



# DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO DE Manaus

Manaus, terça-feira, 27 de junho de 2023.

Ano XXIV, Edição 5614 - R\$ 1,00

## Poder Executivo

### LEI Nº 3.081, DE 27 DE JUNHO DE 2023

**DISPÕE** sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Servidor Público da Área Previdenciária.

O **PREFEITO DE MANAUS**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 80, inc. IV, da Lei Orgânica do Município de Manaus,

**FAÇO SABER** que o Poder Legislativo decretou e eu sanciono a seguinte

**LEI:**

#### CAPÍTULO I

#### DAS FINALIDADES, DAS PREMISSAS BÁSICAS E DOS CONCEITOS

##### Seção I

##### Das Finalidades e Premissas Básicas

**Art. 1.º** Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos servidores públicos da área previdenciária, destinado a organizar a carreira previdenciária no município de Manaus, observando-se os princípios legais, com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa e a efetividade do serviço público mediante:

**I** – fixação de padrões e critérios para desenvolvimento na carreira, possibilitando o reconhecimento do desempenho profissional e do tempo de serviço;

**II** – fixação de requisitos para o desenvolvimento do vencimento por qualificação profissional do servidor;

**III** – transparência das práticas de remuneração, com valoração do vencimento nos diversos níveis da estrutura da carreira;

**IV** – o reconhecimento do mérito funcional por meio de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades profissionais; e

**V** – valorização dos servidores que buscam um constante aprimoramento profissional com aplicabilidade no cotidiano das atividades previdenciárias.

**Art. 2.º** São premissas básicas do PCCR:

**I** – ingresso na carreira, condicionado à aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

**II** – estruturas eficazes de cargos e carreiras;

**III** – desenvolvimento na carreira baseado na avaliação de desempenho e no tempo de efetivo exercício; e

**IV** – vinculação à natureza das atividades e dos objetivos do órgão.

##### Seção II

##### Dos Conceitos

**Art. 3.º** Para efeitos de aplicação e implantação da presente Lei é adotada a seguinte conceituação:

**I** – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração: sistema estratégico de remuneração, estruturado na forma de carreira, cargos e referências de vencimento, que possibilitam o crescimento profissional do servidor de forma transparente, fundamentado no desempenho profissional e no tempo de serviço;

**II** – Servidor Público da Área Previdenciária: aquele investido em cargo efetivo integrante do quadro da Área Previdenciária;

**III** – Quadro da Área Previdenciária: quantitativo de cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão, definidos de acordo com as necessidades da Manaus Previdência;

**IV** – Cargo de Provimento Efetivo: denominação dada a um conjunto de atribuições e responsabilidades, com denominação própria e remuneração paga pelo erário, integrante do Quadro de Pessoal da Manaus Previdência;

**V** – Carreira: trajetória do servidor efetivo desde o seu provimento no respectivo cargo até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso e desenvolvimento profissional;

**VI** – Estágio Probatório: período de três anos de efetivo exercício no cargo, durante o qual a Administração, por meio de comissão especialmente constituída, avalia, mediante Avaliação Especial de Desempenho (AED), a conveniência da Administração Pública ou não, da permanência do servidor no serviço público;

**VII** – Avaliação Especial de Desempenho (AED): instrumento avaliatório utilizado periodicamente, durante o Estágio Probatório, destinado a mensurar, mediante avaliações regulares, o desempenho do servidor no exercício do cargo no qual foi investido;

**VIII** – Avaliação Periódica de Desempenho (APD): processo avaliatório periódico destinado a mensurar, mediante avaliações regulares, a qualidade do exercício das funções do servidor público;

**IX** – Comissão Especial de Avaliação de Desempenho: comissão constituída para avaliar servidor em estágio probatório, sendo sua composição definida em regulamento específico;

**X** – Comissão Periódica de Avaliação de Desempenho: comissão constituída para avaliar periodicamente o desempenho dos servidores do Quadro da Área Previdenciária, sendo sua composição definida em regulamento específico;

**XI** – Comissão de Desenvolvimento na Carreira Previdenciária: comissão de caráter permanente constituída para coordenar e executar os processos de desenvolvimento na carreira previdenciária;

**XII** – Enquadramento: ato pelo qual se estabelece a posição do servidor já em exercício, na data de vigência desta Lei, em um determinado cargo e referência de vencimentos, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

**XIII** – Vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei;

**XIV** – Remuneração: vencimento do cargo efetivo e demais vantagens previstas em lei;

**XV** – Gratificação de Atividade Previdenciária: gratificação destinada ao servidor público da área previdenciária que desenvolva suas atividades no âmbito da autarquia previdenciária, exceto aos ocupantes dos cargos de Procurador Autárquico e Procurador-Chefe;

**XVI** – Tabela Financeira: integrada pelos valores dos vencimentos devidos aos servidores investidos nos cargos de técnico previdenciário e analista previdenciário, organizada verticalmente em referências;

**XVII** – Referência: conjunto formado pela referência numérica e seu respectivo valor de vencimento, conforme Anexo II desta Lei, cujo desenvolvimento dar-se-á mediante promoção do servidor; e

**XVIII** – Desenvolvimento na Carreira: a passagem do servidor estável de uma referência para outra, por meio de promoção, que se dará mediante cumprimento do requisito de tempo de efetivo

exercício no cargo acrescido de desempenho satisfatório obtido em AED ou APD.

## CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DA CARREIRA PREVIDENCIÁRIA

### Seção I Dos Cargos

**Art. 4.º** A carreira previdenciária da Manaus Previdência fica organizada na forma do Anexo I desta Lei, sendo integrado pelos seguintes cargos:

- I – Técnico Previdenciário;
- II – Analista Previdenciário;
- III – Procurador Autárquico.

**Parágrafo único.** As disposições referentes ao Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do cargo de Procurador Autárquico serão reguladas em lei própria.

### Seção II Do Provedimento

**Art. 5.º** O ingresso na carreira previdenciária da Manaus Previdência dar-se-á por nomeação mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas as normas estabelecidas nesta Lei, e subsidiariamente no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Manaus e demais legislações pertinentes.

