM3, PMN/NM4 e PMN/NM5: os cargos que tenham como requisito de ingresso o curso de nível médio, de acordo com o ANEXO I, QUADRO 6, 7, 8, 9 e 11;

III - PMN/NS1, PMN/NS2, PMN/NS3, PMN/NS4 e PMN/NS5: os cargos que tenham como requisito de ingresso formação de nível superior, de acordo com o ANEXO I, QUADROS 1, 2, 3, 4 e 5.

CAPÍTULO IV DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA, PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO E PROMOÇÃO POR TITULAÇÃO

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

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

Da Progressão por tempo de serviço

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



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



§ 1º A progressão por tempo de serviço 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;

§ 2º A mudança de nível é automática e vigorará no mês seguinte a aquele em que o interessado completar o interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício em cada nível.

§ 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 a contagem a partir do retorno à atividade pública municipal.

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

Da Promoção por titulação

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

- I - Aprovação no estágio probatório;
- II - Apresentação da titulação;
- 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 - Aprovação em avaliação de desempenho e avaliação de conhecimentos, quando se exigir pela Comissão.

§ 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 para fins de concessão de titulação.

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

§ 4º Os procedimentos de execução da Avaliação de Desempenho terão orientação técnica e acompanhamento da comissão responsável na Secretaria Municipal de Saúde, formada por 03 (três) servidores, de preferência efetivos e com qualificação igual ou superior a quem está requerendo a promoção por titulação.

§ 5º Os cursos técnicos, de graduação, pós-graduação e mestrado, quando for o caso, para os fins previstos neste artigo, serão considerados somente se credenciados pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC ou Conselho Nacional de Educação e, quando realizados no exterior, revalidados por instituição nacional competente. -



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



§ 6º Os docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem os requisitos de titulação farão jus a promoção.

§ 7º A instituição da promoção por titulação dependerá de disponibilidade de recursos orçamentários, o que será definido por Edital informando as vagas existentes e será efetuada por meio de Decreto do Chefe do Poder Executivo.

§ 8º Os cursos realizados no exterior só serão considerados, caso atendam as normas emanadas pelos sistemas de ensino nacional.

§ 9º 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.

§ 10º A promoção por titulação de que trata este artigo não será concedido quando o curso constituir requisito para ingresso no cargo público e se o servidor se encontrar em estágio probatório.

§ 11º A promoção funcional será mantida no caso de afastamento compulsório, nos termos da legislação em vigor.

§ 12º Ao servidor cedido para outros Municípios, Estados, Distrito Federal e União ou em desvio de função por força de nomeação para cargo comissionado ou de confiança, não será concedido, durante o afastamento, nem computado o período de afastamento, para fins da promoção de que trata este artigo, salvo para órgãos da administração municipal de NORMANDIA na condição de optante pela remuneração do cargo efetivo.

§ 13º A promoção será considerada no cálculo dos proventos e das pensões se o título ou diploma ou certificado for anterior à data da inativação.

§ 14º. Será computado para fins de recebimento do adicional pretendido, para fins de promoção, o mês subsequente à homologação 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;

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

§ 2º - A pontuação para a promoção por titulação será determinada pela soma dos fatores a que se referem os incisos I, II, III e IV, tomando-se:

I - a soma das avaliações anuais de desempenho, valendo 20 (vinte) pontos cada ano de serviço, perfazendo-se o total máximo de 60 (sessenta).

II - a pontuação da qualificação profissional, valendo 20 (vinte) pontos.



III - a avaliação de conhecimentos, valendo 20 (vinte) pontos.

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

§ 4º - Será aprovado na Avaliação de Desempenho o servidor que alcançar o mínimo de 60 (sessenta) pontos.

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.

IX - Estiver executando funções alheias ao cargo para o qual prestou o Concurso Público.

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.

Art. 21. 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. 22. Atendidos os critérios e requisitos estabelecidos nesta Lei ou em regulamento, a respectiva a Autoridade Executiva concederá a progressão e a promoção funcional, mediante expedição de Decreto.

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,



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



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.

