



# Lei Ordinária nº 1.475, de 18 de maio de 2021

**Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR) dos servidores, profissionais e trabalhadores de saúde do Estado de Roraima e dá outras providências.**

O PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE RORAIMA, promulga:

## **CAPÍTULO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações (PCCR) dos servidores, profissionais e trabalhadores de saúde 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 integrantes da 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 DOS 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 – adoção da educação continuada na formação em serviço dos servidores profissionais e trabalhadores de saúde do SUS;
- II – reconhecimento e valorização dos servidores públicos, através de critérios que lhes 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 pela 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 – servidores, profissionais e trabalhadores de saúde: são todos os profissionais, servidores e trabalhadores 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 pertencente a um quadro antigo para um quadro 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 pelos algarismos I, II, III, IV e V;

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 letras de A, B, C, D e E, correspondente ao posicionamento horizontal;

XI – Progressão Horizontal: é a passagem do servidor efetivo estável para a referência seguinte, por tempo e mediante habilitação em procedimento de avaliação periódica de desempenho;

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

XIII – interstício: é o período necessário para as progressões horizontais e verticais do servidor;

XIV – grupo ocupacional: é o conjunto de série de classes que guarda semelhança quanto à natureza das atribuições, áreas de conhecimento e de atuação e qualificações básicas;

XV – subgrupo ocupacional: é o desmembramento dos grupos ocupacionais de formação, na quantidade necessária a contemplar as especificidades, de acordo com o nível de escolaridade dos diversos cargos.

## **CAPÍTULO II**

### **DO PESSOAL E DA JORNADA DE TRABALHO**

#### **SEÇÃO I**

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

Art. 7º. O presente PCRR é composto pelo Quadro de Pessoal Efetivo dos servidores, profissionais e trabalhadores de saúde, cujas denominações, quantitativos, atribuições e remunerações são as constantes nos Anexos I, II e III desta Lei.

§ 1º O Quadro de Pessoal dos servidores de que trata este PCCR é constituído de cargos de provimento efetivo criados por lei.

§ 2º Os cargos de Médico Generalista (40h), Médico Especialista (40h) e Auxiliar de Enfermagem constituem cargos em extinção.

#### **SEÇÃO II**

##### **DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 8º. A jornada de trabalho dos servidores, profissionais e trabalhadores de saúde que compõem este PCCR, ressalvadas as exceções previstas em lei, é de:

I – 20 (vinte) horas semanais para: Médico Generalista (20h) e Médico Especialista (20h), e Cirurgião-Dentista Generalista e Cirurgião-Dentista Especialista;

II – 24 (vinte e quatro) horas semanais para: Tecnólogo em Radiologia e Técnico em Radiologia;

III – 30 (trinta) horas semanais para: Médico Generalista (30h) e Médico Especialista (30h), Assistente Social, Biólogo, Biomédico, Bioquímico, Educador Físico, Enfermeiro, Farmacêutico, Fisioterapeuta, Físico Especialista em Radiodiagnóstico, Fonoaudiólogo, Nutricionista, Psicólogo, Sanitarista, Terapeuta Ocupacional, Técnico em Enfermagem, Técnico em Laboratório e Análises Clínicas, Técnico em Prótese Dentária, Técnico em Saúde Bucal, Técnico em Nutrição, Técnico em Histologia, Técnico em Citologia, Auxiliar de Enfermagem (cargo em extinção), Auxiliar de Prótese Dentária, Auxiliar de Saúde Bucal, Auxiliar de Anatomia e Necropsia e Auxiliar de Serviços de Saúde;

IV – 40 (quarenta) horas semanais para: Médico Generalista (40h) e Médico Especialista (40h), cargos em extinção.

Parágrafo único Fica instituído o regime de 30 horas semanais para os profissionais Médicos Generalistas e Especialistas.

Art. 9º. Os servidores, profissionais e trabalhadores de saúde deste PCCR poderão ter a jornada de trabalho organizada em regime de plantão, havendo interesse público, na forma disposta por ato do Secretário de Estado da Saúde.

## **CAPÍTULO III**

### **DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

Art. 10. As carreiras integrantes deste PCCR compõem o grupo ocupacional em saúde.

