

Cláusula 15ª - Foro Competente Fica estabelecido o Foro da Comarca de Cáceres para resolver quaisquer controvérsias decorrentes deste contrato.

Prefeitura Municipal de Cáceres-MT, 09 de setembro de 2025.

ROSINEI LOPES

FRANSERGIO ROJAS PIOVESAN

CONTRATADO(A)

CONTRATANTE

LEI COMPLEMENTAR Nº 242, DE 18 DE SETEMBRO DE 2025

“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.”

A PREFEITA MUNICIPAL DE CÁCERES, ESTADO DE MATO GROSSO no uso das prerrogativas que lhe são estabelecidas pelo art. 74, inciso VII, da Lei Orgânica Municipal, faço saber que a Câmara Municipal de Cáceres aprovou, e eu sanciono a presente Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Servidores Públicos do Serviço de Saneamento Ambiental Águas do Pantanal.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - Plano de Carreira: o conjunto de políticas para incentivar os servidores a ascenderem profissionalmente, de acordo com os critérios definidos nesta lei;

II - Carreira: o conjunto de níveis de um cargo organizados em sequência e disposto hierarquicamente, de acordo com a complexidade e responsabilidade que apresentem observados os requisitos mínimos de escolaridade, qualificação e experiência profissional no serviço público;

III - Progressão funcional: a passagem do servidor de um nível para outro, na mesma escala de vencimento de seu cargo decorrente de cumprimento de interstício de tempo, avaliação de desempenho, apresentação de cursos de aperfeiçoamento profissional e escolaridade.

IV - Promoção funcional: a passagem de uma classe para outra dentro do mesmo cargo, decorrente de cumprimento de interstício de tempo de serviço nos termos desta Lei;

V - Servidor: a pessoa legalmente investida em cargo público;

VI - Cargo: o conjunto de atribuições e responsabilidades cabíveis ao servidor, criado por Lei, com denominação própria, número certo e pago pelos cofres públicos;

VII - Classe: a divisão da carreira que demonstra a amplitude funcional do cargo no sentido horizontal e as correspondentes retribuições pecuniárias;

VIII - Nível: a divisão da carreira que demonstra a amplitude funcional do cargo no sentido vertical e as correspondentes retribuições pecuniárias;

IX - Vencimento: a retribuição pecuniária devida ao servidor pela efetiva execução das atribuições do cargo no qual está enquadrado;

X - Quadro de pessoal: o conjunto de cargos e funções pertencentes à estrutura funcional da Autarquia;

XI - Remuneração: a retribuição a que faz jus o servidor público compreendida pelo vencimento acrescido de complemento constitucional e outras vantagens permanentes ou temporárias.

XII - Interstício: é o intervalo de tempo exigido pela lei para o enquadramento do servidor no próximo nível e/ou classe; e

XIII - Teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, fora das dependências físicas do órgão ou entidade de lotação, com a utilização de recursos tecnológicos.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 2º O Quadro de Pessoal do Serviço de Saneamento Ambiental Águas do Pantanal é composto das seguintes partes:

I - Pessoal de Provimento Efetivo - anexo I;

II - Pessoal de Provimento em Comissão - anexo II.

§ 1º Os cargos de provimento efetivo que constam do anexo I só poderão ser preenchidos por concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme se dispuser em regulamento e edital.

§ 2º Os cargos de provimento em comissão têm caráter provisório e seus ocupantes podem ser convocados para trabalhos extras sempre que houver interesse da Administração da Autarquia.

Art. 3º Os cargos de provimento em comissão se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento e são de livre

nomeação e exoneração respeitando-se o parágrafo único do art. 5º, parágrafo único do art. 6º, parágrafo único do art. 16 da lei complementar nº 106, de 07 de outubro de 2015 e §1º do art. 3º da lei nº 2.476, de 05 de maio de 2015.

