



- Extraordinário -

Ano XXVIII - Nº 4252

28 de julho de 2026

Órgão criado pela Lei Municipal nº 1.440, de 04 de março de 1994.

Assinatura digital

Conteúdo

ATOS DO EXECUTIVO	3
LEIS COMPLEMENTARES	3
Lei complementar 115 - REPUBLICAÇÃO PARA FINS DE PUBLICIDADE DOS ANEXOS CORRETOS	3
ATOS DO EXECUTIVO	27
LEIS COMPLEMENTARES	27
Anexos da lei complementar 115 - REPUBLICAÇÃO PARA FINS DE PUBLICIDADE DOS ANEXOS CORRETOS	27



ATOS DO EXECUTIVO**LEIS COMPLEMENTARES**

ID: 4252-O82QF0QW



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNÁIBA
GABINETE DO PREFEITO

LEI COMPLEMENTAR Nº 115, DE 22 DE JULHO DE 2026.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR dos Profissionais de Enfermagem do Município de Parnaíba – PI, estabelece o quadro de pessoal, fixa os vencimentos e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE PARNÁIBA, Estado do Piauí, no uso das atribuições que lhe confere a Lei Orgânica do Município, faço saber que a Câmara Municipal 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 Município de Parnaíba-PI, aplicável exclusivamente aos servidores ocupantes de cargos efetivos da área de enfermagem, integrantes da Administração Direta e Indireta, regidos pelo regime jurídico estatutário municipal.

Art. 2º. O presente PCCR constitui lei especial de gestão de pessoas no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, disciplinando de forma sistemática e integrada:

- I – a criação e organização dos cargos;
- II – o ingresso na carreira;
- III – a estrutura de classes e níveis;
- IV – o desenvolvimento funcional;
- V – o regime remuneratório;
- VI – as progressões horizontal e vertical;
- VII – o avanço de níveis por titulação;
- VIII – as gratificações e adicionais;
- IX – a avaliação periódica de desempenho;
- X – os mecanismos de educação permanente;
- XI – as regras de governança administrativa;

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

XII – os limites fiscais e previdenciários da carreira.

Art. 3º. O PCCR rege-se pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, segurança jurídica, planejamento, razoabilidade, proporcionalidade, transparência administrativa, responsabilidade fiscal e equilíbrio financeiro e atuarial.

CAPÍTULO II – DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS DA CARREIRA

Art. 4º. São objetivos do PCCR:

I – organizar e estruturar a carreira dos profissionais de enfermagem do Município com remuneração condigna;

II – valorizar o servidor público de forma responsável e sustentável;

III – promover o aperfeiçoamento profissional continuado dos servidores;

IV – estabelecer critérios objetivos, impessoais e transparentes para o desenvolvimento funcional;

V – assegurar previsibilidade normativa e estabilidade jurídica;

VI – alinhar a política municipal de recursos humanos às diretrizes do Sistema Único de Saúde – SUS;

VII – incentivar a educação permanente como instrumento de melhoria contínua da qualidade do serviço público de saúde.

Art. 5º. O desenvolvimento funcional dos servidores abrangidos por este PCCR ocorrerá exclusivamente nos termos desta Lei, sendo vedada:

I – a criação ou ampliação de direitos remuneratórios por interpretação extensiva, analógica ou integrativa;

II – a equiparação ou vinculação com outras carreiras, cargos ou categorias profissionais;

III – a aplicação subsidiária de normas estranhas a este Plano para fins remuneratórios.

CAPÍTULO III – DOS CONCEITOS

Art. 6º. Para os fins desta Lei, considera-se:

I – Vencimento-base: parcela fixa da remuneração do cargo efetivo, correspondente à classe, ao nível e à carga horária semanal;

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

II – Remuneração: vencimento-base acrescido das vantagens percebidas na ativa, nos termos desta Lei;

III – Classe: posição vertical da carreira, identificada pelas letras A, B, C e D;

IV – Nível: posição horizontal dentro da classe, identificada por algarismos romanos de I a VI;

V – Progressão horizontal: passagem do servidor para o nível imediatamente subsequente dentro da mesma classe;

VI – Progressão vertical: passagem do servidor para a classe imediatamente superior;

VII – Gratificação: vantagem pecuniária transitória, vinculada ao exercício de atividade específica ou à qualificação funcional;

VIII – Adicional: vantagem pecuniária decorrente de condições especiais de trabalho;

IX – Educação permanente: conjunto de ações continuadas de capacitação e desenvolvimento profissional alinhadas às necessidades do SUS municipal.

CAPÍTULO IV – DO QUADRO DE CARGOS, DO INGRESSO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Seção I – Do Quadro de Cargos Efetivos

Art. 7º. Integram o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR dos Profissionais de Enfermagem do Município de Parnaíba os seguintes cargos efetivos, providos exclusivamente mediante concurso público:

I – Enfermeiro;

II – Enfermeiro PSF/ESF;

III – Enfermeiro Regulador/Auditor;

IV – Enfermeiro CAPS;

V – Enfermeiro CES;

VI – Enfermeiro de Urgência e Emergência – SAMU;

VII – Técnico em Enfermagem;

VIII – Técnico em Enfermagem de Urgência e Emergência.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

Seção II – Do Ingresso na Carreira

Art. 8º. O ingresso nos cargos efetivos abrangidos por este Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR dar-se-á exclusivamente mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, nos termos do art. 37, inciso II, da Constituição Federal e da legislação municipal aplicável.

Art. 9º. O concurso público observará, conforme a natureza, a complexidade e as atribuições do cargo:

- I – os requisitos mínimos de escolaridade e habilitação profissional;
- II – a compatibilidade entre a formação exigida e as atribuições do cargo;
- III – a inscrição regular e válida no respectivo conselho profissional;
- IV – as áreas específicas de atuação previstas neste PCCR;
- V – a carga horária semanal correspondente ao cargo, conforme o Anexo III desta Lei.

Art. 10. O ingresso em qualquer dos cargos dar-se-á sempre na Classe A, Nível I, vedado o ingresso em classe ou nível diverso, ainda que o candidato possua experiência profissional anterior, titulação acadêmica ou vínculo pretérito com a Administração Pública.

Parágrafo único. É expressamente vedada qualquer forma de ingresso lateral, reenquadramento inicial diferenciado ou aproveitamento de tempo anterior para fins de posicionamento na carreira.

Art. 11. A nomeação para os cargos abrangidos por este Plano observará rigorosamente a ordem de classificação no concurso público, o prazo de validade do certame, a existência de vaga e o interesse público.

Seção III – Da Posse, Exercício e Estágio Probatório

Art. 12. O servidor nomeado tomará posse e entrará em exercício na forma da legislação municipal vigente, ficando automaticamente submetido ao regime jurídico estatutário do Município de Parnaíba.

Art. 13. O servidor empossado será submetido a estágio probatório, pelo prazo previsto na Constituição Federal e na legislação municipal específica, durante o qual será avaliada sua aptidão para o cargo.

§ 1º A avaliação do estágio probatório abrangerá, no mínimo:

- I – assiduidade e pontualidade;
- II – disciplina e responsabilidade funcional;

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

III – eficiência no desempenho das atribuições;

IV – capacidade de trabalho em equipe;

V – observância das normas técnicas e éticas da profissão.

§ 2º A avaliação especial de desempenho no estágio probatório será regulamentada por decreto do Chefe do Poder Executivo.

Art. 14. Durante o estágio probatório:

I – é vedada a progressão vertical, bem como a progressão horizontal no curso do estágio probatório, ressalvado o avanço ao Nível II da Classe A, que se opera automaticamente com a aprovação do servidor na avaliação especial de desempenho ao término do período probatório;

II – é vedada a percepção de vantagens vinculadas ao desenvolvimento na carreira, mantidos os adicionais e gratificações decorrentes de condições especiais de trabalho, observados os requisitos previstos nesta Lei para a sua percepção.