Parágrafo único O grupo ocupacional em saúde previsto no caput, com qualificação para atuar em assistência, prevenção, proteção e recuperação na área de saúde, divide-se nos subgrupos abaixo relacionados:

- I – Apoio Básico em Saúde (ABS): compreende as categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino fundamental completo;
- II – Auxiliar em Saúde (AXS): compreende as categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino médio completo;
- III – Técnico em Saúde (TES): compreende as categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino médio completo, com formação técnica profissionalizante em nível técnico;
- IV – Tecnólogo em Saúde (TCS): compreende as categorias profissionais que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino superior na área de tecnologia em saúde;
- V – Superior em Saúde (SPS): compreende as categorias profissionais que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino superior na área; e
- VI – Superior em Saúde Médico (SPM): compreende as categorias profissionais de médicos que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade superior em medicina e todas suas especialidades.

Art. 11. Os cargos integrantes dos grupos ocupacionais deste PCCR têm suas descrições e requisitos básicos necessários para ingresso estabelecidos no Anexo II desta Lei.

## **CAPÍTULO IV**

### **DO INGRESSO E DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

#### **SEÇÃO I**

##### **DO INGRESSO NA CARREIRA**

Art. 12. 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. 13. O provimento dos cargos efetivos do grupo ocupacional de saúde deste plano dar-se-á na classe e referência inicial I-A.

Art. 14. Os cargos de provimento em comissão, de livre nomeação e exoneração, serão ocupados por, no mínimo, 40% (quarenta por cento) dos servidores efetivos, pertencentes ao Quadro de Pessoal da SESAU, por ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 15. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período.

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

#### **SEÇÃO II**

##### **DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

Art. 16. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á mediante progressão horizontal e vertical, as quais geram efeitos financeiros para o servidor a partir do cumprimento dos requisitos legais, respeitando o direito adquirido.

Art. 17. 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. 18. A progressão horizontal será concedida, mediante critérios de merecimento verificados em Avaliação Periódica de Desempenho (APD), ao servidor efetivo estável que atenda, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I – observar o interstício disposto no Art. 17 desta Lei;
- II – obter média aritmética igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis em todos os procedimentos de APD;
- III – estar em efetivo exercício em unidades organizacionais da SESAU ou lotados em órgãos da Administração Direta no exercício das atribuições do seu cargo;
- IV – não ter mais do que 10 (dez) faltas injustificadas nos 2 (dois) anos a cada interstício consecutivo de APD;

V – não ter sofrido punição disciplinar nos 2 (dois) anos a cada interstício consecutivo de APD.

Parágrafo único Observados os requisitos estabelecidos neste artigo, o servidor que alcançar a última referência da respectiva classe e continuar no efetivo exercício do cargo passará a ocupar a referência inicial da classe imediatamente posterior.

Art. 19. A progressão vertical será concedida, mediante critérios de merecimento verificados em Avaliação Periódica de Desempenho (APD), ao servidor efetivo estável que atenda, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I – ter 5 (cinco) anos de efetivo exercício na classe em que se encontra;

II – obter média aritmética igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis em todos os procedimentos de APD;

III – estar em efetivo exercício em unidades organizacionais da SESAU ou lotados em órgãos da Administração Direta no exercício das atribuições do seu cargo;

IV – não ter mais do que 20 (vinte) faltas injustificadas nos 5 (cinco) anos a cada interstício consecutivo de APD;

V – não ter sofrido punição disciplinar nos 5 (cinco) anos a cada interstício consecutivo de APD;

VI – ter progredido na última e imediata progressão horizontal.

Parágrafo único Somente fará jus à progressão vertical o servidor que cumprir todos os requisitos previstos nos incisos I a VI.

### SEÇÃO III

#### DO SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 20. 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: chegada e saída de local de trabalho em horário estabelecido e entrega de tarefas em prazo determinado;

II – assiduidade: comparecimento contínuo ao local de trabalho para o exercício regular de atribuições funcionais;

III – conhecimento técnico: conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função;

IV – competência: capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-os às situações do dia a dia;

V – conduta ético-profissional: adoção de uma postura ética diante de situações, dados e informações confidenciais e não confidenciais;

VI – organização e planejamento: capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento de atividades inerentes à função;

VII – responsabilidade: capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função;

VIII – eficiência: alcance de metas propostas, com o uso racional de recursos humanos e material;

IX – disciplina: capacidade de proceder conforme normas, leis e regulamentos que regem a organização e o exercício da função;

X – Capacidade de iniciativa: grau de iniciativa na solução de problemas e exatidão em cumprimento de atividades dentro de prazo previsto;

XI – produtividade: utilização de todos os recursos humanos e materiais para o máximo possível de produção.