CAPÍTULO III

DO VENCIMENTO, DAS VANTAGENS, DAS GRATIFICAÇÕES E DA ACUMULAÇÃO

Seção I

Do Vencimento

Art. 4º Os vencimentos dos cargos de provimento efetivo, são dispostos no Anexo III em tabelas constituídas de 10 (dez) classes para cada área de atividade, seguidas dos níveis I, II, III, IV e V

§ 1º Aplica-se o nível V apenas para os cargos determinados pela Lei Complementar nº 106, de 07 de outubro de 2015.

§ 2º Os valores das tabelas de vencimento são construídos observando-se os seguintes intervalos e percentuais:

I - Na posição horizontal:

a) 5,0% (cinco por cento), em relação à classe anterior, para as classes de A a J.

II - Na posição vertical:

a) 11 % (onze por cento), em relação ao nível I, para o nível II;

b) 25 % (vinte e cinco por cento), em relação ao nível I, para o nível III;

c) 40 % (quarenta por cento), em relação ao nível I, para o nível IV;

d) 66 % (sessenta e seis por cento), em relação ao nível I, para o nível V.

§ 3º Os vencimentos dos cargos de provimento em comissão estão dispostos no Anexo IV.

Seção II

Do Teto Absoluto de Vencimento

Art. 5º A remuneração e o vencimento dos ocupantes de cargos de provimento efetivo, bem como os proventos de aposentadoria e pensão ou outra espécie remuneratória e percebidas cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o previsto no art. 37, XI da Constituição Federal.

Seção III

Das Vantagens Acessórias

Art. 6º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo efetivo do Serviço de Saneamento Ambiental Águas do Pantanal o disposto no §3º do art. 39 da Constituição Federal.

§ 1º Além das vantagens previstas no caput, ao servidor público efetivo da Autarquia cabe ainda, de acordo com o art. 88, §§2º e 3º da Lei Orgânica do Município:

I - Adicional por tempo de serviço de 2% (dois por cento) sobre o vencimento base, por ano de efetivo exercício em cargo público municipal de Cáceres, até o limite de 50% (cinquenta por cento);

II - Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer dolo ou culpa;

III - Adicional de produtividade, a ser regulamentado por decreto; e

IV - Licença-prêmio de três meses a cada cinco anos de efetivo exercício na autarquia.

a) Em caso de interrupção do período aquisitivo, por qualquer razão, a contagem do novo quinquênio começará no dia em que o servidor reassumir o exercício, salvo nos casos elencados no Artigo 115 da Lei complementar 25, de 27 de novembro de 1997.

b) As faltas injustificadas ao serviço retardarão a concessão da licença prevista neste artigo, na proporção de 01 (um) mês para cada falta.

c) A licença-prêmio deverá ser gozada dentro do próximo período aquisitivo e poderá ser de forma integral ou em parcelas não inferiores a 30 (trinta) dias, conforme requerimento do servidor, no interesse da administração, podendo haver a sua conversão em pecúnia, se houver disponibilidade orçamentária e financeira.

Seção IV

Dos Cargos Comissionados

Art. 7º Quando o servidor efetivo for designado para ocupar cargo exclusivamente em comissão, poderá optar pela maior remuneração ou por uma gratificação de 50% (cinquenta por cento) do vencimento do cargo comissionado.

Art. 8º Todo servidor de provimento efetivo que vier a ocupar cargo em comissão terá resguardado o seu direito de retornar ao seu cargo e vencimento de origem quando ocorrer a exoneração do cargo em comissão.

Art. 9º Os acréscimos pecuniários percebidos pelo servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Parágrafo único. Será permitida a acumulação de remuneração somente nos casos previstos no inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal e no inciso XV do artigo 96 da Lei Orgânica do Município, observado ainda o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos

Municipais de Cáceres - MT.

CAPÍTULO IV DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 10. As formas de evolução funcional instituídas por esta lei são as seguintes:

- I - Progressão Funcional e;
- II - Promoção Funcional.

Parágrafo único. Terá a evolução funcional negada, permanecendo na mesma situação funcional por mais um ano, o servidor efetivo que, embora implementados todos os prazos e condições para a promoção ou progressão, durante o período de permanência no Nível ou Classe, sofrer penalidade de suspensão, aplicada em decorrência de procedimento disciplinar processado na forma da legislação vigente.

