



MESA DE DIÁLOGO INSTITUÍDA PELA PORTARIA Nº 1.239/2026

**ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DE TRABALHO E INSTALAÇÃO FORMAL**

Aos três dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, às quatorze horas e treze minutos, reuniu-se ordinariamente a comissão instituída para compor a Mesa de Diálogo, nas dependências físicas da Prefeitura Municipal de Lucas do Rio Verde, no Estado de Mato Grosso. Estiveram presentes os representantes das diversas pastas da Administração Pública Municipal, do Poder Legislativo e das entidades sindicais representativas, conforme expressamente nomeados pela Portaria nº 1.239, de vinte e seis de maio de dois mil e vinte e seis.

A abertura solene dos trabalhos foi conduzida pelo Secretário Municipal de Governo e Administração, Senhor Alan Togni, que deu as boas-vindas a todos os integrantes e ressaltou a importância institucional daquele fórum. Em sua fala introdutória, o Secretário frisou que a criação da Mesa de Diálogo tem por objetivo primordial a busca de soluções céleres, transparentes, equilibradas e de consenso para a valorização dos servidores, sempre pautadas pelo bom senso e pelo compromisso ético de manter as discussões preliminares no âmbito interno da comissão até que as propostas estejam suficientemente maduras para encaminhamento legislativo.

Com a palavra, a procuradora Geral do Município, procedeu à leitura e à aprovação unânime do Termo de Confidencialidade pelos membros presentes. O documento firmado estabelece que os debates, estudos preliminares, projeções contábeis, minutas e propostas em andamento terão caráter estritamente reservado durante a fase de análise e construção técnica.

A medida visa resguardar a integridade dos trabalhos, evitando a divulgação de propostas incompletas ou não amadurecidas que possam gerar falsas expectativas, distorções de interpretação ou pânico desnecessário no funcionalismo público municipal. Os integrantes assumiram o compromisso formal de que qualquer divulgação de dados somente ocorrerá após prévia deliberação e consenso do colegiado.

Em seguida, o colegiado debateu a proposta inicial do sindicato para a publicação diária e imediata de todas as atas das reuniões. Prevaleceu, após debate, o entendimento técnico



Andréa Eolinte





de que a publicidade das atas e dos relatórios financeiros produzidos deve ocorrer de forma transparente e integral exclusivamente ao final dos trinta dias de trabalho, juntamente com a entrega do relatório conclusivo unificado ao Prefeito Municipal. A comissão deliberou que a publicidade final e unificada previne distorções e garante que a sociedade e os servidores tenham acesso a um panorama consolidado e tecnicamente viável das propostas.

Ato contínuo, registrou-se a ausência justificada da servidora Heloísa Jihane Moretto Rizzato Sartori, que havia sido indicada para representar a Secretaria Municipal de Saúde, mas que apresentou pedido formal de substituição. O Secretário de Governo e os demais presentes acolheram a justificativa, anotando que a substituição formal da representante da Saúde seria providenciada nos próximos dias para assegurar a integralidade dos debates.

Dando prosseguimento aos ritos de instalação e funcionamento da comissão, iniciou-se o debate para a escolha do membro que assumiria a presidência dos trabalhos. O representante do SINTEP Eriksen Carpes, apresentou a sugestão de que o Vereador Jackson Timóteo Lopes, por representar o Poder Legislativo Municipal, assumisse a presidência do colegiado. A justificativa residia na circunstância de que sua posição externa ao Poder Executivo asseguraria uma condução isonômica e neutra, além de facilitar a posterior articulação dos temas junto à Câmara de Vereadores.

O Vereador Jackson Timóteo Lopes agradeceu a indicação de seu nome, porém declinou do convite. O parlamentar ponderou que, na qualidade de Presidente da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara Municipal, sua participação ativa como formulador e julgador direto das propostas no âmbito da comissão técnica poderia ensejar questionamentos éticos e procedimentais no momento de votar o projeto de lei na Casa de Leis. Diante da declinação, o membro Felipe de Sá Palis e Souza colocou-se à disposição do colegiado para coordenar as atividades da mesa.

Após as manifestações dos presentes, que enalteciram a experiência profissional de Felipe de Sá Palis e Souza, o colegiado deliberou de forma consensual e unânime por sua eleição para a Presidência da Mesa de Diálogo, atribuindo-lhe a responsabilidade pela condução metodológica dos trabalhos e marcação das reuniões. Ato contínuo, a servidora pública Joisiane Jéssica Oliveira Pontes Mota foi indicada e designada para exercer a função de Secretária dos







trabalhos, responsabilizando-se pelo apoio administrativo, redação das atas e compilação dos dados.

Para subsidiar tecnicamente as futuras deliberações e propostas a serem formuladas pela comissão, foi realizada uma detalhada exposição da situação financeira do Município de Lucas do Rio Verde, pautada nos relatórios de execução orçamentária oficiais. O levantamento de dados demonstrou que, no acumulado dos últimos doze meses compreendidos entre maio de dois mil e vinte e cinco e abril de dois mil e vinte e seis, a despesa com pessoal ativo do Poder Executivo atingiu o montante de R\$ 317.552.911,86. Por sua vez, as despesas previdenciárias destinadas a inativos e pensionistas totalizaram R\$ 20.276.084,71.

Adicionalmente, as contas públicas registraram um gasto com terceirizações computadas na despesa de pessoal de R\$ 22.237.690,68, resultando em uma Despesa Total com Pessoal do Executivo de R\$ 360.066.687,25. Após as deduções legais permitidas pela legislação fiscal, que somaram R\$ 28.728.918,01, a Despesa Líquida com Pessoal fixou-se em R\$ 331.337.769,24. Confrontando-se esse montante com a Receita Corrente Líquida Ajustada de R\$ 781.055.007,92 apurada no mesmo período, constatou-se que o índice de gasto de pessoal do Município encontra-se atualmente em 42,47%, situando-se abaixo do limite de alerta.

Durante a análise técnica desses dados, os membros Welder Sean Marques Maciel e Ícaro Osmar Martini Pessoa apresentaram ressalvas fundamentais quanto à projeção de gastos futuros. Foi apontado que a Receita Corrente Líquida é inflada temporariamente por transferências específicas destinadas ao Consórcio de Saúde, as quais não podem ser utilizadas para o custeio permanente de folha de pagamento, além da natural distorção causada pela sazonalidade na arrecadação do Imposto Predial e Territorial Urbano. Os técnicos alertaram que o impacto financeiro de qualquer reajuste salarial projeta-se para os exercícios seguintes, impondo extrema prudência fiscal.

Outro ponto de discussão envolveu o impacto orçamentário decorrente do processo de substituição de mão de obra terceirizada por servidores públicos de carreira. Com o fim da contratação por meio da organização da sociedade civil de interesse público Ágape e a realização de novos processos seletivos e concursos públicos na área de saúde e da guarda municipal, registrou-se um aumento expressivo na folha de pagamento. A transição dos antigos







terceirizados, que recebiam valores inferiores ao padrão salarial do município, para servidores concursados submetidos ao plano de cargos, implicou uma elevação direta do custo unitário por profissional, reduzindo a margem de manobra orçamentária do Executivo.

Os debates de mérito foram iniciados com a manifestação dos representantes das entidades sindicais, os quais defenderam a urgência na concessão de ganho real nos vencimentos como medida de valorização e recomposição do poder aquisitivo dos servidores municipais. O representante do Sintep, Eriksen Carpes, sustentou que o atual salário dos servidores da educação não supre o custo de vida básico, o que obriga os profissionais a cumprirem jornadas excessivas de até oitenta horas semanais. Os sindicatos registraram sua oposição a reajustes que priorizem exclusivamente o vale-alimentação em detrimento do salário base, uma vez que o benefício do vale-alimentação não é estendido aos aposentados e pensionistas, desamparando-os.

No tocante à licença-prêmio, o Supervisor de Gestão de Pessoas, Wender Marcos Leite Silva, expôs a extrema dificuldade operacional enfrentada pelo município para a concessão do gozo do benefício. O gestor apresentou um levantamento histórico demonstrando que, nos últimos dez anos, das duas mil e quinhentas licenças-prêmios adquiridas pelos servidores da educação, apenas quinhentas foram efetivamente usufruídas, gerando um passivo administrativo expressivo.

Wender ressaltou que as travas de contratação e as ordens judiciais de reserva de vagas no âmbito de concursos públicos impedem a convocação de professores substitutos temporários, inviabilizando o afastamento dos titulares sem prejuízo às aulas. O representante Eriksen Carpes contestou a alegação de inviabilidade, asseverando que entre os anos de dois mil e dezesseis e dois mil e vinte a fila de concessão foi integralmente zerada pelo município, demonstrando a possibilidade prática de gerenciar o benefício se houver planejamento prévio.

Na discussão sobre a Avaliação de Desempenho Individual, a representante Karime Souto Gonçalves Javorski expôs os problemas estruturais do programa, caracterizando-o como altamente subjetivo e focado exclusivamente no comportamento individual e pessoal do servidor, em detrimento de metas institucionais de eficiência.





Os avaliadores frequentemente atribuem notas mínimas para evitar a exigência legal de justificativas complexas, desvirtuando o bônus de produtividade. Foi ressaltado pela assessoria jurídica que a ADI se encontra atualmente suspensa por força de restrições legais que vinculam seu pagamento à apuração de superávit orçamentário específico e ao atingimento de indicadores que nunca foram devidamente regulamentados. O sindicato destacou que os dados do Portal da Transparência indicam um superávit de R\$ 10.523.686,49 na fonte de recursos não vinculados, o que justificaria o pagamento do último ciclo avaliativo pendente.

Como alternativa para equacionar o impasse da ADI, foi examinada pela comissão a proposta apresentada pelo Presidente da Câmara Municipal, a qual sugere o levantamento da média de pagamento da ADI recebida por cada servidor nos últimos cinco anos e a sua posterior divisão em treze parcelas e três décimos para fins de incorporação definitiva ao salário base, ou a instituição de uma parcela sob a forma de décimo quarto salário.

O membro Wender Marcos Leite Silva alertou que tal proposta acarreta severos problemas de isonomia, na medida em que servidores concursados atualmente ocupando cargos em comissão não recebem a gratificação de desempenho, o que criaria remunerações-base distintas entre servidores ocupantes do mesmo cargo técnico. Diante das complexidades apresentadas, os membros acordaram sobre a necessidade de estudos de impacto individualizado por carreira antes de qualquer deliberação.

Com o propósito de estruturar os trabalhos e garantir o cumprimento do prazo inicial de trinta dias estipulado pelo Executivo Municipal, a comissão deliberou e aprovou o seu cronograma oficial de reuniões técnicas. Ficou consensuado que os próximos encontros ocorrerão nos dias onze, quinze, dezoito e vinte e quatro de junho do ano de dois mil e vinte e seis, sempre com início às quatorze horas, estimando-se a duração de duas horas por sessão para otimização dos debates técnicos. Os membros concordaram que a concentração de reuniões em curto período é essencial para a elaboração do relatório final unificado dentro do prazo legal.

Para subsidiar o andamento das discussões, foram distribuídas tarefas de levantamento de dados e estudos técnicos específicos entre os integrantes da comissão. Ao Departamento de Gestão de Pessoas foi incumbido o mapeamento detalhado da quantidade de







servidores ativos com períodos aquisitivos de licença-prêmio completos, segregando-os entre os que possuem uma, duas ou mais licenças vencidas, bem como a descrição pormenorizada do fluxo administrativo e legal atualmente adotado para a concessão do benefício. A Procuradoria Geral do Município ficou responsável pela análise comparativa da legislação de outros municípios de mesmo porte populacional e econômico.

À Secretaria Municipal de Educação foi solicitada a compilação do histórico dos últimos cinco anos de concessões de licença-prêmio em seu âmbito, com a identificação exata dos casos em que o gozo foi formalmente autorizado pela administração, mas recusado pelo próprio servidor interessado.

Por fim, os representantes das entidades sindicais assumiram o encargo de coligir dados referentes ao valor da cesta básica regional com base em índices oficiais, além de realizar um levantamento comparativo sobre o valor do vale-alimentação concedido por empresas privadas locais de grande porte e administrações públicas vizinhas. O Departamento de Contabilidade e o Departamento de Gestão de Pessoas atuarão de forma conjunta para elaborar as simulações contábeis de ganho real e projeções para a folha de pagamento.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente da Mesa de Diálogo, Felipe de Sá Palis e Souza, agradeceu a participação de todos os membros presentes e declarou encerrada a primeira reunião de trabalho às quinze horas e quarenta e nove minutos, determinando a lavratura da presente ata por mim, Joisiane Jéssica Oliveira Pontes Mota, Secretária dos trabalhos, a qual segue assinada pelos membros da comissão.

Lucas do Rio Verde - MT, 03 de junho de 2026.