Art. 21. São instrumentos da Avaliação Especial de Desempenho (AED):

I – informações de desempenho: caracterizada por orientações de avaliação individual de servidor, parecer de chefias quanto ao desempenho e plano de desenvolvimento relativo às ações corretivas a serem empreendidas na capacitação do avaliado;

II – Avaliação de Desempenho Individual: caracterizada por atribuição de pontos através de análise da atuação funcional do servidor

Art. 22. As avaliações dar-se-ão em etapas autônomas entre si, que ocorrerão a cada seis meses até o fim do estágio probatório.

§ 1º Os resultados serão apurados em pontos

§ 2º O servidor que obtiver média inferior a 50% (cinquenta por cento) dos pontos em três avaliações, consecutivas ou não, será considerado reprovado

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

## SEÇÃO IV

### DO SUBSISTEMA DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Art. 23. O Subsistema de Avaliação Periódica de Desempenho (SAPD) obedecerá à periodicidade de 12 (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 através de publicação no Diário Oficial do Estado.

Art. 24. 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;
- III – Plano de Aperfeiçoamento do Servidor: caracterizado pelas recomendações relativas ao atendimento das necessidades de melhoria de desempenho e do desenvolvimento profissional do servidor.

Art. 25. Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará o disposto nas Seções III e IV deste capítulo.

## SEÇÃO V

### DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 26. Caberá à SESAU, por intermédio da Comissão de Integração Ensino-Serviço (CIES), a organização, o planejamento, a promoção e o controle dos cursos ou programas de capacitação, buscando parcerias e convênios, sempre de acordo com suas necessidades e prioridades de ações e serviços, vinculando a realização das qualificações ao melhor funcionamento do SUS.

Art. 27. A qualificação profissional com base na valorização do servidor é de responsabilidade da SESAU.

Art. 28. A qualificação profissional é planejada e organizada para a capacitação do servidor, objetivando:

- I – qualificar o profissional e trabalhador de saúde, destacando a relevância de sua função enquanto agente na construção do SUS; e
- II – preparar o profissional e trabalhador de saúde objetivando seu engajamento no plano de desenvolvimento organizacional do SUS.

Parágrafo único A CIES definirá os critérios de seleção dos servidores públicos para qualificação profissional, que será regulamentada por ato do titular da SESAU.

## CAPÍTULO V

### DAS VANTAGENS

## SEÇÃO I

### DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO

Art. 29. Fica instituído o Adicional de Qualificação destinado aos servidores estáveis regidos por esta Lei, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos, comprovados por meio de títulos, diplomas ou certificados de cursos de graduação ou pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, reconhecidos ou devidamente revalidados pelo Ministério da Educação.

Parágrafo único Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará o disposto no caput deste artigo.

Art. 30. O Adicional de Qualificação 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 – 10% (dez por cento) ao servidor que concluir curso de graduação, na modalidade bacharelado, licenciatura ou tecnólogo superior, comprovado por meio de diploma, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação;
- II – 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;
- III – 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;
- IV – 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.

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

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

§ 3º O Adicional de Qualificação será requerido pelo servidor, no setor de Recursos Humanos do órgão no qual esteja lotado, com apresentação de diploma, certificado ou título reconhecido pelo Ministério da Educação.

§ 4º A documentação apresentada pelo servidor no setor de Recursos Humanos será encaminhada à 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. 31. A tabela de vencimento dos servidores de que trata este PCCR é composta de referências e classes estabelecidas no Anexo III desta Lei.

## **SEÇÃO II**

### **AJUDA DE CUSTO**

Art. 32. A ajuda de custo se destina a compensar as despesas de instalação do servidor 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, a qualquer tempo, o duplo pagamento de indenização no caso de o cônjuge ou companheiro, que também detenha a condição de servidor, vier a ter exercício na mesma sede. O servidor efetivo, quando cedido para as unidades do SUS da Administração Direta, em qualquer esfera de poder, para ocupar cargos de natureza especial e cargos de provimento em comissão, desde que tenha correlação com o exercício de atividade fim de saúde, continuará sendo avaliado, mesmo em período de estágio probatório. Caso o servidor retome à sede de sua lotação de origem, no interesse da administração, também fará jus ao recebimento do benefício.

## **CAPÍTULO VII**

### **DA GESTÃO DO PLANO**

Art. 33. O servidor efetivo, quando cedido para as unidades do SUS da Administração Direta, em qualquer esfera de poder, para ocupar cargos de natureza especial e cargos de provimento em comissão, desde que tenha correlação com o exercício de atividade fim de saúde, continuará sendo avaliado, mesmo em período de estágio probatório.

