



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA, TRABALHO E REDAÇÃO

Parecer nº 119/2025

Referência: Processo Número do Protocolo 860/2025

Assunto: Projeto de Lei Complementar n.º 014 de 25 de julho de 2025

Autor (a): Poder Executivo Municipal

Assinado por: Prefeita Municipal Antônia Eliene Liberato Dias

I - RELATÓRIO:

O Projeto de Lei Complementar n.º 014 de 25 de julho de 2025, que “*Dispõe sobre a Instituição do Plano de Cargo, Carreira e Vencimento dos Servidores Públicos do Serviço de Saneamento Ambiental Águas do Pantanal e dá outras providências,*”.

Este é o Relatório.

II – DO VOTO DO RELATOR:

Trata-se de Projeto de Lei Complementar de autoria do Poder Executivo Municipal, representado pela Excelentíssima Prefeita Municipal Antônia Eliene Liberato Dias, que “*Dispõe sobre a Instituição do Plano de Cargo, Carreira e Vencimento dos Servidores Públicos do Serviço de Saneamento Ambiental Águas do Pantanal e dá outras providências,*”.



**ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES**

2.1. Contexto e Objetivo do Projeto de Lei:

O Projeto de Lei Complementar n.º 014, de 25 de julho de 2025, de autoria da Prefeitura Municipal de Cáceres, tem como finalidade instituir o Plano de Cargo, Carreira e Vencimento (PCCV) dos servidores públicos da Autarquia Serviço de Saneamento Ambiental Águas do Pantanal. O projeto foi encaminhado para a Câmara Municipal de Cáceres para apreciação e aprovação.

De acordo com a mensagem que acompanha o projeto, a criação do PCCV é necessária porque o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Cáceres, disciplinado pela Lei Complementar Municipal n.º 25/1997, exige que a progressão funcional seja regulamentada por lei.

A Lei Orgânica Municipal também prevê que o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos servidores municipais deve ser regulamentado por meio de Lei Complementar.

Para elaborar a minuta do projeto, foi nomeada uma Comissão Especial, que se baseou em precedentes legislativos como a Lei Complementar Municipal n.º 120/2017 e a Lei Complementar Municipal n.º 171/2022, que aprovaram o PCCV da Câmara Municipal de Cáceres e da autarquia PreviCáceres, respectivamente.

2.2. Análise dos Principais Pontos do Projeto de Lei:

O projeto de lei está estruturado em nove capítulos, abordando desde as disposições preliminares até o enquadramento funcional e disposições finais.

Definições (Capítulo I): O projeto define conceitos como Plano de Carreira, Carreira, Progressão Funcional, Promoção Funcional, Servidor, Cargo, Classe, Nível, Vencimento, Quadro de Pessoal, Remuneração, Interstício e Teletrabalho.



ESTADO DE MATO GROSSO CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

Quadro de Pessoal (Capítulo II): O quadro de pessoal é dividido em Pessoal de Provimento Efetivo e Pessoal de Provimento em Comissão. Os cargos efetivos, listados no Anexo I, só podem ser preenchidos por concurso público. Os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração, destinando-se a funções de direção, chefia e assessoramento.

Vencimento, Vantagens e Gratificações (Capítulo III): Os vencimentos dos cargos efetivos são dispostos em tabelas com 10 classes e até 5 níveis. A progressão horizontal entre classes (A a J) se dá com um aumento de 5% em relação à classe anterior, enquanto a progressão vertical entre níveis (I a V) varia de 11% a 66% em relação ao Nível I. O Anexo III detalha os valores para cada cargo e nível. Os vencimentos dos cargos em comissão estão no Anexo IV.

Evolução Funcional (Capítulo IV): A evolução funcional se dá por meio de Progressão Funcional e Promoção Funcional.

Progressão Funcional: A passagem de um nível para outro na mesma escala de vencimento. Ocorre por apresentação de títulos, certificados ou diplomas e está condicionada à avaliação de desempenho, após o cumprimento do estágio probatório. São exigidos diferentes níveis de titulação para cargos de Nível Médio e Superior para progredir nos níveis II a V.

Promoção Funcional: A passagem de uma classe para outra dentro do mesmo cargo. A promoção ocorre com base no tempo de serviço de no mínimo 36 meses e avaliação de desempenho funcional. A aprovação na avaliação de desempenho é um requisito, e a reprovação resulta em reavaliação anual.

