LEI Nº 6.323, DE 10 DE JULHO DE 2025

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos da Câmara Municipal de Mauá, e dá outras providências.

MARCELO OLIVEIRA, Prefeito do Município de Mauá, Estado de São Paulo, no uso das atribuições conferidas pelo art. 60, III, da Lei Orgânica do Município, e tendo em vista o que consta do processo administrativo nº 1.167/2003 – vol. 2, faço saber que a Câmara Municipal de Mauá aprovou e eu sanciono e promulgo a presente **L E I:**

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o "Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos" aplicável aos servidores públicos da Câmara Municipal de Mauá, com fundamento nos seguintes princípios:

I - racionalização do "Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos";
II - legalidade e segurança jurídica;
III - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional;
IV - reconhecimento e valorização do servidor público pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho profissional.

Art. 2º Aplica-se, subsidiariamente, a todos os cargos previstos nesta Lei, no que couber, as disposições da Lei Complementar nº 1, de 8 de março de 2002, que estabelece o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mauá (LC 1/2002).

§ 1º O servidor ocupante de cargo em comissão, sem estabilidade e carreira no serviço público municipal, e o admitido por prazo determinado, não fazem jus às vantagens ou benefícios próprios da condição de efetivo, nos termos previstos nesta Lei.

§ 2º O servidor titular de cargo de provimento efetivo, tem assegurada a participação em processos de avaliação periódica de desempenho e evolução funcional, independentemente do quadro a que pertença, inclusive durante o período de exercício de cargo em comissão ou de função de confiança, exceto quando investido em mandato próprio de agente político.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei, adotam-se os seguintes conceitos, além de outras definições previstas no artigo 2º da LC 1/2002:

I - Cargo efetivo: unidade laborativa com denominação própria, criada por resolução em número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular ou ocupante, de um conjunto de atribuições e responsabilidades, provido por concurso público de provas ou de provas e títulos, nos termos do artigo 37, II da Constituição da República;
II - Cargo em comissão: unidade laborativa com denominação própria, criada por resolução da Câmara Municipal de Mauá em número certo, que implica o desempenho de atividades de assessoramento, chefia e direção, provido por livre nomeação, nos termos do artigo 37, V da Constituição da República;
III - Função de confiança: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho de um conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento, provida por meio de designação de servidor titular de cargo efetivo, nos termos do artigo 37, V da Constituição da República;

IV - Função especial: é a atividade ou conjunto de atividades específicas, cometidas a servidor efetivo em razão de sua especial aptidão ou condição técnica, e que não constem do rol de atribuições regulares de outro cargo, para que as execute no âmbito da estrutura da Câmara Municipal de Mauá, sem que venha a se afastar das atribuições regulares conferidas pelo seu cargo;

V - Plano de cargos, carreiras e vencimentos (PCCV): norma por meio da qual a Câmara Municipal de Mauá segmenta os distintos quadros de cargos e promove sua valorização, aplicando-se o plano evolutivo nele contido exclusivamente àqueles que ocupem cargo de provimento efetivo, de qualquer um de seus quadros, provido por concurso público de provas ou de provas e títulos;

VI - Avaliação periódica de desempenho: instrumento a partir do qual o desempenho dos servidores é mensurado, tendo por objetivo aferir aptidão e eficiência no serviço público, constituindo requisito essencial para a permanência no serviço público e o avanço na carreira, nos termos do artigo 41, § 1º, II e III da Constituição da República e desta Lei;

VII - Ano-referência: é o período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício, contados do início do exercício do cargo ou da data subsequente à finalização do ciclo avaliativo anterior, durante o qual sua performance/atuação é considerada para cada avaliação periódica de desempenho;

VIII - Interstício: intervalo de tempo que constitui requisito para a evolução funcional por desempenho, sendo de 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício, conforme disposição desta Lei;

IX - Efetivo exercício: é o tempo diretamente dedicado às atribuições do cargo ou função, ainda que descontínuo, na conformidade do artigo 23 da LC 1/2002;

X - Ciclo avaliativo: é todo o período em que o servidor se submete às avaliações periódicas de desempenho buscando o resultado que lhe permita a evolução funcional, cuja duração mínima é a do interstício exigido para o seu estágio evolutivo e carreira;

XI - Estágio evolutivo: é cada etapa da carreira do servidor, situada entre as evoluções funcionais que alcançar;

XII - Comissão Permanente de Gestão da Carreira (CPGC): é órgão coletivo de jurisdição administrativa intermediária, integrante da estrutura da Câmara Municipal de Mauá e vinculado ao Departamento de Recursos Humanos, tendo por competência, entre outras, a coordenação e promoção dos procedimentos inerentes à carreira do servidor, composta nos termos desta Lei;

XIII - Evolução funcional por desempenho: é a dimensão de valorização do servidor em que é considerada a somatória da pontuação de suas avaliações periódicas de desempenho para, preenchidas as condições estabelecidas nesta Lei, obter percentuais crescentes de Adicional de Mérito por Desempenho;

XIV - Evolução funcional por qualificação: é a dimensão de valorização do servidor que considera o esforço pessoal empreendido na elevação do seu nível de escolaridade e de qualificação para o trabalho para obter percentuais crescentes de Adicional de Mérito por Qualificação;

XV - Referência vencimental: é o símbolo que designa o valor do vencimento-base aplicável ao cargo.