Seção I

Da Progressão Funcional

Art. 11. A progressão funcional ocorrerá por apresentação de títulos, certificados ou diplomas do servidor e estará condicionada à avaliação de desempenho do servidor, que será analisada e aprovada pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, observado o cumprimento do estágio probatório.

§ 1º Os títulos, certificados ou diplomas de que trata o caput deverão ser entregues em forma de documentos registrados no órgão competente, no original e cópia e, quando for o caso, deverão ser validados eletronicamente.

§ 2º A progressão funcional nos níveis "I", "II", "III", "IV" e "V" se dará da seguinte forma:

I - Cargos de Nível Médio:

- a)** Nível II, para o servidor que apresentar certificado ou diploma de conclusão de curso de nível superior;
- b)** Nível III, para o servidor que apresentar certificados de conclusão de pós-graduação lato sensu de, no mínimo, 360 horas;
- c)** Nível IV, para o servidor que apresentar certificados de conclusão de uma segunda pós-graduação lato sensu de, no mínimo, 360 horas ou diploma de conclusão de pós-graduação stricto sensu em Nível de Mestrado;
- d)** Nível V, para o servidor que apresentar certificados de conclusão de uma terceira pós-graduação lato sensu de, no mínimo, 360 horas ou diploma de conclusão de pós-graduação stricto sensu em Nível de Doutorado;

II - Cargos de Nível Superior:

- a)** Nível II, para o servidor que apresentar certificados de conclusão de pós-graduação lato sensu de, no mínimo, 360 horas;
- b)** Nível III, para o servidor que apresentar certificados de conclusão de uma segunda pós-graduação lato sensu de, no mínimo, 360 horas ou diploma de conclusão de pós-graduação stricto sensu em Nível de Mestrado;
- c)** Nível IV, para o servidor que apresentar certificados de conclusão de uma terceira pós-graduação lato sensu de, no mínimo, 360 horas ou diploma de conclusão de pós-graduação stricto sensu em Nível de Doutorado;

§ 3º Para a progressão funcional será exigido interstício de 01 (um) ano na classe anterior para que o servidor requeira o benefício e apresente os títulos, certificados ou diplomas correspondentes, na forma estabelecida no § 1º deste artigo.

§ 4º Os certificados de pós-graduação lato sensu só poderão ser apresentados uma única vez para fins de progressão funcional.

§ 5º Só serão validados para fins de elevação de nível cursos de graduação e pós-graduação com certificação de validade nacional e reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 6º Para fins de elevação de nível só serão considerados os cursos que sejam compatíveis com as atribuições do cargo do servidor ou com áreas de conhecimento pertinentes ao Saneamento Básico ou Gestão Pública.

Seção II

Da Promoção Funcional

Art. 12. A promoção funcional se dará por meio da evolução na carreira e estará condicionada à apuração do efetivo exercício no cargo a cada interstício de, no mínimo, trinta e seis meses e avaliação de desempenho funcional como apto ao serviço público e em condições de promoção.

§1º Para a passagem da classe A para a B, é indispensável o cumprimento do estágio probatório.

§2º Quatro meses antes de findar o período tratado no caput deste artigo, será realizada a avaliação de desempenho do servidor, conforme dispuser a legislação ou o regulamento pertinente, garantida a ampla defesa.

§3º A avaliação de desempenho funcional como apto ao serviço público e em condições de promoção deverá ser finalizada 60 (sessenta) dias antes do interstício do caput deste artigo.

§4º Findado o prazo do interstício do caput deste artigo, caso não tenha sido concluída a avaliação de desempenho do servidor, ele deverá ser promovido automaticamente para a classe imediatamente superior à que ocupa.

§5º A promoção de classe independe de requerimento do servidor e será efetuada a partir da data em que o servidor implementou os requisitos para passagem de uma à outra classe imediatamente subsequente.

Art. 13. O servidor que tenha a promoção reprovada na avaliação de desempenho funcional será reavaliado anualmente, sendo devida a promoção a partir do aniversário da posse do servidor quando este for considerado apto para a mesma.