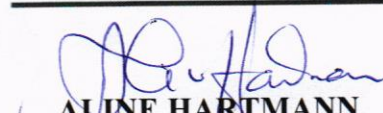
**FELIPE DE SÁ PALIS E SOUZA**  
Presidente da Mesa de Diálogo

*Andréis*

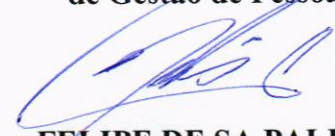


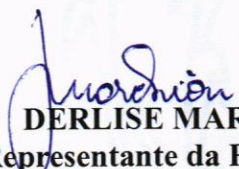


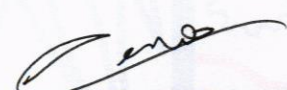


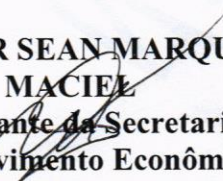
  
**ALINE HARTMANN**  
Representante da Controladoria  
Geral do Município

  
**WENDER MARCOS LEITE  
SILVA**  
Representante do Departamento  
de Gestão de Pessoas

  
**FELIPE DE SA PALIS E  
SOUZA**  
Representante dos Secretários  
Municipais

  
**DERLISE MARCHIORI**  
Representante da Procuradoria  
Geral do Município

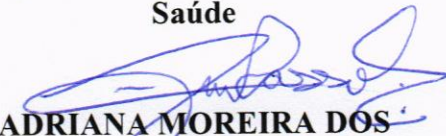
  
**ICARO OSMAR MARTINI  
PESSOA**  
Representante do Departamento  
de Contabilidade

  
**WELDER SEAN MARQUES  
MACIEL**  
Representante da Secretaria de  
Desenvolvimento Econômico,  
Planejamento e Cidade

  
**JACKSON TIMOTEO LOPES**  
Representante do Poder  
Legislativo Municipal

  
**JOISIANE JESSICA OLIVEIRA PONTES MOTA -**  
Supervisora Procuradoria Geral – Secretária da Comissão de estudos.

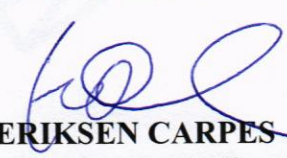
**HELOISA JIHANE MORETTO  
RIZZATO SARTORI**  
Representante da Secretaria de  
Saúde

  
**ADRIANA MOREIRA DOS  
PASSOS**  
Representante da Secretaria de  
Infraestrutura e Obras

  
**ANDREIA CRYSTIANE  
BARACIOL VITTO**  
Representante dos Professores -  
Secretaria de Educação

  
**EDINETE MARIA DA SILVA  
DOS ANJOS**  
Representante da Equipe de  
Apoio - Secretaria de Educação

  
**KARIME SOUTO  
GONCALVES JAVORSKI**  
Representante do Sindicato Dos  
Servidores Públicos Municipais  
de Lucas do Rio Verde –  
SINSERPM

  
**ERIKSEN CARPES**  
Representante do Sindicato dos  
trabalhadores do Ensino Público  
– Sintep





MESA DE DIÁLOGO INSTITUÍDA PELA PORTARIA Nº 1.239/2026

**ATA DA SEGUNDA REUNIÃO DE TRABALHO DE ESTUDOS TÉCNICOS E PROJEÇÕES ORÇAMENTÁRIAS**

Aos onze dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, às quatorze horas, reuniu-se ordinariamente a comissão instituída para compor a Mesa de Diálogo, nas dependências físicas da Prefeitura Municipal de Lucas do Rio Verde, no Estado de Mato Grosso, sob a regência da Portaria nº 1.239, de vinte e seis de maio de dois mil e vinte e seis, com o escopo de prosseguir com os estudos técnicos e deliberações sobre a variabilização das propostas de valorização do funcionalismo público municipal. Registraram-se as presenças dos representantes da Administração Pública Municipal, do Poder Legislativo e das entidades sindicais representativas, com exceção do representante da Secretaria Municipal de Saúde.

Por delegação do presidente, a abertura dos trabalhos foi conduzida por Wender Marcos Leite Silva, Supervisor de Gestão de Pessoas e representante do Departamento de Gestão de Pessoas, o qual deu as boas-vindas aos integrantes da comissão técnica e expôs de modo detalhado a metodologia de organização que nortearia o presente encontro de trabalho. Wender Marcos delineou um cronograma específico para assegurar o direcionamento das discussões preliminares, assinalando que, nesta segunda reunião ordinária, os técnicos procedentes do Poder Executivo realizariam a exposição pormenorizada dos levantamentos de dados, simulações financeiras e análises solicitados pelos membros na reunião de instalação formal.

Conforme a dinâmica estabelecida e acolhida de forma consensual pelo plenário, após a apresentação livre de cada levantamento pelos setores contábil e de recursos humanos, abrir-se-ia uma rodada de debates na qual cada integrante da Mesa de Diálogo disporia de três minutos de fala para expor suas considerações e emitir posicionamentos. O Supervisor de Gestão de Pessoas ressaltou a importância de que a comissão técnica lograsse consolidar a clareza máxima das informações apresentadas para que, nas reuniões subsequentes, cada membro pudesse fundamentar e propor soluções exequíveis quanto aos temas de ganho real, vale-alimentação, licença-prêmio e Avaliação de Desempenho Individual.

Iniciando os atos de expediente administrativo do colegiado, a Secretária dos trabalhos, Joisiane Jéssica Oliveira Pontes Mota, apresentou as minutas da ata de instalação formal do dia três de junho de dois mil e vinte e seis para apreciação e validação do plenário. Diante do volume documental e da complexidade das discussões retratadas, o colegiado deliberou de modo unânime que o texto da primeira ata e o teor correspondente aos debates ocorridos no presente encontro seriam remetidos previamente em meio eletrônico para análise dos membros, com agendamento da assinatura formal de ambos os expedientes na terceira reunião de trabalho ordinária, salvaguardando o tempo do encontro para o aprofundamento das projeções financeiras.







No que tange à transparência dos atos da comissão técnica, o representante do Sindicato dos Trabalhadores no Ensino Público, Eriksen Carpes, apresentou requerimento formal para que fosse assegurada a ciência célere do funcionalismo público acerca de todos os dados orçamentários examinados. Eriksen formulou a sugestão de agendamento de uma reunião ampliada com os membros da mesa imediatamente após o dia 25 de junho de 2026, envolvendo as diretorias de ambos os sindicatos representativos e os gestores da Prefeitura Municipal de Lucas do Rio Verde, sob a justificativa de que qualquer deliberação ou termo de acordo preliminar firmado no âmbito da Mesa de Diálogo exigirá imperativamente a aprovação prévia e soberana das assembleias sindicais para possuir eficácia jurídica de representação.

Essa proposta obteve o apoio da sra. Karime Souto Gonçalves Javorski, representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Lucas do Rio Verde, a qual assentiu com a realização da reunião conjunta visando à elucidação de eventuais dúvidas técnicas diretamente na Câmara de Vereadores ou em outro local com capacidade física adequada. Karime sustentou que a comissão deve atuar de forma a ouvir as demandas urgentes e conciliar a vontade das categorias representadas com as minutas que emergirem da Mesa de Diálogo, sob pena de a comissão elaborar propostas que venham a ser rechaçadas pelo funcionalismo e resultem em retrocesso nas negociações coletivas.

Em contraposição às ponderações sindicais, Wender Marcos Leite Silva expôs ressalvas quanto à precipitação na publicidade de propostas isoladas ou não amadurecidas, reiterando que a criação da Mesa de Diálogo se pautou no compromisso de manter os debates preliminares sob sigilo técnico até a maturidade das teses. Wender Marcos argumentou que a participação popular e a ciência dos servidores devem ser efetuadas mediante canal eletrônico estruturado e controlado, resguardando o fórum técnico de pressões externas ou de propostas inexecutáveis que inflam falsas expectativas. O Supervisor ponderou que a Mesa deve primeiro amadurecer um termômetro técnico e consolidar uma proposta unificada e exequível para que, após esse filtro, o Prefeito Municipal possa avaliar e submeter as opções de forma organizada ao funcionalismo, preservando o bom senso e as balizas fiscais.

Dando início à instrução técnica e orçamentária dos debates, o Representante da Secretaria Municipal de Fazenda, Ícaro Pessoa, procedeu à projeção de despesa com pessoal para o exercício financeiro corrente com lastro na folha de pagamento executada no mês de maio, demonstrando o impacto financeiro de reajustes fictícios de ganho real entre 2% e 5% (dois por cento e cinco por cento) em confronto direto com a Receita Corrente Líquida do Município.

Ícaro asseverou que o montante global de pessoal fechou o ano anterior em duzentos e noventa e cinco milhões de reais apenas para a estrutura direta da Prefeitura Municipal, alertando que a concessão de reajustes lineares, quando projetada sob a base fiscal atualizada, aproxima celeremente o Município do limite de alerta fiscal de 48,6% (Quarenta e oito inteiros e seis décimos por cento) estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal, correspondendo





95% (noventa e cinco por cento) do limite máximo permitido para o Executivo municipal na forma do artigo 59, parágrafo primeiro, inciso II, da Lei Complementar federal nº 101/2000.

Os técnicos reforçaram que o descumprimento dos patamares legais atrai restrições imediatas de contratação de horas extras e nomeação de cargos públicos, nos moldes do artigo 22, parágrafo único, da referida lei, sendo que o atingimento do índice teto de 54% (cinquenta e quatro por cento) pode ensejar responsabilidades administrativas e fiscais aos gestores responsáveis na forma do artigo 20, inciso III, alínea b, do mesmo diploma legal.

No tocante ao comportamento da receita do Município de Lucas do Rio Verde, Ícaro Pessoa chamou a atenção da Mesa para o fato de que a Receita Corrente Líquida atualizada apresenta uma elevação temporária decorrente dos recursos financeiros do Consórcio Intermunicipal de Saúde para o programa Fila Zero, estimados em aproximadamente vinte e cinco milhões de reais ingressados no orçamento atualizado.

Ícaro advertiu que tal recurso provém de transferências governamentais vinculadas à presidência exercida pelo Prefeito Miguel no consórcio de saúde, a qual findará impreterivelmente ao término do corrente ano de dois mil e vinte e seis, impossibilitando a percepção desses ingressos no próximo exercício fiscal. Sob essa perspectiva fiscal, os dados reais apontam que o orçamento estimado líquido sofrerá decréscimo drástico de setecentos e oitenta e um milhões de reais para setecentos e cinquenta e cinco milhões de reais no exercício subsequente de dois mil e vinte e sete, de modo que qualquer elevação de despesa fixa de caráter continuado com pessoal comprometerá a higidez das contas do funcionalismo público.

Por fim, a Contabilidade Municipal coligiu uma detalhada análise histórica da receita própria decorrente da cobrança do Imposto Predial e Territorial Urbano e do Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores englobando os exercícios de dois mil e vinte e dois a dois mil e vinte e cinco.

Welder Maciel, representante da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Planejamento e Cidade, pontuou que a série histórica apresentada comprova que a média tradicional de arrecadação do Município de Lucas do Rio Verde no primeiro semestre equivale a 46,36% (quarenta e seis inteiros e trinta e seis centésimos por cento) da projeção orçamentária anual, ao passo que no exercício de dois mil e vinte e seis o ingresso real de receita se posicionou abaixo da média histórica, oscilando no estreito limite de 43% a 45% (quarenta e três a quarenta e cinco por cento), impulsionado pela alteração no padrão de quitação do IPTU à vista por conta do decréscimo nos descontos outorgados, o que induziu expressiva parcela dos contribuintes a optar pelo parcelamento dos débitos fiscais tributários.

Prosseguindo na exposição de relatórios orçamentários específicos, Welder Maciel expôs os dados financeiros atinentes ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação para demonstrar que o incremento projetado na Lei Orçamentária Anual, fixado originalmente em cento e cinquenta e cinco milhões de reais, confronta-se com a estimativa real de arrecadação exarada pela Portaria







Interministerial do Governo Federal, a qual limitou o teto do fundo para o Município em cento e quarenta milhões de reais no corrente exercício.

A constatação dessa diferença orçamentária aponta para um déficit material de catorze milhões de reais que precisará ser suportado exclusivamente com a transferência de recursos próprios da Prefeitura Municipal de Lucas do Rio Verde para garantir o pagamento pontual do funcionalismo público docente e a regularidade dos serviços públicos da pasta.

Conforme a análise contábil produzida, as causas determinantes para a acentuada redução das receitas do fundo centraram-se na ampliação nacional da faixa de isenção do Imposto sobre a Renda de Pessoa Física até o montante de cinco mil reais pelo Governo Federal, provocando retração drástica na cesta de impostos que compõem a receita orçamentária global do fundo. Eriksen Carpes, pontuou adicionalmente, que existe uma redução expressiva de cerca de novecentas matrículas ativas na rede municipal de ensino, decorrente da transferência física de salas de aula do ensino fundamental do Município para a gestão do Estado de Mato Grosso nas escolas culturais, somada à migração espontânea de crianças para a rede estadual com o início das atividades da Escola nova, Ceconelo, impactando o quantitativo de distribuição do fundo para a municipalidade.

Sob o ponto de vista das entidades de classe, o representante do SINTEP, Eriksen Carpes, apresentou objeção técnica ao demonstrativo orçamentário que estimou as despesas globais com a folha da educação em R\$ 181.000.000,00 (cento e oitenta e um milhões de reais). Eriksen asseverou que o Sindicato exige a segregação analítica das despesas, sustentando que do montante total de gastos devem ser deduzidos todos os profissionais de apoio operacional e vigilância patrimonial que não são legalmente custeados com os recursos vinculados do fundo.

O representante sindical ponderou que a folha própria do magistério é custeada com recursos provenientes do fundo, cujo repasse alcança aproximadamente R\$ 140.000.000,00 (cento e quarenta milhões de reais), destacando a importância de que as análises relativas à recomposição salarial considerem as especificidades das carreiras vinculadas ao referido financiamento, a fim de contribuir para uma avaliação mais precisa do cenário orçamentário e financeiro.

Ademais, registrou-se em ata a manifestação formal de Eriksen Carpes no sentido de que o sindicato obteve documentação encaminhada pelo Conselho de Acompanhamento e Controle Social do FUNDEB contendo denúncias de supostas irregularidades graves na destinação das verbas do fundo.

De acordo com as alegações do representante, a documentação aponta para o suposto pagamento indevido de servidores com recursos vinculados fora das hipóteses legais e para pagamentos de jornada laboral excedente atingindo até setenta horas semanais em unidades escolares com funcionamento limitado a quarenta horas semanais. O representante assinalou que o material probatório está sob auditoria técnica do sindicato e que será remetido ao Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso e ao Ministério Público para instauração dos







procedimentos competentes, enquanto Welder Maciel contraargumentou que as contas do conselho são devidamente respondidas pela assessoria de contabilidade do Executivo.