**Art. 6.º** Os requisitos e qualificação mínima para provimento e a descrição das atribuições dos cargos que integram a carreira são os constantes do Anexo I desta Lei.

### Seção III Da Carga Horária

**Art. 7.º** A carga horária dos servidores públicos da área previdenciária é de quarenta horas semanais, cujo cumprimento poderá ser flexibilizado mediante a utilização de banco de horas e jornada ininterrupta, nos termos de regulamento específico editado pelo Diretor-Presidente, observada a conveniência e oportunidade para o serviço público.

**§ 1.º** Excetua-se do **caput** deste artigo o titular do cargo de Analista Previdenciário – Especialidade Serviço Social, que estará sujeito ao § 1.º do art. 31 da Lei Municipal n. 2.419, de 29 de março de 2019.

**§ 2.º** Os servidores que exerçam profissão regulamentada ou estejam sujeitos à jornada de trabalho especial subordinam-se ao estabelecido na respectiva legislação (§ 2.º do art. 31 da Lei Municipal n. 2.419/2019).

**§ 3.º** As atribuições e atividades dos servidores públicos do Quadro da Área Previdenciária poderão ser executadas fora das dependências físicas da Manaus Previdência, de forma remota, sob o regime de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas em regulamento a ser editado pelo Diretor-Presidente.

## CAPÍTULO III DA RETRIBUIÇÃO PECUNIÁRIA

### Seção I Da Remuneração

**Art. 8.º** A remuneração dos servidores públicos da área previdenciária será composta pelo vencimento do cargo efetivo e demais vantagens previstas em lei.

**§ 1.º** Fica estabelecido o dia 1.º de junho de cada ano como data-base para fins de revisão anual fundada no art. 37, inciso X, da Constituição Federal.

**§ 2.º** A partir da vigência desta Lei, somente será concedida a revisão de que trata o § 1.º deste artigo a partir da data-base de 2023, ficando vedada a concessão de revisão retroativa a esse período.

**Art. 9.º** Os vencimentos-base dos cargos de analista previdenciário e técnico previdenciário ficam determinados no Anexo II desta Lei.

### Seção II Das Vantagens

**Art. 10.** Ficam criadas as seguintes vantagens:  
I – Gratificação de Atividade Previdenciária (GAP);  
II – Acréscimo por Qualificação Profissional.

**§ 1.º** A vantagem prevista no inciso I deste artigo será devida ao servidor público da área previdenciária.

**§ 2.º** Os titulares dos cargos de Procurador Autárquico e Procurador-Chefe não farão jus à vantagem prevista no inciso I deste artigo.

**§ 3.º** O servidor firmará, por meio de termo de opção, a incidência, ou não, de contribuição previdenciária sobre a vantagem de que trata o inciso I deste artigo.

**Art. 11.** A Gratificação de Atividade Previdenciária (GAP) será calculada com base no vencimento.

**§ 1.º** A GAP corresponderá a seis por cento do valor do vencimento do servidor.

**§ 2.º** O recebimento da GAP vincula-se ao exercício das atividades do cargo pelo servidor no âmbito da autarquia previdenciária.

**§ 3.º** Os servidores titulares de cargos da área previdenciária cedidos, requisitados e deslocados a outros órgãos e entidades não farão jus ao recebimento da GAP.

**§ 4.º** O recebimento da GAP vincular-se-á ao resultado satisfatório obtido pelo servidor em AED ou APD, a ser estabelecido em regulamento específico.

**§ 5.º** O Setor de Gestão de Pessoas ficará responsável por apurar e validar os resultados decorrentes de AED e APD para fins de concessão de GAP.

**§ 6.º** A GAP será concedida mediante ato do Diretor-Presidente, observando os critérios estabelecidos nesta Lei.

**Art. 12.** Os servidores do Quadro da Área Previdenciária farão jus ao auxílio-transporte, atendidos os critérios estabelecidos na legislação municipal.

**Art. 13.** Os titulares dos cargos de analista previdenciário e de técnico previdenciário da Manaus Previdência que comprovarem o cumprimento da carga horária mínima de qualificação profissional farão jus à vantagem de que trata o inciso II do art. 10 desta Lei, observado o interstício de três anos entre os acréscimos.

**§ 1.º** O Acréscimo por Qualificação Profissional corresponderá a cinco por cento do valor do vencimento do servidor.

**§ 2.º** A qualificação de que trata o **caput** deste artigo deve ser compatível com as atribuições do cargo ou com as funções do servidor.

**§ 3.º** Poderão ser concedidos até quatro acréscimos durante a carreira.

**§ 4.º** A vantagem de que trata o **caput** deste artigo possui caráter pessoal.

**§ 5.º** Regulamento específico disporá sobre a qualificação profissional de que trata o **caput** deste artigo, devendo estabelecer:

I – a pertinência da qualificação profissional com as finalidades da Manaus Previdência;

II – a carga horária mínima de trezentas e sessenta horas de qualificação profissional;

III – a forma de comprovação ou validação da qualificação profissional apresentada.

§ 6.º Poderão ser consideradas como horas de qualificação profissional a participação dos servidores em grupos de trabalho, comissões e comitês não remunerados, conforme dispuser o regulamento de que trata o § 5.º do **caput** deste artigo.

§ 7.º O Setor de Gestão de Pessoas ficará responsável por instituir e coordenar grupo de trabalho com a finalidade de avaliar e executar os processos de Acréscimo por Qualificação Profissional, conforme regulamento específico de que trata § 5.º do **caput** deste artigo.

§ 8.º Ato do Diretor-Presidente concederá o Acréscimo por Qualificação Profissional ao servidor titular efetivo da carreira previdenciária.

## CAPÍTULO IV DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

### Seção I Das Disposições Preliminares

**Art. 14.** Entende-se por estágio probatório o período dos três primeiros anos de efetivo exercício em que o servidor nomeado, em virtude de aprovação em concurso público, é submetido à obrigatória Avaliação Especial de Desempenho, por comissão especialmente instituída para apurar sua aptidão e capacidade para o desempenho das atribuições do cargo.

