



LEI Nº 663

"PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS: ESTABELECE A ESTRUTURA DO PLANO DE ORGANIZAÇÃO DE PESSOAL DOS SERVIDORES DO SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO."

Dispõe sobre a estrutura do Plano de Organização de Pessoal do Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Moema, institui a tabela salarial e dá Outras Providências.

- Capítulo I - Da Estrutura da Plano de Organização de Pessoal
- Capítulo II - Do Provimento dos Cargos
- Capítulo III - Do Quinquênio
- Capítulo IV - Da Carreira e da Progressão
- Capítulo V - Da Comissão de Desenvolvimento Funcional
- Capítulo VI - Dos Vencimentos
- Capítulo VII - Da Lotação
- Capítulo VIII - Do Treinamento
- Capítulo IX - Da Administração do Quadro
- Capítulo X - Das Disposições Finais e Transitórias

LISTA DOS ANEXOS:

- Anexo I - Cargos e Carreiras do Quadro de Pessoal
- Anexo II - Quadro Suplementar em Extinção
- Anexo III - Hierarquização das Classes do Quadro Permanente
- Anexo IV - Tabela de Salários
- Anexo V - Descrição das Classes

CAPÍTULO I

DA ESTRUTURA DO PLANO DE ORGANIZAÇÃO DE PESSOAL

Artigo 1º - O Plano de Organização de Pessoal dos Servidores do SAAE passa a obedecer a estrutura definida nesta Lei.

Artigo 2º - A estrutura do Plano de Organização do Pessoal do SAAE baseia-se nos seguintes conceitos:

- I - SERVIDOR: É a pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou em comissão;
- II - CARGO: É o conjunto de deveres, atribuições e responsabilidades cometido ao servidor, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento específico;
- III - CLASSE: É o agrupamento de cargos de atribuições da mesma natureza, de denominação idêntica, do mesmo nível de vencimento e graus de dificuldades e de responsabilidades das atribuições;
- IV - CARREIRA: É o conjunto de classes de atribuições da mesma natureza, escalonadas quanto aos graus de complexidade e responsabilidade ao nível de vencimento e que representam as perspectivas de desenvolvimento funcional do servidor da Au-

V - GRUPO OCUPACIONAL: É o conjunto de carreiras e classes isoladas, reunidas segundo a correlação e afinidade entre atividades de cada uma, a natureza do trabalho ou o grau de conhecimento necessário ao exercício das respectivas atribuições;

VI - FUNÇÃO PÚBLICA: Conjunto de tarefas e responsabilidades atribuídas a uma pessoa, criada na forma da lei.

Artigo 3º - Para efeito de provimento, os cargos classificam em: cargos de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão.

CAPÍTULO II

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Artigo 4º - Os cargos constantes do Anexo I desta Lei, serão ocupados por nomeação procedida de concurso público.

Artigo 5º - Os cargos de chefia serão providos mediante livre escolha do Diretor da Autarquia, entre os servidores ocupantes de cargos de carreira técnica ou profissional, nos casos e condições previstas nesta Lei, em regulamentos e normas internas da Autarquia.

Artigo 6º - Compete ao Diretor do Órgão expedir os atos de provimento dos cargos

Parágrafo único - A Portaria de provimento deverá conter, necessariamente, as seguintes indicações, sob pena de nulidade do ato;

- I - Nome completo do servidor;
- II - A denominação do cargo e demais elementos de sua indicação;
- III - O fundamento legal, bem como a indicação do nível de vencimento do cargo;
- IV - A indicação de que o exercício do cargo se fará cumulativamente com outro cargo no órgão, se for o caso.

Artigo 7º - Nas nomeações para cargos públicos, cumprir-se-ão os requisitos mínimos estabelecidos para cada classe no Anexo V desta Lei, sob pena de ser o ato de nomeação considerado nulo de pleno direito.

Parágrafo único - A não obediência ao disposto neste artigo não gerará obrigação de espécie alguma ao SAAE, nem qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

Artigo 8º - Os cargos que permanecerem vagos, bem como os que forem criados, poderão ser providos na forma prevista neste capítulo.