III – o tempo de efetivo exercício durante o estágio probatório será computado para fins de aquisição da estabilidade e, igualmente, para fins de progressão horizontal na Classe A, de modo que, aprovado o servidor na avaliação especial de desempenho, o período probatório integra a contagem do interstício e assegura o avanço ao Nível II, na forma do Art. 29. desta Lei; permanece vedado o cômputo do período probatório para fins de progressão vertical.

Parágrafo único. A aquisição da estabilidade constitui condição indispensável para o início do desenvolvimento funcional na carreira, nos termos deste PCCR.

CAPÍTULO V – DA READAPTAÇÃO

Art. 15. Readaptação é a investidura do profissional de enfermagem em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica.

§ 1º Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado.

§ 2º A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, o nível de escolaridade e a equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o profissional de enfermagem exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

CAPÍTULO VI – DA REINTEGRAÇÃO

Art. 16. A reintegração é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou sentença judicial transitada em julgado, com ressarcimento de todas as vantagens.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

§ 1º A reintegração será feita no cargo anteriormente ocupado e, encontrando-se este provido, o seu eventual ocupante será reconduzido ao cargo de origem ou aproveitado em outro cargo de igual padrão, sem direito a indenização.

§ 2º Se extinto o cargo anteriormente exercido, o servidor ficará em disponibilidade remunerada até o seu posterior aproveitamento.

CAPÍTULO VII – DA REVERSÃO

Art. 17. A reversão é o reingresso no serviço público do servidor aposentado por invalidez, quando, por junta médica oficial, forem declarados insubsistentes os motivos da aposentadoria.

Parágrafo único. A reversão far-se-á, de preferência, no mesmo cargo ou em cargo vago de igual denominação e vencimento.

Art. 18. Somente por necessidade do serviço e no interesse público, a critério da Administração, dar-se-á a reversão do aposentado.

CAPÍTULO VIII – DO APROVEITAMENTO

Art. 19. Aproveitamento é o reingresso no serviço público do servidor em disponibilidade.

§ 1º Será obrigatório o aproveitamento do servidor em disponibilidade em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

§ 2º O retorno à atividade do servidor em disponibilidade far-se-á em vaga que vier a ocorrer no órgão de origem.

§ 3º Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o servidor não entrar em exercício no prazo de 30 (trinta) dias, contado do ato que determinou o retorno, salvo doença comprovada por junta médica oficial.

CAPÍTULO IX – DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 20. Dar-se-á a substituição de servidor ocupante de cargo de enfermagem, bem como de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança da área de saúde, quando ocorrer falta ou impedimento do titular.

§ 1º Os critérios da substituição são os fixados pela legislação municipal pertinente.

§ 2º A substituição terá sempre caráter temporário.

CAPÍTULO X – DA VACÂNCIA

Art. 21. A vacância do cargo público decorrerá de:

I – exoneração;

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

- II – demissão;
- III – promoção;
- IV – readaptação;
- V – aposentadoria;
- VI – posse em outro cargo ou emprego incompatível;
- VII – falecimento.

Art. 22. Quando se tratar de função de direção, chefia e assessoramento, dar-se-á a vacância por dispensa, a pedido ou de ofício, ou por destituição.

Art. 23. A exoneração de cargo público dar-se-á a pedido do servidor ou de ofício.

Parágrafo único. A exoneração de ofício dar-se-á:

- I – quando, ao final do estágio probatório, o servidor não for aprovado em avaliação de desempenho;
- II – quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo determinado;
- III – a juízo da autoridade competente, quando se tratar de cargo em comissão.

CAPÍTULO XI – DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 24. A carreira dos profissionais de enfermagem é estruturada em 4 (quatro) classes, identificadas pelas letras A, B, C e D.

Art. 25. Cada classe é composta por 6 (seis) níveis, correspondentes à progressão horizontal.

CAPÍTULO XII – DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Seção I – Das Diretrizes do Desenvolvimento na Carreira

Art. 26. Confirmado no cargo após o estágio probatório, o servidor passará a integrar plenamente a carreira, tornando-se elegível ao desenvolvimento funcional por meio de progressão horizontal e vertical, nos termos previstos nesta Lei.

Art. 27. O desenvolvimento funcional observará, cumulativamente:

- I – o tempo de efetivo exercício;
- II – a avaliação periódica de desempenho.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 28. A progressão na carreira, seja horizontal ou vertical, dar-se-á sobre a estrutura de vencimentos-base constante do Anexo I, cuja composição observa a aplicação do piso salarial nacional da enfermagem a partir da Classe A, Nível II, conforme detalhado no Art. 83 desta Lei.

Seção II – Da Progressão Horizontal

Art. 29. A progressão horizontal consiste na passagem do servidor para o nível imediatamente subsequente dentro da mesma classe e exige o cumprimento cumulativo dos seguintes requisitos:

I – interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício;

II – aprovação em Avaliação Periódica de Desempenho - APD.

§ 1º A progressão horizontal corresponderá a um acréscimo de 3% (três por cento) sobre o vencimento-base do nível anterior.

§ 2º Para fins de progressão horizontal, considera-se exclusivamente o tempo de efetivo exercício, ressalvados os afastamentos, legal ou constitucionalmente equiparados a efetivo exercício.

§ 3º Os efeitos financeiros da progressão somente ocorrerão após a publicação da portaria concessiva do Chefe do Poder Executivo.

§ 4º A contagem do interstício para fins de progressão horizontal será suspensa ou interrompida nas seguintes hipóteses:

I – Suspensão: A contagem do interstício será suspensa durante o cumprimento de penalidade disciplinar de suspensão, sendo retomada após o término do cumprimento da penalidade, aproveitando-se o tempo contado anteriormente.

II – Interrupção: A reprovação na Avaliação Periódica de Desempenho interrompe a contagem do interstício. A contagem será reiniciada do zero a partir da data em que o servidor obtiver sua primeira avaliação de desempenho com resultado positivo.

§ 5º A suspensão ou interrupção da contagem do interstício não gera direito a qualquer tipo de indenização ou compensação e seus efeitos são imediatos após a notificação formal do servidor.

§ 6º A omissão da administração pública em regulamentar ou realizar a APD implica a dispensa do requisito de merecimento, garantindo-se a progressão pelo critério de antiguidade, a qual, satisfeito o interstício, será formalizada por ato concessivo do Chefe do Poder Executivo, nos termos do § 3º deste artigo e do Art. 84 desta Lei.

§ 7º Satisfeitos os requisitos legais e não havendo impedimentos, a progressão horizontal será processada automaticamente pela unidade de gestão de pessoas.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

§ 8º Na Classe A, a progressão horizontal observará sistemática específica: o Nível I corresponde ao período de estágio probatório, de 3 (três) anos; aprovado o servidor na avaliação especial de desempenho, ao completar 3 (três) anos e 1 (um) dia de efetivo exercício avançará ao Nível II, computado o período probatório para essa finalidade; a partir daí, o servidor progredirá um nível a cada interstício de 2 (dois) anos, alcançando o Nível III aos 5 (cinco) anos, o Nível IV aos 7 (sete) anos, o Nível V aos 9 (nove) anos e o Nível VI aos 11 (onze) anos, respeitada a duração total da Classe A de 13 (treze) anos. As Classes B, C e D observam a sistemática geral prevista neste artigo.

§ 9º Ao servidor que acumule dois cargos efetivos nos termos do art. 49, § 2º, desta Lei, o cômputo do interstício far-se-á de forma autônoma para cada matrícula, com base no tempo de efetivo exercício em cada cargo, não sendo admitida a soma, compensação ou transferência de tempo entre as duas carreiras para qualquer fim previsto neste Plano.