Capacitação (Capítulo VI): O servidor pode se afastar com remuneração para cursar graduação ou pós-graduação, desde que o curso seja correlacionado à sua área de atuação, reconhecido pelo MEC e confira um grau acadêmico superior ao atual. O servidor afastado fica obrigado a prestar serviço por um período igual ao de seu afastamento, sob pena de ter que ressarcir a Autarquia.



**ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁ CERES**

Disposições Gerais (Capítulo VII): O projeto se aplica a todos os servidores efetivos da Autarquia. A carga horária poderá ser de 30 ou 40 horas semanais, e a modalidade de teletrabalho é facultativa, a ser regulamentada pela Diretoria Executiva.

Enquadramento Funcional (Capítulo VIII): O enquadramento dos servidores efetivos obedecerá às normas da lei, com a elevação de nível sendo feita por ato administrativo da Diretoria Executiva.

Disposições Finais (Capítulo IX): Nenhum servidor poderá receber vencimento inferior ao salário mínimo. A revisão geral anual do vencimento dos servidores da Autarquia acompanhará o percentual aplicado aos servidores da Prefeitura Municipal de Cáceres. As despesas correrão por conta do Orçamento Anual da Autarquia.

3. Análise de Conformidade com a Lei de Responsabilidade Fiscal e a Lei n.º 4.320/1964

3.1. Estudo de Impacto Orçamentário e Financeiro:

O estudo de impacto orçamentário e financeiro, assinado por Lucas dos Reis Carvalho em 9 de agosto de 2024, opina que "não há impacto mensurável (orçamentário ou financeiro)" com a implantação do projeto de lei.

O parecer se baseia na premissa de que a lei não altera a tabela salarial prevista na Lei Complementar n.º 136/2019 e que apenas regulamenta direitos já previstos em outras legislações municipais.

No entanto, com o devido respeito essa análise é muito superficial e possivelmente encontra-se em discordância com a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Isso porque, a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) exige que a criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento de despesa seja



**ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES**

acompanhada de estimativa do impacto orçamentário-financeiro e declaração de que o aumento tem adequação e compatibilidade com as leis orçamentárias.

O projeto prevê progressões e promoções que, embora baseadas em critérios e percentuais já existentes, implicam em aumento de despesas ao longo do tempo.

O fato de os percentuais e prazos já estarem previstos em outras leis não significa que a criação de um plano de carreira completo e sua aplicação não gerem um impacto financeiro quantificável.

O aumento de 5% a 66% nos vencimentos decorrentes das progressões e promoções claramente resultará em despesa incremental.

Ademais, o estudo menciona que o projeto não altera a tabela salarial da Lei Complementar n.º 136/2019.

No entanto, os Anexos do Projeto de Lei Complementar n.º 014/2025 apresentam tabelas de vencimento com valores específicos, enquanto a Lei Complementar n.º 136/2019, em seu Anexo II, também apresenta tabelas de vencimentos para os mesmos cargos, **mas com valores diferentes.**

A comparação direta mostra que o projeto, de fato, está propondo uma nova tabela salarial com valores distintos.

Por exemplo, o valor para um cargo de Nível Superior, Nível I, Classe A na Lei Complementar n.º 136/2019 é de **R\$ 4.803,55 (quatro mil oitocentos e três reais e cinquenta e cinco centavos)**, enquanto no presente Projeto de Lei n.º 014/2025 é de **R\$ 6.924,98 (seis mil novecentos e vinte e quatro reais e noventa e oito centavos)**. Senão vejamos:



ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES

Lei Complementar n. 136/2019

ANEXO II
REMUNERAÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS

1. Nível Superior:

| CLASSE I NÍVEL | A 1,00 | B 1,05 | C 1,05 | D 1,05 | E 1,05 | F 1,05 | G 1,05 | H 1,05 | I 1,05 | J 1,05 |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| I 1,0 | R\$ 4.803,55 | R\$ 5.043,73 | R\$ 5.190,58 | R\$ 5.450,01 | R\$ 5.838,75 | R\$ 6.130,69 | R\$ 6.437,22 | R\$ 6.759,07 | R\$ 7.097,03 | R\$ 7.451,88 |
| II 1,11 | R\$ 5.331,94 | R\$ 5.598,53 | R\$ 5.776,84 | R\$ 6.184,49 | R\$ 6.481,00 | R\$ 6.805,06 | R\$ 7.145,30 | R\$ 7.502,58 | R\$ 7.877,70 | R\$ 8.271,59 |
| III 1,25 | R\$ 5.640,45 | R\$ 6.202,59 | R\$ 6.505,19 | R\$ 6.811,99 | R\$ 7.298,43 | R\$ 7.663,36 | R\$ 8.046,52 | R\$ 8.448,85 | R\$ 8.871,29 | R\$ 9.314,86 |
| IV 1,40 | R\$ 6.724,97 | R\$ 6.230,86 | R\$ 6.541,70 | R\$ 7.785,00 | R\$ 8.174,24 | R\$ 8.582,96 | R\$ 9.012,10 | R\$ 9.462,70 | R\$ 9.935,84 | R\$ 10.432,64 |