Em continuidade à pauta, o Supervisor de Gestão de Pessoas, Wender Marcos Leite Silva, conduziu a exposição do mapeamento pormenorizado do passivo acumulado de licenças-prêmios adquiridas pelos servidores ativos do Município, projetando os vencimentos de períodos aquisitivos até julho de 2027. Os relatórios expedidos pelo Departamento de Gestão de Pessoas demonstraram que o funcionalismo público municipal conta atualmente com 933 (novecentas e trinta e três) licenças-prêmios geradas para servidores das carreiras gerais e de apoio, das quais apenas 334 (trezentas e trinta e quatro) foram usufruídas, remanescendo 599 (quinhentas e noventa e nove) ativas e pendentes de gozo. No magistério, o passivo revela a existência de 1.048 (mil e quarenta e oito) licenças geradas, com 489 (quatrocentas e oitenta e nove) efetivamente utilizadas e 559 (quinhentas e cinquenta e nove) remanescentes em aberto, perfazendo um expressivo passivo administrativo.

Sob o aspecto operacional e histórico do benefício, Wender Marcos apresentou dados históricos indicando que, nos últimos dez anos, foram deferidos os gozos de 805 (oitocentas e cinco) licenças para os servidores da administração geral, enquanto apenas 413 (quatrocentos e treze) professores do magistério municipal usufruíram da licença-prêmio por assiduidade, além de cento e cinquenta e sete profissionais de apoio educacional.

O gestor justificou que as reiteradas negativas administrativas de gozo se justificam por entraves de ordem fática na rede de ensino, evidenciados pela extrema escassez de profissionais docentes aprovados em processos seletivos e pelas restrições de contratação temporária oriundas de decisões judiciais que determinam a reserva de vagas em concursos públicos, impossibilitando a substituição temporária de professores titulares sem prejuízo direto à continuidade do calendário letivo de aulas.

Diante do impasse operacional, os integrantes do colegiado debateram propostas técnicas voltadas a assegurar a exequibilidade prática do direito subjetivo do servidor. A comissão examinou a sugestão de regulamentação de novos critérios para as concessões, abrangendo a implementação de limitações quantitativas anuais de gozo, a imposição de regras para impedir a concessão de licença ao servidor que apresente histórico de faltas justificadas por atestados médicos em ciclos anteriores, e a possibilidade de fracionamento do gozo de noventa dias em períodos menores, nos moldes aplicados no âmbito do Estado de Mato Grosso.

Por sua vez, Eriksen Carpes defendeu que o Município deve implementar a conversão facultativa da licença-prêmio em indenização pecuniária mediante requerimento do servidor, asseverando que o passivo foi integralmente zerado por meio desse mecanismo entre os anos de 2016 e 2020, de modo que a indenização pecuniária constitui a única via apta a recompor o passivo e evitar a fadiga do funcionalismo público docente.

No tópico concernente à Avaliação de Desempenho Individual, Welder Maciel e Wender Marcos Leite Silva expuseram a análise de viabilidade técnica sobre o bônus de produtividade







remanescente do ciclo avaliativo, apontando que, em conformidade com as regras estabelecidas pela Lei Municipal nº 2.669, a concessão do bônus está adstrita à apuração de superávit na receita e ao limite de gastos com pessoal do Município de Lucas do Rio Verde. As avaliações de encerramento do terceiro quadrimestre comprovaram a suficiência de recursos no valor estimado de dois milhões e seiscentos mil reais, indicando a viabilidade fiscal e jurídica para que o Prefeito Municipal proceda ao pagamento do último ciclo bônus pendente à saúde e demais carreiras afetadas, sustentado pelo superávit apurado de dez milhões e quinhentos e vinte e três mil e seiscentos e oitenta e seis reais e quarenta e nove centavos na fonte de recursos não vinculados do Portal da Transparência.

O plenário da Mesa de Diálogo deliberou de forma consensual por sugerir a reabertura imediata do ciclo de avaliações ordinárias, fixando o compromisso expresso de ampla transparência para com os servidores públicos municipais. Foi consignado em ata que a realização das avaliações tem por finalidade técnica aferir a eficiência do serviço público e compor a série de dados funcionais, não gerando, contudo, expectativa ou direito subjetivo de pagamento imediato, cuja execução financeira permanecerá condicionada à confirmação final de disponibilidade fiscal pela Secretaria de Fazenda ao término do período avaliativo, mitigando atritos decorrentes de interpretações equivocadas do funcionalismo público.

Por fim, a comissão debateu a necessidade de formulação de um projeto de lei voltado à extinção progressiva ou à substituição estrutural do modelo de Avaliação de Desempenho Individual, em razão das distorções operacionais apontadas pela representante Karime Souto Gonçalves Javorski, a qual criticou o viés excessivamente subjetivo e focado em condutas de ordem pessoal que desvirtuam o bônus.

Com o objetivo de implantar métricas puramente objetivas e coletivas, Aline Hartmann afirmou que irá avaliar como a Secretaria de Planejamento do Estado de Mato Grosso funciona em relação a programas de valorização dos servidores, manifestando a intenção de agendar visita institucional juntamente com a Procuradora Geral Derlise Marchiori, para conhecer o sistema de Gratificação por Resultado e prêmio de eficiência que concede bonificações anuais de até dez mil e oitocentos reais a professores e servidores de apoio com base em metas institucionais e índices de satisfação dos cidadãos.

Os membros assinalaram a conveniência de firmar termo de parceria com o Estado para a cessão gratuita dos sistemas informatizados, estruturando um substituto moderno e de consenso político para a atual gratificação municipal de desempenho.

Concluindo a exposição de dados técnicos, o Departamento de Gestão de Pessoas apresentou o mapeamento analítico do funcionalismo público distribuído por faixas de remuneração para subsidiar as propostas de revisão do vale-alimentação e de ganho real. Os dados revelaram que 968 (novecentos e sessenta e oito) servidores públicos municipais encontram-se enquadrados na faixa inicial de vencimento até o teto de quatro mil reais, enquanto 421 (quatrocentos e vinte e um) servidores posicionam-se no patamar remuneratório de quatro mil a seis mil reais.







Wender Marcos Leite Silva alertou que a proposta de majoração do vale-alimentação no percentual de 5% (cinco por cento) deve sopesar o risco de transposição de faixa de isenção tributária para retenção do Imposto sobre a Renda de Pessoa Física, defendendo que a fixação de benefícios indiretos constitui mecanismo idôneo para recompor o poder aquisitivo das categorias de base salarial de apoio e serviços gerais sem gerar impacto tributário prejudicial aos servidores ou comprometer os índices fiscais de pessoal.

Na sequência das deliberações administrativas, a Mesa de Diálogo pactuou o cronograma final para a formalização das proposituras individuais que instruirão o relatório conclusivo a ser submetido ao Prefeito Municipal de Lucas do Rio Verde. Ficou deliberado que, na próxima reunião técnica ordinária agendada para a segunda-feira subsequente, dia 15 de junho de 2026, os membros disporão do tempo limite de cinco minutos para apresentar propostas objetivas e fundamentadas em documentos sobre as matérias de ganho real nos vencimentos e de reajuste do vale-alimentação.

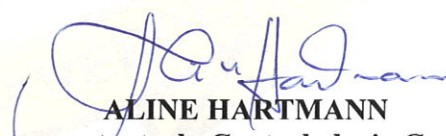
Na sessão técnica imediata, a ser realizada na data posterior, as apresentações individuais versarão de modo exclusivo sobre as proposituras de equacionamento da licença-prêmio e a modelagem substitutiva da Avaliação de Desempenho Individual, unificando os pontos consensuais e divergentes.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente da Mesa de Diálogo, Felipe de Sá Palis e Souza, agradeceu o empenho técnico de todos os membros presentes e declarou encerrados os trabalhos da segunda reunião ordinária às dezesseis horas e vinte minutos, determinando a lavratura da presente ata por mim, Joisiane Jéssica Oliveira Pontes Mota, Secretária dos trabalhos, a qual, após aprovação e circulação diagonal prévia, será assinada de modo conjunto pelos integrantes da comissão.

Lucas do Rio Verde - MT, 11 de junho de 2026.



**FELIPE DE SÁ PALIS E SOUZA**  
Presidente da Mesa de Diálogo



**ALINE HARTMANN**  
Representante da Controladoria Geral do  
Município



**WENDER MARCOS LEITE SILVA**  
Representante do Departamento de Gestão de  
Pessoas



**JOISIANE JÉSSICA OLIVEIRA  
PONTES MOTA -**  
Supervisora Procuradoria Geral –  
Secretária da Comissão de estudos.

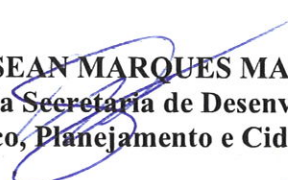




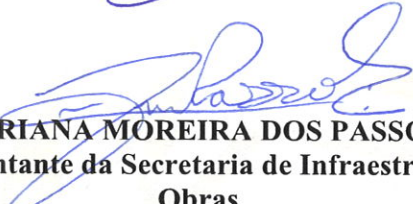


  
**DERLISE MARCHIORI**  
Representante da Procuradoria Geral do  
Município

  
**ÍCARO OSMAR MARTINI PESSOA**  
Representante do Departamento de  
Contabilidade

  
**WELDER SEAN MARQUES MACIEL**  
Representante da Secretaria de Desenvolvimento  
Econômico, Planejamento e Cidade

  
**JACKSON TIMOTEO LOPES**  
Representante do Poder Legislativo  
Municipal

  
**ADRIANA MOREIRA DOS PASSOS**  
Representante da Secretaria de Infraestrutura e  
Obras

  
**ANDREIA CRYSTIANE BARACIOL  
VITTO**  
Representante dos Professores -  
Secretaria de Educação

  
**EDINETE MARIA DA SILVA DOS ANJOS**  
Representante da Equipe de Apoio - Secretaria  
de Educação

  
**KARIME SOUTO GONÇALVES  
JAVORSKI**  
Representante do Sindicato Dos  
Servidores Públicos Municipais de Lucas  
do Rio Verde – SINSEPRM

  
**ERIKSEN CARPES**  
Representante do Sindicato dos trabalhadores do Ensino Público – Sintep





## MESA DE DIÁLOGO INSTITUÍDA PELA PORTARIA Nº 1.239/2026

**ATA DA TERCEIRA REUNIÃO DE TRABALHO DE ESTUDOS TÉCNICOS E PROJEÇÕES ORÇAMENTÁRIAS**

Aos quinze dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, às quatorze horas, reuniu-se ordinariamente a comissão instituída para compor a Mesa de Diálogo, nas dependências da Prefeitura Municipal de Lucas do Rio Verde, Estado de Mato Grosso, sob a regência da Portaria nº 1.239, de vinte e seis de maio de dois mil e vinte e seis, com o objetivo de dar prosseguimento aos estudos técnicos e às deliberações acerca das propostas de valorização do funcionalismo público municipal. Registraram-se as presenças dos representantes da Administração Pública Municipal, do Poder Legislativo Municipal e das entidades sindicais representativas, com exceção do representante da Secretaria Municipal de Saúde, em razão da ausência de indicação de representante por aquela Secretaria.

Aberta a reunião, o Presidente agradeceu a presença dos participantes e esclareceu que o encontro seria destinado à apresentação de propostas relativas aos temas “ganho real” e “vale-alimentação”, permanecendo para a reunião subsequente os temas “licença-prêmio” e “ADI”. Informou, ainda, que as atas das reuniões anteriores seriam submetidas à assinatura dos membros, oportunidade em que foram registradas pequenas correções referentes à identificação de participantes e à atribuição de falas constantes da última ata.

Na sequência, iniciou-se a apresentação das propostas dos membros da comissão.

O Sr. Jackson informou que, naquele momento, optaria por ouvir as demais manifestações acerca do ganho real e do vale-alimentação, reservando para a reunião seguinte a apresentação de proposta relacionada à licença-prêmio.

A representante da Procuradoria Municipal informou que preferia não apresentar proposta própria, colocando-se à disposição para auxiliar na análise jurídica e técnica das propostas apresentadas pelos demais membros.

A Sra. Karime apresentou a proposta anteriormente protocolada pelo sindicato junto ao Poder Executivo, consistente na fixação do vale-alimentação em valor mínimo correspondente ao custo da cesta básica apurado no Município, equivalente a R\$ 864,76 (oitocentos e sessenta e quatro reais e setenta e seis centavos), representando aumento aproximado de 37% (trinta e sete por cento) em relação ao valor vigente. Quanto ao ganho real, informou que a assembleia da categoria deliberou pela proposta de 8% (oito por cento).

O Sr. Welder apresentou considerações acerca da sustentabilidade fiscal do Município, destacando a necessidade de compatibilizar as demandas dos servidores com a capacidade financeira da Administração Pública. Ressaltou a existência de mecanismos de progressão funcional já previstos nas carreiras municipais e ponderou sobre os impactos permanentes decorrentes da ampliação das despesas com pessoal. Como exercício de reflexão, apresentou cenário hipotético de incorporação do vale-alimentação à folha de pagamento, elevando-o para



R\$ 1.000,00 (mil reais), condicionado à renúncia de outros benefícios, especialmente a licença-prêmio.

O Sr. Ícaro propôs a fixação do vale-alimentação em R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais), valor equivalente ao praticado pelo Município de Sorriso, bem como ganho real de 3% (três por cento), com base nos estudos de impacto por ele realizados, considerando os estudos elaborados sem a inclusão dos efeitos financeiros relacionados ao Consórcio Público de Saúde.

A Sra. Adriana manifestou concordância com a proposta de vale-alimentação no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais), não apresentando manifestação conclusiva quanto ao percentual de ganho real.

A Sra. Aline optou por não apresentar proposta naquele momento.

O Sr. Wender apresentou proposta alternativa consistente em vale-alimentação de R\$ 700,00 (setecentos reais) e ganho real de 1% (um por cento), argumentando pela necessidade de prudência diante das futuras demandas de contratação de servidores, especialmente nas áreas de saúde e educação. Pontuou que, considerando o pagamento do décimo terceiro vale-alimentação pelo Município, a média anual correspondente equivaleria a R\$ 758,00 (setecentos e cinquenta e oito reais).