Artigo 9º - A admissão de pessoal para o exercício de atribuição dos cargos integrantes do quadro de que se trata o Anexo I desta Lei, será autorizada pelo Diretor da Autarquia, mediante solicitação do Diretor Adjunto, constituído nos termos do artigo 6º do Regimento Interno do SAAE, aprovado pelo Decreto nº 006/93, desde que haja dotação orçamentária para atender as despesas.

Parágrafo 1º - Da proposta de realização de concurso público para admissão, deverão constar:

- I - Denominação, nível e vencimento do cargo;
- II - Prazo desejável para a admissão;
- III - Atividade a que se destina o servidor;

Parágrafo 2º - Após autorização do Diretor do SAAE, o concurso público será realizado por uma comissão de seleção nomeada pelo Diretor.

Artigo 10º - A deficiência física e a limitação sensorial não constituirão impedimento ao exercício de cargo público no órgão, salvo quando consideradas incompatíveis com a natureza das atribuições a serem desempenhadas.



Parágrafo 1º - A incompatibilidade a que se refere o caput deste artigo será declarada mediante junta médica especial, constituída de médicos especializados e técnicos em educação na área correspondente à deficiência ou limitação diagnosticada.

Parágrafo 2º - Sobre a decisão da junta médica especial não caberá recurso.

Parágrafo 3º - A deficiência física e a limitação sensorial não servirão de fundamento à concessão de aposentadoria, salvo se adquiridas posteriormente ao ingresso no serviço público observadas as disposições legais pertinentes.

CAPÍTULO III

DO QUINQUÊNIO

Artigo 11º - A cada período de cinco anos de efetivo exercício dá ao servidor adicional de 10% (dez por cento) sobre seu vencimento, limitado a 07 (sete) quinquênios e incorpora para efeito de aposentadoria, de acordo com a Lei Municipal nº 646 de 11/07/94.

Parágrafo único - O tempo de serviço público prestado do Município de Moema será computado integralmente para efeitos do disposto no caput deste artigo.

CAPÍTULO IV

DA CARREIRA E DA PROGRESSÃO

Artigo 12º - Progressão é a elevação do servidor de um padrão salarial para outro imediatamente superior dentro da faixa salarial da classe a que pertence.

Artigo 13º - A progressão só se dará por merecimento.

Artigo 14º - Para alcançar a progressão, o servidor deverá cumulativamente:

I - Cumprir o interstício de 730 (setecentos e trinta) dias de efetivo exercício no padrão salarial em que se encontre;

II - Obter pelo menos o grau mínimo de merecimento quando da apuração de seu desempenho pela Comissão de Desenvolvimento Funcional a que se refere o capítulo V desta Lei, de acordo com as normas previstas em regulamento específico, a ser elaborado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional e regulamentado pelo Diretor do SAAE, no prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir da vigência desta Lei.

Parágrafo 1º - Na avaliação de desempenho deverão ser considerados, entre outros os seguintes fatores:

I - Conhecimento e qualidade de trabalho;

II - Cursos de treinamentos diretamente relacionados com as atribuições de seu cargo;

III - Participação em grupos de trabalho;

IV - Pontualidade;

V - Assiduidade;

VI - Tempo de serviço no SAAE;

VII - Elogios e penalidades que tenha recebido;

VIII - Exercício de cargo ou função de direção de chefia.

Parágrafo 2º - A avaliação de desempenho será apurada trimestralmente, através da Comissão de Desenvolvimento Funcional, observadas as normas estabelecidas em regulamento, bem como os dados extraídos dos assentamentos funcionais.

Parágrafo 3º - O merecimento é adquirido durante o período de permanência do servidor no seu padrão.

Parágrafo 4º - Após a elevação de padrão, será reiniciada a contagem de ocorrência para efeito de nova apuração de merecimento.



[Handwritten signature]

Parágrafo 5º - A pena de suspensão interrompe a contagem do interstício previsto iniciando-se nova contagem na data subsequente à do término do cumprimento da penalidade.