§ 1.º O estágio probatório vincula-se, obrigatoriamente, ao exercício do cargo efetivo para o qual o servidor foi nomeado.

§ 2.º O servidor público da área previdenciária que se afastar do exercício do cargo terá suspensa a contagem do tempo de três anos para fins de estágio probatório, enquanto durar o afastamento, salvo os casos previstos em lei.

**Art. 15.** O servidor público da área previdenciária também terá suspensa a contagem do período de estágio probatório, voltando a correr no dia estabelecido para o retorno ao exercício do cargo ou do dia seguinte ao de sua liberação, nas hipóteses:

- I – afastamento para exercer mandato eletivo;
- II – licença em virtude de acidente de trabalho ou doença profissional;
- III – licença gestante ou adoção;
- IV – licença para acompanhamento de doença em pessoa da família;
- V – licença para cumprir mandato sindical;
- VI – licença para tratamento de saúde;
- VII – prisão preventiva ou decorrente de sentença criminal transitada em julgado;
- VIII – licença para acompanhar cônjuge.

**Parágrafo único.** Os prazos serão suspensos após o décimo quinto dia do início dos afastamentos, salvo nas hipóteses dos incisos III e VIII deste artigo, cuja suspensão terá início imediato.

**Art. 16.** O servidor público da carreira previdenciária que durante o período de estágio probatório, em virtude do interesse da administração, for transferido ou movimentado de sua unidade de trabalho para outra, e continuar no exercício das atribuições normais de seu cargo efetivo, será avaliado em seu desempenho ao deixar a unidade de origem, continuando a cumprir, no novo local de trabalho, o período de estágio probatório.

§ 1.º Caso o servidor público da carreira previdenciária em estágio probatório tenha exercido suas funções em mais de uma unidade, seu desempenho será submetido ao grupo avaliador constituído pelas chefias imediatas das unidades onde tenha laborado, cada uma avaliando o respectivo tempo.

§ 2.º O processo de avaliação especial de desempenho acompanha o servidor e deve constar de seu registro funcional, devendo, em caso de transferência ou outra forma de movimentação, ser remetido ao novo órgão de lotação, que o considerará de acordo com as seguintes características:

I – processual, se o procedimento de avaliação ainda tiver etapas não concluídas;

II – informativo, caso já finalizado.

**Art. 17.** O servidor público da área previdenciária em estágio probatório poderá ser designado para exercer cargo em comissão ou função gratificada.

§ 1.º O exercício de cargo em comissão não suspende a contagem do período de estágio probatório, quando exercido dentro de sua unidade de lotação originária e houver afinidade com as atribuições do cargo efetivo.

§ 2.º O exercício de função gratificada não suspende a contagem do período de estágio probatório, quando correlacionado com as atribuições ordinárias do cargo efetivo.

## Seção II Da Avaliação Especial de Desempenho (AED)

### Subseção I Dos Objetivos

**Art. 18.** São objetivos da AED:

- I – habilitar a tomada de decisão quanto à permanência ou não do servidor no serviço público;
- II – conferir ao servidor aprovado a estabilidade no serviço público municipal;
- III – contribuir para a implantação dos princípios da eficiência e eficácia na Administração Pública do Poder Executivo Municipal; e
- IV – valorizar o servidor público da carreira previdenciária e reconhecer os melhores desempenhos.

### Subseção II Das Regras Gerais da AED

**Art. 19.** O servidor nomeado em caráter efetivo fica sujeito ao estágio probatório, com vista à aquisição de estabilidade, observados os seguintes requisitos:

- I – aptidão;
- II – assiduidade;
- III – eficiência;
- IV – idoneidade moral;
- V – relacionamento interpessoal; e
- VI – capacitação.

**Art. 20.** Será aprovado no estágio probatório e considerado apto para obter estabilidade no serviço público municipal e confirmação no cargo, o servidor que obtiver rendimento satisfatório nos requisitos dispostos no art. 19 desta Lei.

**Parágrafo único.** A escala de pontuação de avaliação de que trata o **caput** deste artigo será definida em regulamento específico.

### Subseção III Da Operacionalização da AED

**Art. 21.** Fica criada a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho que terá por finalidade a avaliação de servidor em estágio probatório, sendo sua composição definida em regulamento específico e seus membros designados por ato do Diretor-Presidente.

**Art. 22.** Os instrumentos de avaliação serão definidos em regulamento e periodicamente revisados de forma a atender os objetivos e princípios do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.

**Parágrafo único.** O processo de AED tramitará preferencialmente por meio de sistema informatizado apto a alcançar os objetivos previstos no art. 19 desta Lei.

**Subseção IV  
Das Garantias do Avaliado**

**Art. 23.** É assegurado ao avaliado:

- I – conhecer as normas, critérios, conceitos e procedimentos a serem utilizados no processo de avaliação;
- II – acompanhar todos os atos que tenham por objetivo a avaliação de seu desempenho;
- III – manifestar-se aos avaliadores, se considerer necessário, em formulário próprio, a respeito de suas condições de trabalho;
- IV – ser notificado do resultado final da AED; e
- V – o direito à ampla defesa e ao contraditório, em caso de reprovação ou discordância da nota obtida.

**Subseção V  
Das Disposições Finais da AED**

**Art. 24.** Ao membro da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho que deixar de cumprir os prazos estabelecidos ou atuar irregularmente ou de má-fé na aplicação dos critérios ou na purgação dos requisitos de Avaliação Especial de Desempenho serão aplicadas as sanções administrativas cominadas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Manaus e legislação vigente.

**Art. 25.** Ato do Diretor-Presidente, aprovado pelo Conselho Diretor, regulamentará as disposições estabelecidas nesta seção.