O Sr. Eriksen apresentou estudo elaborado por sua entidade representativa, segundo o qual haveria viabilidade financeira para concessão de ganho real de até 3% (três por cento), podendo alcançar 5% (cinco por cento) em cenário mais arrojado. Todavia, considerando a necessidade de contemplar também os temas licença-prêmio e ADI, propôs uma faixa de negociação para o ganho real entre 1% (um por cento) e 1,5% (um vírgula cinco por cento), bem como uma faixa para o vale-alimentação entre R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) e R\$ 800,00 (oitocentos reais). Ressaltou, ainda, a importância da valorização do servidor e da preservação do poder de compra frente ao custo de vida local. Quanto ao ganho real, pontuou que não aceitaria índice inferior a 0,94% (zero vírgula noventa e quatro por cento).

Durante os debates, diversos membros destacaram aspectos relacionados aos impactos previdenciários, tributários e orçamentários das propostas apresentadas, bem como os reflexos sobre servidores ativos, aposentados e futuras aposentadorias. Também foram discutidos os efeitos positivos do vale-alimentação na economia local, em razão da circulação dos recursos no comércio do Município.

O Sr. Jackson manifestou entendimento favorável à adoção de postura mais conservadora, propondo vale-alimentação de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais) e ganho real de 0,94% (zero vírgula noventa e quatro por cento), alinhado ao percentual adotado pelo Estado, sem prejuízo da discussão de proposta mais ampla a ser apresentada na reunião seguinte.

A Senhora Edinete não apresentou proposta.

A Sra. Andreia, representante da Secretaria Municipal de Educação, apresentou proposta de 2% (dois por cento) de ganho real e vale-alimentação equivalente ao praticado pelo Município de Sorriso, no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais).



O Sr. Felipe, Presidente da Comissão, apresentou proposta consistente em vale-alimentação no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais) e ganho real não superior a 0,94% (zero vírgula noventa e quatro por cento), destacando que, em seu entendimento, não há passivo histórico do Município relacionado à concessão de ganho real.

Prosseguindo os debates, observou-se convergência entre os participantes quanto à necessidade de encaminhar ao Prefeito Municipal propostas estruturadas em faixas de negociação, permitindo maior flexibilidade na deliberação final.

Após ampla discussão, formou-se consenso preliminar para trabalhar, nas próximas etapas da comissão, com os seguintes parâmetros:

I – Ganho real em faixa compreendida entre 0,94% (zero vírgula noventa e quatro por cento) e 1,5% (um vírgula cinco por cento);

II – Vale-alimentação em faixa compreendida entre a reposição mínima correspondente ao índice inflacionário incidente sobre o valor atualmente praticado e o valor máximo de R\$ 800,00 (oitocentos reais).

Ficou deliberado que os membros Welder, Ícaro e Wender apresentarão, na próxima reunião, estudos complementares contendo os impactos financeiros das propostas discutidas, a fim de subsidiar a construção de cenário final a ser encaminhado ao Chefe do Poder Executivo.

Também foi acordado que a próxima reunião ocorrerá no dia 18 de junho de 2026, com início às 13h30min, podendo estender-se até as 17h00min, para discussão dos temas licença-prêmio e ADI, bem como eventual revisão das propostas relativas ao ganho real e ao vale-alimentação à luz dos estudos de impacto.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente agradeceu a presença de todos os participantes e declarou encerrada a reunião às 14h47min, determinando a lavratura da presente ata que, após lida, discutida e aprovada, será assinada pelos membros presentes.

Lucas do Rio Verde - MT, 15 de junho de 2026.

**FELIPE DE SÁ PALIS E SOUZA**  
Presidente da Mesa de Diálogo

**ALINE HARTMANN**  
Representante da Controladoria Geral do  
Município

**WENDER MARCOS LEITE SILVA**  
Representante do Departamento de Gestão de  
Pessoas

**JOISIANE JESSICA OLIVEIRA**  
**PONTES MOTA -**  
Supervisora Procuradoria Geral –  
Secretária da Comissão de estudos.

**DERLISE MARCHIORI**  
Representante da Procuradoria Geral do  
Município

**ÍCARO OSMAR MARTINI PESSOA**  
Representante do Departamento de  
Contabilidade

**WELDER SEAN MARQUES MACIEL**  
Representante da Secretaria de Desenvolvimento  
Econômico, Planejamento e Cidade

**JACKSON TIMOTEO LOPES**  
Representante do Poder Legislativo  
Municipal

**ADRIANA MOREIRA DOS PASSOS**  
Representante da Secretaria de Infraestrutura e  
Obras

**ANDREIA CRYSTIANE BARACIOL  
VITTO**  
Representante dos Professores -  
Secretaria de Educação

**EDINETE MARIA DA SILVA DOS ANJOS**  
Representante da Equipe de Apoio - Secretaria  
de Educação

**KARIME SOUTO GONÇALVES  
JAVORSKI**  
Representante do Sindicato Dos  
Servidores Públicos Municipais de Lucas  
do Rio Verde – SINSEPRM

**ERIKSEN CARPES**  
Representante do Sindicato dos trabalhadores do Ensino Público – Sintep





## ATA DA QUARTA REUNIÃO DA MESA DE ESTUDOS INSTITUÍDA PELA PORTARIA Nº 1.239/2026

Aos dezoito dias do mês de junho de dois mil e vinte e seis, às 13h45min, reuniram-se os membros da Mesa de Estudos instituída pela Portaria nº 1.239/2026, com a finalidade de dar continuidade às discussões relacionadas à Avaliação de Desempenho Individual – ADI e à Licença-Prêmio dos servidores públicos municipais, bem como analisar propostas de aperfeiçoamento dos mecanismos de valorização funcional existentes.

Registraram-se as presenças dos representantes da Administração Pública Municipal, do Poder Legislativo Municipal e das entidades sindicais representativas, com exceção do representante da Secretaria Municipal de Saúde.

Iniciados os trabalhos, o presidente da comissão relembrou os debates realizados nas reuniões anteriores e esclareceu que o encontro teria por objetivo aprofundar as propostas apresentadas pelos membros, buscando a construção de alternativas que permitissem conciliar a valorização dos servidores com a sustentabilidade financeira e administrativa do Município.

Dando início às apresentações das propostas, a Sra. Karime Souto retomou os apontamentos anteriormente realizados acerca da Avaliação de Desempenho Individual – ADI. Manifestou entendimento de que deve ser efetuado o pagamento do último ciclo em aberto, correspondente ao período de julho a dezembro de 2025, mediante realização das averbações e procedimentos necessários. Destacou que, embora inicialmente defendesse posicionamento diverso, passou a compreender a necessidade de oportunizar aos servidores a conclusão do ciclo já iniciado. Acrescentou que, considerando que a legislação permanece vigente e não houve sua revogação formal, entende ser necessária também a análise da possibilidade de pagamento do período compreendido entre janeiro e junho de 2026, uma vez que a suspensão do programa não implicou a extinção da norma que o instituiu.

Em relação à Licença-Prêmio, a Sra. Karime reiterou proposta já apresentada em reuniões anteriores, defendendo a uniformização do período aquisitivo para cinco anos a todos os servidores municipais, independentemente da carreira, em observância ao princípio da isonomia. Propôs ainda que seja facultado ao servidor optar entre o usufruto da licença ou sua conversão em pecúnia. Nesse contexto, sugeriu que, ao final de cada período aquisitivo de cinco anos, o servidor possa escolher entre usufruir os três meses de afastamento ou receber indenização correspondente a cinco remunerações mensais.

Argumentou que a medida proporcionaria efetiva valorização financeira ao servidor que optasse por permanecer em atividade, ao mesmo tempo em que preservaria o direito ao descanso para aqueles que assim desejassem. Destacou ainda a necessidade de tratamento específico para os passivos já constituídos, defendendo a indenização das licenças-prêmio vencidas e não usufruídas, respeitando os direitos já adquiridos pelos servidores.







Na sequência, o Sr. Welder apresentou considerações acerca dos impactos financeiros relacionados à Licença-Prêmio. Inicialmente, ponderou que a análise dos custos do benefício deve observar a perspectiva do Município, esclarecendo que o custo adicional da licença não corresponde à totalidade das remunerações percebidas pelo servidor durante o afastamento, mas apenas ao custo decorrente da necessidade de substituição da mão de obra. Segundo expôs, o servidor continuaria recebendo sua remuneração independentemente de estar trabalhando ou usufruindo a licença, razão pela qual o custo extraordinário para a Administração estaria relacionado à contratação ou disponibilização de substitutos.

Prosseguindo sua manifestação, o Sr. Welder relatou que sua preocupação inicial consistia na possível descaracterização da finalidade da Licença-Prêmio, concebida originalmente como mecanismo de descanso ao servidor. Entretanto, após ouvir diferentes posicionamentos, passou a considerar alternativas intermediárias. Como primeira proposta, sugeriu a concessão de um mês de afastamento remunerado, acrescido do pagamento equivalente a três remunerações, permitindo ao servidor usufruir período de descanso sem prejuízo financeiro. Argumentou que tal medida reduziria significativamente os impactos operacionais decorrentes das substituições.

Como segunda alternativa, propôs que o servidor pudesse escolher entre usufruir integralmente o período de afastamento ou converter integralmente o benefício em pecúnia, observadas determinadas condições. Defendeu, nesse aspecto, a criação de critérios restritivos para a conversão financeira em situações que demonstrem necessidade efetiva de descanso, citando como exemplos servidores em readaptação funcional ou com elevado número de afastamentos por motivo de saúde.

Apresentou ainda terceira possibilidade consistente na antecipação proporcional do benefício, permitindo que, a cada ano completado do período aquisitivo, o servidor pudesse receber parcela correspondente a um quinto do valor futuro do benefício. Segundo explicou, tal sistemática possibilitaria ao servidor acesso gradual aos recursos financeiros ao longo da carreira, sem necessidade de aguardar integralmente os cinco anos para sua percepção.

Quanto à ADI, o Sr. Welder defendeu a revisão do modelo atualmente existente, observando que o Município possui diferentes mecanismos de gratificação vinculados a categorias específicas. Nesse sentido, sugeriu a unificação dos critérios de valorização funcional, associando eventual reformulação da ADI à uniformização da Licença-Prêmio em cinco anos para todos os servidores.

Na sequência, o Sr. Ícaro manifestou-se favoravelmente ao pagamento do último ciclo da ADI efetivamente aberto, correspondente ao período de julho a dezembro de 2025, entendendo que a extensão do pagamento ao período subsequente demandaria avaliação mais aprofundada dos impactos legais e financeiros envolvidos. Defendeu ainda a realização de estudos comparativos e visitas técnicas a outros entes federativos para subsidiar eventual reformulação do programa.







No tocante à Licença-Prêmio, propôs a conversão em pecúnia de todos os períodos já adquiridos pelos servidores, com pagamento parcelado ao longo de três exercícios financeiros, de modo a reduzir o impacto orçamentário para o Município e minimizar os efeitos tributários decorrentes da concentração dos valores em um único exercício. Para os períodos futuros, sugeriu a flexibilização do usufruto da licença, permitindo sua fruição em períodos menores do que os atualmente previstos, observadas as peculiaridades de cada setor e a necessidade de manutenção da prestação dos serviços públicos.

Após as manifestações iniciais, os membros da comissão passaram a debater os dados relacionados ao passivo de Licença-Prêmio acumulado pelo Município. Foi destacado pela procuradora Derlise que, considerando os números atualmente existentes, mesmo com a duplicação da capacidade anual de concessões, seriam necessários mais de sete anos para absorver apenas os passivos já constituídos na área da Educação, sem considerar os novos períodos aquisitivos que surgirão nesse intervalo. Em relação aos servidores das demais áreas, observou-se cenário semelhante, sendo ressaltado que a manutenção do modelo atual tende a ampliar progressivamente o estoque de licenças pendentes de concessão.

Enfatizou que a existência formal do direito não garante, por si só, sua efetiva fruição, circunstância que exige da comissão reflexão acerca da viabilidade prática do modelo atualmente vigente. Também foi defendida a necessidade de prosseguimento das discussões sobre mecanismos alternativos de valorização dos servidores, inclusive mediante análise de instrumentos já existentes em determinadas carreiras, como os programas de produtividade vinculados à área da saúde.

Em seguida, a Sra. Adriana Moreira dos Passos apresentou a realidade observada na Secretaria Municipal de Obras. Relatou que a principal dificuldade enfrentada pela pasta decorre do afastamento de motoristas e operadores, profissionais cuja substituição é limitada em razão do reduzido quantitativo disponível. Destacou que o afastamento de um único servidor frequentemente compromete equipes inteiras e prejudica a execução dos serviços. Observou ainda que muitos servidores da área operacional acabam exercendo atividades complementares durante o período de licença, razão pela qual entende ser mais vantajosa a conversão do benefício em pecúnia para os passivos já existentes. Quanto à ADI, posicionou-se favoravelmente à reformulação do modelo vigente.

Na sequência, o Sr. Wender Marcos Leite Silva manifestou entendimento de que o atual modelo da Licença-Prêmio se tornou progressivamente inexecutável, observando que diversos municípios vêm adotando mecanismos de conversão em pecúnia ou mesmo extinguindo o instituto. Defendeu a substituição gradual da Licença-Prêmio por nova forma de valorização funcional, mencionando a possibilidade de criação de benefício anual semelhante a um décimo quarto salário, desde que observados critérios capazes de preservar o equilíbrio financeiro da Administração.

Quanto à ADI, manifestou-se favoravelmente ao pagamento do último ciclo efetivamente aberto, ressaltando que o ciclo referente ao exercício de 2025 demanda análise específica em







razão das circunstâncias que motivaram sua suspensão. Defendeu ainda a extinção gradual do modelo atualmente vigente e a uniformização do período aquisitivo da Licença-Prêmio em cinco anos para todos os servidores.