Art. 24. A capacitação e o aperfeiçoamento dos servidores efetivos ocorrerão 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 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 será de quarenta horas semanais, ressalvados os casos de profissões com carga horária regulamentada em legislação específica.

§ 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 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 FUNÇÃO DE CONFIANÇA

Art. 28. Ficam criados, no quadro de cargos em comissão e funções de confiança da Prefeitura Municipal de NORMANDIA, 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 confiança são de livre nomeação e exoneração, dividem-se em escalão conforme disposto no art. 37.

CAPÍTULO VIX DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 29. O Secretário Municipal de Saúde instituirá uma comissão permanente composta por três servidores, capacitados para apreciar os processos de avaliação de desempenho e avaliação de conhecimentos dos servidores; elaborar fórmulários 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



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



de avaliação de desempenho no estágio Probatório e avaliação para efeito de 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 Portaria do Secretário de Saúde 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 que fizeram concurso para os cargos 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 o enquadramento em até quarenta e cinco dias após a sua publicação.

TÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS
CAPÍTULO I
DO ENQUADRAMENTO

Art. 31. Os cargos efetivos dos profissionais que fizeram Concurso Público para os cargos da área de saúde da Secretaria Municipal de Saúde do Município de NORMANDIA, constantes do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração instituído pela Lei Municipal nº 205/2013, de 9 de dezembro 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. O enquadramento dos servidores dos cargos efetivos que prestaram concurso público para os cargos da área de saúde criados pelas leis anteriores será homologado por decreto do Poder Executivo Municipal, sendo assegurado o direito adquirido à progressão funcional e promoção por titulação, já incorporadas pelo servidor.

Parágrafo primeiro – Os servidores pertencentes ao quadro efetivo da Prefeitura que prestaram concurso para os cargos da área da saúde 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:

I – A progressão por tempo de serviço, será automática, observando o período de estágio probatório, e o interstício de tempo entre uma progressão e outra.

II – A promoção por titulação será realizada com a apresentação dos títulos e com a aprovação do profissional.



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



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 cento e oitenta dias, contados da publicação desta Lei, para realizar a avaliação funcional e o enquadramento dos servidores.

§ 1º 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. Fica em extinção quaisquer cargos no quadro de servidores da Saúde que não se encontram constantes do Artigo 14 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 NORMANDIA, 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. O anexo I, Quadros I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X e XI, bem como o anexo II são partes integrantes e inseparáveis da presente Lei.

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



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



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 por titulação na carreira, disposto no art. 19, bem como o reajuste salarial referente às progressões por titulação entrarão em vigor a partir do Decreto de Homologação do Poder Executivo, observado os limites impostos pela Lei Complementar nº 101, de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal, sendo vedado o pagamento do retroativo, uma vez que o servidor será submetido a processo de avaliação de desempenho e avaliação de conhecimentos para a partir de então fazer jus à promoção, nos termos dos Artigos 19 e 20.

I. A expressão Vencimento Base ou Vencimento Básico de cada cargo contido nesta Lei corresponde a Classe A, Padrão I, do Anexo I, deste PCCR;

II. A progressão por tempo de serviço de cada cargo contido nesta Lei será calculada mediante a seguinte forma aritmética: (Valor do Vencimento Base) x (Coeficiente de atualização segundo a Classe e Padrão), em conformidade com o Anexo I, Quadros I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X e XI, nestes termos:

- a) Classe A Padrão II corresponde o valor do Vencimento Base x 1,03 (Coeficiente de atualização);
- b) Classe A Padrão III corresponde o valor do Vencimento Base x 1,06 (Coeficiente de atualização);
- c) Classe A Padrão IV corresponde o valor do Vencimento Base x 1,09 (Coeficiente de atualização);
- d) Classe A Padrão V corresponde o valor do Vencimento Base x 1,12 (Coeficiente de atualização);
- e) Classe B – Padrão I corresponde o valor do Vencimento Base x 1,15 (Coeficiente de atualização);
- f) Classe B – Padrão II corresponde o valor do Vencimento Base x 1,18 (Coeficiente de atualização);
- g) Classe B – Padrão III corresponde o valor do Vencimento Base x 1,21 (Coeficiente de atualização);
- h) Classe B – Padrão IV corresponde o valor do Vencimento Base x 1,24 (Coeficiente de atualização); e
- i) Classe B – Padrão V corresponde o valor do Vencimento Base x 1,27 (Coeficiente de atualização).