Parágrafo único. A partir da promoção do servidor reavaliado inicia-se a contagem do novo interstício de 36 meses.

CAPÍTULO V

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 14. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional será constituída de 03 (três) membros efetivos titulares e 01 (um) suplente que substituirá o membro da Comissão quando este for avaliado, todos designados pelo Diretor Executivo da Autarquia.

Parágrafo único. Decreto regulamentará a forma de avaliação dos servidores efetivos.

CAPÍTULO VI

DA CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES

Art. 15. O servidor efetivo poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação no curso não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para cursar graduação ou pós-graduação stricto sensu, dentro ou fora do Município, atendidos os seguintes requisitos:

I - Cumprimento do período de estágio probatório;

II - O curso deve estar correlacionado com a área de atuação do servidor, e reconhecido pelo MEC; **III** - O curso confira ao servidor um grau acadêmico superior ao que ele tem atualmente.

§1º O afastamento de que trata o caput deste artigo será concedido mediante requerimento fundamentado e projeto de estudo, apresentados à chefia imediata e encaminhada às instâncias competentes com antecedência mínima de 03 (três) meses da data do afastamento.

§2º O prazo estabelecido no §1º pode ser flexibilizado caso o curso inicie em menos de 03 meses da divulgação do resultado da seleção.

Art. 16. Os servidores, afastados para fins de capacitação profissional, ficam obrigados a prestarem seus serviços quando do seu retorno, por um período mínimo igual ao de seu afastamento.

Parágrafo único. O não cumprimento do disposto no caput deste artigo implica a obrigatoriedade do servidor de ressarcir à Autarquia os valores correspondentes à remuneração e encargos pagos durante o período de afastamento do servidor ou em decorrência dele.

Art. 17. Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no parágrafo único do art. 16 salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo da entidade.

Art. 18. Caberá à Diretoria Executiva, em um prazo de 90 (noventa) dias após a publicação desta Lei Complementar, nomear uma Comissão com a participação do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais para elaborar critérios atinentes à saída anual dos servidores para cursos de graduação e pós-graduação, a partir das necessidades da entidade.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 19. A presente Lei se aplica a todos os servidores públicos efetivos do Serviço de Saneamento Ambiental Águas do Pantanal.

Art. 20. A evolução de classe e nível do Quadro de Pessoal do Serviço de Saneamento Ambiental Águas do Pantanal passam a vigorar de acordo com as disposições desta Lei.

Art. 21. A carga horária oficial de trabalho dos servidores públicos do Serviço de Saneamento Ambiental Águas do Pantanal poderá ser de 30 (trinta) horas semanais em turno único de 6 (seis) horas diárias ou de 40 (quarenta) horas semanais em dois turnos diários conforme Portaria assinada pelo Diretor Executivo da Autarquia.

Art. 22. O Diretor Executivo poderá baixar Portaria para estabelecer carga horária ou modalidade de trabalho diferenciada para outras categorias funcionais em áreas de trabalho diferentes, em razão das peculiaridades dos serviços, ou para servidores que estiverem em cursos de graduação e pós-graduação, desde que não ultrapasse a 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único. É facultada a implementação da modalidade de teletrabalho aos servidores que, em razão da natureza do trabalho, tenham condições de prestá-lo remotamente sem prejuízo ao serviço público, não se constituindo em obrigação ou direito subjetivo do servidor, nem dever jurídico do gestor público, cabendo à Diretoria Executiva regulamentar a implementação dessa modalidade de trabalho.

CAPÍTULO VIII

DO ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

Art. 23. O enquadramento dos servidores efetivos nas respectivas carreiras obedecerá às normas estabelecidas nesta lei, sendo a elevação de nível feita por ato administrativo da Diretoria Executiva.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24. Nenhum servidor público da Autarquia poderá perceber vencimento inferior ao salário mínimo fixado no país, ressalvado o caso de pagamento proporcional à carga horária trabalhada.

Art. 25. A revisão geral anual do vencimento dos servidores públicos da Autarquia acompanhará o percentual aplicado ao quadro de servidores da Prefeitura Municipal de Cáceres.

