



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO
MENSAGEM Nº 27/2026 - PMS

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DA CÂMARA DE VEREADORES DO MUNICÍPIO DE SANTANA-AP.

Com fulcro no art. 48, inciso I, da Lei Orgânica do Município de Santana c/c o art. 30, inciso I, CF/88, oferecemos a exame dessa Egrégia Casa Legislativa o Projeto de Lei Complementar nº _____/2026 — PMS, que **“DISPÕE SOBRE A CONCESSÃO DE REAJUSTE DO VENCIMENTO BASE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS INTEGRANTES DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DO GRUPO DE ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL, LEI COMPLEMENTAR Nº 047/2024 – PMS, DO GRUPO DE ATIVIDADES DE INFRAESTRUTURA, LEI COMPLEMENTAR Nº 048/2024 – PMS, DO GRUPO DE ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS, LEI COMPLEMENTAR Nº 021/2020 – PMS, E DO GRUPO OCUPACIONAL DE TRIBUTAÇÃO, ARRECADAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, LEI COMPLEMENTAR Nº 017/2017 – PMS, DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE SANTANA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”**

JUSTIFICATIVA

Exmo. Senhor Presidente.

Exmo. (s) Senhores Vereadores.

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência e a seus pares, a fim de ser submetido ao exame e deliberação dessa Egrégia Câmara e tendo em vista a deliberação Sindical ocorrida no último dia 12 de maio de 2026, o Projeto de Lei Complementar que visa conceder reajuste do vencimento base dos servidores públicos civis integrantes do quadro de pessoal permanente dos grupos de atividades de nível fundamental, do grupo de atividades de infraestrutura, do grupo de atividades administrativas e do grupo ocupacional de tributação, arrecadação e fiscalização, referente a Data-Base do ano de 2026, a fim de ser apreciado e aprovado pelo plenário deste Poder Legislativo Municipal.

A intenção deste Projeto de Lei Complementar é assegurar a reposição das perdas salariais decorrentes da inflação acumulada no exercício de 2025. Ressalta-se que o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) chegou a 4,26% (quatro vírgula vinte e seis por cento).

Importante mencionar que foram realizados Estudo de Impacto Financeiro pela Secretaria Municipal de Administração (SEMAD), bem como Estudo de Impacto Orçamentário-Financeiro pela Secretaria Municipal de Planejamento e Orçamento (SEMPA/PMS), em conformidade com o artigo 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal





**PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO**

(LRF) e o disposto no inciso II do artigo 16 da Lei Complementar nº 101/2000. Os estudos atestam que o aumento de despesa objeto do referido Projeto de Lei Complementar possui adequação orçamentária e financeira com a Lei Orçamentária Anual (LOA) e compatibilidade com o Plano Plurianual (PPA) e a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO).

Vale ressaltar que os estudos de impactos orçamentários e financeiros consideraram as estimativas de arrecadação de recursos do tesouro municipal previstos para o Município de Santana no exercício de 2026, bem como a previsão de arrecadação do tesouro contida no Orçamento Municipal e no Quadro de Detalhamento de Despesas da Secretaria Municipal de Administração (SEMAD).

Destaca-se que a aplicação da presente Lei, conforme demonstrado no Estudo de Impacto Financeiro anexo, ocorrerá com recursos próprios do Tesouro Municipal que, para o exercício de 2026, devido aos esforços da administração fazendária e das políticas adotadas na gestão fiscal tem gerado resultados positivos para a arrecadação municipal.

Diante de todo o exposto, submetemos à apreciação dessa Egrégia Casa de Leis a proposta de Projeto de Lei Complementar, ressaltando que a referida proposição está em sintonia com a legislação federal, estadual e municipal vigentes que tratam da matéria, proporcionando assim maior segurança jurídica, evitando incidentes de inconstitucionalidades, salvaguardando o interesse público em geral, pelo que se espera a tramitação regulamentar e, ao final, sua aprovação integral, em caráter de urgência (urgentíssima).

Por fim, renovo os votos de elevada estima e distinta consideração.

SEDE DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL, em Santana, 25 de maio de 2026.

SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana





PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO
PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº _____, DE 25 DE MAIO DE 2026.

(Autoria: Poder Executivo)

DISPÕE SOBRE A CONCESSÃO DE REAJUSTE DO VENCIMENTO BASE DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS INTEGRANTES DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DO GRUPO DE ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL, LEI COMPLEMENTAR Nº 047/2024 – PMS, DO GRUPO DE ATIVIDADES DE INFRAESTRUTURA, LEI COMPLEMENTAR Nº 048/2024 – PMS, DO GRUPO DE ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS, LEI COMPLEMENTAR Nº 021/2020 – PMS, E DO GRUPO OCUPACIONAL DE TRIBUTAÇÃO, ARRECADAÇÃO E FISCALIZAÇÃO, LEI COMPLEMENTAR Nº 017/2017 – PMS, DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE SANTANA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE SANTANA**, no uso de suas atribuições legais, que lhe confere o inciso III, do artigo 48 da Lei Orgânica do Município de Santana, faz saber que a Câmara de Vereadores **APROVOU** e eu **SANCIONO** a seguinte Lei:

Art.1º Fica o Poder Executivo autorizado a conceder reajuste do vencimento base, exclusivamente, dos servidores públicos civis da administração direta, integrantes do Quadro de Pessoal Permanente do Grupo de Atividades de Nível Fundamental, Lei Complementar nº 047/2024 – PMS, do Grupo de Atividades de Infraestrutura, Lei Complementar nº 048/2024 – PMS, do Grupo de Atividades Administrativas, Lei Complementar nº 021/2020 – PMS, e do Grupo Ocupacional de Tributação, Arrecadação e Fiscalização, Lei Complementar nº 017/2017 – PMS, do Poder Executivo do Município de Santana, no percentual linear de 4,26% (quatro vírgula vinte e seis por cento), referente Data-Base do exercício de 2026.

Art. 2º Ficam alteradas as tabelas de vencimentos do Grupo de Atividades de Nível Fundamental, Lei Complementar nº 047/2024 – PMS, do Grupo de Atividades de Infraestrutura, Lei Complementar nº 048/2024 – PMS, do Grupo de Atividades Administrativas, Lei Complementar nº 021/2020 – PMS, e do Grupo Ocupacional de Tributação, Arrecadação e Fiscalização, Lei Complementar nº 017/2017 – PMS, passando a vigorar, respectivamente, conforme as tabelas de vencimentos constantes nos anexos I, II, III e IV desta Lei.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
CABINETE DO PREFEITO

Art. 3º As despesas decorrentes da aplicação da presente Lei correrão por conta do orçamento municipal vigente.

Art. 4º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, com efeitos financeiros a contar de 1º de maio de 2026.

SEDE DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL, em Santana, 25 de maio de 2026.

SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana





PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO
ANEXO I

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº _____, de 25 de maio de 2026.

TABELA DE VENCIMENTOS

MAIO/2026

I - Grupo de Atividades de Nível Fundamental (GANF) – Lei Complementar nº 047/2024 – PMS:

a) Demais cargos de nível fundamental

ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	DATA BASE – 2026	4,26%	CLASSES E ESCOLARIDADES					
		A	B	C	D	E	F		
		FUNDTAMENTAL	MÉDIO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO		
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE		
0	1	2.326,17	2.558,78	2.814,66	3.096,13	3.405,74	3.746,31		
2	2	2.395,95	2.635,55	2.899,10	3.189,01	3.507,91	3.858,70		
4	3	2.467,83	2.714,61	2.986,07	3.284,68	3.613,15	3.974,46		
6	4	2.541,86	2.796,05	3.075,66	3.383,22	3.721,54	4.093,70		
8	5	2.618,12	2.879,93	3.167,93	3.484,72	3.833,19	4.216,51		
10	6	2.696,66	2.966,33	3.262,96	3.589,26	3.948,19	4.343,00		
12	7	2.777,56	3.055,32	3.360,85	3.696,94	4.066,63	4.473,29		
14	8	2.860,89	3.146,98	3.461,68	3.807,85	4.188,63	4.607,49		
16	9	2.946,72	3.241,39	3.565,53	3.922,08	4.314,29	4.745,72		
18	10	3.035,12	3.338,63	3.672,49	4.039,74	4.443,72	4.888,09		
20	11	3.126,17	3.438,79	3.782,67	4.160,94	4.577,03	5.034,73		
22	12	3.219,96	3.541,95	3.896,15	4.285,76	4.714,34	5.185,77		
24	13	3.316,56	3.648,21	4.013,03	4.414,34	4.855,77	5.341,35		
26	14	3.416,05	3.757,66	4.133,42	4.546,77	5.001,44	5.501,59		
28	15	3.518,53	3.870,39	4.257,43	4.683,17	5.151,49	5.666,63		
30	16	3.624,09	3.986,50	4.385,15	4.823,66	5.306,03	5.836,63		
32	17	3.732,81	4.106,09	4.516,70	4.968,37	5.465,21	6.011,73		
34	18	3.844,80	4.229,28	4.652,20	5.117,43	5.629,17	6.192,08		





PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO
TABELA DE VENCIMENTOS

MAIO/2026

b) Gari e Vigia

ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	DATA BASE – 2026	4,26%	CLASSES E ESCOLARIDADES					
		A	B	C	D	E	F		
		FUNDTAMENTAL	MÉDIO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO		
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE		
0	1	2.688,17	2.956,98	3.252,68	3.577,95	3.935,75	4.329,32		
2	2	2.768,81	3.045,69	3.350,26	3.685,29	4.053,82	4.459,20		
4	3	2.851,88	3.137,06	3.450,77	3.795,85	4.175,43	4.592,98		
6	4	2.937,43	3.231,18	3.554,29	3.909,72	4.300,69	4.730,76		
8	5	3.025,56	3.328,11	3.660,92	4.027,01	4.429,72	4.872,69		
10	6	3.116,32	3.427,95	3.770,75	4.147,82	4.562,61	5.018,87		
12	7	3.209,81	3.530,79	3.883,87	4.272,26	4.699,49	5.169,43		
14	8	3.306,11	3.636,72	4.000,39	4.400,43	4.840,47	5.324,52		
16	9	3.405,29	3.745,82	4.120,40	4.532,44	4.985,68	5.484,25		
18	10	3.507,45	3.858,19	4.244,01	4.668,41	5.135,25	5.648,78		
20	11	3.612,67	3.973,94	4.371,33	4.808,47	5.289,31	5.818,24		
22	12	3.721,05	4.093,16	4.502,47	4.952,72	5.447,99	5.992,79		
24	13	3.832,68	4.215,95	4.637,55	5.101,30	5.611,43	6.172,57		
26	14	3.947,66	4.342,43	4.776,67	5.254,34	5.779,77	6.357,75		
28	15	4.066,09	4.472,70	4.919,97	5.411,97	5.953,17	6.548,48		
30	16	4.188,08	4.606,88	5.067,57	5.574,33	6.131,76	6.744,94		
32	17	4.313,72	4.745,09	5.219,60	5.741,56	6.315,72	6.947,29		
34	18	4.443,13	4.887,44	5.376,19	5.913,81	6.505,19	7.155,71		

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse <https://santana.1doc.com.br/verificacao/758B-1659-A1E2-D455> e informe o código 758B-1659-A1E2-D455





PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO
ANEXO II

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº _____, de 25 de maio de 2026.

TABELA DE VENCIMENTOS

MAIO/2026

I - Grupo de Atividades de Infraestrutura (GAINF) – Lei Complementar nº
048/2024 – PMS:

a) Médio e Técnico

ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	DATA BASE – 2026	4,26%	CLASSES E ESCOLARIDADES					
		A	B	C	D	E	F		
		MÉDIO	MÉDIO/TÉCNICO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO		
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE		
0	1	2.499,60	2.749,56	3.024,52	3.326,97	3.659,67	4.025,63		
2	2	2.574,59	2.832,05	3.115,25	3.426,78	3.769,46	4.146,40		
4	3	2.651,83	2.917,01	3.208,71	3.529,58	3.882,54	4.270,80		
6	4	2.731,38	3.004,52	3.304,97	3.635,47	3.999,02	4.398,92		
8	5	2.813,32	3.094,66	3.404,12	3.744,53	4.118,99	4.530,89		
10	6	2.897,72	3.187,50	3.506,25	3.856,87	4.242,56	4.666,81		
12	7	2.984,66	3.283,12	3.611,43	3.972,58	4.369,83	4.806,82		
14	8	3.074,20	3.381,61	3.719,78	4.091,75	4.500,93	4.951,02		
16	9	3.166,42	3.483,06	3.831,37	4.214,51	4.635,96	5.099,55		
18	10	3.261,41	3.587,56	3.946,31	4.340,94	4.775,04	5.252,54		
20	11	3.359,26	3.695,18	4.064,70	4.471,17	4.918,29	5.410,12		
22	12	3.460,03	3.806,04	4.186,64	4.605,31	5.065,84	5.572,42		
24	13	3.563,84	3.920,22	4.312,24	4.743,46	5.217,81	5.739,59		
26	14	3.670,75	4.037,83	4.441,61	4.885,77	5.374,35	5.911,78		
28	15	3.780,87	4.158,96	4.574,86	5.032,34	5.535,58	6.089,13		
30	16	3.894,30	4.283,73	4.712,10	5.183,31	5.701,64	6.271,81		
32	17	4.011,13	4.412,24	4.853,46	5.338,81	5.872,69	6.459,96		
34	18	4.131,46	4.544,61	4.999,07	5.498,98	6.048,87	6.653,76		





PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO
TABELA DE VENCIMENTOS

MAIO/2026

b) Nível Superior

ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	DATA BASE – 2026	4,26%	CLASSES E ESCOLARIDADES			
		A	B	C	D		
		GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO		
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE		
0	1	3.419,63	3.761,60	4.137,76	4.551,53		
2	2	3.522,22	3.874,45	4.261,89	4.688,08		
4	3	3.627,89	3.990,68	4.389,75	4.828,72		
6	4	3.736,73	4.110,40	4.521,44	4.973,58		
8	5	3.848,83	4.233,71	4.657,08	5.122,79		
10	6	3.964,29	4.360,72	4.796,79	5.276,47		
12	7	4.083,22	4.491,54	4.940,70	5.434,77		
14	8	4.205,72	4.626,29	5.088,92	5.597,81		
16	9	4.331,89	4.765,08	5.241,59	5.765,75		
18	10	4.461,85	4.908,03	5.398,83	5.938,72		
20	11	4.595,70	5.055,27	5.560,80	6.116,88		
22	12	4.733,57	5.206,93	5.727,62	6.300,39		
24	13	4.875,58	5.363,14	5.899,45	6.489,40		
26	14	5.021,85	5.524,03	6.076,44	6.684,08		
28	15	5.172,50	5.689,75	6.258,73	6.884,60		
30	16	5.327,68	5.860,45	6.446,49	7.091,14		
32	17	5.487,51	6.036,26	6.639,89	7.303,87		
34	18	5.652,13	6.217,35	6.839,08	7.522,99		





PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO
ANEXO III

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº _____, de 25 de maio de 2026.

TABELA DE VENCIMENTOS

MAIO/2026

I - Grupo de Atividades Administrativas (GAA) – Lei Complementar nº 021/2020
– PMS:

a) Auxiliar e Técnico

NÍVEIS	DATA BASE – 2026	4,26%	CLASSES E ESCOLARIDADES			
	A	B	C	D	E	F
	MÉDIO	MÉDIO/TÉCNICO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO
	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE
1	2.818,47	3.306,06	3.878,01	4.545,04	4.999,54	5.499,50
2	2.959,39	3.471,37	4.071,91	4.772,29	5.249,52	5.774,47
3	3.107,36	3.644,94	4.275,51	5.010,90	5.511,99	6.063,19
4	3.262,73	3.827,18	4.489,29	5.261,45	5.787,59	6.366,35
5	3.425,87	4.018,54	4.713,75	5.524,52	6.076,97	6.684,67
6	3.597,16	4.219,47	4.949,44	5.800,75	6.380,82	7.018,90
7	3.777,02	4.430,44	5.196,91	6.090,78	6.699,86	7.369,85
8	3.965,87	4.651,96	5.456,75	6.395,32	7.034,86	7.738,34
9	4.164,17	4.884,56	5.729,59	6.715,09	7.386,60	8.125,26
10	4.372,37	5.128,79	6.016,07	7.050,84	7.755,93	8.531,52
11	4.590,99	5.385,23	6.316,87	7.403,39	8.143,73	8.958,10
12	4.820,54	5.654,49	6.632,72	7.773,56	8.550,91	9.406,00
13	5.061,57	5.937,22	6.964,35	8.162,23	8.978,46	9.876,30
14	5.314,65	6.234,08	7.312,57	8.570,35	9.427,38	10.370,12
15	5.580,38	6.545,78	7.678,20	8.998,86	9.898,75	10.888,62
16	5.859,40	6.873,07	8.062,11	9.448,81	10.393,69	11.433,06
17	6.152,37	7.216,72	8.465,22	9.921,25	10.913,37	12.004,71
18	6.459,99	7.577,56	8.888,48	10.417,31	11.459,04	12.604,94



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO
TABELA DE VENCIMENTOS

MAIO/2026

a) Analista e Procurador Municipal

		DATA BASE – 2026	4,26%			
ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	CLASSES E ESCOLARIDADES				
		A	B	C	D	
		GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO	
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	
0	1	4.888,76	5.377,64	5.915,40	6.506,94	
2	2	5.133,20	5.646,52	6.211,17	6.832,29	
4	3	5.389,86	5.928,85	6.521,73	7.173,90	
6	4	5.659,35	6.225,29	6.847,82	7.532,60	
8	5	5.942,32	6.536,55	7.190,21	7.909,23	
10	6	6.239,44	6.863,38	7.549,72	8.304,69	
12	7	6.551,41	7.206,55	7.927,20	8.719,92	
14	8	6.878,98	7.566,88	8.323,56	9.155,92	
16	9	7.222,93	7.945,22	8.739,74	9.613,72	
18	10	7.584,07	8.342,48	9.176,73	10.094,40	
20	11	7.963,28	8.759,61	9.635,57	10.599,12	
22	12	8.361,44	9.197,59	10.117,34	11.129,08	
24	13	8.779,51	9.657,47	10.623,21	11.685,53	
26	14	9.218,49	10.140,34	11.154,37	12.269,81	
28	15	9.679,41	10.647,36	11.712,09	12.883,30	
30	16	10.163,38	11.179,72	12.297,70	13.527,47	
32	17	10.671,55	11.738,71	12.912,58	14.203,84	
34	18	11.205,13	12.325,64	13.558,21	14.914,03	





PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO
ANEXO IV

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº _____, de 25 de maio de 2026.

TABELA DE VENCIMENTOS

MAIO/2026

I - Grupo Ocupacional de Tributação, Arrecadação e Fiscalização (GTAF) – Lei Complementar nº 017/2017 – PMS:

ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	DATA BASE – 2026	4,26%			
		CLASSES E ESCOLARIDADES				
		A	B	C	D	E
		MÉDIO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE
0	1	3.001,03	3.301,13	3.631,25	3.994,37	4.393,81
2	2	3.151,08	3.466,19	3.812,81	4.194,09	4.613,50
4	3	3.308,64	3.639,50	4.003,45	4.403,79	4.844,17
6	4	3.474,07	3.821,47	4.203,62	4.623,98	5.086,38
8	5	3.647,77	4.012,55	4.413,80	4.855,18	5.340,70
10	6	3.830,16	4.213,18	4.634,49	5.097,94	5.607,74
12	7	4.021,67	4.423,83	4.866,22	5.352,84	5.888,12
14	8	4.222,75	4.645,03	5.109,53	5.620,48	6.182,53
16	9	4.433,89	4.877,28	5.365,01	5.901,51	6.491,66
18	10	4.655,58	5.121,14	5.633,26	6.196,58	6.816,24
20	11	4.888,36	5.377,20	5.914,92	6.506,41	7.157,05
22	12	5.132,78	5.646,06	6.210,66	6.831,73	7.514,90
24	13	5.389,42	5.928,36	6.521,20	7.173,32	7.890,65
26	14	5.658,89	6.224,78	6.847,26	7.531,98	8.285,18
28	15	5.941,83	6.536,02	7.189,62	7.908,58	8.699,44
30	16	6.238,93	6.862,82	7.549,10	8.304,01	9.134,41
32	17	6.550,87	7.205,96	7.926,56	8.719,21	9.591,13
34	18	6.878,42	7.566,26	8.322,88	9.155,17	10.070,69





VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 758B-1659-A1E2-D455

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA (CPF 089.XXX.XXX-20) em 25/05/2026 17:00:12 GMT-03:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://santana.1doc.com.br/verificacao/758B-1659-A1E2-D455>

Proc. Administrativo 2- 685/2026

De: Gilcilene P. - SEMAD-CRH

Para: SEMAD - Secretaria Municipal de Administração - A/C Israel J.

Data: 19/05/2026 às 16:42:44

Setores envolvidos:

SEMAD, SEMAD-CRH

PL Reajuste Salarial - 2026

Senhor Secretário,

De ordem do Coordenador de Recursos Humanos, restituo os autos a Vossa Senhoria instruídos com o Estudo de Impacto Financeiro sobre a Folha de Pagamento do Exercício de 2026, elaborado nos termos da Minuta de Projeto de Lei Complementar que versa sobre a concessão de reajuste do vencimento base dos servidores públicos civis integrantes do Quadro de Pessoal Permanente do Poder Executivo do Município de Santana, abrangendo:

- Grupo de Atividades de Nível Fundamental – Lei Complementar nº 047/2024 – PMS;
- Grupo de Atividades de Infraestrutura – Lei Complementar nº 048/2024 – PMS;
- Grupo de Atividades Administrativas – Lei Complementar nº 021/2020 – PMS; e
- Grupo Ocupacional de Tributação, Arrecadação e Fiscalização – Lei Complementar nº 017/2017 – PMS.

Respeitosamente,

–

Gilcilene Santiago Pinto

Chefe do Depto de Folha

Decreto nº 0377/2022 - PMS

Anexos:

Estudo_de_Impacto_sobre_a_Folha_de_Pagamento_Reajuste_Salarial_2026_GERAL_4_26_.pdf

Estudo de Impacto Financeiro sobre a Folha de Pagamento referente ao Reajuste Salarial do exercício de 2026 do Grupo de Atividades de Nível Fundamental - GANF - Prefeitura Municipal de Santana			Custo com Salário					
			Após Reajuste		Custo Mensal	Custo Anual		
Para realizar o cálculo, responda as perguntas abaixo nas caixas cinza.			Impacto no Fluxo de Caixa	Salário Base	Custo Mensal	Custo Anual	Custo Mensal	Custo Anual
					870.191,06	6.961.528,48	907.261,20	7.258.089,59
			Estas despesas gerarão desembolso (saída) do caixa mês a mês.	2) Adicional de Insalubridade	11.658,56	93.268,50	12.155,22	97.241,74
				3) Abono de Permanência	1.445,75	11.566,00	1.507,34	12.058,72
				4) Auxílio Alimentação	27.779,87	222.238,96	28.937,73	231.501,86
				5) Adicional de Periculosidade	150.760,61	1.206.084,90	157.183,01	1.257.464,11
				6) Adicional de Horas Extras	5.596,73	44.773,84	5.835,15	46.681,21
				7) Plantão de Vigilância	267.999,80	2.143.998,36	279.416,59	2.235.332,69
				8) GRAEF	-	-	-	-
				9) Representação DAS	5.788,50	46.308,00	5.788,50	46.308,00
				10) Gratificação de Fiscalização de Vigilância	7.150,00	57.200,00	7.150,00	57.200,00
				11) Adicional Noturno	73.385,23	587.081,84	76.594,07	612.752,56
					-	-	-	-
				-	-	-	-	
				-	-	-	-	
			Subtotal (deverá ser previsto no Fluxo de Caixa)	1.421.756,11	11.374.048,88	1.481.828,81	11.854.630,48	
			Adicional de 1/3 de Férias		464.176,83		483.794,58	
			13º Salário		1.392.530,49		1.451.383,74	
			Patronal	159.244,96	1.433.204,68	166.028,80	1.494.259,20	
			Subtotal (deverá ser provisionado pela empresa)	159.244,96	3.289.912,00	166.028,80	3.429.437,51	
			Custo Efetivo Total	1.581.001,07	14.663.960,88	1.647.857,61	15.284.068,00	
			Valor dos Impactos Mensal e Anual			66.856,54	620.107,12	
Custo efetivo mensal					81,68%	110,64%	81,63%	110,58%
			Custo total % com funcionário					

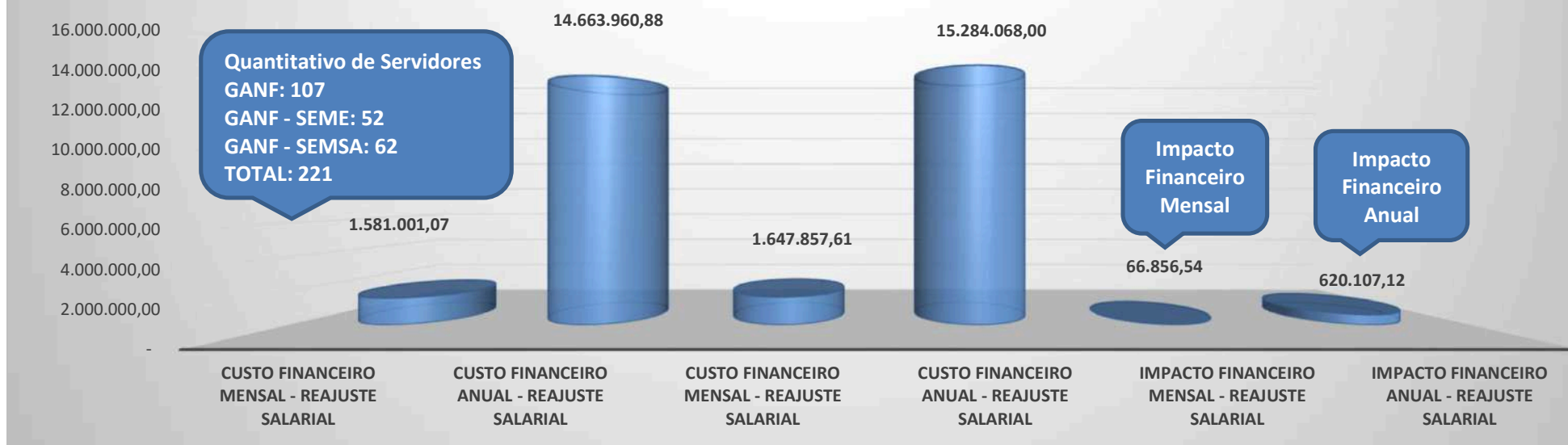
Custo efetivo mensal 1.581.001,07

Custo total % com funcionário 81,68% 110,64% 81,63% 110,58%



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS

Estudo de Impacto Financeiro sobre a Folha de Pagamento referente ao Reajuste Salarial do exercício de 2026 do Grupo de Atividades de Nível Fundamental - GANF - Prefeitura Municipal de Santana



Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS

Santana, 19 de maio de 2025

CARLOS GOMES DE MATOS
Coordenador Municipal de Recursos Humanos
Decreto nº 0934/2025 - GAB.PREF/PMS



Estudo de Impacto Financeiro sobre a Folha de Pagamento referente ao Reajuste Salarial do exercício de 2026 da Prefeitura Municipal de Santana - ADM GERAL			Custo com Salário					
			Após Reajuste					
			Custo Mensal	Custo Anual	Custo Mensal	Custo Anual		
Para realizar o cálculo, responda as perguntas abaixo nas caixas cinza.			Impacto no Fluxo de Caixa	Salário Base	990.912,39	7.927.299,12	1.033.125,26	8.265.002,06
	SEM REAJUSTE	COM REAJUSTE	Estas despesas gerarão desembolso (saída) do caixa mês a mês.	2) Gratificação de Controle Interno	10.718,18	85.745,42	11.174,77	89.398,18
				3) Adicional Noturno	2.032,96	16.263,66	2.119,56	16.956,49
				4) Plantão de Vigilância	10.084,85	80.678,82	10.514,47	84.115,74
				5) Adicional de Insalubridade	13.395,18	107.161,48	13.965,82	111.726,55
				6) Auxílio Alimentação	34.500,00	276.000,00	34.500,00	276.000,00
				7) Adicional de Periculosidade	4.536,84	36.294,75	4.730,11	37.840,91
				8) GRAEF	13.268,00	106.144,00	13.268,00	106.144,00
				9) Adicional de Horas Extras	49.984,11	399.872,88	52.113,43	416.907,46
				10) Adicional por Tempo de Serviço - DJ	1.030,51	8.244,11	1.074,41	8.595,31
				11) Representação DAS	64.190,05	513.520,40	64.190,05	513.520,40
				12) GBD	294.957,00	2.359.656,00	294.957,00	2.359.656,00
				13) GDATA	115.606,38	924.851,02	120.531,21	964.249,68
				Subtotal (deverá ser previsto no Fluxo de Caixa)	1.605.216,46	12.841.731,66	1.656.264,10	13.250.112,78
			Adicional de 1/3 de Férias		523.572,15		540.588,03	
			13º Salário		1.570.716,46		1.621.764,10	
			Patronal	202.492,93	1.822.436,41	211.119,13	1.900.072,20	
			Subtotal (deverá ser provisionado pela empresa)	202.492,93	3.916.725,02	211.119,13	4.062.424,33	
			Custo Efetivo Total	1.807.709,39	16.758.456,68	1.867.383,23	17.312.537,11	
			Valor dos Impactos Mensal e Anual	59.673,84	554.080,43	80,75%	109,47%	
Custo efetivo mensal	1.807.709,39		Custo total % com funcionário	82,43%	111,40%	80,75%	109,47%	





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS

Estudo de Impacto Financeiro sobre a Folha de Pagamento referente ao Reajuste Salarial do exercício de 2026 da Prefeitura Municipal de Santana



Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS.

Santana, 19 de maio de 2026.

CARLOS GOMES DE MATOS
Coordenador Municipal de Recursos Humanos
Decreto nº 0934/2025 - GAB.PREF/PMS





VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: B918-22FB-8B9F-42B6

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ GILCILENE SANTIAGO PINTO (CPF 725.XXX.XXX-04) em 19/05/2026 16:44:56 GMT-03:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

- ✓ CARLOS GOMES DE MATOS (CPF 098.XXX.XXX-72) em 20/05/2026 12:50:43 GMT-03:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://santana.1doc.com.br/verificacao/B918-22FB-8B9F-42B6>

Proc. Administrativo 8- 685/2026

De: Leia S. - SEMPLA - SAO

Para: SEMAD - Secretaria Municipal de Administração - A/C Israel J.

Data: 22/05/2026 às 10:13:07

Setores envolvidos:

GAB.PREF, PGM, SEMAD, PGM-LEG, SEMPLA, SEMAD-CRH, SEMPLA - SAO

PL Reajuste Salarial - 2026

Prezado Secretário,

Encaminho o Estudo de Impacto Orçamentário-financeiro, que versa sobre a concessão de reajuste do vencimento base dos servidores públicos civis integrantes do Quadro de Pessoal Permanente do Poder Executivo do Município de Santana.

Atenciosamente,

—

Leia da Costa da Silva

Secretária Adjunta de Orçamento

Anexos:

Estudo_de_Impacto_Orçamentario_Financeiro_dos_profissionais_do_Grupo_de_Atividades_de_Administrativas_2026
RECEITA_CORRENTE_LIQUIDA_ABRIL_1_.pdf



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO

ESTUDO DE IMPACTO ORÇAMENTARIO-FINANCEIRO

Referência: Estudo de Impacto Orçamentário sobre a Folha de Pagamento do exercício de 2026, da Minuta de Projeto de Lei Complementar que versa sobre a concessão de reajuste do vencimento base dos servidores públicos civis integrantes do Quadro de Pessoal Permanente do Poder Executivo do Município de Santana.

Considerando que a Lei Complementar nº 101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal impõe regras para a criação de despesa ou assunção de obrigações conforme preconiza no art. 16 e 17 do referido dispositivo legal.

Considerando a necessidade e tendo como base as informações encaminhadas pela Secretaria de Municipal de Administração, por meio do **Processo administrativo nº 685/2026** - Estudo de Impacto Orçamentário-Financeiro dos Grupos de Atividades Administrativas – Lei Complementar nº 021/2020 – PMS, de Atividades de Nível Fundamental – Lei Complementar nº 047/2024 – PMS, de Atividades de Infraestrutura – Lei Complementar nº 048/2024 – PMS e Grupo Ocupacional de Tributação, Arrecadação e Fiscalização – Lei Complementar nº 017/2017 – PMS. Informamos no quadro abaixo as despesas com o reajuste.

Estudo de Impacto Financeiro sobre a Folha de Pagamento referente ao Reajuste Salarial do exercício de 2026 do Grupo de Atividades de Nível Fundamental - GANF - Prefeitura Municipal de Santana				Custo com Salário	
				Após Reajuste	
				Custo Mensal	Custo Anual
Para realizar o cálculo, responda as perguntas abaixo nas caixas cinza.					
	SEM REAJUSTE	COM REAJUSTE			
1) Base Salarial Efetivos	870.191,06	907.261,20			
2) Adicional de Insalubridade	11.658,56	12.155,22			
3) Abono de Permanência	1.445,75	1.507,34			
4) Auxílio Alimentação	27.779,87	28.937,73			
5) Adicional de Periculosidade	150.760,61	157.183,01			
6) Adicional de Horas Extras	5.596,73	5.835,15			
7) Plantão de Vigilância	267.999,80	279.416,59			
8) GRAEF	-	-			
9) Representação DAS	5.788,50	5.788,50			
10) Gratificação de Fiscalização de Vigilância	7.150,00	7.150,00			
11) Adicional Noturno	73.385,23	76.594,07			
Impacto no Fluxo de Caixa					
Estas despesas gerarão desembolso (saída) do caixa mês a mês.					
2) Adicional de Insalubridade				11.658,56	93.268,50
3) Abono de Permanência				1.445,75	11.566,00
4) Auxílio Alimentação				27.779,87	222.238,96
5) Adicional de Periculosidade				150.760,61	1.206.084,90
6) Adicional de Horas Extras				5.596,73	44.773,84
7) Plantão de Vigilância				267.999,80	2.143.998,36
8) GRAEF				-	-
9) Representação DAS				5.788,50	46.308,00
10) Gratificação de Fiscalização de Vigilância				7.150,00	57.200,00
11) Adicional Noturno				73.385,23	587.081,84
Não irá gerar desembolso (saída) do caixa, porém, devem ser provisionados.					
Subtotal (deverá ser previsto no Fluxo de Caixa)				1.421.756,11	11.374.048,88
Adicional de 1/3 de Férias				464.176,83	483.794,58
13º Salário				1.392.530,49	1.451.363,74
Patronal				159.244,96	1.433.204,68
Subtotal (deverá ser provisionado pela empresa)				159.244,96	3.288.912,00
Custo Efetivo Total				1.581.001,07	14.663.960,88
Valor dos Impactos Mensal e Anual				66.856,54	620.107,12

Estudo de Impacto Financeiro sobre a Folha de Pagamento referente ao Reajuste Salarial do exercício de 2026 da Prefeitura Municipal de Santana - ADM GERAL				Custo com Salário	
				Após Reajuste	
				Custo Mensal	Custo Anual
Para realizar o cálculo, responda as perguntas abaixo nas caixas cinza.					
	SEM REAJUSTE	COM REAJUSTE			
1) Base Salarial Efetivos	990.912,39	1.033.125,26			
2) Gratificação de Controle Interno	10.718,18	11.174,77			
3) Adicional Noturno	2.032,96	2.119,56			
4) Plantão de Vigilância	10.084,85	10.514,47			
5) Adicional de Insalubridade	13.395,18	13.965,82			
6) Auxílio Alimentação	34.500,00	34.500,00			
7) Adicional de Periculosidade	4.536,84	4.730,11			
8) GRAEF	13.268,00	13.268,00			
9) Adicional de Horas Extras	49.984,11	52.113,43			
10) Adicional por Tempo de Serviço - DJ	1.030,51	1.074,51			
11) Representação DAS	64.190,05	64.190,05			
12) GBD	294.957,00	294.957,00			
13) GDATA	115.606,38	120.531,21			
Impacto no Fluxo de Caixa					
Estas despesas gerarão desembolso (saída) do caixa mês a mês.					
2) Gratificação de Controle Interno				10.718,18	85.745,42
3) Adicional Noturno				2.032,96	16.263,66
4) Plantão de Vigilância				10.084,85	80.678,82
5) Adicional de Insalubridade				13.395,18	107.161,48
6) Auxílio Alimentação				34.500,00	276.000,00
7) Adicional de Periculosidade				4.536,84	36.294,75
8) GRAEF				13.268,00	106.144,00
9) Adicional de Horas Extras				49.984,11	399.872,88
10) Adicional por Tempo de Serviço - DJ				1.030,51	8.244,11
11) Representação DAS				64.190,05	513.520,40
12) GBD				294.957,00	2.359.656,00
13) GDATA				115.606,38	924.851,02
Não irá gerar desembolso (saída) do caixa, porém, devem ser provisionados.					
Subtotal (deverá ser previsto no Fluxo de Caixa)				1.605.216,46	12.841.731,66
Adicional de 1/3 de Férias				523.572,15	540.588,03
13º Salário				1.570.716,46	1.621.764,10
Patronal				202.492,93	1.822.436,41
Subtotal (deverá ser provisionado pela empresa)				202.492,93	3.916.725,02
Custo Efetivo Total				1.807.709,39	16.758.456,68
Valor dos Impactos Mensal e Anual				59.673,84	554.080,43

Assinado por 2 pessoas: LEIA DA COSTA DA SILVA e MARLUS PINTO DE CARVALHO
Para verificar a validade das assinaturas, acesse <https://santana.1doc.com.br/verificacao/8EB0-8202-56E4-D1A4> e informe o código 8EB0-8202-56E4-D1A4





PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO

Programação de pagamento para exercício atual e para os dois subsequentes.			
Mês	Valor R\$		
	Exercício 2026	Exercício 2027	Exercício 2028
JANEIRO	0,00	126.530,38	126.530,38
FEVEREIRO	0,00	126.530,38	126.530,38
MARÇO	0,00	126.530,38	126.530,38
ABRIL	0,00	126.530,38	126.530,38
MAIO	126.530,38	126.530,38	126.530,38
JUNHO	126.530,38	126.530,38	126.530,38
JULHO	126.530,38	126.530,38	126.530,38
AGOSTO	126.530,38	126.530,38	126.530,38
SETEMBRO	126.530,38	126.530,38	126.530,38
OUTUBRO	126.530,38	126.530,38	126.530,38
NOVEMBRO	126.530,38	126.530,38	126.530,38
DEZEMBRO	126.530,38	126.530,38	126.530,38
13º SALARIO	109.900,89	126.530,38	126.530,38
ADICIONAL 1/3 DE FÉRIAS	36.633,63	42.172,57	42.172,57
DIFERENÇA DE PATRONAL	15.410,04	15.410,04	15.410,04
Total	1.174.187,60	1.702.477,55	1.702.477,55

Fonte: Secretaria Municipal de Administração/PMS

O quadro supra demonstra o consolidado de quanto será a despesa continuada da proposta de reajuste do vencimento base dos servidores públicos civis integrantes do Quadro de Pessoal Permanente do Poder Executivo do Município de Santana, a contar do pagamento da folha referente a competência do mês de maio a dezembro de 2026, bem como nos exercícios de 2027 e 2028.

A pretensa remuneração foi estimada mensalmente em R\$ 126.530,38 (cento e vinte e seis mil, quinhentos e trinta reais e trinta e oito centavos) e anualmente à cifra de R\$ 1.702.477,55 (Um milhão, setecentos e dois mil, quatrocentos e setenta e sete reais e cinquenta e cinco centavos).

Registre-se que, para a competência de 2026, havendo a incidência somente a partir do mês de maio, o valor total é de R\$ 1.174.187,60 (Um milhão, cento e setenta e quatro mil, cento e oitenta e sete reais e sessenta centavos).

No que concerne à origem dos recursos a serem despendidos como garantia à da proposta de sobre a concessão de reajuste dos vencimentos base dos profissionais do Grupos de Atividades Administrativas – Lei Complementar nº 021/2020 – PMS, de Atividades de Nível Fundamental – Lei Complementar nº 047/2024 – PMS, de Atividades de Infraestrutura – Lei Complementar nº 048/2024 – PMS e Grupo Ocupacional de Tributação, Arrecadação e Fiscalização – Lei Complementar nº 017/2017 – PMS; tal despesa será custeada pelas receitas que compõem o Tesouro Municipal e Recursos de outras fontes.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO

Para além dessa temática, como requisito necessário à compensação pela criação da despesa, o município de Santana, por intermédio da Secretaria Municipal da Fazenda (SEMFAZ), já vem adotando as medidas administrativas e de gestão necessárias ao aumento gradativo da receita. Desta forma, consoante a política fiscal que vem sendo implementada no município de Santana, assim como os esforços empreendidos com o intuito de garantir o processo arrecadatário para fazer vista ao custeio de toda política pública municipal, imperioso para o atendimento das determinações da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Impacto sobre o reajuste do vencimento base dos servidores públicos civis integrantes do Quadro de Pessoal Permanente do Poder Executivo do Município de Santana			
DICRIMINAÇÃO	REAJUSTE 2026	REAJUSTE 2027	REAJUSTE 2028
Receita corrente líquida -RCL	436.470.358,75	453.929.173,10	470.452.195,00
Despesa com pessoal	234.551.012,70	234.551.012,70	234.551.012,70
Percentual da despesa de pessoal / RCL	53,74	51,67	49,85
Impacto da recomposição salarial	1.174.187,60	1.702.477,55	1.702.477,55
Impacto sobre a receita corrente líquida	0,26	0,37	0,36
Total do percentual	54,00	52,04	50,21

Fonte: FIORILLI/DEMONSTRATIVO DA DESPESA DE PESSOAL/MÊS DE ABRIL/2026

A estimativa da Receita Corrente Líquida para 2027 e 2028, é com base na projeção da inflação que deverá ficar em 4% e 3,64 para os respectivos anos, conforme a Agência Brasil.

O referido estudo de impacto orçamentário-financeiro referente a proposta de reajuste do vencimento base dos servidores públicos civis integrantes do Quadro de Pessoal, é de 0,26%, sobre a receita corrente Líquida desse exercício.

Presentes as informações exigidas no art. 17 da LRF, encaminhamos a pasta demandante os autos do processo, cabendo em ato discricionário do solicitante a Declaração do Ordenador da Despesa de que o aumento tem adequação aos termos da legislação em vigor. "de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias." nos termos do inciso II do artigo 16 da Lei Federal Complementar 101/2000.

Santana, 22 de maio de 2026.

