



PREFEITURA MUNICIPAL DE COUTO MAGALHÃES

Rua 05, nº 963 - Centro - CEP: 77750-000 - Fone: (63) 3468 1296 - Fax: (63) 3468 1379 - prefeituradecouto@hotmail.com

LEI Nº 342, DE 30 DE OUTUBRO DE 2025.

Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores Públicos do Quadro Geral do Poder Executivo do Município de Couto Magalhães/TO e dá 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 do Quadro Geral do Poder Executivo 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 Servidores Públicos do Quadro Geral é orientado pelos seguintes princípios:

- I - estruturas eficazes de cargos e carreiras;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado;
- III - valorização pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho;
- IV - incentivo à qualificação funcional contínua do servidor;
- V - racionalização da estrutura de cargos e carreiras considerando:
 - a) a complexidade das atribuições;
 - b) os graus diferenciados de responsabilidade;
 - 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) a extinção de cargos ao evento da vacância;
 - f) a criação de novos cargos.

Art. 3º Os cargos do Quadro Geral do Poder Executivo, são os constantes nos Anexo I e Anexo II desta Lei.

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE COUTO MAGALHÃES

Rua 05, nº 963 - Centro - CEP: 77750-000 - Fone: (63) 3468 1296 - Fax: (63) 3468 1379 - prefeituradecouto@hotmail.com

I - **Cargo Público**, o instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e remuneração correspondente, para ser provido e exercido por um ocupante na forma estabelecida em lei;

II - **Carreira**, o conjunto de classes em que a progressão funcional, privativa do ocupante dos cargos que a integram, segue regras específicas;

III - **Subsídio**, a parcela pecuniária única atribuída mensalmente ao servidor público, sobre o qual é vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória;

IV - **Quadro Geral**, o conjunto de carreiras, cargos isolados e funções gratificadas do Poder Executivo;

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

a) efetivo, o ocupante de cargo público mediante concurso público vinculado ao Quadro Geral do Poder Executivo;

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);

VI- **Grupo**, o conjunto de cargos públicos com idênticos critérios de nível de escolaridade e remuneração;

VII- **Referência/classe**, a indicação da posição do servidor público quanto à remuneração, representada por letras dispostas horizontalmente na tabela de vencimento;

VIII - **Nível**, o indicativo da posição do servidor público quanto à remuneração, representada por algarismos romanos dispostos verticalmente na tabela de vencimento;

IX- **Avaliação Periódica de Desempenho**, o instrumento utilizado para aferição do mérito do servidor público, no exercício de suas atribuições;

X- **Progressão Horizontal**, a evolução do servidor público para a referência seguinte, mantida a classe, mediante classificação no processo de avaliação de desempenho, qualificação funcional e cumprimento de tempo de serviço de três anos;

XI- **Progressão Vertical**, a evolução do servidor público para o nível subsequente, mediante classificação no processo de avaliação de desempenho, qualificação funcional e cumprimento de tempo de serviço;

XII- **Vencimento**, parcela padrão atribuída ao ocupante de cargo público, sobre o qual incide todas as demais vantagens pecuniárias atribuídas ao servidor;

XIII- **Remuneração**, soma do vencimento com as vantagens pecuniárias, constituindo a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo;

XIV- **Gratificação**, vantagem atribuída aos servidores durante a prestação por serviços em condições normais de insalubridade, periculosidade, onerosidade ou



PREFEITURA MUNICIPAL DE COUTO MAGALHÃES

Rua 05, nº 963 - Centro - CEP: 77750-000 - Fone: (63) 3468 1296 - Fax: (63) 3468 1379 - prefeituradecouto@hotmail.com

por determinação legal, bem como devida ao ocupante de cargo em comissão ou função de confiança;

XV- Tabela de Vencimento, a estrutura de definição de valores organizada em níveis e referências correspondentes ao desenvolvimento do servidor na Carreira.

XVI - Cargo em Comissão, o que envolve atribuições de chefia, direção ou assessoramento, de livre nomeação e exoneração, satisfeitos os requisitos regulamentares pertinentes e definidos em lei própria;

XVII – 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.

Art. 5º O ingresso no serviço público municipal dar-se-á pela aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observados os requisitos do edital, das leis e regulamento.