TÍTULO II
DOS QUADROS FUNCIONAIS

Art. 4º Os cargos efetivos, os cargos em comissão, as funções de confiança e as funções especiais da Câmara Municipal de Mauá, previstos na Resolução nº 15, de 17 de junho de 2025, no qual se encontra a descrição completa das atribuições, competências e requisitos de provimento de cada cargo e de cada função, são os contidos nos quadros abaixo, inseridos no Anexo I desta Lei:

I - Tabela I: Quadro de Cargos Efetivos (QCE);
II - Tabela II: Quadro de Funções de Confiança (QFC1) e (QFC2);

III - Tabela III: Quadro de Cargos em Comissão (QCC); e
IV - Tabela IV: Quadro de Funções Especiais (QFE).

Art. 5º Aos titulares dos cargos destinados à extinção na vacância, ficam assegurados todos os direitos e vantagens previstos na LC 1/2002, nesta Lei e demais normas vigentes.

TÍTULO III
DA POLÍTICA REMUNERATÓRIA

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 6º Esta Lei fixa, no Anexo I, as referências e os valores dos vencimentos e gratificações, da seguinte forma:

I - Tabela I: referências vencimentais dos cargos do Quadro de Cargos Efetivos (QCE);
II - Tabela II: referências vencimentais dos cargos do Quadro de Funções de Confiança (QFC1) e referências e valores nominais das gratificações pelo exercício de função do Quadro de Funções de Confiança (QFC2);
III - Tabela III: referências vencimentais dos cargos do Quadro de Cargos em Comissão (QCC); e
IV - Tabela IV: referências e valores nominais das gratificações pelo desempenho de função do Quadro de Funções Especiais (QFE).

Parágrafo único. Tanto os valores previstos na Tabela I (QCE) quanto os valores previstos na Tabela II (QFC1), de que tratam o *caput*, expressos em Reais, correspondem ao vencimento-base dos cargos efetivos e das funções de confiança (QFC1), respectivamente.

Art. 7º O servidor efetivo em exercício de cargo de provimento em comissão ou de função de confiança (QFC1) pode optar pela remuneração do cargo efetivo de que é titular, sem prejuízo das vantagens a que fizer jus.

§ 1º Quando remunerado à base de hora ou sujeito a carga horária semanal inferior no cargo de origem, o servidor de que trata o *caput*, ao optar pela remuneração do cargo efetivo, faz jus a tê-la calculada pela carga horária prevista para o cargo em comissão ou função de confiança, quando superior.

§ 2º A diferença de vencimento pelo exercício de cargo em comissão ou função de confiança (QFC1) não são incorporáveis.

§ 3º O valor da gratificação pelo desempenho de função especial não é incorporável e não se soma ao vencimento-base para a incidência de vantagens pessoais, inclusive as decorrentes da carreira.

Art. 8º Nas admissões por prazo determinado, para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos da norma que o dispuser, será observado o valor do vencimento inicial aplicável ao cargo público correspondente.

Art. 9º Considera-se patrimônio jurídico-funcional do servidor público da Câmara Municipal de Mauá o tempo de serviço no cargo efetivo e direito decorrente de adicionais por tempo de serviço,

de mérito por desempenho e de mérito por qualificação que, em conjunto com o seu vencimento, não podem ser reduzidos, suprimidos ou desconsiderados para qualquer fim.

Art. 10. A Câmara Municipal poderá, a qualquer tempo, revisar a política remuneratória do serviço público.

§ 1º Como efeito da medida de que trata o *caput*, a Câmara Municipal de Mauá poderá alterar critérios e requisitos para a concessão de retribuições pecuniárias; extinguir e criar vantagens e benefícios, e reajustar vencimentos e gratificações fixados nesta Lei, respeitado o direito adquirido dos servidores em exercício.

§ 2º A revisão da política remuneratória poderá abranger um, alguns ou todos os cargos, sempre de modo justificado e mediante autorização legislativa.

§ 3º Na revisão da política remuneratória do serviço público será assegurada a transparência e o diálogo na apresentação e discussão da proposta.

Art. 11. Serão aplicáveis aos servidores integrantes dos quadros previstos nesta Lei todos os adicionais e auxílios previstos na LC 1/2002, integrando o rol de parcelas que compõem a remuneração, observados os princípios de vencimentos irredutíveis e nunca inferiores ao salário mínimo nacional.

CAPÍTULO II
DA CARGA HORÁRIA E DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 12. A carga horária de cada cargo efetivo é a prevista na Resolução nº 15, de 17 de junho de 2025, enquanto a jornada de trabalho é fixada por Ato da Mesa Diretora ou portaria.

CAPÍTULO III
DAS VANTAGENS PREVISTAS NESTA LEI

Art. 13. Além das vantagens previstas na LC 1/2002, aplicam-se aos servidores públicos da Câmara Municipal de Mauá, nos termos e condições desta Lei, as seguintes espécies de retribuição pecuniária:

I - Gratificação pelo desempenho de funções especial ou de confiança;
II - Adicional de mérito por desempenho;
III - Adicional de mérito por qualificação.

