



LEI Nº 341, DE 29 DE OUTUBRO DE 2025.

Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Saúde do Município de Couto de Magalhães/TO e adota outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE COUTO DE MAGALHÃES/TO aprova e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei reestrutura o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais da Saúde do Município de Couto de Magalhães/TO, definindo seus cargos, requisitos, atribuições, fixa os quantitativos, as referências e os vencimentos correspondentes, conforme os anexos constantes desta lei.

Parágrafo único - Os servidores tratados nesta Lei submetem-se ao regime estatutário.

Art. 2º. O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Saúde do Município de Couto de Magalhães, conjunto de instrumentos de gestão que torna efetiva a política de recursos humanos da Secretaria Municipal de Saúde, sob a orientação dos seguintes princípios:

I - integração ao Sistema Único de Saúde;

II - aperfeiçoamento profissional continuado;

III - valorização do Profissional da Saúde pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho;

IV - incentivo à qualificação funcional contínua;

V - racionalização da estrutura de cargos e carreiras considerando:

a) a complexidade das atribuições;

b) os graus diferenciados de responsabilidade requeridos;

c) as condições e os requisitos específicos exigíveis para o desempenho das respectivas atribuições;

d) a instituição de perspectivas básicas de mobilidade funcional dos servidores na carreira e a decorrente melhoria salarial, mediante progressões horizontal e vertical;

e) redefinição das jornadas de trabalho;

f) a criação de novos cargos;

g) a extinção de cargos ao evento da vacância.

VI - indenização pelo exercício das funções em local insalubre ou em horário noturno.

Art. 3º Os cargos da Secretaria Municipal de Saúde são os constantes nos Anexo I e Anexo II desta lei.

Art. 4º Para os efeitos desta Lei considera-se:

I - **Profissionais e Trabalhadores da Saúde**, o servidor ocupante de cargo efetivo do Quadro de Cargos da Secretaria Municipal de Saúde, na conformidade dos Anexos I e II desta Lei e os demais servidores remanejados do Quadro Geral para a Secretaria Municipal de Saúde;



II - **Grupo**, o conjunto de cargos públicos com identidade de remuneração e formação;

III - **Referência/classe**, a indicação da posição do Profissional/trabalhador da Saúde quanto à remuneração, representada por letras dispostas horizontalmente na Tabela de Vencimento;

IV - **Nível**, o indicativo da posição do Profissional/trabalhador da Saúde quanto à remuneração, representado por algarismos romanos dispostos verticalmente nas Tabelas de Vencimento;

V - **Avaliação de Desempenho**, o instrumento utilizado para aferição da atuação do Profissional/trabalhador da Saúde, no exercício de suas atribuições;

VI - **Progressão Horizontal**, a evolução do Profissional da Saúde para a Referência seguinte, mantido o Nível, mediante classificação no processo de avaliação de desempenho e tempo de serviço;

VII - **Progressão Vertical**, a evolução do Profissional da Saúde para o Nível subsequente, na Referência em que se encontra, mediante adequada titulação, classificação no processo de avaliação de desempenho, qualificação funcional e tempo de serviço;

VIII- **Tabela de Vencimento**, a estrutura de definição de valores organizada em Níveis e Referências correspondentes ao desenvolvimento do servidor na Carreira.

IX - **Servidor Público**, o ocupante de cargo público sujeito ao regime estatutário, subdividindo-se em:

efetivo, o ocupante de cargo público mediante concurso público;

b) estável, o ocupante de cargo público efetivo, em virtude de concurso público, tendo transposto o estágio probatório de três anos, após ser submetido a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade (art. 41, § 4º da CF).

X - **Data-base**, refere-se ao período do ano em que são negociadas as condições de trabalho e reajustes salariais dos servidores públicos municipais. É a data em que os servidores municipais e a administração pública discutem e definem a correção salarial, benefícios e outras questões contratuais.

XI - **Piso da Enfermagem**, é a remuneração mínima estabelecida por lei para enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares e parteiras, com o valor de referência mensais para a jornada de 44 horas semanais.