Seção III – Da Progressão Vertical

Art. 30. A progressão vertical consiste na passagem do servidor da classe em que se encontra para a classe imediatamente superior, e ocorrerá exclusivamente após o cumprimento integral dos 6 (seis) níveis da progressão horizontal da classe atual.

§ 1º A progressão vertical corresponderá a um acréscimo percentual sobre o vencimento-base resultante do último nível da classe anterior, nos seguintes termos:

- I – 4% (quatro por cento), na progressão da Classe A para a Classe B;
- II – 8% (oito por cento), na progressão da Classe B para a Classe C;
- III – 12% (doze por cento), na progressão da Classe C para a Classe D.

§ 2º A progressão vertical produzirá efeitos financeiros somente após a publicação do ato concessivo do Chefe do Poder Executivo.

§ 3º Atendida a Classe D, o servidor permanecerá progredindo apenas horizontalmente nos seus respectivos níveis, não havendo progressão vertical ulterior.

§ 4º Satisfeitos os requisitos legais e não havendo impedimentos, a progressão vertical será processada automaticamente pela unidade de gestão de pessoas.

CAPÍTULO XIII – DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Art. 31. A Avaliação Periódica de Desempenho constitui instrumento obrigatório de gestão da carreira, destinado a aferir o desempenho funcional e subsidiar a progressão horizontal.

Art. 32. A avaliação considerará, no mínimo, os seguintes eixos objetivos:

- I – assiduidade e pontualidade;
- II – produtividade e qualidade do trabalho;

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

III – responsabilidade funcional e disciplina;

IV – desenvolvimento profissional, com ênfase na educação permanente.

Art. 33. Os critérios, indicadores, pesos, procedimentos e pontuação mínima serão definidos por Decreto do Chefe do Poder Executivo, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

CAPÍTULO XIV – DA EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE

Art. 34. A educação permanente em saúde constitui instrumento estratégico de qualificação profissional e aprimoramento institucional, alinhado às diretrizes do Sistema Único de Saúde – SUS, com a finalidade de promover a melhoria contínua da qualidade da assistência prestada à população.

Art. 35. As ações de educação permanente compreenderão atividades de capacitação, atualização, aperfeiçoamento técnico, desenvolvimento de competências e formação continuada, observadas as necessidades do serviço público de saúde municipal e o planejamento da Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 36. A participação do servidor em ações de educação permanente:

I – não constitui direito lsubjetivo individual;

II – dependerá de critérios de oportunidade, conveniência administrativa e interesse público;

III – não gera, por si só, direito a progressão funcional, gratificação, adicional, incorporação remuneratória, equiparação salarial ou reclassificação funcional.

Art. 37. As ações de educação permanente poderão ser realizadas:

I – diretamente pelo Município;

II – por meio de parcerias com instituições públicas;

III – mediante cooperação com órgãos do SUS, escolas de saúde pública ou instituições de ensino superior.

CAPÍTULO XV – DAS REGRAS DE ENQUADRAMENTO

Art. 38. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de que trata esta Lei serão enquadrados no presente Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações, conforme a tabela de correspondência constante do Anexo I.

§ 1º O enquadramento observará o tempo de efetivo exercício no cargo, apurado na data de publicação desta Lei, para fins de posicionamento do servidor na classe e no nível correspondentes.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

§ 2º É vedado que o enquadramento de que trata o caput resulte em decasso funcional ou em redução da remuneração do servidor.

Art. 39. O enquadramento neste Plano não poderá resultar em redução da remuneração do servidor, sendo assegurada a irredutibilidade do vencimento e das vantagens permanentes adquiridas.

§ 1º Para fins de verificação da irredutibilidade, será comparada a soma das parcelas remuneratórias permanentes percebidas pelo servidor no mês anterior à vigência desta Lei com o novo vencimento-base decorrente do enquadramento.

§ 2º Para os efeitos do parágrafo anterior, consideram-se parcelas remuneratórias permanentes o vencimento-base do cargo e as vantagens pecuniárias já incorporadas ao patrimônio jurídico do servidor em caráter definitivo, excluindo-se as gratificações de serviço, adicionais de caráter transitório e outras parcelas de natureza *pro labore faciendo*.

§ 3º Constatada a redução, a diferença apurada será paga a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI), de caráter transitório.

§ 4º A VPNI será progressivamente absorvida por ocasião da concessão de reajustes, revisões gerais, progressões ou quaisquer outras vantagens futuras.

§ 5º A VPNI não se incorpora ao vencimento-base, não serve de base de cálculo para outras vantagens, não se incorpora à aposentadoria ou pensão e extingue-se quando integralmente absorvida.

Art. 40. O Poder Executivo procederá ao enquadramento de todos os servidores, cujos efeitos financeiros terão início a partir de agosto de 2026, observado o cronograma de parcelamento previsto na Seção relativa à transição do Capítulo das Disposições Finais e Transitórias desta Lei.

Parágrafo único. Os efeitos financeiros decorrentes do enquadramento sobre o vencimento-base e seus reflexos serão implementados de forma parcelada, observados o cronograma e as condições estabelecidos na Seção relativa à transição do Capítulo das Disposições Finais e Transitórias desta Lei.

Art. 41. O servidor que, na data de entrada em vigor desta Lei, encontrar-se em gozo de licença ou afastamento sem remuneração terá seu enquadramento realizado somente após o seu efetivo retorno às atividades.

Parágrafo único. Na hipótese do caput, os efeitos financeiros do enquadramento vigorarão a partir da data do retorno do servidor ao exercício de suas funções, não havendo que se falar em pagamento retroativo.

Seção Única – Do Avanço de Níveis por Titulação

Art. 42. A titulação acadêmica obtida pelo servidor em nível superior ao exigido para o cargo, desde que reconhecida na forma da lei, dará direito ao avanço de Níveis de

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

Referência na estrutura da carreira, nos termos do Anexo I e observada a sistemática de progressão horizontal prevista nesta Lei, nos seguintes termos:

I – Para os cargos de Nível Superior (Enfermeiro):

- a) 1 (um) nível, para o título de pós-graduação na área de enfermagem;
- b) 2 (dois) níveis, para o título de Mestrado na área de enfermagem;
- c) 3 (três) níveis, para o título de Doutorado na área de enfermagem.

II – Para o cargo de Nível Médio (Técnico em Enfermagem):

- a) 1 (um) nível, para o certificado de conclusão de curso de especialização técnica de nível médio em Enfermagem;
- b) 2 (dois) níveis, para o diploma de graduação em Enfermagem;
- c) 3 (três) níveis, para o título de pós-graduação na área de enfermagem.

§ 1º O avanço de níveis previsto neste artigo será concedido uma única vez por categoria de titulação, não se admitindo o aproveitamento de mais de um título da mesma categoria. A posse de mais de um título de uma mesma categoria, ainda que distintos, não ensejará avanço cumulativo, computando-se uma única vez o nível correspondente àquela categoria.

§ 2º A concessão do avanço de níveis de que trata este artigo fica estritamente condicionada à comprovação de que o título possui correlação direta com as atribuições do cargo, cuja análise técnica será realizada pela Comissão Permanente de Gestão do PCCR.

§ 3º Caso o avanço de níveis decorrente da titulação ultrapasse o último nível da classe em que o servidor estiver posicionado, a contagem prosseguirá de forma contínua e sequencial na classe imediatamente seguinte, de modo que o servidor seja posicionado no nível resultante da soma, observada a estrutura de 4 (quatro) classes e 6 (seis) níveis previstos nos Arts. 24 e 25 desta Lei.

§ 4º O avanço de níveis previsto neste artigo não poderá ultrapassar o último nível da Classe D, limitando-se a este o servidor que, após a aplicação do salto, alcance o topo da carreira, sem direito a qualquer efeito sobre o eventual excedente.