Art. 6º Os provimentos dos cargos serão feitos por ato do Chefe do Poder Executivo, segundo os princípios administrativos da conveniência, oportunidade e dotação orçamentária disponível.

Art. 7º Os cargos de provimento efetivo são integrantes da Secretaria de Administração, Cultura e Turismo e de aproveitamento em todos os setores da administração por designação do Chefe do Poder Executivo, cuja redistribuição deverá constar no ato de nomeação e lotação.

Art. 8º As funções de confiança dos cargos em comissão, são instituídas por lei própria.

§ 1º. O servidor efetivo ao deixar o exercício do cargo em comissão ou função de confiança retornará ao seu cargo e referência salarial de origem.

§ 2º É vedada a atribuição de mais de uma gratificação de função a um mesmo servidor.

§ 3º O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo que for nomeado para exercer cargo em comissão poderá optar entre seu vencimento acrescentado da gratificação de representação atribuída ao cargo comissionado para o qual foi nomeado ou pela remuneração global fixada para o referido cargo efetivo.

Art. 9º O servidor público federal ou estadual que ocupar cargo em comissão, sem desincompatibilizar de sua remuneração anterior, terá direito apenas à gratificação de representação destinada ao cargo.

CAPÍTULO II DO QUADRO GERAL DO PODER EXECUTIVO

Art. 10. O Quadro Geral do Poder Executivo é integrado por cargos de provimento efetivo, subdivididos da seguinte forma:

a) Anexo I, denominação, requisitos, quantitativos e atribuições dos cargos do Quadro Geral:



PREFEITURA MUNICIPAL DE COUTO MAGALHÃES

Rua 05, nº 963 - Centro - CEP: 77750-000 - Fone: (63) 3468 1296 - Fax: (63) 3468 1379 - prefeituradecouto@hotmail.com

- I - Grupo 1: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR;
- II - Grupo 2: ASSESSORAMENTO ADMINISTRATIVO;
- III- Grupo 3: ASSESSORAMENTO TÉCNICO ADMINISTRATIVO;
- IV- Grupo 4: AUXILIAR TÉCNICO ESPECIALIZADO;
- VI- Grupo 5: OPERADOR DE VEÍCULO LEVE;
- VII- Grupo 6: OPERADOR DE VEÍCULO PESADO;
- VIII- Grupo 7: OPERADOR I;
- IX- Grupo 8: OPERADOR II;
- X- Grupo 9: AUXILIAR OPERACIONAL;
- XI- Grupo 10: MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E VEÍCULOS;
- XII- Grupo 11: AUXILIAR DE MANUTENÇÃO.

a) Anexo II, denominação, requisitos, quantitativos e atribuições dos cargos em extinção na vacância:

- I - Grupo 1: AUXILIAR;
- II - Grupo 2: APOIO ADMINISTRATIVO;
- III - Grupo 3: AUXILIAR OPERACIONAL.

§1º Para os cargos de que trata este artigo:

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

II - os valores do vencimento em níveis na carreira de cada grupo são os constantes nos Anexos III e IV;

V - a investidura ocorre na classe e na referência iniciais de cada cargo.

CAPÍTULO III DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I Disposições Gerais

Art. 11. A carreira dos profissionais do Quadro Geral do município de Couto Magalhães/TO, 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 à J**.

Art. 12. Os níveis constituem a coluna de progressão vertical na carreira e são designadas pelos algarismos **I; II e III**.

Art. 13. 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. 14. O primeiro provimento dos profissionais do Quadro Geral do município de Couto Magalhães/TO 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. 15. As referências/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. 16. 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.

Art. 17. As referências/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 a evolução funcional.

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

Art. 18. A evolução funcional na carreira dos Servidores Públicos do Quadro Geral do Poder Executivo opera-se por:

I - progressão horizontal e progressão vertical;

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

Art. 19. 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. 20. 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 por motivo disciplinar;

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. 21. Nos interstícios necessários para a evolução funcional horizontal e vertical, 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;

§ 1º. 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.

§ 2º 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.

Art. 22. Os cursos de qualificação devem:

I - ser validados pela Secretaria da Administração, Cultura e Turismo e estejam relacionados ao cargo;

II - conter nos certificados de conclusão a indicação de horas concluídas;

III - beneficiar o Servidor Público 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. 23. 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 classificação em processo de avaliação de desempenho.