MARLUS PINTO DE CARVALHO
Secretário Mun. de Planejamento e Orçamento

LEIA DA COSTA DA SILVA
Secretária Adjunta de Orçamento



MUNICÍPIO DE SANTANA
RELATÓRIO DE GESTÃO FISCAL
DEMONSTRATIVO DA DESPESA COM PESSOAL - PODER EXECUTIVO
ORÇAMENTOS FISCAIS E DA SEGURIDADE SOCIAL
MAI/2025 A ABR/2026

RGF – ANEXO I (LRF, art. 55, inciso I, alínea "a")

R\$ 1

DESPESA COM PESSOAL	DESPESAS EXECUTADAS (últimos 12 meses)												TOTAL (últimos 12 meses) (a)	INSCRITAS EM RESTOS A PAGAR NÃO PROCESSADOS (b)
	LIQUIDADAS													
	MAI/2025	JUN/2025	JUL/2025	AGO/2025	SET/2025	OUT/2025	NOV/2025	DEZ/2025	JAN/2026	FEV/2026	MAR/2026	ABR/2026		
DESPESA BRUTA COM PESSOAL(I)	23.668.853,98	27.106.062,08	24.931.204,78	22.430.440,35	21.516.273,52	24.026.455,88	20.442.681,83	26.398.689,57	20.944.818,19	16.643.363,89	25.465.242,23	25.357.653,15	278.931.739,45	89.721,42
Pessoal Ativo	23.273.548,24	26.850.016,13	24.678.307,17	22.185.521,01	21.268.799,90	23.782.163,64	20.194.173,53	26.024.028,85	20.080.816,54	15.755.329,59	24.547.847,30	24.340.018,53	272.980.570,43	89.721,42
Vencimentos, Vantagens e Outras Despesas Variáveis	21.015.733,13	24.558.864,70	22.507.663,53	19.908.872,25	18.957.630,30	21.506.503,54	21.479.965,09	24.805.129,99	17.768.377,46	14.132.364,61	21.808.033,10	21.521.405,30	249.970.543,00	85.419,22
Obrigações Patronais	2.257.815,11	2.291.151,43	2.170.643,64	2.276.648,76	2.311.169,60	2.275.660,10	-1.285.791,56	1.218.898,86	2.312.439,08	1.622.964,98	2.739.814,20	2.818.613,23	23.010.027,43	4.302,20
Pessoal Inativo e Pensionistas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aposentadorias, Reserva e Reformas	395.305,74	256.045,95	252.897,61	244.919,34	247.473,62	244.292,24	248.508,30	374.660,72	864.001,65	613.661,87	644.833,49	755.196,81	5.951.169,02	0,00
Pensões	395.305,74	256.045,95	252.897,61	244.919,34	247.473,62	244.292,24	248.508,30	372.022,28	250.339,78	256.921,37	272.561,44	262.437,81	3.303.725,48	0,00
Outras despesas de pessoal decorrentes de contratos de terceirização ou de contratação de forma indireta (§1º do art. 18 da LRF)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Despesa com Pessoal não Executada Orçamentariamente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DESPESAS NÃO COMPUTADAS (II) (§1º do art. 19 da LRF)	4.336.550,66	3.066.866,79	2.875.457,04	2.085.049,03	1.719.619,17	4.566.518,70	4.284.482,03	5.178.271,85	3.609.737,09	3.695.179,26	4.616.219,67	4.427.165,84	44.461.117,13	9.331,04
Indenizações por Demissão e Incentivos à Demissão Voluntária	8.725,94	9.770,12	2.566,67	16.367,72	2.868,70	2.669.259,43	2.519.443,03	3.273.663,23	2.173.740,34	1.349.735,58	2.526.542,85	2.464.718,20	17.017.401,81	0,00
Decorrentes de Decisão Judicial de Período Anterior ao da Apuração	2.570.060,28	1.261.816,82	1.364.976,96	1.305.537,31	1.290.894,20	1.488.964,55	1.358.954,90	1.044.339,87	3.191,71	762.591,94	537.481,00	407.837,10	13.396.646,64	9.331,04
Despesas de Exercícios Anteriores de Período Anterior ao da Apuração	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Inativos e Pensionistas com Recursos Vinculados	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Agentes Comunitários de Saúde e de Combate às Endemias com Recursos Vinculados (CF, art. 198, §11)	1.354.102,76	1.387.386,43	1.100.145,78	358.858,75	18.819,59	0,00	0,00	0,00	1.041.289,14	1.196.738,41	1.157.627,27	1.153.762,79	8.768.730,92	0,00
Parcela dedutível referente ao piso salarial do Enfermeiro, Técnico de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem e Partera (ADCT, art. 38, §2º)	403.661,68	407.893,42	407.767,63	404.285,25	407.056,68	408.294,72	406.084,10	860.268,75	391.515,90	386.113,33	394.568,55	400.847,75	5.278.337,76	0,00
Outras Deduções Constitucionais ou Legais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DESPESA LÍQUIDA COM PESSOAL (III) = (I-II)	19.332.303,32	24.039.195,29	22.055.747,74	20.345.391,32	19.796.654,35	19.459.937,18	16.158.199,80	21.220.417,72	17.335.081,10	12.948.184,63	20.849.022,56	20.930.487,31	234.470.622,32	80.390,38
APURAÇÃO DO CUMPRIMENTO DO LIMITE LEGAL													VALOR	% SOBRE RCL
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA - RCL (IV)													449.685.868,55	
(-) Transferências obrigatórias da União relativas às emendas individuais (art. 166-A, § 1º, da CF)													0,00	
(-) Transferências obrigatórias da União relativas às emendas de bancada (art. 166, § 16, da CF)													2.422.248,00	
(-) Transferências da União relativas à remuneração dos agentes comunitários de saúde e de combate às endemias (CF, art. 198, §11)													10.793.261,80	
(-) Outras Deduções Constitucionais ou Legais													0,00	
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA AJUSTADA PARA CÁLCULO DOS LIMITES DA DESPESA COM PESSOAL (V)													436.470.358,75	
DESPESA TOTAL COM PESSOAL - DTP (VI) = (III a + III b)													234.551.012,70	53,74
LIMITE MÁXIMO (VII) (incisos I, II e III, art. 20 da LRF)													235.693.993,73	54,00
LIMITE PRUDENCIAL (VIII) = (0,95 x IX) (parágrafo único do art. 22 da LRF)													223.909.294,04	51,30
LIMITE DE ALERTA (IX) = (0,90 x IX) (inciso II do §1º do art. 59 da LRF)													212.124.594,36	48,60



MUNICÍPIO DE SANTANA
RELATÓRIO DE GESTÃO FISCAL
DEMONSTRATIVO DA DESPESA COM PESSOAL - PODER EXECUTIVO
ORÇAMENTOS FISCAIS E DA SEGURIDADE SOCIAL
MAI/2025 A ABR/2026

RGF – ANEXO 1 (LRF, art. 55, inciso I, alínea "a")

R\$ 1

TRAJETÓRIA DE RETORNO AO LIMITE DA DESPESA TOTAL COM PESSOAL (art. 15 da LC 178/2021)		Apuração da Trajetória de Retorno ao Limite da DTP (art. 15 da LC 178/2021)											
PARÂMETROS PARA REDUÇÃO DO EXCEDENTE DE DTP (art. 15 da LC 178/2021)		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Limite Máximo (VII) (%) (LRF, art. 20)	Percentual	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DTP em 2021 (X) (%)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Excedente em 2021 (XI) = (X - VII) (%)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Redutor anual (XII) = (0,10 x XI) (%)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

TRAJETÓRIA DE RETORNO AO LIMITE DA DESPESA TOTAL COM PESSOAL (art. 15 da LC 178/2021)	Apuração da Trajetória de Retorno ao Limite da DTP (art. 15 da LC 178/2021)											
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA AJUSTADA PARA CÁLCULO DOS LIMITES DA DESPESA COM PESSOAL (V)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DESPESA TOTAL COM PESSOAL - DTP (VI)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
% DTP (VI/V)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LIMITE CONFORME ART. 15 DA LC 178/2021 (%)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nota:

1 - Durante o exercício, somente as despesas liquidadas são consideradas executadas. No encerramento do exercício, as despesas não liquidadas inscritas em restos a pagar não-processados são também consideradas executadas. Dessa forma, para maior transparência, as despesas executadas estão segregadas em:

- a) Despesas liquidadas, consideradas aquelas em que houve a entrega do material ou serviço, nos termos do art. 63 da Lei 4.320/64;
 - b) Despesas empenhadas mas não liquidadas, inscritas em Restos a Pagar não-processados, consideradas liquidadas no encerramento do exercício, por força inciso II do art.35 da Lei 4.320/64
- 2 - A Câmara Municipal não gastará mais de setenta por cento de sua receita com folha de pagamento, incluído o gasto com o subsídio de seus Vereadores, nos termos do Art. 29-A da Constituição Federal



VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 8EB0-8202-56E4-D1A4

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ LEIA DA COSTA DA SILVA (CPF 415.XXX.XXX-68) em 22/05/2026 10:13:45 GMT-03:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

- ✓ MARLUS PINTO DE CARVALHO (CPF 466.XXX.XXX-25) em 23/05/2026 10:01:46 GMT-03:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://santana.1doc.com.br/verificacao/8EB0-8202-56E4-D1A4>

DECLARAÇÃO DO ORDENADOR DE DESPESA

Declaro, com fundamento no Estudo de Impacto Orçamentário-Financeiro elaborado pela Secretaria Municipal de Planejamento e Orçamento – SEMPLA, constante no Processo Administrativo nº 685/2026, referente ao Projeto de Lei que dispõe sobre a concessão de reajuste do vencimento base dos servidores públicos civis integrantes do quadro de pessoal permanente do Poder Executivo do Município de Santana, bem como no estudo de impacto financeiro elaborado por esta Secretaria Municipal de Administração – SEMAD, para os fins do disposto no inciso II do art. 16 da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), que o aumento da despesa possui adequação orçamentária e financeira com a Lei Orçamentária Anual – LOA, além de compatibilidade com o Plano Plurianual – PPA e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO.

Santana-AP, 22 de maio de 2026.

ISRAEL MONTEIRO DA SILVA
JUNIOR:00044049200
200

Assinado de forma digital
por ISRAEL MONTEIRO DA
SILVA
JUNIOR:00044049200
Dados: 2026.05.22
16:52:59 -03'00'

ISRAEL MONTEIRO DA SILVA JUNIOR
Secretário Municipal de Administração
Decreto nº 1205/2025 – PMS



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

LEI COMPLEMENTAR Nº 017/2017 DE 28 DE DEZEMBRO DE 2017

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS E ESTRUTURAÇÃO FUNCIONAL DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO OCUPACIONAL DE TRIBUTAÇÃO, ARRECADAÇÃO E FISCALIZAÇÃO – GTAF DO MUNICÍPIO DE SANTANA, REGULAMENTA A GRATIFICAÇÃO PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE, REVOGA-SE O ARTIGO 2º E PARÁGRAFOS DA LEI 955/2012, ASSIM COMO AS LEIS 958/2012 E 1123/2016 E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SANTANA, faz saber que a CAMARA MUNICIPAL DE SANTANA, aprovou e EU, nos termos do art. 30, da Lei Orgânica do Município de Santana, sanciono a seguinte Lei:

TITULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º – Fica instituído o Plano de Cargos e Salários do Grupo Ocupacional de Tributação, Arrecadação e Fiscalização do Município de Santana, observando-se os princípios constitucionais e legais que norteiam a Administração Pública, com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público, mediante:

- I- Adoção de um sistema permanente e continuado de avaliação profissional;
- II- Reconhecimento do mérito funcional, por meio de critérios que proporcionem igual oportunidade profissional;
- III- Valorização de servidores que busquem o constante aprimoramento profissional através da aquisição de conhecimento científico;
- IV- Valorização de servidores cujo bom desempenho profissional garanta a qualidade dos serviços prestados à população;

Parágrafo único – O Plano de Cargos e Salários é um instrumento das ações específicas do desenvolvimento de talentos humanos e de valorização dos servidores do Grupo Ocupacional de Tributação, Arrecadação e Fiscalização (GTAf) do Município de Santana.

Art. 2º – O Regime Jurídico dos Servidores amparados por esta Lei é o REGIME JURIDICO ÚNICO, instituído para todos os servidores públicos do Município de Santana, de acordo com a Lei 753/2006, aplicando-lhes, no que couber e no que esta Lei não estabelecer, além de outras normas que lhes sejam aplicáveis em razão de sua natureza funcional.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 3º – O Plano de Cargos e Salários autorizados por esta Lei têm os seguintes princípios fundamentais:

I- As funções de direção e supervisão, em razão da complexidade dos níveis de decisão e suas consequências, devem ser exercidas prioritariamente por funcionários efetivos, exigindo qualificação profissional, nível de conhecimento, experiência e responsabilidade para o desenvolvimento das atividades, de acordo com a lei vigente.

II- Avaliação de desempenho como sistemática de evolução na carreira conforme critérios estabelecidos nesta lei;

III- Universalidade, considerando a integração no plano, de todos os servidores, Auditores Fiscais, Fiscais de Tributos, Agentes de Tributos e Agentes de Fiscalização que participam do processo de trabalho desenvolvido pela unidade administrativa gestora das políticas públicas de natureza fazendária.

TITULO II DA ESTRUTURAÇÃO FUNCIONAL

Art. 4º - Compõem o Grupo Ocupacional de Tributação, Arrecadação e Fiscalização do Município de Santana, as categorias funcionais de Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos, Agente de Tributos e Agente de Fiscalização, dispostos em classes e níveis com os correspondentes vencimentos, apresentados no Anexo I, desta Lei.

§ 1º – A Administração Fazendária terá como Unidade Gestora do Sistema Fazendário, a SECRETARIA MUNICIPAL DE FAZENDA E FINANÇAS - SEMFAZ, que funcionará com a estrutura organizacional prevista na Lei nº 007/2015, de 29/07/2015, em seu artigo 12.

§2º– A Administração Fazendária e seus Servidores Fiscais, aos quais compete exercer privativamente a Fiscalização de Tributos Municipais, terão dentro de suas áreas de competências e jurisdição, precedência sobre os demais setores administrativos, na forma da lei.

TITULO III DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Art. 5º - Fica instituída a COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. – CGPCS, de natureza colegiada, consultiva e deliberativa, vinculada à Unidade Gestora do Sistema Fazendário, com a finalidade de dar aplicabilidade plena à presente Lei, no que lhe for atribuído, e:

I- Apreciar assuntos concernentes ao desenvolvimento dos profissionais das carreiras de Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos, Agente de Tributos e Agente de Fiscalização compreendendo as Progressões e Promoções;

II- Desenvolver estudos e análises, que subsidiem informações para fixação, aperfeiçoamento e modificação da Política de Talentos Humanos;

III- Planejar, organizar e coordenar o sistema de avaliação de desempenho dos servidores alcançados por esta Lei;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

IV- Examinar e emitir parecer conclusivo sobre os pedidos de progressão, promoção funcional, concessão de gratificações e vantagens funcionais previstas nesta Lei decorrentes de titulação de interesses dos servidores;

V- Realizar e encaminhar todos os procedimentos necessários ao enquadramento dos servidores detentores dos cargos públicos tratados nesta Lei;

VI- Revisar anualmente a situação funcional dos servidores, em especial o enquadramento nas respectivas tabelas a eles aplicáveis;

VII- Coletar dados e informações e promover a realização de análises especiais, que possam servir de subsídios para suas atividades;

VIII- Responder as consultas relativas às matérias de sua competência e outras atribuições que lhe forem conferidas pelos órgãos competentes ou decorrentes de leis ou regulamentos.

§ 1º - A COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - CGPCS será constituída por 06 (seis) membros, sendo: 03 (três) efetivos de carreira composta por 01(um) Auditor Fiscal, 01(um) Fiscal de Tributos, 01 (um) membro da Fiscalização, indicados dentre os integrantes do Órgão Gestor Fazendário e 03 (três) indicados pelo Executivo Municipal e igual número de suplentes, todos designados por ato do Prefeito Municipal.

§ 2º - A vaga aberta por membro titular da Comissão de Gestão será preenchida pelo suplente correspondente para cumprimento do período restante.

§ 3º - Os membros da Comissão de Gestão do Plano de Cargos e Salários desempenharão suas funções sem prejuízo das suas atividades funcionais regulares, sendo assegurados aos seus integrantes, horário de trabalho compatível com as reuniões da Comissão.

§ 4º - A Unidade Administrativa Fazendária garantirá suporte administrativo, técnico e financeiro, para realização das atividades da Comissão, em especial infraestrutura administrativa, com equipamentos, materiais e pessoal necessário ao seu regular funcionamento.

§ 5º - A Unidade Administrativa Fazendária deverá dar os encaminhamentos administrativos necessários para que sejam sanadas possíveis distorções ocorridas na aplicação desta Lei.

§ 6º - O funcionamento da Comissão de Gestão do Plano de Cargos e Salários será definido em regimento homologado por decreto do Prefeito, logo após a publicação desta Lei.

**TITULO IV
DAS ATRIBUIÇÕES FUNCIONAIS**

Art. 6º – São atribuições do detentor do cargo público de Auditor Fiscal:



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

- I- Efetuar a fiscalização em estabelecimentos e o lançamento dos tributos municipais verificando o cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias;
- II- Efetuar a constituição do crédito tributário do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza, bem como a imposição de multa por descumprimento de obrigação tributária principal e/ou acessória mediante a lavratura de auto de infração e notificação de lançamento quando de fatos geradores ocorridos nas operações relativas ao serviço exterior e empresas com incentivos fiscais;
- III- Praticar todos os atos concernentes à verificação do cumprimento das obrigações tributárias dos demais tributos de competência do Município ou a ele delegada por outras pessoas jurídicas de direito público, compreendendo a função de arrecadar, fiscalizar, executar leis, serviços, atos ou decisões administrativas;
- IV- Praticar todos os atos concernentes à verificação das obrigações de outras receitas cuja arrecadação e fiscalização sejam de competência da Secretaria Municipal de Fazenda e Finanças;
- V- Auditar solicitações de crédito fiscal e a rede arrecadadora de tributos municipais;
- VI- Praticar todos os atos concernentes à verificação do cumprimento das obrigações tributárias por parte do contribuinte ou responsável, com ou sem estabelecimento, inscritos ou não, relativos a qualquer tributo municipal;
- VII- Exercer concorrentemente todas as demais funções e atribuições de competências previstas no art. 8º.

Art. 7º - São atribuições do detentor do cargo público de Fiscal de Tributos, Agente de Tributos e Agente de Fiscalização:

- I- Efetuar a fiscalização e lançamento de tributos municipais, verificando o cumprimento das obrigações tributárias principais e acessórias em estabelecimentos de Microempresas - ME e Empresas de Pequeno Porte - EPP, conforme critérios estabelecidos pela Unidade Administrativa Gestora Fazendária e legislação específica;
- II- Praticar todos os atos concernentes à verificação do cumprimento das obrigações tributárias dos demais tributos de competência do Município ou a ele delegada por outras pessoas jurídicas de direito público, compreendendo as funções de arrecadar, fiscalizar, executar leis, serviços e decisões administrativas;
- III- Praticar todos os atos concernentes à verificação das obrigações de outras receitas cuja arrecadação e fiscalização sejam de competência da SECRETARIA MUNICIPAL DE FAZENDA E FINANÇAS – SEMFAZ e SECRETARIA DE MEIO AMBIENTE, DESENVOLVIMENTO URBANO E HABITAÇÃO – SEMDUH;
- IV- Efetuar a constituição e lançamento de crédito tributário quando de fatos geradores, ocorridos serviços eventuais e/ou temporários;
- V- Apreender mercadorias, livros, arquivos, documentos, papéis e efeitos comerciais ou fiscais, nas hipóteses previstas na legislação tributária, no desempenho de suas funções;
- VI- Cumprir plantão em postos fiscais fixos e volantes, conforme escala preestabelecida;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

- VII- Requisitar o auxílio de força policial estadual ou federal, civil ou militar quando vítima de embaraço ou desacato no exercício de suas funções, ou em decorrência delas, quando necessário à efetivação de medidas previstas na legislação tributária, desde que se configure fato definido em lei como crime ou contravenção;
- VIII- Executar tarefas de arrecadação de tributos municipais e outras relacionadas com a fiscalização de serviços eventuais e/ou temporários;
- IX- Efetuar levantamento físico dos estabelecimentos;
- X- Visar documentos fiscais nos casos previstos na legislação;
- XI- Solicitar informações que se relacionem com os bens, negócios ou atividades de terceiros, às pessoas e entidades legalmente obrigadas;
- XII- Intimar o contribuinte para defender-se junto a Secretaria Municipal de Fazenda e Finanças em processo instaurado por desatendimento aos deveres fiscais;
- XIII- Opinar quanto ao pedido, alteração, suspensão, baixa e cancelamento de inscrição no cadastro de contribuintes, quando cabível, referentes aos tributos municipais;
- XIV- Executar atividades de arrecadação e fiscalização dos tributos municipais, cálculos de tributos, acréscimos legais e sua atualização, assim como, atendimento e orientação aos contribuintes;
- XV- Fiscalização da aplicação das leis municipais, quanto à execução de obras públicas realizadas na administração municipal, quanto à regularização de terras, quanto à limpeza das ruas ou logradouros, atividades de cadastramento de imóveis e outras atividades correlatas.

Art. 8º – São atribuições complementares dos detentores dos cargos públicos de Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos e Agente de Tributos e Agente de Fiscalização do município, quando designados:

- I- Assessorar as autoridades superiores e prestar-lhes assistência especializada, com vistas à formulação e adequação da política tributária ao modelo de desenvolvimento econômico, envolvendo planejamento, coordenação, controle, supervisão, orientação e treinamento;
- II- Interpretar e aplicar a legislação tributária municipal;
- III- Apresentar sugestões para o aperfeiçoamento do sistema tributário;
- IV- Elaborar a previsão orçamentária da arrecadação dos tributos e demais receitas administrativas efetuadas pela Secretaria Municipal de Fazenda e Finanças;
- V- Planejar, coordenar, supervisionar controlar e avaliar os serviços de fiscalização, julgamento, cobrança, arrecadação e processamento de dados dos tributos e receitas municipais;
- VI- Participar da composição de órgão colegiado de primeira e segunda instância, no âmbito da Secretaria Municipal de Fazenda e Finanças;
- VII- Exercer a representação técnica junto ao fisco e outras entidades públicas nas esferas municipal, estadual e federal;
- VIII- Orientar os contribuintes sobre dúvidas quanto à aplicação da legislação tributária, inclusive em regime de plantão fiscal.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

TÍTULO V DA REMUNERAÇÃO

Capítulo I Dos Vencimentos e das Vantagens

Art. 9º – A remuneração dos cargos das carreiras de Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos, Agente de Tributos e Agente de Fiscalização é composta pelo vencimento básico, acrescida da Gratificação Prêmio por Produtividade e outras gratificações previstas em legislação.

§ 1º – São devidas, ainda, aos integrantes da carreira do GTAF, as vantagens de natureza individual, bem como as demais, de caráter geral e os adicionais previstos em lei, bem como as revisões gerais anuais concedidas aos servidores civis do Município de Santana.

§ 2º – Os vencimentos e vantagens devidos aos servidores mencionados nesta lei estão definidos na tabela do Anexo I.

Art. 10º – Fica assegurado aos profissionais dos cargos de Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos, Agente de Tributos e Agente de Fiscalização o direito à Progressão Funcional nos moldes do que dispõe a Lei nº 959/2012-PMS.

Art. 11 – Fica instituído o adicional de especialização, como forma de incentivo e estímulo à profissionalização, devido à ordem de 10%, calculados sobre o valor do vencimento base do Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos, Agente de Tributos e Agente de Fiscalização que comprove titulação em nível de graduação, pós-graduação *latu sensu* e/ou *stricto sensu*, mestrado e doutorado, legalmente reconhecido pelo Ministério da Educação, de acordo com a lei geral dos servidores.

Capítulo II Da Gratificação Prêmio por Produtividade

Art. 12 - Fica instituída a Gratificação Prêmio de Produtividade que será devida aos servidores detentores dos cargos de Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos, Agente de Tributos e Agente de Fiscalização, lotados na Secretaria Municipal de Fazenda e Finanças – SEMFAZ e Secretaria Municipal de Meio Ambiente, Desenvolvimento Urbano e Habitação – SEMDUH, respectivamente, em pleno exercício de suas funções e será paga com base na arrecadação tributária real mensal, efetivada pela Secretaria Municipal de Fazenda e Finanças, por intermédio da Unidade Gestora de Tributação, Arrecadação e Fiscalização.

§ 1º – A Gratificação Prêmio por Produtividade – GPP será paga aos servidores Auditores Fiscais, Fiscais de Tributos, Agentes de Tributos e Agentes de Fiscalização, **de acordo com o estabelecido no caput deste artigo, no percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor excedente a 402.684,56 UFM, real da arrecadação dos tributos, inclusive juros e multas, elencados no Código Tributário (lei nº 004/2010, de dezembro 2010) e outras receitas advindas da criação de novas fontes arrecadadas**



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

pelo Município, efetivados mensalmente, obedecendo ao critério de rateio entre os servidores das categorias acima mencionadas, a ser regulamentada por decreto.

§ 2º – A GPP é devida durante:

- I- Período de férias;
- II- Período de licença para tratamento de saúde;
- III- Período por licença por acidente em serviço;
- IV- Período de licença à gestante, à adotante e à paternidade;
- V- Período de licença prêmio por assiduidade; e
- VI- Aposentadoria

§ 3º – Para fins de pagamento de 13º (décimo terceiro) salário e nas hipóteses previstas no § 2º deste artigo o titular do cargo de Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos, Agentes de tributos e Agentes de fiscalização farão jus a perceber a gratificação de produtividade com base na média obtida nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores.

§ 4º – Caso o período de provimento no cargo seja inferior a 12 (doze) meses, será adotada como referência a média correspondente ao período de exercício no cargo.

§ 5º - O valor do vencimento básico somado a GPP não poderá ultrapassar o valor do subsídio de Secretário Municipal.

TÍTULO VI DA SEGURIDADE SOCIAL

Capítulo I Disposições Gerais

Art. 13 – Ao profissional Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos e Agente de Tributos e Agente de Fiscalização será aplicado o mesmo conjunto de normas fixadas para os demais servidores municipais previstos na Lei 753/2006, Regime Jurídico dos Servidores Municipais.

Capítulo II Da Aposentadoria

Art. 14 – Os profissionais: Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos e Agente de Tributos e Agente de Fiscalização, ocupantes de cargos de provimento efetivo, serão aposentados de acordo com o que dispõe a Constituição Federal e a legislação específica que trata do regime próprio de previdência dos servidores públicos do município de Santana.

Art. 15 – Os Proventos dos profissionais: Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos Agente de Tributos e Agente de Fiscalização, aposentados, serão revistos nas mesmas condições e datas em que se modificar a remuneração dos profissionais em atividade,



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

sendo também estendidos aos aposentados quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos profissionais em atividade, incluindo a Gratificação Prêmio por Produtividade – GPP, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Título VII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16 – A Unidade Administrativa Gestora dos Assuntos Fazendários no âmbito do Município de Santana instituirá e manterá programa de formação continuada, visando aprofundamento de conhecimentos, capacitação profissional e o desenvolvimento de habilidades técnicas dos profissionais: Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos, Agente de Tributos e Agente de Fiscalização.

Art. 17 - As despesas necessárias ao cumprimento desta Lei correrão à conta de dotações do orçamento municipal, preservadas as exigências da legislação pertinente, em especial a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 18 – Além das situações estabelecidas, o poder executivo municipal regulamentará esta Lei de acordo com as exigências e necessidades de seus dispositivos.

Art. 19 – Revoga-se as Leis 958/2012, 1123/2016 e o artigo 2º e parágrafos da Lei 955/2012,

Art. 20 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA, em 29 de dezembro de 2017.

OFIRNEY DA CONCEIÇÃO SADALA
Prefeito Municipal Santana



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

LEI COMPLEMENTAR Nº 021/2020-PMS, DE 13 DE MARÇO DE 2020.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades Administrativas da Prefeitura Municipal de Santana-AP, altera a Lei Complementar nº 959, de 1º de junho de 2012, e dá outras providências.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE SANTANA** faz saber que a Câmara Municipal de Santana aprovou e ele, nos termos do art. 30 da Lei Orgânica Municipal, sanciona a seguinte Lei:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades Administrativas da Prefeitura Municipal de Santana (PCCR) visando propiciar à administração municipal, meios eficientes e racionais para o recrutamento, seleção, retenção, motivação e valorização da mão de obra necessária à execução de suas atribuições governamentais em consonância com as necessidades e diretrizes institucionais.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, instituído por esta Lei, rege-se pelos seguintes princípios constitucionais e legais que norteiam a organização e funcionamento da Administração Pública Municipal, com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa e a eficiência do serviço público, mediante:

I - Universalidade das carreiras no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal, conforme definida na Lei Complementar nº 007, de 29 de julho de 2015 – PMS;

II - Isonomia de tratamento;

III - Remuneração compatível com a complexidade das tarefas desempenhadas pelo servidor e o nível de responsabilidade exigido para desempenhar com eficiência as atribuições do cargo que ocupa em todos os órgãos da Administração Pública Municipal;

IV - Obrigatoriedade de concurso público como única forma de acesso à carreira;

V - Gestão compartilhada do plano, com a participação efetiva de representantes do governo e dos servidores, no processo de implantação e desenvolvimento;

VI - Reconhecimento do plano como instrumento de gestão de pessoas integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

VII - Educação continuada dos servidores, visando o atendimento de suas necessidades permanentes por qualificação profissional;

VIII - Avaliação de desempenho como processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;

IX - Compromisso solidário, compreendendo-se o plano como resultado do ajuste firmado entre o governo e servidores em prol da qualidade dos serviços e da adequação técnica dos profissionais às necessidades do Município.

**TÍTULO II
DA FINALIDADE**

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, com vigência em todo o âmbito dos órgãos da Administração Pública Municipal, além de complementar os dispositivos estatutários e regimentais já existentes, tem a finalidade de:

I - Orientar a realização de estudos, ações e a tomada de decisões de recursos humanos no âmbito da administração pública municipal;

II - Possibilitar o reconhecimento do cargo através da observação das respectivas descrições, bem como dos requisitos indispensáveis ao seu exercício e ao enquadramento dos servidores;

III - Oferecer condições para aplicação de uma política de promoção e remuneração justa, que corresponda aos anseios dos Profissionais do Grupo de Atividades Administrativas do Município de Santana;

IV - Propiciar à unidade responsável pelo recrutamento e seleção, elementos para o provimento adequado aos cargos;

V - Subsidiar o aperfeiçoamento e a implantação dos sistemas de avaliação de desempenho e acompanhamento;

VI - Promover a valorização dos Profissionais do Grupo de Atividades Administrativas do Município de Santana, através da identificação e aprimoramento de aptidões e habilidades técnico-profissionais;

VII - Definir uma estrutura de carreira e remuneração capaz de possibilitar um equilíbrio e coerência entre os valores efetivamente pagos e os serviços realizados;

VIII - Possibilitar o reconhecimento efetivo ao mérito profissional através de uma promoção funcional com base na nova titulação apresentada e interstício;

IX - Possibilitar o reconhecimento efetivo à praticidade profissional através de uma progressão funcional com base na Avaliação de Desempenho;

X - Implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos e salários, como forma de preservar, atrair e manter nos órgãos da Administração Pública Municipal os profissionais mais eficientes.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

TÍTULO III
DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 4º. Para os fins do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, são estabelecidas as seguintes definições:

I - Gestão Municipal: é o conjunto de ações e serviços prestados por órgãos e instituições da Administração Pública Direta e Indireta Municipal;

II - Administração Pública Municipal: é a parte da estrutura administrativa do Município de Santana, definida em lei, que abrange as secretarias e órgãos da Administração Direta e Indireta;

III - Profissionais do Grupo de Atividades Administrativas: são todos aqueles que, estando ou não ocupados nos órgãos municipais, detêm formação profissional específica para o desempenho de atividades técnico-administrativas no âmbito da Administração Municipal, excetuados os pertencentes ou optantes do quadro de pessoal efetivo da Secretaria Municipal de Educação, os quais são regidos pela Lei Complementar n.º 849, de 8 de março de 2010 – PMS;

IV - Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração: é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão de política de pessoal;

V - Carreira: é a trajetória do profissional desde o seu ingresso no cargo até a inatividade, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

VI - Cargo: é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho estatutário;

VII - Cargo de provimento em comissão: é o conjunto de atribuições, responsabilidades e características de caráter não efetivo e de livre nomeação e exoneração, com denominação própria e salário correspondente ao cargo;

VIII - Enquadramento: é o ato pelo qual se estabelece a posição do profissional em um determinado cargo, classe e nível de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

IX - Vencimento base: é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;

X - Remuneração: é o vencimento base do cargo, acrescido dos direitos e vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

XI - Classe: é a unidade básica do cargo de mesma natureza funcional e semelhante quanto ao grau de complexidade e nível de responsabilidade, obedecido à escolaridade exigida, sendo integrada por níveis;

XII - Nível: é o desdobramento que identifica a posição do cargo na estrutura da categoria funcional, respeitado o interstício previsto em Lei;

XIII - Avaliação de Desempenho: é o processo que visa mensurar o desempenho dos Profissionais do Grupo de Atividades Administrativas com base em critérios específicos, alicerçando, assim, a possibilidade de qualificação profissional, bem como progressão e promoção funcionais;

XIV - Avaliação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa: é o processo que visa mensurar o desempenho dos Profissionais ocupantes dos cargos de provimento efetivo de nível médio, técnico e superior do Grupo de Atividades Administrativas com base em critérios específicos, delimitados nesta Lei, a fim de definir o percentual da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa a ser pago;

XV - Interstício: é o intervalo de tempo necessário para que o funcionário faça jus à progressão e promoção funcionais;

XVI - Progressão: é o avanço gradual do servidor estável de um nível para o seguinte, na mesma classe, obedecidos os critérios de avaliação de desempenho e interstício;

XVII - Promoção: é a passagem do servidor estável de uma classe para a classe superior correspondente ao nível de escolaridade da respectiva carreira, obedecidos aos critérios de análise dos documentos comprobatórios de qualificação profissional e interstício.

TÍTULO IV DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Poder Executivo do Município de Santana, no Grupo de Atividades Administrativas, com lotação nos órgãos e entidades da Prefeitura Municipal de Santana, os cargos efetivos de:

I - Auxiliar em Tecnologia da Informação;

II - Técnico em Tecnologia da Informação;

III - Técnico Administrativo;

IV - Técnico de Comunicação Social;

V - Técnico de Planejamento e Orçamento;

VI - Técnico de Finanças e Controle;

VII - Analista Administrativo;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

- VIII - Analista Jurídico;
- IX - Analista de Tecnologia da Informação;
- X - Analista de Planejamento e Orçamento;
- XI - Analista de Finanças e Controle;
- XII - Analista de Comunicação Social;
- XIII - Procurador Municipal.

§ 1º Os quantitativos dos cargos efetivos da carreira de Atividades Administrativas estão definidos no Anexo I e sua estruturação em classes e níveis com seus respectivos vencimentos dispostos no Anexo II desta Lei.

§ 2º Os cargos de Auxiliar em Tecnologia da Informação, a partir deste Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração passam a serem cargos em extinção para critérios de ingresso.

§ 3º As vacâncias decorrentes de morte ou aposentadoria dos cargos mencionados no parágrafo anterior implicarão em extinção automática dos cargos.

TÍTULO V DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 6º São atribuições dos integrantes da carreira de Atividades Administrativas:

I - do Auxiliar em Tecnologia da Informação: auxiliar e assistir o Técnico em Tecnologia da Informação no exercício das suas atribuições relacionadas à política de manutenção e desenvolvimento de sistemas informatizados da Prefeitura Municipal de Santana e *desempenhar outras atividades correlatas.*

II - do Técnico em Tecnologia da Informação: exercer as atividades de assistência na manutenção e desenvolvimento de sistemas informatizados, compreendendo:

- a) auxílio no desenvolvimento e manutenção de sistemas informatizados;
- b) instalação e manutenção de software e hardware;
- c) controle e monitoramento do ambiente operacional de redes de computadores;
- d) assistência técnica na instalação e utilização de equipamentos de informática e seus programas;
- e) desenvolvimento de rotinas operacionais;
- f) suporte ao usuário;
- g) outras atividades correlatas.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

III - do Técnico Administrativo: exercer, sob orientação e supervisão da chefia imediata, atividades de atendimento e de natureza burocrática nas áreas administrativa, contábil e financeira, compreendendo:

- a) atendimento e esclarecimento ao público interno e externo, inclusive por meio de ofícios, cartas, processos e outras ferramentas de comunicação disponíveis;
- b) preenchimento e auxílio ao usuário e o público interno de processos, guias, requisições e outros impressos;
- c) instrução de requerimentos e processos, realização de estudos e levantamento de dados, observando prazos, normas e procedimentos legais;
- d) recebimento, registro, distribuição, controle e acompanhamento da tramitação de documentos e processos, com uso das ferramentas de tecnologia da informação disponíveis;
- e) organização, classificação, registro, seleção, catalogação, arquivamento e desarquivamento de processos, documentos, relatórios, periódicos e outras publicações;
- f) redação de textos, ofícios, relatórios e correspondências, com observância das regras gramaticais e das normas de comunicação oficial;
- g) realização de procedimentos de controle de estoque, verificando o manuseio de materiais, os prazos de validade, as condições de armazenagem, realizando os devidos registros;
- h) auxílio nos processos de compras e contratações que envolvam, além dos procedimentos diretos, os relativos aos pregões, leilões e demais modalidades de licitação;
- i) participação, quando designado, em comissões de sindicância e de processo administrativo disciplinar;
- j) registro, controle e manutenção e organização dos registros relativos ao cadastro e movimentação dos servidores municipais e auxílio nos processos de recrutamento, seleção e de capacitação;
- k) realização das etapas de programação e de realização da despesa pública, com o auxílio das ferramentas informatizadas de gestão orçamentária, contábil e financeira;
- l) acompanhamento e atualização dos registros sobre a execução dos convênios e contratos firmados pela Administração, com proposição das medidas para a sua fiel execução ou rescisão;
- m) coordenação e supervisão das atividades gerais de manutenção da infraestrutura física e de equipamentos da Administração;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

n) colaboração nos levantamentos, estudos e pesquisas para a formulação de planos, programas e ações do poder público.

IV - do Técnico de Comunicação Social: auxiliar e assistir o Analista de Comunicação Social no exercício das suas atribuições relacionadas à política de comunicação social da Prefeitura Municipal de Santana e desempenhar outras atividades correlatas.

V - do Técnico de Planejamento e Orçamento: auxiliar e assistir o Analista de Planejamento e Controle no exercício das suas atribuições relacionadas à política de administração orçamentária; assessoramento especializado, inclusive na área internacional, orientação e supervisão da Prefeitura Municipal de Santana e desempenhar outras atividades correlatas.

VI - do Técnico de Finanças e Controle: auxiliar e assistir o Analista de Finanças e Controle no exercício das suas atribuições relacionadas à política de finanças públicas, auditoria e controle interno da Prefeitura Municipal de Santana e desempenhar outras atividades correlatas.

VII - do Analista Administrativo: exercer as atividades voltadas para a estrutura e funcionamento das organizações públicas, gestão de pessoas e de logística, abrangendo:

- a)* estudo, pesquisa, análise e interpretação da legislação de licitações e contratos administrativos, de pessoal e encargos sociais, inclusive previdenciária, visando à gestão eficiente e transparente dos bens e serviços públicos;
- b)* gestão de recursos humanos, incluindo a política de admissão, remuneração, controle da movimentação, capacitação e desenvolvimento;
- c)* elaboração, execução, acompanhamento e controle da política de aquisições e suprimentos de material e patrimônio dos órgãos e entidades da administração pública municipal;
- d)* gestão dos bens imóveis pertencentes ao Município de Santana;
- e)* desenvolvimento e execução das políticas voltadas para as atividades de logística de serviços e atividades gerais nas áreas de transporte, manutenção predial e de equipamentos, comunicação administrativa;
- f)* gestão de convênios e contratos municipais, incluindo a elaboração, o monitoramento e a prestação de contas;
- g)* desenvolvimento de atividades de elaboração, implantação e avaliação de estruturas organizacionais, análise e redesenho de processos e aplicação de métodos e ferramentas para a melhoria da gestão pública;
- h)* condução do processo administrativo disciplinar;
- i)* desempenho de outras atividades correlatas.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

VIII - do Analista Jurídico: prestar assistência em áreas relacionadas à aplicação de leis, decretos e regulamentos de interesse interno, auxiliar os Procuradores Municipais, examinando processos, emitindo manifestações e elaborando minutas de documentos de interesse do órgão ou ente de atuação, em consonância com as leis e normas que constituem o ordenamento jurídico municipal.

IX - do Analista de Tecnologia da Informação: exercer as atividades de desenvolvimento e implantação de sistemas informatizados, redes de computadores, banco de dados, internet e suporte compreendendo:

- a)** desenvolvimento de sistemas informatizados a partir do conhecimento das regras de negócio, requisitos e funcionalidades;
- b)** definição de alternativas físicas de implantação e de arquitetura de sistemas, seleção de ferramentas de desenvolvimento e modelagem de dados;
- c)** especificação de programas e codificação de aplicativos;
- d)** definição de infraestrutura de hardware, software e rede;
- e)** administração de ambientes informatizados;
- f)** prestação de suporte técnico e treinamento ao usuário;
- g)** elaboração de documentação para ambientes informatizados;
- h)** estabelecimento de padrões para ambientes informatizados;
- i)** pesquisa de tecnologias em informática e oferecimento de soluções para ambientes informatizados;
- j)** coordenação de projetos em ambientes informatizados;
- k)** desempenho de outras atividades correlatas.

X - do Analista de Planejamento e Orçamento: exercer as atividades da administração orçamentária; assessoramento especializado, inclusive na área internacional, orientação e supervisão, abrangendo:

- a)** estudo, pesquisa, análise e interpretação da legislação econômico-fiscal, orçamentária, de pessoal e encargos sociais, com vistas à adequação da política orçamentária ao desenvolvimento econômico;
- b)** gestão municipal nos aspectos técnicos relativos à formulação, implementação e avaliação de políticas públicas;
- c)** supervisão, coordenação e execução dos trabalhos referentes à elaboração, acompanhamento do Plano Plurianual, Lei de Diretrizes orçamentárias, Lei Orçamentária Anual e revisão do orçamento;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

- d)** acompanhamento e controle da execução orçamentária e dos planos anuais de trabalho dos órgãos e entidades da administração municipal;
- e)** desenvolvimento dos trabalhos de articulação entre o planejamento e os orçamentos municipais, modernização e informatização do sistema de administração orçamentária, financeira e de contabilidade do Município;
- f)** elaboração de atividades de estatística, pesquisa, análise sócio-econômica e construção de indicadores;
- g)** desempenho de outras atividades correlatas.

XI – do Analista de Finanças e Controle: exercer as atividades relativas às áreas de finanças públicas, auditoria e controle interno, compreendendo:

- a)** exame e auditoria da arrecadação e do recolhimento da receita tributária do Município, bem como das receitas provenientes das atividades específicas dos Órgãos e Entidades do Poder Executivo Municipal;
- b)** verificação da exatidão das contas e a execução do orçamento do Poder Executivo Municipal;
- c)** orientação, supervisão e exercício das atividades relacionadas à Contabilidade Pública;
- d)** coordenação das atividades de modernização e informatização da administração financeira da Prefeitura Municipal de Santana;
- e)** conciliação do registro das despesas e receitas orçamentárias e extra-orçamentárias do Município;
- f)** registro e atualização da dívida pública municipal, ou seja, ativa e passiva;
- g)** conciliação das contas orçamentárias, financeiras e patrimoniais do Município;
- h)** elaboração dos demonstrativos contábeis exigidos pela Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964 e pela Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal;
- i)** realização de auditorias contábeis, administrativas, financeiras, orçamentárias, operacionais e patrimoniais, nos Órgãos e Entidades da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Municipal;
- j)** fiscalização da despesa municipal, em todas as suas fases;
- k)** exame da regularidade da execução de contratos, convênios, acordos e ajustes e de outros atos de que resulte o surgimento ou a extinção de direitos e obrigações para o Município;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

- l)* fiscalização da guarda e a aplicação de dinheiro, valores e outros bens do Município, confiados aos dirigentes dos Órgãos e Entidades da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Municipal;
- m)* elaboração dos relatórios e pareceres dos exames, das avaliações, das análises e das fiscalizações realizadas na atividade de controle interno;
- n)* controle das receitas e despesas, bem como dos resultados dos fundos instituídos pela Prefeitura Municipal de Santana;
- o)* execução de outras atividades correlatas que lhe sejam atribuídas.