Parágrafo único. Concedida revisão geral anual, haverá a atualização dos valores das retribuições pecuniárias fixadas em valor nominal, previstas nesta Lei, sem distinção de data ou índice.

Seção I
Da Gratificação pelo Desempenho de Função Especial ou de Função de Confiança

Art. 14. As gratificações pelo desempenho de função especial ou de função de confiança são as previstas, respectivamente, nas Tabelas II e IV do Anexo I, e aplicam-se, conforme o caso, ao servidor efetivo regularmente designado ao seu exercício, na forma da Resolução nº 15, de 17 de junho de 2025.

Parágrafo único. A gratificação pelo exercício de função de confiança, destinada à Chefia da Procuradoria Legislativa, será no importe de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento do servidor e incidirá sobre férias, décimo terceiro salário e adicional por tempo de serviço, enquanto estiver na função.

Art. 15. A função especial é estabelecida ao servidor por Portaria do Presidente da Câmara, especificando-a e consignando a previsão legal, o prazo de execução e a retribuição pecuniária decorrente de seu desempenho, nos termos desta Lei.

§ 1º É vedada a utilização da função especial para cumular a um servidor as atribuições ordinárias de outro, a qualquer título, para gratificar pelo desempenho de tarefas regulares e próprias do cargo, ou ainda, como forma de majoração de vencimentos.

§ 2º É vedado designar função especial ao ocupante de cargo em comissão ou de admitido por tempo determinado.

Art. 16. O servidor designado receberá gratificação pelo desempenho de função especial, como contraprestação ao cumprimento do encargo extraordinário, conforme a Tabela IV constante do Anexo I desta Lei.

§ 1º A gratificação de que trata o *caput* deste artigo não integra o vencimento-base do servidor para a incidência de outras vantagens pessoais, inclusive as decorrentes da carreira.

§ 2º A carga horária do servidor designado não será alterada, considerando-se devidamente remunerado pela gratificação de que trata o *caput* deste artigo qualquer trabalho excepcional ou tempo destinado em favor do desenvolvimento da função especial.

§ 3º O pagamento da gratificação de que trata o *caput* deste artigo fica condicionado à efetivação da função especial designada ao servidor, nos termos do artigo 23 da LC 1/2002.

§ 4º O servidor designado para exercer mais de uma função especial, será gratificado pela de maior valor.

§ 5º A gratificação pelo desempenho de função especial não se incorpora aos vencimentos do servidor, independentemente do tempo em que perdure o encargo, consistindo, contudo, em parcela tributável.

§ 6º A gratificação pelo desempenho de função especial equivalerá a um percentual calculado sobre a referência número 25, estágio A, em conformidade com a Tabela I do Anexo I.

Art. 17. A duração da designação e a incidência do percebimento da gratificação é definido de acordo com a especificidade de cada função especial desempenhada, conforme a Tabela IV do Anexo I desta Lei.

Seção II
Do Adicional de Mérito por Desempenho

Art. 18. O adicional de mérito por desempenho é a parcela pecuniária resultante da evolução funcional de desempenho do servidor efetivo, e será devida àquele que preencher as exigências para tanto durante o ciclo avaliativo, nas formas e condições previstas nesta Lei.

§ 1º O percentual de adicional de mérito por desempenho estabelecido para cada estágio evolutivo incidirá sobre o valor do vencimento-base aplicável ao estágio "B".

§ 2º O valor do adicional de que trata o *caput* será lançado em parcela destacada, no demonstrativo de pagamento mensal, evidenciando a valorização conquistada pelo servidor por meio do seu desempenho ao longo da carreira.

§ 3º O adicional de mérito por desempenho tem natureza vencimental e permanente, integra o vencimento-base para o cálculo de contribuições previdenciárias, imposto de renda e de parcelas remuneratórias, exceto para novas evoluções funcionais de desempenho e para o adicional de mérito por qualificação.

Seção III
Do Adicional de Mérito por Qualificação

Art. 19. O adicional de mérito por qualificação é a parcela pecuniária resultante do reconhecimento da conclusão de nível de escolaridade mais elevado que o exigido para o ingresso, ou de título acadêmico válido e que não conste como requisito para o cargo efetivo ocupado pelo servidor.

§ 1º Os percentuais e a sistemática de concessão do adicional de mérito por qualificação estão definidos no artigo 30 e seguintes desta Lei.

§ 2º O valor do adicional de que trata o *caput* será lançado em parcela destacada, no recibo de pagamento mensal, evidenciando o reconhecimento do esforço pessoal do servidor em elevar seu nível de escolaridade e de qualificação para o trabalho.

§ 3º O adicional de mérito por qualificação tem natureza vencimental e permanente, integra o vencimento-base para o cálculo de contribuições previdenciárias, imposto de renda e de parcelas remuneratórias, exceto para o cálculo do adicional de desempenho.

TÍTULO IV
DA CARREIRA

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 20. A valorização dos servidores públicos municipais da Câmara Municipal de Mauá ocorre mediante a avaliação periódica de desempenho e os processos de evolução funcional na carreira.