III. A promoção por titulação de cada cargo contido nesta Lei será calculada mediante a seguinte forma aritmética: (Valor do Vencimento Base) x (Coeficiente de atualização segundo o Nível), em conformidade com o Anexo I, Quadros I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X e XI, nestes termos:

- j) Para os cargos de Nível Fundamental, aumento de 3,5% (três e meio por cento) sobre o Vencimento Básico quando da passagem do Vencimento Base (ensino fundamental) para o Nível A (ensino médio); aumento de 7,0% (sete por cento) sobre o Vencimento Básico quando da passagem do Nível A (ensino médio) para o Nível B (ensino superior); e aumento de 10% (dez por cento) sobre o Vencimento Básico quando da passagem do Nível B (ensino superior) para o



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



- Nível C (pós graduação);
- k) Para os cargos de Nível Médio e Técnico, aumento de 3,5% (três e meio por cento) sobre o Vencimento Básico quando da passagem do Vencimento Base (ensino médio) para o Nível A (nível superior); aumento de 7,0% (sete por cento) sobre o Vencimento Básico quando da passagem do Nível A (ensino superior) para o Nível B (pós graduação); e aumento de 10% (dez por cento) sobre o Vencimento Básico quando da passagem do Nível B (pós graduação) para o Nível C (mestrado);
- l) Para os cargos de Nível Superior, aumento de 3,5% (três e meio por cento) sobre o Vencimento Básico quando da passagem do Vencimento Base (ensino superior) para o Nível A (pós graduação); aumento de 7,0% (sete por cento) sobre o Vencimento Básico quando da passagem do Nível A (pós graduação) para o Nível B (mestrado); e aumento de 10% (dez por cento) sobre o Vencimento Básico quando da passagem do Nível B (mestrado) para o Nível C (doutorado).
- IV. O Vencimento Base sofrerá atualização monetária da seguinte forma:
- m) Os servidores dos cargos do Nível Fundamental observarão o salário mínimo nacional;
- n) Para os cargos de Nível Médio, Técnico e Superior, o vencimento base sofrerá atualização de 5% a cada 3 (três) anos, a contar da vigência desta Lei.

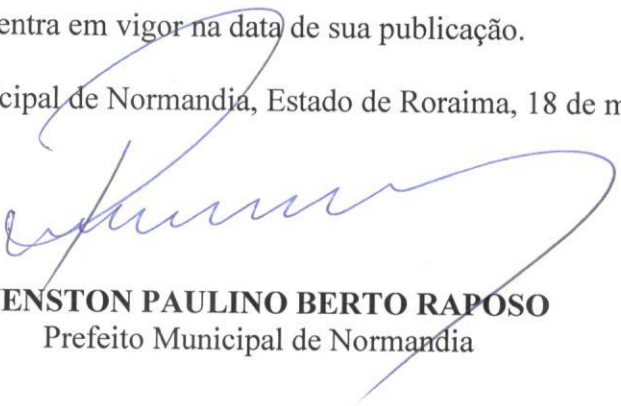
§ 1º. Os percentuais para atualização do salário base, constantes nos Quadros I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X e XI, do Anexo I desta Lei, foram aplicados conforme a capacidade econômica atual do Município de NORMANDIA, em conformidade com a folha de pagamento dos últimos anos em exercício, de modo a não modificar o impacto econômico das folhas de pagamento relativo ao ano em exercício.

Art. 43. Revogam-se todas as disposições contrárias a esta Lei

Art. 44. O Poder Executivo Municipal tem prazo até 180 (cento e oitenta) dias para a implantação dessa Lei e ainda adequar e observar o que preceitua a Lei Complementar 101 (LRF).

Art. 45. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Normandia, Estado de Roraima, 18 de março de 2024.