Ao abordar o tratamento dos passivos já existentes, ressaltou que os períodos aquisitivos já completados configuram direitos adquiridos dos servidores, razão pela qual não podem ser simplesmente desconsiderados. Defendeu a indenização das licenças-prêmio vencidas e a criação de regra de transição para os períodos ainda em aquisição, observando que a Administração atualmente não possui condições de assegurar o usufruto integral do benefício por todos os servidores que já possuem direito adquirido.

Representando o Sindicato dos Trabalhadores no Ensino Público de Mato Grosso – SINTEP/MT, o Sr. Eriksen registrou posicionamento favorável à uniformização do período aquisitivo da Licença-Prêmio em cinco anos para todas as categorias. Ressaltou-se, contudo, a preocupação de que a Educação não suporte novamente ônus desproporcionais em processos de reforma administrativa, destacando-se as especificidades da atividade docente.

Foi reiterado que o SINTEP defende prioritariamente o caráter de descanso inerente à Licença-Prêmio, reconhecendo a possibilidade de aperfeiçoamentos e adequações no instituto, mas preservando sua finalidade original. Também foi ressaltado que o passivo atualmente existente decorre, em grande medida, da ausência de planejamento e concessões adequadas ao longo dos anos, não podendo essa circunstância ser desconsiderada na análise da situação atual.

Quanto à ADI, foi defendido o pagamento do ciclo correspondente ao período de julho a dezembro de 2025, sob o argumento de que a existência de disponibilidade financeira ao final do exercício e a manutenção da legislação vigente podem ensejar questionamentos judiciais por parte dos servidores caso o pagamento não seja realizado. Em relação ao exercício de 2026, ponderou-se que eventual extinção da legislação antes do encerramento do período avaliativo poderia evitar a constituição de novo passivo, desde que acompanhada da implementação de novo modelo de valorização funcional.

Por fim, no que refere a licença prêmio foi registrado que o Sr. Eriksen manifestou interesse em conhecer a proposta que seria posteriormente apresentada pelo representante do Poder Legislativo Municipal, considerando que tal proposição poderia contribuir para a construção de solução equilibrada para o futuro dos institutos em discussão.

Na sequência dos debates acerca da Avaliação de Desempenho Individual – ADI, o Sr. Welder Sean Marques Maciel realizou esclarecimentos quanto à interpretação dos dados financeiros relacionados ao superávit municipal utilizado como referência para discussão do pagamento do último ciclo da gratificação. Destacou que a existência de superávit depende da metodologia de análise adotada, esclarecendo que, sob a ótica do superávit global do Município, haveria disponibilidade financeira, ao passo que a análise segmentada por fontes de recursos vinculados poderia conduzir a conclusões distintas.







Em complemento, o Sr. Welder explicou que o superávit financeiro registrado ao final do exercício de 2025 decorreu de estratégia administrativa voltada à melhoria dos indicadores fiscais do Município, especialmente em razão das exigências relacionadas à contratação de financiamento destinado à universalização do sistema de esgotamento sanitário. Relatou que a Administração buscou fortalecer o índice de poupança corrente mediante postergação de determinadas despesas não obrigatórias para o exercício subsequente, possibilitando a obtenção de melhores condições junto ao Programa de Aceleração do Crescimento – PAC. Esclareceu que a formação do superávit não significava necessariamente a inexistência de demandas ou necessidades a serem atendidas, mas sim uma decisão administrativa voltada ao fortalecimento da capacidade de investimento do Município e à obtenção de condições mais vantajosas de financiamento.

Em contraponto, o Sr. Eriksen representante do SINTEP manifestou entendimento de que as justificativas que motivaram a constituição do superávit não afastam a incidência das disposições previstas na legislação da ADI. Argumentou que a norma instituidora do benefício vincula o pagamento à existência de superávit financeiro, independentemente das razões que levaram à sua constituição. Ressaltou que, diante da divulgação dos dados financeiros e da constatação da existência de resultado superavitário ao final do exercício de 2025, eventual não pagamento do ciclo correspondente ao período de julho a dezembro daquele ano poderá ensejar questionamentos judiciais por parte dos servidores beneficiários. Acrescentou que, na condição de entidade sindical, possui dever estatutário de prestar assistência jurídica aos filiados que eventualmente busquem o reconhecimento desse direito.

Durante sua manifestação, também registrou preocupação quanto às alterações promovidas ao longo dos anos na metodologia de avaliação da ADI, observando que o peso atribuído à avaliação realizada pelos gestores foi gradativamente ampliado em detrimento da participação dos próprios servidores no resultado final. Relatou situações vivenciadas ao longo da carreira em que avaliações excessivamente subjetivas acabaram influenciando significativamente a pontuação dos servidores, circunstância que, em sua avaliação, compromete a credibilidade do sistema atualmente vigente.

Na sequência, a senhora Edinete, servidora integrante da comissão, relatou as dificuldades enfrentadas pelos servidores ocupantes de cargos operacionais e de apoio, destacando a reduzida quantidade de profissionais disponíveis em determinados setores da Administração. Registrou que, em diversas unidades, o afastamento de um único servidor gera sobrecarga aos demais integrantes da equipe, situação que evidencia a necessidade de construção de soluções que contemplem não apenas os aspectos financeiros dos benefícios discutidos, mas também as condições efetivas de trabalho dos servidores municipais. Ao final de sua manifestação, pontuou que entende ser importante assegurar ao servidor a liberdade de escolha quanto à forma de fruição do benefício, de modo que aqueles que desejarem usufruir o período de afastamento para descanso possam fazê-lo, enquanto os que optarem pela conversão em pecúnia tenham assegurado o recebimento da correspondente indenização financeira.







Na continuidade dos debates acerca da Avaliação de Desempenho Individual – ADI, o Sr. Wender Marcos Leite Silva solicitou ao presidente lugar de fala e relatou as dificuldades enfrentadas pela Administração na operacionalização do modelo atualmente vigente. Destacou que, ao longo dos anos, observou-se a atribuição recorrente de notas máximas pelos servidores em praticamente todos os critérios avaliativos, circunstância que motivou sucessivas alterações nos mecanismos de avaliação. Segundo relatou, inicialmente foi instituída a obrigatoriedade de justificativa para as notas atribuídas; posteriormente, ampliou-se a quantidade mínima de caracteres exigidos para as justificativas e, em momento posterior, foram implementadas restrições para impedir o uso de sequências aleatórias de caracteres ou textos genéricos. Ainda assim, verificou-se a repetição de justificativas idênticas em diversos critérios de avaliação.

O Sr. Wender ressaltou que a dificuldade não reside necessariamente na possibilidade de os servidores apresentarem desempenho satisfatório em todos os quesitos avaliados, mas na ausência de elementos capazes de demonstrar objetivamente esse desempenho. Observou que, diante da dificuldade de validação das autoavaliações, optou-se por reduzir o peso da pontuação atribuída pelo próprio servidor e ampliar a participação da comissão avaliadora no resultado final. Esclareceu, contudo, que a medida não representou solução definitiva para o problema, uma vez que os membros das comissões também enfrentam dificuldades ao realizar avaliações que possam gerar desconforto ou conflitos no ambiente de trabalho. Concluiu afirmando que a excessiva subjetividade do modelo constitui uma das principais razões para a perda de efetividade da ADI.

Em seguida, Eriksen representante do SINTEP manifestou concordância quanto à existência de problemas no modelo atual, ponderando, contudo, que as dificuldades ocorrem em ambos os lados do processo avaliativo. Relatou situações verificadas no âmbito das unidades escolares que evidenciam a necessidade de maior capacitação dos gestores responsáveis pelas avaliações. Como exemplo, mencionou caso recente envolvendo a aplicação de advertência escrita a servidor em razão da não utilização de uniforme, sem que o respectivo uniforme tivesse sido fornecido pela Administração, demonstrando desconhecimento de aspectos básicos da legislação trabalhista e administrativa.

Prosseguindo sua manifestação, destacou a importância de profissionalizar a gestão das unidades escolares, observando que muitas situações problemáticas não chegam ao conhecimento da Administração Superior, da Procuradoria Jurídica, do Departamento de Recursos Humanos ou mesmo da Chefia do Poder Executivo. Ressaltou que a percepção de parcialidade por parte de alguns servidores decorre justamente da possibilidade de avaliações influenciadas por questões pessoais entre gestores e subordinados, circunstância que compromete a credibilidade do processo.

Ainda sobre a ADI, o representante do SINTEP afirmou que o modelo atualmente adotado possui natureza predominantemente comportamental, avaliando aspectos relacionados à assiduidade, disciplina e conduta funcional, os quais já constituem obrigações inerentes ao exercício do cargo público. Em sua avaliação, o sistema pouco contribui para a mensuração efetiva do desempenho profissional dos servidores e não contempla indicadores objetivos





capazes de aferir resultados, produtividade ou qualidade dos serviços prestados. Registrou, por fim, que essa insatisfação não é recente e vem sendo debatida há vários ciclos avaliativos, constituindo preocupação compartilhada por diversos servidores e gestores municipais.

O sr. Eriksen finalizou sua fala registrando elogio ao Poder Executivo Municipal, à Secretaria Municipal de Administração e ao Departamento de Recursos Humanos pela convocação de novos monitores escolares aprovados em concurso público. Destacou que a medida atende demanda relevante da rede municipal de ensino e representa importante avanço na solução de necessidades historicamente apresentadas pela Educação, requerendo que o reconhecimento fosse expressamente registrado em ata.

Na sequência, a Sra. Andreia Crystiane Baraciol Vitto iniciou sua manifestação abordando a Avaliação de Desempenho Individual – ADI. Relatou que, apesar de não ser beneficiária da gratificação, atua como membro de comissão avaliadora e, por essa razão, acompanha de perto a aplicação do instrumento. Avaliou que o modelo atualmente vigente é excessivamente baseado em critérios comportamentais, deixando em segundo plano a análise dos resultados efetivamente alcançados pelos servidores. Ressaltou que a predominância de elementos subjetivos dificulta a aferição do mérito e da produtividade, defendendo a adoção de mecanismos mais objetivos e mensuráveis para avaliação do desempenho funcional.

Ressaltou que modelos baseados em metas e indicadores de resultado oferecem maior objetividade, por permitirem a mensuração concreta dos resultados alcançados. Acrescentou que a realização de avaliações meses após o período efetivamente avaliado compromete ainda mais a precisão do processo, considerando que aspectos comportamentais podem variar ao longo do tempo e tornam-se difíceis de analisar retrospectivamente.

Manifestou-se favoravelmente ao pagamento do último ciclo da ADI correspondente ao período de julho a dezembro de 2025, desde que observados os requisitos legais e administrativos necessários para sua implementação. Destacou, contudo, que eventual pagamento deve estar condicionado à efetiva realização das avaliações e ao atendimento das condições previstas na legislação vigente.

Passando à discussão sobre a Licença-Prêmio, informou que buscou levantar dados específicos da Secretaria Municipal de Educação a fim de subsidiar sua análise. Relatou que, atualmente, aproximadamente 340 professores aguardam a concessão da Licença-Prêmio, dos quais 118 ocupam cargos de confiança. Observou que, para os ocupantes de funções de gestão, o usufruto da licença durante o exercício do cargo mostra-se pouco viável sob o ponto de vista administrativo, razão pela qual a utilização do benefício normalmente acaba sendo postergada.

Informou ainda a existência de 18 professores das áreas de Língua Portuguesa e Língua Inglesa sem programação de concessão da Licença-Prêmio, em razão da dificuldade de reposição desses profissionais por meio dos processos seletivos atualmente disponíveis.

Ao analisar os dados históricos da Educação, registrou que, no exercício anterior, foram concedidas 36 Licenças-Prêmio a professores, ao passo que ocorreram 37 desistências.







Destacou que a maioria dessas desistências ocorreu no primeiro período de concessão, atribuindo tal fato ao reduzido prazo concedido para organização dos servidores. Explicou que a divulgação da concessão ocorreu em meados de maio, com início dos afastamentos no começo de junho, circunstância que proporcionou menos de vinte dias para planejamento pessoal, familiar e financeiro dos servidores contemplados.

Em relação aos servidores de apoio da Educação, informou que 96 aguardam concessão da Licença-Prêmio, sendo apenas 6 ocupantes de cargos de confiança. Relatou que, no exercício anterior, foram concedidas 44 licenças e registradas 26 desistências, das quais 21 ocorreram igualmente no primeiro período de concessão, reforçando seu entendimento de que a falta de previsibilidade contribui significativamente para a desistência dos servidores.

Com base nesses dados, apresentou como proposta a concessão de maior autonomia aos servidores quanto à utilização do benefício, defendendo que seja assegurada a possibilidade de escolha entre o usufruto da Licença-Prêmio e sua conversão em pecúnia, especialmente em relação aos passivos já constituídos. Argumentou que existem servidores interessados no afastamento para descanso, enquanto outros prefeririam receber o valor correspondente, razão pela qual a opção individual atenderia melhor às diferentes necessidades existentes.

Propôs também que os servidores da Educação passem a ter maior participação na definição do período de usufruto da licença, mediante escolha prévia dentre períodos previamente estabelecidos pela Administração, permitindo melhor planejamento pessoal e reduzindo o número de desistências atualmente verificadas.

Defendeu ainda a realização de estudos técnicos e projeções de longo prazo para mensurar o comportamento futuro do passivo de Licença-Prêmio, possibilitando avaliar com maior precisão a viabilidade do modelo vigente e os impactos decorrentes de eventuais alterações legislativas.

Como proposta complementar, sugeriu que futuras regras de concessão considerem não apenas o tempo de vínculo funcional, mas também a efetiva prestação de serviços ao longo do período aquisitivo. Argumentou que a Licença-Prêmio possui natureza de recompensa pelo tempo trabalhado e que, portanto, a quantidade de dias efetivamente laborados poderia constituir elemento relevante para análise do direito ao benefício.