**CAPÍTULO V  
DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO**

**Seção I  
Das Disposições Gerais**

**Art. 26.** Durante todo o período de atividade, o servidor público da área previdenciária estável terá o seu desempenho submetido à APD, instrumento que terá por finalidades:

- I – aferir os resultados alcançados pela sua atuação no exercício das suas atribuições;
- II – instruir os processos de desenvolvimento na carreira;
- III – valorizar o servidor público da carreira previdenciária e reconhecer os melhores desempenhos;
- IV – coletar e disponibilizar informações acerca da qualidade e das deficiências dos instrumentos colocados à disposição do servidor público da carreira previdenciária para o desempenho das suas atribuições;
- V – acompanhar o desempenho do servidor público da carreira previdenciária, orientando-o quanto à adoção das providências voltadas para a superação das deficiências apresentadas;
- VI – apoiar estudos na área de formação de pessoal, levantamento de necessidades de capacitação e desenvolvimento de cursos, com vistas ao aperfeiçoamento do desempenho funcional; e
- VII – aprimorar o desempenho do servidor público da carreira previdenciária e fortalecer a Administração Municipal.

**Art. 27.** O processo de Avaliação Periódica de Desempenho (APD) dos servidores do Quadro da Área Previdenciária deverá constar de seu registro funcional, devendo, em caso de transferência, cessão ou outra forma de movimentação na esfera municipal, ser remetido ao órgão municipal de destino, que se encarregará da execução dos procedimentos de avaliação e posterior envio dos resultados à Manaus Previdência para análise, registro e arquivamento.

**Art. 28.** Para efeito de promoção funcional, será adotada a Avaliação Periódica de Desempenho.

**Art. 29.** Não será realizada a Avaliação Periódica de Desempenho (APD) do servidor que:

- I – durante o período de avaliação tiver:
  - a) mais de dez faltas injustificadas;
  - b) sofrido penalidade administrativa ou criminal;
- II – estiver cumprindo sanção decorrente de processo disciplinar;
- III – encontrar-se licenciado para:

- a) tratamento da própria saúde, por período superior a cento e vinte dias, ininterruptos ou não;
- b) acompanhamento de pessoa da família em tratamento de saúde, por período superior a cento e vinte dias, ininterruptos ou não;
- c) atividade política;
- d) acompanhamento do cônjuge ou companheiro (a);
- e) tratar de interesses particulares;
- IV – afastado para:
  - a) servir em outro Poder, ente ou entidade da Administração Direta ou Indireta, inclusive no Poder Legislativo Municipal;
  - b) exercício de mandato eletivo;
  - c) exercício de mandato em entidade de classe profissional.

**§ 1.º** Excetua-se do disposto na alínea “a” do inciso IV deste artigo o afastamento do servidor público da área previdenciária originado em convênio de cooperação técnica ou para atender à requisição da Justiça Eleitoral e convocação para Tribunal do Júri.

**§ 2.º** Excetua-se do disposto no inciso III deste artigo o servidor público da área previdenciária que estiver sujeito às disposições do § 3.º do art. 7.º desta Lei, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas em regulamento específico a ser editado pelo Diretor-Presidente.

**Seção II  
Da Operacionalização da Avaliação Periódica de Desempenho**

**Art. 30.** Fica criada a Comissão Periódica de Avaliação de Desempenho, que tem por finalidade a avaliação periódica do desempenho dos servidores do Quadro da Área Previdenciária, sendo sua composição definida em regulamento específico e seus membros designados por ato do Diretor-Presidente.

**Art. 31.** A Avaliação Periódica de Desempenho (APD) será estruturada em ciclos anuais e organizada em etapas, conforme dispuser o respectivo regulamento, sendo considerada para efeitos de promoção.

**Parágrafo único.** O processo de APD tramitará preferencialmente por meio de sistema informatizado apto a alcançar as finalidades previstas no art. 26 desta Lei.

**Art. 32.** Os instrumentos de avaliação serão definidos em regulamento e periodicamente revisados de forma a atender os objetivos e princípios do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.

**Seção III  
Das Garantias do Avaliado**

**Art. 33.** É assegurado ao servidor público da carreira previdenciária avaliado:

- I – conhecer as normas, critérios, conceitos e procedimentos a serem utilizados no processo de avaliação;
- II – acompanhar todos os atos que tenham por objetivo a avaliação de seu desempenho; e
- III – considerando necessário, manifestar-se aos avaliadores, em formulário próprio, a respeito de suas condições de trabalho.

**CAPÍTULO VI  
DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA  
PREVIDENCIÁRIA**

**Seção I  
Das Disposições Gerais**

**Art. 34.** O desenvolvimento na carreira do servidor público titular dos cargos de Técnico Previdenciário e Analista Previdenciário de uma referência para outra dar-se-á por promoção, observando os seguintes requisitos:

- I – gozar de estabilidade em cargo de provimento efetivo da carreira previdenciária;
- II – cumprir o interstício mínimo de dois anos de efetivo exercício na referência em que se encontre;

III – obter desempenho satisfatório nas duas últimas APDs.

§ 1.º Para fins de primeira promoção, os novos servidores ingressantes da carreira previdenciária utilizarão as duas últimas AEDs e, pelo menos, uma APD.

§ 2.º O tempo de serviço utilizado para a aquisição de estabilidade no cargo poderá ser computado para fins de desenvolvimento na carreira.

**Art. 35.** É vedado ao servidor público titular dos cargos de Técnico Previdenciário e Analista Previdenciário o desenvolvimento na carreira quando, durante o período da AED ou APD, tiver:

- I – mais de dez faltas injustificadas;
- II – sofrido penalidade administrativa de suspensão;
- III – sido destituído de cargo de provimento em comissão ou de função de confiança;
- IV – estiver cumprindo pena decorrente de processo disciplinar ou criminal.

**Art. 36.** Na contagem dos interstícios mínimos necessários para o desenvolvimento na carreira, não será contado o tempo em que o servidor público da área previdenciária estiver:

- I – licenciado para:
  - a) tratamento da própria saúde, se superior a cento e vinte dias, ininterruptos ou não;
  - b) por motivo de doença em pessoa da família, se superior a cento e vinte dias, ininterruptos ou não;
  - c) atividade política;
  - d) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro
- (a);
- e) serviço militar;
- f) tratar de interesses particulares;
- II – afastado para:
  - a) servir em outro Poder, ente ou entidade da Administração Direta ou Indireta, inclusive no Poder Legislativo Municipal;
  - b) exercício de mandato eletivo;
  - c) estudo, no Brasil ou no exterior;
  - d) exercício de mandato classista;
  - III – em exercício fora do âmbito da Manaus Previdência.