XII - do Analista de Comunicação Social: desempenhar atividades de planejamento, coordenação, execução e supervisão concernente à política de comunicação social da Prefeitura Municipal de Santana, compreendendo:

- a)* acompanhamento e análise das matérias divulgadas pelos veículos de comunicação social relacionadas às atividades da Prefeitura Municipal de Santana e seus agentes;
- b)* edição e distribuição de informativos de divulgação interna e externa;
- c)* redação de matérias de interesse da Prefeitura Municipal de Santana e sua distribuição aos veículos de comunicação para divulgação;
- d)* gerenciamento e atualização das bases de informações de interesse da política de comunicação social da Prefeitura Municipal de Santana;
- e)* promoção do relacionamento entre a Prefeitura Municipal de Santana e a imprensa, zelando pela imagem institucional da Prefeitura;
- f)* assessoramento aos dirigentes da Prefeitura Municipal de Santana nos assuntos relacionados à comunicação social, inclusive nas entrevistas individuais e coletivas;
- g)* coordenar os trabalhos da imprensa nos órgãos e entidades da Prefeitura;
- h)* agendar e acompanhar as entrevistas individuais e coletivas dos agentes municipais aos veículos de comunicação;
- i)* formular e empreender campanhas educativas e de informação sobre as ações de governo voltadas para a informação e educação da opinião pública;
- j)* desempenho de outras atividades correlatas.

XIII - do Procurador Municipal: representar judicial e extrajudicialmente o Município, exercer, com exclusividade, a consultoria jurídica do Poder Executivo, prestar assistência em áreas relacionadas à aplicação de leis, decretos e regulamentos de interesse interno, examinando processos, emitindo manifestações e elaborando



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

documentos de interesse do órgão ou ente de atuação, em consonância com as leis e normas que constituem o ordenamento jurídico municipal.

**TÍTULO VI
DO INGRESSO**

Art. 7º São requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos da Carreira de Atividades Administrativas:

I - Para o cargo de Técnico em Tecnologia da Informação será admitido certificado de conclusão do Ensino Médio Profissionalizante na área de tecnologia da informação, fornecido por instituição oficial de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação;

II - Para os cargos de Técnico Administrativo e de Técnico de Comunicação Social será admitido certificado de Ensino Médio Completo ou Curso Técnico equivalente, fornecido por instituição oficial de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação;

III - Para o cargo de Técnico de Planejamento e Orçamento será admitido certificado de conclusão do Ensino Médio Profissionalizante nas áreas de formação em ciências contábeis, administração, economia ou estatística, fornecido por instituição oficial de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação;

IV - Para o cargo de Técnico de Finanças e Controle será admitido certificado de conclusão do Ensino Médio Profissionalizante nas áreas de formação em ciências contábeis, ciências atuariais ou economia, fornecido por instituição oficial de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação;

V - Diploma de nível superior de graduação na área de atuação para os cargos de Analista Administrativo, Analista Jurídico, Analista de Tecnologia da Informação, Analista de Planejamento e Orçamento, Analista de Finanças e Controle, Analista de Comunicação Social e Procurador Municipal:

- a) Para o cargo de Analista Administrativo será admitido diploma devidamente registrado de conclusão de graduação de nível superior em qualquer área de formação correlacionada com as atribuições legais do cargo, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação;
- b) Para o cargo de Analista Jurídico será admitido diploma devidamente registrado de conclusão de graduação de nível superior em Direito, fornecido por Instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação;
- c) Para o cargo de Analista de Tecnologia da Informação será admitido diploma devidamente registrado de conclusão de graduação de nível superior na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação;
- d) Para o cargo de Analista de Planejamento e Orçamento será admitido diploma devidamente registrado de conclusão de graduação de nível superior nas áreas de formação em ciências contábeis, administração, economia, estatística ou em



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

qualquer área de formação correlacionada com as atribuições legais do cargo, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação;

- e) Para o cargo de Analista de Finanças e Controle será admitido diploma devidamente registrado de conclusão de graduação de nível superior nas áreas de formação em ciências contábeis, ciências atuariais, economia ou em qualquer área de formação correlacionada com as atribuições legais do cargo, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação;
- f) Para o cargo de Analista em Comunicação Social será admitido diploma devidamente registrado de conclusão de graduação de nível superior em Comunicação Social, Jornalismo ou em qualquer área de formação correlacionada com as atribuições legais do cargo, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação;
- g) Para o cargo de Procurador Municipal será admitido diploma devidamente registrado de conclusão de graduação de nível superior de Direito, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, bem como registro na Ordem dos Advogados do Brasil – OAB e comprovação de 02 (dois) anos de atividade jurídica na data da posse.

Parágrafo único. É requisito para o ingresso nos cargos de nível superior previstos neste artigo 7º o registro no conselho de classe respectivo, não sendo exigida a inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil para o cargo de Analista Jurídico e o registro no conselho de classe para o cargo de Analista Administrativo.

Art. 8º Os cargos da carreira de Atividades Administrativas serão providos mediante prévia aprovação em concurso público de provas, ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.

Art. 9º O concurso público a que se refere o art. 8º será realizado em duas etapas, regidas por edital, na seguinte ordem:

I - provas ou provas e títulos, sendo as provas de caráter eliminatório e classificatório e os títulos, quando exigidos, de caráter classificatório;

II - programa de formação, de caráter eliminatório, destinado a proporcionar aos candidatos os conhecimentos e habilidades específicas para o desenvolvimento das suas atribuições, cujos conteúdos, duração e mecanismos de avaliação serão definidos em regulamento específico ou no edital do concurso.

§ 1º As provas do concurso público para os cargos da carreira de Atividades Administrativas deverão abranger os aspectos de formação geral e formação específica, de acordo com a formação e habilitação exigida para o cargo.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

§ 2º O concurso público para o provimento dos cargos de Analista de Tecnologia da Informação e de Técnico em Tecnologia da Informação consistirá apenas da etapa a que se refere o inciso I deste artigo.

§ 3º Os candidatos aprovados na primeira etapa do concurso público terão direito, a título de auxílio financeiro, a percepção da importância correspondente a 50% (cinquenta por cento) do vencimento inicial do cargo para o qual estejam concorrendo, enquanto estiverem matriculados e frequentando o programa de formação.

§ 4º Os candidatos aprovados na primeira etapa, se servidores efetivos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional da Prefeitura Municipal de Santana, terão direito a afastamento remunerado para o Programa de Formação, podendo optar pela percepção da sua remuneração ou do auxílio financeiro previsto no § 3º deste artigo.

§ 5º O aluno que abandonar o Programa de Formação sem justo motivo, ressarcirá ao erário o valor recebido a título de auxílio financeiro, pelo período cursado.

§ 6º Será assegurada a participação do sindicato representante dos profissionais da carreira de Atividades Administrativas na comissão de acompanhamento e fiscalização até a homologação dos aprovados, e da Ordem dos Advogados do Brasil no acompanhamento e fiscalização para o ingresso na carreira de Procurador Municipal.

§ 7º A comissão de acompanhamento e fiscalização mencionada no parágrafo anterior será composta de no mínimo 3 (três) e no máximo 5 (cinco) servidores dos quais a maioria devem ser estáveis da carreira de Atividades Administrativas.

§ 8º Os integrantes da comissão de acompanhamento e fiscalização farão jus ao recebimento de "Jeton" mensal, considerando-se para fins de pagamento o desempenho das atividades atribuídas à comissão no período correspondente a 120 (cento e vinte) dias prorrogável por igual período em caso de necessidade.

§ 9º Fica o Município autorizado a efetuar o pagamento de "jeton" a título de gratificação no valor equivalente a um salário mínimo vigente a cada um dos membros da comissão de acompanhamento e fiscalização a que se refere o § 6º do artigo 9 desta Lei.

Art. 10 A nomeação e o ingresso dos integrantes da Carreira de Atividades Administrativas ocorrerão na classe e nível inicial da carreira.

Art. 11 O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo da Carreira de Atividades Administrativas ficará sujeito, para confirmação no cargo, ao estágio probatório, por um período de 3 (três) anos, contados da data da posse e entrada em exercício, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

I - assiduidade;

II - disciplina;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V - responsabilidade.

§1º Antes de findar o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente, a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do caput deste artigo.

§ 2º Será assegurada a participação do sindicato representante dos profissionais da carreira de Atividades Administrativas na Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório até a homologação final, e da Ordem dos Advogados do Brasil na Avaliação de Estágio Probatório da carreira de Procurador Municipal.

§ 3º A Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório mencionada no parágrafo anterior será composta de no mínimo 3 (três) e no máximo 5 (cinco) servidores dos quais a maioria devem ser estáveis da carreira de Atividades Administrativas.

§ 4º Os integrantes da Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório farão jus ao recebimento de "Jeton" mensal, considerando-se para fins de pagamento o desempenho das atividades atribuídas à comissão no período correspondente a 120 (cento e vinte) dias prorrogável por igual período em caso de necessidade.

§ 5º Fica o Município autorizado a efetuar o pagamento de "jeton" a título de gratificação no valor equivalente a um salário mínimo vigente a cada um dos membros da comissão especial de avaliação de estágio probatório a que se refere o § 2º do artigo 11 desta Lei.

§ 6º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

§ 7º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade após o seu cumprimento.

§ 8º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos no art. 29, incisos I, II, IV, V, VI, IX, X, XI e XII desta Lei, assim como o afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Municipal.

§ 9º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos art. 29, incisos V, X e XI desta Lei, bem assim na hipótese de participação em curso de formação e será retomado a partir do término do impedimento.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

Art. 12 O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 3 (três) anos de efetivo exercício com a confirmação no cargo após a homologação final do estágio probatório.

Art. 13 O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa e ao contraditório.

**TÍTULO VII
DO REGIME DE TRABALHO**

Art. 14 O profissional integrante da carreira de Atividades Administrativas estará sujeito a jornada de trabalho, fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 06 (seis) horas e 08 (oito) horas diárias, respectivamente.

§ 1º Em ato específico o titular do Poder Executivo Municipal estabelecerá a jornada de trabalho de acordo com as necessidades e peculiaridades dos órgãos, bem como o controle de frequência dos servidores Municipais de sua abrangência.

§ 2º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

**TÍTULO VIII
DA LOTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO**

**CAPÍTULO I
DA LOTAÇÃO**

Art. 15 A lotação do profissional integrante da carreira de Atividades Administrativas será realizada pela Secretaria Municipal de Administração por meio da Coordenadoria de Recursos Humanos.

**CAPÍTULO II
DA MOVIMENTAÇÃO**

Art. 16 A movimentação do profissional integrante da carreira de Atividades Administrativas ocorrerá nas seguintes modalidades.

I – por remoção, no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, por ato do Prefeito Municipal de Santana, para o exercício nas unidades administrativas integrantes da administração direta ou indireta.

II – por cedência, para o exercício em outro órgão ou entidade, inclusive de outros Poderes do Estado, da União e dos Municípios, sem ônus para a Prefeitura Municipal de Santana, por ato do Chefe do Poder Executivo.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

TÍTULO IX
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 17 A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada servidor na função e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

§ 1º O grupo de fatores de eficiência relativos ao desempenho funcional, considerado como itens de avaliação relevantes, são os seguintes:

- I - Cooperação - avalia a atitude de cooperação no trabalho;
- II - Iniciativa - avalia a capacidade de criar, apresentar sugestões e decidir;
- III - Assiduidade - avalia o grau de frequência ao local de trabalho;
- IV - Pontualidade - avalia a capacidade de cumprir horários e compromissos;
- V - Qualidade/Eficiência - avalia a eficiência e o zelo com que o trabalho é realizado;
- VI - Responsabilidade - avalia o grau em que o trabalho atende aos prazos previstos, considerando o nível de supervisão necessária.

Art. 18 Para cada um dos fatores, na Avaliação de Desempenho feita por meio de ficha de avaliação, atribui-se uma nota expressa em grau numérico para cada parâmetro conceitual da seguinte forma:

- I - Fraco (0 a 3) pontos;
- II - Regular (4 a 6) pontos;
- III - Bom (7 a 9) pontos;
- IV - Ótimo (10) pontos.

Art. 19 A avaliação de desempenho dos servidores deve ser realizada anualmente pelo seu superior hierárquico imediato, desde que este tenha supervisionado as atividades do servidor com prazo mínimo de 6 (seis) meses, para que seja preservada a veracidade e integridade do julgamento dos requisitos constantes no formulário de Avaliação de Desempenho.

§ 1º Se o superior hierárquico do servidor estiver no cargo a menos de 6 (seis) meses, a Avaliação de Desempenho do mesmo ficará a cargo do Diretor, Coordenador ou Secretário do órgão público, sob o qual fica atribuída a chefia ou direção do setor de lotação do servidor.

§ 2º A Avaliação de Desempenho far-se-á através de formulário próprio fornecido pela Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, com cópia fornecida ao avaliado.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

§ 3º Os formulários deverão ser remetidos ao órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, até o dia 20 de dezembro de cada ano, sendo que o não cumprimento do prazo poderá retardar o processo de Progressão e Promoção funcionais do profissional do Grupo de Atividades Administrativas.

§ 4º Somente fará jus à progressão e à promoção funcionais o profissional do Grupo de Atividades Administrativas que na sua avaliação de desempenho do ano anterior alcançar média igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos.

§ 5º A avaliação de desempenho deve ser compreendida como um processo contínuo, em que o profissional do Grupo de Atividades Administrativas terá a oportunidade de analisar as suas práticas, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional.

TÍTULO X
DO DESENVOLVIMENTO

Art. 20 O desenvolvimento vertical e horizontal do profissional na carreira de Atividades Administrativas ocorrerá mediante progressão e promoção funcionais.

Art. 21 Progressão funcional é o avanço gradual do profissional estável de um nível a outro imediatamente superior, dentro da mesma classe e cargo da carreira, desde que, no interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo, não tenha ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias, não tenha sofrido penalidade disciplinar e tenha sido avaliado de acordo com os critérios de desempenho estabelecidos pela Ficha de Avaliação de Desempenho fornecida pelos órgãos de Recursos Humanos.

§ 1º A concessão da Progressão Funcional ao profissional da carreira de Atividades Administrativas será de responsabilidade do órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, obedecidos aos requisitos previstos nesta Lei, devendo ser realizada a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo de acordo com a data de admissão no serviço público.

§ 2º Os níveis de progressão vertical são indicados pelos numerais de 1 a 18.

§ 3º Os avanços verticais referentes aos níveis da carreira de Atividades Administrativas corresponderão ao acréscimo de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento base ao nível imediatamente anterior, sendo aplicados somente a partir de janeiro de 2021.

§ 4º A progressão funcional é devida e incorpora-se ao vencimento básico do profissional da carreira de Atividades Administrativas para todos os efeitos legais a partir do mês subsequente ao que tiver completado o interstício legal.

§ 5º Somente será concedida a primeira progressão funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

Art. 22 Promoção funcional é a passagem do profissional estável de uma classe para outra imediatamente superior, mediante aferição positiva da avaliação de desempenho do ano anterior e comprovação de nova formação de acordo com o estabelecido nesta Lei, desde que não tenha sofrido nesse período ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias ou penalidade disciplinar.

§ 1º Ao profissional da carreira de Atividades Administrativas fica assegurada a promoção para a nova classe, cumpridos os requisitos da classe à qual será promovido.

§ 2º O reposicionamento do profissional da carreira de Atividades Administrativas ocorrerá para a nova Classe, mantendo-se o nível em que estava enquadrado na classe anterior.

§ 3º Para concessão da Promoção Funcional é requisito essencial a apresentação via protocolo do Diploma ou Certificado de conclusão de escolaridade devidamente registrado em órgão reconhecido pelo MEC com autenticação cartorária ou confere com original pelo Setor de protocolo.

§ 4º Será admitido excepcionalmente para comprovação de escolaridade Atestado ou Certidão de Conclusão, desde que acompanhados do histórico escolar, devidamente autenticados ou confere com original pelo Setor de Protocolo, e ainda, desde que a data de expedição dos referidos documentos compreendam o período de até seis meses até a data da sua apresentação.

§ 5º Os requerimentos de promoção serão encaminhados a Secretaria Municipal de Administração, onde serão instruídos pelo órgão de Recursos Humanos e, posteriormente, submetidos a parecer jurídico da Procuradoria Geral e seus respectivos atos de concessão publicados mensalmente, não podendo a análise ultrapassar mais que dois meses contados do protocolo do requerimento.

§ 6º Os efeitos financeiros da promoção passam a contar da data do parecer jurídico emitido pela Procuradoria Geral, sendo que se ultrapassado o prazo estabelecido no parágrafo anterior e constatado o direito do servidor ser-lhe-á garantido a percepção da remuneração correspondente, retroagindo seus efeitos à data em que foi protocolado o pedido.

§ 7º Somente será concedida a primeira promoção funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.

Art. 23 A diferença salarial de uma classe para outra de todos os cargos da carreira de Atividades Administrativas fica estabelecida no percentual de 10% (dez por cento), na sequência de A à F para as carreiras de Auxiliar e Técnico e de A à D para as carreiras de Analista e Procurador Municipal, considerando a escolaridade de ingresso, conforme disposto no Anexo II desta Lei.

TÍTULO XI
DA REMUNERAÇÃO



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

Art. 24 A remuneração dos cargos do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração instituídos por esta Lei é composta pelo vencimento básico, conforme estabelecido no Anexo II, acrescido das vantagens de natureza individual, já incorporadas, bem como as demais, de caráter geral, e os adicionais previstos na Lei nº 753, de 19 de dezembro de 2006 e demais alterações.

Parágrafo único. A fixação dos níveis de vencimento básico e dos demais componentes da remuneração dos servidores obedecem:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes da carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

**TÍTULO XII
DAS VANTAGENS**

Art. 25 São devidas aos integrantes da carreira de Atividades Administrativas as seguintes gratificações e adicionais, os quais incidirão sobre o vencimento básico do respectivo nível e classe em que se encontrar o servidor:

I - Adicional de Interiorização, devido à razão de 25% (vinte e cinco por cento) ao profissional designado para desenvolver suas atividades em comunidades da zona rural do Município;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa (GDATA), devida exclusivamente ao profissional ocupante dos cargos de provimento efetivo da carreira de Atividades Administrativas, previstos no art. 5º desta Lei, desde que estejam em efetivo exercício de suas funções no âmbito da Administração Pública Municipal Direta ou Indireta, sendo aplicada nos seguintes percentuais somente a partir de janeiro de 2021:

- a) Servidor com avaliação de desempenho mensal a partir de 70 (setenta) pontos, gratificação no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base;
- b) Servidor com avaliação de desempenho mensal entre 51 (cinquenta e um) e 69 (sessenta e nove) pontos, gratificação no percentual de 10% (dez por cento) sobre o vencimento base;
- c) Servidor com avaliação de desempenho mensal inferior a 51 (cinquenta e um) pontos, gratificação no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento base.

§ 1º A Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa também será devida ao profissional ocupante dos cargos de provimento efetivo da carreira de Atividades Administrativas que estejam cedidos a outro órgão ou entidade, inclusive de



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

outros Poderes da União, dos Estados e dos Municípios, desde que suas atividades sejam realizadas no interesse do Município de Santana.

§ 2º A Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa será devida durante:

I - Licença para tratamento de saúde;

II - Licença por acidente de serviço;

III - Licença por motivo de doença em pessoa da família;

IV - Licença para desempenho de mandato classista;

V - Licença para aperfeiçoamento, pós-graduação, mestrado e doutorado, desde que a instituição mantenedora esteja sediada fora dos limites estaduais;

VI - Licença como prêmio por assiduidade ao serviço;

VII - Licença à gestante, à adotante e paternidade;

VIII - Férias;

IX - Gratificação Natalina.

§ 3º A Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa será devida no percentual máximo durante as licenças e afastamentos previstos nos incisos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII do § 2º.

§ 4º Para efeito de cálculo da gratificação natalina e da remuneração e adicional de férias, previstos nos incisos VIII e IX do § 2º, o pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa será feito com base na média obtida nos últimos 12 (doze) meses.

§ 5º A Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa será considerada como base de cálculo do adicional noturno e do adicional pela prestação de serviços extraordinários.

§ 6º A Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa não será acumulável com outras gratificações, durante o período em que o servidor estiver vinculado a estas situações, exceto com o cargo de provimento em comissão.

§ 7º O percentual da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa disposto nas alíneas *a*, *b* e *c* do inciso II do art. 25 será definido com base na apuração de desempenho mensal realizada por meio da Ficha de Avaliação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa definida no Anexo III desta Lei.

§ 8º A avaliação de desempenho de atividade técnico-administrativa de que trata o parágrafo anterior será realizada mensalmente pelo superior hierárquico imediato, desde que este tenha supervisionado as atividades do servidor com prazo mínimo de



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

15 (quinze) dias, para que seja preservada a veracidade e integridade do julgamento dos requisitos constantes na Ficha de Avaliação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa definida no Anexo III desta Lei.

§ 9º Se o superior hierárquico do servidor estiver no cargo a menos de 15 (quinze) dias, a Avaliação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa do mesmo ficará a cargo do Diretor, Coordenador ou Secretário do órgão público, sob o qual fica atribuída a chefia ou direção do setor de lotação do servidor.

§ 10 As Fichas de Avaliação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa deverão ser remetidas ao órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, junto com os mapas de frequência dos servidores, sendo fornecida cópia ao avaliado.

III - Gratificação Natalina, devida no mês de dezembro de cada ano, por mês de exercício, extensiva aos inativos, correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração.

- a) A gratificação natalina será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano;
- b) A remuneração ou provento de junho será acrescido de 50% (cinquenta por cento) como adiantamento ou gratificação natalina;
- c) O servidor exonerado perceberá a sua gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração;
- d) A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária;
- e) A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada integral juntamente com a respectiva remuneração ou proventos.

IV - Adicional de Insalubridade, devido à razão de 15% (quinze por cento), sobre o vencimento base, destinado ao profissional do Grupo de Atividades Administrativas que desempenha suas funções em locais que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado à saúde.

Parágrafo único. No prazo máximo de 90 (noventa dias), contados da publicação desta Lei, o Poder Executivo Municipal fará análise técnica e emitirá laudo elucidativo de verificação de insalubridade nos locais em que o profissional do Grupo de Atividades Administrativas, regidos por esta Lei, estiverem lotados, para que posteriormente, sejam enquadrados ao adicional de insalubridade definido no inciso IV deste artigo.

V - Adicional de Periculosidade, devido à razão de 20% (vinte por cento), sobre o vencimento base, destinado ao profissional do Grupo de Atividades Administrativas que desempenha suas funções em locais que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

- a) inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;
- b) roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

VI - Adicional Noturno, devido pelo serviço prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor hora acrescido de 20% (vinte por cento), calculado sobre a totalidade da remuneração, computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

VII - Adicional pela prestação de serviços extraordinários, devido para atender às situações excepcionais e temporárias, respeitando o limite máximo de 02 (duas) horas por jornada e será remunerada com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, calculado sobre a totalidade da remuneração.

TÍTULO XIII DOS DIREITOS ESPECIAIS

Art. 26 São direitos especiais destinados ao profissional da carreira de Atividades Administrativas:

- I - Remuneração condigna conforme definição nesta Lei e na legislação pertinente;
- II - Efetiva qualificação crescente, garantida pelo Município, mediante curso, estágio, aperfeiçoamento, Pós-Graduação "*lato sensu*" e "*stricto sensu*" e atualização técnica sem prejuízo de sua remuneração pelo período necessário à realização da mesma;
- III - Dispor no ambiente de trabalho de instalação adequada e ter a seu alcance informações técnicas atualizadas, que estimulem a melhoria do seu desempenho profissional e ampliação dos seus conhecimentos;

§ 1º É vedada qualquer discriminação entre servidores integrantes da carreira de Atividades Administrativas em razão de atividades inerentes ao cargo ou áreas de atuação.

§ 2º O profissional da carreira de Atividades Administrativas não poderá ser discriminado ou perseguido em função de suas manifestações políticas ou ideológicas e nem por participar de organização de qualquer natureza lícita.

§ 3º Fica assegurado ao profissional da carreira de Atividades Administrativas, após o retorno de férias ou licenças previstas em Lei, o direito de permanência no local de trabalho de origem, salvo necessidade imperiosa de remoção ou relocação.

TÍTULO XIV DAS FÉRIAS

Art. 27 O profissional da carreira de Atividades Administrativas fará jus a 30 (trinta) dias de férias anuais de acordo com regulamentos contidos nos art. 57, 58 e 59 da Lei nº



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

753/2006 – PMS, com escala organizada no órgão de lotação, sem prejuízo à normalidade das atividades do órgão ou setor.

Art. 28 Ao profissional da carreira de Atividades Administrativas é devido o abono de férias correspondente a 1/3 (um terço) da sua remuneração para cada período aquisitivo, a ser pago por ocasião do efetivo gozo.

**TÍTULO XV
DAS LICENÇAS**

Art. 29 Conceder-se-á licença:

- I - Para tratamento de saúde;
- II - Por motivo de acidente em serviço;
- III - Para desempenho de mandato classista;
- IV - Por motivo de parto, aborto, adoção licença paternidade;
- V - Por motivo de doença em pessoa da família;
- VI - Para serviço militar obrigatório;
- VII - Para atendimento de interesses particulares;
- VIII - Como prêmio por assiduidade ao serviço;
- IX - Por motivo de falecimento do cônjuge ou companheiro (a);
- X - Para atividade política;
- XI - Licença por Motivo de Afastamento do Cônjuge;
- XII - Licença remunerada para cursar pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* desde que fora do Estado do Amapá;

§ 1º O ocupante de cargo de provimento em comissão, sem vínculo efetivo não terá direito às licenças previstas nos incisos III, VI, VII, VIII, X, XI e XII.

§ 2º As licenças requeridas serão concedidas de acordo com o estabelecido no Regime Jurídico Único do Município.

**TÍTULO XVI
DAS CONCESSÕES**

Art. 30 Sem qualquer prejuízo poderá o servidor ausentar-se do serviço:

- I - Por 01 (um) dia, para doação de sangue;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

II - Por 02 (dois) dias, para se alistar como eleitor;

III - Por 08 (oito) dias consecutivos, em razão de:

a) Casamento;

b) Falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob sua guarda ou tutela e irmãos.

Art. 31 Poderá ser concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário na repartição, respeitada a duração semanal do trabalho.

**TÍTULO XVII
DA APOSENTADORIA**

Art. 32 O profissional da carreira de Atividades Administrativas será aposentado de acordo com o que dispõe a Constituição Federal e a Legislação Especial que trata da Previdência, Aposentadorias e Pensões dos servidores públicos do município de Santana.

Art. 33 Os proventos do profissional da carreira de Atividades Administrativas, aposentados, serão revistos nas mesmas condições e datas em que se modificar a remuneração dos profissionais em atividade, sendo também estendidos aos aposentados os benefícios ou vantagens concedidas a estes, no período de suas atividades, quando decorrentes de transformação, reclassificação, promoção e progressão do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único. A Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa será considerada para fins de incidência da contribuição social previdenciária, compondo a base de cálculo dos proventos da aposentadoria do profissional ocupante dos cargos de provimento efetivo da carreira de Atividades Administrativas.

**TÍTULO XVIII
DA IMPLANTAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL**

Art. 34 Os cargos ocupados e vagos, até a data da publicação desta Lei, constantes nas alíneas "c" e "f" do item 1, "a", "c", "d", "n", "o" e "p" do item 2 do inciso II, "b", "c", "d", "f", "g", "h", "o", "v", "w", "x", "y" e "z" do inciso III do art. 6º e nas alíneas "a" do item 1, "a", "b", "c", "d", "e" e "f" do item 2 do inciso III, "a", "b", "c", "d", "e" e "g" do inciso V do art. 8º da Lei 959/2012, serão transformados nos cargos equivalentes da carreira de Atividades Administrativas de que trata esta Lei, devendo ser realizados os devidos registros nos assentamentos funcionais de cada servidor, observados os seguintes termos:



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

I - Os cargos de Operador de Computador do Grupo de Atividades de Nível Médio e Técnico – subgrupo de Nível Médio são transformados no cargo de Auxiliar em Tecnologia da Informação do Grupo de Atividades Administrativas e integrarão o quadro de pessoal em extinção para critérios de ingresso.

II - Os cargos de Redator do Grupo de Atividades de Nível Médio e Técnico – subgrupo de Nível Médio são transformados no cargo de Técnico de Comunicação Social do Grupo de Atividades Administrativas.

III - Os cargos de Assistente Administrativo e de Técnico em Arquivo do Grupo de Atividades de Nível Médio e Técnico – subgrupo de Nível Médio/Técnico são transformados no cargo de Técnico Administrativo do Grupo de Atividades Administrativas.

IV - Os cargos de Técnico em Contabilidade e de Técnico em Controle Interno do Grupo de Atividades de Nível Médio e Técnico – subgrupo de Nível Médio/Técnico são transformados no cargo de Técnico de Finanças e Controle do Grupo de Atividades Administrativas, observado o direito à opção facultada no § 1º deste artigo.

V - Os cargos de Técnico em Informática e de Técnico em Manutenção de Computador do Grupo de Atividades de Nível Médio e Técnico – subgrupo de Nível Médio/Técnico são transformados no cargo de Técnico em Tecnologia da Informação do Grupo de Atividades Administrativas.

VI - Os cargos de Administrador, de Bibliotecário e de Secretário Executivo do Grupo de Atividades de Nível Superior são transformados no cargo de Analista Administrativo do Grupo de Atividades Administrativas.

VII - Os cargos de Procurador do Grupo de Atividades de Nível Superior são transformados no cargo de Analista Jurídico do Grupo de Atividades Administrativas.

VIII - Os cargos de Analista de Sistemas e de Web Designer do Grupo de Atividades de Nível Superior são transformados no cargo de Analista de Tecnologia da Informação do Grupo de Atividades Administrativas.

IX - Os cargos de Contador, de Economista e de Estatístico do Grupo de Atividades de Nível Superior são transformados no cargo de Analista de Finanças e Controle do Grupo de Atividades Administrativas.

X - Os cargos de Jornalista e de Repórter Fotográfico do Grupo de Atividades de Nível Superior são transformados no cargo de Analista de Comunicação Social do Grupo de Atividades Administrativas.

XI - Os cargos de Advogado do Grupo de Atividades de Nível Superior são transformados no cargo de Procurador Municipal do Grupo de Atividades Administrativas.

§ 1º É facultado ao profissional efetivo ocupante dos atuais cargos de Técnico em Contabilidade, regidos pela Lei nº 959, de 1º de junho de 2012, o direito à opção pela



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

transformação no cargo de Técnico de Planejamento e Orçamento do Grupo de Atividades Administrativas, mediante a apresentação de Termo de Opção Irretratável, conforme modelo a ser divulgado pela Secretaria Municipal de Administração, no prazo de 30 (trinta) dias contados da sua publicação no Diário Oficial do Município.

§ 2º O enquadramento dos servidores na carreira instituída por esta Lei far-se-á mediante posicionamento nas atuais classes e níveis que lhes assegurem a contagem do tempo de serviço, desde a posse e entrada em exercício, para fins do interstício previsto no seu art. 21, de acordo com os vencimentos definidos no seu Anexo II, sem prejuízo ao profissional que se encontrar em classe e nível inferior na carreira, observada a correlação dos cargos, habilitação e áreas de atuação.

§ 3º Os atuais cargos de Auxiliar em Tecnologia da Informação, decorrentes da transformação de que trata o art. 34 desta Lei e que já estejam ocupados, serão enquadrados na Tabela de Vencimentos constante na alínea "a" do Anexo II desta Lei, de acordo com a sua formação profissional e observados os seguintes termos:

I – O profissional que possuir apenas a formação de nível médio ou equivalente será enquadrado na Classe A da carreira de Atividades Administrativas;

II – O profissional que possuir a formação de nível técnico profissionalizante ou equivalente será enquadrado na Classe B da carreira de Atividades Administrativas.

§ 4º Os atuais cargos de Técnico em Tecnologia da Informação, Técnico Administrativo, Técnico de Comunicação Social, Técnico de Planejamento e Orçamento e Técnico de Finanças e Controle, decorrentes da transformação de que trata o art. 34 desta Lei e que já estejam ocupados, serão enquadrados a partir da Classe B da Tabela de Vencimentos constante na alínea "a" do Anexo II desta Lei, de acordo com a sua formação profissional atual.

§ 5º Serão declarados extintos pelo Poder Executivo os cargos vagos decorrentes da transformação de que trata o caput deste artigo ou da opção de que trata o seu § 1º, todos previstos na Lei nº 959, de 1º de junho de 2012.

TÍTULO XIX
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 35 O profissional da carreira de Atividades Administrativas poderá congrega-se em sindicato ou associação de classe, na defesa dos seus direitos, nos termos da Constituição da República.

Art. 36 O profissional da carreira de Atividades Administrativas do Município de Santana terá o dia 1º de janeiro de cada ano como data base para a reposição de eventuais perdas do poder aquisitivo, decorrentes de processo inflacionário, incidentes sobre vencimentos e remunerações, não podendo seu percentual ser inferior ao índice inflacionário do exercício anterior.

Art. 37 O profissional da carreira de Atividades Administrativas eleito e que estiver no exercício de função diretiva e executiva em Sindicato, Federação, Confederação e



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

Central Sindical de âmbito municipal, estadual ou nacional, será dispensado pelo Chefe do Poder Executivo de suas atividades funcionais, sem qualquer prejuízo de seu vencimento, na proporção de 01 (um) para cada grupo de 100 (cem) servidores municipais sindicalizados por entidade.

Art. 38 O profissional da carreira de Atividades Administrativas quando convocado, designado ou eleito, participará de atividades em conselhos, grupo de trabalho, comissão de estudo e pesquisa, desde que essas atividades se relacionem com a Administração Pública Direta ou Indireta Municipal, mantendo-se todos os seus vencimentos e vantagens, sem prejuízos de suas atividades normais de trabalho.

Art. 39 Os cargos de provimento em comissão de direção, chefia e assessoramento da Administração Pública Direta e Indireta Municipal deverão ser preenchidos por no mínimo 20% (vinte por cento) de profissionais da carreira de Atividades Administrativas em seus respectivos órgãos de lotação, observados a qualificação profissional a complexidade do cargo e o interesse da Administração.

Parágrafo único. Para efeito do disposto no caput deste artigo o servidor efetivo nomeado para o exercício de cargo de provimento em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores – DAS de níveis 1, 2, 3 e 4 perceberá 75% (setenta e cinco por cento) do valor do referido cargo e de DAS de nível 5 perceberá 85% (oitenta e cinco por cento) do valor do referido cargo.

Art. 40 Esta lei poderá ser aplicada aos servidores pertencentes ao quadro de pessoal efetivo dos órgãos e entidades da administração indireta até que estes regulamentem seus próprios planos de cargos, carreiras e remuneração.

Art. 41 Aplicam-se aos servidores regidos por esta Lei, além das demais disposições previstas nas legislações municipais em vigor, os dispositivos da Lei nº. 753, de 19 de dezembro de 2006.

Art. 42 As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações consignadas no orçamento do Município de Santana, suplementado até o limite necessário, observado o disposto no art. 43 da Lei Federal nº 4.320/1964 e respeitado o limite previsto no art. 20, inciso III, alínea b, da Lei Complementar nº 101/2000.

Art. 43 Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, consignando que seus dispositivos produzirão efeitos somente a partir de janeiro de 2021, excetuados aqueles que não acarretem aumento de despesa, revogando-se as disposições em contrário.

Santana-AP, em de 13 de março de 2020.

OFIRNEY DA CONCEIÇÃO SADALA
Prefeito Municipal de Santana



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

ANEXO I DA LEI Nº. 021/2020-PMS, de 13 de março de 2020.

QUANTITATIVO DE CARGOS I

a) Técnico:

CARGOS	VAGAS
Técnico em Tecnologia da Informação	30
Técnico Administrativo	300
Técnico de Comunicação Social	30
Técnico de Planejamento e Orçamento	30
Técnico de Finanças e Controle	30
TOTAL	420

b) Analista e Procurador Municipal:

CARGOS	VAGAS
Analista Administrativo	30
Analista Jurídico	10
Analista de Tecnologia da Informação	20
Analista de Planejamento e Orçamento	30
Analista de Finanças e Controle	30



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

Analista de Comunicação Social	30
Procurador Municipal	15
TOTAL	165

QUANTITATIVO DE CARGOS II
Em extinção para critérios de ingresso

a) Auxiliar:

CARGOS	OCUPADOS
Auxiliar em Tecnologia da Informação	10
TOTAL	10

Santana-AP, em 13 de março de 2020.

OFIRNEY DA CONCEIÇÃO SADALA
Prefeito Municipal de Santana



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

ANEXO II DA LEI Nº. 021/2020-PMS, de 13 de março de 2020.

TABELA DE VENCIMENTOS

a) Auxiliar e Técnico:

ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	CLASSES E ESCOLARIDADES					
		A	B	C	D	E	F
		MÉDIO	MÉDIO/TÉCNICO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE
0	1	2.200,00	2.420,00	2.662,00	2.928,20	3.221,02	3.543,12
2	2	2.310,00	2.541,00	2.795,10	3.074,61	3.382,07	3.720,28
4	3	2.425,50	2.668,05	2.934,86	3.228,34	3.551,17	3.906,29
6	4	2.546,78	2.801,45	3.081,60	3.389,76	3.728,73	4.101,61
8	5	2.674,11	2.941,53	3.235,68	3.559,25	3.915,17	4.306,69
10	6	2.807,82	3.088,60	3.397,46	3.737,21	4.110,93	4.522,02
12	7	2.948,21	3.243,03	3.567,33	3.924,07	4.316,47	4.748,12
14	8	3.095,62	3.405,18	3.745,70	4.120,27	4.532,30	4.985,53
16	9	3.250,40	3.575,44	3.932,99	4.326,29	4.758,91	5.234,80
18	10	3.412,92	3.754,21	4.129,64	4.542,60	4.996,86	5.496,55
20	11	3.583,57	3.941,92	4.336,12	4.769,73	5.246,70	5.771,37
22	12	3.762,75	4.139,02	4.552,92	5.008,22	5.509,04	6.059,94
24	13	3.950,88	4.345,97	4.780,57	5.258,63	5.784,49	6.362,94
26	14	4.148,43	4.563,27	5.019,60	5.521,56	6.073,71	6.681,08
28	15	4.355,85	4.791,43	5.270,58	5.797,64	6.377,40	7.015,14
30	16	4.573,64	5.031,01	5.534,11	6.087,52	6.696,27	7.365,90
32	17	4.802,32	5.282,56	5.810,81	6.391,89	7.031,08	7.734,19
34	18	5.042,44	5.546,68	6.101,35	6.711,49	7.382,64	8.120,90



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

b) Analista e Procurador Municipal:

ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	CLASSES E ESCOLARIDADES			
		A	B	C	D
		GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE
0	1	3.816,00	4.197,60	4.617,36	5.079,10
2	2	4.006,80	4.407,48	4.848,23	5.333,05
4	3	4.207,14	4.627,85	5.090,64	5.599,70
6	4	4.417,50	4.859,25	5.345,17	5.879,69
8	5	4.638,37	5.102,21	5.612,43	6.173,67
10	6	4.870,29	5.357,32	5.893,05	6.482,36
12	7	5.113,80	5.625,19	6.187,70	6.806,47
14	8	5.369,50	5.906,44	6.497,09	7.146,80
16	9	5.637,97	6.201,77	6.821,94	7.504,14
18	10	5.919,87	6.511,86	7.163,04	7.879,34
20	11	6.215,86	6.837,45	7.521,19	8.273,31
22	12	6.526,65	7.179,32	7.897,25	8.686,98
24	13	6.852,99	7.538,29	8.292,12	9.121,33
26	14	7.195,64	7.915,20	8.706,72	9.577,39
28	15	7.555,42	8.310,96	9.142,06	10.056,26
30	16	7.933,19	8.726,51	9.599,16	10.559,08
32	17	8.329,85	9.162,83	10.079,12	11.087,03
34	18	8.746,34	9.620,98	10.583,07	11.641,38

Santana-AP, em 13 de março de 2020.

OFIRNEY DA CONCEIÇÃO SADALA
Prefeito Municipal de Santana



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCURADORIA GERAL

ANEXO III DA LEI Nº. 021/2020-PMS, de 13 de março de 2020.

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE TÉCNICO-ADMINISTRATIVA

Nome do Servidor	Matrícula:
Secretaria de Lotação:	Setor de Trabalho:
Avaliador:	Mês/Ano:

Assiduidade	Pontos atribuídos (até 10 pontos)
Pontualidade	Pontos atribuídos (até 10 pontos)
Produtividade (atingir metas/objetivos)	Pontos atribuídos (até 20 pontos)
Relacionamento interpessoal com a equipe	Pontos atribuídos (até 10 pontos)
Relacionamento interpessoal com o usuário	Pontos atribuídos (até 10 pontos)
Qualidade no trabalho	Pontos atribuídos (até 10 pontos)
Cumprimento das normas e rotinas administrativas	Pontos atribuídos (até 20 pontos)
Cumprimento das normas legais	Pontos atribuídos (até 10 pontos)

Pontuação da Avaliação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa	
Pontuação	Percentual da GDATA (%)
até 50	5%
de 51 a 69	10%
de 70 a 100	20%

Assinatura do avaliador:	Assinatura do avaliado:
Data da avaliação:	

Santana-AP, em 13 de março de 2020.

OFIRNEY DA CONCEIÇÃO SADALA
Prefeito Municipal de Santana



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

LEI COMPLEMENTAR Nº. 047, DE 04 DE ABRIL DE 2024.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana.

SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA, Prefeito Municipal de Santana, no uso de suas atribuições legais, que lhe confere o inciso III, do artigo 48 da Lei Orgânica do Município de Santana, faz saber que a Câmara de Vereadores **APROVOU** e ele **SANCIONA** a seguinte lei:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana (PCCR) visando propiciar à administração municipal, meios eficientes e racionais para o recrutamento, seleção, retenção, motivação e valorização da mão de obra necessária à execução de suas atribuições governamentais em consonância com as necessidades e diretrizes institucionais.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, instituído por esta Lei, rege-se pelos seguintes princípios constitucionais e legais que norteiam a organização e funcionamento da Administração Pública Municipal, com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa e a eficiência do serviço público, mediante:

I - universalidade das carreiras no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal, conforme definidos na Lei Complementar nº 007, de 29 de julho de 2015 – PMS, observadas as alterações promovidas pelas Leis Complementares nº 026, 029, 033, 035/2022, 039/2023 e 043/2024 – PMS;

II - isonomia de tratamento;

III - remuneração compatível com a complexidade das tarefas desempenhadas pelo servidor e o nível de responsabilidade exigido para desempenhar com eficiência as atribuições do cargo que ocupa em todos os órgãos da Administração Pública Municipal;

IV - obrigatoriedade de concurso público como única forma de acesso à carreira;

V - gestão compartilhada do plano, com a participação efetiva de representantes do governo e dos servidores, no processo de implantação e desenvolvimento;

VI - reconhecimento do plano como instrumento de gestão de pessoas integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

VII - educação continuada dos servidores, visando o atendimento de suas necessidades permanentes por qualificação profissional;

VIII - avaliação de desempenho como processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;

IX - compromisso solidário, compreendendo-se o plano como resultado do ajuste firmado entre o governo e servidores em prol da qualidade dos serviços e da adequação técnica dos profissionais às necessidades do Município.