Projeto de Lei Complementar n.º 014/2025

PREFEITURA MUNICIPAL DE CÁCERES
ANEXO III - VENCIMENTOS DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

1. Nível Superior

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|-----|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| I | R\$ 6.924,98 | R\$ 7.271,24 | R\$ 7.634,81 | R\$ 8.016,53 | R\$ 8.417,36 | R\$ 8.838,23 | R\$ 9.280,15 | R\$ 9.744,14 | R\$ 10.231,36 | R\$ 10.742,93 |
| II | R\$ 7.686,72 | R\$ 8.071,06 | R\$ 8.474,61 | R\$ 8.898,36 | R\$ 9.343,27 | R\$ 9.810,43 | R\$ 10.300,93 | R\$ 10.815,99 | R\$ 11.356,82 | R\$ 11.924,66 |
| III | R\$ 8.656,23 | R\$ 9.089,05 | R\$ 9.543,47 | R\$ 10.020,67 | R\$ 10.521,69 | R\$ 11.047,79 | R\$ 11.600,19 | R\$ 12.180,19 | R\$ 12.789,20 | R\$ 13.428,66 |
| IV | R\$ 9.694,98 | R\$ 10.179,73 | R\$ 10.688,71 | R\$ 11.223,14 | R\$ 11.784,31 | R\$ 12.373,54 | R\$ 12.992,20 | R\$ 13.641,79 | R\$ 14.323,88 | R\$ 15.040,09 |

Isso evidencia uma contradição direta no parecer de impacto, que afirma não haver alteração de tabela.

Essa inconsistência por si só torna o estudo de impacto questionável e em desacordo com as exigências da LRF, que demanda precisão e veracidade nas informações.

3.2. Conformidade com a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF):



**ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES**

O Projeto de Lei Complementar n.º 014/2025, ao instituir um plano de carreira que prevê aumentos remuneratórios por progressão e promoção, tem potencial para impactar a despesa com pessoal da autarquia municipal.

A LRF estabelece limites para a despesa total com pessoal, sendo de 60% da Receita Corrente Líquida para os municípios, com 54% para o Poder Executivo e 6% para o Poder Legislativo.

O documento não apresenta uma análise de como a implementação das progressões e promoções se encaixa nesses limites, o que é uma exigência da LRF.

3.3. Conformidade com a Lei n.º 4.320/1964:

A Lei n.º 4.320/1964 estabelece normas gerais de direito financeiro.

O projeto de lei, ao tratar de despesas com pessoal, deve estar em conformidade com essa lei.

A Lei n.º 4.320/1964 exige que a Lei do Orçamento contenha a discriminação da despesa de forma a evidenciar a política econômica e o programa de trabalho do Governo.

O projeto de lei, embora mencione que as despesas decorrentes correrão por conta do Orçamento Anual da Autarquia, não especifica como esse aumento será alocado, o que poderia ser considerado uma falha na discriminação da despesa conforme exigido pelo artigo 2º da Lei 4.320/1964.

4. Análise de Conformidade com as Leis Municipais:

O projeto de lei faz referência a diversas leis municipais para justificar sua existência e conteúdo.



**ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES**

Lei Orgânica Municipal (LOM):

A LOM de Cáceres exige que o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos servidores públicos municipais seja regulamentado por lei complementar.

O projeto de lei cumpre esse requisito ao se apresentar como uma Lei Complementar.

A LOM também prevê a autonomia administrativa da Câmara Municipal. A revisão anual de vencimentos dos servidores da autarquia deve acompanhar o percentual aplicado à Prefeitura, conforme o Art. 25 do projeto.

Esta disposição é consistente com a prática de paridade salarial entre diferentes órgãos do município.

Lei Complementar Municipal n.º 25/1997:

Esta lei institui o regime jurídico único dos servidores do município e suas autarquias e fundações.

O Artigo 56 da Lei Complementar n.º 25/1997 dispõe que a progressão funcional será regulamentada por lei, o que o projeto de lei visa fazer.

O Art. 115 da mesma lei prevê a licença-prêmio a cada cinco anos de efetivo exercício.