§ 1º Para o plano evolutivo previsto nesta Lei, estão organizados em carreira apenas os servidores da Câmara Municipal de Mauá, titulares de cargo de provimento efetivo.

§ 2º Os aspectos temporais previstos neste Título são mensurados sempre a partir do conceito de efetivo exercício, nos termos do artigo 23 da LC 1/2002.

§ 3º Embora possam ser submetidos às avaliações periódicas de desempenho reguladas por esta Lei, os servidores ocupantes exclusivamente de cargos providos em comissão ou admitidos por tempo determinado não farão jus aos benefícios da carreira pública.

Art. 21. O servidor efetivo eleito para mandato eletivo ou nomeado para cargo próprio de agente político terá suspensos os efeitos pecuniários das evoluções funcionais, de desempenho e por qualificação, já obtidos ou adquiridos, durante o exercício do referido cargo, até o retorno ao cargo efetivo de origem ou nomeação/designação a cargo ou função que restaure sua exigibilidade.

Art. 22. Os percentuais dos adicionais de mérito por desempenho e de mérito por qualificação incidirão sobre o valor do vencimento-base aplicável ao estágio "B" referente ao cargo de provimento efetivo de que seja titular o servidor, ainda que investido em cargo e/ou função de confiança.

CAPÍTULO II
DAS DIMENSÕES DE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR NA CARREIRA

Art. 23. A valorização do servidor de carreira se dá por duas distintas dimensões: a evolução funcional por desempenho e a evolução funcional por qualificação, sem prejuízo de outras vantagens legalmente conferidas.

Seção I
Da Evolução Funcional por Desempenho

Art. 24. Para os fins desta Lei, a carreira pública é escalonada em 9 (nove) estágios e até 8 (oito) oportunidades de evolução funcional por desempenho assim determinados:

I - 'A' simboliza o ingresso no serviço público, conferindo ao servidor o valor do vencimento-base relativo ao cargo efetivo que ocupar;
II - As letras 'B' até 'J' são indicativas de oito estágios evolutivos na carreira pública, cada qual representando um adicional por desempenho concedido ao servidor que observar o interstício e as demais exigências previstas nesta Seção.

Art. 25. A evolução funcional por desempenho consiste na passagem do servidor estável para o próximo estágio de sua carreira, obtendo, a cada nova evolução, um percentual de adicional de mérito por desempenho ao qual faz jus durante todo o tempo de sua permanência no respectivo estágio, a saber:

I - de 'A' para 'B', elevação do vencimento-base, conforme Tabela I do Anexo I desta Lei;
II - de 'B' para 'C', adicional de mérito por desempenho de 3,5% (três vírgula cinco por cento) sobre o vencimento-base do estágio "B";
III - de 'C' para 'D', adicional de mérito por desempenho de 7% (sete por cento) sobre o vencimento-base do estágio "B";
IV - de 'D' para 'E', adicional de mérito por desempenho de 10,5% (dez vírgula cinco por cento) sobre o vencimento-base do estágio "B";
V - de 'E' para 'F', adicional de mérito por desempenho de 14% (quatorze por cento) sobre o vencimento-base do estágio "B";
VI - de 'F' para 'G', adicional de mérito por desempenho de 17,5% (dezessete vírgula cinco por cento) sobre o vencimento-base do estágio "B";
VII - de 'G' para 'H', adicional de mérito por desempenho de 21% (vinte e um por cento) sobre o vencimento-base do estágio "B";
VIII - de 'H' para 'I', adicional de mérito por desempenho de 24,5% (vinte e quatro vírgula cinco por cento) sobre o vencimento-base do estágio "B";

IX - de 'I' para 'J', adicional de mérito por desempenho de 28% (vinte e oito por cento) sobre o vencimento-base do estágio "B".

§ 1º A passagem do estágio "A" para o estágio "B" representa o primeiro avanço na carreira do servidor, implicando em elevação do vencimento do respectivo cargo, na conformidade da Tabela I do Anexo I desta Lei.

§ 2º Os percentuais conferidos ao servidor a cada evolução por desempenho, a partir da passagem do estágio "B" para o estágio "C", não são cumulativos, aplicando-se unicamente o percentual correspondente ao estágio evolutivo em que se encontrar o servidor, sobre o vencimento-base aplicável ao estágio "B".

§ 3º O plano evolutivo previsto nesta Lei é limitado ao estágio identificado pela letra 'J', vedada a concessão de evolução funcional ao servidor que já o tiver alcançado.

Art. 26. Para obter evolução funcional por desempenho, serão exigidos do servidor:

I - o cumprimento do interstício, em conformidade com a tabela do parágrafo 1º do artigo 60 desta Lei;
II - submeter-se ao número mínimo de avaliações periódicas de desempenho durante cada estágio;
III - alcançar, na somatória do resultado das avaliações periódicas de desempenho realizadas, pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento) da soma da pontuação máxima de todas as avaliações.

§ 1º Deve ser observado o interstício de 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício e três avaliações periódicas de desempenho com aproveitamento para a passagem do servidor para o próximo estágio de sua carreira, exceto nas condições previstas no parágrafo 1º do artigo 60 desta Lei.