Parágrafo 6º - As progressões serão realizadas mensalmente, devendo o servidor completar o interstício requerido até o último dia do mês anterior ao da avaliação.

CAPÍTULO V

DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Artigo 15º - Fica criada a Comissão de Desenvolvimento Funcional, a ser integrada por dois (dois) membros, além do Presidente, que necessariamente deverá ser o Diretor da Autarquia.

Parágrafo 1º - O Diretor indicará 01 (um) dos membros, devendo no entanto dela fazer parte obrigatoriamente um representante eleito pela classe dos servidores.

Parágrafo 2º - O mandato dos membros da Comissão de Desenvolvimento Funcional será de 02 (dois) anos, permitida a reeleição.

Artigo 16º - Caberá a Comissão de Desenvolvimento Funcional proceder a apuração de merecimento dos servidores, com base nos fatores constantes no Boletim de Merecimento, objetivando a aplicação dos institutos de progressão de pessoal.

Artigo 17º - A comissão de Desenvolvimento Funcional terá sua organização e forma de funcionamento regulamentadas em Portarias a serem baixadas pelo Diretor no prazo de até 90 (noventa) dias contados a partir da vigência desta Lei.

CAPÍTULO VI

DOS VENCIMENTOS

Artigo 18º - As classes dos cargos de provimento efetivo são escalonadas por padrão no Anexo III, desta Lei.

Artigo 19º - Os vencimentos dos cargos de provimento efetivo são estabelecidos por padrões, na tabela de salários constantes do Anexo IV, desta Lei.

Artigo 20º - Os vencimentos dos cargos de nível superiores são os fixados no padrão "U".

Artigo 21º - Os vencimentos dos servidores da Autarquia Municipal, serão corrigidos a critério do seu Diretor, através de portaria, à título de antecipação, desde que comprovada a existência de disponibilidade financeira, orçamentária, cuja valorização ficará a cargo de sua administração.

Parágrafo único - A antecipação de que trata este artigo será compensada por ocasião dos ajustes concedidos pelo executivo Municipal.

CAPÍTULO VII

DA LOTAÇÃO

Artigo 22º - A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades normais específicas do SAAE.

Artigo 23º - Anualmente, o Diretor Adjunto fará elaborar o plano de lotação do SAAE e o encaminhará ao Diretor para apreciação e análise.

Parágrafo 1º - Partindo das conclusões de estudos elaborados, o Diretor Adjunto proporá ao Diretor do SAAE as modificações no plano de lotação, sugerindo a admissão, a extinção, a declaração de desnecessidade de cargos existentes ou a criação de novos cargos, e classes indispensáveis ao serviço.



Parágrafo 2º - As conclusões do estudo deverão ocorrer com a devida antecedência para que as despesas decorrentes sejam incorporadas na proposta orçamentária.

CAPÍTULO VIII
DO TREINAMENTO

Artigo 24º - Fica criado, como atividade permanente, o treinamento dos servidores tendo como objetivos:

- I - Criar e desenvolver comportamentos, hábitos e valores necessários ao digno exercício do cargo público;
- II - Capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, de maneira a que se oriente no sentido de obter os resultados desejados;
- III - Estimular o rendimento funcional, criando condições propícias para o constante aperfeiçoamento dos servidores;
- IV - Integrar cada servidor no exercício de suas atribuições às finalidades da Autarquia.

Artigo 25º - Os treinamentos serão de três tipos:

I - De integração: Tem como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho e desenvolver os comportamentos, hábitos e valores necessários ao exercício no serviço público;

II - De formação: Objetiva dotar o servidor de maiores conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendô-o permanentemente atualizado e preparado para a execução de tarefa mais complexas;

III - De adaptação: Com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções, quando a tecnologia absorver ou tornar absolutas aquelas que vinha exercendo até o momento.

Parágrafo único - O treinamento será ministrado:

I - Diretamente pelo SAAB, quando possível, com a utilização de servidores de seu quadro e recursos humanos locais;

II - Mediante a encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por entidades especializadas, sediadas ou não no município;

III - Através de contratação de especialistas ou entidades especializadas.