CAPÍTULO II

DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 5º O Quadro de Cargos da Secretaria Municipal de Saúde é integrado por cargos de provimento efetivo, subdivididos nos seguintes grupos do anexo I:

I - Grupos 1; 1.1; 2; 2.1; 3; 3.1 - Cargos de Nível Superior da Saúde;

II - Grupo 4; 4.1 - Cargos de Nível Superior Especial da Saúde

III - Grupo 5; 5.1 - Cargos de Nível Superior Especialista da Saúde;

IV - Grupos 6, 7, 8 e 9 - Cargos de Nível Médio da Saúde;

Parágrafo único. Para os cargos de que trata este artigo:

I - a denominação, o quantitativo, a formação necessária para a investidura e as atribuições são os constantes do Anexo I a esta Lei;

II - o vencimento são os constantes do Anexo III a esta Lei;



III - a investidura ocorre no Nível e na Referência/classe iniciais de cada cargo.

Art. 6º O Quadro de Cargos da Secretaria Municipal de Saúde é integrado por cargos provisório em extinção na vacância, subdivididos nos seguintes grupos do Anexo II:

I - Grupos 1, 2 e 3 - CARGOS PROVISÓRIO EM EXTINÇÃO NA VACÂNCIA.

Parágrafo único. Para os cargos de que trata este artigo:

I - a denominação, o quantitativo, a formação necessária para a investidura e as atribuições são os constantes do Anexo II a esta Lei;

II - o vencimento são os constantes do Anexo IV a esta Lei;

Art. 7º A jornada de trabalho dos Profissionais da Saúde podem ser de 20 horas, 30 horas ou 40 horas semanais.

§ 1º A regra do *caput* não se aplica:

I- ao Técnico em Radiologia, cuja jornada de trabalho é de 24 horas semanais.

II - aos cargos de motoristas remanejados do quadro geral e lotados na Secretaria Municipal de Saúde, que cumprirão uma jornada semanal de 40 horas semanais, a ser desempenhada em escala de plantão de 12 horas por 36 horas, de acordo com a escala determinada pela Secretaria Municipal de Saúde.

§ 2º A Secretaria Municipal de Saúde disciplinará por regulamento o regime de cumprimento da jornada de trabalho dos servidores de que trata esta Lei.

§ 3º Para os Profissionais da Saúde cuja jornada de trabalho é variada em conformidade como o *caput* anterior os vencimentos constantes do Anexo III e IV desta Lei, estão fixados para uma jornada de trabalho de 20 e 40 horas semanais.

§ 4º O total de horas trabalhadas pelos profissionais da saúde em regime de acumulação constitucional de cargos não poderão ultrapassar 60 horas semanais.

CAPÍTULO III

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I

Disposições Gerais

Art. 8º A carreira dos profissionais da saúde do município de Couto Magalhães, está estruturada em 03 (três) níveis, definidos por algarismos romanos de I a III e por 10 (dez) classes, definidas por letras maiúsculas de A a J.

Art. 9º Os níveis constituem a coluna de progressão na carreira e são designadas pelos algarismos I, II e III.

Art. 10. Os níveis definem a habilitação necessária para ingresso e exercício de determinada atividade. Constituem-se em um agrupamento de cargos com o mesmo requisito de capacitação, natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades.

Art. 11. O primeiro provimento dos profissionais da Saúde do município de Couto Magalhães na carreira se dará sempre no Nível I, na Classe A, onde deverá cumprir três anos de estágio probatório e mais três anos de interstício.

Art. 12. As classes constituem a linha de promoção da carreira e são designadas pelas letras A; B; C; D; E; F; G;



H; I e J.

Art. 13. Referência/Classe: lugar da carreira em que se agrupam profissionais com mesmo cargo, com responsabilidades semelhantes e com igual vencimento, cuja movimentação se dará mediante critérios de avaliação de desempenho e tempo de serviço, na progressão horizontal.

Art. 14. As classes definem o tempo de serviço de cada um dos profissionais e suas certificações em processos de avaliações de desempenho.

§ 1º. O processamento da Progressão Horizontal e da Progressão Vertical ocorre nos limites da dotação orçamentário-financeira anual e depende de Edital de Convocação do Poder Executivo.

§ 2º Incumbe ao Poder Executivo destinar à Progressão Horizontal pelo menos 70% (setenta por cento) da disponibilidade orçamentário-financeira reservada à evolução funcional.

§ 3º Concluído o processo de Progressão Horizontal, é efetuada a Progressão Vertical mediante utilização dos recursos remanescentes.