§ 1.º Excetua-se do disposto no inciso III deste artigo o afastamento do servidor público da área previdenciária originado em convênio de cooperação técnica ou para atender à requisição da Justiça Eleitoral e convocação para Tribunal do Júri.

§ 2.º Excetua-se do disposto no inciso III deste artigo o servidor público da área previdenciária que estiver sujeito às disposições do § 3.º do art. 7.º desta Lei, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas em regulamento específico a ser editado pelo Diretor-Presidente.

**Art. 37.** O desenvolvimento na carreira gera efeito financeiro a partir do cumprimento dos requisitos e será concedido por ato do Diretor-Presidente, na forma do art. 18, inciso IV, da Lei 2.419, de 29 de março de 2019.

**Art. 38.** Não será considerado para efeito de evolução na carreira o período transcorrido entre a exoneração ou demissão do serviço e a correspondente reintegração por força de decisão administrativa ou judicial.

**Art. 39.** O exercício de cargo em comissão ou função gratificada não suspende a contagem do período de avaliação, tampouco o desenvolvimento da carreira, quando exercido dentro da estrutura organizacional da Manaus Previdência.

**Art. 40.** Fica criada a Comissão de Desenvolvimento na Carreira Previdenciária, de caráter permanente, com a finalidade de coordenar e executar os processos de desenvolvimento na carreira previdenciária, sendo seus membros designados por ato do Diretor-Presidente em conjunto com Diretor de Administração e Finanças.

## CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

### Seção I Dos Enquadramentos

#### Subseção I Disposições Gerais

**Art. 41.** Para a consecução dos objetivos deste PCCR, será realizado o enquadramento funcional por tempo de serviço dos servidores públicos da área previdenciária que tenham sido investidos nos cargos efetivos em datas anteriores ao início da vigência desta Lei.

§ 1.º Os enquadramentos tratados nesta seção dar-se-ão em até sessenta dias após a vigência desta Lei, devendo ser criada comissão específica para esse fim.

§ 2.º Os enquadramentos de que trata esta seção poderão ser formalizados por ato do Diretor-Presidente em conjunto com Diretor de Administração e Finanças.

§ 3.º Os enquadramentos de que trata o **caput** deste artigo geram efeitos a partir da vigência desta Lei.

**Art. 42.** Os servidores públicos da área previdenciária titulares dos cargos efetivos relacionados no art. 4.º desta Lei serão enquadrados em conformidade com o estabelecido nesta Lei somente quando reassumirem o correspondente exercício no âmbito da Manaus Previdência se, na data do enquadramento, estiver:

- I – cedido ou deslocado para outro órgão ou entidade dos Poderes do Município, da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos demais Municípios;
- II – no exercício de:
  - a) cargo de provimento em comissão em outro órgão do Poder Executivo Municipal;
  - b) atribuições do seu cargo efetivo em outro órgão do Poder Executivo Municipal, com ou sem ônus para o cedente.

§ 1.º O efeito financeiro de que trata este artigo ocorrerá quando do retorno do servidor à entidade cedente.

§ 2.º Excetua-se do disposto nos incisos deste artigo o afastamento do servidor público da área previdenciária originado em convênio de cooperação técnica ou para atender à requisição da Justiça Eleitoral e convocação para Tribunal do Júri.

#### Subseção II Do Enquadramento Funcional

**Art. 43.** É automático o enquadramento funcional dos atuais ocupantes dos cargos de Técnico Previdenciário e Analista Previdenciário.

§ 1.º O cargo de Técnico Previdenciário reúne as especialidades constantes do Anexo I (Administrativa e Informática).

§ 2.º O cargo de Analista Previdenciário reúne as especialidades constantes do Anexo I (Administrativa, Contabilidade, Economia, Administração, Ciências Atuariais, Serviço Social, Psicologia, Arquivologia, Tecnologia da Informação e Auditoria).

#### Subseção III Do Enquadramento em Reconhecimento do Tempo de Serviço

**Art. 44.** Procedido o enquadramento de que trata a Subseção II, contar-se-á o tempo de efetivo exercício na carreira previdenciária, atribuindo-se, então, os vencimentos-base dispostos no Anexo II desta Lei.

**Art. 45.** Para fins de enquadramento, será considerado como efetivo exercício o afastamento concedido em virtude de:

- I – férias;
- II – exercício de cargo de provimento em comissão em órgão da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e de suas entidades autárquicas;
- III – serviço militar obrigatório;

- IV – júri e outros serviços obrigatórios por lei;
- V – licença-prêmio;
- VI – licença-maternidade;
- VII – licença-adoptante;
- VIII – licença-paternidade;
- IX – licença-médica até o limite de cento e vinte dias, ininterruptos ou não;
- X – missão ou estudo, quando houver sido expressamente autorizado pelo Prefeito;
- XI – provas de competições esportivas, quando autorizado pelo Prefeito;
- XII – faltas abonadas ou justificadas;
- XIII – disponibilidade ou cessão em que o servidor, em virtude de ato, tenha servido ou sirva em qualquer área da Administração Pública Municipal;
- XIV – exame para admissão em curso universitário;
- XV – licença para acompanhamento de doença em pessoa da família até o limite de cento e vinte dias, ininterruptos ou não;
- XVI – luto; e
- XVII – casamento.

**CAPÍTULO VIII  
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 46.** As vantagens pessoais de caráter permanente em gozo na data de publicação desta Lei serão concedidas na forma de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI), que será reajustada na mesma data e pelo mesmo índice concedido a título de revisão geral anual, observado, nesse caso, os §§ 1.º e 2.º do art. 8.º desta Lei.

§ 1.º Incidirá contribuição previdenciária sobre a vantagem de que trata o caput deste artigo.

§ 2.º A VPNI será apurada por comissão de enquadramento de que trata o art. 41, § 1.º, desta Lei.