O Projeto de Lei n.º 014/2025, em seu Art. 6º, § 1º, inciso IV, também prevê a licença-prêmio de três meses a cada cinco anos, sendo consistente com essa disposição.

Lei Complementar Municipal n.º 106/2015:



**ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES**

Essa lei dispõe sobre a organização administrativa da autarquia e menciona que os cargos, classes e níveis a serem preenchidos por servidores efetivos ficam criados e estabelecidos conforme anexo.

O Art. 16, § 1º, da Lei Complementar n.º 106/2015, estabelece que a elevação de classe, nível e aumento salarial dos servidores do SAEC obedecem às regras e critérios do Estatuto do Servidor Municipal de Cáceres-MT ou qualquer outra lei municipal.

O projeto de lei se propõe a criar essa legislação específica. Contudo, como já observado, a proposição de uma nova tabela de vencimentos com valores distintos da Lei Complementar n.º 136/2019 (que alterou a Lei Complementar n.º 106/2015), contradiz a afirmação do estudo de impacto de que não há alteração salarial.

5. Conclusão e Indicação de correções:

O Projeto de Lei Complementar n.º 014/2025, apesar de ter o objetivo legítimo de regulamentar o plano de carreira dos servidores da Autarquia Águas do Pantanal, apresenta falhas formais e substanciais que podem comprometer sua constitucionalidade e legalidade.

Formalmente, o estudo de impacto orçamentário e financeiro é falho e contraditório.

O parecer alega não haver impacto financeiro mensurável, mas o próprio projeto anexa tabelas de vencimentos com valores substancialmente diferentes dos vigentes, o que, inevitavelmente, gerará despesa.

A ausência de uma análise precisa desse impacto viola diretamente as exigências da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). Em suma, a principal ilegalidade e inconstitucionalidade do projeto de lei são:



**ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES**

1. **Ilegalidade por vício formal:** O estudo de impacto financeiro é impreciso, inconsistente e contraditório, não cumprindo as exigências da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar n.º 101/2000). A alegação de ausência de impacto financeiro é refutada pela comparação entre as tabelas salariais propostas e as vigentes.

Para que o projeto seja considerado legal e constitucional, as seguintes correções seriam necessárias:

- Apresentar um novo e detalhado estudo de impacto orçamentário e financeiro, que quantifique os aumentos de despesa decorrentes da implementação do plano de carreira ao longo do tempo.
- declaração do ordenador da despesa 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.

É como voto.

III. DA DECISÃO DA COMISSÃO:

Considerando que o presente projeto de lei complementar não apresenta uma análise de como a implementação das progressões e promoções se encaixam nos limites exigidos pela LRF, razão pela qual a Comissão de Constituição e Justiça, Trabalho e Redação acolhe e acompanha o voto do Relator, votando, com fundamento no artigo 72, do Regimento Interno da Câmara Municipal de Cáceres, pela **conversão do voto em diligência**, e recomenda o retorno do Projeto de Lei Complementar n.º 014 de 25 de julho de 2025 ao Poder Executivo Municipal para a devida complementação e cumprimento da Lei de Responsabilidade Fiscal, para que apresente a:

I - estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes;



**ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE CÁCERES**

II - declaração do ordenador da despesa 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.

É o nosso parecer, o qual submetemos à elevada apreciação Plenária.

Sala das Sessões, 05 de agosto de 2025.

MANGA ROSA

PRESIDENTE

PASTOR JÚNIOR

RELATOR

ANDRELÍNA MAGALY DA SILVA

MEMBRO



VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 30D2-3106-A7EB-48D2

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

- ✓ CLODOMIRO DA SILVEIRA PEREIRA JUNIOR (CPF 922.XXX.XXX-53) em 06/08/2025 12:54:13 GMT-04:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
- ✓ FRANCISCO WELSON AMARANTE DOS SANTOS (CPF 984.XXX.XXX-72) em 07/08/2025 10:26:15 GMT-04:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)
- ✓ ANDRELINA MAGALY DA SILVA (CPF 488.XXX.XXX-15) em 08/08/2025 08:50:19 GMT-04:00
Papel: Parte
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Esta versão de verificação foi gerada em 08/08/2025 às 09:50 e assinada digitalmente pela CAMARA MUNICIPAL CACERES:03960333000150 para garantir sua autenticidade e inviolabilidade com o documento que foi assinado pelas partes através da plataforma 1Doc, que poderá ser conferido por meio do seguinte link:

<https://cmcaceres.1doc.com.br/verificacao/30D2-3106-A7EB-48D2>