CAPÍTULO XVI – DAS DISPOSIÇÕES REMUNERATÓRIAS E PREVIDENCIÁRIAS

Art. 43. As gratificações de que trata esta Lei possuem natureza remuneratória e caráter temporário, integrando a remuneração do servidor apenas enquanto perdurar o efetivo exercício das atribuições que lhes deram causa, constituindo base de cálculo exclusivamente para férias acrescidas do terço constitucional e décimo terceiro salário.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

§ 1º Em razão do caráter estritamente temporário, transitório e não permanente das gratificações e adicionais de que trata esta Lei, o servidor segurado do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS municipal poderá, mediante opção expressa, formal e prévia, optar pela sua inclusão na base de cálculo da contribuição previdenciária, apenas para efeito de cálculo do benefício previdenciário a ser concedido com base na média aritmética, hipótese em que será igualmente devida a correspondente contribuição do ente federativo, não gerando direito adquirido, expectativa de direito ou qualquer forma de incorporação, sendo expressamente vedada sua integração à remuneração permanente do cargo efetivo, bem como sua incorporação, direta ou indireta, aos proventos de aposentadoria ou à pensão por morte, a qualquer título, sob qualquer fundamento ou interpretação, não conferindo direito à integralidade e paridade, observadas, em qualquer hipótese, as normas gerais aplicáveis aos regimes próprios de previdência social e as orientações do Ministério da Previdência.

CAPÍTULO XVII – DAS GRATIFICAÇÕES, DOS ADICIONAIS, DA ACUMULAÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES COMISSIONADAS, E DAS DISPOSIÇÕES REMUNERATÓRIAS COMPLEMENTARES

Seção I – Da Gratificação de Interiorização

Art. 44. Fica instituída a Gratificação de Interiorização (GI), no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento-base, devida ao servidor em efetivo exercício em unidades de saúde situadas na zona rural ou em localidades definidas por ato do Chefe do Poder Executivo como de difícil acesso ou de baixa fixação de profissionais.

Seção II – Da Gratificação de Urgência e Emergência

Art. 45. Fica instituída a Gratificação de Urgência e Emergência (GUE), de natureza remuneratória e caráter temporário, no valor fixo de R\$ 1.000,00 (mil reais) mensais, devida ao Enfermeiro Efetivo de Urgência e Emergência com carga horária de 24 (vinte e quatro) horas, apenas enquanto perdurar o efetivo exercício no Complexo de Urgência e Emergência do Município, compreendidas as unidades de Pronto-Socorro e o Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU).

§ 1º A Gratificação de Urgência e Emergência integra a remuneração do servidor enquanto percebida, constituindo base de cálculo exclusivamente para férias acrescidas do terço constitucional e décimo terceiro salário, na forma do Art. 43 desta Lei.

§ 2º Por seu caráter temporário, a Gratificação de Urgência e Emergência sujeita-se ao regime de cessação automática das vantagens temporárias de que trata a Seção IV deste Capítulo, cessando o seu pagamento ao término do efetivo exercício no Complexo de Urgência e Emergência.

Seção III – Dos Adicionais

Art. 46. Fica assegurado ao servidor o direito ao adicional noturno pelo trabalho prestado em horário compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

(cinco) horas do dia seguinte, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna de trabalho.

Art. 47. O adicional de insalubridade será devido ao servidor que exerça suas atribuições com exposição habitual e permanente a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância.

§ 1º A caracterização e a classificação da insalubridade far-se-ão através de laudo técnico pericial, observadas as normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º O adicional de insalubridade corresponderá aos percentuais de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), para os graus máximo, médio e mínimo, respectivamente, incidentes exclusivamente sobre o vencimento-base do cargo efetivo do servidor.

§ 3º É vedada a percepção cumulativa dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, devendo o servidor, caso faça jus a ambos, optar por um deles.

§ 4º Fica mantido o percentual de insalubridade atualmente percebido pelo servidor até que sobrevenha nova classificação do grau de insalubridade, apurada por laudo técnico pericial na forma do § 1º e da legislação aplicável.

Seção IV – Da Governança das Vantagens Temporárias

Art. 48. A concessão, a manutenção e a cessação de todas as gratificações e adicionais previstos neste Capítulo dependem da estrita e contínua observância das seguintes condições:

I – lotação e efetivo exercício do servidor nas unidades, atividades ou condições que ensejam o pagamento da vantagem;

II – permanência das condições fáticas e jurídicas que deram causa à concessão.

Parágrafo único. As vantagens temporárias de que trata este Capítulo cessarão de forma automática, independentemente de processo administrativo prévio e sem que se configure direito adquirido ou redução de vencimentos, nas seguintes hipóteses:

a) remoção, relotação ou cessão do servidor para unidade ou atividade diversa daquela que fundamenta o pagamento;

b) eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à concessão do adicional;

c) qualquer afastamento ou licença que suspenda o efetivo exercício do cargo, ressalvadas as hipóteses em que a legislação municipal expressamente determine a manutenção da vantagem;

d) constatação de erro material ou operacional no ato de concessão ou no seu pagamento.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

Seção V – Da Acumulação Remunerada de Cargos e Funções

Art. 49. A acumulação remunerada de cargo de enfermagem com quaisquer outros cargos, empregos e funções públicas somente é permitida nas hipóteses previstas na Constituição Federal.

§ 1º A acumulação do exercício de cargo efetivo com função ou cargo em comissão resultará na percepção integral da remuneração do cargo efetivo e de 60% (sessenta por cento) da remuneração do cargo ou função comissionada.

§ 2º O servidor que acumule lícitamente dois cargos efetivos abrangidos por este PCCR, na forma do inciso XVI do art. 37 da Constituição Federal, terá o desenvolvimento funcional processado de forma independente em cada matrícula, observadas, em relação a cada cargo, as regras de interstício, avaliação de desempenho e demais requisitos previstos nesta Lei.

§ 3º Para fins do disposto no § 2º, o desenvolvimento funcional será requerido e instruído em processo próprio e com documentação individual para cada matrícula, vedada a instrução conjunta, procedendo-se à análise técnica e à decisão de forma autônoma e individualizada em relação a cada cargo, observados, quanto a cada um, os requisitos previstos nesta Lei.

CAPÍTULO XVIII – DO AFASTAMENTO PARA CESSÃO

Art. 50. A cessão é o ato pelo qual o servidor abrangido por este PCCR é temporariamente afastado do exercício de seu cargo para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou de outros Municípios, incluindo suas administrações indiretas, bem como em consórcios públicos.

Art. 51. A cessão somente ocorrerá para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança, ou em casos de requisição prevista em lei específica, e dependerá de ato de autorização do Chefe do Poder Executivo, observada a conveniência e o interesse público.

Art. 52. Como regra, a cessão dar-se-á com ônus para o órgão ou a entidade cessionária, que deverá ressarcir ao Município de Parnaíba a integralidade da remuneração do servidor cedido, acrescida dos respectivos encargos sociais e contribuições previdenciárias patronais.

Art. 53. Excepcionalmente, mediante decisão fundamentada do Chefe do Poder Executivo e havendo relevante interesse público ou reciprocidade, a cessão poderá ocorrer com ônus para o Município de Parnaíba, nas seguintes hipóteses:

I – para o exercício de cargo de Secretário Estadual, Secretário Municipal, Ministro de Estado ou cargo de natureza equivalente;

II – para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança em órgão ou entidade de outro ente federativo;

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

III – quando se tratar de requisição da Justiça Eleitoral, da Presidência da República ou outras hipóteses previstas em lei federal;

IV – para consórcio público do qual o Município de Parnaíba faça parte, bem como para entidade de interesses sociais sem fins lucrativos que integre ou apoie a execução das políticas do Sistema Único de Saúde — SUS.