Art. 15. A evolução funcional na carreira dos Servidores Públicos da Saúde opera-se por:

I - Progressão Horizontal e Progressão Vertical;

II - vincula-se ao Sistema de Avaliação de Desempenho e Qualificação Funcional.

Art. 16. No desempate para efeito de evolução funcional é considerado apto o servidor que tiver, sucessivamente, maior:

I - nota na avaliação mais recente;

II - tempo de serviço no cargo;

III - tempo de serviço público;

IV - avanço na idade.

Art. 17. É vedada a evolução funcional horizontal e vertical quando o Servidor Público:

I - durante o período avaliado tiver:

a) mais de cinco faltas injustificadas;

b) sofrido pena administrativa de suspensão;

c) sido destituído de cargo de provimento em comissão ou de função de confiança;

II - estiver:

a) em estágio probatório;

b) cumprindo pena decorrente de processo disciplinar ou criminal.

Parágrafo único. Na hipótese da alínea "b" do inciso II, revoga-se a promoção concedida se o Servidor Público for condenado em processo criminal iniciado em data anterior à concessão, com sentença transitada em julgado.

Art. 18. Nos interstícios necessários para a promoção, desconta-se o tempo:

I - da licença:



- a) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- b) para serviço militar;
- c) para atividade política;
- d) para tratamento de saúde superior a cento e vinte dias;
- e) para tratar de interesses particulares;

II - do afastamento:

- a) para exercício fora dos Poderes do Município;
- b) para o exercício de mandato eletivo;
- c) para estudo, por prazo superior a noventa dias, ininterrupto ou não;

Parágrafo único. Para efeito da primeira evolução funcional, os interstícios necessários têm início a partir do enquadramento, desprezado eventual saldo de tempo de efetivo exercício no estágio probatório.

Art. 19. Não prejudica a contagem de tempo dos interstícios necessários para a evolução funcional:

§ 1º. a cessão para outro ente federativo, no âmbito do SUS, mediante convênio;

§ 2º. a nomeação para cargo em comissão e a designação para função de confiança.

§ 3º O servidor efetivo que estiver à disposição com dedicação exclusiva ao Regime Próprio de Previdência Social de Couto Magalhães/TO, fará *jus* à progressão horizontal e vertical da sua carreira, desde que atendido aos critérios constantes da lei.

§ 4º O servidor efetivo que estiver atuando em áreas essenciais técnicas administrativas (compras, licitação, controle interno e planejamento), por interesse da administração pública municipal farão *jus* à progressão horizontal da sua carreira, desde que atendido aos critérios constantes da lei.

Art. 20. Os cursos de qualificação devem:

I - ser validado pela Secretaria Municipal de Saúde;

II - conter no certificado de conclusão a indicação de horas concluídas;

III - beneficiar o Profissional da Saúde uma única vez.

Parágrafo único. Os cursos que tenham sido requisito para ingresso no cargo não poderão ser utilizados para efeitos de evolução funcional.

Seção II

Da Progressão Horizontal

Art. 21. A Progressão Horizontal consiste na evolução do servidor de uma referência para a seguinte, no mesmo nível, mediante o cumprimento de tempo de serviço e avaliação de desempenho.

Art. 22. É considerado habilitado para a Progressão Horizontal o Profissional da Saúde que:

I - tiver cumprido o interstício de três anos de exercício na referência/classe em que se encontra;

II - obtiver, nas três últimas, duas avaliações de desempenho iguais ou acima da média de 70% (setenta por



cento).

Parágrafo único. Ao servidor que, conquanto habilitado e alcançado 50% dos pontos nas três últimas avaliações, não lograr evolução funcional nos últimos seis anos, é concedida uma Progressão Horizontal para a referência imediatamente seguinte, em havendo disponibilidade orçamentário-financeira.

Art. 23. O processo de avaliação da Progressão Horizontal realizar-se **obrigatoriamente** em intervalos regulares de doze meses, desde que atendida a disponibilidade orçamentário-financeira, mediante Edital de Convocação.

Art. 24. Para a Progressão Horizontal, aplica-se o percentual de 5% de uma referência/classe para outra.