TÍTULO II
DA FINALIDADE

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, com vigência em todo o âmbito dos órgãos do Poder Público Municipal, além de complementar os dispositivos estatutários e regimentais já existentes, tem a finalidade de:

I - orientar a realização de estudos, ações e a tomada de decisões de recursos humanos no âmbito da administração pública municipal;

II - possibilitar o reconhecimento do cargo através da observação das respectivas descrições, bem como dos requisitos indispensáveis ao seu exercício e ao enquadramento dos servidores;

III - oferecer condições para aplicação de uma política de promoção e remuneração justa, que corresponda aos anseios dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral do Município de Santana;

IV - propiciar à unidade responsável pelo recrutamento e seleção, elementos para o provimento adequado aos cargos;

V - subsidiar o aperfeiçoamento e a implantação dos sistemas de avaliação de desempenho e acompanhamento;

VI - promover a valorização dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral do Município de Santana, através da identificação e aprimoramento de aptidões e habilidades técnico-profissionais;

VII - definir uma estrutura de carreira e remuneração capaz de possibilitar um equilíbrio e coerência entre os valores efetivamente pagos e os serviços realizados;

VIII - possibilitar o reconhecimento efetivo ao mérito profissional através de uma promoção funcional com base na nova titulação apresentada;

IX - possibilitar o reconhecimento efetivo à praticidade profissional através de uma progressão funcional com base no tempo de serviço;





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

X - implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos e salários, como forma de preservar, atrair e manter nos órgãos da Administração Pública Municipal os profissionais mais eficientes.

TÍTULO III DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 4º. Para os fins do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, são estabelecidas as seguintes definições:

I - **gestão Municipal:** é o conjunto de ações e serviços prestados por órgãos e instituições da Administração Pública Direta e Indireta Municipal, definidos em Lei;

II - **plano de Cargos, Carreiras e Remuneração:** é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão de política de pessoal;

III - **carreira:** é a trajetória do profissional desde o seu ingresso no cargo até a inatividade, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

IV - **cargo:** é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho estatutário;

V - **cargo de provimento em comissão:** é o conjunto de atribuições, responsabilidades e características de caráter não efetivo e de livre nomeação e exoneração, com denominação própria e salário correspondente ao cargo;

VI - **enquadramento:** é o ato pelo qual se estabelece a posição do profissional em um determinado cargo, classe e nível de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

VIII - **vencimento base:** é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;

IX - **remuneração:** é o vencimento base do cargo, acrescido dos direitos e vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei;

X - **classe:** é a unidade básica do cargo de mesma natureza funcional e semelhante quanto ao grau de complexidade e nível de responsabilidade, obedecido à escolaridade exigida, sendo integrada por níveis;

XI - **nível:** é o desdobramento que identifica a posição do cargo na estrutura da categoria funcional, respeitado o interstício previsto em Lei;





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

XII - **avaliação de desempenho**: é o processo que visa mensurar o desempenho dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral com base em critérios específicos, alicerçando, assim, a possibilidade de qualificação profissional, bem como progressão e promoção funcionais;

XIII - **interstício**: é o intervalo de tempo necessário para que o funcionário faça jus à progressão e promoção funcionais;

XIV - **progressão**: é o avanço gradual do servidor estável de um nível para o seguinte, na mesma classe, obedecidos os critérios de avaliação de desempenho e interstício;

XV - **promoção**: é a passagem do servidor estável de uma classe para a classe superior correspondente ao nível de escolaridade da respectiva carreira, obedecidos aos critérios de análise dos documentos comprobatórios de qualificação profissional.

TÍTULO IV DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º Compõem o Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana com lotação nos órgãos da Secretaria Municipal de Administração, Secretaria Municipal de Saúde e Secretaria Municipal de Educação, os seguintes cargos efetivos (em extinção para critério de ingresso):

- I - Auxiliar de Serviços Gerais;
- II - Gari;
- III - Auxiliar de Manutenção;
- IV - Vigia;
- V - Auxiliar Administrativo;
- VI - Cozinheiro;
- VII - Mecânico;
- VIII - Mecânico Industrial;
- IX - Soldador Industrial;
- X - Mecânico de Máquinas Pesadas;
- XI - Operador de Máquinas;
- XII - Motorista;
- XIII - Motorista Fluvial;





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

XIV - Apontador de Produção.

§ 1º Os quantitativos dos cargos efetivos da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral estão definidos no Anexo I e sua estruturação em classes e níveis com seus respectivos vencimentos dispostos no Anexo II desta Lei.

§ 2º As vacâncias decorrentes de morte ou aposentadoria de servidores ocupantes dos cargos enumerados neste artigo implicarão em extinção automática dos referidos cargos.

TÍTULO V
DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 6º São atribuições dos integrantes da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral:

I - **do Auxiliar de Serviços Gerais:** Atividades de natureza repetitiva, relacionadas ao preparo e distribuição de alimentos, à limpeza e conservação dos prédios públicos e de seus móveis e equipamentos, à coleta e entrega de documentos, mensagens, encomendas, e outros, internamente e externamente, à fiscalização de entrada e saída de pessoas; serviços de copa e cozinha, lavagem de roupas; execução de outras atividades correlatas.

II - **do Gari:** Atividades de natureza repetitiva relacionadas à limpeza e conservação de ruas, logradouros públicos, à coleta do lixo e outras atividades correlatas.

III - **do Auxiliar de Manutenção:** Executar serviços de pedreiro, carpinteiro, encanador, pintor e calceteiro. Auxiliar nas atividades de conserto, recuperação e manutenção de veículos automotores. Manter instalações elétricas em geral. Auxiliar em atividades relacionadas à mecânica em geral.

IV - **do Vigia:** Atividades de vigilância e segurança do patrimônio municipal.

V - **do Auxiliar Administrativo:** Executar tarefas administrativas relativas a digitação de dados, arquivo, protocolo, preenchimento de formulários diversos; receber e fazer ligações telefônicas, receber e orientar o público; operar máquinas copiadoras.

VI - **do Cozinheiro:** Preparar refeições, orientar os auxiliares quanto ao preparo dos gêneros alimentícios, realizar limpeza e higienização de cozinhas, refeitórios e seus equipamentos.

VII - **do Mecânico:** Atividades de conserto, recuperação e manutenção de veículos automotores.

VIII - **do Mecânico Industrial:** Executar atividades de manutenção preventiva e corretiva de máquinas e equipamentos.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

IX - **do Soldador Industrial:** Executar atividades de soldagem industrial.

X - **do Mecânico de Máquinas Pesadas:** Executar tarefas relativas a regulagem, conserto, substituição de peças ou partes de veículos, máquinas pesadas e demais equipamentos eletromecânicos.

XI - **do Operador de Máquinas:** Operar máquinas pesadas; caldeiras; compactador de solos; vibrador mecânico; painel e pavimentadora.

XII - **do Motorista:** Conduzir veículo motorizado, utilizado no transporte de passageiros e carga, conservando-os em perfeitas condições de aparência e funcionamento.

XIII - **do Motorista Fluvial:** Conduzir embarcações da Prefeitura e zelar pela conservação.

XIV - **do Apontador de Produção:** Serviços de quantificação da produção.

TÍTULO VI DO REGIME DE TRABALHO

Art. 7º O profissional integrante da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral estará sujeito a jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 06 (seis) horas e 08 (oito) horas diárias, respectivamente.

§ 1º Em ato específico o titular do Poder Executivo Municipal estabelecerá a jornada de trabalho de acordo com as necessidades e peculiaridades dos órgãos, bem como o controle de frequência dos servidores Municipais de sua abrangência.

§ 2º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

TÍTULO VII DA LOTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO

CAPÍTULO I DA LOTAÇÃO

Art. 8º A lotação do profissional integrante da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral será realizada pela Secretaria Municipal de Administração por meio da Coordenadoria de Recursos Humanos.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO
CAPÍTULO II
DA MOVIMENTAÇÃO

Art. 9º A movimentação do profissional integrante da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral ocorrerá nas seguintes modalidades:

I - por remoção, no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, por ato do Prefeito Municipal de Santana, para o exercício nas unidades administrativas integrantes da administração direta ou indireta;

II - por cedência, para o exercício em outro órgão ou entidade, inclusive de outros Poderes do Estado, da União e dos Municípios, sem ônus para a Prefeitura Municipal de Santana, por ato do Chefe do Poder Executivo, salvo em casos excepcionais regulamentados em decreto específico.

TÍTULO VIII
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10 A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada servidor na função e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

§ 1º O grupo de fatores de eficiência relativos ao desempenho funcional, considerado como itens de avaliação relevantes, são os seguintes:

I - cooperação - avalia a atitude de cooperação no trabalho;

II - iniciativa - avalia a capacidade de criar, apresentar sugestões e decidir;

III - assiduidade - avalia o grau de frequência ao local de trabalho;

IV - pontualidade - avalia a capacidade de cumprir horários e compromissos;

V - qualidade/eficiência - avalia a eficiência e o zelo com que o trabalho é realizado;

VI - responsabilidade - avalia o grau em que o trabalho atende aos prazos previstos, considerando o nível de supervisão necessária.

Art. 11 Para cada um dos fatores, na Avaliação de Desempenho feita por meio de ficha de avaliação, atribui-se uma nota expressa em grau numérico para cada parâmetro conceitual da seguinte forma:

I - Fraco (0 a 3) pontos;

II - Regular (4 a 6) pontos;

III - Bom (7 a 9) pontos;

IV - Ótimo (10) pontos.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 12 A avaliação de desempenho dos servidores deve ser realizada anualmente pelo seu superior hierárquico imediato, desde que este tenha supervisionado as atividades do servidor com prazo mínimo de 6 (seis) meses, para que seja preservada a veracidade e integridade do julgamento dos requisitos constantes no formulário de Avaliação de Desempenho.

§ 1º Se o superior hierárquico do servidor estiver no cargo a menos de 6 (seis) meses, a Avaliação de Desempenho do mesmo ficará a cargo do Coordenador, Chefe ou Secretário do órgão público, sob o qual fica atribuída a chefia ou direção do setor de lotação do servidor.

§ 2º A Avaliação de Desempenho far-se-á através de formulário próprio fornecido pela Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, com cópia fornecida ao avaliado.

§ 3º Os formulários deverão ser remetidos, por meio de documento oficial específico, ao órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, até o dia 20 de dezembro de cada ano, sendo que o não cumprimento do prazo poderá retardar o processo de Progressão e Promoção funcionais do profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral.

§ 4º Somente fará jus à progressão e à promoção funcionais o profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral que na sua avaliação de desempenho do ano anterior alcançar média igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos.

§ 5º A avaliação de desempenho deve ser compreendida como um processo contínuo, em que o profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral terá a oportunidade de analisar as suas práticas, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional.

TÍTULO IX DO DESENVOLVIMENTO

Art. 13 O desenvolvimento vertical e horizontal do profissional na carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral ocorrerá mediante progressão e promoção funcionais.

Art. 14 Progressão funcional é o avanço gradual do profissional estável de um nível a outro imediatamente superior, dentro da mesma classe e cargo da carreira, desde que, no interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo, não tenha ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias, não tenha sofrido penalidade disciplinar e tenha sido avaliado de acordo com os critérios de desempenho estabelecidos na Ficha de Avaliação de Desempenho fornecida pelo órgão de Recursos Humanos.

§ 1º A concessão da Progressão Funcional ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral será de responsabilidade do órgão de





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, obedecidos aos requisitos previstos nesta Lei, devendo ser realizada a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo de acordo com a data de admissão no serviço público.

§ 2º Os níveis de progressão vertical são indicados pelos numerais de 1 a 18.

§ 3º Os avanços verticais referentes aos níveis da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral corresponderão ao acréscimo de 3% (três por cento) sobre o vencimento base ao nível imediatamente anterior.

§ 4º A progressão funcional é devida e incorpora-se ao vencimento básico do profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral para todos os efeitos legais, observado o disposto no *caput* do artigo.

§ 5º Somente será concedida a primeira progressão funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.

Art. 15 Promoção funcional é a passagem do profissional estável de uma classe para outra imediatamente superior, mediante aferição positiva da avaliação de desempenho do ano anterior e comprovação de nova formação de acordo com o estabelecido nesta Lei, desde que não tenha sofrido nesse período ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias ou penalidade disciplinar.

§ 1º Ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral fica assegurada a promoção para a nova classe, cumpridos os requisitos da classe à qual será promovido.

§ 2º O reposicionamento do profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral ocorrerá para a nova Classe, mantendo-se o nível em que estava enquadrado na classe anterior.

§ 3º Para concessão da Promoção Funcional é requisito essencial a apresentação via protocolo do Diploma ou Certificado de conclusão de escolaridade devidamente registrado em órgão reconhecido pelo MEC com autenticação cartorária ou confere com original pelo Setor de protocolo.

§ 4º Será admitido excepcionalmente para comprovação de escolaridade Atestado ou Certidão de Conclusão, desde que acompanhados do histórico escolar, devidamente autenticados ou confere com original pelo Setor de Protocolo, e ainda, desde que a data de expedição dos referidos documentos compreenda o período de até seis meses até a data da sua apresentação.

§ 5º Os requerimentos de promoção serão encaminhados a Secretaria Municipal de Administração, onde serão instruídos pelo órgão de Recursos Humanos e, posteriormente, submetidos a parecer jurídico da Procuradoria-Geral e seus respectivos atos de concessão publicados mensalmente, não podendo a análise ultrapassar mais que dois meses contados do protocolo do requerimento.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

§ 6º Os efeitos financeiros da promoção passam a contar da publicação da homologação da autoridade competente, retroagindo seus efeitos financeiros à data do protocolo do requerimento, desde que preenchidos os requisitos à época do pedido.

§ 7º Somente será concedida a primeira promoção funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.

Art. 16 A diferença salarial de uma classe para outra de todos os cargos da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral fica estabelecida no percentual de 10% (dez por cento), na sequência de A à F.

TÍTULO X DA REMUNERAÇÃO

Art. 17 A remuneração dos cargos do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração instituídos por esta Lei é composta pelo vencimento básico, conforme estabelecido no Anexo II, acrescido das vantagens de natureza individual, já incorporadas, bem como as demais, de caráter geral, e os adicionais previstos na Lei nº 753, de 19 de dezembro de 2006 e demais alterações.

Parágrafo único. A fixação dos níveis de vencimento básico e dos demais componentes da remuneração dos servidores obedecem:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes da carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

CAPÍTULO I DAS VANTAGENS

Art. 18 São devidas aos integrantes da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral as seguintes gratificações e adicionais, calculados sobre o vencimento básico do respectivo nível e classe em que se encontrar o servidor, excetuadas as gratificações previstas nos incisos IV e V deste artigo que serão calculadas com base na remuneração do servidor.

I - gratificação natalina, devida no mês de dezembro de cada ano, por mês de exercício, correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração.

a) A gratificação natalina será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano, facultado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor, a título de adiantamento, no mês de junho.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

b) O servidor exonerado perceberá a sua gratificação natalina proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração;

c) A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária;

d) A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada integral juntamente com a respectiva remuneração ou proventos.

II - adicional de insalubridade, devido à razão de 15% (quinze por cento), sobre o vencimento base, destinado ao profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral que desempenha suas funções em locais que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado à saúde.

Parágrafo único. O Poder Executivo Municipal fará análise técnica e emitirá laudo elucidativo de verificação de insalubridade nos locais em que o profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral, regidos por esta Lei, estiver lotado, para que posteriormente, seja enquadrado ao adicional de insalubridade definido no inciso II deste artigo.

III - adicional de periculosidade devido à razão de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base destinado ao profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral que desempenhe suas funções em locais que, por sua natureza ou métodos de trabalho, expostos à substância inflamável, explosiva ou energia elétrica, que impliquem risco acentuado por exposição permanente.

IV - adicional noturno, devido pelo serviço prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor hora acrescido de 20% (vinte por cento), calculado sobre a totalidade da remuneração, computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

V - adicional pela prestação de serviços extraordinários devido para atender às situações excepcionais e temporárias, respeitando o limite máximo de 02 (duas) horas por jornada e será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, calculado sobre a totalidade da remuneração.

TÍTULO XI DOS DIREITOS ESPECIAIS

Art. 19 São direitos especiais destinados ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral:

I - remuneração condigna conforme definição nesta Lei;

II - efetiva qualificação crescente, mediante curso, estágio, aperfeiçoamento, Pós-Graduação "*lato sensu*" e "*stricto sensu*" e atualização técnica sem prejuízo de sua





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

remuneração pelo período necessário à sua realização, desde que a qualificação guarde pertinência com o cargo efetivo ocupado;

III - dispor no ambiente de trabalho de instalação adequada e ter a seu alcance informações técnicas atualizadas que estimulem a melhoria do seu desempenho profissional e ampliação dos seus conhecimentos;

§ 1º É vedada qualquer discriminação entre servidores integrantes da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral em razão de atividades inerentes ao cargo ou áreas de atuação.

§ 2º O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral não poderá ser discriminado ou perseguido em função de suas manifestações políticas ou ideológicas e nem por participar de organização de qualquer natureza lícita.

§ 3º Fica assegurado ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral, após o retorno de férias ou licenças previstas em Lei, o direito de permanência no local de trabalho de origem, salvo necessidade imperiosa de remoção ou relocação.

TÍTULO XII DAS FÉRIAS

Art. 20 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral fará jus a 30 (trinta) dias de férias anuais de acordo com regulamentos contidos nos artigos 57, 58 e 59 da Lei nº 753/2006 – PMS, com escala organizada no órgão de lotação, sem prejuízo à normalidade das atividades do órgão ou setor.

Art. 21 Ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral é devido o abono de férias correspondente a 1/3 (um terço) da sua remuneração para cada período aquisitivo, a ser pago por ocasião do efetivo gozo.

TÍTULO XIII DAS LICENÇAS

Art. 22 Conceder-se-á licença:

- I - para tratamento de saúde;
- II - por motivo de acidente em serviço;
- III - para desempenho de mandato classista;
- IV - maternidade, aborto, adoção, paternidade;





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

V - por motivo de doença em pessoa da família;

VI - para serviço militar obrigatório;

VII - para atendimento de interesses particulares;

VIII - prêmio por assiduidade ao serviço;

IX - para atividade política;

X - por motivo de afastamento do cônjuge;

XI - remunerada para cursar pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* desde que fora do Estado do Amapá;

§ 1º O ocupante de cargo de provimento em comissão, sem vínculo efetivo não terá direito às licenças previstas nos incisos III, VII, VIII, X e XI.

§ 2º As licenças requeridas serão concedidas de acordo com o estabelecido no Regime Jurídico Único do Município.

TÍTULO XIV DAS CONCESSÕES

Art. 23 Sem qualquer prejuízo poderá o servidor ausentar-se do serviço:

I - por 01 (um) dia, para doação de sangue;

II - por 02 (dois) dias, para se alistar como eleitor;

III - por 08 (oito) dias consecutivos, em razão de:

a) Casamento;

b) Falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob sua guarda ou tutela e irmãos.

Art. 24 Poderá ser concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário na repartição, respeitada a duração semanal do trabalho.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

**TÍTULO XV
DA APOSENTADORIA**

Art. 25 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral será aposentado de acordo com o que dispõe a Constituição Federal e a Legislação Especial que trata da Previdência, Aposentadorias e Pensões dos servidores públicos do município de Santana.

**TÍTULO XVI
DA IMPLANTAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL**

Art. 26 O enquadramento dos servidores na carreira instituída por esta Lei far-se-á mediante posicionamento nas atuais classes e níveis que lhes assegurem a contagem do tempo de serviço, desde a posse e entrada em exercício, para fins do interstício previsto no seu artigo 21, de acordo com os vencimentos definidos no Anexo II, sem prejuízo ao profissional que se encontrar em classe e nível inferior na carreira, observada a correlação dos cargos, habilitação e áreas de atuação.

**TÍTULO XVII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 27 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral poderá congrega-se em sindicato ou associação de classe, na defesa dos seus direitos, nos termos da Constituição da República.

Art. 28 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral do Município de Santana terá o dia 01 de maio de cada ano como data base para a reposição de eventuais perdas do poder aquisitivo, decorrentes de processo inflacionário, incidentes sobre vencimentos e remunerações, não podendo seu percentual ser inferior ao índice inflacionário do exercício anterior.

Art. 29 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral eleito e que estiver no exercício de função diretiva e executiva em Sindicato, Federação, Confederação e Central Sindical de âmbito municipal, estadual ou nacional, será dispensado pelo Chefe do Poder Executivo de suas atividades funcionais, sem qualquer prejuízo de seu vencimento, na proporção de 01 (um) para cada grupo de 100 (cem) servidores municipais sindicalizados por entidade.

Art. 30 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral quando convocado, designado ou eleito, participará de atividades em conselhos, grupo de trabalho, comissão de estudo e pesquisa ou responsável técnico, desde que essas atividades se relacionem com a Administração Pública Direta ou Indireta Municipal, mantendo-se todos os seus vencimentos e vantagens permanentes, sem prejuízos de suas atividades normais de trabalho.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 31 Aplicam-se aos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana-AP, os dispositivos da Lei nº. 753, de 19 de dezembro de 2006, não podendo com ela ser conflitante.

Art. 32 As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações consignadas no orçamento do Município de Santana, suplementado até o limite necessário, observado o disposto no artigo 43 da Lei Federal nº 4.320/1964 e respeitado o limite previsto no artigo 20, inciso III, alínea "b", da Lei Complementar nº 101/2000.

Art. 33 Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei nº 959, de 01 de junho de 2012.

Art. 34 Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, consignando que seus dispositivos produzirão efeitos financeiros a partir de 01 de abril de 2024, de acordo com a disponibilidade orçamentária e financeira.

Palácio Municipal ROSELINA MATOS, em Santana, 04 de abril de 2024.

SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I
LEI COMPLEMENTAR Nº 047, DE 04 DE ABRIL DE 2024.

QUANTITATIVO DE CARGOS
Em extinção para critérios de ingresso

Grupo de Atividades de Nível Fundamental

CARGOS	VAGAS
Auxiliar de Serviços Gerais	39
Gari	82
Auxiliar de Manutenção	03
Vigia	91
Auxiliar Administrativo	-
Cozinheiro	02
Mecânico	-
Mecânico Industrial	-
Soldador Industrial	-
Mecânico de Máquinas Pesadas	09
Operador de Máquinas	-
Motorista	13
Motorista Fluvial	01
Apontador de Produção	-
TOTAL	240





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II
LEI COMPLEMENTAR Nº 047, DE 04 DE ABRIL DE 2024.

TABELA DE VENCIMENTOS
I – GRUPO DE ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL

		REAJUSTE					
ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	CLASSES E ESCOLARIDADES					
		A	B	C	D	E	F
		FUNDAMENTAL	MÉDIO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE
0	1	R\$ 2.128,32	R\$ 2.341,15	R\$ 2.575,27	R\$ 2.832,80	R\$ 3.116,07	R\$ 3.427,68
2	2	R\$ 2.192,17	R\$ 2.411,39	R\$ 2.652,53	R\$ 2.917,78	R\$ 3.209,56	R\$ 3.530,51
4	3	R\$ 2.257,94	R\$ 2.483,73	R\$ 2.732,10	R\$ 3.005,31	R\$ 3.305,84	R\$ 3.636,43
6	4	R\$ 2.325,67	R\$ 2.558,24	R\$ 2.814,07	R\$ 3.095,47	R\$ 3.405,02	R\$ 3.745,52
8	5	R\$ 2.395,44	R\$ 2.634,99	R\$ 2.898,49	R\$ 3.188,34	R\$ 3.507,17	R\$ 3.857,89
10	6	R\$ 2.467,31	R\$ 2.714,04	R\$ 2.985,44	R\$ 3.283,99	R\$ 3.612,38	R\$ 3.973,62
12	7	R\$ 2.541,33	R\$ 2.795,46	R\$ 3.075,01	R\$ 3.382,51	R\$ 3.720,76	R\$ 4.092,83
14	8	R\$ 2.617,57	R\$ 2.879,32	R\$ 3.167,26	R\$ 3.483,98	R\$ 3.832,38	R\$ 4.215,62
16	9	R\$ 2.696,09	R\$ 2.965,70	R\$ 3.262,27	R\$ 3.588,50	R\$ 3.947,35	R\$ 4.342,09
18	10	R\$ 2.776,98	R\$ 3.054,67	R\$ 3.360,14	R\$ 3.696,16	R\$ 4.065,77	R\$ 4.472,35
20	11	R\$ 2.860,29	R\$ 3.146,31	R\$ 3.460,95	R\$ 3.807,04	R\$ 4.187,74	R\$ 4.606,52
22	12	R\$ 2.946,09	R\$ 3.240,70	R\$ 3.564,77	R\$ 3.921,25	R\$ 4.313,38	R\$ 4.744,71
24	13	R\$ 3.034,48	R\$ 3.337,92	R\$ 3.671,72	R\$ 4.038,89	R\$ 4.442,78	R\$ 4.887,06
26	14	R\$ 3.125,51	R\$ 3.438,06	R\$ 3.781,87	R\$ 4.160,06	R\$ 4.576,06	R\$ 5.033,67
28	15	R\$ 3.219,28	R\$ 3.541,20	R\$ 3.895,32	R\$ 4.284,86	R\$ 4.713,34	R\$ 5.184,68
30	16	R\$ 3.315,85	R\$ 3.647,44	R\$ 4.012,18	R\$ 4.413,40	R\$ 4.854,74	R\$ 5.340,22
32	17	R\$ 3.415,33	R\$ 3.756,86	R\$ 4.132,55	R\$ 4.545,80	R\$ 5.000,39	R\$ 5.500,42
34	18	R\$ 3.517,79	R\$ 3.869,57	R\$ 4.256,53	R\$ 4.682,18	R\$ 5.150,40	R\$ 5.665,44





VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 45B6-DD57-000D-F9E3

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA (CPF 089.XXX.XXX-20) em 04/04/2024 21:25:08 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3>



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

ESTADO DO AMAPÁ
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

PROTOCOLO Nº. 172/24

Recebido em 26.07.24

MENSAGEM Nº 13/2024 - PMS

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DA CÂMARA, DE
VEREADORES DO MUNICÍPIO DE SANTANA-AP.

Com fulcro no art. 48, inciso I, da Lei Orgânica do Município de Santana c/c o art. 30, I, CF/88, oferecemos a exame dessa Egrégia Casa Legislativa o Projeto de Lei Complementar nº ____/2024 - PMS, que "Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana-AP."

JUSTIFICATIVA

Exmo. Senhor Presidente.

Exmo(s). Senhores Vereadores.

Encaminhamos a essa Egrégia Casa de Leis, para apreciação dos Senhores Vereadores, o incluso Projeto de Lei Complementar que "Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana-AP.

O presente Projeto de Lei Complementar, Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana (PCCR), tem por base propiciar à administração municipal, meios eficientes e racionais para o recrutamento, seleção, retenção, motivação e valorização da mão de obra necessária à execução de suas atribuições governamentais em consonância com as necessidades e diretrizes institucionais.

A presente propositura decorre da atual política de valorização do servidor público municipal e reconhecimento da importância do trabalho desenvolvido por este para o devido funcionamento dos serviços prestados pela municipalidade.

A publicação da Emenda Constitucional nº 19/98 trouxe novos desafios ao serviço público. A eficiência, elevada à condição de princípio constitucional, fez com que os administradores buscassem a melhoria na gestão.

Atualmente a função administrativa exige resultados positivos para o serviço público e a satisfação das necessidades da sociedade e, a partir dessa garantia constitucional, o cidadão passou a exigir serviços públicos de qualidade e, quando não obtém essa resposta do administrador, busca o posicionamento do poder judiciário.

A partir do exposto, o conceito de Plano de Carreira se refere "à intenção de rota, de percurso, ou seja, um guia para alcançar os objetivos desejados na profissão escolhida. Todo profissional (público ou privado) tem metas a ser alcançadas. Todas as



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

organizações públicas ou privadas têm sua missão e objetivos a atingir.” (SANTOS, 2013, p.1).

Um dos princípios norteadores do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração é a valorização do servidor, neste sentido Santos (2013) afirma que o Plano de Carreira “significa uma intenção, uma espécie de guia, de norte, que disponibiliza estabelecer formas de alcançar os objetivos estratégicos desejados. Carreira significa rota, percurso, fileira, esfera de atividade da profissão.” (SANTOS, 2013, p.1).

E nesse cenário, o servidor público passa a ter papel de destaque. A prestação de serviços de qualidade passa, obrigatoriamente pelas pessoas que elaboram e executam as políticas públicas, os projetos e as ações de governo. São os servidores públicos os principais responsáveis pela eficiência no serviço público.

No âmbito do Poder Executivo, busca estabelecer os níveis de vencimentos, redefinição dos quantitativos de vagas, organizar os cargos e funções públicas fundamentado nos princípios de qualificação profissional e desempenho, observando-se as diretrizes da Lei Orgânica do Município e o disposto na Constituição Federal, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público.

Deste modo, considerando a necessidade de reorganização dos quadros funcionais da Prefeitura do Município de Santana, esta nova proposta de PCCR pretende, na sua essência, proporcionar um serviço de qualidade dos serviços públicos no nosso Município, haja vista que este instrumento irá estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico profissional dos servidores da administração direta, dentre outras garantias previstas na presente proposta de lei complementar.

Diante de todo o exposto, submetemos à apreciação dessa Egrégia Casa de Leis, a proposta de Projeto de Lei Complementar, ressaltando que a referida proposição está em sintonia com a legislação federal, estadual e municipal vigentes que tratam da matéria proporcionando assim, maior segurança jurídica, evitando incidentes de inconstitucionalidades, salvaguardando o interesse público em geral pelo que se espera a tramitação regulamentar e, ao final, sua aprovação integral, em caráter de urgência (urgentíssima).

Por fim, renovo os votos de elevada estima e distinta consideração.

SEDE DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL, em Santana, 22 de março de 2024.

SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana

LIDO na 12ª Sessão Ordinária.

Data 26/03/24

Secretaria Legislativa



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

PROTÓCOLO

Processo nº 2761/24

Data 26/03/24

Secretaria Legislativa

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº. 5 /2024, de 22 de março de 2024.

(Autoria: Poder Executivo)

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
APROVADO na 13ª Sessão Ordinária.

ÚNICA Discussão.

Data 02/04/24

Secretaria Legislativa

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SANTANA faz saber que a Câmara Municipal de Santana aprovou e ele, nos termos do art. 30 da Lei Orgânica Municipal, sanciona a seguinte Lei:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana (PCCR) visando propiciar à administração municipal, meios eficientes e racionais para o recrutamento, seleção, retenção, motivação e valorização da mão de obra necessária à execução de suas atribuições governamentais em consonância com as necessidades e diretrizes institucionais.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, instituído por esta Lei, rege-se pelos seguintes princípios constitucionais e legais que norteiam a organização e funcionamento da Administração Pública Municipal, com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa e a eficiência do serviço público, mediante:

- I. universalidade das carreiras no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal, conforme definidos na Lei Complementar nº 007, de 29 de julho de 2015 – PMS, observadas as alterações promovidas pelas Leis Complementares nº 026, 029, 033, 035/2022, 039/2023 e 043/2024 – PMS;
- II. isonomia de tratamento;
- III. remuneração compatível com a complexidade das tarefas desempenhadas pelo servidor e o nível de responsabilidade exigido para desempenhar com eficiência as atribuições do cargo que ocupa em todos os órgãos da Administração Pública Municipal;
- IV. obrigatoriedade de concurso público como única forma de acesso à carreira;
- V. gestão compartilhada do plano, com a participação efetiva de representantes do governo e dos servidores, no processo de implantação e desenvolvimento;
- VI. reconhecimento do plano como instrumento de gestão de pessoas integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;
- VII. educação continuada dos servidores, visando o atendimento de suas necessidades permanentes por qualificação profissional;





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

- VIII. avaliação de desempenho como processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;
- IX. compromisso solidário, compreendendo-se o plano como resultado do ajuste firmado entre o governo e servidores em prol da qualidade dos serviços e da adequação técnica dos profissionais às necessidades do Município.

TÍTULO II
DA FINALIDADE

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, com vigência em todo o âmbito dos órgãos do Poder Público Municipal, além de complementar os dispositivos estatutários e regimentais já existentes, tem a finalidade de:

- I. orientar a realização de estudos, ações e a tomada de decisões de recursos humanos no âmbito da administração pública municipal;
- II. possibilitar o reconhecimento do cargo através da observação das respectivas descrições, bem como dos requisitos indispensáveis ao seu exercício e ao enquadramento dos servidores;
- III. oferecer condições para aplicação de uma política de promoção e remuneração justa, que corresponda aos anseios dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral do Município de Santana;
- IV. propiciar à unidade responsável pelo recrutamento e seleção, elementos para o provimento adequado aos cargos;
- V. subsidiar o aperfeiçoamento e a implantação dos sistemas de avaliação de desempenho e acompanhamento;
- VI. promover a valorização dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral do Município de Santana, através da identificação e aprimoramento de aptidões e habilidades técnico-profissionais;
- VII. definir uma estrutura de carreira e remuneração capaz de possibilitar um equilíbrio e coerência entre os valores efetivamente pagos e os serviços realizados;
- VIII. possibilitar o reconhecimento efetivo ao mérito profissional através de uma promoção funcional com base na nova titulação apresentada;
- IX. possibilitar o reconhecimento efetivo à praticidade profissional através de uma progressão funcional com base no tempo de serviço;
- X. implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos e salários, como forma de preservar, atrair e manter nos órgãos da Administração Pública Municipal os profissionais mais eficientes.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

TÍTULO III
DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 4º. Para os fins do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, são estabelecidas as seguintes definições:

- I. **gestão Municipal:** é o conjunto de ações e serviços prestados por órgãos e instituições da Administração Pública Direta e Indireta Municipal, definidos em Lei;
- II. **plano de Cargos, Carreiras e Remuneração:** é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão de política de pessoal;
- III. **carreira:** é a trajetória do profissional desde o seu ingresso no cargo até a inatividade, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;
- IV. **cargo:** é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho estatutário;
- V. **cargo de provimento em comissão:** é o conjunto de atribuições, responsabilidades e características de caráter não efetivo e de livre nomeação e exoneração, com denominação própria e salário correspondente ao cargo;
- VI. **enquadramento:** é o ato pelo qual se estabelece a posição do profissional em um determinado cargo, classe e nível de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;
- VII. **vencimento base:** é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;
- VIII. **remuneração:** é o vencimento base do cargo, acrescido dos direitos e vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei;
- IX. **classe:** é a unidade básica do cargo de mesma natureza funcional e semelhante quanto ao grau de complexidade e nível de responsabilidade, obedecido à escolaridade exigida, sendo integrada por níveis;
- X. **nível:** é o desdobramento que identifica a posição do cargo na estrutura da categoria funcional, respeitado o interstício previsto em Lei;
- XI. **avaliação de desempenho:** é o processo que visa mensurar o desempenho dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral com base em critérios específicos, alicerçando, assim, a possibilidade de qualificação profissional, bem como progressão e promoção funcionais;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

- XII. interstício:** é o intervalo de tempo necessário para que o funcionário faça jus à progressão e promoção funcionais;
- XIII. progressão:** é o avanço gradual do servidor estável de um nível para o seguinte, na mesma classe, obedecidos os critérios de avaliação de desempenho e interstício;
- XIV. promoção:** é a passagem do servidor estável de uma classe para a classe superior correspondente ao nível de escolaridade da respectiva carreira, obedecidos aos critérios de análise dos documentos comprobatórios de qualificação profissional.

**TÍTULO IV
DO QUADRO DE PESSOAL**

Art. 5º Compõem o Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana com lotação nos órgãos da Secretaria Municipal de Administração, Secretaria Municipal de Saúde e Secretaria Municipal de Educação, os seguintes cargos efetivos (em extinção para critério de ingresso):

- I. Auxiliar de Serviços Gerais;
- II. Gari;
- III. Auxiliar de Manutenção;
- IV. Vigia;
- V. Auxiliar Administrativo;
- VI. Cozinheiro;
- VII. Mecânico;
- VIII. Mecânico Industrial;
- IX. Soldador Industrial;
- X. Mecânico de Máquinas Pesadas;
- XI. Operador de Máquinas;
- XII. Motorista;
- XIII. Motorista Fluvial;
- XIV. Apontador de Produção.

§ 1º Os quantitativos dos cargos efetivos da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral estão definidos no Anexo I e sua estruturação em classes e níveis com seus respectivos vencimentos dispostos no Anexo II desta Lei.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

§ 2º As vacâncias decorrentes de morte ou aposentadoria de servidores ocupantes dos cargos enumerados neste artigo implicarão em extinção automática dos referidos cargos.

TÍTULO V
DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 6º São atribuições dos integrantes da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral:

- I. **do Auxiliar de Serviços Gerais:** Atividades de natureza repetitiva, relacionadas ao preparo e distribuição de alimentos, à limpeza e conservação dos prédios públicos e de seus móveis e equipamentos, à coleta e entrega de documentos, mensagens, encomendas, e outros, internamente e externamente, à fiscalização de entrada e saída de pessoas; serviços de copa e cozinha, lavagem de roupas; execução de outras atividades correlatas.
- II. **do Gari:** Atividades de natureza repetitiva relacionadas à limpeza e conservação de ruas, logradouros públicos, à coleta do lixo e outras atividades correlatas.
- III. **do Auxiliar de Manutenção:** Executar serviços de pedreiro, carpinteiro, encanador, pintor e calceteiro. Auxiliar nas atividades de conserto, recuperação e manutenção de veículos automotores. Manter instalações elétricas em geral. Auxiliar em atividades relacionadas à mecânica em geral.
- IV. **do Vigia:** Atividades de vigilância e segurança do patrimônio municipal.
- V. **do Auxiliar Administrativo:** Executar tarefas administrativas relativas a digitação de dados, arquivo, protocolo, preenchimento de formulários diversos; receber e fazer ligações telefônicas, receber e orientar o público; operar máquinas copiadoras.
- VI. **do Cozinheiro:** Preparar refeições, orientar os auxiliares quanto ao preparo dos gêneros alimentícios, realizar limpeza e higienização de cozinhas, refeitórios e seus equipamentos.
- VII. **do Mecânico:** Atividades de conserto, recuperação e manutenção de veículos automotores.
- VIII. **do Mecânico Industrial:** Executar atividades de manutenção preventiva e corretiva de máquinas e equipamentos.
- IX. **do Soldador Industrial:** Executar atividades de soldagem industrial.
- X. **do Mecânico de Máquinas Pesadas:** Executar tarefas relativas a regulagem, conserto, substituição de peças ou partes de veículos, máquinas pesadas e demais equipamentos eletromecânicos.
- XI. **do Operador de Máquinas:** Operar máquinas pesadas; caldeiras; compactador de solos; vibrador mecânico; painel e pavimentadora.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

- XII. do Motorista:** Conduzir veículo motorizado, utilizado no transporte de passageiros e carga, conservando-os em perfeitas condições de aparência e funcionamento.
- XIII. do Motorista Fluvial:** Conduzir embarcações da Prefeitura e zelar pela conservação.
- XIV. do Apontador de Produção:** Serviços de quantificação da produção.

**TÍTULO VI
DO REGIME DE TRABALHO**

Art. 7º O profissional integrante da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral estará sujeito a jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 06 (seis) horas e 08 (oito) horas diárias, respectivamente.

§ 1º Em ato específico o titular do Poder Executivo Municipal estabelecerá a jornada de trabalho de acordo com as necessidades e peculiaridades dos órgãos, bem como o controle de frequência dos servidores Municipais de sua abrangência.

§ 2º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

**TÍTULO VII
DA LOTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO**

**CAPÍTULO I
DA LOTAÇÃO**

Art. 8º A lotação do profissional integrante da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral será realizada pela Secretaria Municipal de Administração por meio da Coordenadoria de Recursos Humanos.

**CAPÍTULO II
DA MOVIMENTAÇÃO**

Art. 9º A movimentação do profissional integrante da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral ocorrerá nas seguintes modalidades:

- I. por remoção, no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, por ato do Prefeito Municipal de Santana, para o exercício nas unidades administrativas integrantes da administração direta ou indireta;
- II. por cedência, para o exercício em outro órgão ou entidade, inclusive de outros Poderes do Estado, da União e dos Municípios, sem ônus para a Prefeitura



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

Municipal de Santana, por ato do Chefe do Poder Executivo, salvo em casos excepcionais regulamentados em decreto específico.

TÍTULO VIII
AValiação DE DESEMPENHO

Art. 10 A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada servidor na função e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

§ 1º O grupo de fatores de eficiência relativos ao desempenho funcional, considerado como itens de avaliação relevantes, são os seguintes:

- I. cooperação - avalia a atitude de cooperação no trabalho;
- II. iniciativa - avalia a capacidade de criar, apresentar sugestões e decidir;
- III. assiduidade - avalia o grau de frequência ao local de trabalho;
- IV. pontualidade - avalia a capacidade de cumprir horários e compromissos;
- V. qualidade/eficiência - avalia a eficiência e o zelo com que o trabalho é realizado;
- VI. responsabilidade - avalia o grau em que o trabalho atende aos prazos previstos, considerando o nível de supervisão necessária.

Art. 11 Para cada um dos fatores, na Avaliação de Desempenho feita por meio de ficha de avaliação, atribui-se uma nota expressa em grau numérico para cada parâmetro conceitual da seguinte forma:

- I. Fraco (0 a 3) pontos;
- II. Regular (4 a 6) pontos;
- III. Bom (7 a 9) pontos;
- IV. Ótimo (10) pontos.

Art. 12 A avaliação de desempenho dos servidores deve ser realizada anualmente pelo seu superior hierárquico imediato, desde que este tenha supervisionado as atividades do servidor com prazo mínimo de 6 (seis) meses, para que seja preservada a veracidade e integridade do julgamento dos requisitos constantes no formulário de Avaliação de Desempenho.

§ 1º Se o superior hierárquico do servidor estiver no cargo a menos de 6 (seis) meses, a Avaliação de Desempenho do mesmo ficará a cargo do Coordenador, Chefe ou Secretário do órgão público, sob o qual fica atribuída a chefia ou direção do setor de lotação do servidor.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

§ 2º A Avaliação de Desempenho far-se-á através de formulário próprio fornecido pela Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, com cópia fornecida ao avaliado.

§ 3º Os formulários deverão ser remetidos, por meio de documento oficial específico, ao órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, até o dia 20 de dezembro de cada ano, sendo que o não cumprimento do prazo poderá retardar o processo de Progressão e Promoção funcionais do profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral.

§ 4º Somente fará jus à progressão e à promoção funcionais o profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral que na sua avaliação de desempenho do ano anterior alcançar média igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos.

§ 5º A avaliação de desempenho deve ser compreendida como um processo contínuo, em que o profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral terá a oportunidade de analisar as suas práticas, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional.

TÍTULO IX DO DESENVOLVIMENTO

Art. 13 O desenvolvimento vertical e horizontal do profissional na carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral ocorrerá mediante progressão e promoção funcionais.

Art. 14 Progressão funcional é o avanço gradual do profissional estável de um nível a outro imediatamente superior, dentro da mesma classe e cargo da carreira, desde que, no interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo, não tenha ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias, não tenha sofrido penalidade disciplinar e tenha sido avaliado de acordo com os critérios de desempenho estabelecidos na Ficha de Avaliação de Desempenho fornecida pelo órgão de Recursos Humanos.