Art. 54. Durante o período da cessão, o servidor não fará jus às gratificações e adicionais de caráter *propter laborem* previstos nesta Lei, por não se encontrar no efetivo exercício das atividades que ensejam o seu pagamento.

Art. 55. O tempo de serviço do servidor em cessão será computado para todos os fins de direito, inclusive para progressão horizontal e vertical na carreira, somente na hipótese de a cessão ocorrer com ônus para o órgão ou entidade cessionária, nos termos do art. 52.

Parágrafo único. Na hipótese de cessão com ônus para a origem, o tempo de afastamento não será computado para fins de progressão na carreira, sendo contado apenas para aposentadoria e disponibilidade.

CAPÍTULO XIX – DAS LICENÇAS

Seção I – Da Licença para Aperfeiçoamento ou Especialização

Art. 56. Poderá ser concedida ao servidor, mediante autorização do Chefe do Poder Executivo, licença remunerada para aperfeiçoamento ou especialização profissional na área de saúde, pelo prazo de até 2 (dois) anos, desde que o curso seja de interesse da Administração e não possa ser frequentado sem prejuízo do serviço.

§ 1º O servidor licenciado nos termos deste artigo obriga-se a permanecer no exercício do cargo, após o retorno, por período igual ao do afastamento, sob pena de ressarcir ao erário municipal o valor da remuneração percebida durante a licença.

§ 2º Suprimido.

Seção II – Das Demais Licenças

Art. 57. Ao servidor abrangido por este PCCR são asseguradas as licenças para tratamento de saúde, por motivo de doença em pessoa da família, por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, para o serviço militar, para atividade política, para tratar de interesses particulares, para desempenho de mandato classista e à gestante, à paternidade ou em caso de adoção, observadas as disposições deste Capítulo e, subsidiariamente, o Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

§ 1º As licenças para tratamento de saúde e por motivo de doença em pessoa da família serão precedidas de exame por médico ou junta médica oficial.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

§ 2º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período das licenças para tratamento de saúde e por motivo de doença em pessoa da família.

§ 3º A licença concedida dentro de 60 (sessenta) dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação.

Seção III – Da Licença para Tratamento de Saúde

Art. 58. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia oficial, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

§ 1º Para licença de até 15 (quinze) dias, a inspeção poderá ser feita por médico do serviço oficial e, se por prazo superior, por junta médica.

§ 2º Findo o prazo da licença, o servidor reassumirá o exercício imediatamente, salvo prorrogação requerida antes do término ou, se for o caso, pedido de aposentadoria.

§ 3º Constitui falta grave a recusa do servidor à inspeção médica determinada na forma deste artigo.

Seção IV – Da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família

Art. 59. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou de dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por junta médica oficial.

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

§ 2º A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo por até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogada por até 30 (trinta) dias mediante parecer de junta médica oficial e, excedidos esses prazos, sem remuneração por até 90 (noventa) dias.

Seção V – Da Licença por Motivo de Afastamento do Cônjuge

Art. 60. Poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar cônjuge ou companheiro deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo.

Parágrafo único. A licença de que trata este artigo será por prazo indeterminado e sem remuneração.

Seção VI – Da Licença para o Serviço Militar

Art. 61. Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença na forma e nas condições previstas na legislação específica.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

Parágrafo único. Concluído o serviço militar, o servidor terá até 30 (trinta) dias, sem remuneração, para reassumir o exercício do cargo.

Seção VII – Da Licença para Atividade Política

Art. 62. O servidor terá direito a licença, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

§ 1º O servidor candidato a cargo eletivo que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização dele será afastado a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura até o décimo dia seguinte ao do pleito.

§ 2º A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença, assegurados os vencimentos do cargo efetivo pelo período de até 3 (três) meses.

Seção VIII – Da Licença para Tratar de Interesses Particulares

Art. 63. A critério da Administração, poderá ser concedida ao servidor estável licença para tratar de interesses particulares, pelo prazo de até 2 (dois) anos consecutivos, sem remuneração.

§ 1º A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço.

§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos 2 (dois) anos do término da anterior.

Seção IX – Da Licença para Desempenho de Mandato Classista

Art. 64. É assegurado ao servidor estável o direito à licença, com remuneração, para o desempenho de mandato em central sindical, confederação, federação, associação de classe, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, atendidos os seguintes limites:

I – para entidades com até 200 (duzentos) associados, 1 (um) servidor;

II – para entidades com 201 (duzentos e um) a 400 (quatrocentos) associados, até 2 (dois) servidores;

III – para entidades com mais de 400 (quatrocentos) associados, até 3 (três) servidores.

§ 1º Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades.

§ 2º A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

§ 3º O Município não poderá conceder licença para desempenho de mandato classista, em nenhuma hipótese, a mais de 3 (três) servidores abrangidos por este PCCR, considerada a soma de todas as licenças dessa natureza, qualquer que seja a entidade ou a finalidade, observada a maior representatividade possível de entidades.

§ 4º Tratando-se de central sindical, confederação ou federação, aplica-se o limite máximo previsto no inciso III, independentemente do número de associados, observado, em qualquer caso, o teto absoluto de 3 (três) servidores estabelecidos no § 3º.

Seção X – Da Licença à Gestante, à Paternidade e em Caso de Adoção ou Guarda

Art. 65. Será concedida licença à gestante por 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica, e, no caso de nascimento prematuro, terá início a partir do parto.

§ 2º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício.

Art. 66. O servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração, a contar do nascimento ou da adoção.

Art. 67. Será concedida licença remunerada à servidora ou ao servidor que adotar ou obter guarda judicial de criança, nos seguintes prazos:

I – 180 (cento e oitenta) dias, para criança de até 1 (um) ano de idade;

II – 60 (sessenta) dias, para criança com mais de 1 (um) e até 4 (quatro) anos de idade;

III – 30 (trinta) dias, para criança com mais de 4 (quatro) e até 8 (oito) anos de idade.

Parágrafo único. A licença de que trata este artigo será deferida mediante apresentação do termo de adoção ou do termo de guarda e responsabilidade expedido por autoridade competente.

CAPÍTULO XX – DA COMISSÃO PERMANENTE DE GESTÃO DO PCCR

Art. 68. Fica instituída a Comissão Permanente de Gestão do PCCR, órgão colegiado de caráter técnico e consultivo, com a finalidade de acompanhar a implementação, orientar a aplicação e zelar pela integridade deste Plano.

Art. 69. A Comissão será composta por 4 (quatro) membros titulares e seus respectivos suplentes, designados por ato do Chefe do Poder Executivo, com a seguinte composição:

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

I – 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Saúde, que a presidirá;

II – 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Gestão;

III – 1 (um) representante da Procuradoria-Geral do Município;

IV – 1 (um) representante do Sindicato que represente a classe.

Parágrafo único. A participação na Comissão é considerada serviço público de relevante interesse e não será remunerada.

Art. 70. Compete à Comissão Permanente de Gestão do PCCR:

I – Analisar e emitir parecer técnico, de caráter opinativo, sobre os processos de enquadramento dos servidores e os recursos administrativos deles decorrentes;

II – Propor ao Chefe do Poder Executivo, para fins de regulamentação, os critérios, indicadores e procedimentos da Avaliação Periódica de Desempenho;

III – Analisar e emitir parecer técnico sobre a correlação dos títulos apresentados para fins de concessão do avanço de níveis por titulação, subsidiando a decisão da autoridade competente;

IV – Dirimir dúvidas e analisar casos omissos quanto à aplicação desta Lei, emitindo pareceres técnicos que orientem a gestão administrativa;

V – Propor, quando julgar necessário, a revisão e a atualização dos anexos e das normas regulamentadoras deste Plano.