WENSTON PAULINO BERTO RAPOSO
Prefeito Municipal de Normandia



ANEXO II
QUADRO DE CARGOS EM COMISSÃO
E FUNÇÕES DE CONFIANÇA

CÓDIGO/ NÍVEL	CARGO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	QUANTIDADE DE CARGOS	VENCIMENTO INICIAL (R\$)
PMN/CC1	SECRETÁRIO ADJUNTO DE SAÚDE	40 H	01	2.500,00
PMN/CC2	COORDENADOR DO FUNDO MUNICIPAL DE SAÚDE	40 H	01	3.000,00
PMN/CC3	OUVIDOR PÚBLICO DO SUS	40 H	01	1.500,00
PMN/CC4	ASSESSOR ADMINISTRATIVO DE GABINETE	40 H	02	2.000,00
PMN/CC4	ASSESSOR DE FORMALIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE PROCESSO	40 H	02	2.000,00
PMN/CC4	ASSESSOR DE COMUNICAÇÃO	40 H	01	2.000,00
PMN/CC5	COORDENADOR MUNICIPAL DE ATENÇÃO PRIMÁRIA	40 H	01	4.000,00
PMN/CC5	COORDENADOR MUNICIPAL DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE	40 H	01	4.000,00
PMN/CC6	COORDENADOR MUNICIPAL DE IMUNIZAÇÃO	40 H	01	3.500,00
PMN/CC7	COORDENADOR MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA	40 H	01	3.000,00
PMN/CC7	COORDENADOR MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA BUCAL	40 H	01	3.000,00
PMN/CC7	COORDENADOR MUNICIPAL DO SAMU	40 H	01	3.000,00
PMN/CC6	COORDENADOR MUNICIPAL DO CAPS	40 H	01	3.500,00
PMN/CC8	GERENTE DE SISTEMAS	40 H	01	2.500,00
PMN/CC8	GERENTE DE UBS	40 H	02	2.500,00
PMN/CC8	GERENTE DE ACADEMIA DE SAÚDE	40 H	01	2.500,00



PMN/CC8	GERENTE DE LABORATÓRIO	40 H	01	2.500,00
PMN/CC8	GERENTE DE ENDEMIAS	40 H	01	2.500,00
PMN/CC9	DIRETOR DE VIGILÂNCIA EPIDEMIOLÓGICA	40 H	01	2.500,00
PMN/CC9	DIRETOR DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA	40 H	01	2.500,00
PMN/CC9	DIRETOR DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL	40 H	01	2.500,00
PMN/CC9	DIRETOR DE TRANSPORTES E LOGÍSTICA	40 H	01	2.500,00
PMN/CC9	DIRETOR DE RECURSOS HUMANOS	40 H	01	2.500,00
PMN/CC9	DIRETOR DE PATRIMÔNIO E RECURSOS MATERIAIS	40 H	01	2.500,00
PMN/CC10	CHEFE DE ALMOXARIFADO	40 H	01	2.000,00
TOTAL				R\$ 66.500,00

Normandia, 18 de março 2024.



WENSTON PAULINO BERTO RAPOSO

Prefeito Municipal de Normandia



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



ANEXO I
QUADRO I
CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR
(art. 15)

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento			
						BASE	NÍVEL A	NÍVEL B	NÍVEL C
NÍVEL SUPERIOR	PMN/NS I	1. Assistente Social	2	B	V	3.810,00	3.943,35	4.076,70	4.191,00
		2. Dentista	6		IV	3.720,00	3.850,20	3.980,40	4.092,00
		3. Farmacêutico	4		III	3.630,00	3.757,05	3.884,10	3.993,00
		4. Fisioterapeuta	3		II	3.540,00	3.663,90	3.787,80	3.894,00
		5. Psicólogo	3		I	3.450,00	3.570,75	3.691,50	3.795,00
		6. Educador Físico	2	V	3.360,00	3.477,60	3.595,20	3.696,00	
		7. Nutricionista	2	IV	3.270,00	3.384,45	3.498,90	3.597,00	
		8. Biomédico	2	III	3.180,00	3.291,30	3.402,60	3.498,00	
				A	II	3.090,00	3.198,15	3.306,30	3.399,00
					I	3.000,00	3.105,00	3.210,00	3.300,00