§ 1º A concessão da Progressão Funcional ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral será de responsabilidade do órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, obedecidos aos requisitos previstos nesta Lei, devendo ser realizada a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo de acordo com a data de admissão no serviço público.

§ 2º Os níveis de progressão vertical são indicados pelos numerais de 1 a 18.

§ 3º Os avanços verticais referentes aos níveis da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral corresponderão ao acréscimo de 3% (três por cento) sobre o vencimento base ao nível imediatamente anterior.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

§ 4º A progressão funcional é devida e incorpora-se ao vencimento básico do profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral para todos os efeitos legais, observado o disposto no *caput* do artigo.

§ 5º Somente será concedida a primeira progressão funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.

Art. 15 Promoção funcional é a passagem do profissional estável de uma classe para outra imediatamente superior, mediante aferição positiva da avaliação de desempenho do ano anterior e comprovação de nova formação de acordo com o estabelecido nesta Lei, desde que não tenha sofrido nesse período ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias ou penalidade disciplinar.

§ 1º Ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral fica assegurada a promoção para a nova classe, cumpridos os requisitos da classe à qual será promovido.

§ 2º O reposicionamento do profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral ocorrerá para a nova Classe, mantendo-se o nível em que estava enquadrado na classe anterior.

§ 3º Para concessão da Promoção Funcional é requisito essencial a apresentação via protocolo do Diploma ou Certificado de conclusão de escolaridade devidamente registrado em órgão reconhecido pelo MEC com autenticação cartorária ou confere com original pelo Setor de protocolo.

§ 4º Será admitido excepcionalmente para comprovação de escolaridade Atestado ou Certidão de Conclusão, desde que acompanhados do histórico escolar, devidamente autenticados ou confere com original pelo Setor de Protocolo, e ainda, desde que a data de expedição dos referidos documentos compreenda o período de até seis meses até a data da sua apresentação.

§ 5º Os requerimentos de promoção serão encaminhados a Secretaria Municipal de Administração, onde serão instruídos pelo órgão de Recursos Humanos e, posteriormente, submetidos a parecer jurídico da Procuradoria-Geral e seus respectivos atos de concessão publicados mensalmente, não podendo a análise ultrapassar mais que dois meses contados do protocolo do requerimento.

§ 6º Os efeitos financeiros da promoção passam a contar da publicação da homologação da autoridade competente, retroagindo seus efeitos financeiros à data do protocolo do requerimento, desde que preenchidos os requisitos à época do pedido.

§ 7º Somente será concedida a primeira promoção funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

Art. 16 A diferença salarial de uma classe para outra de todos os cargos da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral fica estabelecida no percentual de 10% (dez por cento), na sequência de A à F.

**TÍTULO X
DA REMUNERAÇÃO**

Art. 17 A remuneração dos cargos do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração instituídos por esta Lei é composta pelo vencimento básico, conforme estabelecido no Anexo II, acrescido das vantagens de natureza individual, já incorporadas, bem como as demais, de caráter geral, e os adicionais previstos na Lei nº 753, de 19 de dezembro de 2006 e demais alterações.

Parágrafo único. A fixação dos níveis de vencimento básico e dos demais componentes da remuneração dos servidores obedecem:

- I. a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes da carreira;
- II. os requisitos para a investidura;
- III. as peculiaridades dos cargos.

**CAPÍTULO I
DAS VANTAGENS**

Art. 18 São devidas aos integrantes da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral as seguintes gratificações e adicionais, calculados sobre o vencimento básico do respectivo nível e classe em que se encontrar o servidor, excetuadas as gratificações previstas nos incisos IV e V deste artigo que serão calculadas com base na remuneração do servidor.

- I. gratificação natalina, devida no mês de dezembro de cada ano, por mês de exercício, correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração.
 - a) A gratificação natalina será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano, facultado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor, a título de adiantamento, no mês de junho.
 - b) O servidor exonerado perceberá a sua gratificação natalina proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração;
 - c) A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária;
 - d) A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada integral juntamente com a respectiva remuneração ou proventos.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

- II. adicional de insalubridade, devido à razão de 15% (quinze por cento), sobre o vencimento base, destinado ao profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral que desempenha suas funções em locais que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado à saúde.

Parágrafo único. O Poder Executivo Municipal fará análise técnica e emitirá laudo elucidativo de verificação de insalubridade nos locais em que o profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral, regidos por esta Lei, estiver lotado, para que posteriormente, seja enquadrado ao adicional de insalubridade definido no inciso II deste artigo.

- III. adicional de periculosidade devido à razão de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base destinado ao profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral que desempenhe suas funções em locais que, por sua natureza ou métodos de trabalho, expostos à substância inflamável, explosiva ou energia elétrica, que impliquem risco acentuado por exposição permanente.
- IV. adicional noturno, devido pelo serviço prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor hora acrescido de 20% (vinte por cento), calculado sobre a totalidade da remuneração, computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.
- V. adicional pela prestação de serviços extraordinários devido para atender às situações excepcionais e temporárias, respeitando o limite máximo de 02 (duas) horas por jornada e será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, calculado sobre a totalidade da remuneração.

TÍTULO XI
DOS DIREITOS ESPECIAIS

Art. 19 São direitos especiais destinados ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral:

- I. remuneração condigna conforme definição nesta Lei;
- II. efetiva qualificação crescente, mediante curso, estágio, aperfeiçoamento, Pós-Graduação "*lato sensu*" e "*stricto sensu*" e atualização técnica sem prejuízo de sua remuneração pelo período necessário à sua realização, desde que a qualificação guarde pertinência com o cargo efetivo ocupado;
- III. dispor no ambiente de trabalho de instalação adequada e ter a seu alcance informações técnicas atualizadas que estimulem a melhoria do seu desempenho profissional e ampliação dos seus conhecimentos;

§ 1º É vedada qualquer discriminação entre servidores integrantes da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral em razão de atividades inerentes ao cargo ou áreas de atuação.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

§ 2º O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral não poderá ser discriminado ou perseguido em função de suas manifestações políticas ou ideológicas e nem por participar de organização de qualquer natureza lícita.

§ 3º Fica assegurado ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral, após o retorno de férias ou licenças previstas em Lei, o direito de permanência no local de trabalho de origem, salvo necessidade imperiosa de remoção ou relocação.

**TÍTULO XII
DAS FÉRIAS**

Art. 20 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral fará jus a 30 (trinta) dias de férias anuais de acordo com regulamentos contidos nos artigos 57, 58 e 59 da Lei nº 753/2006 – PMS, com escala organizada no órgão de lotação, sem prejuízo à normalidade das atividades do órgão ou setor.

Art. 21 Ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral é devido o abono de férias correspondente a 1/3 (um terço) da sua remuneração para cada período aquisitivo, a ser pago por ocasião do efetivo gozo.

**TÍTULO XIII
DAS LICENÇAS**

Art. 22 Conceder-se-á licença:

- I. para tratamento de saúde;
- II. por motivo de acidente em serviço;
- III. para desempenho de mandato classista;
- IV. maternidade, aborto, adoção, paternidade;
- V. por motivo de doença em pessoa da família;
- VI. para serviço militar obrigatório;
- VII. para atendimento de interesses particulares;
- VIII. prêmio por assiduidade ao serviço;
- IX. para atividade política;
- X. por motivo de afastamento do cônjuge;
- XI. remunerada para cursar pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* desde que fora do Estado do Amapá;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

§ 1º O ocupante de cargo de provimento em comissão, sem vínculo efetivo não terá direito às licenças previstas nos incisos III, VII, VIII, X e XI.

§ 2º As licenças requeridas serão concedidas de acordo com o estabelecido no Regime Jurídico Único do Município.

**TÍTULO XIV
DAS CONCESSÕES**

Art. 23 Sem qualquer prejuízo poderá o servidor ausentar-se do serviço:

- I. por 01 (um) dia, para doação de sangue;
- II. por 02 (dois) dias, para se alistar como eleitor;
- III. por 08 (oito) dias consecutivos, em razão de:
 - a) Casamento;
 - b) Falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob sua guarda ou tutela e irmãos.

Art. 24 Poderá ser concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário na repartição, respeitada a duração semanal do trabalho.

**TÍTULO XV
DA APOSENTADORIA**

Art. 25 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral será aposentado de acordo com o que dispõe a Constituição Federal e a Legislação Especial que trata da Previdência, Aposentadorias e Pensões dos servidores públicos do município de Santana.

**TÍTULO XVI
DA IMPLANTAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL**

Art. 26 O enquadramento dos servidores na carreira instituída por esta Lei far-se-á mediante posicionamento nas atuais classes e níveis que lhes assegurem a contagem do tempo de serviço, desde a posse e entrada em exercício, para fins do interstício previsto no seu artigo 21, de acordo com os vencimentos definidos no Anexo II, sem prejuízo ao profissional que se encontrar em classe e nível inferior na carreira, observada a correlação dos cargos, habilitação e áreas de atuação.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

TÍTULO XVII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral poderá congrega-se em sindicato ou associação de classe, na defesa dos seus direitos, nos termos da Constituição da República.

Art. 28 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral do Município de Santana terá o dia 01 de maio de cada ano como data base para a reposição de eventuais perdas do poder aquisitivo, decorrentes de processo inflacionário, incidentes sobre vencimentos e remunerações, não podendo seu percentual ser inferior ao índice inflacionário do exercício anterior.

Art. 29 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral eleito e que estiver no exercício de função diretiva e executiva em Sindicato, Federação, Confederação e Central Sindical de âmbito municipal, estadual ou nacional, será dispensado pelo Chefe do Poder Executivo de suas atividades funcionais, sem qualquer prejuízo de seu vencimento, na proporção de 01 (um) para cada grupo de 100 (cem) servidores municipais sindicalizados por entidade.

Art. 30 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral quando convocado, designado ou eleito, participará de atividades em conselhos, grupo de trabalho, comissão de estudo e pesquisa ou responsável técnico, desde que essas atividades se relacionem com a Administração Pública Direta ou Indireta Municipal, mantendo-se todos os seus vencimentos e vantagens permanentes, sem prejuízos de suas atividades normais de trabalho.

Art. 31 Aplicam-se aos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana-AP, os dispositivos da Lei nº. 753, de 19 de dezembro de 2006, não podendo com ela ser conflitante.

Art. 32 As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações consignadas no orçamento do Município de Santana, suplementado até o limite necessário, observado o disposto no artigo 43 da Lei Federal nº 4.320/1964 e respeitado o limite previsto no artigo 20, inciso III, alínea "b", da Lei Complementar nº 101/2000.

Art. 33 Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei nº 959, de 01 de junho de 2012.

Art. 34 Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, consignando que seus dispositivos produzirão efeitos financeiros a partir de 01 de abril de 2024, de acordo com a disponibilidade orçamentária e financeira.

SEDE DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL, em Santana, 22 de março de 2024.

SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

ANEXO I
PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº _____, de 22 de março de 2024.

QUANTITATIVO DE CARGOS
Em extinção para critérios de ingresso

Grupo de Atividades de Nível Fundamental

CARGOS	VAGAS
Auxiliar de Serviços Gerais	39
Gari	82
Auxiliar de Manutenção	03
Vigia	91
Auxiliar Administrativo	-
Cozinheiro	02
Mecânico	-
Mecânico Industrial	-
Soldador Industrial	-
Mecânico de Máquinas Pesadas	09
Operador de Máquinas	-
Motorista	13
Motorista Fluvial	01
Apontador de Produção	-
TOTAL	240

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse <https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05> e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

ANEXO II
PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº _____, de 22 de março de 2024.

TABELA DE VENCIMENTOS

I - GRUPO DE ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL

ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	REAJUSTE					
		CLASSES E ESCOLARIDADES					
		A	B	C	D	E	F
		FUNDAMENTAL	MÉDIO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE
0	1	R\$ 2.128,32	R\$ 2.341,15	R\$ 2.575,27	R\$ 2.832,80	R\$ 3.116,07	R\$ 3.427,68
2	2	R\$ 2.192,17	R\$ 2.411,39	R\$ 2.652,53	R\$ 2.917,78	R\$ 3.209,56	R\$ 3.530,81
4	3	R\$ 2.257,94	R\$ 2.483,73	R\$ 2.732,10	R\$ 3.005,31	R\$ 3.305,84	R\$ 3.636,43
6	4	R\$ 2.325,67	R\$ 2.558,24	R\$ 2.814,07	R\$ 3.095,47	R\$ 3.405,02	R\$ 3.745,62
8	5	R\$ 2.395,44	R\$ 2.634,99	R\$ 2.898,49	R\$ 3.188,34	R\$ 3.507,17	R\$ 3.857,89
10	6	R\$ 2.467,31	R\$ 2.714,04	R\$ 2.985,44	R\$ 3.283,99	R\$ 3.612,38	R\$ 3.973,62
12	7	R\$ 2.541,33	R\$ 2.795,46	R\$ 3.075,01	R\$ 3.382,51	R\$ 3.720,76	R\$ 4.092,83
14	8	R\$ 2.617,57	R\$ 2.879,32	R\$ 3.167,26	R\$ 3.483,98	R\$ 3.832,38	R\$ 4.215,62
16	9	R\$ 2.696,09	R\$ 2.965,70	R\$ 3.262,27	R\$ 3.588,50	R\$ 3.947,35	R\$ 4.342,09
18	10	R\$ 2.776,98	R\$ 3.054,67	R\$ 3.360,14	R\$ 3.696,16	R\$ 4.065,77	R\$ 4.472,35
20	11	R\$ 2.860,29	R\$ 3.146,31	R\$ 3.460,95	R\$ 3.807,04	R\$ 4.187,74	R\$ 4.608,52
22	12	R\$ 2.946,09	R\$ 3.240,70	R\$ 3.564,77	R\$ 3.921,25	R\$ 4.313,38	R\$ 4.749,71
24	13	R\$ 3.034,48	R\$ 3.337,92	R\$ 3.671,72	R\$ 4.038,89	R\$ 4.442,78	R\$ 4.887,06
26	14	R\$ 3.125,51	R\$ 3.438,06	R\$ 3.781,87	R\$ 4.160,06	R\$ 4.576,06	R\$ 5.030,67
28	15	R\$ 3.219,28	R\$ 3.541,20	R\$ 3.895,32	R\$ 4.284,86	R\$ 4.713,34	R\$ 5.180,68
30	16	R\$ 3.315,85	R\$ 3.647,44	R\$ 4.012,18	R\$ 4.413,40	R\$ 4.854,74	R\$ 5.340,22
32	17	R\$ 3.415,33	R\$ 3.756,86	R\$ 4.132,55	R\$ 4.545,80	R\$ 5.000,39	R\$ 5.510,42
34	18	R\$ 3.517,79	R\$ 3.869,57	R\$ 4.256,53	R\$ 4.682,18	R\$ 5.150,40	R\$ 5.690,44





VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 4AF1-8DDE-37DA-3E05

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA (CPF 089.XXX.XXX-20) em 25/03/2024 12:32:33 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05>

Memorando 4.064/2024

De: Arienzo G. - SEMAD

Para: GAB.PREF - Gabinete do Prefeito - A/C Sebastiao R.

Data: 12/03/2024 às 20:23:18

Setores envolvidos:

GAB.PREF, SEMAD

Estudo de Impacto Financeiro - Grupo de Atividades de Nível Fundamental regido pela Lei nº 959/2012 - PMS

Excelentíssimo Senhor Prefeito,

Conforme tratativa discutida com os representantes sindicais dos servidores municipais de Santana, submeto a apreciação de Vossa Excelência o custo efetivo e impacto financeiro da proposta de recomposição de perdas salariais com reestruturação da carreira dos profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental, regido pela Lei nº 959/2012 - PMS, para conhecimento e elaboração de estudo de impacto orçamentário pela Secretaria de Governo e de viabilidade financeira pela Secretaria de Fazenda bem como elaboração de minuta de projeto de lei pela Procuradoria Geral do Município de Santana.

Ressalto que o referido estudo de impacto foi elaborado com base nas informações financeiras da folha de pagamento da competência 02/2024, observadas as seguintes PROPOSTAS SUGERIDAS:

- **Recomposição de perdas salariais e reestruturação da tabela de vencimentos do Nível Fundamental com incorporação de 15% do auxílio alimentação e 5,6% de reajuste linear;**
- **Progressão Funcional de 3%;**
- **Promoção Funcional de 10%.**

Respeitosamente,

—

ARIENZO LIMA GÓES

Secretário Municipal de Administração

Decreto 027/2021

Anexos:

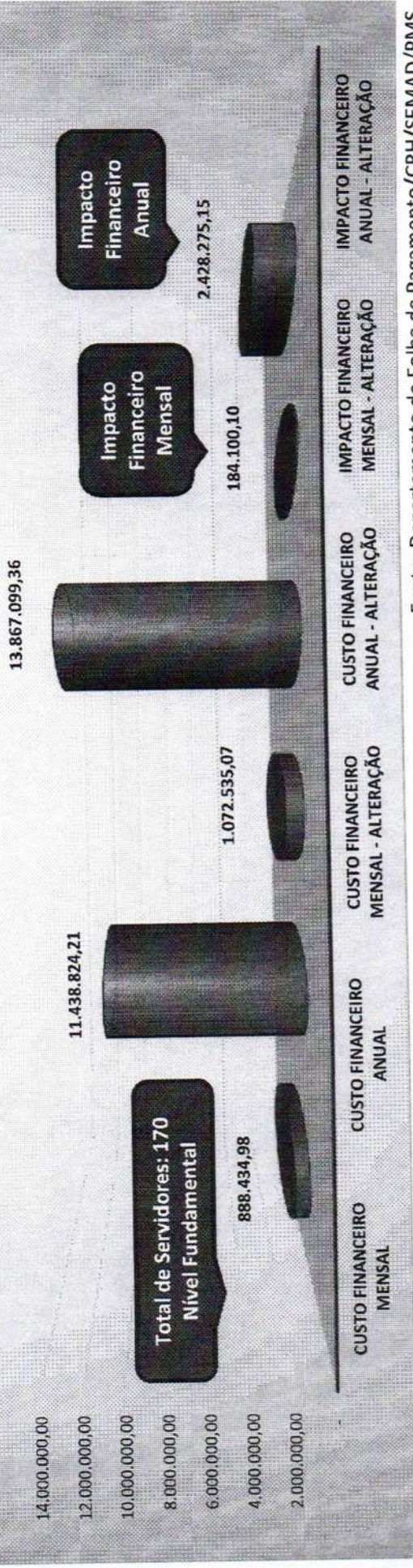
CUSTO_EFETIVO_NIVEL_FUNDAMENTAL_ADM_GERAL.pdf
CUSTO_EFETIVO_NIVEL_FUNDAMENTAL_SAUDE.pdf
CUSTO_EFETIVO_NIVEL_FUNDAMENTAL_SEME.pdf
IMPACTO_NIVEL_FUNDAMENTAL_ADM_GERAL.pdf
IMPACTO_NIVEL_FUNDAMENTAL_SAUDE.pdf
IMPACTO_NIVEL_FUNDAMENTAL_SEME.pdf



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS

Impacto Financeiro da proposta de Recomposição de Perdas Salariais com Reestruturação da Carreira dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental regidos pela Lei nº 959/2012 - Administração Geral

Referência: Competência 02/2024



Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS.

ARIENZO LIMA GOES
Secretário Municipal de Administração
Decreto nº 0027/2021 - GAB.PREF/PMS

MARCIA ELIANE DE SOUZA JESUS
Coordenadora Municipal de Recursos Humanos
Decreto nº 0374/2022 - GAB.PREF/PMS

Santana, 12 de março de 2024.

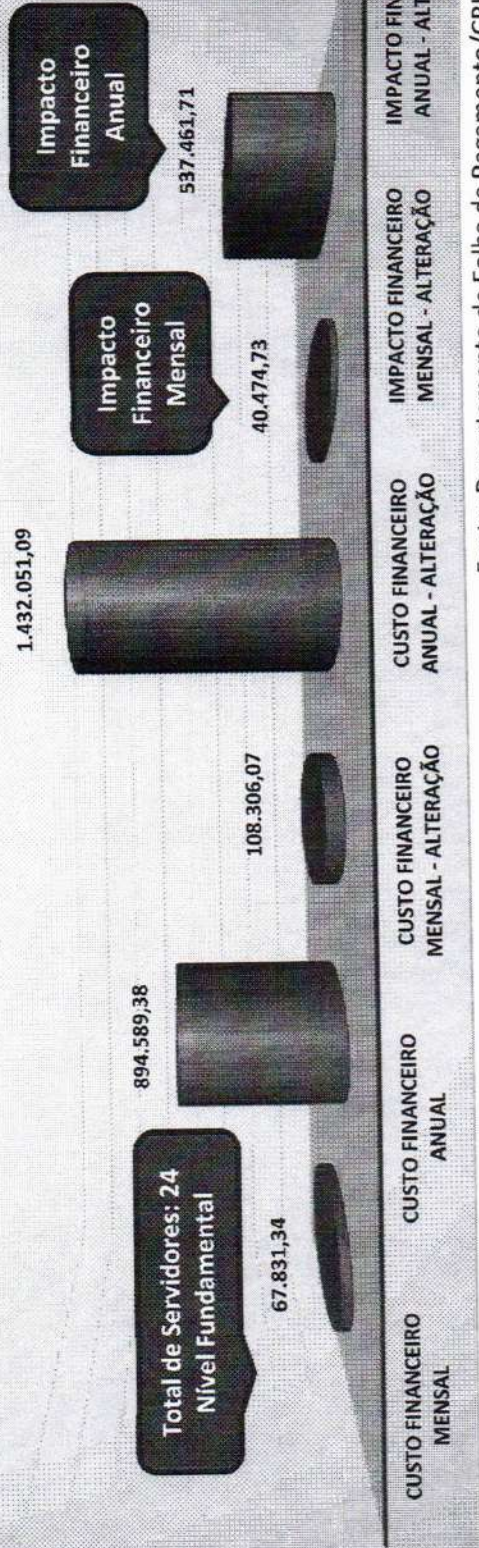


ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS

Impacto Financeiro da proposta de Recomposição de Perdas Salariais com Reestruturação da Carreira dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental regidos pela Lei nº 959/2012 - Secretaria Municipal de Saúde

Referência: Competência 02/2024

1.600.000,00
1.400.000,00
1.200.000,00
1.000.000,00
800.000,00
600.000,00
400.000,00
200.000,00



Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS.

ARIENZO LIMA GOES
Secretário Municipal de Administração
Decreto nº 0027/2021 - GAB.PREF/PMS

MARCIA ELIANE DE SOUZA JESUS
Coordenadora Municipal de Recursos Humanos
Decreto nº 0374/2022 - GAB.PREF/PMS

Santana, 12 de março de 2024.



VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 3105-2C95-ADDB-E9D3

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ ARIENZO LIMA GOES (CPF 680.XXX.XXX-04) em 12/03/2024 20:38:02 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://santana.1doc.com.br/verificacao/3105-2C95-ADDB-E9D3>

Proc. Administrativo 7- 325/2024

De: Bruno B. - SEMGOV-SAO-CO

Para: SEMGOV-SAO - Secretaria Adjunta de Orçamento - A/C Leia S.

Data: 18/03/2024 às 12:26:34

Setores envolvidos:

GAB.PREF, SEMGOV, SEMFAZ, SEMAD, PGM-LEG, SEMGOV-SPO, SEMGOV-SAO-CO, SEMGOV-SAO, SEMGOV - SAP

Estudo de Impacto Financeiro - Grupo de Atividades de Nível Fundamental regido pela Lei nº 959/2012 - PMS

Bom dia!

Senhora Secretaria Adjunta do Orçamento,

Cumprimentando-a cordialmente, informo que a solicitação do despacho-4, foi atendido. Em anexo estudo de impacto orçamentário-financeiro do grupo de atividades de nível fundamental da administração geral, Educação e Saúde.

—
Bruno Benathar
chefe do orçamento.

Decreto nº 0705/2022

Anexos:

Estudo_de_Impacto_Orcamentario_Financeiro_grupo_de_atividades_de_nivel_fundamental_.pdf



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL ESPECIAL DE GOVERNO, PLANEJAMENTO E GESTÃO

ESTUDO DE IMPACTO ORÇAMENTARIO
FINANCEIRO

Referência: Impacto Orçamentário-Financeiro da proposta de recomposição de perdas salariais com reestruturação da carreira dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental regidos pela lei nº 959/2012 – Pms.

Considerando que a Lei Complementar nº 101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal impõe regras para a criação de despesa ou assunção de obrigações conforme preconiza no art. 15, 16 e 17 do referido dispositivo legal. Considerando a necessidade e tendo como base as informações encaminhadas pela secretária de Administração, por meio do processo administrativo nº 325/2024 - Estudo de Impacto Financeiro - Grupo de Atividades de Nível Fundamental regido pela Lei nº 959/2012-PMS. Informamos no quadro abaixo as despesas com o reajuste.



Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS.

Planilha de Custo Impacto Base Fevereiro 2024 - Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral

			Custo com Salário	
			Após Reajuste	
			Custo Mensal	Custo Anual
Para realizar o cálculo, responda as perguntas abaixo nas caixas cinza.				
	SEM REAJUSTE	COM REAJUSTE		
1) Base Salarial Efetiva	431.732,78	554.833,03		
2) Adicional de Insalubridade	3.168,03	4.229,18		
3) GDATA	-	-		
4) Adicional de Interiorização	-	-		
5) Auxílio Alimentação	115.348,00	81.321,76		
6) Adicional de Periculosidade	77.781,00	98.745,34		
7) Adicional de Horas Extras	1.167,71	1.914,39		
8) Plantão de Vigilância	130.601,87	168.239,37		
9) Adicional Noturno	34.606,19	43.383,11		
Impacto no Fluxo de Caixa				
Estas despesas gerarão desembolso (saída) do caixa mês a mês.				
Não irá gerar desembolso (saída) do caixa, porém, devem ser provisionados.				
Salário Base			Custo Mensal	Custo Anual
2) Adicional de Insalubridade			3.168,03	37.992,38
3) GDATA			-	-
4) Adicional de Interiorização			-	-
5) Auxílio Alimentação			115.348,00	1.384.176,02
6) Adicional de Periculosidade			77.781,00	933.371,95
7) Adicional de Horas Extras			1.167,71	14.012,51
8) Plantão de Vigilância			130.601,87	1.567.222,48
9) Adicional Noturno			34.606,19	415.274,23
Subtotal (deverá ser provisionado no Fluxo de Caixa)			794.403,58	9.532.842,54
Adicional de 1/3 de Férias			-	170.893,27
13º Salário Patronal			94.031,40	1.222.408,19
Subtotal (deverá ser provisionado pela empresa)			94.031,40	1.905.981,27
Custo Efetivo Total			888.434,98	11.438.824,21
Valor dos Impactos Mensal e Anual			184.180,10	2.428.275,15
Custo efetivo mensal			888.434,98	
Custo total % com funcionário			105,78%	120,79%
			93,59%	108,58%

Assinado por: [Assinatura] Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.toc.com.br/verificacao/CB2B-0510-A4C4-C11E



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL ESPECIAL DE GOVERNO, PLANEJAMENTO E GESTÃO



Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS.

Planilha de Custo Impacto Base Fevereiro 2024 - Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Secretaria Municipal de Educação

Para realizar o cálculo, responda as perguntas abaixo nas caixas cinza.	Impacto no Fluxo de Caixa		Salário Base		Após Realizos	
	SEM REALISTE	COM REALISTE	Custo Mensal	Custo Anual	Custo Mensal	Custo Anual
1) Base Salarial Elétrica	118.084,00	148.486,63	118.084,00	1.417.028,00	148.486,63	1.781.841,91
2) Adicional de Insalubridade	-	-	-	-	-	-
3) GDATA	-	-	-	-	-	-
4) Adicional de Interdição	-	-	-	-	-	-
5) Auxílio Alimentação	35.217,04	22.156,48	35.217,04	422.604,50	22.156,48	265.877,73
6) Adicional de Periculosidade	23.278,03	29.141,97	23.278,03	279.336,34	29.141,97	349.703,63
7) Adicional de Horas Extras	-	-	-	-	-	-
8) Plano de Vigilância	34.829,98	44.220,08	34.829,98	417.959,77	44.220,08	530.645,68
9) Adicional Noturno	11.002,53	13.568,87	11.002,53	132.030,36	13.568,87	162.706,41
Não irá gerar desembolso (saída) do caixa, porém, devem ser provisionados.			-	-	-	-
Quantos (deverá ser provisionado no Fluxo de Caixa)			221.411,58	2.662.968,87	287.864,20	3.509.779,58
Adicional de 1/3 de Férias			-	47.120,88	-	59.209,60
13º Salário			-	141.362,03	-	177.826,78
Patronal			25.718,70	304.343,04	32.340,43	400.425,60
Súmula (deverá ser provisionado pela empresa)			28.718,70	622.828,74	32.340,43	867.261,98
Custo Efetivo Total			248.130,28	3.191.764,71	289.904,63	3.748.034,34
Valor dos Impactos Mensal e Anual			41.774,35	556.269,63	41.774,35	556.269,63

Custo efetivo mensal	248.130,28
Custo total % com funcionário	116,13% 126,28% 88,24% 116,38%



Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL ESPECIAL DE GOVERNO, PLANEJAMENTO E GESTÃO

(três milhões quinhentos e cinquenta e um mil trezentos e vinte e dois reais e quarenta centavos).

Registre-se que, para a competência de 2024, havendo a incidência somente a partir do mês de abril, o valor total é de R\$ 2.663.491,80 (dois milhões seissentos e sessenta e tres mil, quatrocentos e noventa e um reais e oitenta dois centavos).

No que concerne à origem dos recursos a serem despendidos como garantia à Implementação da recomposição de perdas salariais com reestruturação da carreira dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental regidos pela lei nº 959/2012 – Pms; tal despesa será custeada pelas receitas que compõem o Tesouro Municipal, isto é, recursos próprios gerados pelo Município.

Para além dessa temática, como requisito necessário à compensação pela criação da despesa, o município de Santana, por intermédio da Secretaria Municipal da Fazenda (SEMFAZ), já vem adotando as medidas administrativas e de gestão necessárias ao aumento gradativo da receita. Desta forma, consoante a política fiscal que vem sendo implementada no município de Santana, assim como os esforços empreendidos com o intuito de garantir o processo arrecadatário para fazer vista ao custeio de toda política pública municipal, imperioso para o atendimento das determinações da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Impacto da Remuneração do Grupo de Atividades de Nível Fundamental regido pela Lei nº 959/2012 - PMS			
DICRIMINIÇÃO	REMUNERAÇÃO 2024	REMUNERAÇÃO 2025	REMUNERAÇÃO 2026
Receita corrente liquida -RCL	331.564.624,16	343.169.386,00	360.724.227,00
Despesa com pessoal	173.153.423,39	173.153.423,39	173.153.423,39
Percentual da despesa de pessoal / RCL	52,22	50,46	48,00
Impacto da recomposição salarial	2.663.491,80	3.551.322,40	3.551.322,40
Impacto sobre a receita corrente liquida	0,80	1,03	0,98
Total do percentual	53,03	51,49	48,99

Fonte: FIORILLI/MÊS DE JANEIRO/2024

A estimativa da Receita Corrente Líquida para 2025 e 2026, é com base na projeção da inflação que deverá ficar em 3,5% para os respectivos anos, conforme a Agência Brasil.

O referido estudo de impacto orçamentário-financeiro referente Minuta preliminar de projeto de LEI que versa sobre a proposta de recomposição de perdas salariais com reestruturação da carreira dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental regidos pela lei nº 959/2012 – Pms,



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL ESPECIAL DE GOVERNO, PLANEJAMENTO E GESTÃO

é de 0,80% sobre a receita corrente Líquida desse exercício.

Presentes as informações exigidas no art. 17 da LRF, encaminhamos a pasta demandante os autos do processo, cabendo em ato discricionário do solicitante a Declaração do Ordenador da Despesa de que o aumento tem adequação aos termos da legislação em vigor. "de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias." nos termos do inciso II do artigo 16 da Lei Federal Complementar 101/2000.

Santana, 18 de março de 2024.

MARLUS PINTO DE CARVALHO
Subsecretário de Planejamento e Orçamento

LEIA DA COSTA DA SILVA
Secretária Adjunta de Orçamento



VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: CB2B-0510-A4C4-C11E

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ LEIA DA COSTA DA SILVA (CPF 415.XXX.XXX-68) em 18/03/2024 12:54:22 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://santana.1doc.com.br/verificacao/CB2B-0510-A4C4-C11E>



VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 4AF1-8DDE-37DA-3E05

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA (CPF 089.XXX.XXX-20) em 25/03/2024 12:32:33 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05>



ESTADO DO AMAPÁ
Câmara Municipal de Santana
Gabinete da Presidência

MEMO Nº 067/2024 – GAB/PRES/CMS.

Santana, 26 de março de 2024.

Ao Senhor
Richard Machado Barbosa
Secretário Legislativo

Assunto: Encaminhamento de Mensagem nº 013/2024 – PMS e PLC para tramitação

Senhor Secretário,

Estamos encaminhando a Vossa Senhoria, para protocolo nesta Secretaria Legislativa e tramitação nesta Casa de Leis, Mensagem nº 013/2024 – PMS – institui o plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental da administração geral da Prefeitura Municipal de Santana.

Atenciosamente,



PATRIC U. DE AZEVEDO TEIXEIRA

Chefe de Gabinete da Presidência



ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA LEGISLATIVA DA CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

Memo. nº 39/2024 – SEC/LEG/CMS

Santana – AP, 27 de março de 2024.

Ao Excelentíssimo Senhor
JOSIVALDO SANTOS ABRANTES
Presidente da Câmara Municipal de Santana

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei à CCJR

Senhor Presidente,

Estamos encaminhando a Vossa Excelência o Projeto de Lei lido na 12ª Sessão Ordinária realizada dia 26 de março do corrente ano, nesta Casa Legislativa, para análise e emissão de parecer sobre a matéria conforme artigo 58, do Regimento Interno.

Após os trâmites legais, se necessário, o referido Projeto deverá ser encaminhado à Comissão de mérito da referida matéria.

Em anexo:

1. Projeto de Lei Complementar Nº 05/2024 – CMS de autoria do Poder executivo – PMS – INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL DA ADMINISTRAÇÃO GERAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA.

Respeitosamente,

Marlene Braga Carvalho
Marlene Braga Carvalho
Técnico Legislativo - CMS

27/03/24
RECEBIDO



ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
GABINETE DO VEREADORA DIANA CHAGAS PINTO CASTELO



Memo nº. 35/2024-GAB-VER^a/CMS

Santana-AP, 27 de março de 2024.

Ao Senhor

Vereador LUIZ OTÁVIO BRANCO PICANÇO

Relator da Comissão de Constituição, Justiça e Redação

Cumprimentando-o cordialmente, encaminho a vossa senhoria a **MENSAGEM Nº 13 PROJETO DE LEI Nº. /2024**, de autoria do **PODER EXECUTIVO MUNICIPAL**, que **INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADE DE NÍVEL FUNDAMENTAL DA ADMINISTRAÇÃO GERAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA**, para emissão de parecer de constitucionalidade em 15 dias, conforme o que dispõe o Art. 48, § 3º, do Regimento Interno

Atenciosamente,


Ver.ª Prof.ª Diana Chagas
Pinto Castelo - Presidente
CPF: 432.378.210-9

Ver. DIANA CHAGAS PINTO CASTELO
Presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Redação

LIDO na 13ª Sessão Ordinária

Data 02/04/24

Bunif
Secretaria Legislativa



ESTADO DO AMAPÁ
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

PARECER Nº 32/2024

PROTOCOLADO

Processo nº 314/24

Data 02/04/24

Bunif
Secretaria Legislativa

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
APROVADO na 13ª Sessão Ordinária.

UNICA Discussão.

Data 02/04/24

Bunif
Secretaria Legislativa

Da **COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO JUSTIÇA E REDAÇÃO**, em decisão terminativa, ao Projeto de Lei Complementar nº 5/2024, de autoria do Executivo Municipal, que Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana, a qual esta comissão opina pela sua aprovação.

AUTOR: EXECUTIVO MUNICIPAL - EM

I – RELATÓRIO

De autoria do Executivo Municipal – EM, o Projeto de Lei Complementar nº 5/2024, Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana, foi regularmente protocolado junto à Secretaria Legislativa, em 26 de março de 2024.

Em continuidade ao processo legislativo, foi a proposição encaminhada a esta Comissão de Constituição e Justiça, para análise de seus aspectos constitucional, legal e jurídico, nos termos do disposto pelo artigo 134, §1º do já citado Regimento Interno.



ESTADO DO AMAPÁ
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

Compete-nos nesta oportunidade, em atendimento às determinações do §1º do artigo 40 do Regimento Interno, analisar a propositura quanto aos aspectos constitucional, legal e jurídico.

II – VOTO DO RELATOR

Trata-se de propositura de autoria do Executivo Municipal, Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana.

O artigo 18 da Constituição Federal de 1988, inaugurando o tema da organização do Estado, prevê que “A organização político-administrativa da República Federativa do Brasil compreende a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, todos autônomos, nos termos desta Constituição”. O termo “autonomia política”, sob o ponto de vista jurídico, congrega um conjunto de capacidade conferidas aos entes federados para instituir a sua organização, legislação, a administração e o governo próprios.

Para que a presente propositura esteja dentro da legalidade, imperioso se torna a análise da Constituição Federal, em seu artigo 30, nos seguintes termos:

Art. 30. Compete aos Municípios:

- I – legislar sobre assuntos de interesse local;
- II – suplementar a legislação federal e a estadual no que couber;
- III – instituir e arrecadar os tributos de sua competência, bem como aplicar suas rendas, sem prejuízo da obrigatoriedade de prestar contas e publicar balancetes nos prazos fixados em lei;



ESTADO DO AMAPÁ
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

IV – criar, organizar e suprimir distritos, observada a legislação estadual;

V – organizar e prestar, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, os serviços públicos de interesse local, incluído o de transporte coletivo, que tem caráter essencial;

VI – manter, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, programas de educação infantil e de ensino fundamental; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006).

VII – prestar, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, serviços de atendimento à saúde da população.

VIII – promover, no que couber, adequado ordenamento territorial, mediante planejamento e controle do uso, do parcelamento e da ocupação do solo urbano;

IX – promover a proteção do patrimônio histórico-cultural local, observada a legislação e a ação fiscalizadora federal e estadual.

A medida pretendida por meio da referida propositura, se insere na definição de legislar sobre assuntos de interesse local. Isso porque, além de veicular matéria de competência material do Município (artigo 30, I, CF), não atrela as competências legislativas privativas da União (artigo 22, CF).

Destarte ainda que, a presente propositura, está dentro da legalidade, não existindo mácula a ensejar a irregularidade do processo legislativo, não havendo presença de vício material ou formal, não havendo qualquer empecilho para o bom andamento do processo legislativo, não havendo óbice para sua aprovação.



ESTADO DO AMAPÁ
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

VOTOS PELA APROVAÇÃO

Vereadora Prof.^a Diana Castelo – PODEMOS

PRESIDENTE

Vereador Dr. Luiz Otávio – CIDADANIA

RELATOR

Vereador Josiney Pereira Alves – AVANTE

MEMBRO

VOTOS PELA REJEIÇÃO

Vereadora Prof.^a Diana Castelo – PODEMOS

PRESIDENTE

Vereador Dr. Luiz Otávio – CIDADANIA

RELATOR

Vereador Josiney Pereira Alves – AVANTE

MEMBRO



ESTADO DO AMAPÁ
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

III – DECISÃO DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e Redação da Câmara Municipal de Santana, em reunião decidiu pela APROVAÇÃO do Projeto de Lei Complementar nº 5/2024.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.



LIDO na 13ª Sessão Ordinária

Data 02/04/24

Processo nº 308,24

Data 02/04/24

MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Secretaria Legislativa Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

PARECER 26 2024 CMSESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
APROVAÇÃO na 13ª Sessão Ordinária,
UNICA Discussão.
Data 02/04/24
Secretaria Legislativa

DA COMISSÃO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS, EM DECISÃO TERMINATIVA, AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 5/2024 - PMS INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL DA ADMINISTRAÇÃO GERAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA. A QUAL ESTA COMISSÃO OPINA PELA SUA APROVAÇÃO.

1 - RELATÓRIO

Trata-se Proposta de Lei Complementar que trata sobre a "Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana."

Foi protocolizada no dia 26 de março de 2024, recebendo pela Secretária Legislativa a seguinte numeração 5/2024.

O autor da proposição solicitou "URGÊNCIA" na sua apreciação fundamentada no art. 29¹ da Lei Orgânica do Município.

¹ Art. 29. O Prefeito poderá solicitar urgência na apreciação de projetos de sua iniciativa. § 1º Solicitada a urgência, a Câmara Municipal deverá manifestar-se em até trinta dias sobre a proposição, contados da data em que for feito o pedido.

§ 2º Esgotado o prazo previsto no parágrafo anterior sem deliberação pela Câmara Municipal, será a proposição incluída na ordem do dia, sobrestando-se as demais proposições, para que se ultime a votação. § 3º O prazo do § 1º não corre no período do recesso legislativo, nem se aplica a projetos de lei complementar.



MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

2. DO MÉRITO

2.1 Dos requisitos formais:

De início, é válido apontar que as “**LEIS COMPLEMENTARES**” fazem parte do processo legislativo conforme prevê o art. 23, II da Lei Orgânica², vejamos:

“Art. 23. O processo legislativo compreende a elaboração de:
II – Leis complementares;”

Nesse sentido o Regimento Interno da Câmara Municipal de Santana, em seu art. 111, determina quais são as matérias que são consideradas como proposição, vejamos:

Art 111 - Proposição é toda matéria sujeita à apreciação da Câmara e consistirá em:

I - projeto de lei complementar;

No que tange a iniciativa para propor a Lei Complementar tal previsão encontra-se no seu art. 26, dispondo dos legitimados:

“Art. 25. A iniciativa das leis cabe a qualquer Vereador *e ao Prefeito*, bem como ao eleitorado que a exercerá sob a forma de moção articulada, subscrita, no mínimo, por cinco por cento do total do número de eleitores do Município.”
(grifo nosso)

Soma-se a este contexto o fato da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988)³ prevê em seu art. 61 que o Presidente da República poderá propor a iniciativa das leis, vejamos:

Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, **ao Presidente da República**, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

Frente a essa importante questão o Supremo Tribunal Federal já se manifestou acerca da possibilidade do Chefe do Poder Executivo propor Leis, vejamos a ADI 637,

² SANTANA. *Lei Orgânica do Município de Santana*. Amapá. Câmara de Vereadores de Santana, 2000.

³ BRASIL. *Constituição de República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.



MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

"Processo legislativo dos Estados-membros: *absorção compulsória das linhas básicas do modelo constitucional federal entre elas, as decorrentes das normas de reserva de iniciativa das leis, dada a implicação com o princípio fundamental da separação e independência dos poderes*: jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal. (*grifo nosso*)
[ADI 637, rel. min. Sepúlveda Pertence, j. 25-8-2004, P, DJ de 1º-10-2004.]"

Nesse sentido está superada a análise dos requisitos formais.