CAPÍTULO XXI – DA REVISÃO DO PCCR

Art. 71. O PCCR será avaliado periodicamente, preferencialmente a cada 5 (cinco) anos, com a finalidade de verificar sua adequação administrativa, financeira e previdenciária.

Parágrafo único. A avaliação não implica obrigação de revisão, reajuste ou concessão automática de vantagens, dependendo eventual alteração de lei específica.

CAPÍTULO XXII – DO REGIME DISCIPLINAR

Art. 72. Aos servidores abrangidos por este PCCR aplicam-se, no que couber, as disposições do regime disciplinar previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Parnaíba, observadas as normas específicas estabelecidas neste Capítulo e a legislação que rege o exercício profissional da enfermagem.

CAPÍTULO XXIII – DOS DEVERES

Art. 73. Além dos deveres previstos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município, constituem deveres do servidor abrangido por este PCCR:

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

I – exercer suas atribuições com zelo, dedicação e responsabilidade técnica, observando as normas de biossegurança e os protocolos assistenciais;

II – observar os princípios e as normas do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem e as deliberações do respectivo conselho profissional;

III – tratar o paciente, seus familiares e os demais profissionais com urbanidade, respeito e não discriminação;

IV – guardar sigilo sobre informações relativas ao paciente e ao serviço, ressalvadas as hipóteses legais de comunicação obrigatória;

V – zelar pela conservação dos materiais, equipamentos e instalações da unidade de saúde;

VI – manter atualizado o registro dos procedimentos e a documentação assistencial sob sua responsabilidade;

VII – participar, quando convocado, de comissões, programas de educação permanente e atividades de avaliação institucional.

Parágrafo único. As atribuições técnicas dos profissionais abrangidos por este PCCR são as definidas neste Plano e na legislação municipal que criou os respectivos cargos, observado o marco legal do exercício profissional da enfermagem previsto na Lei Federal n. 7.498, de 25 de junho de 1986, e no Decreto Federal n. 94.406, de 8 de junho de 1987, sendo vedada a designação do servidor para atividades incompatíveis com a habilitação exigida para o seu cargo.

CAPÍTULO XXIV – DAS PROIBIÇÕES

Art. 74. Além das proibições contidas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município, ao servidor abrangido por este PCCR é proibido:

I – praticar ação ou omissão que cause dano físico, psíquico ou moral ao paciente;

II – recusar-se a prestar assistência de enfermagem em situação de urgência ou emergência, ressalvada a impossibilidade técnica ou o impedimento legal;

III – retirar, sem autorização da autoridade competente, medicamentos, materiais, equipamentos ou documentos pertencentes à unidade de saúde;

IV – revelar fato ou informação sigilosa de que tenha conhecimento em razão do cargo, salvo nas hipóteses legais;

V – exercer atividade incompatível com o exercício do cargo ou com o horário de trabalho, ressalvadas as acumulações lícitas;

VI – produzir, portar, guardar, usar ou comercializar substâncias ilícitas nas dependências da unidade de saúde, ou nelas comparecer sob seu efeito.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

CAPÍTULO XXV – DAS SANÇÕES DISCIPLINARES

Art. 75. As sanções disciplinares aplicáveis aos servidores abrangidos por este PCCR, bem como os procedimentos para sua apuração e aplicação, são os previstos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

Parágrafo único. A gravidade da sanção observará a natureza e a repercussão da infração, especialmente quanto ao dano causado ao paciente ou ao serviço de saúde, sem prejuízo das sanções de natureza ético-profissional aplicáveis pelo conselho de classe.

CAPÍTULO XXVI – DA INTEGRAÇÃO DOS ANEXOS

Art. 76. Os Anexos desta Lei conterão, no mínimo:

- I – a tabela de vencimentos-base por classe, nível e carga horária;
- II – a estrutura detalhada das classes e níveis da carreira;
- III – a descrição das jornadas de trabalho.

Parágrafo único. A alteração de quaisquer dos elementos previstos nos incisos deste artigo somente poderá ocorrer mediante lei específica, vedada a modificação por ato infralegal.

CAPÍTULO XXVII – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 77. As normas deste Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações devem ser interpretadas de forma restritiva, vedada a criação, ampliação ou extensão de direitos, vantagens ou benefícios remuneratórios por analogia, equidade, costume administrativo ou interpretação extensiva.

Art. 78. As atribuições, requisitos, qualificações específicas e áreas de atuação dos cargos previstos neste PCCR não caracterizam criação, transformação ou desvio de função, constituindo especificação técnica compatível com a natureza dos cargos existentes, os concursos públicos correspondentes e as diretrizes do Sistema Único de Saúde – SUS.

Art. 79. É vedada a concessão de qualquer vantagem, adicional, gratificação, abono, indenização ou benefício remuneratório fora das hipóteses expressamente previstas nesta Lei, observada, no que couber, a legislação do Regime Próprio de Previdência Social - RPPS.

Art. 80. Os casos omissos serão resolvidos pelo Chefe do Poder Executivo, observada a legislação vigente e o interesse público, ouvido, quando necessário, o órgão jurídico competente e a unidade de gestão de pessoas.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 81. As disposições do Estatuto dos Servidores Públicos do Município aplicam-se aos integrantes desta carreira de forma subsidiária, exclusivamente naquilo que não for incompatível com as regras e princípios estabelecidos nesta Lei, sendo expressamente vedada sua invocação para criar, ampliar ou fundamentar direitos ou vantagens de natureza remuneratória ou de desenvolvimento funcional aqui não previstos.

Art. 82. O Adicional por Tempo de Serviço (quinqüênio) previsto na legislação municipal geral deixa de ser aplicável aos servidores abrangidos por este PCCR, sendo substituído, para todos os efeitos, pelo sistema de progressão horizontal previsto no Art. 29.

§ 1º O valor nominal correspondente aos quinqüênios já adquiridos e percebidos pelo servidor na data de vigência desta Lei será transformado em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI), em respeito ao direito adquirido, a qual terá caráter irredutível e não será absorvida por reajustes, revisões gerais ou progressões, não se lhe aplicando a regra de absorção prevista no Art. 39. Diferentemente da VPNI prevista no Art. 39, decorrente de diferença remuneratória no enquadramento, que permanece absorvível na forma daquele artigo, a VPNI de que trata este parágrafo não se sujeita à absorção.

§ 2º Fica vedada, a partir da entrada em vigor desta Lei, a aquisição de novos percentuais a título de quinqüênio, passando o tempo de serviço do servidor a ser computado exclusivamente para fins da progressão horizontal estabelecida neste Plano.

Art. 83. A estrutura de vencimentos-base estabelecida no Anexo I desta Lei foi concebida para assegurar o cumprimento do piso salarial nacional dos profissionais de enfermagem, nos termos da Lei Federal nº 14.434, de 4 de agosto de 2022, e das decisões do Supremo Tribunal Federal.

§ 1º O Nível I da Classe A representa o vencimento de ingresso na carreira, anterior à aplicação do piso.

§ 2º O Nível II da Classe A representa o primeiro patamar remuneratório ajustado ao piso salarial nacional, aplicado de forma proporcional à carga horária do cargo, servindo como base de cálculo para as progressões subsequentes.

Art. 84. Todo ato de desenvolvimento funcional previsto nesta Lei, incluindo a progressão horizontal e a progressão vertical, será obrigatoriamente instruído por meio de processo administrativo individualizado, físico ou eletrônico.

§ 1º O processo de que trata o caput deverá conter, no mínimo, os seguintes documentos, sob pena de nulidade do ato:

- a) requerimento do servidor, quando couber;
- b) relatórios comprobatórios da Avaliação Periódica de Desempenho referente ao período aquisitivo, se realizados;

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

c) parecer técnico do órgão de gestão de pessoas, atestando o cumprimento de todos os requisitos objetivos (interstício, avaliação, etc.);

d) o ato final de concessão ou indeferimento, devidamente publicado.