Seção III

Da Progressão Vertical

Art. 25 A Progressão Vertical refere-se à mudança de um nível para outro imediatamente superior, em decorrência de classificação em avaliação de desempenho e comprovada conclusão de nova formação inicial, superior à exigida para o provimento do cargo que ocupa, ou da certificação em processos formativos continuados, na área de atuação, ambas realizadas em instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação - MEC, pela Coordenação de Aperfeiçoamento Pessoal de Nível Superior (CAPES) e por Instituições reconhecidas pelo Ministério da Saúde.

Art. 26. É habilitado para a Progressão Vertical o Profissional da Saúde que:

I - obtiver a titulação correspondente ao nível que pleiteia;

II - cumprir três anos de efetivo exercício no nível em que se encontra;

III - obtiver, nas três últimas, duas avaliações de desempenho iguais ou acima de 70% (setenta por cento).

Art. 27. Os comprovantes de formação inicial e continuada só serão considerados para uma única progressão de Nível.

Art. 28. Para as demais progressões previstas em Lei, serão necessários comprovantes da participação e conclusão dos profissionais em novos processos de formação.

Art. 29. A quantidade de horas exigidas para os cursos de formação continuada para que se adquira o direito a solicitar a progressão vertical será diferenciada, tendo como critério a exigência de escolaridade para provimento no cargo:

I - Mínimo de 180 (cento e oitenta) horas, que podem ser cumulativas, para ocupantes de cargos cujo provimento na carreira exija formação de nível superior, observando-se a equivalência entre a quantidade de horas-aula cursadas e os dias letivos.

II - Mínimo de 120 (cento e vinte) horas, que podem ser cumulativas, para ocupantes de cargos cujo provimento na carreira exija formação de nível médio, observando-se a equivalência entre a quantidade de horas-aula cursadas e os dias letivos.

III - Mínimo de 60 (sessenta) horas, que podem ser cumulativas, para ocupantes de cargos cujo provimento na carreira exija formação de nível fundamental incompleto, cursadas obrigatoriamente em instituição reconhecida pelo Ministério da Educação, observando-se a equivalência entre a quantidade de horas-aula cursadas e os dias letivos.

Art. 30. É obrigatório o cumprimento de interstício de 03 (três) anos ininterruptos em cada nível, para que se adquira direito a solicitar a progressão vertical.



Art. 31. Além do interstício de 03 (três) anos, constitui-se em critério obrigatório para fazer jus à progressão, a classificação do profissional em avaliação de desempenho.

Art. 32. Para serem considerados classificados na avaliação de desempenho os profissionais terão que atingir, no mínimo, o percentual de 70% (setenta por cento) da pontuação total dos itens avaliados.

Art. 33. Os critérios e datas para a realização das avaliações de desempenho serão definidos pela Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão - CGEP e publicados através de Ato Normativo expedido pelo Poder Executivo Municipal de Couto Magalhães, anualmente, especificamente para este fim.

Art. 34. Os profissionais beneficiados com a Progressão Vertical serão posicionados no nível imediatamente superior, na classe correspondente da carreira onde estava posicionado.

Art. 35. O processo de Progressão Vertical realiza-se obrigatoriamente em intervalos regulares de doze meses e alcança da relação de servidores habilitados por nível de escolaridade, apenas servidores para os quais haja disponibilidade orçamentário-financeira reservada para tal fim.

Art. 36. Para a Progressão Vertical, aplica-se o percentual de 10% de um nível para outro.

CAPÍTULO IV

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 37. O Sistema de Avaliação de Desempenho e Qualificação Funcional dos Profissionais da Saúde possui as seguintes finalidades:

I - valorizar a atuação do Profissional da Saúde comprometido com o resultado de seu trabalho;

II - instruir os processos de evolução funcional.

Art. 38. Para a elaboração dos critérios das avaliações de desempenho, deverão ser utilizados como referências os seguintes aspectos:

a) cursos de qualificação oferecidos pela Administração Pública ou escolhidos pelo servidor, considerados importantes para o aperfeiçoamento funcional;

b) preparação e conhecimento em sua área específica de atuação;

c) assiduidade;

d) pontualidade;

e) disciplina;

f) urbanidade;

g) capacidade de iniciativa;

h) responsabilidade;

i) eficiência.

j) estar em efetivo exercício das funções relativas ao cargo para o qual foi concursado, exceto, quando o servidor estiver à disposição com exclusividade ao Regime Próprio de Previdência Social de Couto Magalhães/TO, onde o servidor será avaliado na sua função;

k) não ter sido condenado em processo civil de improbidade administrativa, criminal e/ou administrativo.