Artigo 26º - As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I - Identificando e estudando, no âmbito de todo o órgão, as áreas carentes de treinamento e estabelecendo programas prioritários;

II - Facilitando a participação de seus subordinados nos programas de treinamento e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrem, não causem prejuízos ao funcionamento regular dos serviços;

III - Desempenhando, dentro dos programas, atividades de instrutores de treinamento;

IV - Submetendo-se a programas de treinamento adequadas às suas atribuições;

V - Transmitindo o conteúdo dos cursos e treinamentos a todos os servidores do órgão que tenham atividades relacionadas com o treinamento.

Artigo 27º - A Comissão de Desenvolvimento Funcional elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento.

Parágrafo único - Os programas de treinamento serão elaborados anualmente a tempo de se prever na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implantação.



desde que em consonância com o programa de desenvolvimento de recursos humanos estabelecidos pela Comissão de Desenvolvimento Funcional através de:

- I - Reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;
- II - Divulgação de normas legais e elementos técnicos relativos ao trabalho e orientação quando a seu cumprimento e execução;
- III - Discussão dos programas de trabalho do setor de chefia e de sua contribuição dentro do sistema administrativo do órgão;
- IV - Utilização de ordízios e de outros métodos de treinamento em serviço, a cada caso.

CAPÍTULO IX

DA ADMINISTRAÇÃO DO QUADRO PERMANENTE

Artigo 29º - Atendendo ao interesse do órgão e a disponibilidade orçamentária nos cargos poderão ser acrescentados aos constantes do Anexo I, desta Lei.

Artigo 30º - Sempre que necessário, as divisões interessadas farão propostas de criação de novas classes de cargos e as submeterão a apreciação do Diretor Adjunto que após análise, a encaminhará ao Diretor do SAAE;

Parágrafo único - Da proposta deverão constar:

- I - Denominação da classe de cargo que se deseja criar;
- II - Descrição das respectivas atribuições;
- III - Justificativa pormenorizada de sua criação;
- IV - Nível de vencimento da classe a ser criada.

Artigo 31º - O Diretor do SAAE analisará a proposta e verificará:

I - Se há dotação orçamentária para a criação da nova classe, cuja consulta à Divisão Administrativa deverá ser prioritária;

II - Se as atribuições estão implícitas nas descrições das classes existentes.

Parágrafo 1º - De acordo com as conclusões da análise, o Diretor dará parecer favorável ou desfavorável à criação da nova classe.

Parágrafo 2º - Se o parecer for favorável, será encaminhado ao Prefeito para análise e envio à Câmara Municipal para aprovação do respectivo projeto em Lei.

Parágrafo 3º - Aprovada a criação da nova classe, deverá o Diretor determinar que a mesma seja incorporada ao Quadro Permanente do SAAE, com respectivo nível de vencimento.

Parágrafo 4º - No caso de não haver dotação orçamentária suficiente, a incorporação ao Quadro Permanente se fará somente após a liberação dos recursos ou aguardará a elaboração da proposta orçamentária do exercício seguinte.

Artigo 32º - Anualmente, o Diretor Adjunto fará revisão do Quadro Permanente, articulando-se com as divisões, para propor a transformação, ampliação, redução, desdobramento ou criação de novas classes de cargos e respectivos quantitativos.

Parágrafo único - A proposta devidamente justificada e assinada pelos responsáveis será encaminhada ao Diretor para decisão.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 33º - O Diretor do SAAE fará realizar concurso para fins de efetivação dos servidores estabilizados pelo artigo 19º das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo 1º - Os referidos servidores deverão prestar concurso para cargos com atribuições compatíveis às funções que estejam desempenhando. A comprovação deverá ser obtida junto à chefia imediata do servidor e verificações dos dados funcionais



Artigo 28º - Cada chefia poderá desenvolver atividades de treinamento em serviço desde que em consonância com o programa de desenvolvimento de recursos humanos estabelecidos pela Comissão de Desenvolvimento Funcional através de:

- I - Reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;
- II - Divulgação de normas legais e elementos técnicos relativos ao trabalho e orientação quando a seu cumprimento e execução;
- III - Discussão dos programas de trabalho do setor de chefia e de sua contribuição dentro do sistema administrativo do órgão;
- IV - Utilização de ordízios e de outros métodos de treinamento em serviço, a cada caso.