§ 2º A ausência de qualquer dos documentos obrigatórios ou o parecer técnico desfavorável impedem a concessão da progressão, devendo o processo ser arquivado com a devida motivação, da qual o servidor será formalmente notificado.

Seção Única – Da Transição e do Parcelamento dos Efeitos Financeiros do Enquadramento

Art. 85. O impacto financeiro decorrente do enquadramento dos atuais servidores na estrutura de vencimentos-base desta Lei será apurado e implementado de forma progressiva, na forma desta Seção, observada, em qualquer hipótese, a irredutibilidade remuneratória assegurada no Art. 39.

§ 1º Para cada servidor, apurar-se-á a diferença entre o vencimento-base por ele percebido no mês anterior à vigência desta Lei e o novo vencimento-base resultante do seu enquadramento, conforme o Anexo I.

§ 2º A diferença apurada na forma do § 1º constitui a base de cálculo do parcelamento de que trata esta Seção, incidindo sobre ela os reflexos remuneratórios cabíveis na exata proporção de cada parcela efetivada.

§ 3º Caso o enquadramento não resulte em diferença positiva, aplicam-se exclusivamente as regras de irredutibilidade e de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI) previstas no Art. 39, não havendo parcela a implementar nos termos desta Seção.

Art. 86. A diferença apurada na forma do Art. 85 será incorporada ao vencimento-base do servidor de forma parcelada, em 3 (três) parcelas anuais e sucessivas, nas seguintes proporções e datas de efetivação:

I – 40% (quarenta por cento) da diferença, a partir de agosto de 2026;

II – 30% (trinta por cento) da diferença, a partir de janeiro de 2027;

III – 30% (trinta por cento) da diferença, a partir de janeiro de 2028.

Parágrafo único. A partir da efetivação da terceira parcela, em janeiro de 2028, o servidor passará a perceber a integralidade do vencimento-base correspondente ao seu enquadramento, nos termos do Anexo I.

Art. 87. O parcelamento de que trata esta Seção, observados o cronograma e as proporções estabelecidos no Art. 86, aplica-se ao impacto financeiro decorrente do enquadramento dos servidores na estrutura de vencimentos-base desta Lei, sendo seus efeitos implementados de forma progressiva e parcelada.

Lei Complementar de autoria do Poder Executivo





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

§ 1º Em nenhuma hipótese a aplicação do parcelamento poderá resultar em remuneração inferior àquela percebida pelo servidor no mês anterior à vigência desta Lei, observado o disposto no Art. 39.

§ 2º As parcelas efetivadas na forma do Art. 86 incorporam-se em caráter definitivo ao vencimento-base do servidor, não constituindo vantagem transitória.

Art. 88. Ficam expressamente revogados, a partir da entrada em vigor desta Lei, os seguintes dispositivos:

I – da Lei Municipal nº 2.858, de 2014, que instituiu a Gratificação de Enfermagem de Urgência (GEU): o art. 4º e seu parágrafo único, integralmente, e o art. 5º, na parte em que remete ao art. 4º revogado;

II – da Lei Municipal nº 2.883, de 2014: o art. 1º, exclusivamente na parte em que institui a Gratificação dos Serviços de Técnico de Enfermagem de Urgência (GSTEU), e o art. 2º, integralmente, que fixa o respectivo valor, mantidas em vigor as demais disposições daquela Lei.

Art. 89. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se todas as demais disposições em contrário, em especial as leis e os dispositivos legais que instituem gratificações, adicionais, prêmios ou qualquer outra forma de vantagem remuneratória para os cargos de enfermagem, os quais passam a ser regidos exclusivamente por este Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações. Permanecem em vigor, não se lhes aplicando a revogação de que trata o caput, a Lei Complementar nº 028, de 17 de outubro de 2013, o Decreto nº 1.977, de 2013, e o Decreto nº 1.941, de 2013, bem como as normas que tratam de remuneração de plantões extras.

Gabinete do Prefeito Municipal de Parnaíba-PI, 22 de julho de 2026.

FRANCISCO
EMANUEL CUNHA
DE BRITO:
05095164329
Francisco Emanuel Cunha de Brito
Prefeito Municipal de Parnaíba

Assinado digitalmente por FRANCISCO EMANUEL
CUNHA DE BRITO:05095164329
DN: C=BR, O=ICP-Brasil, OU=CERTIFICADO
DIGITAL, OU=Certificado Digital PF A1,
OU=47280895000176, OU=AC Sinculand
Municipal, CN=FRANCISCO EMANUEL CUNHA DE
BRITO:05095164329
Razão: Eu sou o autor desse documento
Localização:

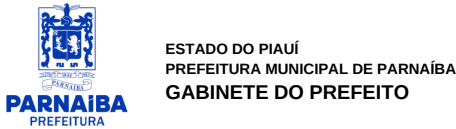
Lei Complementar de autoria do Poder Executivo



ATOS DO EXECUTIVO

LEIS COMPLEMENTARES

ID: 4252-HIDDZ0XR



ANEXO I DA LEI COMPLEMENTAR Nº 115, DE 22 DE JULHO DE 2026.

TABELAS DE VENCIMENTO-BASE

Tabela 1: Enfermeiro, Enfermeiro PSF/ESF, Enfermeiro Regulador/Auditor (40h)

Classe	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
A	R\$ 3.162,54	R\$ 4.318,18	R\$ 4.447,73	R\$ 4.581,16	R\$ 4.718,60	R\$ 4.860,16
B	R\$ 5.054,57	R\$ 5.206,21	R\$ 5.362,40	R\$ 5.523,27	R\$ 5.688,97	R\$ 5.859,64
C	R\$ 6.328,41	R\$ 6.518,26	R\$ 6.713,81	R\$ 6.915,22	R\$ 7.122,68	R\$ 7.336,36
D	R\$ 8.216,72	R\$ 8.463,22	R\$ 8.717,12	R\$ 8.978,63	R\$ 9.247,99	R\$ 9.525,43

Tabela 2: Enfermeiro CAPS (40h)

Classe	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
A	R\$ 3.162,54	R\$ 4.318,18	R\$ 4.447,73	R\$ 4.581,16	R\$ 4.718,60	R\$ 4.860,16
B	R\$ 5.054,57	R\$ 5.206,21	R\$ 5.362,40	R\$ 5.523,27	R\$ 5.688,97	R\$ 5.859,64
C	R\$ 6.328,41	R\$ 6.518,26	R\$ 6.713,81	R\$ 6.915,22	R\$ 7.122,68	R\$ 7.336,36
D	R\$ 8.216,72	R\$ 8.463,22	R\$ 8.717,12	R\$ 8.978,63	R\$ 9.247,99	R\$ 9.525,43





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

CONTINUAÇÃO ANEXO I DA LEI COMPLEMENTAR Nº 115, DE 22 DE JULHO DE 2026.

Tabela 3: Enfermeiro CES (20h)

Classe	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
A	R\$ 1.621,00	R\$ 2.159,09	R\$ 2.223,86	R\$ 2.290,58	R\$ 2.359,30	R\$ 2.430,08
B	R\$ 2.527,28	R\$ 2.603,10	R\$ 2.681,19	R\$ 2.761,63	R\$ 2.844,48	R\$ 2.929,81
C	R\$ 3.164,20	R\$ 3.259,13	R\$ 3.356,90	R\$ 3.457,61	R\$ 3.561,34	R\$ 3.668,18
D	R\$ 4.108,36	R\$ 4.231,61	R\$ 4.358,56	R\$ 4.489,32	R\$ 4.623,99	R\$ 4.762,71

Tabela 4: Enfermeiro – SAMU, Urgência e Emergência (24h)

Classe	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
A	R\$ 1.621,00	R\$ 2.590,90	R\$ 2.668,63	R\$ 2.748,69	R\$ 2.831,15	R\$ 2.916,08
B	R\$ 3.032,72	R\$ 3.123,70	R\$ 3.217,41	R\$ 3.313,93	R\$ 3.413,35	R\$ 3.515,75
C	R\$ 3.797,01	R\$ 3.910,92	R\$ 4.028,25	R\$ 4.149,10	R\$ 4.273,57	R\$ 4.401,78
D	R\$ 4.930,00	R\$ 5.077,90	R\$ 5.230,24	R\$ 5.387,15	R\$ 5.548,76	R\$ 5.715,22





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

CONTINUAÇÃO ANEXO I DA LEI COMPLEMENTAR Nº 115, DE 22 DE JULHO DE 2026.