Art. 39. A avaliação de desempenho:

I - é processo anual e sistemático de aferição individual do mérito do Profissional da Saúde como critério de sua evolução funcional;

II - realiza-se mediante critérios e fatores objetivos e supervisionada por uma Comissão instituída especificamente para esse fim.

Parágrafo único. Incumbe à Secretaria de Administração, Cultura e Turismo, a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho e Qualificação Funcional e baixar demais atos necessários à sua implementação.

Art. 40. Compete ao Chefe do Poder Executivo, observadas as normas e requisitos constantes nesta Lei, conceder aos servidores as Progressões Horizontal e Vertical.

CAPÍTULO V

DA QUALIFICAÇÃO FUNCIONAL

Art. 41. A qualificação funcional dos Profissionais da Saúde resulta de ações de treinamento, aperfeiçoamento e especialização implementadas pelo Poder Executivo, através da Secretaria Municipal de Saúde, visando:

I - estabelecer a possibilidade de Progressão Vertical;

II - propiciar ao Profissional da Saúde, nos cursos de:

a) formação inicial, o conhecimento necessário para o exercício das atribuições do cargo;

b) aperfeiçoamento, a habilitação para a melhoria da qualidade dos serviços;

c) natureza técnica, a preparação para o desenvolvimento de trabalhos técnicos;

d) natureza gerencial, a preparação para o exercício de funções de supervisão, direção, coordenação e assessoramento.

§ 1º. Cabe à Secretaria Municipal de Saúde:

I - levantar as necessidades de capacitação junto aos órgãos do Sistema Único de Saúde;

II - considerando os resultados da avaliação de desempenho, oferecer cursos através da unidade da estrutura operacional competente para tanto;

III - garantir as condições institucionais para a implementação da política de qualificação funcional.

§ 2º. Os cursos de que trata este artigo poderão ser oferecidas em parcerias com universidades e instituições de ensino, ambas realizadas em instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação - MEC, pela Coordenação de Aperfeiçoamento Pessoal de Nível Superior (CAPES) e por Instituições reconhecidas pelo Ministério da Saúde.

§ 3º. São reconhecidos os cursos de outras instituições, desde que validados pela Secretaria de Saúde, segundo critérios de idoneidade, qualidade e carga horária.

CAPÍTULO VI

DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS,

CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DA SAÚDE

Art. 42. Incumbe à Secretaria da Administração, Cultura e Turismo mediante o acompanhamento e participação da Secretaria Municipal da Saúde, implementar e gerir o Plano de Cargos, Carreiras e



Remuneração dos Profissionais da Saúde, cumprindo-lhe:

- I - fixar as diretrizes operacionais e implementar os programas e as ações de que trata esta Lei;
- II - manter atualizadas as especificações dos cargos;
- III - planejar e implementar a lotação e movimentação dos servidores.

CAPÍTULO VII

DA INVESTIDURA NO CARGO

Art. 43. A investidura no cargo mediante concurso público é automática, operando-se no Nível I de cada cargo, com início na Referência "A", conforme abaixo especificado:

- I - "A", **Até três** anos estágio probatório;
- II - "B", mais de **três** até **seis** anos;
- III - "C", mais de **seis** até **nove** anos;
- IV - "D" mais de **nove** até **doze** anos;
- V - "E" mais de **doze** até **quinze** anos;
- VI - "F" mais de **quinze** até **dezoito** anos;
- VII - "G" mais de **dezoito** anos até **vinte e um** anos;
- VIII - "H" mais de **vinte e um** anos até **vinte e quatro** anos
- IX - "I" mais de **vinte e quatro** até **vinte e sete** anos;
- X - "J" **até de trinta anos.**

CAPÍTULO VIII

DO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES EM LOCAL INSALUBRE

Art. 44. O Profissional da Saúde regido por esta Lei que esteja exercendo as atribuições de seu cargo em local insalubre, perceberá gratificação fixada entre 5%, 10%, 15% e 20% do vencimento base atribuída ao seu cargo, respeitada o nível e referência em que se encontra.