**Art. 47.** O enquadramento final deverá observar o disposto no art. 7.º, inciso VI, da Constituição Federal.

**Art. 48.** O ônus da cessão e disposição do servidor da Manaus Previdência para outro órgão ou entidade do Município de Manaus, dos Poderes da União, Estados, Distrito Federal e de outros Municípios ou para o Poder Legislativo do Município de Manaus será sempre do órgão ou entidade cessionária, não cabendo nenhum ônus em relação à entidade cedente.

§ 1.º Compete ao Conselho Municipal de Previdência (CMP) deliberar sobre a conveniência e oportunidade quanto aos pedidos de disposição ou cessão.

§ 2.º Fica vedada a disposição ou cessão no período em que o servidor público da área previdenciária estiver em estágio probatório.

**Art. 49.** Ao servidor efetivo da área previdenciária que ingressar no serviço público após o início da vigência desta Lei será atribuído o vencimento de acordo com a referência inicial estabelecida para cada cargo.

**Art. 50.** Deverão ser publicados em até cento e oitenta dias, a contar da vigência desta Lei:

- I – Ato regulamentador da Avaliação Periódica de Desempenho;
- II – Ato regulamentador do Acréscimo por Qualificação Profissional.

**Art. 51.** Aplicam-se aos servidores públicos da área previdenciária as normas estatutárias dos servidores públicos municipais que não contrariem os dispositivos desta Lei.

**Art. 52.** A Manaus Previdência promoverá ações e programas voltados à melhoria do meio ambiente de trabalho, visando a garantir a saúde, segurança e qualidade de vida do servidor público da área previdenciária.

**Art. 53.** Esta Lei poderá ser revista a cada dois anos para efeito de sua adaptação às necessidades do serviço público.

**Art. 54.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Manaus, 27 de junho de 2023.

**DAVID ANTÔNIO ARAÚJO PEREIRA DE ALMEIDA**  
Prefeito de Manaus

**ANEXO I**

**ATRIBUIÇÃO E QUANTITATIVO DE CARGOS**

| CARGO                   | ESPECIALIDADE  | DESCRIÇÃO  | PRÉ-REQUISITO   |
|-------------------------|----------------|--|---|
| ANALISTA PREVIDENCIÁRIO | ADMINISTRATIVA | Instruir e analisar processos e cálculos previdenciários, de manutenção e de revisão de direitos ao recebimento de benefícios previdenciários. Proceder à orientação previdenciária e ao atendimento aos usuários. Realizar estudos técnicos administrativos. Executar, em caráter geral, as demais atividades inerentes às competências definidas em normas da Manausprev.  | Diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior em qualquer área do conhecimento devidamente registrado, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro no Conselho Regional, se o Conselho existir. |
|                         | CONTABILIDADE  | Executar atividades de instrução e de análise de processos, de cálculos previdenciários, de manutenção e de revisão de direitos ao recebimento de benefícios previdenciários. Analisar registro de operações e rotinas contábeis, orçamentárias e financeiras. Realizar estudos técnicos e estatísticos. Realizar auditoria contábil e financeira. Interpretar e aplicar a legislação econômica, fiscal e tributária e financeira. Executar atividades referentes à elaboração, revisão e ao acompanhamento da programação orçamentária e financeira anual e plurianual. Acompanhar a gestão de recursos públicos e executar as demais atividades definidas em normas da Manausprev. | Diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior em Ciências Contábeis, devidamente registrado, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC).           |
|                         | ECONOMIA       | Realizar estudos e análises macroeconômicas nas áreas previdenciária, orçamentária e financeira. Elaborar cálculos e planilhas. Prestar assessoria e consultoria em gestão e análises econômicas, planejamento estratégico, estudos e pesquisas de mercado, projetos e organização. Elaborar, executar e fazer o acompanhamento físico e financeiro do orçamento e executar as demais atividades definidas em normas da Manausprev.  | Diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior em Economia, devidamente registrado, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro no Conselho Regional de Economia (Corecon).                      |
|                         | ADMINISTRAÇÃO  | Realizar estudos, análise, interpretação, planejamento, execução, coordenação e controle de trabalhos nos campos da administração, organização e métodos, logística, orçamento e finanças, gestão de pessoas, bem como outros temas conexos. Elaborar pareceres, relatórios, planos, projetos, laudos. Participar de processo de elaboração do acompanhamento do planejamento estratégico realizando atividades pertinentes às rotinas executadas nas áreas fim e meio. Promover estudos de racionalização e otimização das atividades. Implementar procedimentos e executar as demais atividades definidas em normas da Manausprev.   | Diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior em Administração, devidamente registrado, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro no Conselho Regional de Administração (CRA).                |