End: Rua Manoel Amâncio nº 03-Centro
CNPJ: 04.056.222/0001-87
CEP: 69.355-000
Normandia-RR



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



ANEXO I
QUADRO 2
CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR
(art. 15)

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento			
						BASE	NÍVEL A	NÍVEL B	
NÍVEL SUPERIOR	PMN/NS 2	VETERINÁRIO	I	B	V	5.080,00	5.257,80	5.435,60	5.588,00
						4.960,00	5.133,60	5.307,20	5.456,00
						4.840,00	5.009,40	5.178,80	5.324,00
						4.720,00	4.885,20	5.050,40	5.192,00
						4.600,00	4.761,00	4.922,00	5.060,00
						4.480,00	4.636,80	4.793,60	4.928,00
						4.360,00	4.512,60	4.665,20	4.796,00
						4.240,00	4.388,40	4.536,80	4.664,00
						4.120,00	4.264,20	4.408,40	4.532,00
						4.000,00	4.140,00	4.280,00	4.400,00

End: Rua Manoel Amâncio nº 03-Centro
CNPJ: 04.056.222/0001-87
CEP: 69.355-000
Normandia-RR



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



ANEXO I
QUADRO 3
CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR
(art. 15)

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento			
						BASE	NÍVEL A	NÍVEL B	NÍVEL C
NÍVEL SUPERIOR	PMN/NS 3	ENFERMEIRO	8	B	V	5.484,08	5.676,03	5.867,97	6.032,49
					IV	5.354,54	5.541,95	5.729,36	5.889,99
					III	5.224,99	5.407,87	5.590,74	5.747,49
					II	5.095,45	5.273,79	5.452,13	5.604,99
					I	4.965,90	5.139,71	5.313,52	5.462,49
				A	V	4.836,36	5.005,63	5.174,90	5.319,99
					IV	4.706,81	4.871,55	5.036,29	5.177,49
					III	4.577,27	4.737,47	4.897,67	5.034,99
					II	4.447,72	4.603,39	4.759,06	4.892,49
					I	4.318,18	4.469,31	4.620,45	4.749,99



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



ANEXO I
QUADRO 4
CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR
(art. 15)

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento				
						BASE	NÍVEL A	NÍVEL B		
NÍVEL SUPERIOR	PMN/NS 4	01. Médico Pediatra	01	B	V	8.890,00	9.201,15	9.512,30	NÍVEL C	9.779,00
					IV	8.680,00	8.983,80	9.287,60	NÍVEL B	9.548,00
		III	8.470,00		8.766,45	9.062,90	NÍVEL A	9.317,00		
		II	8.260,00		8.549,10	8.838,20	NÍVEL A	9.086,00		
		I	8.050,00		8.331,75	8.613,50	NÍVEL A	8.855,00		
		A	V	7.840,00	8.114,40	8.388,80	NÍVEL A	8.624,00		
			IV	7.630,00	7.897,05	8.164,10	NÍVEL A	8.393,00		
			III	7.420,00	7.679,70	7.939,40	NÍVEL A	8.162,00		
		I	II	7.210,00	7.462,35	7.714,70	NÍVEL A	7.931,00		
			I	7.000,00	7.245,00	7.490,00	NÍVEL A	7.700,00		

End: Rua Manoel Amâncio nº 03-Centro
CNPJ: 04.056.222/0001-87
CEP: 69.355-000
Normandia-RR



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



ANEXO I
QUADRO 5
CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR
(art. 15)

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento			
						BASE	NÍVEL A	NÍVEL B	NÍVEL C
NÍVEL SUPERIOR	PMN/NS 5	01. Médico Clínico Geral	02	B	V	10.795,00	11.172,82	11.550,65	11.874,50
						10.540,00	10.908,90	11.277,80	11.594,00
						10.285,00	10.644,97	11.004,95	11.313,50
						10.030,00	10.381,05	10.732,10	11.033,00
						9.775,00	10.117,12	10.459,25	10.752,50
		9.520,00	9.853,20	10.186,40	10.472,00				
		9.265,00	9.589,27	9.913,55	10.191,50				
		9.010,00	9.325,35	9.640,70	9.911,00				
		8.755,00	9.061,4	9.367,85	9.630,50				
		8.500,00	8.797,50	9.095,00	9.350,00				