Art. 26. As despesas decorrentes desta lei Complementar correrão por conta do Orçamento Anual, alocado no Serviço de Saneamento Ambiental Águas dos Pantanal, suplementadas se necessário nos termos da legislação orçamentária pertinente.

Art. 27. Esta lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 28. Ficam revogadas as disposições contrárias a esta Lei Complementar.

Cáceres/MT, em 18 de setembro de 2025.

ANTÔNIA ELIENE LIBERATO DIAS

Prefeita Municipal de Cáceres

ANEXO I - QUADRO DE PROVIMENTO EFETIVO E PERMANENTE GRUPO I - Nível Superior

Cargo	Titulação exigida	Quantidade	Nível	Classe
Advogado	Curso superior em direito e inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil	02	I II III IV	A B C D E F G H I J
Controlador interno	Curso superior em Administração, Direito, Ciências Contábeis ou Economia, reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC), e registro no respectivo Conselho/Delegacia ou Órgão quando este exigir para o exercício do cargo	01		
Contador	Curso superior em ciências contábeis e registro no Conselho Regional da categoria profissional	01		
Engenheiro Químico	Curso Superior em Química e registro no Conselho Regional da categoria profissional	01		
Engenheiro Sanitarista	Curso Superior em Engenharia Sanitária e registro no Conselho Regional da categoria profissional	01		
Técnico de Desenvolvimento de Sistemas e Aplicações	Curso superior em análise de sistemas ou ciências da computação	01		

GRUPO II - Nível Médio

Cargo	Titulação exigida	Quantidade	Nível	Classe
Operador de ETA	Certificado de conclusão de ensino nível médio.	06	I II III IV V	A B C D E F G H I J
Assistente Administrativo	Certificado de conclusão de ensino nível médio.	13		
Agente de consumo (em extinção)	Certificado de conclusão de ensino nível médio.	04		
Encanador	Certificado de conclusão de ensino nível médio.	05		
Técnico Eletromecânico	Certificado de conclusão de ensino nível médio e de curso técnico em Eletromecânica reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC)	01		
Auxiliar de Encanador	Certificado de conclusão de ensino nível médio.	05	I II III IV	

GRUPO III - Nível Fundamental Completo

Cargo	Titulação exigida	Quantidade	Nível	Classe
Encanador de Adutora (em extinção)	Certificado de conclusão de ensino nível fundamental.	03	I II III IV V	A B C D E F G H I J

ANEXO II - QUADRO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Cargo	Quantidade
Diretor Executivo	01
Assessor Jurídico	01
Assessor Técnico Operacional	01
Assessor Administrativo e Financeiro	01
Coordenador Operacional de água, esgoto e drenagem	01
Coordenador de Resíduos Sólidos	01
Coordenador de Planejamento e Gestão Estratégica	01
Coordenador de Almoxarife, Patrimônio e Transporte	01
Coordenador Comercial	01
Coordenador de Recursos Humanos	01
Coordenador de Compras	01
Coordenador de Expansão, Fiscalização e Tecnologia de Informação	01
Gerência de Manutenção e Equipamento	01
Gerência de Fiscalização e Prevenção de Perdas	01
Gerência de Resíduos Sólidos Domiciliares	01
Gerência Administrativa e Tesouraria	01
Gerência de Planejamento	01

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

2. Nível Médio

2.1 Operador de ETA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R\$ 3.352,64	R\$ 3.520,27	R\$ 3.696,29	R\$ 3.881,10	R\$ 4.075,15	R\$ 4.278,91	R\$ 4.492,86	R\$ 4.717,50	R\$ 4.953,38	R\$ 5.201,04
II	R\$ 3.721,43	R\$ 3.907,50	R\$ 4.102,88	R\$ 4.308,02	R\$ 4.523,42	R\$ 4.749,59	R\$ 4.987,07	R\$ 5.236,43	R\$ 5.498,25	R\$ 5.773,16
III	R\$ 4.190,80	R\$ 4.400,34	R\$ 4.620,36	R\$ 4.851,37	R\$ 5.093,95	R\$ 5.348,64	R\$ 5.616,07	R\$ 5.896,87	R\$ 6.191,72	R\$ 6.501,30
IV	R\$ 4.693,70	R\$ 4.928,38	R\$ 5.174,80	R\$ 5.433,85	R\$ 5.705,22	R\$ 5.990,48	R\$ 6.290,00	R\$ 6.604,50	R\$ 6.934,73	R\$ 7.281,46
V	R\$ 5.565,38	R\$ 5.843,65	R\$ 6.135,83	R\$ 6.442,62	R\$ 6.764,76	R\$ 7.103,00	R\$ 7.458,15	R\$ 7.831,05	R\$ 8.222,60	R\$ 8.633,74