|                         |                    |   |  |
|-------------------------|--------------------|---|--|
| ANALISTA PREVIDENCIÁRIO | CIÊNCIAS ATUARIAIS | <p>Promover, pesquisar e estabelecer planos e políticas de investimentos e amortizações, calcular a probabilidade de eventos, avaliar risco e fixar prêmios, indenizações, benefícios e reservas matemáticas. Prospectar e desenvolver estudos e pesquisas atuariais referentes à previdência social. Efetuar cálculos de tarifação de prêmios segundo técnicas específicas de análise de riscos e expectativas. Desenvolver estudos estatísticos diversos, visando a subsidiar a área técnica na administração de fundos de pensão e aposentadoria. Gerenciar cálculos de fundos a serem criados para a cobertura de compromissos futuros, além de produzir relatórios de avaliação e mensuração do alcance da previdência e de possíveis riscos. Executar as demais atividades definidas em normas da Manausprev.</p>   | <p>Diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior em Ciências Atuariais, devidamente registrado, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro no respectivo órgão de classe.</p> |
|                         | SERVIÇO SOCIAL     | <p>Prestar serviços sociais orientando o público interno e externo da Manaus Previdência sobre direitos e deveres (normas, códigos e legislação), serviços e recursos sociais e programas de educação. Planejar, coordenar e avaliar planos, programas e projetos sociais em diferentes relacionadas com a Manaus Previdência. Desempenhar tarefas administrativas e articular recursos financeiros disponíveis em sua área de atuação. Executar as demais atividades definidas em normas da Manausprev.</p>  | <p>Diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior em Serviço Social, devidamente registrado, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro no respectivo órgão de classe.</p>     |
|                         | PSICOLOGIA         | <p>Atuar no planejamento e na implantação de Projeto Político de Gestão de Carreiras. Atuar no planejamento, avaliação e controle de resultados. Atuar no planejamento e acompanhamento da avaliação de desempenho. Analisar cargos, perfil profissional e profissional. Atuar no recrutamento e seleção interna e externa. Atuar na orientação profissional e ações voltadas à implantação do Projeto Político de Gestão de Carreiras, envolvendo orientação profissional, plano de sucessão. Elaborar, executar e avaliar planos, programas e projetos nas áreas de reabilitação profissional. Avaliar o potencial laborativo do segurado por meio da análise dos aspectos socioprofissionais. Realizar avaliação para estabelecer opções e perspectivas para o programa profissional do nível superior em segurado. Acompanhar o desenvolvimento da programação profissional do segurado. Participar de Grupo Informativo. Estabelecer contatos com a empresa de vínculo dos segurados em processo de reabilitação profissional. Realizar atendimentos dos segurados em avaliação ou em programa de reabilitação profissional. Avaliar, supervisionar e homologar os programas profissionais realizados por terceiros ou empresas conveniadas. Visitar órgãos públicos para divulgação do programa, analisar funções, acompanhar e supervisionar a capacitação profissional do segurado. Estabelecer contato com entidades e empresas públicas ou privadas, objetivando a celebração de acordos e convênios. Realizar entrevistas da pesquisa da fixação no mercado de trabalho, participar de equipes volantes e executar as demais atividades definidas em normas pela Manausprev.</p> | <p>Diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior em Psicologia, devidamente registrado, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e registro no respectivo órgão de classe.</p>         |

  

|                         |                          |   |   |
|-------------------------|--------------------------|---|---|
| ANALISTA PREVIDENCIÁRIO | ARQUIVOLOGIA             | <p>Organizar documentação de arquivos institucionais. Classificar documentos de arquivo. Codificar documentos de arquivo. Decidir o suporte do registro de informação. Descrever o documento (forma e conteúdo). Registrar documentos de arquivo. Elaborar tabelas de temporalidade. Estabelecer critérios de amostragem para guarda de documentos de arquivo. Descartar documentos de arquivo. Classificar documentos por grau de sigilo. Elaborar plano de classificação. Identificar fundos de arquivos. Estabelecer plano de destinação de documentos. Avaliar documentação. Ordenar documentos. Consultar normas internacionais de descrição arquivística. Gerir depósitos de armazenamento. Identificar a produção e o fluxo documental. Identificar competências, funções e atividades dos órgãos produtores de documentos. Levantar a estrutura organizacional interna dos órgãos produtores de documentos. Realizar pesquisa histórica e administrativa. Transferir documentos para guarda intermediária. Diagnosticar a situação dos arquivos. Recolher documentos para guarda permanente. Definir a tipologia do documento. Acompanhar a eliminação do documento descartado. Executar as demais atividades definidas em norma da Manausprev.</p> | <p>Diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior em Arquivologia, devidamente registrado, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação.</p>  |
|                         | TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO | <p>Elaborar e instruir projetos básicos e executivos na área de tecnologia da informação e comunicação. Atuar, coordenar e supervisionar atividades nas áreas de desenvolvimento de sistemas, segurança da informação, gestão de contratos de TI, suporte técnico, administração de redes e infraestrutura de redes e executar as demais atividades definidas em normas da Manausprev.</p>  | <p>Diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior na área de Tecnologia da Informação, devidamente registrado, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, ou diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior em qualquer área, devidamente registrado, com curso de especialização, com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas, na área de Tecnologia da Informação, fornecidos por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação.</p> |
|                         | AUDITORIA                | <p>Executar as atividades de controle interno, correição, ouvidoria e promoção da integridade pública, bem como a promoção da gestão pública ética, responsável e transparente. Executar auditorias, fiscalizações, diligências e demais ações de controle e de apoio à gestão, nas suas diversas modalidades, relacionadas à aplicação de recursos públicos, bem como à administração desses recursos, examinando a legalidade, legitimidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade, eficiência e efetividade dos atos governamentais, em seus aspectos financeiro, orçamentário, contábil, patrimonial e operacional, podendo, inclusive, apurar atos ou fatos praticados por agentes públicos ou privados na utilização de recursos previdenciários. Realizar estudos e trabalhos técnicos que promovam o incremento da transparência pública, a participação da sociedade civil na prevenção da corrupção e o fortalecimento do controle social; estudos e trabalhos técnicos que contribuam para a promoção da ética e para o fortalecimento da integridade das instituições públicas.</p>  | <p>Diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior em Direito, Contabilidade, Administração, Economia ou Ciências Atuariais, devidamente registrado, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, com registro no respectivo órgão de classe.</p>   |