CAPÍTULO IX

DA ADMINISTRAÇÃO DO QUADRO PERMANENTE

Artigo 29º - Atendendo ao interesse do órgão e a disponibilidade orçamentária nos cargos poderão ser acrescidos aos constantes do Anexos I, desta Lei.

Artigo 30º - Sempre que necessário, as divisões interessadas farão propostas de criação de novas classes de cargos e as submeterão a apreciação do Diretor Adjunto que após análise, a encaminhará ao Diretor do SAAE:

Parágrafo único - Da proposta deverão constar:

- I - Denominação da classe de cargo que se deseja criar;
- II - Descrição das respectivas atribuições;
- III - Justificativa pormenorizada de sua criação;
- IV - Nível de vencimento da classe a ser criada.

Artigo 31º - O Diretor do SAAE analisará a proposta e verificará:

I - Se há dotação orçamentária para a criação da nova classe, cuja consulta à Divisão Administrativa deverá ser prioritária;

II - Se as atribuições estão implícitas nas descrições das classes existentes.

Parágrafo 1º - De acordo com as conclusões da análise, o Diretor dará parecer favorável ou desfavorável à criação da nova classe.

Parágrafo 2º - Se o parecer for favorável, será encaminhado ao Prefeito para análise e envio à Câmara Municipal para aprovação do respectivo projeto em Lei.

Parágrafo 3º - Aprovada a criação da nova classe, deverá o Diretor determinar que a mesma seja incorporada ao Quadro Permanente do SAAE, com respectivo nível de vencimento.

Parágrafo 4º - No caso de não haver dotação orçamentária suficiente, a incorporação ao Quadro Permanente se fará somente após a liberação dos recursos ou aguardará a elaboração da proposta orçamentária do exercício seguinte.

Artigo 32º - Anualmente, o Diretor Adjunto fará revisão do Quadro Permanente, articulando-se com as divisões, para propor a transformação, ampliação, redução, desdobramento ou criação de novas classes de cargos e respectivos quantitativos.

Parágrafo único - A proposta devidamente justificada e assinada pelos responsáveis será encaminhada ao Diretor para decisão.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 33º - O Diretor do SAAE fará realizar concurso para fins de efetivação dos servidores estabilizados pelo artigo 19º das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo 1º - Os referidos servidores deverão prestar concurso para cargos com atribuições compatíveis às funções que estejam desempenhando. A comprovação deverá ser obtida junto à chefia imediata do servidor e verificações dos dados funcionais



existentes no Setor de Pessoal e Apoio Administrativo.

Parágrafo 2º - A experiência e o grau de instrução exigíveis para provimento dos cargos não constituirão impedimento à inscrição do servidor do modo previsto no parágrafo anterior, salvo quando se tratar de profissão regulamentada em Lei.

Parágrafo 3º - O servidor que concorrer a cargo correspondente à função de que titular, serão computados pontos adicionais por tempo de serviço prestado à Autarquia.

Parágrafo 4º - O servidor que concorrer a cargo não correspondente à função de que titular, o tempo de serviço prestado à Autarquia, considerado título do servidor, terá pontuação diferenciada da definida no parágrafo 3º, deste artigo.

Artigo 34º - Os servidores estáveis e não concursados serão enquadrados em quadro suplementar em extinção até que sejam aprovados no concurso referido no artigo 33, desta Lei.

Artigo 35º - Os servidores aprovados no concurso integram automaticamente o quadro Permanente do SAME, passando, de imediato, a serem regidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Artigo 36º - A partir do seu ingresso no Quadro Permanente, o servidor fará jus a todos os direitos e vantagens previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Artigo 37º - Os servidores estáveis que não se submeterem ao concurso, bem como os que não forem aprovados, permanecerão no quadro suplementar em extinção.

Parágrafo 1º - Os servidores integrantes do quadro suplementar terão seus salários idênticos aos que percebiam na data da vigência desta Lei.