Art. 24. É considerado habilitado para a Progressão Horizontal o servidor público 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).

Art. 25. O processo de Progressão Horizontal realizar-se **obrigatoriamente** em intervalos regulares de doze meses, atendida a disponibilidade orçamentário-financeira, mediante Edital de Convocação do Poder Executivo.



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. 26. Para a progressão horizontal, aplica-se o percentual de 5% de uma referência/classe para outra.

Seção III Da Progressão Vertical

Art. 27. 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 ou outra equivalente.

Art. 28. É habilitado para a Progressão Vertical o Profissional do Quadro Geral 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. 29. Os comprovantes de formação inicial e continuada só serão considerados para uma única progressão de Nível.

Art. 30. Para as demais progressões previstas em Lei, serão necessários comprovantes da participação e conclusão dos profissionais em novos processos de formação.

Art. 31. 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, observando-se a equivalência entre a quantidade de horas-aula cursadas e os dias letivos.

Art. 32. 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 pela Prefeitura Municipal de Couto Magalhães, anualmente, especificamente para este fim.

Art. 33. Os profissionais beneficiados com a progressão serão posicionados no nível imediatamente superior, na referência/classe correspondente da carreira onde estava posicionado.

Art. 34. 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, mediante Edital de Convocação do Poder Executivo

Art. 35. Para a progressão vertical, aplica-se o percentual de 10% de um nível para outro.

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 36. A Avaliação do Desempenho, para os fins da presente Lei, é o instrumento de aferição dos resultados alcançados pelo servidor no exercício das suas funções e tem as seguintes finalidades:

I - valorizar a atuação do Servidor Público comprometido com o resultado de seu trabalho;

II - instruir os processos de evolução funcional.

Art. 37. 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. 38. A avaliação de desempenho é:

I - processo anual e sistemático de aferição individual do mérito do Servidor Público do Quadro Geral como critério de sua evolução funcional;

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

Art. 39. 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. 40. A qualificação funcional dos ocupantes de cargos do Quadro Geral do Poder Executivo resulta de ações de treinamento, aperfeiçoamento e especialização implementadas pelo Poder Executivo através da Secretaria de Administração, Cultura e Turismo, visando:

I - estabelecer a possibilidade de Progressões Vertical;

II - nos cursos de:

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

b) de aperfeiçoamento, a habilitação do servidor efetivo para a melhoria da qualidade dos serviços;

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

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

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.

CAPÍTULO VI DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 41. Incumbe à Secretaria Municipal de Administração, Cultura e Turismo implementar e gerir o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Quadro Geral do Poder Executivo, cumprindo-lhe:

I - fixar as diretrizes operacionais e implementar os programas e as ações de que trata esta Lei;

II - elaborar o Programa de Qualificação Funcional;

III - planejar e implementar a lotação e movimentação dos servidores;



PREFEITURA MUNICIPAL DE COUTO MAGALHÃES

Rua 05, nº 963 - Centro - CEP: 77750-000 - Fone: (63) 3468 1296 - Fax: (63) 3468 1379 - prefeituradecouto@hotmail.com

IV- a organização e manutenção do cadastro atualizado dos recursos humanos do Município;

V – o estudo das propostas de criação, transformação e extinção de cargos e funções de qualquer natureza;

VI - elaboração e/ou controle centralizado:

a) da folha de pagamento do pessoal;

b) da escala de férias dos servidores;

c) da adjudicação dos direitos e de vantagens, bem como do controle do cumprimento dos deveres dos servidores;

d) da perícia médica oficial.

Art. 42. Compete ao Chefe do Poder Executivo, observadas as normas e requisitos constantes nesta Lei:

I - conceder aos servidores as Progressões Horizontal e Vertical;

II - instituir a Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão - CGEP, designando o seu presidente.

Art. 43. A Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão - CGEP será composta da seguinte forma:

I – 02 (dois) servidores da Secretaria Municipal da Administração, Cultura e Turismo;

II – 02 (dois) servidores da Secretaria Municipal de Educação;

III – 02 (dois) servidores da Secretaria Municipal de Finanças;

IV- 02 (dois) servidores da Secretaria Municipal de Saúde.