2.2 Assistente Administrativo, Agente de Consumo (em extinção), Encanador e Técnico Eletromecânico

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R\$ 2.266,95	R\$ 2.380,28	R\$ 2.499,31	R\$ 2.624,26	R\$ 2.755,46	R\$ 2.893,23	R\$ 3.037,89	R\$ 3.189,82	R\$ 3.349,30	R\$ 3.516,77
II	R\$ 2.516,31	R\$ 2.642,11	R\$ 2.774,22	R\$ 2.912,94	R\$ 3.058,59	R\$ 3.211,50	R\$ 3.372,09	R\$ 3.540,67	R\$ 3.717,72	R\$ 3.903,61
III	R\$ 2.833,67	R\$ 2.975,36	R\$ 3.124,12	R\$ 3.280,34	R\$ 3.444,36	R\$ 3.616,56	R\$ 3.797,39	R\$ 3.987,25	R\$ 4.186,62	R\$ 4.395,95
IV	R\$ 3.173,70	R\$ 3.332,40	R\$ 3.499,02	R\$ 3.673,96	R\$ 3.857,66	R\$ 4.050,53	R\$ 4.253,09	R\$ 4.465,73	R\$ 4.689,01	R\$ 4.923,46
V	R\$ 3.763,11	R\$ 3.951,27	R\$ 4.148,83	R\$ 4.356,28	R\$ 4.574,09	R\$ 4.802,82	R\$ 5.042,94	R\$ 5.295,09	R\$ 5.559,84	R\$ 5.837,83

2.3 Auxiliar de Encanador

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R\$ 1.919,64	R\$ 2.015,63	R\$ 2.116,43	R\$ 2.222,25	R\$ 2.333,35	R\$ 2.450,02	R\$ 2.572,54	R\$ 2.701,15	R\$ 2.836,20	R\$ 2.978,00
II	R\$ 2.130,81	R\$ 2.237,34	R\$ 2.349,24	R\$ 2.466,68	R\$ 2.590,02	R\$ 2.719,53	R\$ 2.855,50	R\$ 2.998,28	R\$ 3.148,18	R\$ 3.305,60
III	R\$ 2.399,57	R\$ 2.519,56	R\$ 2.645,53	R\$ 2.777,80	R\$ 2.916,68	R\$ 3.062,52	R\$ 3.215,66	R\$ 3.376,43	R\$ 3.545,25	R\$ 3.722,53
IV	R\$ 2.687,50	R\$ 2.821,90	R\$ 2.963,00	R\$ 3.111,13	R\$ 3.266,71	R\$ 3.430,04	R\$ 3.601,53	R\$ 3.781,60	R\$ 3.970,68	R\$ 4.169,23