End: Rua Manoel Amâncio nº 03-Centro
CNPJ: 04.056.222/0001-87
CEP: 69.355-000
Normandia-RR

**ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"**



**ANEXO I
QUADRO 5
CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR
(art. 15)**

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento			
						BASE	NÍVEL A	NÍVEL B	NÍVEL C
NÍVEL SUPERIOR	PMN/NS 5	01. Médico Clínico Geral	02	B	V	10.795,00	11.172,82	11.550,65	11.874,50
					IV	10.540,00	10.908,90	11.277,80	11.594,00
					III	10.285,00	10.644,97	11.004,95	11.313,50
					II	10.030,00	10.381,05	10.732,10	11.033,00
					I	9.775,00	10.117,12	10.459,25	10.752,50
				A	V	9.520,00	9.853,20	10.186,40	10.472,00
					IV	9.265,00	9.589,27	9.913,55	10.191,50
					III	9.010,00	9.325,35	9.640,70	9.911,00
					II	8.755,00	9.061,4	9.367,85	9.630,50
					I	8.500,00	8.797,50	9.095,00	9.350,00

ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



ANEXO I
QUADRO 6
CARGOS DE NÍVEL MÉDIO
(art. 15)

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento			
						BASE	NÍVEL A	NÍVEL B	NÍVEL C
NÍVEL MÉDIO	PMN/NM I	TÉCNICO EM ENFERMAGEM	20	B	V	3.838,85	3.973,21	4.107,57	4.222,73
					IV	3.748,17	3.879,35	4.010,54	4.122,98
					III	3.657,49	3.785,50	3.913,51	4.023,23
					II	3.566,80	3.691,64	3.816,48	3.923,48
					I	3.476,12	3.597,79	3.719,45	3.823,73
				A	V	3.385,44	3.503,93	3.622,42	3.723,98
					IV	3.294,76	3.410,08	3.525,39	3.624,23
					III	3.204,08	3.316,22	3.428,36	3.524,48
					II	3.113,40	3.222,37	3.331,33	3.424,73
					I	3.022,72	3.128,51	3.234,31	3.324,99

**ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"**



**ANEXO I
QUADRO 7
CARGOS DE NÍVEL MÉDIO
(art. 15)**

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento				
						BASE	NÍVEL A	NÍVEL B	NÍVEL C	
NÍVEL MÉDIO	PMN/NM 2	01. Técnico em Laboratório	5	B	V	1.841,50	1.905,95	1.970,40	2.025,65	
					IV	1.798,00	1.860,93	1.923,86	1.977,80	
					III	1.754,50	1.815,90	1.877,31	1.929,95	
					II	1.711,00	1.770,88	1.830,77	1.882,10	
					I	1.667,50	1.725,86	1.784,22	1.834,25	
		02. Técnico em Informática e Sistemas	7		A	V	1.624,00	1.680,84	1.737,68	1.786,40
						IV	1.580,50	1.635,81	1.691,13	1.738,55
						III	1.537,00	1.590,79	1.644,59	1.690,70
						II	1.493,50	1.545,77	1.598,04	1.642,85
						I	1.450,00	1.500,75	1.551,50	1.595,00
03. Técnico em Saúde Buccal	7									



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"

ANEXO I
QUADRO 8
CARGOS DE NÍVEL MÉDIO
(art. 15)

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento			
						BASE	NÍVEL A	NÍVEL B	NÍVEL C
NÍVEL MÉDIO	PMN/NM 3	1. Agente Administrativo	20	B	V	1.778,00	1.840,23	1.902,46	1.955,80
		2. Atendente de Farmácia	5		IV	1.736,00	1.796,76	1.857,52	1.909,60
		3. Auxiliar de Saúde Bucal	6		III	1.694,00	1.753,29	1.812,58	1.863,40
		4. Recepcionista	9		II	1.652,00	1.709,82	1.767,64	1.817,20
		5. Operador de Sistema de Saúde	5		I	1.610,00	1.666,35	1.722,70	1.771,00
		6. Fiscal Sanitário	2		V	1.568,00	1.622,88	1.677,76	1.724,80
				A	IV	1.526,00	1.579,41	1.632,82	1.678,60
					III	1.484,00	1.535,94	1.587,88	1.632,40
					II	1.442,00	1.492,47	1.542,94	1.586,20
					I	1.400,00	1.449,00	1.498,00	1.540,00