2.2 Do Parecer da Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

Esta Comissão tem previsão legal no Regimento Interno da Câmara de Vereadores de Santana de acordo com art. 40, §2º, exarando suas atribuições no mesmo artigo, vejamos:

“Art. 40 – Compete especificamente: (Res. 003/2007, de 20/05/2007)
§ 2º - à Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle: I - examinar e emitir parecer sobre projetos de lei relativos ao plano plurianual, às diretrizes orçamentárias, ao orçamento anual e aos créditos adicionais, além das contas apresentadas anualmente pelo Prefeito e pela Mesa da Câmara;
II - examinar e emitir parecer sobre os planos e programas municipais e setoriais previstos na Lei Orgânica do Município, e exercer o acompanhamento e a fiscalização orçamentária;
III - receber as emendas à proposta orçamentária do Município e sobre elas emitir parecer; redação do vencido em Plenário e redação final da Lei Orçamentária.
IV - elaborar a redação final do projeto de lei orçamentária;
V - opinar sobre proposições referentes à matéria tributária, abertura de créditos, empréstimos públicos, dívida pública e outras que, direta ou indiretamente, alterem a despesa ou a receita do Município e acarretem responsabilidades para o erário municipal;
VI- obtenção de empréstimos e financiamentos pelo Município;
VII - as atividades de controle externo previstas no art. 36 da Lei Orgânica Municipal.”

Desta feita, a Comissão está cumprindo sua função constituição, pois o faz através da emissão do presente parecer.



MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

2.4 Do Mérito da Matéria

O Prefeito do Município de Santana enviou o projeto de Lei Complementar com todos os anexos e mensagem. Analisando detidamente que “as intensas transformações que acometem o mundo do trabalho têm apresentado contínuos desafios para a gestão do trabalho” (MENDES, OLIVEIRA, MENDONÇA, JUNIOR, CASTRO 2018)⁴, o gestor procurou valorizar o servidor para que possa existir maior qualidade de vida do agente na realização de suas funções e dentro de sua família.

O aperfeiçoamento das práticas de gestão do trabalho constitui uma exigência para os serviços (MENDES, OLIVEIRA, MENDONÇA, JUNIOR, CASTRO 2018)⁵, que será abrangida pela tangenciamento de políticas administrativas capaz de gerar maior fluidez dos serviços ofertados ao povo através de maior valorização profissional.

O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações, conhecido com PCCR, “é um instrumento de efetivação da gestão pública com foco na política de pessoal que direciona a inserção e cria estímulos ao aperfeiçoamento pessoal e profissional aos trabalhadores” (PIRES, 2021)⁶. Nesse contexto, os “O PCCR consiste em um conjunto de regras que orienta a trajetória dos trabalhadores em sua carreira, com o objetivo de valorizar o servidor” (CASTRO, 2001)⁷. E essa valorização será refinada quando o servidor for informado sobre as possibilidades de “desenvolvimento profissional e financeiro” (SOARES, FILHO, JUNIOR 2013)⁸.

⁴ MENDES, Tatiana de Medeiros Carvalho; OLIVEIRA, Renata Fonsêca Sousa de; MENDONÇA Juliana Marques Nogueira; JUNIOR, Antônio Medeiros; CASTRO, Janete Lima de. **Planos de Cargos, Carreiras e Salários: perspectivas de profissionais de saúde do Centro-Oeste do Brasil**. Saúde em Debate, v. 42, p. 849-861, 2018.

⁵ MENDES, Tatiana de Medeiros Carvalho; OLIVEIRA, Renata Fonsêca Sousa de; MENDONÇA Juliana Marques Nogueira; JUNIOR, Antônio Medeiros; CASTRO, Janete Lima de. **Planos de Cargos, Carreiras e Salários: perspectivas de profissionais de saúde do Centro-Oeste do Brasil**. Saúde em Debate, v. 42, p. 849-861, 2018.

⁶ PIRES, Marcos. **Planos de Cargos, Carreiras e Remunerações: uma análise acerca qualidade no serviço público**. Trabalho e Dignidade. v. 11, p. 921-938, 2021.

⁷ CASTRO, JL. Gerência de Pessoal nos Serviços de Saúde. In: Escola Politécnica Joaquim Venâncio (organizadores). Texto de apoio Administração: série trabalho e formação em saúde. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2001. p. 79-116.

⁸ SOARES LACF, SOARES Filho AAF, OLIVEIRA JÚNIOR AR, et al. Plano de carreiras, cargos e salários (PCCS) e motivação dos trabalhadores em saúde: a percepção dos funcionários da secretaria municipal de saúde de Manaus. Revista de Administração Hospitalar [internet]. 2013 jan-maio [acesso em 2018 jan 11]; 10(1):61-74.



MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

Em uma análise realizada após a implantação do PCCR em alguns municípios a conclusão que se chegou foi que “a política de valorização dos servidores públicos, através do PCCR, ajudou a motivar e fixar os profissionais da força de trabalho, promovendo melhor qualidade dos serviços” (PIRES, 2021)⁹.

Para alguns autores, a implantação do PCCR tem sido considerada como uma ferramenta fundamental ao desenvolvimento gerencial dos serviços de saúde, para auxiliar na fixação dos serviços, consequentemente, consolidar a qualidade de sua prestação.

Diante disso, a iniciativa não só melhoraria vários serviços ofertados pelo município, como também arrecadação. Pois a população ao ver o serviço de qualidade a prestado pelos servidores irão pagar seus tributos com mais qualidade, pois estarão vendo que seu dinheiro está sendo bem empregado.

Então valorizar o servidor não é só dá melhores condições financeiras a ele, como também é de interesse público que isso ocorra.

As receitas orçamentárias para o ano de 2024 foram estimadas considerando-se o histórico da arrecadação, projeções de indicadores econômicos, a legislação pertinente e especificidades de cada uma das receitas. O país continua, levemente, crescendo e suas receitas também, há ainda uma leve incerteza quanto ao ritmo de retomada da economia. Diante destas incertezas, é necessário manter prudência em relação à projeção das receitas.

Regionalizando a análise o Município aprimorou sua arrecadação com várias inovações trazidas e sistemas de alta eficiência. Isso permitiu que o houvesse planejamento financeira mais adequado o que permite propor um PCCR adequado a realidade do Município para melhorar a qualidade de vida do servidor que refletirá no melhor desempenho funcional.

Diante disso, denota-se que o texto segue as normas jurídicas materiais e processuais legislativas em vigor e que existe condições orçamentárias para tal implantação.

⁹ PIRES, Marcos. **Planos de Cargos, Carreiras e Remunerações: uma análise acerca qualidade no serviço público correlacionado pelo limite de gastos.** Direito e Gestão. v. 56, p. 325-376, 2020.



MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

De mais a mais, diante do exposto, exaro parecer favorável à presente proposta de Lei Complementar, cabendo aos nobres vereadores a sua análise de mérito quando da discussão e deliberação da matéria.

Sala de Reuniões da Câmara de Vereadores de Santana, Estado do Amapá , 01 de Abril de 2024

Vereadora Helena Pereira de Lima

Relator

Vereador Adelson Rocha

Presidente

Vereador Luizinho

Membro



ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA LEGISLATIVA DA CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

Memo. nº 49/2024 – SEC/LEG/CMS

Santana – AP, 03 de abril de 2024.

Ao Excelentíssimo Senhor
Josivaldo Santos Abrantes
Presidente da Câmara Municipal de Santana

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei Complementar ao Executivo para sanção

Senhor Presidente,

Estamos encaminhando a Vossa Excelência, Processo contendo Projeto de Lei Complementar aprovado em única discussão na 13ª sessão ordinária, ocorrida no dia 02 de abril do corrente ano nesta Casa Legislativa, para encaminhamento ao Executivo Municipal, conforme artigo 30, da Lei Orgânica do Município.

- 1. Projeto de Lei Complementar nº 05/2024** – de autoria do Poder Executivo – INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL DA ADMINISTRAÇÃO GERAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA.

Respeitosamente,

Maria de Nazaré Xavier Gomes
Maria de Nazaré Xavier Gomes
Técnica Legislativo - CMS

*Recebido
03/04/24
Atuagora*



ESTADO DO AMAPÁ
Câmara Municipal de Santana
Gabinete da Presidência

OFÍCIO Nº 085/2024/GAB/PRES/CMS

Santana, 3 de abril de 2024.

A Sua Excelência o Senhor
SEBASTIÃO FERREIRA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana – AP
Avenida Santana, nº 2913. Bairro Paraíso.
CEP: 68.928-060. Santana-AP.

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei Complementar nº 05/2024 - PMS para sanção.

Excelentíssimo Senhor Prefeito,

Estamos encaminhando a Vossa Excelência, Processo contendo o Projeto de lei aprovado na 13ª sessão ordinária ocorrida no dia 2 de abril do corrente ano nesta Casa Legislativa, para encaminhamento conforme artigo 30, da Lei Orgânica do Município.

Aproveitamos para enviar protesto de estima e apreço, colocando-nos à disposição para qualquer esclarecimento.

Em anexo:

Projeto de Lei Complementar nº 05/2024 – de autoria do Executivo Municipal - institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental da administração geral da Prefeitura Municipal de Santana.

Atenciosamente,

Josivaldo Santos Abrantes
VER. JOSIVALDO SANTOS ABRANTES

Presidente da Câmara Municipal de Santana/AP

03/04/2024

Edlem melina de Sousa Almeida
Rua: Ubaldo Figueira, nº 54, Bairro Central-Santana/AP. CEP: 68925-000
E-mail: presidencia@santana.ap.leg.br



ESTADO DO AMAPÁ
Câmara Municipal de Santana
Gabinete da Presidência

MEMO Nº 095/2024 – GAB/PRES/CMS.

Santana, 10 de abril de 2024.

Ao Senhor
Richard Machado Barbosa
Secretário Legislativo

Assunto: Encaminhamento de Lei Complementar nº 047/2024 e cópia PLC nº 05/2024.

Senhor Secretário,

Com os nossos cordiais cumprimentos encaminho a Vossa Senhoria para acervo desta Secretaria Legislativa e inclusão no SAPL uma via da Lei Complementar nº 047/2024 – PMS – institui o plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental da administração geral da Prefeitura Municipal de Santana.

Atenciosamente,



PATRIC U. DE AZEVEDO TEIXEIRA

Chefe de Gabinete da Presidência



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

LEI COMPLEMENTAR Nº. 048, DE 04 DE ABRIL DE 2024.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana-AP, e dá outras providências.

SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA, Prefeito Municipal de Santana, no uso de suas atribuições legais, que lhe confere o inciso III, do artigo 48 da Lei Orgânica do Município de Santana, faz saber que a Câmara de Vereadores **APROVOU** e ele **SANCIONA** a seguinte lei:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana (PCCR) visando propiciar à administração municipal, meios eficientes e racionais para o recrutamento, seleção, retenção, motivação e valorização da mão de obra necessária à execução de suas atribuições governamentais em consonância com as necessidades e diretrizes institucionais.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, instituído por esta Lei, rege-se pelos seguintes princípios constitucionais e legais que norteiam a organização e funcionamento da Administração Pública Municipal, com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa e a eficiência do serviço público, mediante:

I - universalidade das carreiras no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal, conforme definidos na Lei Complementar nº 007, de 29 de julho de 2015 – PMS, observadas as alterações promovidas pelas Leis Complementares nº 026, 029, 033, 035/2022, 039/2023 e 043/2024 – PMS;

II - isonomia de tratamento;

III - remuneração compatível com a complexidade das tarefas desempenhadas pelo servidor e o nível de responsabilidade exigido para desempenhar com eficiência as atribuições do cargo que ocupa em todos os órgãos da Administração Pública Municipal;

IV - obrigatoriedade de concurso público como única forma de acesso à carreira;

V - gestão compartilhada do plano, com a participação efetiva de representantes do governo e dos servidores, no processo de implantação e desenvolvimento;

VI - reconhecimento do plano como instrumento de gestão de pessoas integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

VII - educação continuada dos servidores, visando o atendimento de suas necessidades permanentes por qualificação profissional;

VIII - avaliação de desempenho como processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;

IX - compromisso solidário, compreendendo-se o plano como resultado do ajuste firmado entre o governo e servidores em prol da qualidade dos serviços e da adequação técnica dos profissionais às necessidades do Município.

**TÍTULO II
DA FINALIDADE**

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, com vigência em todo o âmbito dos órgãos do Poder Público Municipal, além de complementar os dispositivos estatutários e regimentais já existentes, tem a finalidade de:

I - orientar a realização de estudos, ações e a tomada de decisões de recursos humanos no âmbito da administração pública municipal;

II - possibilitar o reconhecimento do cargo através da observação das respectivas descrições, bem como dos requisitos indispensáveis ao seu exercício e ao enquadramento dos servidores;

III - oferecer condições para aplicação de uma política de promoção e remuneração justa, que corresponda aos anseios dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura do Município de Santana;

IV - propiciar à unidade responsável pelo recrutamento e seleção, elementos para o provimento adequado aos cargos;

V - subsidiar o aperfeiçoamento e a implantação dos sistemas de avaliação de desempenho e acompanhamento;

VI - promover a valorização dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura do Município de Santana, através da identificação e aprimoramento de aptidões e habilidades técnico-profissionais;

VII - definir uma estrutura de carreira e remuneração capaz de possibilitar um equilíbrio e coerência entre os valores efetivamente pagos e os serviços realizados;

VIII - possibilitar o reconhecimento efetivo ao mérito profissional através de uma promoção funcional com base na nova titulação apresentada;

IX - possibilitar o reconhecimento efetivo à praticidade profissional através de uma progressão funcional com base no tempo de serviço;

X - implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos e salários, como forma de preservar, atrair e manter nos órgãos da Administração Pública Municipal os profissionais mais eficientes.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

TÍTULO III
DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 4º. Para os fins do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, são estabelecidas as seguintes definições:

I - **gestão Municipal:** é o conjunto de ações e serviços prestados por órgãos e instituições da Administração Pública Direta e Indireta Municipal, definidos em Lei;

II - **setor de Infraestrutura:** setor responsável por desenvolver políticas públicas e planejar, coordenar, executar, fiscalizar e supervisionar projetos de engenharia e de infraestrutura, em consonância com as diretrizes normativas emanadas dos órgãos e entidades reguladores e com diretrizes de desenvolvimento econômico e social do Município nas áreas de meio ambiente, viária, saneamento, energia, produção mineral e desenvolvimento regional e urbano;

III - **profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura:** são todos aqueles que, estando ou não ocupados nos órgãos municipais, detêm formação profissional específica para o desempenho de atividades especializadas no âmbito da Administração Municipal, regulamentadas pelo sistema CONFEA/CREA e CAU;

IV - **plano de Cargos, Carreiras e Remuneração:** é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão de política de pessoal;

V - **carreira:** é a trajetória do profissional desde o seu ingresso no cargo até a inatividade, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

VI - **cargo:** é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho estatutário;

VII - **cargo de provimento em comissão:** é o conjunto de atribuições, responsabilidades e características de caráter não efetivo e de livre nomeação e exoneração, com denominação própria e salário correspondente ao cargo;

VIII - **enquadramento:** é o ato pelo qual se estabelece a posição do profissional em um determinado cargo, classe e nível de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

IX - **vencimento base:** é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;

X - **remuneração:** é o vencimento base do cargo, acrescido dos direitos e vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

XI - **classe**: é a unidade básica do cargo de mesma natureza funcional e semelhante quanto ao grau de complexidade e nível de responsabilidade, obedecido à escolaridade exigida, sendo integrada por níveis;

XII - **nível**: é o desdobramento que identifica a posição do cargo na estrutura da categoria funcional, respeitado o interstício previsto em Lei;

XIII - **avaliação de desempenho**: é o processo que visa mensurar o desempenho dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura com base em critérios específicos, alicerçando, assim, a possibilidade de qualificação profissional, bem como progressão e promoção funcionais;

XIV - **interstício**: é o intervalo de tempo necessário para que o funcionário faça jus à progressão e promoção funcionais;

XV - **progressão**: é o avanço gradual do servidor estável de um nível para o seguinte, na mesma classe, obedecidos os critérios de avaliação de desempenho e interstício;

XVI - **promoção**: é a passagem do servidor estável de uma classe para a classe superior correspondente ao nível de escolaridade da respectiva carreira, obedecidos aos critérios de análise dos documentos comprobatórios de qualificação profissional.

TÍTULO IV DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana com lotação nos órgãos da Secretaria Municipal Especial de Governo, Planejamento e Gestão, Secretaria Municipal de Obras Públicas e Serviços Urbanos e da Secretaria Municipal de Meio Ambiente, Desenvolvimento Urbano e Habitação:

- I - desenhista;
- II - técnico agrícola;
- III - técnico em agrimensura;
- IV - técnico em agropecuária;
- V - técnico em edificações;
- VI - técnico em eletricidade;
- VII - técnico em eletrotécnica;
- VIII - técnico em estradas;
- IX - técnico em mecânica;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

- X - técnico em saneamento;
- XI - técnico em segurança do trabalho;
- XII - agrimensor;
- XIII - arquiteto;
- XIV - engenheiro agrônomo;
- XV - engenheiro ambiental;
- XVI - engenheiro civil;
- XVII - engenheiro de pesca;
- XVIII - engenheiro do trabalho;
- XIX - engenheiro eletricitista;
- XX - engenheiro florestal;
- XXI - engenheiro mecânico;
- XXII - engenheiro sanitariaista;
- XXIII - técnico superior em turismo.

§ 1º Os quantitativos dos cargos efetivos da carreira de Atividades de Infraestrutura estão definidos no Anexo I e sua estruturação em classes e níveis com seus respectivos vencimentos dispostos nas alíneas "a" e "b" do Anexo II desta Lei.

§ 2º Os cargos de Desenhista, a partir deste Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração passam a ser cargos em extinção para critérios de ingresso.

§ 3º As vacâncias decorrentes de morte ou aposentadoria dos cargos mencionados no parágrafo anterior implicarão em extinção automática dos cargos.

TÍTULO V DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 6º São atribuições dos integrantes da carreira de Atividades de Infraestrutura:

I - **do Desenhista:** elaborar desenhos, detalhes, plantas, projetos de instalações, cópias de traçados, esboços, croquis e outros, que exijam a aplicação de conhecimentos especializados, utilizando instrumentos apropriados e baseando-se em especificações técnicas e desempenhar outras atividades correlatas.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

II - do Técnico Agrícola: atividades de orientação, coordenação e execução de trabalhos, à nível técnico, relacionados à pesquisa das técnicas agrícolas e desempenhar outras atividades correlatas.

III - do Técnico em Agrimensura: auxiliar e assistir o Agrimensor na execução da medição, divisão e/ou demarcação de terras ou propriedades rurais e desempenhar outras atividades correlatas.

IV - do Técnico em Agropecuária: atividades relacionadas à orientação, coordenação e execução de trabalhos relacionados à assistência técnica nas áreas agrícola e pecuária e desempenhar outras atividades correlatas.

V - do Técnico em Edificações: atividade de orientação, coordenação e execução de trabalhos, em nível técnico, relacionados à construção civil e desempenhar outras atividades correlatas.

VI - do Técnico em Eletricidade: instalar e manter circuitos elétricos necessários ao funcionamento dos equipamentos; proceder à manutenção preventiva e corretiva dos sistemas elétricos instalados e desempenhar outras atividades correlatas.

VII - do Técnico em Eletrotécnica: atividade de orientação, coordenação e execução de trabalhos, em nível técnico, relacionados à eletrotécnica e desempenhar outras atividades correlatas.

VIII - do Técnico em Estradas: organiza, orienta e controla trabalhos de caráter técnico referentes à rodovias, ferrovias e vias urbana e desempenhar outras atividades correlatas.

IX - do Técnico em Mecânica: atividade de orientação, coordenação e execução de trabalhos, em nível técnico, relacionados à mecânica e desempenhar outras atividades correlatas.

X - do Técnico em Saneamento: executar atividades visando o saneamento básico do Município e desempenhar outras atividades correlatas.

XI - do Técnico em Segurança do Trabalho: elaborar, participar da elaboração e implementar política de saúde pública e segurança no trabalho (SST); realizar auditoria, acompanhamento e avaliação na área; identificar variáveis de controle de doenças, acidentes, qualidade de vida e meio ambiente; desenvolver ações educativas na área de saúde pública e segurança no trabalho; participar de perícias, elaborar laudos periciais; participar da adoção de tecnologias e processos de trabalho; gerenciar documentação de (SST); investigar, analisar acidentes e recomendar medidas de prevenção e controle no âmbito da saúde pública.

XII - do Agrimensor: executar a medição, divisão e/ou demarcação de terras ou propriedades rurais e desempenhar outras atividades correlatas.

XIII - do Arquiteto: elaborar projetos arquitetônicos, paisagísticos e urbanísticos, bem como acompanhar e orientar a execução e desempenhar outras atividades correlatas.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

XIV - **do Engenheiro Agrônomo:** planejamento, supervisão, coordenação e execução de projetos em geral sobre a preservação e a exploração de recursos naturais, a economia rural, a defesa e inspeção agrícolas e a promoção agropecuária e desempenhar outras atividades correlatas.

XV - **do Engenheiro Ambiental:** desenvolver técnicas para a preservação do meio ambiente por meio do planejamento, coordenação e administração de estações de tratamento de esgoto, redes de distribuição da água e descarte do lixo e desempenhar outras atividades correlatas.

XVI - **do Engenheiro Civil:** supervisão e execução de estudos, pareceres e projetos de obras civis e viárias. Fiscalização de obras visando a liberação do Habite-se e desempenhar outras atividades correlatas.

XVII - **do Engenheiro de Pesca:** planejar, executar e controlar o setor da engenharia voltado para o cultivo, a captura e a industrialização de peixes e frutos do mar e desempenhar outras atividades correlatas.

XVIII - **do Engenheiro do Trabalho:** planejar, executar e controlar projetos de obras civis e viárias e implementar medidas de segurança que visem reduzir ou eliminar os riscos de acidentes de trabalho, podendo atuar em pesquisas e elaboração de documentos técnicos como laudos, pareceres, relatórios, mapas de risco e contratos. Gerencia atividades de segurança do trabalho e do meio ambiente e coordena equipes, treinamentos e atividades de trabalho. Este profissional está vinculado às determinações das normas legais referentes ao exercício da engenharia do trabalho e da Câmara Especializada de Engenharia de Segurança do Trabalho (CEEST), além dos regulamentos do serviço e desempenhar outras atividades correlatas.

XIX - **do Engenheiro Eletricista:** planejar, executar e controlar o setor de energia elétrica e a criação de sistemas e dispositivos eletrônicos e desempenhar outras atividades correlatas.

XX - **do Engenheiro Florestal:** avaliar o potencial biológico dos ecossistemas florestais; realizar manejo florestal, ecologia aplicada: pesquisa de campo, elaboração e análise de projetos paisagísticos, gerenciamento de unidades de conservação e preservação ambiental; realizar estudos de impacto ambiental e recuperação de áreas degradadas e desempenhar outras atividades correlatas.

XXI - **do Engenheiro Mecânico:** planejar, executar e controlar o setor de desenvolvimento, do projeto, da construção e da manutenção de máquinas e equipamento e desempenhar outras atividades correlatas.

XXII - **do Engenheiro Sanitarista:** elaborar, executar e dirigir projetos de captação, tratamento e distribuição de água; coleta e tratamento de resíduos sólidos, urbanos e industriais; avaliação de impactos ambientais; planejamento de recursos hídricos; drenagem urbana e rural e controle de qualidade ambiental e desempenhar outras atividades correlatas.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

XXIII - do Técnico Superior em Turismo: elaborar e executar programas e projetos que visem desenvolver o turismo no município e desempenhar outras atividades correlatas.

**TÍTULO VI
DO INGRESSO**

Art. 7º São requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos da carreira de Atividades de Infraestrutura:

I - para os cargos de Técnico será admitido certificado de conclusão do Ensino Médio Profissionalizante nas áreas de formação correspondentes, fornecido por instituição oficial de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação;

II - para os cargos de nível superior será admitido diploma devidamente registrado de conclusão de curso de graduação nas áreas correspondentes, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação.

Parágrafo único. É requisito para o ingresso nos cargos de nível técnico e de nível superior previstos no artigo 5º desta Lei o registro no conselho de classe respectivo.

Art. 8º Os cargos da carreira de Atividades de Infraestrutura serão providos mediante prévia aprovação em concurso público de provas, ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.

Art. 9º O concurso público a que se refere o art. 8º será realizado em única etapa de provas ou provas e títulos, sendo as provas de caráter eliminatório e classificatório, e os títulos, quando exigidos, de caráter classificatório.

§ 1º As provas do concurso público para os cargos da carreira de Atividades de Infraestrutura deverão abranger os aspectos de formação geral e formação específica, de acordo com a formação e habilitação exigida para o cargo.

§ 2º Será assegurada a participação do sindicato representante dos profissionais da carreira de Atividades de Infraestrutura na fiscalização das atividades da comissão de acompanhamento e fiscalização até a homologação dos aprovados.

§ 3º A comissão de acompanhamento e fiscalização mencionada no parágrafo anterior será composta de no mínimo 3 (três) e no máximo 5 (cinco) servidores dos quais a maioria devem ser estáveis da carreira de Atividades de Infraestrutura.

Art. 10 A nomeação e o ingresso dos integrantes da carreira de Atividades de Infraestrutura ocorrerão na classe e nível inicial da carreira.

Art. 11 O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo da carreira de Atividades de Infraestrutura ficará sujeito, para confirmação no cargo, ao estágio probatório, por um período de 3 (três) anos, contados da data da posse e entrada em exercício, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade.

§ 1º Quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do caput deste artigo.

§ 2º Será assegurada a participação do sindicato representante dos profissionais da carreira de Atividades de Infraestrutura no acompanhamento das atividades da Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório até a homologação final.

§ 3º A Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório mencionada no parágrafo anterior será composta de no mínimo 3 (três) e no máximo 5 (cinco) servidores dos quais a maioria devem ser estáveis da carreira de Atividades de Infraestrutura.

§ 4º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

§ 5º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade após o seu cumprimento.

§ 6º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos no artigo 29, incisos I, II, IV, V, VI, IX, X e XI desta Lei, assim como o afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública.

§ 7º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças, afastamentos previstos no artigo 29, incisos V, X e XI desta Lei, em caso de cessão, bem assim na hipótese de participação em curso de formação e será retomado a partir do término do impedimento.

Art. 12 O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 3 (três) anos de efetivo exercício com a confirmação no cargo após a homologação final do estágio probatório, observado o disposto no artigo 11 desta Lei.

Art. 13 O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa e ao contraditório.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

TÍTULO VII DO REGIME DE TRABALHO

Art. 14 O profissional integrante da carreira de Atividades de Infraestrutura estará sujeito a jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 06 (seis) horas e 08 (oito) horas diárias, respectivamente.

§ 1º Em ato específico o titular do Poder Executivo Municipal estabelecerá a jornada de trabalho de acordo com as necessidades e peculiaridades dos órgãos, bem como o controle de frequência dos servidores Municipais de sua abrangência.

§ 2º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

TÍTULO VIII DA LOTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO

CAPÍTULO I DA LOTAÇÃO

Art. 15 A lotação do profissional integrante da carreira de Atividades de Infraestrutura será realizada pela Secretaria Municipal de Administração por meio da Coordenadoria de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II DA MOVIMENTAÇÃO

Art. 16 A movimentação do profissional integrante da carreira de Atividades de Infraestrutura ocorrerá nas seguintes modalidades:

I - por remoção, no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, por ato do Prefeito Municipal de Santana, para o exercício nas unidades administrativas integrantes da administração direta ou indireta;

II - por cedência, para o exercício em outro órgão ou entidade, inclusive de outros Poderes do Estado, da União e dos Municípios, sem ônus para a Prefeitura Municipal de Santana, por ato do Chefe do Poder Executivo, salvo em casos excepcionais regulamentados em decreto específico.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

TÍTULO IX
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 17 A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada servidor na função e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

§ 1º O grupo de fatores de eficiência relativos ao desempenho funcional, considerado como itens de avaliação relevantes, são os seguintes:

I - cooperação - avalia a atitude de cooperação no trabalho;

II - iniciativa - avalia a capacidade de criar, apresentar sugestões e decidir;

III - assiduidade - avalia o grau de frequência ao local de trabalho;

IV - pontualidade - avalia a capacidade de cumprir horários e compromissos;

V - qualidade/eficiência - avalia a eficiência e o zelo com que o trabalho é realizado;

VI - responsabilidade - avalia o grau em que o trabalho atende aos prazos previstos, considerando o nível de supervisão necessária.

Art. 18 Para cada um dos fatores, na Avaliação de Desempenho feita por meio de ficha de avaliação, atribui-se uma nota expressa em grau numérico para cada parâmetro conceitual da seguinte forma:

I - Fraco (0 a 3) pontos;

II - Regular (4 a 6) pontos;

III - Bom (7 a 9) pontos;

IV - Ótimo (10) pontos.

Art. 19 A avaliação de desempenho dos servidores deve ser realizada anualmente pelo seu superior hierárquico imediato, desde que este tenha supervisionado as atividades do servidor com prazo mínimo de 6 (seis) meses, para que seja preservada a veracidade e integridade do julgamento dos requisitos constantes no formulário de Avaliação de Desempenho.

§ 1º Se o superior hierárquico do servidor estiver no cargo a menos de 6 (seis) meses, a Avaliação de Desempenho do mesmo ficará a cargo do Coordenador, Chefe ou Secretário do órgão público, sob o qual fica atribuída a chefia ou direção do setor de lotação do servidor.

§ 2º A Avaliação de Desempenho far-se-á através de formulário próprio fornecido pela Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, com cópia fornecida ao avaliado.

§ 3º Os formulários deverão ser remetidos, por meio de documento oficial específico, ao órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, até o dia





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

20 de dezembro de cada ano, sendo que o não cumprimento do prazo poderá retardar o processo de Progressão e Promoção funcionais do profissional do Grupo de Atividades de Infraestrutura.

§ 4º Somente fará jus à progressão e à promoção funcionais o profissional do Grupo de Atividades de Infraestrutura que na sua avaliação de desempenho do ano anterior alcançar média igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos.

§ 5º A avaliação de desempenho deve ser compreendida como um processo contínuo, em que o profissional do Grupo de Atividades de Infraestrutura terá a oportunidade de analisar as suas práticas, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional.

TÍTULO X DO DESENVOLVIMENTO

Art. 20 O desenvolvimento vertical e horizontal do profissional na carreira de Atividades de Infraestrutura ocorrerá mediante progressão e promoção funcionais.

Art. 21 Progressão funcional é o avanço gradual do profissional estável de um nível a outro imediatamente superior, dentro da mesma classe e cargo da carreira, desde que, no interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo, não tenha ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias, não tenha sofrido penalidade disciplinar e tenha sido avaliado de acordo com os critérios de desempenho estabelecidos na Ficha de Avaliação de Desempenho fornecida pelo órgão de Recursos Humanos.

§ 1º A concessão da Progressão Funcional ao profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura será de responsabilidade do órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, obedecidos aos requisitos previstos nesta Lei, devendo ser realizada a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo de acordo com a data de admissão no serviço público.

§ 2º Os níveis de progressão vertical são indicados pelos numerais de 1 a 18.

§ 3º Os avanços verticais referentes aos níveis da carreira de Atividades de Infraestrutura corresponderão ao acréscimo de 3% (três por cento) sobre o vencimento base ao nível imediatamente anterior.

§ 4º A progressão funcional é devida e incorpora-se ao vencimento básico do profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura para todos os efeitos legais, observado o disposto no *caput* do artigo.

§ 5º Somente será concedida a primeira progressão funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 22 Promoção funcional é a passagem do profissional estável de uma classe para outra imediatamente superior, mediante aferição positiva da avaliação de desempenho do ano anterior e comprovação de nova formação de acordo com o estabelecido nesta Lei, desde que não tenha sofrido nesse período ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias ou penalidade disciplinar.

§ 1º Ao profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura fica assegurada a promoção para a nova classe, cumpridos os requisitos da classe à qual será promovido.

§ 2º O reposicionamento do profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura ocorrerá para a nova Classe, mantendo-se o nível em que estava enquadrado na classe anterior.

§ 3º Para concessão da Promoção Funcional é requisito essencial a apresentação via protocolo do Diploma ou Certificado de conclusão de escolaridade devidamente registrado em órgão reconhecido pelo MEC com autenticação cartorária ou confere com original pelo Setor de protocolo.

§ 4º Será admitido excepcionalmente para comprovação de escolaridade Atestado ou Certidão de Conclusão, desde que acompanhados do histórico escolar, devidamente autenticados ou confere com original pelo Setor de Protocolo, e ainda, desde que a data de expedição dos referidos documentos compreenda o período de até seis meses até a data da sua apresentação.

§ 5º Os requerimentos de promoção serão encaminhados a Secretaria Municipal de Administração, onde serão instruídos pelo órgão de Recursos Humanos e, posteriormente, submetidos a parecer jurídico da Procuradoria-Geral e seus respectivos atos de concessão publicados mensalmente, não podendo a análise ultrapassar mais que dois meses contados do protocolo do requerimento.

§ 6º Os efeitos financeiros da promoção passam a contar da publicação da homologação da autoridade competente, retroagindo seus efeitos financeiros à data do protocolo do requerimento, desde que preenchidos os requisitos à época do pedido.

§ 7º Somente será concedida a primeira promoção funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.

Art. 23 A diferença salarial de uma classe para outra de todos os cargos da carreira de Atividades de Infraestrutura fica estabelecida no percentual de 10% (dez por cento), na sequência de A à F para as carreiras de Desenhista e Técnico e de A à D para as carreiras de Nível Superior, considerando a escolaridade de ingresso, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do Anexo II desta Lei.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

**TÍTULO XI
DA REMUNERAÇÃO**

Art. 24 A remuneração dos cargos do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração instituídos por esta Lei é composta pelo vencimento básico, conforme estabelecido nas alíneas "a" e "b" do Anexo II, acrescido das vantagens de natureza individual, já incorporadas, bem como as demais, de caráter geral, e os adicionais previstos na Lei nº 753, de 19 de dezembro de 2006 e demais alterações.

Parágrafo único. A fixação dos níveis de vencimento básico e dos demais componentes da remuneração dos servidores obedecem:

- I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes da carreira;
- II - os requisitos para a investidura;
- III - as peculiaridades dos cargos.

**CAPÍTULO I
DAS VANTAGENS**

Art. 25 São devidas aos integrantes da carreira de Atividades de Infraestrutura as seguintes gratificações e adicionais, calculados sobre o vencimento básico do respectivo nível e classe em que se encontrar o servidor, excetuadas as gratificações previstas nos incisos IV e V deste artigo que serão calculadas com base na remuneração do servidor.

I - gratificação natalina, devida no mês de dezembro de cada ano, por mês de exercício, correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração.

- a) A gratificação natalina será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano, facultado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor, a título de adiantamento, no mês de junho.
- b) O servidor exonerado perceberá a sua gratificação natalina proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração;
- c) A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária;
- d) A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada integral juntamente com a respectiva remuneração ou proventos.

II - adicional de insalubridade, devido à razão de 15% (quinze por cento), sobre o vencimento base, destinado ao profissional do Grupo de Atividades de Infraestrutura que desempenha suas funções em locais que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado à saúde.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

Parágrafo único. O Poder Executivo Municipal fará análise técnica e emitirá laudo elucidativo de verificação de insalubridade nos locais em que o profissional do Grupo de Atividades de Infraestrutura, regidos por esta Lei, estiver lotado, para que posteriormente, seja enquadrado ao adicional de insalubridade definido no inciso II deste artigo.

III - adicional de periculosidade devido à razão de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base destinado ao profissional do Grupo de Atividades de Infraestrutura que desempenhe suas funções em locais que, por sua natureza ou métodos de trabalho, expostos à substância inflamável, explosiva ou energia elétrica, que impliquem risco acentuado por exposição permanente.

IV - adicional noturno, devido pelo serviço prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor hora acrescido de 20% (vinte por cento), calculado sobre a totalidade da remuneração, computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

V - adicional pela prestação de serviços extraordinários devido para atender às situações excepcionais e temporárias, respeitando o limite máximo de 02 (duas) horas por jornada e será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, calculado sobre a totalidade da remuneração.

TÍTULO XII DOS DIREITOS ESPECIAIS

Art. 26 São direitos especiais destinados ao profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura:

I - remuneração condigna conforme definição nesta Lei;

II - efetiva qualificação crescente, mediante curso, estágio, aperfeiçoamento, Pós-Graduação "*lato sensu*" e "*stricto sensu*" e atualização técnica sem prejuízo de sua remuneração pelo período necessário à sua realização, desde que a qualificação guarde pertinência com o cargo efetivo ocupado;

III - dispor no ambiente de trabalho de instalação adequada e ter a seu alcance informações técnicas atualizadas que estimulem a melhoria do seu desempenho profissional e ampliação dos seus conhecimentos;

§ 1º É vedada qualquer discriminação entre servidores integrantes da carreira de Atividades de Infraestrutura em razão de atividades inerentes ao cargo ou áreas de atuação.

§ 2º O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura não poderá ser discriminado ou perseguido em função de suas manifestações políticas ou ideológicas e nem por participar de organização de qualquer natureza lícita.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

§ 3º Fica assegurado ao profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura, após o retorno de férias ou licenças previstas em Lei, o direito de permanência no local de trabalho de origem, salvo necessidade imperiosa de remoção ou relocação.

TÍTULO XIII DAS FÉRIAS

Art. 27 O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura fará jus a 30 (trinta) dias de férias anuais de acordo com regulamentos contidos nos artigos 57, 58 e 59 da Lei nº 753/2006 – PMS, com escala organizada no órgão de lotação, sem prejuízo à normalidade das atividades do órgão ou setor.

Art. 28 Ao profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura é devido o abono de férias correspondente a 1/3 (um terço) da sua remuneração para cada período aquisitivo, a ser pago por ocasião do efetivo gozo.

TÍTULO XIV DAS LICENÇAS

Art. 29 Conceder-se-á licença:

I - para tratamento de saúde;

II - por motivo de acidente em serviço;

III - para desempenho de mandato classista;

IV - maternidade, aborto, adoção, paternidade;

V - por motivo de doença em pessoa da família;

VI - para serviço militar obrigatório;

VII - para atendimento de interesses particulares;

VIII - prêmio por assiduidade ao serviço;

IX - para atividade política;

X - por motivo de afastamento do cônjuge;

XI - remunerada para cursar pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* desde que fora do Estado do Amapá;

§ 1º O ocupante de cargo de provimento em comissão, sem vínculo efetivo não terá direito às licenças previstas nos incisos III, VII, VIII, X e XI.

§ 2º As licenças requeridas serão concedidas de acordo com o estabelecido no Regime Jurídico Único do Município.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

**TÍTULO XV
DAS CONCESSÕES**

Art. 30 Sem qualquer prejuízo poderá o servidor ausentar-se do serviço:

I - por 01 (um) dia, para doação de sangue;

II - por 02 (dois) dias, para se alistar como eleitor;

III - por 08 (oito) dias consecutivos, em razão de:

a) Casamento;

b) Falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob sua guarda ou tutela e irmãos.

Art. 31 Poderá ser concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário na repartição, respeitada a duração semanal do trabalho.

**TÍTULO XVI
DA APOSENTADORIA**

Art. 32 O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura será aposentado de acordo com o que dispõe a Constituição Federal e a Legislação Especial que trata da Previdência, Aposentadorias e Pensões dos servidores públicos do município de Santana.

**TÍTULO XVII
DA IMPLANTAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL**

Art. 33. O enquadramento dos servidores na carreira instituída por esta Lei far-se-á mediante posicionamento nas atuais classes e níveis que lhes assegurem a contagem do tempo de serviço, desde a posse e entrada em exercício, para fins do interstício previsto no seu artigo 21, de acordo com os vencimentos definidos nas alíneas "a" e "b" de seu Anexo II, sem prejuízo ao profissional que se encontrar em classe e nível inferior na carreira, observada a correlação dos cargos, habilitação e áreas de atuação.

§ 1º Os atuais cargos de Desenhista, decorrentes do enquadramento de que trata o *caput* e que já estejam ocupados, serão enquadrados na Tabela de Vencimentos



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

constante na alínea "a" do Anexo II desta Lei, de acordo com a sua formação profissional e observados os seguintes termos:

I - o profissional que possuir apenas a formação de nível médio ou equivalente será enquadrado na Classe A da carreira de Atividades de Infraestrutura;

II - o profissional que possuir a formação de nível técnico profissionalizante ou equivalente será enquadrado na Classe B da carreira de Atividades de Infraestrutura.

§ 2º Os atuais cargos de Técnico, decorrentes do enquadramento de que trata o *caput* e que já estejam ocupados, serão enquadrados a partir da Classe B da Tabela de Vencimentos constante na alínea "a" do Anexo II desta Lei, de acordo com a sua formação profissional.

§ 3º Os atuais cargos de Nível Superior, decorrentes do enquadramento de que trata o *caput* e que já estejam ocupados, serão enquadrados a partir da Classe A da Tabela de Vencimentos constante na alínea "b" do Anexo II desta Lei, de acordo com a sua formação profissional.

TÍTULO XVIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34 O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura poderá congregarse em sindicato ou associação de classe, na defesa dos seus direitos, nos termos da Constituição da República.

Art. 35 O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura do Município de Santana terá o dia 01 de maio de cada ano como data base para a reposição de eventuais perdas do poder aquisitivo, decorrentes de processo inflacionário, incidentes sobre vencimentos e remunerações, não podendo seu percentual ser inferior ao índice inflacionário do exercício anterior.

Art. 36 O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura eleito e que estiver no exercício de função diretiva e executiva em Sindicato, Federação, Confederação e Central Sindical de âmbito municipal, estadual ou nacional, será dispensado pelo Chefe do Poder Executivo de suas atividades funcionais, sem qualquer prejuízo de seu vencimento, na proporção de 01 (um) para cada grupo de 100 (cem) servidores municipais sindicalizados por entidade.

Art. 37 O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura quando convocado, designado ou eleito, participará de atividades em conselhos, grupo de trabalho, comissão de estudo e pesquisa ou responsável técnico, desde que essas atividades se relacionem com a Administração Pública Direta ou Indireta Municipal, mantendo-se todos os seus vencimentos e vantagens permanentes, sem prejuízos de suas atividades normais de trabalho.





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 38 Aplicam-se aos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana-AP, os dispositivos da Lei nº. 753, de 19 de dezembro de 2006, não podendo com ela ser conflitante.

Art. 39 As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações consignadas no orçamento do Município de Santana, suplementado até o limite necessário, observado o disposto no artigo 43 da Lei Federal nº 4.320/1964 e respeitado o limite previsto no artigo 20, inciso III, alínea "b", da Lei Complementar nº 101/2000.

Art. 40 Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, consignando que seus dispositivos produzirão efeitos financeiros a partir de 01 de abril de 2024, de acordo com a disponibilidade orçamentária e financeira, revogando-se as disposições em contrário.

Palácio Municipal ROSELINA MATOS, em Santana, 04 de abril de 2024.

SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I
LEI COMPLEMENTAR Nº 048, DE 04 DE ABRIL DE 2024.

QUANTITATIVO DE CARGOS I

a) Técnico:

CARGOS	VAGAS
Técnico Agrícola	20
Técnico em Agrimensura	15
Técnico em Agropecuária	20
Técnico em Edificações	20
Técnico em Eletricidade	20
Técnico em Eletrotécnica	20
Técnico em Estradas	10
Técnico em Mecânica	20
Técnico em Saneamento	20
Técnico em Segurança do Trabalho	10
TOTAL	195

b) Superior:

CARGOS	VAGAS
Agrimensor	10
Arquiteto	10
Engenheiro Agrônomo	10
Engenheiro Ambiental	10
Engenheiro Civil	15
Engenheiro de Pesca	08
Engenheiro do Trabalho	10
Engenheiro Eletricista	08
Engenheiro Florestal	08



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

Engenheiro Mecânico	08
Engenheiro Sanitarista	08
Técnico Superior em Turismo	08
TOTAL	113

QUANTITATIVO DE CARGOS II
Em extinção para critérios de ingresso

a) Médio:

CARGOS	OCUPADOS
Desenhista	02
TOTAL	02





ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II
LEI COMPLEMENTAR Nº 048, DE 04 DE ABRIL DE 2024.