Tabela 5: Técnico em Enfermagem (40h)

Classe	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
A	R\$ 1.621,00	R\$ 3.022,72	R\$ 3.113,40	R\$ 3.206,80	R\$ 3.303,00	R\$ 3.402,09
B	R\$ 3.538,17	R\$ 3.644,32	R\$ 3.753,65	R\$ 3.866,26	R\$ 3.982,25	R\$ 4.101,72
C	R\$ 4.429,86	R\$ 4.562,76	R\$ 4.699,64	R\$ 4.840,63	R\$ 4.985,85	R\$ 5.135,42
D	R\$ 5.751,67	R\$ 5.924,22	R\$ 6.101,95	R\$ 6.285,01	R\$ 6.473,56	R\$ 6.667,77

Tabela 6: Técnico em Enfermagem em Urgência e Emergência (30h)

Classe	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI
A	R\$ 1.621,00	R\$ 2.267,04	R\$ 2.335,05	R\$ 2.405,10	R\$ 2.477,25	R\$ 2.551,57
B	R\$ 2.653,63	R\$ 2.733,24	R\$ 2.815,24	R\$ 2.899,70	R\$ 2.986,69	R\$ 3.076,29
C	R\$ 3.322,39	R\$ 3.422,06	R\$ 3.524,72	R\$ 3.630,46	R\$ 3.739,37	R\$ 3.851,55
D	R\$ 4.313,74	R\$ 4.443,15	R\$ 4.576,44	R\$ 4.713,73	R\$ 4.855,14	R\$ 5.000,79





ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II DA LEI COMPLEMENTAR Nº 115, DE 22 DE JULHO DE 2026.

ESTRUTURA DA CARREIRA

A carreira dos Profissionais de Enfermagem do Município de Parnaíba-PI é estruturada em 4 (quatro) classes, identificadas pelas letras A, B, C e D, e 6 (seis) níveis de progressão horizontal em cada classe, identificados por algarismos romanos de I a VI.

Classe	Níveis
A	I, II, III, IV, V, VI
B	I, II, III, IV, V, VI
C	I, II, III, IV, V, VI
D	I, II, III, IV, V, VI



ID: 4252-HIDDZ0XR



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III DA LEI COMPLEMENTAR Nº 115, DE 22 DE JULHO DE 2026.

JORNADAS DE TRABALHO

Cargo	Carga Horária Semanal
Enfermeiro, Enfermeiro PSF/ESF, Enfermeiro Regulador/Auditor	40 horas
Enfermeiro CAPS	40 horas
Enfermeiro CES	20 horas
Enfermeiro – SAMU, Urgência e Emergência	24 horas
Técnico em Enfermagem	40 horas
Técnico em Enfermagem em Urgência e Emergência	30 horas



ID: 4252-HIDDZ0XR



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARNAÍBA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO IV DA LEI COMPLEMENTAR Nº 115, DE 22 DE JULHO DE 2026.

TABELA DE CORRESPONDÊNCIA PARA ENQUADRAMENTO

Tempo de Efetivo Exercício no Cargo	Classe Enquadramento de
Até 13 anos	Classe A
De 13 anos e 1 dia a 25 anos	Classe B
De 25 anos e 1 dia a 37 anos	Classe C
Acima de 37 anos	Classe D





Equipe de Governo

Prefeito
Francisco Emanuel Cunha de Brito

Vice-Prefeito
Darllan de Almeida Vieira Barros (in memoriam)

Secretários(as)

SECRETÁRIO MUNICIPAL DE GOVERNO Edrivandro Gomes Barros	OUVIDORA-GERAL DO MUNICÍPIO Conceição de Maria de Castro Rodrigues Rêgo
PROCURADOR-GERAL DO MUNICÍPIO Eliakim Sousa Nunes	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE MEIO AMBIENTE E RECURSOS HÍDRICOS Gustavo Costa de Lima e Silva
CONTROLADOR-GERAL DO MUNICÍPIO Francisco Eudes Fontenele Aragão	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE INFRAESTRUTURA, HABITAÇÃO E REGULARIZAÇÃO FUNDIÁRIA Iranildo Junio Camapum Brandão
SECRETÁRIO MUNICIPAL DE FAZENDA Oscar Machado da Cunha Filho	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE ESPORTE E LAZER José Marques de Sousa Júnior
SECRETÁRIA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL E CIDADANIA (SEDESC) Anália Priscilla Lima da Silva	SECRETÁRIO MUNICIPAL DO TRABALHO E DEFESA DO CONSUMIDOR (PROCON) Rafael Costa Lima
SECRETÁRIO MUNICIPAL DA CHEFIA DE GABINETE (Interino) Edrivandro Gomes Barros	GESTOR DA CENTRAL DE LICITAÇÃO E CONTRATOS ADMINISTRATIVOS (CLCA) Pedro de Aguiar Pires
SECRETÁRIA MUNICIPAL DE GESTÃO Zulmira do Espírito Santo Correia	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE SERVIÇOS URBANOS E DEFESA CIVIL Felipe da Silva Sousa
SECRETÁRIO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO Danilo de Andrade Rêgo	DIRETORA GERAL DA ESCOLA PARNAIBANA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA Natanía da Silva Vasconcelos Barros
SECRETÁRIO MUNICIPAL DE SAÚDE (SESA) Thiago Judah Sampaio Carneiro	PROCURADOR DA FAZENDA Alisson Augusto de Meireles Carvalho
SECRETÁRIO MUNICIPAL DE PROJETOS ESPECIAIS E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (Interino) Edrivandro Gomes Barros	SECRETÁRIA IMEDIATA DO PREFEITO Cristiane Pereira Cunha Calixto
SECRETÁRIA MUNICIPAL DO SETOR PRIMÁRIO E ABASTECIMENTO (SESPA) Deise Aragão Mattei	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE TURISMO (interino) Gabriel Araújo Rodrigues
SECRETÁRIO MUNICIPAL DE TRANSPORTES, TRÂNSITO E DA ARTICULAÇÃO COM AS FORÇAS DE SEGURANÇA Ruben Sousa Ferreira	SECRETÁRIO MUNICIPAL DE CULTURA Gabriel Araújo Rodrigues

Superintendências

SUPERINTENDENTE DE PLANEJAMENTO Valéria Souza	SUPERINTENDENTE DE COMUNICAÇÃO Márcio Renan Brito Fernandes
---	---

Órgãos Autárquicos e Empresas Públicas

PRESIDENTE DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE PARNAÍBA (IPMP) Jeanne Pereira Cunha
PRESIDENTE DA AGÊNCIA PARNAIBANA DE REGULAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS (ASERPA) - interino Ruben Sousa Ferreira
PRESIDENTE DA EMPRESA PARNAIBANA DE SERVIÇOS (EMPA) (Interina) Deise Aragão Mattei
ÓRGÃO DE IMPRENSA Software: DOME
EDITORES E PROGRAMADORES Fábio Silva de Sousa - Luiz Lins Monteiro Junior - Lucas Lima Souza
PROCURADOR GERAL DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE PARNAÍBA (IPMP) Alberto Abraão Loiola Filho