§ 2º É permitido convalidar o resultado da avaliação especial de desempenho, aplicada durante o período de estágio probatório do servidor, para fins de evolução funcional, desde que fique evidenciado um desempenho igual ou superior a 70% (setenta por cento) do esperado.

Art. 27. A omissão da Câmara em promover a avaliação periódica de desempenho, nos termos desta Lei, não prejudicará ou inviabilizará a evolução funcional por desempenho do servidor ao tempo do cumprimento do interstício mínimo previsto em cada caso.

Parágrafo único. No caso do *caput*, o servidor requererá formalmente a providência e, não sendo avaliado, terá declaração de encerramento do ciclo avaliativo após 40 (quarenta) dias.

Art. 28. O servidor que contar menos de 1.095 (mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício ao tempo da publicação desta Lei, ou aquele que vier a ingressar após o início de sua vigência, será posicionado no estágio evolutivo 'A', tendo por retribuição o valor do vencimento-base correspondente ao seu cargo.

Art. 29. O enquadramento do servidor estável, em exercício ao tempo da implantação deste plano de cargos, carreiras e vencimentos, deverá atender à regra prevista no Capítulo V deste Título.

Seção II
Da Evolução Funcional por Qualificação

Art. 30. Para fins de mérito por qualificação, são considerados os seguintes níveis de escolaridade e títulos:

I - Ensino médio, nos termos dos artigos 35 e 36 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (LDB);
II - Educação profissional técnica de nível médio, nos termos dos artigos 36-A a 36-D da LDB;
III - Superior, em curso sequencial, nos termos do artigo 44, I da LDB;
IV - Superior, em curso de graduação, nos termos do artigo 44, II da LDB; e
V - Pós-graduação lato sensu, denominada especialização, Master Business Administration (MBA), aperfeiçoamento e outros que tenham como requisito a graduação em nível superior, e a carga horária mínima de trezentos e sessenta horas, nos termos do artigo 44, III da LDB.

Art. 31. A evolução funcional por qualificação, conferida ao servidor efetivo, resulta em percentual incidente sobre o vencimento-base "B", denominado adicional de mérito por qualificação, de modo não cumulativo, a saber:

TABELA APLICÁVEL A TODOS OS CARGOS EFETIVOS	
NÍVEL DE ESCOLARIDADE / TÍTULO ACADÊMICO	ADICIONAL DE MÉRITO POR QUALIFICAÇÃO
Ensino Médio ou Educação Prof. Téc. Nível Médio	3%
Ensino Superior - Curso Sequencial	6%
Ensino Superior - Graduação	6%
Pós-graduação Lato Sensu (360h)	9%

Parágrafo único. O servidor que estiver no estágio evolutivo "A", em conformidade com o artigo 25, terá o percentual de evolução funcional por qualificação incidente sobre o vencimento-base "A", até que faça jus aos estágios evolutivos seguintes, momento em que lhe será aplicada a regra do *caput*.

Art. 32. A evolução funcional por qualificação tem alteração de percentual condicionada à apresentação, pelo servidor efetivo, ao setor responsável do certificado de conclusão de nível de escolaridade ou título acadêmico válido, de acordo com o modelo de requerimento constante do Anexo II, observadas as disposições deste artigo.

§ 1º Em nenhuma hipótese serão acumulados os percentuais relativos a diferentes níveis de escolaridade ou títulos acadêmicos apresentados pelo mesmo servidor, prevalecendo aquele que lhe confira maior percentual de adicional de mérito acadêmico.

§ 2º Não serão válidos como requisitos de qualificação cursos que figurem em Lei como escolaridade ou requisito mínimo para ingresso, ou que confiram a habilitação necessária ao exercício do cargo público ocupado pelo servidor.

§ 3º A validade do título acadêmico depende do atendimento às normas educacionais que regulam a oferta dos cursos e programas de formação.

§ 4º Os títulos acadêmicos têm validade permanente para a concessão de mérito acadêmico.

Art. 33. Em todos os cargos os títulos apresentados para fins de qualificação deverão guardar pertinência à missão institucional da Câmara Municipal de Mauá, conforme deliberação fundamentada da Presidência subsidiada pela Comissão Permanente de Gestão da Carreira (CPGC).

Art. 34. Regulamento próprio, baixado pela Mesa Diretora, determinará o mês e o ano em que os servidores efetivos de cada quadro funcional poderão apresentar "Requerimento de Concessão de Mérito Acadêmico" (Formulário 9 do Anexo II) acompanhado de cópia de documento comprobatório válido para a evolução funcional por qualificação.

Parágrafo único. Não será concedida qualquer evolução funcional por qualificação previamente a apresentação do "Requerimento de Concessão de Mérito Acadêmico".

Art. 35. O prazo para implantação do adicional de mérito por qualificação aos vencimentos do servidor que obtiver a evolução funcional será de 60 (sessenta) dias após o encerramento do período de apresentação dos títulos.

Parágrafo único. O pagamento do adicional de mérito por qualificação ao servidor que obtiver a evolução funcional ocorrerá no terceiro mês subsequente ao mês de apresentação dos títulos, não sendo permitido pagamento de meses retroativos.