TABELA DE VENCIMENTOS

a) MÉDIO E TÉCNICO

		RECOMPOSIÇÃO / REESTRUTURAÇÃO					
ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	CLASSES E ESCOLARIDADES					
		A	B	C	D	E	F
		MÉDIO	MÉDIO TÉCNICO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE
0	1	R\$ 2.287,01	R\$ 2.515,71	R\$ 2.767,28	R\$ 3.044,00	R\$ 3.348,40	R\$ 3.683,24
2	2	R\$ 2.355,62	R\$ 2.591,18	R\$ 2.850,29	R\$ 3.135,32	R\$ 3.448,86	R\$ 3.793,74
4	3	R\$ 2.426,28	R\$ 2.668,91	R\$ 2.935,80	R\$ 3.229,38	R\$ 3.552,32	R\$ 3.907,55
6	4	R\$ 2.499,07	R\$ 2.748,98	R\$ 3.023,88	R\$ 3.326,26	R\$ 3.658,89	R\$ 4.024,78
8	5	R\$ 2.574,04	R\$ 2.831,45	R\$ 3.114,59	R\$ 3.426,05	R\$ 3.768,66	R\$ 4.145,52
10	6	R\$ 2.651,27	R\$ 2.916,39	R\$ 3.208,03	R\$ 3.528,83	R\$ 3.881,72	R\$ 4.269,89
12	7	R\$ 2.730,80	R\$ 3.003,88	R\$ 3.304,27	R\$ 3.634,70	R\$ 3.998,17	R\$ 4.397,99
14	8	R\$ 2.812,73	R\$ 3.094,00	R\$ 3.403,40	R\$ 3.743,74	R\$ 4.118,11	R\$ 4.529,93
16	9	R\$ 2.897,11	R\$ 3.186,82	R\$ 3.505,50	R\$ 3.856,05	R\$ 4.241,66	R\$ 4.665,82
18	10	R\$ 2.984,02	R\$ 3.282,43	R\$ 3.610,67	R\$ 3.971,73	R\$ 4.368,91	R\$ 4.805,80
20	11	R\$ 3.073,54	R\$ 3.380,90	R\$ 3.718,99	R\$ 4.090,89	R\$ 4.499,98	R\$ 4.949,97
22	12	R\$ 3.165,75	R\$ 3.482,32	R\$ 3.830,56	R\$ 4.213,61	R\$ 4.634,97	R\$ 5.098,47
24	13	R\$ 3.260,72	R\$ 3.586,79	R\$ 3.945,47	R\$ 4.340,02	R\$ 4.774,02	R\$ 5.251,43
26	14	R\$ 3.358,54	R\$ 3.694,40	R\$ 4.063,84	R\$ 4.470,22	R\$ 4.917,24	R\$ 5.408,97
28	15	R\$ 3.459,30	R\$ 3.805,23	R\$ 4.185,75	R\$ 4.604,33	R\$ 5.064,76	R\$ 5.571,24
30	16	R\$ 3.563,08	R\$ 3.919,39	R\$ 4.311,33	R\$ 4.742,46	R\$ 5.216,70	R\$ 5.738,37
32	17	R\$ 3.669,97	R\$ 4.036,97	R\$ 4.440,67	R\$ 4.884,73	R\$ 5.373,21	R\$ 5.910,53
34	18	R\$ 3.780,07	R\$ 4.158,08	R\$ 4.573,89	R\$ 5.031,27	R\$ 5.534,40	R\$ 6.087,84



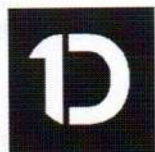


ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

B) SUPERIOR

		RECOMPOSIÇÃO / REESTRUTURAÇÃO	0,00%		
ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	CLASSES E ESCOLARIDADES			
		A	B	C	D
		GRADUAÇÃO	POS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE
0	1	R\$ 3.128,79	R\$ 3.441,67	R\$ 3.785,84	R\$ 4.164,42
2	2	R\$ 3.222,66	R\$ 3.544,92	R\$ 3.899,42	R\$ 4.289,36
4	3	R\$ 3.319,34	R\$ 3.651,27	R\$ 4.016,40	R\$ 4.418,04
6	4	R\$ 3.418,92	R\$ 3.760,81	R\$ 4.136,89	R\$ 4.550,58
8	5	R\$ 3.521,48	R\$ 3.873,63	R\$ 4.261,00	R\$ 4.687,10
10	6	R\$ 3.627,13	R\$ 3.989,84	R\$ 4.388,83	R\$ 4.827,71
12	7	R\$ 3.735,94	R\$ 4.109,54	R\$ 4.520,49	R\$ 4.972,54
14	8	R\$ 3.848,02	R\$ 4.232,82	R\$ 4.656,11	R\$ 5.121,72
16	9	R\$ 3.963,46	R\$ 4.359,81	R\$ 4.795,79	R\$ 5.275,37
18	10	R\$ 4.082,37	R\$ 4.490,60	R\$ 4.939,66	R\$ 5.433,63
20	11	R\$ 4.204,84	R\$ 4.625,32	R\$ 5.087,85	R\$ 5.596,64
22	12	R\$ 4.330,98	R\$ 4.764,08	R\$ 5.240,49	R\$ 5.764,54
24	13	R\$ 4.460,91	R\$ 4.907,00	R\$ 5.397,70	R\$ 5.937,47
26	14	R\$ 4.594,74	R\$ 5.054,21	R\$ 5.559,63	R\$ 6.115,60
28	15	R\$ 4.732,58	R\$ 5.205,84	R\$ 5.726,42	R\$ 6.299,07
30	16	R\$ 4.874,56	R\$ 5.362,01	R\$ 5.898,22	R\$ 6.488,04
32	17	R\$ 5.020,80	R\$ 5.522,87	R\$ 6.075,16	R\$ 6.682,68
34	18	R\$ 5.171,42	R\$ 5.688,56	R\$ 6.257,42	R\$ 6.883,16





VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: BEDD-1995-278D-8017

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA (CPF 089.XXX.XXX-20) em 04/04/2024 22:13:05 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://santana.1doc.com.br/verificacao/BEDD-1995-278D-8017>



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

PROTOCOLO Nº. 162,24

Recebido em 22,03,24

MENSAGEM Nº 12/2024 - PMS

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DA CÂMARA, DE
VEREADORES DO MUNICÍPIO DE SANTANA-AP.**

Com fulcro no art. 48, inciso I, da Lei Orgânica do Município de Santana c/c o art. 30, I, CF/88, oferecemos a exame dessa Egrégia Casa Legislativa o Projeto de Lei Complementar nº ____/2024 - PMS, que "Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana-AP."

JUSTIFICATIVA

Exmo. Senhor Presidente.

Exmo(s). Senhores Vereadores.

Encaminhamos a essa Egrégia Casa de Leis, para apreciação dos Senhores Vereadores, o incluso Projeto de Lei Complementar que "Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana-AP.

O presente Projeto de Lei Complementar, Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana (PCCR), tem por base propiciar à administração municipal, meios eficientes e racionais para o recrutamento, seleção, retenção, motivação e valorização da mão de obra necessária à execução de suas atribuições governamentais em consonância com as necessidades e diretrizes institucionais.

A presente propositura decorre da atual política de valorização do servidor público municipal e reconhecimento da importância do trabalho desenvolvido por este para o devido funcionamento dos serviços prestados pela municipalidade.

A publicação da Emenda Constitucional nº 19/98 trouxe novos desafios ao serviço público. A eficiência, elevada à condição de princípio constitucional, fez com que os administradores buscassem a melhoria na gestão.

Atualmente a função administrativa exige resultados positivos para o serviço público e a satisfação das necessidades da sociedade e, a partir dessa garantia constitucional, o cidadão passou a exigir serviços públicos de qualidade e, quando não obtém essa resposta do administrador, busca o posicionamento do poder judiciário.

A partir do exposto, o conceito de Plano de Carreira se refere "à intenção de rota, de percurso, ou seja, um guia para alcançar os objetivos desejados na profissão escolhida. Todo profissional (público ou privado) tem metas a ser alcançadas. Todas as

Página 1



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

organizações públicas ou privadas têm sua missão e objetivos a atingir.” (SANTOS, 2013, p.1).

Um dos princípios norteadores do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração é a valorização do servidor, neste sentido Santos (2013) afirma que o Plano de Carreira “significa uma intenção, uma espécie de guia, de norte, que disponibiliza estabelecer formas de alcançar os objetivos estratégicos desejados. Carreira significa rota, percurso, fileira, esfera de atividade da profissão.” (SANTOS, 2013, p.1).

E nesse cenário, o servidor público passa a ter papel de destaque. A prestação de serviços de qualidade passa, obrigatoriamente pelas pessoas que elaboram e executam as políticas públicas, os projetos e as ações de governo. São os servidores públicos os principais responsáveis pela eficiência no serviço público.

No âmbito do Poder Executivo, busca estabelecer os níveis de vencimentos, redefinição dos quantitativos de vagas, organizar os cargos e funções públicas fundamentado nos princípios de qualificação profissional e desempenho, observando-se as diretrizes da Lei Orgânica do Município e o disposto na Constituição Federal, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público.

Deste modo, considerando a necessidade da organização da infraestrutura administrativa da Prefeitura do Município, esta nova proposta de PCCR pretende, na sua essência, proporcionar um serviço de qualidade dos serviços públicos no nosso Município, haja vista que este instrumento irá estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico profissional dos servidores da administração direta, dentre outras garantias previstas na presente proposta de lei complementar.

Diante de todo o exposto, submetemos à apreciação dessa Egrégia Casa de Leis, a proposta de Projeto de Lei Complementar, ressaltando que a referida proposição está em sintonia com a legislação federal, estadual e municipal vigentes que tratam da matéria proporcionando assim, maior segurança jurídica, evitando incidentes de inconstitucionalidades, salvaguardando o interesse público em geral pelo que se espera a tramitação regulamentar e, ao final, sua aprovação integral, em caráter de urgência (urgentíssima).

Por fim, renovo os votos de elevada estima e distinta consideração.

SEDE DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL, em Santana, 22 de março de 2024.


SEBASTIÃO FERREIRA DA ROGHA
Prefeito Municipal de Santana

LIDO na 12ª Sessão Ordinária

Data 26/03/24

Secretaria Legislativa



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

PROTÓCOLO

Processo nº 259/24

Data 25/03/24

Secretaria Legislativa

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº. 4/2024, de 22 de março de 2024.

(Autoria: Poder Executivo)

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
APROVADO na 13ª Sessão Ordinária
UNICA Discussão
Data 02/04/24
Secretaria Legislativa

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana-AP, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SANTANA faz saber que a Câmara Municipal de Santana aprovou e ele, nos termos do art. 30 da Lei Orgânica Municipal, sanciona a seguinte Lei:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana (PCCR) visando propiciar à administração municipal, meios eficientes e racionais para o recrutamento, seleção, retenção, motivação e valorização da mão de obra necessária à execução de suas atribuições governamentais em consonância com as necessidades e diretrizes institucionais.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, instituído por esta Lei, rege-se pelos seguintes princípios constitucionais e legais que norteiam a organização e funcionamento da Administração Pública Municipal, com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa e a eficiência do serviço público, mediante:

- I. universalidade das carreiras no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal, conforme definidos na Lei Complementar nº 007, de 29 de julho de 2015 – PMS, observadas as alterações promovidas pelas Leis Complementares nº 026, 029, 033, 035/2022, 039/2023 e 043/2024 – PMS;
- II. isonomia de tratamento;
- III. remuneração compatível com a complexidade das tarefas desempenhadas pelo servidor e o nível de responsabilidade exigido para desempenhar com eficiência as atribuições do cargo que ocupa em todos os órgãos da Administração Pública Municipal;
- IV. obrigatoriedade de concurso público como única forma de acesso à carreira;
- V. gestão compartilhada do plano, com a participação efetiva de representantes do governo e dos servidores, no processo de implantação e desenvolvimento;
- VI. reconhecimento do plano como instrumento de gestão de pessoas integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;
- VII. educação continuada dos servidores, visando o atendimento de suas necessidades permanentes por qualificação profissional;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

- VIII. avaliação de desempenho como processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;
- IX. compromisso solidário, compreendendo-se o plano como resultado do ajuste firmado entre o governo e servidores em prol da qualidade dos serviços e da adequação técnica dos profissionais às necessidades do Município.

TÍTULO II
DA FINALIDADE

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, com vigência em todo o âmbito dos órgãos do Poder Público Municipal, além de complementar os dispositivos estatutários e regimentais já existentes, tem a finalidade de:

- I. orientar a realização de estudos, ações e a tomada de decisões de recursos humanos no âmbito da administração pública municipal;
- II. possibilitar o reconhecimento do cargo através da observação das respectivas descrições, bem como dos requisitos indispensáveis ao seu exercício e ao enquadramento dos servidores;
- III. oferecer condições para aplicação de uma política de promoção e remuneração justa, que corresponda aos anseios dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura do Município de Santana;
- IV. propiciar à unidade responsável pelo recrutamento e seleção, elementos para o provimento adequado aos cargos;
- V. subsidiar o aperfeiçoamento e a implantação dos sistemas de avaliação de desempenho e acompanhamento;
- VI. promover a valorização dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura do Município de Santana, através da identificação e aprimoramento de aptidões e habilidades técnico-profissionais;
- VII. definir uma estrutura de carreira e remuneração capaz de possibilitar um equilíbrio e coerência entre os valores efetivamente pagos e os serviços realizados;
- VIII. possibilitar o reconhecimento efetivo ao mérito profissional através de uma promoção funcional com base na nova titulação apresentada;
- IX. possibilitar o reconhecimento efetivo à praticidade profissional através de uma progressão funcional com base no tempo de serviço;
- X. implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos e salários, como forma de preservar, atrair e manter nos órgãos da Administração Pública Municipal os profissionais mais eficientes.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

TÍTULO III
DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 4º. Para os fins do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, são estabelecidas as seguintes definições:

- I. **gestão Municipal:** é o conjunto de ações e serviços prestados por órgãos e instituições da Administração Pública Direta e Indireta Municipal, definidos em Lei;
- II. **setor de Infraestrutura:** setor responsável por desenvolver políticas públicas e planejar, coordenar, executar, fiscalizar e supervisionar projetos de engenharia e de infraestrutura, em consonância com as diretrizes normativas emanadas dos órgãos e entidades reguladores e com diretrizes de desenvolvimento econômico e social do Município nas áreas de meio ambiente, viária, saneamento, energia, produção mineral e desenvolvimento regional e urbano;
- III. **profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura:** são todos aqueles que, estando ou não ocupados nos órgãos municipais, detêm formação profissional específica para o desempenho de atividades especializadas no âmbito da Administração Municipal, regulamentadas pelo sistema CONFEA/CREA e CAU;
- IV. **plano de Cargos, Carreiras e Remuneração:** é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão de política de pessoal;
- V. **carreira:** é a trajetória do profissional desde o seu ingresso no cargo até a inatividade, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;
- VI. **cargo:** é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho estatutário;
- VII. **cargo de provimento em comissão:** é o conjunto de atribuições, responsabilidades e características de caráter não efetivo e de livre nomeação e exoneração, com denominação própria e salário correspondente ao cargo;
- VIII. **enquadramento:** é o ato pelo qual se estabelece a posição do profissional em um determinado cargo, classe e nível de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;
- IX. **vencimento base:** é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;
- X. **remuneração:** é o vencimento base do cargo, acrescido dos direitos e vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

- XI. **classe:** é a unidade básica do cargo de mesma natureza funcional e semelhante quanto ao grau de complexidade e nível de responsabilidade, obedecido à escolaridade exigida, sendo integrada por níveis;
- XII. **nível:** é o desdobramento que identifica a posição do cargo na estrutura da categoria funcional, respeitado o interstício previsto em Lei;
- XIII. **avaliação de desempenho:** é o processo que visa mensurar o desempenho dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura com base em critérios específicos, alicerçando, assim, a possibilidade de qualificação profissional, bem como progressão e promoção funcionais;
- XIV. **interstício:** é o intervalo de tempo necessário para que o funcionário faça jus à progressão e promoção funcionais;
- XV. **progressão:** é o avanço gradual do servidor estável de um nível para o seguinte, na mesma classe, obedecidos os critérios de avaliação de desempenho e interstício;
- XVI. **promoção:** é a passagem do servidor estável de uma classe para a classe superior correspondente ao nível de escolaridade da respectiva carreira, obedecidos aos critérios de análise dos documentos comprobatórios de qualificação profissional.

TÍTULO IV
DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana com lotação nos órgãos da Secretaria Municipal Especial de Governo, Planejamento e Gestão, Secretaria Municipal de Obras Públicas e Serviços Urbanos e da Secretaria Municipal de Meio Ambiente, Desenvolvimento Urbano e Habitação:

- I. desenhista;
- II. técnico agrícola;
- III. técnico em agrimensura;
- IV. técnico em agropecuária;
- V. técnico em edificações;
- VI. técnico em eletricidade;
- VII. técnico em eletrotécnica;
- VIII. técnico em estradas;
- IX. técnico em mecânica;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

- X. técnico em saneamento;
- XI. técnico em segurança do trabalho;
- XII. agrimensor;
- XIII. arquiteto;
- XIV. engenheiro agrônomo;
- XV. engenheiro ambiental;
- XVI. engenheiro civil;
- XVII. engenheiro de pesca;
- XVIII. engenheiro do trabalho;
- XIX. engenheiro eletricista;
- XX. engenheiro florestal;
- XXI. engenheiro mecânico;
- XXII. engenheiro sanitaria;
- XXIII. técnico superior em turismo.

§ 1º Os quantitativos dos cargos efetivos da carreira de Atividades de Infraestrutura estão definidos no Anexo I e sua estruturação em classes e níveis com seus respectivos vencimentos dispostos nas alíneas "a" e "b" do Anexo II desta Lei.

§ 2º Os cargos de Desenhista, a partir deste Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração passam a ser cargos em extinção para critérios de ingresso.

§ 3º As vacâncias decorrentes de morte ou aposentadoria dos cargos mencionados no parágrafo anterior implicarão em extinção automática dos cargos.

TÍTULO V DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 6º São atribuições dos integrantes da carreira de Atividades de Infraestrutura:

- I. **do Desenhista:** elaborar desenhos, detalhes, plantas, projetos de instalações, cópias de traçados, esboços, croquis e outros, que exijam a aplicação de conhecimentos especializados, utilizando instrumentos apropriados e baseando-se em especificações técnicas e desempenhar outras atividades correlatas.
- II. **do Técnico Agrícola:** atividades de orientação, coordenação e execução de trabalhos, à nível técnico, relacionados à pesquisa das técnicas agrícolas e desempenhar outras atividades correlatas.


Página 7



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

- III. **do Técnico em Agrimensura:** auxiliar e assistir o Agrimensor na execução da medição, divisão e/ou demarcação de terras ou propriedades rurais e desempenhar outras atividades correlatas.
- IV. **do Técnico em Agropecuária:** atividades relacionadas à orientação, coordenação e execução de trabalhos relacionados à assistência técnica nas áreas agrícola e pecuária e desempenhar outras atividades correlatas.
- V. **Do Técnico em Edificações:** atividade de orientação, coordenação e execução de trabalhos, em nível técnico, relacionados à construção civil e desempenhar outras atividades correlatas.
- VI. **do Técnico em Eletricidade:** instalar e manter circuitos elétricos necessários ao funcionamento dos equipamentos; proceder à manutenção preventiva e corretiva dos sistemas elétricos instalados e desempenhar outras atividades correlatas.
- VII. **do Técnico em Eletrotécnica:** atividade de orientação, coordenação e execução de trabalhos, em nível técnico, relacionados à eletrotécnica e desempenhar outras atividades correlatas.
- VIII. **do Técnico em Estradas:** organiza, orienta e controla trabalhos de caráter técnico referentes à rodovias, ferrovias e vias urbana e desempenhar outras atividades correlatas.
- IX. **do Técnico em Mecânica:** atividade de orientação, coordenação e execução de trabalhos, em nível técnico, relacionados à mecânica e desempenhar outras atividades correlatas.
- X. **do Técnico em Saneamento:** executar atividades visando o saneamento básico do Município e desempenhar outras atividades correlatas.
- XI. **do Técnico em Segurança do Trabalho:** elaborar, participar da elaboração e implementar política de saúde pública e segurança no trabalho (SST); realizar auditoria, acompanhamento e avaliação na área; identificar variáveis de controle de doenças, acidentes, qualidade de vida e meio ambiente; desenvolver ações educativas na área de saúde pública e segurança no trabalho; participar de perícias, elaborar laudos periciais; participar da adoção de tecnologias e processos de trabalho; gerenciar documentação de (SST); investigar, analisar acidentes e recomendar medidas de prevenção e controle no âmbito da saúde pública.
- XII. **do Agrimensor:** executar a medição, divisão e/ou demarcação de terras ou propriedades rurais e desempenhar outras atividades correlatas.
- XIII. **do Arquiteto:** elaborar projetos arquitetônicos, paisagísticos e urbanísticos, bem como acompanhar e orientar a execução e desempenhar outras atividades correlatas.
- XIV. **do Engenheiro Agrônomo:** planejamento, supervisão, coordenação e execução de projetos em geral sobre a preservação e a exploração de recursos



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

naturais, a economia rural, a defesa e inspeção agrícolas e a promoção agropecuária e desempenhar outras atividades correlatas.

- XV. do Engenheiro Ambiental:** desenvolver técnicas para a preservação do meio ambiente por meio do planejamento, coordenação e administração de estações de tratamento de esgoto, redes de distribuição da água e descarte do lixo e desempenhar outras atividades correlatas.
- XVI. do Engenheiro Civil:** supervisão e execução de estudos, pareceres e projetos de obras civis e viárias. Fiscalização de obras visando a liberação do Habite-se e desempenhar outras atividades correlatas.
- XVII. do Engenheiro de Pesca:** planejar, executar e controlar o setor da engenharia voltado para o cultivo, a captura e a industrialização de peixes e frutos do mar e desempenhar outras atividades correlatas.
- XVIII. do Engenheiro do Trabalho:** planejar, executar e controlar projetos de obras civis e viárias e implementar medidas de segurança que visem reduzir ou eliminar os riscos de acidentes de trabalho, podendo atuar em pesquisas e elaboração de documentos técnicos como laudos, pareceres, relatórios, mapas de risco e contratos. Gerencia atividades de segurança do trabalho e do meio ambiente e coordena equipes, treinamentos e atividades de trabalho. Este profissional está vinculado às determinações das normas legais referentes ao exercício da engenharia do trabalho e da Câmara Especializada de Engenharia de Segurança do Trabalho (CEEST), além dos regulamentos do serviço e desempenhar outras atividades correlatas.
- XIX. do Engenheiro Eletricista:** planejar, executar e controlar o setor de energia elétrica e a criação de sistemas e dispositivos eletrônicos e desempenhar outras atividades correlatas.
- XX. do Engenheiro Florestal:** avaliar o potencial biológico dos ecossistemas florestais; realizar manejo florestal, ecologia aplicada: pesquisa de campo, elaboração e análise de projetos paisagísticos, gerenciamento de unidades de conservação e preservação ambiental; realizar estudos de impacto ambiental e recuperação de áreas degradadas e desempenhar outras atividades correlatas.
- XXI. do Engenheiro Mecânico:** planejar, executar e controlar o setor de desenvolvimento, do projeto, da construção e da manutenção de máquinas e equipamento e desempenhar outras atividades correlatas.
- XXII. do Engenheiro Sanitarista:** elaborar, executar e dirigir projetos de captação, tratamento e distribuição de água; coleta e tratamento de resíduos sólidos, urbanos e industriais; avaliação de impactos ambientais; planejamento de recursos hídricos; drenagem urbana e rural e controle de qualidade ambiental e desempenhar outras atividades correlatas.
- XXIII. do Técnico Superior em Turismo:** elaborar e executar programas e projetos que visem desenvolver o turismo no município e desempenhar outras atividades correlatas.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

TÍTULO VI
DO INGRESSO

Art. 7º São requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos da carreira de Atividades de Infraestrutura:

- I. para os cargos de Técnico será admitido certificado de conclusão do Ensino Médio Profissionalizante nas áreas de formação correspondentes, fornecido por instituição oficial de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação;
- II. para os cargos de nível superior será admitido diploma devidamente registrado de conclusão de curso de graduação nas áreas correspondentes, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação.

Parágrafo único. É requisito para o ingresso nos cargos de nível técnico e de nível superior previstos no artigo 5º desta Lei o registro no conselho de classe respectivo.

Art. 8º Os cargos da carreira de Atividades de Infraestrutura serão providos mediante prévia aprovação em concurso público de provas, ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.

Art. 9º O concurso público a que se refere o art. 8º será realizado em única etapa de provas ou provas e títulos, sendo as provas de caráter eliminatório e classificatório, e os títulos, quando exigidos, de caráter classificatório.

§ 1º As provas do concurso público para os cargos da carreira de Atividades de Infraestrutura deverão abranger os aspectos de formação geral e formação específica, de acordo com a formação e habilitação exigida para o cargo.

§ 2º Será assegurada a participação do sindicato representante dos profissionais da carreira de Atividades de Infraestrutura na fiscalização das atividades da comissão de acompanhamento e fiscalização até a homologação dos aprovados.

§ 3º A comissão de acompanhamento e fiscalização mencionada no parágrafo anterior será composta de no mínimo 3 (três) e no máximo 5 (cinco) servidores dos quais a maioria devem ser estáveis da carreira de Atividades de Infraestrutura.

Art. 10 A nomeação e o ingresso dos integrantes da carreira de Atividades de Infraestrutura ocorrerão na classe e nível inicial da carreira.

Art. 11 O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo da carreira de Atividades de Infraestrutura ficará sujeito, para confirmação no cargo, ao estágio probatório, por um período de 3 (três) anos, contados da data da posse e entrada em exercício, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

- I. assiduidade;
- II. disciplina;



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

- III. capacidade de iniciativa;
- IV. produtividade;
- V. responsabilidade.

§1º Quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do caput deste artigo.

§ 2º Será assegurada a participação do sindicato representante dos profissionais da carreira de Atividades de Infraestrutura no acompanhamento das atividades da Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório até a homologação final.

§ 3º A Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório mencionada no parágrafo anterior será composta de no mínimo 3 (três) e no máximo 5 (cinco) servidores dos quais a maioria devem ser estáveis da carreira de Atividades de Infraestrutura.

§ 4º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

§ 5º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade após o seu cumprimento.

§ 6º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos no artigo 29, incisos I, II, IV, V, VI, IX, X e XI desta Lei, assim como o afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública.

§ 7º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças, afastamentos previstos no artigo 29, incisos V, X e XI desta Lei, em caso de cessão, bem assim na hipótese de participação em curso de formação e será retomado a partir do término do impedimento.

Art. 12 O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 3 (três) anos de efetivo exercício com a confirmação no cargo após a homologação final do estágio probatório, observado o disposto no artigo 11 desta Lei.

Art. 13 O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa e ao contraditório.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

TÍTULO VII
DO REGIME DE TRABALHO

Art. 14 O profissional integrante da carreira de Atividades de Infraestrutura estará sujeito a jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 06 (seis) horas e 08 (oito) horas diárias, respectivamente.

§ 1º Em ato específico o titular do Poder Executivo Municipal estabelecerá a jornada de trabalho de acordo com as necessidades e peculiaridades dos órgãos, bem como o controle de frequência dos servidores Municipais de sua abrangência.

§ 2º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

TÍTULO VIII
DA LOTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO

CAPÍTULO I
DA LOTAÇÃO

Art. 15 A lotação do profissional integrante da carreira de Atividades de Infraestrutura será realizada pela Secretaria Municipal de Administração por meio da Coordenadoria de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II
DA MOVIMENTAÇÃO


Art. 16 A movimentação do profissional integrante da carreira de Atividades de Infraestrutura ocorrerá nas seguintes modalidades:

- I. por remoção, no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, por ato do Prefeito Municipal de Santana, para o exercício nas unidades administrativas integrantes da administração direta ou indireta;
- II. por cedência, para o exercício em outro órgão ou entidade, inclusive de outros Poderes do Estado, da União e dos Municípios, sem ônus para a Prefeitura Municipal de Santana, por ato do Chefe do Poder Executivo, salvo em casos excepcionais regulamentados em decreto específico.

TÍTULO IX
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 17 A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada servidor na função e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

§ 1º O grupo de fatores de eficiência relativos ao desempenho funcional, considerado como itens de avaliação relevantes, são os seguintes:

 Página 12



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

- I. cooperação - avalia a atitude de cooperação no trabalho;
- II. iniciativa - avalia a capacidade de criar, apresentar sugestões e decidir;
- III. assiduidade - avalia o grau de frequência ao local de trabalho;
- IV. pontualidade - avalia a capacidade de cumprir horários e compromissos;
- V. qualidade/eficiência - avalia a eficiência e o zelo com que o trabalho é realizado;
- VI. responsabilidade - avalia o grau em que o trabalho atende aos prazos previstos, considerando o nível de supervisão necessária.

Art. 18 Para cada um dos fatores, na Avaliação de Desempenho feita por meio de ficha de avaliação, atribui-se uma nota expressa em grau numérico para cada parâmetro conceitual da seguinte forma:

- I. Fraco (0 a 3) pontos;
- II. Regular (4 a 6) pontos;
- III. Bom (7 a 9) pontos;
- IV. Ótimo (10) pontos.

Art. 19 A avaliação de desempenho dos servidores deve ser realizada anualmente pelo seu superior hierárquico imediato, desde que este tenha supervisionado as atividades do servidor com prazo mínimo de 6 (seis) meses, para que seja preservada a veracidade e integridade do julgamento dos requisitos constantes no formulário de Avaliação de Desempenho.

§ 1º Se o superior hierárquico do servidor estiver no cargo a menos de 6 (seis) meses, a Avaliação de Desempenho do mesmo ficará a cargo do Coordenador, Chefe ou Secretário do órgão público, sob o qual fica atribuída a chefia ou direção do setor de lotação do servidor.

§ 2º A Avaliação de Desempenho far-se-á através de formulário próprio fornecido pela Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, com cópia fornecida ao avaliado.

§ 3º Os formulários deverão ser remetidos, por meio de documento oficial específico, ao órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, até o dia 20 de dezembro de cada ano, sendo que o não cumprimento do prazo poderá retardar o processo de Progressão e Promoção funcionais do profissional do Grupo de Atividades de Infraestrutura.

§ 4º Somente fará jus à progressão e à promoção funcionais o profissional do Grupo de Atividades de Infraestrutura que na sua avaliação de desempenho do ano anterior alcançar média igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos.


Página 13



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

§ 5º A avaliação de desempenho deve ser compreendida como um processo contínuo, em que o profissional do Grupo de Atividades de Infraestrutura terá a oportunidade de analisar as suas práticas, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional.

TÍTULO X
DO DESENVOLVIMENTO

Art. 20 O desenvolvimento vertical e horizontal do profissional na carreira de Atividades de Infraestrutura ocorrerá mediante progressão e promoção funcionais.

Art. 21 Progressão funcional é o avanço gradual do profissional estável de um nível a outro imediatamente superior, dentro da mesma classe e cargo da carreira, desde que, no interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo, não tenha ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias, não tenha sofrido penalidade disciplinar e tenha sido avaliado de acordo com os critérios de desempenho estabelecidos na Ficha de Avaliação de Desempenho fornecida pelo órgão de Recursos Humanos.

§ 1º A concessão da Progressão Funcional ao profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura será de responsabilidade do órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, obedecidos aos requisitos previstos nesta Lei, devendo ser realizada a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo de acordo com a data de admissão no serviço público.

§ 2º Os níveis de progressão vertical são indicados pelos numerais de 1 a 18.

§ 3º Os avanços verticais referentes aos níveis da carreira de Atividades de Infraestrutura corresponderão ao acréscimo de 3% (três por cento) sobre o vencimento base ao nível imediatamente anterior.

§ 4º A progressão funcional é devida e incorpora-se ao vencimento básico do profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura para todos os efeitos legais, observado o disposto no *caput* do artigo.

§ 5º Somente será concedida a primeira progressão funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.

Art. 22 Promoção funcional é a passagem do profissional estável de uma classe para outra imediatamente superior, mediante aferição positiva da avaliação de desempenho do ano anterior e comprovação de nova formação de acordo com o estabelecido nesta Lei, desde que não tenha sofrido nesse período ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias ou penalidade disciplinar.

§ 1º Ao profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura fica assegurada a promoção para a nova classe, cumpridos os requisitos da classe à qual será promovido.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

§ 2º O reposicionamento do profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura ocorrerá para a nova Classe, mantendo-se o nível em que estava enquadrado na classe anterior.

§ 3º Para concessão da Promoção Funcional é requisito essencial a apresentação via protocolo do Diploma ou Certificado de conclusão de escolaridade devidamente registrado em órgão reconhecido pelo MEC com autenticação cartorária ou confere com original pelo Setor de protocolo.

§ 4º Será admitido excepcionalmente para comprovação de escolaridade Atestado ou Certidão de Conclusão, desde que acompanhados do histórico escolar, devidamente autenticados ou confere com original pelo Setor de Protocolo, e ainda, desde que a data de expedição dos referidos documentos compreenda o período de até seis meses até a data da sua apresentação.

§ 5º Os requerimentos de promoção serão encaminhados a Secretaria Municipal de Administração, onde serão instruídos pelo órgão de Recursos Humanos e, posteriormente, submetidos a parecer jurídico da Procuradoria-Geral e seus respectivos atos de concessão publicados mensalmente, não podendo a análise ultrapassar mais que dois meses contados do protocolo do requerimento.

§ 6º Os efeitos financeiros da promoção passam a contar da publicação da homologação da autoridade competente, retroagindo seus efeitos financeiros à data do protocolo do requerimento, desde que preenchidos os requisitos à época do pedido.

§ 7º Somente será concedida a primeira promoção funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.

Art. 23 A diferença salarial de uma classe para outra de todos os cargos da carreira de Atividades de Infraestrutura fica estabelecida no percentual de 10% (dez por cento), na sequência de A à F para as carreiras de Desenhista e Técnico e de A à D para as carreiras de Nível Superior, considerando a escolaridade de ingresso, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do Anexo II desta Lei.

TÍTULO XI DA REMUNERAÇÃO

Art. 24 A remuneração dos cargos do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração instituídos por esta Lei é composta pelo vencimento básico, conforme estabelecido nas alíneas "a" e "b" do Anexo II, acrescido das vantagens de natureza individual, já incorporadas, bem como as demais, de caráter geral, e os adicionais previstos na Lei nº 753, de 19 de dezembro de 2006 e demais alterações.

Parágrafo único. A fixação dos níveis de vencimento básico e dos demais componentes da remuneração dos servidores obedecem:

- I. a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes da carreira;


Página 15



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

- II. os requisitos para a investidura;
- III. as peculiaridades dos cargos.

**CAPÍTULO I
DAS VANTAGENS**

Art. 25 São devidas aos integrantes da carreira de Atividades de Infraestrutura as seguintes gratificações e adicionais, calculados sobre o vencimento básico do respectivo nível e classe em que se encontrar o servidor, excetuadas as gratificações previstas nos incisos IV e V deste artigo que serão calculadas com base na remuneração do servidor.

- I. gratificação natalina, devida no mês de dezembro de cada ano, por mês de exercício, correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração.
 - a) A gratificação natalina será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano, facultado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor, a título de adiantamento, no mês de junho.
 - b) O servidor exonerado perceberá a sua gratificação natalina proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração;
 - c) A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária;
 - d) A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada integral juntamente com a respectiva remuneração ou proventos.
- II. adicional de insalubridade, devido à razão de 15% (quinze por cento), sobre o vencimento base, destinado ao profissional do Grupo de Atividades de Infraestrutura que desempenha suas funções em locais que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado à saúde.

Parágrafo único. O Poder Executivo Municipal fará análise técnica e emitirá laudo elucidativo de verificação de insalubridade nos locais em que o profissional do Grupo de Atividades de Infraestrutura, regidos por esta Lei, estiver lotado, para que posteriormente, seja enquadrado ao adicional de insalubridade definido no inciso II deste artigo.

- III. adicional de periculosidade devido à razão de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base destinado ao profissional do Grupo de Atividades de Infraestrutura que desempenhe suas funções em locais que, por sua natureza ou métodos de trabalho, expostos à substância inflamável, explosiva ou energia elétrica, que impliquem risco acentuado por exposição permanente.
- IV. adicional noturno, devido pelo serviço prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor hora acrescido de 20% (vinte por cento), calculado sobre a totalidade da



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

remuneração, computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

- V. adicional pela prestação de serviços extraordinários devido para atender às situações excepcionais e temporárias, respeitando o limite máximo de 02 (duas) horas por jornada e será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, calculado sobre a totalidade da remuneração.

**TÍTULO XII
DOS DIREITOS ESPECIAIS**

Art. 26 São direitos especiais destinados ao profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura:

- I. remuneração condigna conforme definição nesta Lei;
- II. efetiva qualificação crescente, mediante curso, estágio, aperfeiçoamento, Pós-Graduação "lato sensu" e "stricto sensu" e atualização técnica sem prejuízo de sua remuneração pelo período necessário à sua realização, desde que a qualificação guarde pertinência com o cargo efetivo ocupado;
- III. dispor no ambiente de trabalho de instalação adequada e ter a seu alcance informações técnicas atualizadas que estimulem a melhoria do seu desempenho profissional e ampliação dos seus conhecimentos;

§ 1º É vedada qualquer discriminação entre servidores integrantes da carreira de Atividades de Infraestrutura em razão de atividades inerentes ao cargo ou áreas de atuação.

§ 2º O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura não poderá ser discriminado ou perseguido em função de suas manifestações políticas ou ideológicas e nem por participar de organização de qualquer natureza lícita.

§ 3º Fica assegurado ao profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura, após o retorno de férias ou licenças previstas em Lei, o direito de permanência no local de trabalho de origem, salvo necessidade imperiosa de remoção ou relocação.

**TÍTULO XIII
DAS FÉRIAS**

Art. 27 O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura fará jus a 30 (trinta) dias de férias anuais de acordo com regulamentos contidos nos artigos 57, 58 e 59 da Lei nº 753/2006 – PMS, com escala organizada no órgão de lotação, sem prejuízo à normalidade das atividades do órgão ou setor.

Art. 28 Ao profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura é devido o abono de férias correspondente a 1/3 (um terço) da sua remuneração para cada período aquisitivo, a ser pago por ocasião do efetivo gozo.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

TÍTULO XIV
DAS LICENÇAS

Art. 29 Conceder-se-á licença:

- I. para tratamento de saúde;
- II. por motivo de acidente em serviço;
- III. para desempenho de mandato classista;
- IV. maternidade, aborto, adoção, paternidade;
- V. por motivo de doença em pessoa da família;
- VI. para serviço militar obrigatório;
- VII. para atendimento de interesses particulares;
- VIII. prêmio por assiduidade ao serviço;
- IX. para atividade política;
- X. por motivo de afastamento do cônjuge;
- XI. remunerada para cursar pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* desde que fora do Estado do Amapá;

§ 1º O ocupante de cargo de provimento em comissão, sem vínculo efetivo não terá direito às licenças previstas nos incisos III, VII, VIII, X e XI.

§ 2º As licenças requeridas serão concedidas de acordo com o estabelecido no Regime Jurídico Único do Município.

TÍTULO XV
DAS CONCESSÕES

Art. 30 Sem qualquer prejuízo poderá o servidor ausentar-se do serviço:

- I. por 01 (um) dia, para doação de sangue;
- II. por 02 (dois) dias, para se alistar como eleitor;
- III. por 08 (oito) dias consecutivos, em razão de:

a) Casamento;

b) Falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob sua guarda ou tutela e irmãos.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

Art. 31 Poderá ser concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário na repartição, respeitada a duração semanal do trabalho.

**TÍTULO XVI
DA APOSENTADORIA**

Art. 32 O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura será aposentado de acordo com o que dispõe a Constituição Federal e a Legislação Especial que trata da Previdência, Aposentadorias e Pensões dos servidores públicos do município de Santana.

**TÍTULO XVII
DA IMPLANTAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL**

Art. 33. O enquadramento dos servidores na carreira instituída por esta Lei far-se-á mediante posicionamento nas atuais classes e níveis que lhes assegurem a contagem do tempo de serviço, desde a posse e entrada em exercício, para fins do interstício previsto no seu artigo 21, de acordo com os vencimentos definidos nas alíneas "a" e "b" de seu Anexo II, sem prejuízo ao profissional que se encontrar em classe e nível inferior na carreira, observada a correlação dos cargos, habilitação e áreas de atuação.

§ 1º Os atuais cargos de Desenhista, decorrentes do enquadramento de que trata o *caput* e que já estejam ocupados, serão enquadrados na Tabela de Vencimentos constante na alínea "a" do Anexo II desta Lei, de acordo com a sua formação profissional e observados os seguintes termos:

- I. O profissional que possuir apenas a formação de nível médio ou equivalente será enquadrado na Classe A da carreira de Atividades de Infraestrutura;
- II. O profissional que possuir a formação de nível técnico profissionalizante ou equivalente será enquadrado na Classe B da carreira de Atividades de Infraestrutura.

§ 2º Os atuais cargos de Técnico, decorrentes do enquadramento de que trata o *caput* e que já estejam ocupados, serão enquadrados a partir da Classe B da Tabela de Vencimentos constante na alínea "a" do Anexo II desta Lei, de acordo com a sua formação profissional.

§ 3º Os atuais cargos de Nível Superior, decorrentes do enquadramento de que trata o *caput* e que já estejam ocupados, serão enquadrados a partir da Classe A da Tabela de Vencimentos constante na alínea "b" do Anexo II desta Lei, de acordo com a sua formação profissional.



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

TÍTULO XVIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34 O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura poderá congrega-se em sindicato ou associação de classe, na defesa dos seus direitos, nos termos da Constituição da República.

Art. 35 O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura do Município de Santana terá o dia 01 de maio de cada ano como data base para a reposição de eventuais perdas do poder aquisitivo, decorrentes de processo inflacionário, incidentes sobre vencimentos e remunerações, não podendo seu percentual ser inferior ao índice inflacionário do exercício anterior.

Art. 36 O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura eleito e que estiver no exercício de função diretiva e executiva em Sindicato, Federação, Confederação e Central Sindical de âmbito municipal, estadual ou nacional, será dispensado pelo Chefe do Poder Executivo de suas atividades funcionais, sem qualquer prejuízo de seu vencimento, na proporção de 01 (um) para cada grupo de 100 (cem) servidores municipais sindicalizados por entidade.

Art. 37 O profissional da carreira de Atividades de Infraestrutura quando convocado, designado ou eleito, participará de atividades em conselhos, grupo de trabalho, comissão de estudo e pesquisa ou responsável técnico, desde que essas atividades se relacionem com a Administração Pública Direta ou Indireta Municipal, mantendo-se todos os seus vencimentos e vantagens permanentes, sem prejuízos de suas atividades normais de trabalho.

Art. 38 Aplicam-se aos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana-AP, os dispositivos da Lei nº. 753, de 19 de dezembro de 2006, não podendo com ela ser conflitante.