Na sequência, o Sr. Felipe presidente da mesa, retomou a palavra para apresentar considerações complementares. Em relação à ADI, manifestou concordância com o pagamento do ciclo referente ao período de julho a dezembro de 2025, entendendo que tal medida se mostra adequada diante das discussões realizadas pela comissão. Quanto ao período compreendido entre janeiro e junho de 2026, ponderou que a decisão dependerá do formato do novo modelo de valorização funcional eventualmente adotado pelo Município, destacando que eventual incorporação dos recursos atualmente destinados à ADI em outros benefícios poderá justificar a não continuidade do programa.







No tocante à Licença-Prêmio, afirmou tratar-se de tema extremamente sensível para os servidores públicos, observando que o instituto representa uma conquista histórica obtida ao longo de muitos anos. Ressaltou que os servidores públicos possuem mecanismos de proteção distintos daqueles existentes na iniciativa privada, razão pela qual entende que eventual supressão integral da Licença-Prêmio não deve ser considerada sem amplo debate e justificativa consistente.

Defendeu a manutenção do benefício, ainda que mediante reformulação de suas regras, manifestando preferência por um modelo que assegure ao servidor a possibilidade de optar entre o usufruto do afastamento ou a conversão em pecúnia. Ressaltou que o principal problema enfrentado atualmente decorre da gestão do benefício e não necessariamente de sua existência, motivo pelo qual considera possível a construção de mecanismos mais eficientes para sua administração.

O presidente Sr. Felipe também demonstrou abertura para discutir modelos alternativos de valorização funcional, inclusive a criação de benefício anual semelhante a um décimo quarto salário, desde que os estudos demonstrem viabilidade financeira e justiça para os servidores. Defendeu ainda que eventuais propostas sejam amplamente debatidas com os próprios servidores antes de sua implementação, considerando que os efeitos das decisões tomadas pela comissão poderão repercutir por décadas na vida funcional das futuras gerações de servidores municipais.

Por fim, manifestou entendimento de que eventual conversão da Licença-Prêmio em pecúnia não deve gerar acréscimos superiores ao valor correspondente ao benefício atualmente existente. Assim, posicionou-se favoravelmente à concessão de opção entre o usufruto da licença e o recebimento de indenização equivalente ao período já assegurado pela legislação, entendendo que propostas que ampliem significativamente os valores pagos demandariam estudos mais aprofundados acerca de seus impactos financeiros e orçamentários.

Na sequência, o Sr. Jackson Lopes tomou a palavra para apresentar suas considerações acerca dos temas em discussão. Inicialmente, registrou que havia elaborado previamente um material contendo suas propostas e reflexões sobre os assuntos debatidos pela comissão, colocando-o à disposição dos demais participantes para análise.

Ao abordar a Avaliação de Desempenho Individual – ADI, relatou que, ao longo de sua trajetória profissional, já participou tanto da condição de avaliador quanto de avaliado, circunstância que lhe permitiu observar as dificuldades inerentes ao modelo atualmente utilizado. Destacou que o processo avaliativo frequentemente gera desconforto entre os envolvidos, seja pela atribuição de notas inferiores ao esperado, seja pela concessão de avaliações excessivamente elevadas que acabam por não distinguir adequadamente os servidores que apresentam desempenho diferenciado.

Nesse contexto, manifestou entendimento de que a discussão sobre a ADI deve estar integrada ao debate sobre novos mecanismos de valorização dos servidores, sugerindo que







eventual substituição do modelo atual seja construída em conjunto com a reformulação da Licença-Prêmio e a criação de benefício anual semelhante a um décimo quarto salário.

Passando à análise da Licença-Prêmio, defendeu a necessidade de modernização do instituto, entendendo que o modelo atualmente vigente já não atende de forma satisfatória às necessidades dos servidores nem às demandas administrativas do Município. Argumentou que a substituição da licença por um benefício financeiro anual proporcionaria maior previsibilidade e efetividade na valorização dos servidores, convertendo o tempo de espera atualmente necessário para aquisição e usufruto do benefício em vantagem financeira de recebimento periódico.

Explicou que sua proposta consiste na criação de um mecanismo semelhante ao décimo quarto salário, pago anualmente aos servidores, substituindo gradativamente a sistemática da Licença-Prêmio. Segundo relatou, tal medida eliminaria a insegurança atualmente enfrentada por muitos servidores, que concluem os períodos aquisitivos sem possuir previsão concreta de quando conseguirão efetivamente usufruir o benefício.

Ressaltou que os números apresentados ao longo das reuniões demonstram a existência de significativo passivo de Licenças-Prêmio pendentes de concessão, situação que tende a se perpetuar ao longo dos anos caso não sejam adotadas medidas estruturais de reformulação do modelo. Nesse sentido, argumentou que a conversão da vantagem em benefício anual permitiria resolver progressivamente o passivo acumulado e evitar a formação de novos estoques de direitos não usufruídos.

Ao tratar das diferenças atualmente existentes entre as carreiras, observou que os servidores da Educação adquirem o direito à Licença-Prêmio após cinco anos de efetivo exercício, enquanto outras categorias possuem períodos aquisitivos mais extensos. Em sua avaliação, a adoção de um benefício anual reduziria significativamente o tempo de espera atualmente exigido para percepção de vantagens funcionais, ampliando a sensação de valorização dos servidores.

Defendeu que a nova sistemática proporcionaria maior liquidez financeira aos servidores, permitindo planejamento pessoal e familiar mais eficiente, além de assegurar previsibilidade quanto ao recebimento do benefício. Destacou que, diferentemente da Licença-Prêmio, cuja fruição depende de autorização administrativa e disponibilidade operacional dos setores, o pagamento anual ocorreria de forma automática, eliminando incertezas quanto ao exercício do direito.

Em relação à transição para eventual novo modelo, sugeriu a preservação dos direitos já adquiridos pelos servidores que possuam Licenças-Prêmio vencidas ou que estejam próximos de completar os respectivos períodos aquisitivos. Para esses casos, propôs a construção de mecanismo indenizatório específico, garantindo a preservação dos direitos já incorporados ao patrimônio jurídico dos servidores.





Quanto aos servidores que ainda não tenham adquirido o direito à Licença-Prêmio, sugeriu que fossem inseridos diretamente na nova sistemática, passando a acumular o benefício anual sem necessidade de observância dos atuais períodos aquisitivos.

O Sr. Jackson também destacou aspectos relacionados à realidade econômica enfrentada pelos servidores municipais. Relatou que, durante o período em que exerceu funções de gestão, observou elevado grau de endividamento entre servidores, situação agravada pelo elevado custo de vida da região. Argumentou que muitos servidores, ao usufruírem a Licença-Prêmio, acabam utilizando o período para realização de atividades complementares remuneradas, em razão da necessidade financeira, retornando ao trabalho frequentemente mais cansados do que quando iniciaram o afastamento.

Nesse contexto, ponderou que a valorização financeira direta poderia produzir resultados mais efetivos na qualidade de vida dos servidores do que o afastamento prolongado, especialmente para aqueles que enfrentam dificuldades econômicas. Acrescentou que o recebimento de benefício anual permitiria melhor planejamento financeiro, inclusive para utilização conjunta com as férias regulamentares, ampliando as possibilidades de lazer e descanso dos servidores e de suas famílias.

Por fim, ressaltou que a comissão foi constituída com o propósito de construir soluções sustentáveis para o futuro, sem permanecer exclusivamente vinculada aos problemas históricos já acumulados. Destacou que diversos municípios brasileiros promoveram alterações significativas em seus regimes de Licença-Prêmio ao longo dos últimos anos, demonstrando que tais mudanças são juridicamente possíveis quando conduzidas com planejamento e observância aos direitos adquiridos.

Alertou ainda para os desafios fiscais que poderão ser enfrentados pelos municípios nos próximos anos, especialmente em razão dos impactos decorrentes da reforma tributária e das limitações impostas pela legislação fiscal. Nesse sentido, defendeu que eventuais decisões sejam tomadas com responsabilidade e visão de longo prazo, de modo a assegurar a sustentabilidade financeira do Município e a preservação dos mecanismos de valorização dos servidores públicos municipais.

Em seguida, representante do SINTEP solicitou um esclarecimento adicional quanto à situação dos servidores que, embora já integrem os quadros municipais, venham a assumir novos cargos efetivos mediante aprovação em concurso público. Como exemplo, citou o caso de uma servidora concursada como monitora escolar que posteriormente venha a ser aprovada para o cargo de professora. Nessa hipótese, defendeu que a servidora não perca os benefícios decorrentes do vínculo já existente com a Administração Pública Municipal, desde que não haja interrupção entre um vínculo e outro. Ressaltou que o sindicato não concordaria com a perda de direitos por servidores que já pertencem ao quadro efetivo do Município e apenas migram para outro cargo por meio de novo concurso público.

Na sequência, os participantes passaram a discutir aspectos jurídicos relacionados à nomenclatura e à estrutura do benefício proposto. Foi ponderado que a utilização da expressão





"14º salário" poderia gerar questionamentos jurídicos, por transmitir a ideia de natureza remuneratória idêntica ao salário, circunstância que demandaria cautela na construção legislativa da proposta. Em razão disso, foi sugerida a criação de uma nova vantagem funcional com nomenclatura específica, desvinculada do conceito formal de salário.

Durante o debate, representante do SINTEP informou que a entidade havia realizado discussões prévias sobre o tema e que possuía sugestões complementares à proposta apresentada pelo Sr. Jackson. Destacou que uma das preocupações centrais do sindicato consistia na preservação de períodos efetivos de descanso aos profissionais da educação, especialmente diante da eventual substituição da Licença-Prêmio por vantagem de natureza financeira.

Nesse contexto, apresentou proposta construída em diálogo com integrantes da Secretaria Municipal de Educação, consistente na instituição de período de recesso escolar ao final do ano letivo. A sugestão consistiria na concessão de recesso aos profissionais da educação entre o encerramento das atividades escolares em dezembro e o início das férias coletivas do mês de janeiro, ampliando o período efetivo de descanso dos servidores da área educacional.

Foi esclarecido pelos participantes que atualmente os professores já usufruem de quarenta e cinco dias de férias anuais, sendo quinze dias ao final do primeiro semestre e trinta dias ao término do ano letivo. Os servidores de apoio da educação, por sua vez, possuem trinta dias de férias anuais, além de períodos de recesso concedidos por decreto durante as férias escolares dos docentes.

Os membros da comissão observaram que a proposta permitiria a reorganização dos períodos de descanso dos profissionais da educação, reduzindo a dependência da Licença-Prêmio como instrumento de afastamento prolongado e possibilitando períodos mais amplos de descanso ao final do ano. Também foi ressaltado que significativa parcela dos profissionais da rede municipal possui familiares em outras regiões do país, circunstância que torna relevante a ampliação dos períodos de recesso para fins de convivência familiar e deslocamento.

Ainda no âmbito da proposta, o representante do SINTEP sugeriu que eventual pagamento da nova vantagem anual ocorresse preferencialmente no mês de junho de cada exercício, por entender que tal período apresenta menor concentração de despesas sazonais para os servidores quando comparado aos meses de dezembro e janeiro, nos quais já há incidência de décimo terceiro salário e pagamento de férias.

Em seguida, foi apresentada pela sra. Aline sugestão no sentido de que o recebimento da nova vantagem esteja condicionado ao cumprimento de período mínimo de efetivo exercício durante o ano-base. Propôs-se, inicialmente, a exigência de pelo menos cento e oitenta dias trabalhados para aquisição do direito ao benefício, sob o argumento de que a vantagem deve guardar relação com a efetiva prestação de serviços ao Município.

Representante do SINTEP manifestou concordância com a exigência de período mínimo de efetivo exercício, desde que fossem observadas situações excepcionais. Defendeu







expressamente que os períodos de licença-maternidade não fossem considerados para fins de exclusão do benefício, por se tratar de afastamento legalmente protegido. Também solicitou atenção especial para casos envolvendo doenças graves, especialmente tratamentos oncológicos, sugerindo que a futura regulamentação estabeleça critérios específicos para determinadas hipóteses de afastamento involuntário, evitando que servidores acometidos por enfermidades graves sejam penalizados pela perda do benefício.

Por fim, foi levantada preocupação quanto à diferenciação entre servidores atuais e futuros servidores municipais. Alguns participantes ponderaram que eventual extinção da Licença-Prêmio para os novos ingressantes, concomitantemente à manutenção de vantagem substitutiva para os servidores já pertencentes ao quadro efetivo, poderá demandar análise jurídica aprofundada, a fim de garantir segurança jurídica ao modelo e evitar questionamentos futuros relacionados ao princípio da isonomia entre os servidores públicos municipais.

Na sequência, o Sr. Felipe presidente da mesa ponderou que a proposta em discussão demandaria atenção quanto aos servidores que já se encontram em curso de aquisição do direito à licença-prêmio, especialmente aqueles que ainda não completaram o período aquisitivo integral. Ressaltou que a eventual substituição do benefício por nova vantagem poderia gerar questionamentos acerca da situação dos servidores que já cumpriram parcela significativa do período exigido, citando como exemplo aqueles que já contabilizam oito anos de efetivo exercício. Nesse sentido, sugeriu que fosse avaliada a possibilidade de tratamento proporcional para os servidores que já tenham cumprido mais de cinquenta por cento do período aquisitivo, a fim de evitar prejuízos àqueles que aguardam há vários anos pela aquisição do direito.

Em resposta, os participantes destacaram as dificuldades jurídicas e operacionais de se estabelecer mecanismos de proporcionalidade para um benefício cujo direito somente se aperfeiçoa após o cumprimento integral do período aquisitivo. Foi ressaltado que a licença-prêmio não admite aquisição parcial do direito, razão pela qual a construção de uma solução intermediária exigiria estudos mais aprofundados.