Art. 36. O reconhecimento dos títulos apresentados por servidor efetivo, em exercício ao tempo da implantação deste plano de cargos, carreiras e vencimentos, depende do atendimento da regra prevista no Capítulo V deste Título.

CAPITULO III
DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Seção I
Disposições Gerais

Art. 37. Todo servidor público da Câmara Municipal de Mauá estará sujeito às avaliações periódicas de desempenho, ainda que já tenha alcançado o último estágio evolutivo, esteja em exercício de outro cargo ou função, e, a critério da Câmara, poderá ser avaliado aquele que ocupe exclusivamente cargo em comissão ou esteja admitido por tempo determinado.

Art. 38. A avaliação periódica de desempenho, de que trata o inciso VI do artigo 3º desta Lei, visa a aferir e registrar a conduta e a performance do servidor, a cada 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício, frente aos seguintes fatores avaliativos:

I - assiduidade e pontualidade;
II - desempenho profissional.

§ 1º O fator avaliativo previsto no inciso I do *caput* deste artigo é de natureza objetiva, aferível por meio de documentos e registros, e o fator avaliativo previsto no inciso II tem natureza subjetiva, sendo aferido por meio da média ponderada da autoavaliação do servidor e da avaliação realizada por sua chefia imediata, na forma desta Lei.

§ 2º É dever da Câmara Municipal de Mauá promover, por meio do seu Departamento de Recursos Humanos, com a colaboração da Comissão Permanente de Gestão da Carreira, formações e treinamentos que preparem os servidores para a autoavaliação e para a avaliação de seus

subordinados, com imparcialidade e isenção de ânimo, bem como oriente a identificação e apontamento dos fatos que justifiquem o juízo de valor emitido.

Art. 39. Cada avaliação periódica de desempenho tem valor máximo de dez pontos e cada fator avaliativo previsto no artigo 38 desta lei vale até cinco pontos.

§ 1º O resultado da avaliação periódica de desempenho decorre da soma dos pontos alcançados em cada um dos dois fatores avaliativos, conferindo-lhe um dos seguintes conceitos:

I - Excelente, àquele que obtiver pontuação igual ou superior a nove pontos, e não possuir ocorrência disciplinar no período avaliado;
II - Ótimo, àquele que obtiver pontuação entre oito e oito vírgula nove pontos e não possuir ocorrência disciplinar no período avaliado;
III - Bom, àquele que obtiver pontuação entre sete e sete vírgula nove pontos, e não possuir ocorrência disciplinar no período avaliado;
IV - Regular, àquele que obtiver pontuação entre cinco e seis vírgula nove pontos, ou possuir, no máximo, uma ocorrência disciplinar durante o período avaliado;
V - Insatisfatório, àquele que obtiver pontuação entre dois vírgula cinco e quatro vírgula nove pontos, podendo possuir até uma suspensão durante o período avaliado;
VI - Precário, àquele que obtiver pontuação inferior a dois vírgula quatro pontos, ou possuir duas ou mais ocorrências disciplinares durante o período avaliado.

§ 2º Para os fins deste artigo, entende-se por ocorrência disciplinar qualquer penalidade legalmente prevista, e aplicada ao servidor por meio do devido processo disciplinar administrativo ou sindicância.

Art. 40. O resultado da avaliação periódica de desempenho de cada servidor é registrado por meio do Formulário Nº 5 – 'Resultado a Avaliação Periódica de Desempenho', constante do Anexo II desta Lei, impresso ou digital.

§ 1º A apuração e registro dos fatores avaliativos são realizados pelos membros da Comissão Permanente de Gestão da Carreira (CPGC).

§ 2º A avaliação e a autoavaliação relativas ao fator previsto no inciso II do artigo 38 desta Lei, são realizadas, respectivamente, pelo chefe ou superior imediato e pelo próprio servidor público em avaliação.

§ 3º Quando o servidor público ocupar cargo em comissão ou função de confiança que lhe confira ascendência hierárquica e atribuições de comando, será avaliado pelo seu superior imediato e, não havendo, por seus pares.

Art. 41. Após encerrada a avaliação periódica de desempenho e decorridos os prazos de eventuais recursos, o servidor será notificado do conceito aplicado ao seu desempenho.

Seção II
Dos Fatores Avaliativos

Subseção I
Da Assiduidade e Pontualidade

Art. 42. O fator "Assiduidade e Pontualidade", de caráter objetivo, é mensurado pelo número de faltas ao trabalho e impontualidades (atrasos) do servidor público em avaliação, durante o período avaliado, aferíveis por meio dos controles de frequência ordinários.

§ 1º Não importa em prejuízo à pontuação, a falta ao trabalho, considerada de efetivo exercício, nos termos do artigo 23 da LC 1/2002.

§ 2º É considerada impontualidade:

I - a entrada ao trabalho, registrada no início da jornada, com atraso superior a 30 (trinta) minutos;
II - a antecipação do encerramento da jornada superior ao limite de 10 (dez) minutos;
III - a ocorrência de registro de jornada incompleta, assim considerada aquela cujo tempo total trabalhado seja inferior ao fixado até o limite de 10 (dez) minutos.