Art. 39 As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações consignadas no orçamento do Município de Santana, suplementado até o limite necessário, observado o disposto no artigo 43 da Lei Federal nº 4.320/1964 e respeitado o limite previsto no artigo 20, inciso III, alínea "b", da Lei Complementar nº 101/2000.

Art. 40 Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, consignando que seus dispositivos produzirão efeitos financeiros a partir de 01 de abril de 2024, de acordo com a disponibilidade orçamentária e financeira, revogando-se as disposições em contrário.

SEDE DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL, em Santana, 22 de março de 2024.


SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

ANEXO I
PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº ____/2024, de 22 de março de 2024.
QUANTITATIVO DE CARGOS I

a) Técnico:

CARGOS	VAGAS
Técnico Agrícola	20
Técnico em Agrimensura	15
Técnico em Agropecuária	20
Técnico em Edificações	20
Técnico em Eletricidade	20
Técnico em Eletrotécnica	20
Técnico em Estradas	10
Técnico em Mecânica	20
Técnico em Saneamento	20
Técnico em Segurança do Trabalho	10
TOTAL	195

b) Superior:

CARGOS	VAGAS
Agrimensor	10
Arquiteto	10
Engenheiro Agrônomo	10
Engenheiro Ambiental	10
Engenheiro Civil	15
Engenheiro de Pesca	08
Engenheiro do Trabalho	10
Engenheiro Eletricista	08
Engenheiro Florestal	08
Engenheiro Mecânico	08



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

Engenheiro Sanitarista	08
Técnico Superior em Turismo	08
TOTAL	113

QUANTITATIVO DE CARGOS II
Em extinção para critérios de ingresso

a) Médio:

CARGOS	OCUPADOS
Desenhista	02
TOTAL	02



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

ANEXO II
PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº _____/2024, de 22 de março de 2024.

TABELA DE VENCIMENTOS

a) MEDIO E TECNICO

		RECOMPOSIÇÃO / REESTRUTURAÇÃO					
ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	CLASSES E ESCOLARIDADES					
		A	B	C	D	E	F
		MÉDIO	MÉDIO TÉCNICO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE
0	1	R\$ 2.287,01	R\$ 2.515,71	R\$ 2.767,28	R\$ 3.044,00	R\$ 3.348,40	R\$ 3.683,24
2	2	R\$ 2.355,62	R\$ 2.591,18	R\$ 2.850,29	R\$ 3.135,32	R\$ 3.448,86	R\$ 3.793,74
4	3	R\$ 2.426,28	R\$ 2.668,91	R\$ 2.935,80	R\$ 3.229,38	R\$ 3.552,32	R\$ 3.907,55
6	4	R\$ 2.499,07	R\$ 2.748,98	R\$ 3.023,88	R\$ 3.326,26	R\$ 3.658,89	R\$ 4.024,78
8	5	R\$ 2.574,04	R\$ 2.831,45	R\$ 3.114,59	R\$ 3.426,05	R\$ 3.768,66	R\$ 4.145,52
10	6	R\$ 2.651,27	R\$ 2.916,39	R\$ 3.208,03	R\$ 3.528,83	R\$ 3.881,72	R\$ 4.269,85
12	7	R\$ 2.730,80	R\$ 3.003,88	R\$ 3.304,27	R\$ 3.634,70	R\$ 3.998,17	R\$ 4.397,95
14	8	R\$ 2.812,73	R\$ 3.094,00	R\$ 3.403,40	R\$ 3.743,74	R\$ 4.118,11	R\$ 4.529,9
16	9	R\$ 2.897,11	R\$ 3.186,82	R\$ 3.505,50	R\$ 3.856,05	R\$ 4.241,66	R\$ 4.665,8
18	10	R\$ 2.984,02	R\$ 3.282,43	R\$ 3.610,67	R\$ 3.971,73	R\$ 4.368,91	R\$ 4.805,8
20	11	R\$ 3.073,54	R\$ 3.380,90	R\$ 3.718,99	R\$ 4.090,89	R\$ 4.499,98	R\$ 4.949,9
22	12	R\$ 3.165,75	R\$ 3.482,32	R\$ 3.830,56	R\$ 4.213,61	R\$ 4.634,97	R\$ 5.098,
24	13	R\$ 3.260,72	R\$ 3.586,79	R\$ 3.945,47	R\$ 4.340,02	R\$ 4.774,02	R\$ 5.251,
26	14	R\$ 3.358,54	R\$ 3.694,40	R\$ 4.063,84	R\$ 4.470,22	R\$ 4.917,24	R\$ 5.408
28	15	R\$ 3.459,30	R\$ 3.805,23	R\$ 4.185,75	R\$ 4.604,33	R\$ 5.064,76	R\$ 5.571
30	16	R\$ 3.563,08	R\$ 3.919,39	R\$ 4.311,33	R\$ 4.742,46	R\$ 5.216,70	R\$ 5.738
32	17	R\$ 3.669,97	R\$ 4.036,97	R\$ 4.440,67	R\$ 4.884,73	R\$ 5.373,21	R\$ 5.910
34	18	R\$ 3.780,07	R\$ 4.158,08	R\$ 4.573,89	R\$ 5.031,27	R\$ 5.534,40	R\$ 6.087



ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

B) SUPERIOR

		RECOMPOSIÇÃO / REESTRUTURAÇÃO	0,00%			
ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	CLASSES E ESCOLARIDADES				
		A	B	C	D	
		GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO	
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	
0	1	R\$ 3.128,79	R\$ 3.441,67	R\$ 3.785,84	R\$ 4.164,42	
2	2	R\$ 3.222,66	R\$ 3.544,92	R\$ 3.899,42	R\$ 4.289,36	
4	3	R\$ 3.319,34	R\$ 3.651,27	R\$ 4.016,40	R\$ 4.418,04	
6	4	R\$ 3.418,92	R\$ 3.760,81	R\$ 4.136,89	R\$ 4.550,58	
8	5	R\$ 3.521,48	R\$ 3.873,63	R\$ 4.261,00	R\$ 4.687,10	
10	6	R\$ 3.627,13	R\$ 3.989,84	R\$ 4.388,83	R\$ 4.827,71	
12	7	R\$ 3.735,94	R\$ 4.109,54	R\$ 4.520,49	R\$ 4.972,54	
14	8	R\$ 3.848,02	R\$ 4.232,82	R\$ 4.656,11	R\$ 5.121,72	
16	9	R\$ 3.963,46	R\$ 4.359,81	R\$ 4.795,79	R\$ 5.275,37	
18	10	R\$ 4.082,37	R\$ 4.490,60	R\$ 4.939,66	R\$ 5.433,63	
20	11	R\$ 4.204,84	R\$ 4.625,32	R\$ 5.087,85	R\$ 5.596,64	
22	12	R\$ 4.330,98	R\$ 4.764,08	R\$ 5.240,49	R\$ 5.764,54	
24	13	R\$ 4.460,91	R\$ 4.907,00	R\$ 5.397,70	R\$ 5.937,47	
26	14	R\$ 4.594,74	R\$ 5.054,21	R\$ 5.559,63	R\$ 6.115,60	
28	15	R\$ 4.732,58	R\$ 5.205,84	R\$ 5.726,42	R\$ 6.299,07	
30	16	R\$ 4.874,56	R\$ 5.362,01	R\$ 5.898,22	R\$ 6.488,04	
32	17	R\$ 5.020,80	R\$ 5.522,87	R\$ 6.075,16	R\$ 6.682,68	
34	18	R\$ 5.171,42	R\$ 5.688,56	R\$ 6.257,42	R\$ 6.883,16	



VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: EFDD-70B1-9593-FDFD

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ ARIENZO LIMA GOES (CPF 680.XXX.XXX-04) em 22/03/2024 11:16:54 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://santana.1doc.com.br/verificacao/EFDD-70B1-9593-FDFD>

Proc. Administrativo 10- 327/2024

De: David S. - SEMGOV - DP

Para: SEMGOV-SAO - Secretaria Adjunta de Orçamento

Data: 21/03/2024 às 12:32:47

Setores envolvidos:

GAB.PREF, SEMGOV, SEMFAZ, SEMAD, PGM-LEG, SEMGOV-SPO, SEMGOV-SAO-CO, SEMGOV-SAO,

GAB.PREF-AT-LEG, SEMGOV - DP

Estudo da proposta de recomposição de perdas salariais com reestruturação da carreira dos profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura

Ao senhores(as)

Encaminho a elaboração do Estudo de Impacto Orçamentário, da Recomposição de perdas salariais com reestruturação das tabelas de vencimentos, do Grupo de Atividades de Infraestrutura, conforme Planilha anexo do **Despacho 9- 327/2024**.

Atenciosamente

David Kevin Rodrigues de Sena

CHEFE DO DEPARTAMENTO DE PLANEJAMENTO

DECRETO Nº 0301/2024

Anexos:

ESTUDO_DE_IMPACTO_ORCAMENTARIO_GRUPO_INFRAESTRUTURA_reajuste_21_03_2024.pdf



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA SECRETARIA MUNICIPAL ESPECIAL DE GOVERNO, PLANEJAMENTO E GESTÃO

ESTUDO DE IMPACTO ORÇAMENTARIO-FINANCEIRO

Referência: Impacto Orçamentário-Financeiro sobre reestruturação da carreira dos profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura.

Considerando que a Lei Complementar nº 101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal impõe regras para a criação de despesa ou assunção de obrigações conforme preconiza no art. 19 do referido dispositivo legal.

Considerando a necessidade e tendo como base as informações encaminhadas pela secretária de administração, por meio do memorando nº 6.040/2024, informamos no quadro abaixo as despesas para reestruturação da carreira dos profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura.

Planilha de Custo Impacto Base Fevereiro 2024 - Grupo de Atividades de Infraestrutura			Custo com Salário				
			Antes Reajuste		Após Reajuste		
			Custo Mensal	Custo Anual	Custo Mensal (10 meses)	Custo Anual (12 meses)	
Impacto no Fluxo de Caixa			42.533,26	510.399,12	66.182,38	851.623,96	
Salário Base			733,12	8.797,41	1.118,80	11.188,04	
Estas despesas gerarão desembolso (saída) do caixa mês a mês.			2) Adicional de Insalubridade	-	-	-	
			3) GDAI	-	-	-	
			4) Adicional de Interiorização	3.350,97	40.211,68	2.641,78	28.417,82
			5) Auxílio Alimentação	855,32	10.263,89	1.372,64	13.726,44
			6) Adicional de Periculosidade	-	-	-	-
			7) Adicional de Horas Extras	1.157,29	13.887,42	1.857,24	18.572,37
			8) Plantão de Vigilância	-	-	-	-
			9) Adicional Noturno	-	-	-	-
Não irá gerar desembolso (saída) do caixa, porém, devem ser provisionados.			10) Salário	-	-	-	-
			11) Adicional de 1/3 de Férias	-	-	-	-
			13º Salário	9.263,74	120.428,67	14.196,72	146.852,14
			Patronal	9.263,74	111.114,89	14.196,72	138.741,15
			Subtotal (deverá ser provisionado pela empresa)	57.893,70	763.974,41	86.569,52	962.469,62
Custo Líquido Total			48.629,56	563.599,52	72.329,85	729.126,47	
Subtotal (deverá ser provisionado no Fluxo de Caixa)			-	14.707,23	-	22.557,94	
			-	45.278,99	-	69.531,06	
			-	9.263,74	-	111.114,89	
			-	120.428,67	-	1.419.672,00	
			-	14.196,72	-	146.852,14	
			-	14.196,72	-	138.741,15	
			-	86.569,52	-	962.469,62	
Custo Líquido Total			57.893,70	763.974,41	86.569,52	962.469,62	
Verificação Impactos Mensal e Anual			2.152,57	26.182,14	2.152,57	26.182,14	

Custo efetivo mensal 57.893,70

Fonte: Secretaria Municipal de Administração/PMS.

O quadro demonstra de quanto será a despesa relativa ao reajuste do grupo de atividades de Infraestrutura, a contar do pagamento da folha referente a competência do mensal e Anual com e sem reajuste.

Assinado por 2 pessoas: LEIA DA COSTA DA SILVA e MARLUS PINTO. Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com





PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA SECRETARIA MUNICIPAL ESPECIAL DE GOVERNO, PLANEJAMENTO E GESTÃO

Demonstrativo para os 2 exercícios seguintes:

PROGRAMAÇÃO DE PAGAMENTO (EXERCÍCIO ATUAL + 2 SUBSEQUENTES)			
MÊS	VALOR (R\$)		
	EXERCÍCIO 2024	EXERCÍCIO 2025	EXERCÍCIO 2026
JANEIRO	-	28.715,03	28.715,03
FEVREIRO	-	28.715,03	28.715,03
MARÇO	-	28.715,03	28.715,03
ABRIL	28.715,03	28.715,03	28.715,03
MAIO	28.715,03	28.715,03	28.715,03
JUNHO	28.715,03	28.715,03	28.715,03
JULHO	28.715,03	28.715,03	28.715,03
AGOSTO	28.715,03	28.715,03	28.715,03
SETEMBRO	28.715,03	28.715,03	28.715,03
OUTUBRO	28.715,03	28.715,03	28.715,03
NOVEMBRO	28.715,03	28.715,03	28.715,03
DEZEMBRO	28.715,03	28.715,03	28.715,03
13º SALARIO	28.715,03	28.715,03	28.715,03
1/3 FÉRIAS	7.850,71	7.850,71	7.850,71
TOTAL	295.001,0	381.146,1	381.146,1

O quadro supra demonstra de quanto será a despesa continuada referente Plano de Cargos, Salários e Remuneração – GRUPO DE ATIVIDADES DE INFRAESTRUTURA, a contar do dia 1º de abril de 2024.

O pretenso reajuste será estimado mensalmente em R\$ 28.715,03 (vinte e oito mil, e setecentos e quinze reais e três centavos) e anualmente à cifra de R\$381.146,15 (trezentos e oitenta e um mil, e cento e quarenta e seis reais e quinze centavos).

Registre-se que, para a competência de 2024, havendo a incidência somente a partir do mês de abril, o valor total é de R\$ 295.001,00 (duzentos e noventa e cinco mil, e um real).

No que aplica à origem dos recursos a serem despendidos como garantia o reajuste do Grupo de Atividades de Infraestrutura, tal despesa será custeada pelas receitas que compõem o Tesouro Municipal, isto é, recursos próprios gerados pelo Município.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA SECRETARIA MUNICIPAL ESPECIAL DE GOVERNO, PLANEJAMENTO E GESTÃO

IMPACTO DE REAJUSTE

IMPACTO DA REMUNERAÇÃO DO GRUPO DE ATIVIDADES DE INFRAESTRUTURA			
ANO	REAJUSTE DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS- ABRIL A DEZEMBRO 2024	REAJUSTE DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS 2025	REAJUSTE DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS 2026
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA	331.564.624,16	343.169.386,00	360.724.227,00
DESPESA COM PESSOAL	173.153.423,39	173.153.423,39	173.153.423,39
PERCENTUAL DA DESPESA DE PESSOAL/RCL	52,22	52,22	52,22
IMPACTO DA RECOMPOSIÇÃO SALARIAL	295.001,0	381.146,1	381.146,1
IMPACTO SOBRE A RECEITA CORRENTE LÍQUIDA	0,09	0,11	0,11
TOTAL DO PERCENTUAL	52,31	52,33	52,33

A estimativa da Receita Corrente Líquida para 2025, é com base na projeção da inflação que deverá ficar em 3,5% e para 2026 e 2027, a previsão é que a inflação se mantenha nos 3,5% nos dois anos, conforme a Agência Brasil.

O referido estudo de impacto orçamentário-financeiro referente ao Plano de Cargos, Salários e Remuneração – GRUPO DE ATIVIDADES DE INFRAESTRUTURA é de 0,09% sobre a receita corrente Líquida desse exercício.

Presentes as informações exigidas no art. 17 da LRF, encaminhamos a pasta demandante os autos do processo, cabendo em ato discricionário do solicitante a Declaração do Ordenador da Despesa de que o aumento tem adequação aos termos da legislação em vigor. "de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias." nos termos do inciso II do artigo 16 da Lei Federal Complementar 101/2000.

Santana, 21 de março de 2024.

MARLUS PINTO DE CARVALHO
Subsecretário de Planejamento e Orçamento

LEIA DA COSTA DA SILVA
Secretária Adjunto de Orçamento



VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 2A09-2D04-C8F1-A9EB

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ LEIA DA COSTA DA SILVA (CPF 415.XXX.XXX-68) em 21/03/2024 12:40:26 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

- ✓ MARLUS PINTO DE CARVALHO (CPF 466.XXX.XXX-25) em 21/03/2024 20:18:14 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://santana.1doc.com.br/verificacao/2A09-2D04-C8F1-A9EB>



ESTADO DO AMAPÁ
Câmara Municipal de Santana
Gabinete da Presidência

MEMO Nº 065/2024 – GAB/PRES/CMS.

Santana, 25 de março de 2024.

Ao Senhor
Richard Machado Barbosa
Secretário Legislativo

Assunto: Encaminhamento de Mensagem nº 012/2024 – PMS e PLC para tramitação

Senhor Secretário,

Estamos encaminhando a Vossa Senhoria, para protocolo nesta Secretaria Legislativa e tramitação nesta Casa de Leis, Mensagem nº 012/2024 – PMS que encaminha Projeto de Lei Complementar de autoria do Executivo Municipal – institui o plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais do grupo de atividades de infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana e dá outras providências.

Atenciosamente,



PATRIC U. DE AZEVEDO TEIXEIRA
Chefe de Gabinete da Presidência



ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA LEGISLATIVA DA CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

Memo. nº 38/2024 – SEC/LEG/CMS

Santana – AP, 27 de março de 2024.

Ao Excelentíssimo Senhor
JOSIVALDO SANTOS ABRANTES
Presidente da Câmara Municipal de Santana

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei à CCJR

Senhor Presidente,

Estamos encaminhando a Vossa Excelência o Projeto de Lei lido na 12ª Sessão Ordinária realizada dia 26 de março do corrente ano, nesta Casa Legislativa, para análise e emissão de parecer sobre a matéria conforme artigo 58, do Regimento Interno.


Após os trâmites legais, se necessário, o referido Projeto deverá ser encaminhado à Comissão de mérito da referida matéria.

Em anexo:

1. Projeto de Lei Complementar Nº 04/2024 – CMS de autoria do Poder executivo – PMS – INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADES DE INFRAESTRUTURA DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA - AP, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Respeitosamente,


Marlene Braga Carvalho
Técnico Legislativo - CMS

 27/03/24
RECEBIDO



Memo nº. 34/2024-GAB-VERª/CMS

Santana-AP, 27 de março de 2024.

Ao Senhor

Vereador JOSINEY PEREIRA ALVES

Relator da Comissão de Constituição, Justiça e Redação

Cumprimentando-o cordialmente, encaminho a vossa senhoria a **MENSAGEM Nº 12 PROJETO DE LEI nº. /2024 - PMS**, de autoria do **PODER EXECUTIVO MUNICIPAL**, que **INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADE DE INFRAESTRUTURA DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA - AP, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS**, para emissão de parecer de constitucionalidade em 15 dias, conforme o que dispõe o Art. 48, § 3º, do Regimento Interno.

Atenciosamente,


Ver.ª Prof.ª Diana Chagas
Pinto Castelo - F.ª 1ª
CPF: 432.378.272-15

Ver. DIANA CHAGAS PINTO CASTELO
Presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Redação



ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO VEREADOR JOSINEY PEREIRA ALVES – AVANTE

MEMO Nº 14/2024 - GAB/VER/JOSINEY ALVES/CMS/AP

Santana, 02 de abril de 2024.

À Excelentíssima Senhora
Vereadora Diana Chagas Pinto Castelo
Presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Redação – CCJR

Senhora Presidente,

Cumprimentando cordialmente, encaminho à excelentíssima, o Parecer Legislativo referente ao **Projeto de Lei Complementar Nº 04/2024-PMS que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana-AP.**

Atenciosamente,

*Recebido
02/04/24 às 10:03*

Ver. Josiney Pereira Alves
1º Vice-Presidente

VERADOR JOSINEY PEREIRA ALVES
RELATOR

Gabinete do Vereador Josiney Pereira Alves – AVANTE. Câmara Municipal de Santana,
Rua Ubaldo Figueira, Nº 54, Bairro Central, Santana – AP. CEP 68925-186.

verjosiney@santana.ap.leg.br



Memo nº. 42/2024-GAB-VER^a/CMS


Santana-AP, 02 de Abril de 2024.

Ao Excelentíssimo Senhor
Vereador JOSIVALDO SANTOS ABRANTES
Presidente da Câmara Municipal de Santana

Senhor Presidente,

Cumprimentando-o cordialmente, encaminho a vossa senhoria, o parecer do **PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 04/2024**, de autoria do **PODER EXECUTIVO MUNICIPAL**, que **INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADES DE INFRAESTRUTURA DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA - AP, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS**, para tramitação legal.

Respeitosamente,


Ver.ª Prof.ª Diana Chagas
Pinto Castelo - 02 de Abril de 2024
CPF: 402.000.000-15

Ver. DIANA CHAGAS PINTO CASTELO
Presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Redação.



LIDO na 13ª Sessão Ordinária

Data 02/04/24

Secretaria Legislativa

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
GA BINETE DO VEREADOR JOSINEY ALVES

Processo nº 3031/24

Data 02/04/24

Secretaria Legislativa

PARECER LEGISLATIVO 21/2024 CMS

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
APROVADO na 13ª Sessão Ordinária
UNICOM Discussão
Data 02/04/24
Secretaria Legislativa

Da COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO, em decisão terminativa, ao Projeto de Lei Complementar Nº 04/2024-PMS que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana-AP.

I - DO RELATÓRIO

Foi encaminhado a esta Comissão de Constituição, Justiça e Redação, para emissão de Parecer Legislativo, Projeto de Lei Complementar nº 04/2024-PMS, de autoria do Executivo Municipal, que tem por objetivo instituir o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana-AP.

A proposição foi encaminhada a esta Comissão de Constituição e Justiça, para análise de seus aspectos constitucional, legal e jurídico nos termos do art. 134, § 1º do Regimento Interno desta Casa Legislativa, acompanhada com justificativa propiciar à administração municipal, meios eficientes e racionais para o recrutamento, seleção, retenção, motivação e valorização da mão de obra necessária à execução de suas atribuições governamentais em consonância com as necessidades e diretrizes institucionais.

Dessa forma, compete a este relator, em atendimento ao inciso I do § 1º do art. 40 do Regimento Interno desta Casa Legislativa, compete especificamente à Comissão de Constituição, Justiça e Redação aspectos constitucional, legal, jurídico, da técnica legislativa e de conformidade à Lei Orgânica das matérias sujeitas à apreciação da Câmara ou de suas Comissões, vedada a tramitação da matéria sem seu parecer, salvo os casos previstos neste Regimento.

É o breve relatório.

II - VOTO DO RELATOR

De acordo com o inciso I do § 1º do art. 40 do Regimento Interno desta Casa Legislativa, compete especificamente à Comissão de Constituição, Justiça e Redação aspectos constitucional, legal, jurídico, da técnica legislativa e de conformidade à Lei Orgânica das matérias sujeitas à apreciação da Câmara ou de suas Comissões, vedada a tramitação da matéria sem seu parecer, salvo os casos previstos neste Regimento.



ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
GA BINETE DO VEREADOR JOSINEY ALVES

Assim, o Projeto de Lei nº 04/2024 - PMS, encontra amparo regimental para sua apreciação pela Comissão de Constituição, Justiça e Redação.

Para que seja feita uma análise completa acerca da proposta encaminhada pelo Executivo preliminarmente é importante fundamentar alguns aspectos legais acerca da competência do poder legislativo municipal.

Inicialmente cumpre mencionar o artigo 18 da Constituição da República Federativa do Brasil, que inicialmente estabelece o tema, determinando a organização do Estado, prevê que "A organização político-administrativa da República Federativa do Brasil compreende a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, todos autônomo, nos termos da desta Constituição". O termo "autonomia política", sob o ponto de vista jurídico, congrega um conjunto de capacidades conferidas aos entes federados para instituir a sua organização, legislação, administração e governo próprio.

Quanto à competência dos municípios, em matéria de competência concorrente, tem-se que estes têm a atribuição constitucional de legislar sobre assuntos de interesse local, à luz do art. 30, incisos I, da CF, vejamos:

Constituição Federal

Art. 30. compete aos municípios:

I - legislar sobre assuntos de interesse local;

[...]

Constituição Estadual

Art. 17. compete aos municípios:

I - legislar sobre assuntos de interesse local;

[...]

Lei Orgânica do Município de Santana:

Art. 4º. Ao Município compete prover a tudo quanto diga respeito ao seu peculiar interesse e ao bem-estar de sua população, cabendo-lhe, privativamente, dentre outras, as seguintes atribuições:

I - legislar sobre assuntos de interesse local;

(...)

Art. 6º. Ao Município compete suplementar a legislação federal e a estadual no que couber e naquilo que disser respeito ao seu peculiar interesse.

Por interesse local entende-se que todos os assuntos do Município, mesmo que ele não fosse o único interessado, desde que seja o principal. É a sua predominância; tudo que repercute direta e imediatamente na vida municipal é de interesse local.

Considerando que a medida por meio do Projeto de Lei se insere efetivamente na definição de legislar sobre assuntos de interesse local, não



ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
GA BINETE DO VEREADOR JOSINEY ALVES

usurpando matéria de competência legislativa da União (art. 24, I CF), sem quaisquer violações ao conteúdo material da Constituição Estadual e/ou da Constituição Federal.

A regulamentação de matéria dessa estirpe não excede os limites da autonomia legislativa reservada aos municípios, mesmo se considerada a existência de normas federais ou estaduais a disporem sobre os mesmos temas, porquanto, no rol das competências da União e dos Estados (art. 22 e 25 da CF) não consta qualquer proibição nesse sentido, prevalecendo a autonomia municipal.

A Lei Orgânica do Município de Santana estabelece no art. 27, inciso I estabelece a iniciativa exclusiva

Art. 27. São de iniciativa exclusiva do Prefeito as leis que disponham sobre:

I - criação, transformação ou extinção de cargos, empregos ou funções públicas, na administração direta e autarquia, além de fundações, ou aumento de suas remunerações;

II - servidores públicos, seu regime jurídico, provimento de cargos, empregos ou funções, estabilidade e aposentadoria;

III - criação, estruturação e atribuições das secretarias e órgãos da administração pública;

V - matéria orçamentária e

Quanto aos planos de carreira para os servidores da administração pública a CF/88 no art. 39 da CF/88 estabelece que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. A Lei Orgânica do Município de Santana no art. 4º, inciso X também tem tal previsão.

CF/88:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

Lei Orgânica do Município de Santana:

Art. 4º. Ao Município compete prover a tudo quanto diga respeito ao seu peculiar interesse e ao bem-estar de sua população, cabendo-lhe, privativamente, dentre outras, as seguintes atribuições:

X - organizar o quadro de pessoal e instituir regime jurídico único para os servidores da administração pública direta,



ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
GA BINETE DO VEREADOR JOSINEY ALVES

das autarquias e fundações públicas, bem como planos de carreira.

Desse modo, quanto à competência legislativa, não há que se falar em vício de iniciativa e competência no referido Projeto de Lei, inexistindo óbices constitucionais ou legais, uma vez que as alterações dispostas no Projeto de Lei se coaduna com as normas vigentes.

Considerando que não foram identificados vícios de juridicidade ou de constitucionalidade em uma hipotética iniciativa legislativa que contemple a sugestão ou na matéria, manifestamo-nos favoravelmente à aprovação do Projeto de Lei, quanto à viabilidade técnica do Projeto de Lei em análise.

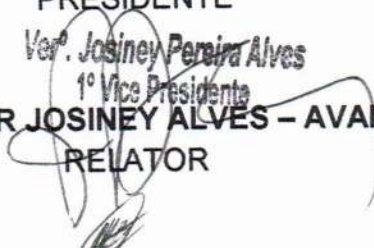
É o parecer.

III – VOTOS DA COMISSÃO

VOTOS PELA APROVAÇÃO


VEREADORA DIANA CASTELO – PODEMOS

PRESIDENTE


Ver. Josiney Pereira Alves
1º Vice Presidente

VEREADOR JOSINEY ALVES – AVANTE

RELATOR

VEREADOR LUIZ OTÁVIO – CIDADANIA

MEMBRO



ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
GA BINETE DO VEREADOR JOSINEY ALVES

VOTOS PELA REJEIÇÃO

VEREADORA DIANA CASTELO – PODEMOS
PRESIDENTE

VEREADOR JOSINEY ALVES – AVANTE
RELATOR

VEREADOR LUIZ OTÁVIO – CIDADANIA
MEMBRO

IV – DECISÃO DA COMISSÃO

A **COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO**, em reunião
OPINA PELA APROVAÇÃO do Projeto de Lei nº 04/2024 – PMS na Integralidade.

Santana-AP, 01 de abril de 2024.



LIDO na 13^ª Sessão Ordinária

PROTOCOLO
Processo nº 307,24

Data 02,04,24

Data 02,04,24

MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Secretaria Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

PARECER 25 2024 CMS

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
APROVADO NA 13^ª Sessão Ordinária.
UNICA Discussão.
Data 02,04,24
Bunif
Secretaria Legislativa

DA COMISSÃO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS, EM DECISÃO TERMINATIVA, AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 4/2024 - PMS INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADES DE INFRAESTRUTURA DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA - AP, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. A QUAL ESTA COMISSÃO OPINA PELA SUA APROVAÇÃO.

1 - RELATÓRIO

Trata-se Proposta de Lei Complementar que trata sobre a “*Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana-AP, e dá outras providências.*”.

Foi protocolizada no dia 25 de março de 2024, recebendo pela Secretária Legislativa a seguinte numeração 4/2024.

O autor da proposição solicitou “**URGÊNCIA**” na sua apreciação fundamentada no art. 29¹ da Lei Orgânica do Município.

2. DO MÉRITO

¹ Art. 29. O Prefeito poderá solicitar urgência na apreciação de projetos de sua iniciativa. § 1º Solicitada a urgência, a Câmara Municipal deverá manifestar-se em até trinta dias sobre a proposição, contados da data em que for feito o pedido.

§ 2º Esgotado o prazo previsto no parágrafo anterior sem deliberação pela Câmara Municipal, será a proposição incluída na ordem do dia, sobrestando-se as demais proposições, para que se ultime a votação. § 3º O prazo do § 1º não corre no período do recesso legislativo, nem se aplica a projetos de lei complementar.



MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

2.1 Dos requisitos formais:

De início, é válido apontar que as "**LEIS COMPLEMENTARES**" fazem parte do processo legislativo conforme prevê o art. 23, II da Lei Orgânica², vejamos:

"Art. 23. O processo legislativo compreende a elaboração de:
II – Leis complementares;"

Nesse sentido o Regimento Interno da Câmara Municipal de Santana, em seu art. 111, determina quais são as matérias que são consideradas como proposição, vejamos:

Art. 111 - Proposição é toda matéria sujeita à apreciação da Câmara e consistirá em:
I - projeto de lei complementar;

No que tange a iniciativa para propor a Lei Complementar tal previsão encontra-se no seu art. 26, dispondo dos legitimados:

"Art. 25. A iniciativa das leis cabe a qualquer Vereador *e ao Prefeito*, bem como ao eleitorado que a exercerá sob a forma de moção articulada, subscrita, no mínimo, por cinco por cento do total do número de eleitores do Município."
(grifo nosso)

Soma-se a este contexto o fato da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988)³ prevê em seu art. 61 que o Presidente da República poderá propor a iniciativa das leis, vejamos:

Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, **ao Presidente da República**, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

Frente a essa importante questão o Supremo Tribunal Federal já se manifestou acerca da possibilidade do Chefe do Poder Executivo propor Leis, vejamos a ADI 637,

² SANTANA. *Lei Orgânica do Município de Santana*. Amapá. Câmara de Vereadores de Santana, 2000.

³ BRASIL. *Constituição de República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.



MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

"Processo legislativo aos Estados-membros: *absorção compulsória das linhas básicas do modelo constitucional federal entre elas, as decorrentes das normas de reserva de iniciativa das leis, dada a implicação com o princípio fundamental da separação e independência dos poderes*: jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal. (*grifo nosso*)

[AD! 637, rel. min. Sepúlveda Pertence, j. 25-8-2004, P, DJ de 1º-10-2004.]"

Nesse sentido está superada a análise dos requisitos formais.

2.2 Do Parecer da Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

Esta Comissão tem previsão legal no Regimento Interno da Câmara de Vereadores de Santana de acordo com art. 40, §2º, exarando suas atribuições no mesmo artigo, vejamos:

"Art. 40 – Compete especificamente: (Res. 003/2007, de 20/05/2007)

§ 2º - à Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle: I - examinar e emitir parecer sobre projetos de lei relativos ao plano plurianual, às diretrizes orçamentárias, ao orçamento anual e aos créditos adicionais, além das contas apresentadas anualmente pelo Prefeito e pela Mesa da Câmara;

II - examinar e emitir parecer sobre os planos e programas municipais e setoriais previstos na Lei Orgânica do Município, e exercer o acompanhamento e a fiscalização orçamentária;

III - receber as emendas à proposta orçamentária do Município e sobre elas emitir parecer; redação do vencido em Plenário e redação final da Lei Orçamentária.

IV - elaborar a redação final do projeto de lei orçamentária;

V - opinar sobre proposições referentes à matéria tributária, abertura de créditos, empréstimos públicos, dívida pública e outras que, direta ou indiretamente, alterem a despesa ou a receita do Município e acarretem responsabilidades para o erário municipal;

VI- obtenção de empréstimos e financiamentos pelo Município;

VII - as atividades de controle externo previstas no art. 36 da Lei Orgânica Municipal."

Desta feita, a Comissão está cumprindo sua função constituição, pois o faz através da emissão do presente parecer.

2.4 Do Mérito da Matéria



MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

O Prefeito do Município de Santana enviou o projeto de Lei Complementar com todos os anexos e mensagem. Analisando detidamente que “as intensas transformações que acometem o mundo do trabalho têm apresentado contínuos desafios para a gestão do trabalho” (MENDES, OLIVEIRA, MENDONÇA, JUNIOR, CASTRO 2018)⁴, o gestor procurou valorizar o servidor para que possa existir maior qualidade de vida do agente na realização de suas funções e dentro de sua família.

O aperfeiçoamento das práticas de gestão do trabalho constitui uma exigência para os serviços (MENDES, OLIVEIRA, MENDONÇA, JUNIOR, CASTRO 2018)⁵, que será abrangida pela tangenciamento de políticas administrativas capaz de gerar maior fluidez dos serviços ofertados ao povo através de maior valorização profissional.

O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações, conhecido com PCCR, “é um instrumento de efetivação da gestão pública com foco na política de pessoal que direciona a inserção e cria estímulos ao aperfeiçoamento pessoal e profissional aos trabalhadores” (PIRES, 2021)⁶. Nesse contexto, os “O PCCR consiste em um conjunto de regras que orienta a trajetória dos trabalhadores em sua carreira, com o objetivo de valorizar o servidor” (CASTRO, 2001)⁷. E essa valorização será refinada quando o servidor for informado sobre as possibilidades de “desenvolvimento profissional e financeiro” (SOARES, FILHO, JUNIOR 2013)⁸.

⁴ MENDES, Tatiana de Medeiros Carvalho; OLIVEIRA, Renata Fonsêca Sousa de; MENDONÇA Juliana Marques Nogueira; JUNIOR, Antônio Medeiros; CASTRO, , Janete Lima de. **Planos de Cargos, Carreiras e Salários: perspectivas de profissionais de saúde do Centro-Oeste do Brasil**. Saúde em Debate, v. 42, p. 849-861, 2018.

⁵ MENDES, Tatiana de Medeiros Carvalho; OLIVEIRA, Renata Fonsêca Sousa de; MENDONÇA Juliana Marques Nogueira; JUNIOR, Antônio Medeiros; CASTRO, Janete Lima de. **Planos de Cargos, Carreiras e Salários: perspectivas de profissionais de saúde do Centro-Oeste do Brasil**. Saúde em Debate, v. 42, p. 849-861, 2018.

⁶ PIRES, Marcos. **Planos de Cargos, Carreiras e Remunerações: uma análise acerca qualidade no serviço público**. Trabalho e Dignidade. v. 11, p. 921-938, 2021.

⁷ CASTRO, JL. Gerência de Pessoal nos Serviços de Saúde. In: Escola Politécnica Joaquim Venâncio (organizadores). **Texto de apoio Administração: série trabalho e formação em saúde**. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2001. p. 79-116.

⁸ SOARES LACF, SOARES Filho AAF, OLIVEIRA JÚNIOR AR, et al. Plano de carreiras, cargos e salários (PCCS) e motivação dos trabalhadores em saúde: a percepção dos funcionários da secretaria municipal de saúde de Manaus. *Revista de Administração Hospitalar* [internet]. 2013 jan-maio [acesso em 2018 jan 11]; 10(1):61-74.



MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

Em uma análise realizada após a implantação do PCCR em alguns municípios a conclusão que se chegou foi que “a política de valorização dos servidores públicos, através do PCCR, ajudou a motivar e fixar os profissionais da força de trabalho, promovendo melhor qualidade dos serviços” (PIRES, 2021)⁹.

Para alguns autores, a implantação do PCCR tem sido considerada como uma ferramenta fundamental ao desenvolvimento gerencial dos serviços de saúde, para auxiliar na fixação dos serviços, conseqüentemente, consolidar a qualidade de sua prestação.

Diante disso, a iniciativa não só melhoraria vários serviços ofertados pelo município, como também arrecadação. Pois a população ao ver o serviço de qualidade a prestado pelos servidores irão pagar seus tributos com mais qualidade, pois estarão vendo que seu dinheiro está sendo bem empregado.

Então valorizar o servidor não é só dá melhores condições financeiras a ele, como também é de interesse público que isso ocorra.

As receitas orçamentárias para o ano de 2024 foram estimadas considerando-se o histórico da arrecadação, projeções de indicadores econômicos, a legislação pertinente e especificidades de cada uma das receitas. O país continua, levemente, crescendo e suas receitas também, há ainda uma leve incerteza quanto ao ritmo de retomada da economia. Diante destas incertezas, é necessário manter prudência em relação à projeção das receitas.

Regionalizando a análise o Município aprimorou sua arrecadação com várias inovações trazidas e sistemas de alta eficiência. Isso permitiu que o houvesse planejamento financeira mais adequado o que permite propor um PCCR adequado a realidade do Município para melhorar a qualidade de vida do servidor que refletirá no melhor desempenho funcional.

Diante disso, denota-se que o texto segue as normas jurídicas materiais e processuais legislativas em vigor e que existe condições orçamentárias para tal implantação.

⁹ PIRES, Marcos. **Planos de Cargos, Carreiras e Remunerações: uma análise acerca qualidade no serviço público correlacionado pelo limite de gastos.** Direito e Gestão. v. 56, p. 325-376, 2020.



MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL

Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

De mais a mais, diante do exposto, exaro parecer favorável à presente proposta de Lei Complementar, cabendo aos nobres vereadores a sua análise de mérito quando da discussão e deliberação da matéria.

Sala de Reuniões da Câmara de Vereadores de Santana, Estado do Amapá , 01 de Abril de 2024

Vereadora Helena Pereira de Lima

Relator

Vereador Adelson Rocha

Presidente

Vereador Luizinho

Membro



ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA LEGISLATIVA DA CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

Memo. nº 48/2024 – SEC/LEG/CMS

Santana – AP, 03 de abril de 2024.

Ao Excelentíssimo Senhor
Josivaldo Santos Abrantes
Presidente da Câmara Municipal de Santana

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei Complementar ao Executivo para sanção

Senhor Presidente,

Estamos encaminhando a Vossa Excelência, Processo contendo Projeto de Lei Complementar aprovado em única discussão na 13ª sessão ordinária, ocorrida no dia 02 de abril do corrente ano nesta Casa Legislativa, para encaminhamento ao Executivo Municipal, conforme artigo 30, da Lei Orgânica do Município.

- 1. Projeto de Lei Complementar nº 04/2024** – de autoria do Poder Executivo – INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADES DE INFRAESTRUTURA DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA - AP, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Respeitosamente,

Maria de Nazaré Xavier Gomes
Maria de Nazaré Xavier Gomes
Técnica Legislativo - CMS

*Recebido
03/04/24
Advogado*



ESTADO DO AMAPÁ
Câmara Municipal de Santana
Gabinete da Presidência

OFÍCIO Nº 084/2024/GAB/PRES/CMS

Santana, 3 de abril de 2024.

A Sua Excelência o Senhor
SEBASTIÃO FERREIRA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana – AP
Avenida Santana, nº 2913. Bairro Paraíso.
CEP: 68.928-060. Santana-AP.

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei Complementar nº 04/2024 - PMS para sanção.

Excelentíssimo Senhor Prefeito,

Estamos encaminhando a Vossa Excelência, Processo contendo o Projeto de lei aprovado na 13ª sessão ordinária ocorrida no dia 2 de abril do corrente ano nesta Casa Legislativa, para encaminhamento conforme artigo 30, da Lei Orgânica do Município.

Aproveitamos para enviar protesto de estima e apreço, colocando-nos à disposição para qualquer esclarecimento.

Em anexo:

Projeto de Lei Complementar nº 04/2024 – de autoria do Executivo Municipal - institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos profissionais do grupo de atividades de infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana - AP, e dá outras providências.

Atenciosamente,

VER. JOSIVALDO SANTOS ABRANTES

Presidente da Câmara Municipal de Santana/AP

03/04/2024

Ellen meliss de Souza Almeida

Rua: Ubaldo Figueira, nº 54, Bairro Central-Santana/AP. CEP: 68925-000

E-mail: presidencia@santana.ap.leg.br



ESTADO DO AMAPÁ
Câmara Municipal de Santana
Gabinete da Presidência

MEMO Nº 085/2024 – GAB/PRES/CMS.

Santana, 2 de abril de 2024.

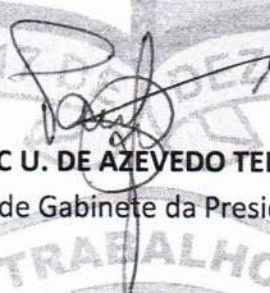
Ao Senhor
Richard Machado Barbosa
Secretário Legislativo

Assunto: Encaminhamento de Parecer Legislativo ao PLC nº 04/2024 - PMS

Senhor Secretário,

Encaminho, para protocolo e continuidade da tramitação nesta Casa de Leis, Parecer da Comissão de Constituição, Justiça e Redação – CCJR - que analisa Projeto de Lei Complementar nº 04/2024 - institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos profissionais do grupo de atividades de infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana - AP, e dá outras providências.

Atenciosamente,



PATRIC U. DE AZEVEDO TEIXEIRA
Chefe de Gabinete da Presidência



ESTADO DO AMAPÁ
Câmara Municipal de Santana
Gabinete da Presidência

MEMO Nº 099/2024 – GAB/PRES/CMS.

Santana, 10 de abril de 2024.

Ao Senhor
Richard Machado Barbosa
Secretário Legislativo

Assunto: Encaminhamento de Lei Complementar nº 048/2024 e cópia PLC nº 04/2024.

Senhor Secretário,

Com os nossos cordiais cumprimentos encaminho a Vossa Senhoria para acervo desta Secretaria Legislativa e inclusão no SAPL uma via da Lei Complementar nº 048/2024 – PMS - institui o plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais do grupo de atividades de infraestrutura da Prefeitura Municipal de Santana e dá outras providências.

Atenciosamente,


PATRIC U. DE AZEVEDO TEIXEIRA
Chefe de Gabinete da Presidência

*Recebi
em 10.4.24
MP*