A Sra. Aline manifestou entendimento de que os servidores da educação poderiam ser contemplados pela regra de transição proposta pelo Sr. Jackson Lopes, em razão do período aquisitivo de cinco anos, enquanto os servidores submetidos aos regimes das Leis Municipais nº 222 e nº 224 mereceriam análise específica, considerando que muitos já ultrapassaram cinco anos de efetivo exercício e se encontram em fase avançada de aquisição da licença-prêmio.

O Sr. Felipe observou que a eventual perda inicial decorrente da transição tenderia a ser compensada ao longo do tempo pelo novo modelo proposto, razão pela qual considerava mais adequado evitar a criação de soluções parciais excessivamente complexas.

Prosseguindo, o Sr. Wender informou que esteve reunido com representantes da direção estadual do SINTEP/MT para discutir a matéria e relatou entendimento manifestado pela entidade sindical no sentido de que a comissão deveria concentrar seus esforços na preservação de direitos e benefícios dos atuais servidores. Registrou que os futuros servidores ingressariam no serviço público já conhecendo as regras vigentes à época de seu ingresso, podendo, no







futuro, organizar-se coletivamente para pleitear eventuais alterações legislativas, tal como ocorreu em outras reformas administrativas e previdenciárias.

Na sequência, os participantes discutiram a nomenclatura e a estrutura jurídica da vantagem substitutiva anteriormente mencionada como “14º salário”. Foi destacado que a utilização dessa nomenclatura poderia gerar questionamentos jurídicos, especialmente em razão da impossibilidade de se estabelecer tratamento diferenciado entre servidores ocupantes de cargos com as mesmas atribuições.

Nesse contexto, o Sr. Felipe esclareceu que os estudos preliminares apontam para a criação de uma vantagem específica de caráter anual e transitório, vinculada diretamente à extinção da licença-prêmio, de modo a conferir justificativa jurídica adequada à sua instituição. Ressaltou, ainda, que a nova vantagem não poderia assumir natureza salarial idêntica ao décimo terceiro salário, devendo possuir disciplina própria.

Durante os debates, também foi abordada a necessidade de definição da base de cálculo e dos critérios para concessão da eventual vantagem, bem como seus reflexos previdenciários e tributários, temas que demandariam aprofundamento técnico em momento posterior.

Por fim, a Sra. Derlise destacou que, quando da criação da Avaliação de Desempenho Individual – ADI, foi estabelecida vinculação ao superávit financeiro do Município, sem que houvesse detalhamento suficiente acerca dos critérios de apuração desse superávit. Acrescentou que entende ser mais adequado vincular eventual vantagem futura aos limites legais de despesa com pessoal, de modo a preservar a sustentabilidade financeira do Município e garantir maior segurança para sua manutenção ao longo do tempo.

Na continuidade dos debates, o Sr. Welder defendeu que eventual vantagem substitutiva da licença-prêmio pudesse conter mecanismos de proteção à responsabilidade fiscal do Município. Nesse sentido, sugeriu que, enquanto o ente permanecesse abaixo dos limites de alerta previstos na legislação fiscal, o pagamento fosse realizado integralmente. Caso fossem atingidos níveis mais elevados de comprometimento da despesa com pessoal, propôs a adoção de critérios de redução ou adequação do benefício, observando a capacidade financeira da Administração.

Ainda sobre a matéria, Eriksen sugeriu que a eventual vantagem fosse calculada com base no valor do vencimento do servidor vigente à época do pagamento, sem incidência de médias, incorporações ou reflexos de outras parcelas remuneratórias, conferindo maior simplicidade operacional ao modelo. Também questionou acerca dos mecanismos utilizados pelo Governo do Estado para operacionalização de gratificações por resultado sem determinados descontos incidentes sobre a remuneração.

Em resposta, a Dra. Derlise esclareceu que, sob sua compreensão, não seria possível ao Município renunciar à incidência do imposto de renda, por se tratar de tributo cuja arrecadação não pertence ao ente municipal. Acrescentou que eventuais definições sobre incidência





tributária e previdenciária dependeriam de adequada previsão legal e de análise técnica específica.

Na sequência, o Sr. Felipe manifestou preocupação quanto à vinculação do benefício a limites fiscais futuros, ponderando que a substituição de um direito historicamente assegurado aos servidores por uma vantagem sujeita a restrições decorrentes de eventual má gestão administrativa poderia fragilizar a garantia pretendida. Ressaltou que a licença-prêmio constitui conquista obtida ao longo de anos de reivindicação dos servidores públicos e que qualquer alteração deve preservar segurança jurídica e previsibilidade aos beneficiários.

Em contraponto, a Sra. Derlise esclareceu que sua proposta não visava extinguir o benefício em caso de atingimento dos limites fiscais, mas sim estabelecer mecanismos graduais de adequação capazes de compatibilizar a vantagem com a realidade financeira do Município. Destacou, ainda, que a preocupação com a sustentabilidade fiscal provavelmente também seria considerada pelo Chefe do Poder Executivo, especialmente diante do impacto financeiro permanente que a nova sistemática poderá gerar.

Prosseguindo nos debates, os participantes discutiram alternativas para eventual redução proporcional do benefício em cenários de comprometimento fiscal. Foi ponderado que, ao invés de estabelecer percentuais fixos de redução, seria mais adequado vincular eventual limitação ao percentual estritamente necessário para o reenquadramento do Município aos limites legais de despesa com pessoal, observando-se critérios objetivos definidos em lei.

Durante as discussões, também foi levantada pelo Sr. Welder a dificuldade técnica de vincular o pagamento da vantagem a indicadores fiscais do exercício corrente, considerando que a concessão ocorreria em período distinto daquele utilizado para aferição dos índices fiscais oficiais. Em razão disso, foi aventada a possibilidade de utilização dos dados constantes do Relatório de Gestão Fiscal referente ao terceiro quadrimestre do exercício anterior como parâmetro para definição da elegibilidade ao pagamento da vantagem no exercício subsequente.

Por fim, os participantes registraram que a matéria demanda aprofundamento técnico, especialmente quanto aos critérios de cálculo, incidências legais, mecanismos de transição e compatibilização com os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal, ficando consignado o interesse da comissão em prosseguir os estudos para construção de uma proposta juridicamente segura e financeiramente sustentável.

Na continuidade dos debates, a Dra. Derlise esclareceu que eventual vantagem anual substitutiva da licença-prêmio exigiria critérios objetivos para sua concessão, especialmente em relação aos impactos nos limites de despesa com pessoal. Destacou que a adoção de parâmetros vinculados ao encerramento dos exercícios financeiros demandaria cautela, uma vez que o pagamento realizado em determinado exercício poderia impactar os índices fiscais apurados ao final do próprio período.

Durante a discussão, foi ponderado pelos participantes que a utilização dos dados consolidados do exercício anterior poderia conferir maior segurança jurídica e previsibilidade







à concessão do benefício, evitando decisões baseadas apenas em projeções parciais. Nesse contexto, observou-se que a utilização dos relatórios fiscais já encerrados permitiria aferir de forma objetiva a situação financeira do Município antes da autorização dos pagamentos.

O Sr. Welder manifestou preocupação com a vinculação do benefício a mecanismos de ajuste fiscal que eventualmente recaíssem exclusivamente sobre os servidores. Defendeu que, em cenários de restrição orçamentária, a Administração também adotasse medidas de contenção em outras áreas, de forma a não concentrar os ajustes apenas sobre os trabalhadores. Ressaltou, ainda, que o sindicato assumiria o compromisso de apresentar aos servidores, de forma transparente, a proposta em discussão, demonstrando que a substituição da licença-prêmio buscaria conciliar os interesses daqueles que preferem o descanso remunerado com os que priorizam uma compensação financeira.

Na sequência, o Sr. Jackson sugeriu que, após a conclusão dos trabalhos da comissão, fosse elaborada uma minuta consolidada para ampla apresentação aos servidores. Propôs que a discussão fosse submetida a reunião ampliada, com participação das entidades sindicais e dos servidores interessados, permitindo amplo debate antes do encaminhamento legislativo da matéria.

Em complemento, o Sr. Felipe sugeriu a realização de assembleia conjunta entre as entidades representativas, mediante convocação formal por meio de editais próprios, mas em data e local coincidentes, possibilitando que a comissão apresentasse os estudos e esclarecesse eventuais dúvidas dos servidores.

Passando à discussão sobre o passivo já constituído de licenças-prêmio, a Dra. Derlise ponderou que eventual pagamento dependeria de previsão orçamentária específica, observando que o exercício financeiro corrente não contemplava recursos destinados a essa finalidade. Destacou que a implementação da proposta exigiria planejamento prévio e inclusão dos valores necessários nos orçamentos futuros.

Ainda sobre o tema, a Dra. Derlise explicou que a futura legislação poderia prever a indenização dos períodos adquiridos, com regulamentação complementar posterior para definir critérios de pagamento, cronograma, prioridades e limites anuais de desembolso. Ressaltou que seria necessário estabelecer valores máximos por exercício financeiro, de forma a compatibilizar os pagamentos com os investimentos e demais despesas obrigatórias do Município.

O Sr. Welder concordou com a necessidade de regulamentação, mas sugeriu que a comissão avaliasse, junto ao Prefeito Municipal, a possibilidade de iniciar parte dos pagamentos ainda no exercício de 2026, mesmo que de forma parcial, como forma de reduzir o passivo existente.

Na sequência, os participantes debateram possíveis critérios para quitação dos valores acumulados. Foi mencionado que o pagamento poderia ocorrer por servidor, observando-se a







quantidade de períodos vencidos e estabelecendo prioridades mediante critérios objetivos a serem definidos posteriormente.

O Sr. Jackson relatou que diversos servidores têm demonstrado preocupação com a eventual extinção da licença-prêmio, sobretudo por receio de perda de direitos. Contudo, afirmou que, ao apresentar exemplos práticos, tem observado maior compreensão por parte dos servidores acerca da proposta de substituição por uma vantagem anual. Explicou que, no caso dos profissionais da educação, o recebimento anual de uma vantagem equivalente ao modelo discutido poderia representar ganho financeiro superior ao atualmente obtido com a licença-prêmio concedida a cada cinco anos. Da mesma forma, ressaltou que, para os servidores submetidos a períodos aquisitivos mais longos, a vantagem acumulada ao longo dos anos também tenderia a ser mais vantajosa.

Durante o debate, foram levantadas preocupações em relação aos servidores que se encontram em fase intermediária de aquisição do benefício, especialmente aqueles que já cumpriram parcela significativa do período necessário para obtenção da licença-prêmio. Os participantes reconheceram a necessidade de estudos complementares para demonstrar os impactos individuais e garantir adequada transição para esses casos.

Os membros da comissão discutiram eventuais questionamentos futuros por parte de novos servidores. Na oportunidade, o Sr. Eriksen registrou que, caso a proposta fosse construída de forma consensual pela comissão e pelas entidades representativas, o sindicato não promoveria questionamentos judiciais futuros em relação às regras acordadas, ressaltando que eventuais reivindicações futuras ocorreriam no campo político e negocial, por meio dos instrumentos legítimos de representação sindical.

Ao aproximar-se o encerramento da reunião, os participantes reconheceram a necessidade de consolidar os estudos de impacto financeiro, especialmente em relação à proposta de criação da vantagem anual, à substituição da licença-prêmio e às alternativas de recomposição remuneratória. Foi deliberado que os dados financeiros e as projeções seriam apresentados na reunião subsequente, permitindo maior embasamento técnico para a tomada de decisão.

A Dra. Derlise sugeriu que a comissão avaliasse a possibilidade de concentrar esforços na ampliação do vale-alimentação e na construção da nova vantagem funcional em substituição à licença-prêmio, entendendo que tais medidas poderiam representar ganhos concretos aos servidores sem os impactos permanentes decorrentes da concessão de ganho real.

Em contraposição, o Sr. Eriksen, representando o SINTEP, registrou que a entidade mantém posicionamento favorável à discussão do ganho real, especialmente em razão dos reflexos positivos para os aposentados vinculados aos regimes de paridade e integralidade, bem como para os profissionais do magistério. Ressaltou, contudo, que todas as alternativas deverão ser analisadas tecnicamente pela comissão antes da apresentação de uma proposta final.

Na continuidade dos trabalhos, os membros da comissão passaram a discutir a forma de consolidação das propostas que seriam encaminhadas ao Poder Executivo. Foi debatida a







questão do auxílio-alimentação, sendo sugerido que constasse no relatório a necessidade de reposição da inflação, utilizando-se como referência o índice de 4,72%, bem como a sugestão de equiparação gradativa ao valor de R\$ 720,00. Alguns participantes ponderaram que a fixação direta do valor de R\$ 720,00 poderia gerar desconforto ao Executivo, defendendo a construção de uma faixa de referência entre a reposição inflacionária e o valor pretendido.

Também foi discutida a manutenção da proposta de ganho real de 0,94%, sendo ressaltado que a comissão deveria apresentar formalmente suas sugestões, ainda que a decisão final coubesse ao Prefeito Municipal. Houve manifestação no sentido de que a ausência de proposta poderia gerar a percepção de que a comissão não teria apresentado alternativas de valorização aos servidores.

Na sequência, passou-se à discussão da ADI. Foi esclarecido que eventual pagamento dependeria dos limites legais e financeiros previstos na legislação. Destacou-se a necessidade de orientar os avaliadores para que realizassem as avaliações de forma criteriosa, considerando que a concessão de notas elevadas de forma generalizada poderia resultar em impacto superior ao limite permitido, inviabilizando o pagamento. Ficou consignado o entendimento de que a realização da avaliação não garantiria, por si só, o recebimento da verba correspondente.

Durante os debates, foi apresentada análise acerca dos impactos financeiros das propostas em discussão. Foi observado que os limites da despesa com pessoal exigem cautela na concessão de benefícios e reajustes, sendo necessário avaliar o impacto acumulado das medidas propostas, dentre elas o ganho real, o auxílio-alimentação, a ADI e as questões relacionadas à licença-prêmio.