§ 3º A assiduidade e pontualidade de servidores dispensados de marcação de ponto será avaliada conforme regulamento próprio.

Art. 43. A pontuação do fator assiduidade e pontualidade é calculada pela subtração das ocorrências de faltas ou impontualidades da pontuação máxima alcançada, do seguinte modo:

I - nenhum registro de falta ao trabalho no período avaliado: cinco pontos;
II - para cada falta ao trabalho justificada, no período avaliado: menos um inteiro e vinte e cinco centésimos de ponto;
III - para cada falta ao trabalho, injustificada, no período avaliado: menos dois inteiros e cinco décimos de ponto;
IV - para cada registro de impontualidade durante o período avaliado menos vinte e cinco centésimos de ponto.

Parágrafo único. O fator assiduidade e pontualidade não resulta em pontuação negativa, limitado a zero pontos.

Subseção II
Do Desempenho Profissional

Art. 44. O fator desempenho profissional considera o desempenho profissional do servidor público, a partir das atribuições previstas para o seu cargo ou função, consideradas a autoavaliação pelo servidor público avaliado, e a avaliação realizada pela chefia ou superior imediato, sob os seguintes aspectos:

I - qualidade do trabalho realizado;
II - organização e observação dos prazos;
III - responsabilidade patrimonial;
IV - urbanidade nas relações internas e externas;
V - domínio e segurança na execução de tarefas.

§ 1º O fator desempenho profissional tem valor máximo de cinco pontos, e cada aspecto desse fator vale até um ponto, representando a somatória da autoavaliação pelo servidor público avaliando, e a avaliação realizada pela chefia ou superior imediato, com pesos de 0,5 ponto, respectivamente.

§ 2º Cada aspecto previsto no *caput* é apresentado no Formulário Nº 3 – 'Desempenho Profissional' constante do Anexo II desta Lei, acompanhado de cinco alternativas de classificação do desempenho.

§ 3º Na autoavaliação pelo servidor público a pontuação máxima atribuível a cada aspecto é de 1 ponto, com peso de 0,5 ponto, distribuído gradualmente entre as alternativas de classificação do desempenho, conforme ele varie entre o mais alto e o mais baixo. Igualmente, na avaliação realizada pela chefia ou superior imediato a pontuação máxima atribuível a cada aspecto é de 1 ponto, com peso de 0,5 ponto, distribuído gradualmente entre as alternativas de classificação do desempenho, conforme ele varie entre o mais alto e o mais baixo.

§ 4º Compete a cada chefe ou superior imediato observar o desempenho do servidor em avaliação e registrar, no Formulário N° 4 – 'Resultado da Avaliação Periódica de Desempenho', encaminhando-o a comissão (CPGC) para o preenchimento consolidado no Formulário Nº 3 – 'Desempenho Profissional'.

§ 5º O fator desempenho profissional não resulta em pontuação negativa.

§ 6º A pontuação atribuída para cada aspecto previsto no *caput* poderá ser justificada, tanto na autoavaliação quanto na avaliação pela chefia ou superior imediato, por meio do Formulário N° 4, no campo observações.

Art. 45. Devem ocorrer a autoavaliação e a avaliação da chefia ou superior imediato, sempre que houver afastamento ou licença do servidor em avaliação, sua transferência para outro órgão ou unidade administrativa, ou substituição de chefia, no período de 5 (cinco) dias úteis que antecederem ao fato até, no máximo, 5 (cinco) dias úteis após o retorno do servidor ao efetivo exercício.

§ 1º Para os fins do *caput* deste artigo, são considerados os afastamentos e licenças superiores a 30 (trinta) dias.

§ 2º No caso de afastamento ou licença, o servidor em avaliação e a chefia ou superior imediato devem proceder na forma do artigo anterior, avaliando a efetivação das competências durante o tempo de efetivo exercício decorrido até o momento, arquivando-se o resultado nos assentos funcionais do servidor público, como resultado parcial.

§ 3º Cada avaliação parcial registrará as datas de início e fim do período avaliado, bem como o número de dias de efetivo exercício contemplados nesse interregno.

§ 4º Completados os 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias do período de avaliação periódica de desempenho, e realizadas a autoavaliação e a avaliação do período remanescente, a apuração da pontuação relativa a esse fator será decorrente da média ponderada de todas as avaliações parciais realizadas, em razão do número de dias de efetivo exercício que cada uma delas tenha considerado, do seguinte modo:

I - $\frac{(1ªNAA.ND)+(2ªNAA.ND)+(3ªNAA.ND)}{365dias} = TAA$, em que NAA corresponde à 'nota da autoavaliação' acompanhada do número ordinal indicativo da autoavaliação no ano-referência, repetindo-se por quantas forem as autoavaliações realizadas; ND corresponde ao número de dias contemplados na

autoavaliação; e TAA corresponde ao 'total de pontos da autoavaliação', que será lançado na equação do § 1º do artigo 56 desta Lei.