§ 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 2 (dois) anos, podendo ser prorrogada uma única vez, por igual período, no interesse dos órgãos ou entidades cedentes e cessionárias.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

#### **SEÇÃO I**

##### **DO ENQUADRAMENTO**

Art. 34. 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.

Parágrafo único 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 respectivos suplentes, designados por ato do Presidente da Comissão.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

#### **SEÇÃO I**

##### **DO ENQUADRAMENTO**

Art. 35. O Chefe do Poder Executivo do Estado de Roraima, por meio de decreto, constituirá comissão para, no prazo de 90 (noventa) dias, enquadrar, no PCCR desta Lei, os atuais servidores ocupantes de cargos criados pela Lei n. 392,

de 14 de agosto de 2003, com redação dada pela Lei n. 909, de 3 de junho de 2013, e pela Lei n. 948, de 9 de janeiro de 2014.

§ 1º Após a publicação do resultado preliminar dos trabalhos da comissão, o servidor poderá recorrer do ato administrativo em até 90 (noventa) dias.

§ 2º Após a publicação do resultado definitivo dos trabalhos da comissão, o Chefe do Poder Executivo do Estado de Roraima editará decreto de enquadramento com a relação nominal dos servidores enquadrados, cargos, classes e referências. §3º Os trabalhos da comissão poderão ser acompanhados por 1 (um) membro de cada sindicato que represente as categorias de servidores da SESAU.

Art. 36. A Comissão de Enquadramento observará, nesta ordem:

- I – os atuais servidores serão enquadrados neste PCCR na classe e referência correspondentes a que ocupam sob a vigência da Lei n. 392, de 14 de agosto de 2003, com redação dada pela Lei n. 909, de 3 de junho de 2013, e da Lei n. 948, de 9 de janeiro de 2014, respectivamente;
- II – após, a progressão horizontal e vertical dos servidores enquadrados neste PCCR observará o disposto nos arts. 18 e 19 desta Lei;
- III – o processo de enquadramento, observar-se-á a correlação existente entre o cargo extinto e o cargo criado por este PCCR;
- IV – em nenhuma hipótese as regras de enquadramento poderão implicar na redução do vencimento do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor

## **SEÇÃO II**

### **DA ALTERAÇÃO DE REGIME DE TRABALHO**

Art. 37. Os atuais médicos (Generalista e Especialista) que trabalhem no regime de 40 horas poderão requerer a mudança para o regime de 30 horas (Generalista ou Especialista), no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da vigência desta Lei.

§ 1º Após o período de que trata o caput, o quantitativo de Médicos (30h), Generalista e Especialista, constante da Tabela I do Anexo I desta Lei e o quantitativo de Médicos (40h), Generalista e Especialista, previsto na Tabela V do Anexo I desta Lei deverão ser atualizados, através de lei.

§ 2º Os Médicos Generalistas (40h) e Médicos Especialistas (40h) que optarem pela carreira de 30 (trinta) horas semanais serão remunerados de acordo com as Tabelas XI e XII do Anexo III, respectivamente.

§ 3º Os Médicos Generalistas (40h) e Médicos Especialistas (40h) que optarem por permanecer no atual regime de 40 horas semanais formarão quadro em extinção.

## **SEÇÃO III**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 38. As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias da SESAU.

Art. 39. Para fins de futuros reajustes anuais dos vencimentos constantes do Anexo III, o Poder Executivo, por intermédio da SESAU, instituirá comissão com a finalidade de definir os índices a serem aplicados, observando-se índices vigentes e compatíveis com a inflação.

Parágrafo único Os índices definidos pela comissão deverão ser submetidos ao Chefe do Poder Executivo para aprovação.

Art. 40. 40. Aplicam-se, subsidiariamente ao contido nesta Lei, as disposições da Lei Complementar n. 053, de 31 de dezembro de 2001, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Roraima.

Art. 41. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei n. 909, de 3 de junho de 2013, Lei n. 948, de 9 de janeiro de 2014 e a Lei n. 1.262, de 5 de abril de 2018, respeitados os direitos adquiridos.

Art. 42. Esta Lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2022.

Palácio Antônio Augusto Martins, 18 de maio de 2021.

**Deputado Estadual SOLDADO SAMPAIO**

Presidente da Assembleia Legislativa do Estado de Roraima

As normas publicadas no Sistema de Apoio ao Processo Legislativo de Roraima não substituem a publicação oficial. Esse sistema visa

apenas facilitar a visualização de forma mais detalhada e dinâmica.