3. Nível fundamental: Encanador de abductora (em extinção)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	R\$ 2.266,95	R\$ 2.380,28	R\$ 2.499,31	R\$ 2.624,26	R\$ 2.755,46	R\$ 2.893,23	R\$ 3.037,89	R\$ 3.189,82	R\$ 3.349,30	R\$ 3.516,77
II	R\$ 2.516,31	R\$ 2.642,11	R\$ 2.774,22	R\$ 2.912,94	R\$ 3.058,59	R\$ 3.211,50	R\$ 3.372,09	R\$ 3.540,67	R\$ 3.717,72	R\$ 3.903,61
III	R\$ 2.833,67	R\$ 2.975,36	R\$ 3.124,12	R\$ 3.280,34	R\$ 3.444,36	R\$ 3.616,56	R\$ 3.797,39	R\$ 3.987,25	R\$ 4.186,62	R\$ 4.395,95
IV	R\$ 3.173,70	R\$ 3.332,40	R\$ 3.499,02	R\$ 3.673,96	R\$ 3.857,66	R\$ 4.050,53	R\$ 4.253,09	R\$ 4.465,73	R\$ 4.689,01	R\$ 4.923,46
V	R\$ 3.763,11	R\$ 3.951,27	R\$ 4.148,83	R\$ 4.356,28	R\$ 4.574,09	R\$ 4.802,82	R\$ 5.042,94	R\$ 5.295,09	R\$ 5.559,84	R\$ 5.837,83

ANEXO IV - VENCIMENTOS DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

CARGOS EM COMISSÃO	
ASSESSOR ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO	R\$ 10.272,08
ASSESSOR JURÍDICO	R\$ 10.272,08
ASSESSOR TÉCNICO OPERACIONAL	R\$ 10.272,08
COORDENADOR DE RECURSOS HUMANOS	R\$ 6.848,05
COORDENADOR COMERCIAL	R\$ 6.848,05
COORD. PRENEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICAS	R\$ 6.848,05
COORD. ALMOXARIFE, PATRIMÔNIO E TRANSPORTE	R\$ 6.848,05
COORDENADOR DE COMPRAS	R\$ 6.848,05
COORDENADOR DE RESÍDUOS SÓLIDOS	R\$ 6.848,05
COORD. DE EXPANSÃO, FISCALIZAÇÃO E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	R\$ 6.848,05
COORD. OPER. ÁGUA, ESGOTO E DRENAGEM	R\$ 6.848,05
DIRETOR EXECUTIVO	R\$ 13.696,11
GERÊNCIA ADMINISTRATIVA E TESOUREARIA	R\$ 3.354,71
GERÊNCIA DE FISC. E PREVENÇÃO DE PERDAS	R\$ 3.354,71
GERÊNCIA DE MANUT. E EQUIPAMENTO	R\$ 3.354,71
GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO	R\$ 3.354,71
GERÊNCIA DE RESÍDUOS SÓLIDOS E DOMICILIARES	R\$ 3.354,71

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

CONTRATO Nº 489/2025 - SME POR PRAZO DETERMINADO PARA ATENDER A NECESSIDADE TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO 001/2025

O Município de Cáceres, inscrito no CNPJ sob n.º 03. 214. 145/0001-83, neste ato, representado pelo Secretário Municipal de Educação, **FRANSERGIO ROJAS PIOVESAN** de ora em diante denominado simplesmente Contratante, e o (a) senhor (a) **MARLEI JUVENAL DA CONCEIÇÃO**, brasileiro (a) residente e domiciliado (a) na Rua Kenia, S/N, Residencial Aeroporto, Município de Cáceres MT, portador (a) do RG e CPF 819.313.441-91, daqui por diante denominada Contratada com fulcro no artigo 37, IX da Constituição Federal, Inciso VIII Artigo 96 da Lei Orgânica Municipal e Lei n.º 1.931, de 15 de abril de 2005, resolvem de comum acordo firmar o presente Contrato por Prazo Determinado, conforme as cláusulas e condições seguintes:

DO OBJETO

Cláusula 1ª O Objeto do presente Contrato consiste na contratação, por prazo determinado em caráter de excepcional interesse público do (a) senhor (a) **MARLEI JUVENAL DA CONCEIÇÃO**, no cargo de **PROF LIC PEDAG C/DOC (30HS/AULA)**, para exercer suas funções na Escola Municipal Pequeno Sábio, com **carga horária de trabalho de 30 (trinta) horas semanais**, a contratação justifica-se e encontra amparo no inciso IX do caput do art. 37 da Constituição Federal, a fim de garantir o direito aos 200 (duzentos) dias letivos conforme o calendário escolar.

Parágrafo único: A carga horária do contrato poderá ser reduzida a qualquer momento mediante alteração da matriz curricular.