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



ANEXO I
QUADRO 9
CARGOS DE NÍVEL MÉDIO
(art. 15)

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento				
						BASE	NÍVEL A	NÍVEL B	NÍVEL C	
NÍVEL MÉDIO	PMN/NM 4	Motorista de Ambulância/ condutor socorrista/ CATEGORIA D	10	B	V	1.905,00	1.971,67	2.038,35	2.095,50	
						1.860,00	1.925,10	1.990,20	2.046,00	
						1.815,00	1.878,52	1.942,05	1.996,50	
						1.770,00	1.831,95	1.893,90	1.947,00	
						1.725,00	1.785,37	1.845,75	1.897,50	
		1.680,00	1.738,80	1.797,60	1.848,00					
		7	A	Motorista/ CATEGORIA D	7	V	1.635,00	1.692,22	1.749,45	1.798,50
							1.590,00	1.645,65	1.701,30	1.749,00
							1.545,00	1.599,07	1.653,15	1.699,50
							1.500,00	1.552,50	1.605,00	1.650,00



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



ANEXO I
QUADRO 10
CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL
(art. 15)

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento				
						BASE	NÍVEL A	NÍVEL B	NÍVEL C	
NÍVEL FUNDAMENTAL	01. Auxiliar de Serviços Diversos	15	B	V		1.676,40	1.735,07	1.793,74	1.844,04	
						1.636,80	1.694,08	1.751,37	1.800,48	
						1.597,20	1.653,10	1.709,00	1.756,92	
	02. Motorista CATEGORIA B	7	B	II		1.557,60	1.612,11	1.666,63	1.713,36	
						1.518,00	1.571,13	1.624,26	1.669,80	
	03. Auxiliar de Serviços de Vigilância e Portaria	10	A	V	IV		1.478,40	1.530,14	1.581,88	1.626,24
							1.438,80	1.489,15	1.539,51	1.582,68
							1.399,20	1.448,12	1.497,14	1.539,12
							1.359,60	1.407,18	1.454,77	1.495,56
							1.320,00	1.366,20	1.412,40	1.452,00

[Handwritten signature]



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA DE NORMANDIA
"TRABALHO, RESPEITO E JUSTIÇA"



ANEXO I
QUADRO II
CARGOS - ACE - AGENTES DE COMBATE A ENDEMIAS
ACS - AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE
(art. 15)

GRUPO/ CÓDIGO	CARGO/ CÓDIGO	OCUPAÇÃO	VAGAS	CLASSE	PADRÃO	Vencimento				
						BASE	NÍVEL A	NÍVEL B	NÍVEL C	
NÍVEL MÉDIO	01. ACE		7	B	IV	3.273,60	3.388,17	3.502,75	3.600,96	
					III	3.194,40	3.306,20	3.418,00	3.513,84	
	02. ACS		39	A	II	3.115,20	3.224,23	3.333,26	3.426,72	
					I	3.036,00	3.142,26	3.248,52	3.339,60	
					V	2.956,80	3.060,28	3.163,77	3.252,48	
						IV	2.877,60	2.978,31	3.079,03	3.165,36
						III	2.798,40	2.896,34	2.994,28	3.078,24
						II	2.719,20	2.814,37	2.909,54	2.991,12
						I	2.640,00	2.732,40	2.824,80	2.904,00

Normandia, em 5 de abril de 2024.


WENSTON PAULINO BERTO RAPOSO

Prefeito Municipal de Normandia

End: Rua Manoel Amâncio nº 03-Centro
CNPJ: 04.056.222/0001-87
CEP: 69.355-000
Normandia-RR