Parágrafo 2º - Os servidores pertencentes ao quadro suplementar não terão direito ao sistema de progressão previsto no capítulo IV, desta Lei.

Artigo 38º - Os empregos existentes na data da vigência desta Lei, que estiverem vagos e os que vierem a vagar em razão da aprovação para fins de efetivação, ficarão automaticamente extintos.

Artigo 39º - Os servidores não estáveis e não aprovados em concurso público para fins de efetivação, terão seus empregos extintos instantaneamente ou gradativamente à medida que interesse do órgão exigir e serão exonerados.

Artigo 40º - Para suprir a comprovada necessidade de pessoal, poderá haver designação para:

- I - Substituição, durante impedimento do titular no cargo;
- II - Cargo vago, exclusivamente até o seu definitivo provimento;

Parágrafo 1º - Na hipótese do inciso II, o prazo de exercício na função não poderá exceder a 01 (um) ano.

Parágrafo 2º - A designação para o exercício de função pública far-se-á por ato público, que determina o seu prazo e explicita o seu motivo, sob pena de nulidade do ato e de responsabilidade do agente que lhe tenha dado causa.

Parágrafo 3º - Terá prioridade para a designação de que se trata o inciso I e II do artigo, o candidato aprovado em concurso público para o cargo, observada a ordem de classificação.

Parágrafo 4º - A dispensa do ocupante da função pública de que trata o artigo, dar-se-á, automaticamente, quando expirar o prazo ou cessar o motivo da designação ou por ato motivado.

Artigo 41º - Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, poderá haver contratação por prazo determinado, não superior a um ano, sob





PREFEITURA MUNICIPAL DE MOEMA

Rua Caetés, 444 — Telefones: (037) 525-1355 - 525-1366

TELEFAX: (037) 525-1214

CEP 35.604-000

— M O E M A —

MINAS GERAIS

forma de contrato de direito administrativo, de acordo com a Lei nº 657 que institui o Regime Único Jurídico no seu artigo 8º ou Lei específica.

Parágrafo Único: Fica vedado a partir da vigência desta Lei, a admissão de servidores sob o regime da legislação trabalhista.

Artigo 42º - Os vencimentos previstos na tabela do Anexo IV serão devidos a partir do mês da publicação dos atos coletivos de enquadramento.

Parágrafo Único: Os valores constantes da tabela do Anexo IV, baseiam-se nos salários de outubro/94, podendo sofrer correções, se devidas, na época da implantação do plano.

Artigo 43º - Os servidores aposentados a partir da vigência desta Lei, terão seus proventos revistos como determina a Constituição Federal.

Artigo 44º - O funcionário nomeado para função de Chefia, perceberá a remuneração correspondente ao seu padrão de vencimento, acrescida de 20% (vinte por cento), sem prejuízo dos vencimentos que porventura possa ter.

Parágrafo 1º - O percentual a que se refere este artigo, incidirá somente sobre a remuneração básica estabelecida para o padrão, não incidindo sobre as demais parcelas que integram a remuneração total.

Parágrafo 2º - As funções de Chefia de que se trata este artigo, são de recrutamento limitado, devendo preferencialmente, serem exercidas por servidores designado pelo Diretor do SAAE.

Parágrafo 3º - A designação e destituição do Servidor para o exercício das funções de Chefia de que trata o caput deste artigo, ficará a exclusivo critério do Diretor do SAAE.

Parágrafo 4º - O Servidor que substituir outro na Chefia, fará jus também ao percentual para aquele padrão, durante o período da substituição.

Parágrafo 5º - Havendo acumulação de duas ou mais funções de Chefias, o servidor perceberá somente o maior percentual estabelecido para o maior padrão.

Artigo 45º - O plano de cargos e salários do SAAE de Moema, a vigorar a partir da vigência desta Lei, é o constante dos anexos, digo, anexos I, II, III, IV, V, que ficam fazendo parte integrante da presente Lei.

Artigo 46º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Moema-MG,

Aos 29 de novembro de 1.994



RAFAEL BERNARDES FERREIRA