Parágrafo único. O trabalho insalubre é a exposição do servidor a agentes nocivos à saúde (químicos, físicos ou biológicos) que ultrapassam os limites de tolerância estabelecidos através de avaliação de um profissional de saúde especialista na área e será regulamentado por ato próprio do Poder Executivo.

CAPÍTULO IX

DO TRABALHO NOTURNO

Art. 45. O Profissional da Saúde regido por esta Lei que esteja no exercício de suas atribuições em período noturno perceberá gratificação fixada em 20% (vinte por cento) superior ao valor da hora diurna, calculada sobre a hora atribuído ao cargo, respeitado o nível e referência em que se encontra.

§ 1º. Por exercício de atribuições em período noturno entende-se o trabalho desempenhado entre 22 horas de



um dia e 5 horas do outro, computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

§ 2º. A gratificação de que trata este artigo:

I - é calculada e paga por hora efetivamente trabalhada em período noturno.

II - não impede a percepção da parcela de que trata o artigo anterior.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 46. A primeira Avaliação de Desempenho tem início doze meses após o ingresso no cargo efetivo.

Art. 47. A data-base, refere-se ao período do ano em que são negociadas as condições de trabalho e reajustes salariais dos servidores públicos municipais. É a data em que os servidores municipais e a prefeitura se reúnem para discutir e definir a correção salarial, benefícios e outras questões contratuais.

Art. 48. A data-base para reajuste do vencimento dos servidores efetivos da administração municipal terá como data base, 1º de junho, desde que haja disponibilidade financeira, o qual será regulamentado por meio de Decreto do Poder Executivo Municipal.

Art. 49. É garantido a todo servidor efetivo o salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim, nos termos do inciso IV, art. 7º da Constituição Federal.

Art. 50. O Profissional de Saúde ocupante do cargo de Técnico em Radiologia gozará de duas férias anuais, sendo 20 (vinte) dias cada uma, concedida a cada seis meses, não podendo ser acumuladas.

Art. 51. Será garantido o Piso da Enfermagem, remuneração mínima estabelecida por lei para enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares e parteiras, aos servidores que se encontram em estágio probatório e que não tenham adquirido nenhuma progressão e será regulamentado por meio de Decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 1º. Os servidores constantes do *caput* deste artigo, os quais lhe são garantidos o piso da enfermagem, enquanto estiverem no estágio probatório e não tiverem adquirido nenhuma progressão, farão *jus* ao piso da enfermagem;

§ 2º. O piso não está vinculado ao reajuste da data-base constante dos Anexo III, (Grupo 2 e 6) e Anexo IV (Grupo 3) desta Lei.

Art. 52. Em caso de necessidade de ampliação do quadro de servidores para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, o Chefe do Poder Executivo poderá efetuar a contratação de pessoal, por tempo determinado, na forma da lei, para suprir vagas não ocupadas momentaneamente por concurso público ou em casos de excepcional interesse público, observando-se o disposto no art. 9º, inciso IX, da Constituição Estadual e do art. 37, inciso IX, da Constituição Federal.

Art. 53. As despesas com a aplicação desta Lei correm à conta das dotações próprias consignadas no Orçamento do Município, suplementadas se necessário.

Art. 54. As disposições desta Lei aplicam-se, no que couber, aos servidores inativos e pensionistas.

Art. 55. Revogam-se as Leis Municipais nº 20/2005, Lei nº. 108/2009, Lei nº. 131/2011, Lei nº. 46/2012, Lei nº. 151/2012, Lei nº. 179/2014, Lei nº. 190/2015, Lei nº. 193/2015, Lei nº. 197/2015, Lei nº. 221/2017, Lei nº. 227/2017, Lei nº. 231/2017, Lei nº. 251/2019, Lei nº. 290/2021 e Lei nº. 309/2023, e as demais disposições em contrário.



Art. 56. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do prefeito municipal de Couto Magalhães/TO, 29 de outubro de 2025.

Júlio César Ramos Brasil

Prefeito do Município de Couto Magalhães/TO



A autenticidade deste documento pode ser conferida pelo QRCode ou no Site <https://www.coutomagalhaes.to.gov.br/assinex-validador> por meio do Código de Verificação: **Tipo de Acesso: 1002** e **Chave: MAT-24e181-29102025095625**