Prosseguindo, os participantes buscaram consolidar os pontos que seriam submetidos à apreciação do Executivo, registrando-se como encaminhamentos a proposta de ganho real de 0,94%; a reposição do auxílio-alimentação a partir da inflação acumulada, com sugestão de evolução até R\$ 720,00; a realização da avaliação referente à ADI; e a construção de proposta relacionada à licença-prêmio e à VEPAT.

Em seguida, foi discutida a necessidade de elaboração dos estudos de impacto financeiro e da consolidação das informações em relatório. Ficou definido que o material seria organizado pela equipe responsável e posteriormente apresentado ao Prefeito Municipal.

Os participantes deliberaram pela realização de nova reunião com o Prefeito Municipal no dia 23 de junho de 2026, às 7h30min, ocasião em que seriam apresentadas as propostas e os respectivos impactos financeiros. Também foi debatida a necessidade de compartilhamento das informações com as diretorias das entidades sindicais, observando-se os compromissos de confidencialidade assumidos pelos integrantes da comissão.

Ao final, foram discutidos aspectos relacionados à manutenção do sigilo das tratativas, inclusive quanto à participação de terceiros nos grupos de comunicação utilizados pela comissão. Deliberou-se pela restrição do acesso às informações aos participantes diretamente envolvidos nos trabalhos, em observância ao termo de confidencialidade firmado.



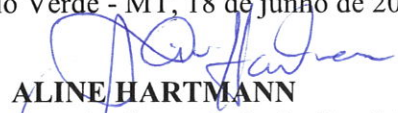


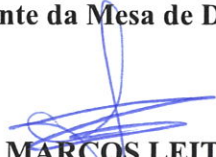


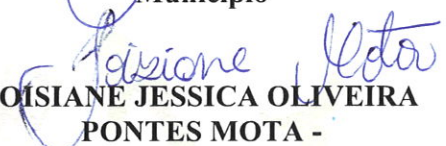
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, ficando consignado que as propostas consolidadas serão submetidas à análise técnica dos setores competentes e posteriormente encaminhadas ao Chefe do Poder Executivo para deliberação.

Lucas do Rio Verde - MT, 18 de junho de 2026.

  
**FELIPE DE SÁ PALIS E SOUZA**  
Presidente da Mesa de Diálogo

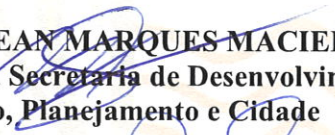
  
**ALINE HARTMANN**  
Representante da Controladoria Geral do Município

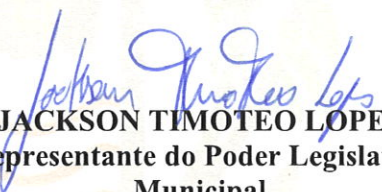
  
**WENDER MARCOS LEITE SILVA**  
Representante do Departamento de Gestão de Pessoas

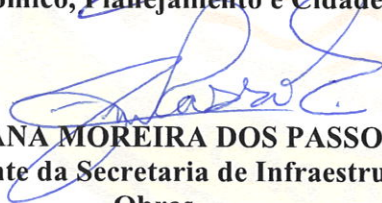
  
**JOISIANE JESSICA OLIVEIRA PONTES MOTA -**  
Supervisora Procuradoria Geral – Secretária da Comissão de estudos.

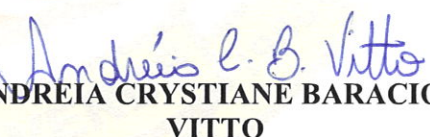
  
**DERLISE MARCHIORI**  
Representante da Procuradoria Geral do Município

**ÍCARO OSMAR MARTINI PESSOA**  
Representante do Departamento de Contabilidade

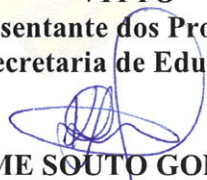
  
**WELDER SEAN MARQUES MACIEL**  
Representante da Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Planejamento e Cidade

  
**JACKSON TIMOTEO LOPES**  
Representante do Poder Legislativo Municipal

  
**ADRIANA MOREIRA DOS PASSOS**  
Representante da Secretaria de Infraestrutura e Obras

  
**ANDREIA CRYSTIANE BARACIOL VITTO**  
Representante dos Professores - Secretaria de Educação

  
**EDINETE MARIA DA SILVA DOS ANJOS**  
Representante da Equipe de Apoio - Secretaria de Educação

  
**KARIME SOUTO GONÇALVES JAVORSKI**  
Representante do Sindicato Dos Servidores Públicos Municipais de Lucas do Rio Verde – SINSERPM

  
**ERIKSEN CARPES**  
Representante do Sindicato dos trabalhadores do Ensino Público – Sintep





## RELATÓRIO CONCLUSIVO DA MESA DE DIÁLOGO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS

A Mesa de Diálogo nomeada através da Portaria 1.239/2026, revogada pela Portaria nº 1415/2026 instituída com a finalidade de promover o diálogo entre a Administração Municipal e as entidades representativas dos servidores, após a realização das reuniões e debates acerca das demandas apresentadas, apresenta o presente relatório conclusivo contendo as propostas consensualmente encaminhadas para apreciação e deliberação do Chefe do Poder Executivo.

Considerando o compromisso da Administração Municipal com a valorização dos servidores públicos, reconhecendo seu papel fundamental na prestação dos serviços públicos e no desenvolvimento do Município;

Considerando a necessidade de manutenção do equilíbrio entre a valorização dos servidores e a responsabilidade fiscal imposta pela Lei Complementar Federal nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal);

Considerando os estudos técnicos realizados pelas Secretarias competentes, especialmente quanto aos impactos financeiros e orçamentários das medidas discutidas; Considerando as propostas apresentadas pelas entidades representativas dos servidores, e os apontamentos realizados pelos membros da Mesa de Diálogo;

Considerando a busca por soluções que promovam a modernização da política de gestão de pessoas, assegurando maior previsibilidade, sustentabilidade financeira e justiça remuneratória;

Considerando os trabalhos desenvolvidos pela Mesa de Diálogo instituída para análise das carreiras, benefícios e mecanismos de valorização dos servidores municipais;

A Mesa de diálogo deliberou pelo encaminhamento das seguintes propostas:



[www.lucasdoriorverde.mt.gov.br](http://www.lucasdoriorverde.mt.gov.br)



(65) 3549-8300



Av. América do Sul, 2.500 S, Parque dos Buritis  
CEP: 78466-153, Lucas do Rio Verde - MT





### 1. REVISÃO REMUNERATÓRIA COM GANHO REAL

Encaminhar proposta de concessão de ganho real aos servidores públicos municipais no percentual de **0,94% (zero vírgula noventa e quatro por cento)**, a ser incorporado aos vencimentos, observadas as disponibilidades orçamentárias e financeiras do Município.

### 2. REAJUSTE DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

Encaminhar proposta de reajuste do auxílio-alimentação, com reajuste variável entre **4,72% e 14,29%**, conforme a faixa atualmente percebida pelos servidores, promovendo a recomposição e valorização do benefício alimentar.

### 3. REESTRUTURAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES

A Mesa de Diálogo deliberou pelo encaminhamento de proposta legislativa destinada à reestruturação dos atuais instrumentos de valorização dos servidores públicos municipais, contemplando a revogação da Avaliação de Desempenho Individual – ADI e do respectivo Bônus por Desempenho e Participação nos Resultados, bem como a substituição do instituto da Licença-Prêmio pelo VPAT – Valor Pessoal Anual de Transição.

A proposta decorre dos estudos realizados pela Mesa de Diálogo, instituída para análise da matéria, os quais apontaram a necessidade de modernização dos mecanismos de valorização funcional, buscando maior efetividade, segurança jurídica, previsibilidade administrativa e sustentabilidade financeira.

Como medida de transição, propõe-se a conclusão do último ciclo da ADI correspondente ao período de 1º de julho a 31 de dezembro de 2025, assegurando a realização das avaliações pendentes e a apuração dos respectivos resultados. O pagamento dos valores eventualmente apurados observará as condições, limites e critérios definidos em legislação específica.

Em substituição ao modelo atualmente vigente, propõe-se a instituição do VPAT – Valor Pessoal Anual de Transição, destinado aos servidores efetivos que integram o quadro





municipal na data da publicação da nova legislação, com a finalidade de reconhecer os direitos em formação e as legítimas expectativas constituídas sob a legislação anterior.

A Mesa de Diálogo concluiu que a adoção conjunta das medidas permitirá a construção de um modelo mais equilibrado de valorização dos servidores, conciliando o reconhecimento funcional, a responsabilidade fiscal, a sustentabilidade das contas públicas e a continuidade dos serviços prestados à população.

#### **4. RECESSO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO**

A Mesa de Diálogo deliberou pelo encaminhamento de proposta destinada à instituição de período de recesso aos profissionais da educação da rede municipal de ensino, compreendido entre os dias 18 e 31 de dezembro de cada ano.

A proposta foi construída a partir das discussões realizadas pelos representantes da categoria e pelos membros da Mesa, considerando as especificidades das atividades educacionais, a necessidade de ampliação dos períodos efetivos de descanso e a importância da valorização dos profissionais da educação.

Ficou consignado o entendimento de que os profissionais da educação usufruirão período de recesso entre os dias 18 e 31 de dezembro, seguido do período de férias regulamentares compreendido entre os dias 02 e 31 de janeiro, observadas as disposições legais aplicáveis e as adequações necessárias ao calendário escolar anual.

Os membros da Mesa destacaram que a medida contribuirá para a melhoria da qualidade de vida dos servidores da educação, proporcionando maior período de descanso, convivência familiar e recuperação física e mental, sem prejuízo da organização das atividades pedagógicas e administrativas da rede municipal de ensino.

A Mesa de Diálogo deliberou, ainda, pela realização dos estudos e regulamentações necessárias para implementação da medida, observadas as necessidades do serviço público e o interesse da Administração Municipal.







## 5. CONTINUIDADE DOS TRABALHOS DA MESA DE DIÁLOGO

A Mesa de diálogo deliberou pela manutenção de suas atividades, com a finalidade de acompanhar a implementação das propostas ora encaminhadas, discutir as regulamentações necessárias à sua efetiva aplicação e apresentar sugestões de atos normativos complementares, inclusive decretos, instruções e demais instrumentos administrativos que se mostrarem necessários.

Deliberou-se, ainda, pela continuidade dos trabalhos para análise e discussão de outras demandas relacionadas à gestão de pessoas e à valorização dos servidores públicos municipais, dentre elas o aperfeiçoamento dos procedimentos de avaliação do estágio probatório, a revisão e modernização dos mecanismos de produtividade aplicáveis aos servidores da área da saúde, bem como outras matérias de interesse da Administração e dos servidores que venham a ser submetidas à apreciação da Mesa.

Os membros entendem que a manutenção deste espaço permanente de diálogo fortalece as relações institucionais entre a Administração Municipal e os servidores públicos, contribuindo para a construção de soluções consensuais, juridicamente seguras e alinhadas ao interesse público.

A Mesa de Diálogo registra, ainda, o compromisso da Administração Municipal de manter o diálogo permanente com os representantes dos servidores e de promover estudos voltados à implementação de novos mecanismos de valorização funcional, remuneração por desempenho institucional e reconhecimento profissional, observadas as diretrizes da legislação vigente, a capacidade financeira do Município e as boas práticas adotadas por outros entes da Federação.

Nesse contexto, a reestruturação ora proposta não representa a supressão de políticas de valorização dos servidores, mas a substituição de instrumentos que se mostraram insuficientes ou inadequados à realidade atual da Administração Pública, reafirmando o compromisso institucional de construir, de forma participativa, alternativas modernas, sustentáveis e efetivas de reconhecimento e incentivo ao servidor público municipal.





## 6. CONCLUSÃO

Após as discussões realizadas e diante dos estudos apresentados, a Mesa de Diálogo deliberou pelo encaminhamento das propostas acima descritas ao Chefe do Poder Executivo para análise e aprovação, assim como a adoção das providências legislativas e administrativas cabíveis.

Registra-se que as medidas propostas buscam promover a valorização dos servidores públicos municipais, assegurar a sustentabilidade fiscal do Município e aperfeiçoar os instrumentos de gestão de pessoas, observando os princípios da legalidade, eficiência, responsabilidade fiscal e interesse público.

Lucas do Rio Verde - MT, 23 de junho de 2026.

**FELIPE DE SÁ PALIS E SOUZA**  
Presidente da Mesa de Diálogo

**ALINE HARTMANN**  
Representante da Controladoria Geral do  
Município

**WENDER MARCOS LEITE SILVA**  
Representante do Departamento de Gestão de  
Pessoas

**JOISIANE JESSICA OLIVEIRA  
PONTES MOTA -**  
Supervisora Procuradoria Geral –  
Secretária da Comissão de estudos.

**DERLISE MARCHIORI**  
Representante da Procuradoria Geral do  
Município

**ÍCARO OSMAR MARTINI PESSOA**  
Representante do Departamento de  
Contabilidade

**WELDER SEAN MARQUES MACIEL**  
Representante da Secretaria de Desenvolvimento  
Econômico, Planejamento e Cidade

**JACKSON TIMOTEO LOPES**  
Representante do Poder Legislativo  
Municipal







**ADRIANA MOREIRA DOS PASSOS**  
Representante da Secretaria de Infraestrutura e  
Obras

**ANDREIA CRYSTIANE BARACIOL  
VITTO**  
Representante dos Professores -  
Secretaria de Educação

**EDINETE MARIA DA SILVA DOS ANJOS**  
Representante da Equipe de Apoio - Secretaria  
de Educação

**KARIME SOUTO GONÇALVES  
JAVORSKI**  
Representante do Sindicato Dos  
Servidores Públicos Municipais de Lucas  
do Rio Verde – SINSERPM

**ERIKSEN CARPES**  
Representante do Sindicato dos  
trabalhadores do Ensino Público – Sintep

**GISELE JUNQUEIRA SIMOES VIEIRA  
DE PAULA**  
Secretaria Municipal de Saúde