§ 1º Compete aos correspondentes Secretários Municipais das Secretarias acima mencionada, indicar um dos servidores de cada secretaria para ser um dos membros da Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão – CGEP e aos servidores de cada Secretaria acima mencionada indicar um servidor que representará a categoria para ser um dos membros, os quais deverão ser integrantes do quadro efetivo de servidores do Município e preferencialmente graduados.

§ 2º Compete à Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão - CGEP:

I - aplicar a avaliação de desempenho;

II - instruir e acompanhar os processos de evolução funcional;

III - julgar os recursos interpostos contra os resultados da avaliação de desempenho.

§ 3º A Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão – CGEP pode, a qualquer tempo, utilizar as informações disponíveis na Administração sobre os servidores.

§ 4º A participação na Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão - CGEP é considerada de interesse público relevante e não é remunerada.

Art. 44. O recurso referido no § 2º, III, do artigo anterior, é processado e julgado na conformidade das seguintes regras:

I – petição pessoal do recorrente protocolizada em dez dias úteis da ciência da avaliação de desempenho;



PREFEITURA MUNICIPAL DE COUTO MAGALHÃES

Rua 05, nº 963 - Centro - CEP: 77750-000 - Fone: (63) 3468 1296 - Fax: (63) 3468 1379 - prefeituradecouto@hotmail.com

II – cabível apenas na presença dos seguintes pressupostos:

- a) avaliação de desempenho realizada por órgão ou pessoa impedida ou incompetente;
- b) decisão manifestamente contrária à prova dos autos;
- c) fundada em prova comprovadamente inverídica.

Art. 45. A Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão - CGEP atuará em relação a todos os servidores públicos municipais, ainda que integrantes de Planos de Cargos e Carreiras específicos.

CAPÍTULO VII DA INVESTIDURA NO CARGO

Art. 46. A investidura no cargo mediante concurso público é automática, operando-se no Nível I de cada cargo, com início na Referência/Classe “A”, conforme abaixo especificado:

- I - “**A**”, até três anos de 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 DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, FINAIS E TRANSITÓRIAS.

Art. 47. A primeira Avaliação de Desempenho tem início doze meses após o ingresso no cargo efetivo.

Art. 48. 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. 49. 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. 50. É garantido a todo servidor efetivo o salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder



PREFEITURA MUNICIPAL DE COUTO MAGALHÃES

Rua 05, nº 963 - Centro - CEP: 77750-000 - Fone: (63) 3468 1296 - Fax: (63) 3468 1379 - prefeituradecouto@hotmail.com

aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim, nos termos do inciso IV, art. 7º da Constituição Federal.

Art. 51. A carga horária semanal do servidor público do Quadro Geral do Poder Executivo é de quarenta horas semanais, cujo vencimento é constante nos Anexos III e IV 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. Integra o Quadro Geral Provisório do Poder Executivo, extinguindo-se na vacância, os cargos de Educador Social, Auxiliar Administrativo e Merendeira, constante do Anexo II desta Lei.

§ 1º A denominação, as atribuições e a tabela de vencimento do cargo do Quadro Geral Provisório do Poder Executivo, são os constantes do Anexo IV a esta Lei.

§ 2º Ao servidor público do Quadro Geral Provisório do Poder Executivo aplicam-se as regras desta Lei.

Art. 54. As despesas com a aplicação desta Lei correm à conta das dotações próprias consignadas no Orçamento do Município, suplementadas se necessário.

Art. 55. As disposições desta Lei aplicam-se, no que couber, aos servidores inativos e pensionistas.

Art. 56. Revogam-se as Leis Municipais nº 18/2005, Lei nº. 88/2008, Lei nº. 106/2009, Lei nº. 118/2010, Lei nº. 144/2012, Lei nº. 175/2014, Lei nº. 177/2014, Lei nº. 192/2015, Lei nº. 196/2015, Lei nº. 226/2017, Lei nº. 237/2017, Lei nº. 285/2021, Lei nº. 299/2021, Lei nº. 290/2021 e a Lei nº. 309/2023, e as demais disposições em contrário.

Art. 57. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Couto de Magalhães/TO, 30 de outubro de 2025.

Júlio César Ramos Brasil

Prefeito do Município de Couto Magalhães/TO