|                        |                |   |  |
|------------------------|----------------|---|--|
| TÉCNICO PREVIDENCIÁRIO | ADMINISTRATIVA | Atuar no atendimento ao público, executando atividades de orientação e informação aos segurados e usuários da Previdência Social, de acordo com as diretrizes estabelecidas nos atos específicos. Proceder ao reconhecimento inicial, manutenção, recurso e revisão de direitos aos benefícios administrados pela Manausprev. Realizar atividades de suporte e apoio técnico especializado às atividades de competência da Manausprev. Executar as demais atividades definidas em normas da Manausprev.   | Certificado de conclusão de curso de nível médio ou curso técnico equivalente, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação.   |
|                        | INFORMÁTICA    | Prestar suporte técnico ao usuário de informática, instalando e verificando o funcionamento dos hardwares e softwares, contratando serviços de manutenção, visando a atender as necessidades da entidade com a máxima agilização. Realizar backup (cópia de segurança) dos sistemas existentes e controlar o seu arquivamento, visando a resguardar os dados e informações da entidade. Ministar treinamento em área de seu conhecimento. Orientar os usuários nas especificações e comandos necessários para a utilização dos equipamentos de informática. Colaborar no suporte à utilização de sistema para elaborar, executar e fazer o acompanhamento físico e financeiro do orçamento.   | Certificado de conclusão de curso de nível médio ou curso técnico equivalente, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação.   |
|                        | DIREITO        | Analisar processos administrativos da área de atuação oferecendo subsídios à gestão nos aspectos preventivos e para as tomadas de decisão. Representar a entidade em juízo nas questões trabalhistas, cíveis ou em outros processos de assistência jurídica à instituição. Efetuar estudos em matéria jurídica visando à orientação em questões de natureza civil, administrativa e previdenciária. Assessorar a entidade em todos os ramos do Direito que são pertinentes às suas atividades. Sugerir, quando necessário, alterações na legislação a partir da interpretação de textos legais. Executar as demais atividades definidas em normas da Manausprev. Analisar e instruir processos relativos a contratações, convênios, locações e alienações de imóveis, licitações e de consultoria e aquisição de serviços. Elaborar minutas de editais, contratos, convênios. Executar as atividades técnico-jurídicas no âmbito da Manausprev e executar as demais atividades definidas em normas da Manausprev. | Diploma ou certificado de conclusão de curso de nível superior em Direito, devidamente registrado, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação, e inscrição na OAB. |
| PROCURADOR AUTÁRQUICO  |                |   |  |

**QUANTITATIVO DE CARGOS**

| NÍVEL              | CARGO                    | ESPECIALIDADE      | QUANTIDADE |
|--------------------|--------------------------|--------------------|------------|
| SUPERIOR           | ANALISTA PREVIDENCIÁRIO  | Administrativa     | 8          |
|                    |                          | Contabilidade      | 2          |
|                    |                          | Economia           | 2          |
|                    |                          | Administração      | 2          |
|                    |                          | Ciências Atuariais | 1          |
|                    |                          | Serviço Social     | 2          |
|                    |                          | Psicologia         | 2          |
|                    |                          | Arquivologia       | 2          |
|                    | Tecnologia da Informação | 2                  |            |
|                    | PROCURADOR AUTÁRQUICO    | Direito            | 5          |
| MÉDIO              | TÉCNICO PREVIDENCIÁRIO   | Administrativa     | 36         |
|                    |                          | Informática        | 2          |
| <b>TOTAL GERAL</b> |                          |                    | <b>68</b>  |

**ANEXO II**  
**TABELA FINANCEIRA DE VENCIMENTO DOS CARGOS EFETIVOS**

**A) TÉCNICO PREVIDENCIÁRIO**

| Tempo de Serviço para Enquadramento (Anos) | Referência | Padrão       |
|--|------------|--------------|
| 0 < x ≤ 3                                  | 1          | R\$ 5.433,53 |
| 3 < x ≤ 5                                  | 2          | R\$ 5.542,20 |
| 5 < x ≤ 7                                  | 3          | R\$ 5.653,04 |
| 7 < x ≤ 9                                  | 4          | R\$ 5.766,10 |
| 9 < x                                      | 5          | R\$ 5.881,42 |
| -  | 6          | R\$ 5.999,05 |
| -  | 7          | R\$ 6.119,03 |
| -  | 8          | R\$ 6.241,41 |
| -  | 9          | R\$ 6.366,24 |
| -  | 10         | R\$ 6.493,57 |
| -  | 11         | R\$ 6.623,44 |
| -  | 12         | R\$ 6.755,91 |
| -  | 13         | R\$ 6.891,03 |
| -  | 14         | R\$ 7.028,85 |
| -  | 15         | R\$ 7.169,42 |
| -  | 16         | R\$ 7.312,81 |
| -  | 17         | R\$ 7.459,07 |
| -  | 18         | R\$ 7.608,25 |

**B) ANALISTA PREVIDENCIÁRIO**

| Tempo de Serviço para Enquadramento (Anos) | Referência | Padrão        |
|--|------------|---------------|
| 0 < x ≤ 3                                  | 1          | R\$ 8.150,31  |
| 3 < x ≤ 5                                  | 2          | R\$ 8.313,31  |
| 5 < x ≤ 7                                  | 3          | R\$ 8.479,58  |
| 7 < x ≤ 9                                  | 4          | R\$ 8.649,17  |
| 9 < x                                      | 5          | R\$ 8.822,15  |
| -  | 6          | R\$ 8.998,60  |
| -  | 7          | R\$ 9.178,57  |
| -  | 8          | R\$ 9.362,14  |
| -  | 9          | R\$ 9.549,38  |
| -  | 10         | R\$ 9.740,37  |
| -  | 11         | R\$ 9.935,18  |
| -  | 12         | R\$ 10.133,88 |
| -  | 13         | R\$ 10.336,56 |
| -  | 14         | R\$ 10.543,29 |
| -  | 15         | R\$ 10.754,16 |
| -  | 16         | R\$ 10.969,24 |
| -  | 17         | R\$ 11.188,62 |
| -  | 18         | R\$ 11.412,40 |

**DECRETO Nº 5.618, DE 27 DE JUNHO DE 2023**

**DECLARA** de utilidade pública, para fins de desapropriação, o imóvel que menciona e dá outras providências.

O **PREFEITO DE MANAUS**, no uso das atribuições que lhe conferem os art. 80, inc. XII e 128, inc. I, da Lei Orgânica do Município de Manaus,

**CONSIDERANDO** as disposições do Decreto-Lei nº 3.365 de 21 de junho de 1941 com as alterações introduzidas pela Lei nº 2.786/56;

**CONSIDERANDO** a obrigação do Poder Público de proporcionar à população condições dignas de moradia, lazer, educação, saúde e demais serviços públicos;

**CONSIDERANDO** que a faixa de terra a ser utilizada está encravada em área tecnicamente estratégica para a utilidade do qual se destina;

**CONSIDERANDO** a necessidade de proporcionar espaços necessários para o bom desenvolvimento das atividades previstas na implementação e execução do Projeto de Requalificação Viária e Implantação de Passarela na Avenida Ephigênio Salles;

**CONSIDERANDO**, ainda, a necessidade de priorizar os processos de desapropriação ou indenização de áreas consideradas