II - $\frac{(1ªNAC.ND)+(2ªNAC.ND)+(3ªNAC.ND)}{365dias} = TAC$, em que NAC corresponde à 'nota da avaliação pela chefia ou superior imediato acompanhada do número ordinal indicativo da avaliação no período avaliado, repetindo-se por quantas forem as avaliações realizadas; ND corresponde ao número de dias contemplados na avaliação; e TAC corresponde ao 'total de pontos da avaliação pela chefia ou superior imediato', que será lançado na equação do § 1º do artigo 56 desta Lei.

§ 5º Excepcionalmente e na impossibilidade, devidamente justificada, o servidor em avaliação ou a chefia ou superior imediato podem proceder às avaliações parciais em momento oportuno e posterior à ocorrência do evento ensejador, ainda que não estejam em exercício, encaminhando-as incontinente para arquivamento junto aos assentos funcionais.

Art. 46. O resultado do fator Desempenho Profissional é aferido pela média ponderada da autoavaliação e da avaliação pela chefia ou superior imediato, representada pela equação: $\frac{(TAA.5)+(TAC.5)}{10}$, em que TAA e TAC correspondem, respectivamente, ao 'total de pontos da autoavaliação' e ao 'total de pontos da avaliação pela chefia ou superior imediato', acompanhados, cada qual, do respectivo peso atribuído.

Seção III
Dos Procedimentos e seus Responsáveis

Art. 47. Quanto à efetivação das avaliações periódicas de desempenho, compete à Comissão Permanente de Gestão da Carreira (CPGC), prevista no inciso XII do artigo 3º desta Lei:

I - realizar reuniões periódicas, obedecendo e atendendo prazos legais e normativos e deliberando sobre as medidas necessárias à avaliação de desempenho;
II - realizar ou acompanhar a realização das avaliações periódicas de desempenho, coordenando os trabalhos;
III - instruir os procedimentos de avaliação periódica de desempenho com os documentos necessários, e corrigir eventuais erros materiais apontados em fase recursal;
IV - receber Pedido de Reconsideração face ao resultado da avaliação periódica de desempenho, analisar seus fundamentos, relatar e deliberar, quando for de sua competência, ou dar os devidos encaminhamentos;
V - manifestar-se em pedidos de esclarecimento ou de informações formulados por servidor, chefe ou superior imediato, Presidente da Câmara ou autoridade competente, em relação às matérias tratadas nesta Lei ou em regulamento próprio;
VI - promover os processos individuais às autoridades e/ou setores competentes, instruídos com as providências de sua competência;
VII - retificar o resultado da avaliação periódica de desempenho do servidor que interpuser Pedido de Reconsideração ou Recurso procedente;
VIII - certificar o resultado de cada avaliação periódica de desempenho (Formulário 5), submetendo seus atos à homologação por autoridade competente;
IX - arquivar, em autos físicos, digitais ou base de dados individual, os documentos do processo administrativo pertinente a cada avaliação periódica de desempenho;

X - promover de ofício a análise, reanálise, apreciar e se manifestar sobre os processos de evolução funcional por desempenho e por qualificação, firmando a interpretação e o entendimento sobre casos análogos e lacunas normativas;
XI - propor melhorias e alterações de procedimentos que contribuam para o aperfeiçoamento do sistema de avaliação periódica de desempenho;
XII - avaliar e manifestar-se formalmente, por meio de parecer, sobre a pertinência e adequação de cursos e títulos acadêmicos, para fins de evolução funcional, quando consultados.

Art. 48. Cada órgão ou unidade administrativa deve concorrer para o bom andamento dos procedimentos de avaliação periódica de desempenho e processos de evolução funcional, assumindo o dever de colaboração e diligência para com os membros da CPGC.

Parágrafo único. A CPGC pode requerer a qualquer chefia a cessão de servidor de sua equipe para dar suporte, prestar informações e esclarecimentos, fornecer documentos e registros e outras atividades pertinentes e necessárias à avaliação periódica de desempenho dos servidores.

Art. 49. São deveres de cada um dos membros da CPGC:

I - atuar com isenção, imparcialidade, objetividade e ética;
II - manter sigilo sobre as informações e dados pertinentes aos servidores avaliados e zelar pela observância à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018;
III - receber, manter em guarda e encaminhar documentos e registros relacionados às atividades da CPGC, com zelo e discrição;
IV - orientar o servidor e sua chefia sobre as questões relativas ao processo de evolução funcional por desempenho e às avaliações periódicas de desempenho que o compõem.
V - dar ciência ao avaliado, com o apoio, se necessário, de sua chefia ou superior imediato, do resultado aferido em avaliação periódica de desempenho ou no fechamento do processo de evolução funcional por desempenho, por meio físico ou eletrônico capaz de atestar o recebimento.

Art. 50. Para a finalidade de avaliação periódica de desempenho, chefe ou superior imediato é o servidor responsável pela unidade administrativa em que está lotado o servidor em avaliação, ou aquele a quem houver sido delegada, formalmente e por autoridade competente, as atribuições inerentes à chefia, dentre as quais as relativas ao procedimento de avaliação periódica de desempenho, a saber:

I - inteirar-se da legislação acerca do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mauá (LC 1/2002) e deste plano de cargos, carreiras e vencimentos, bem como da avaliação periódica de desempenho;
II - diligenciar para que todos os servidores sejam avaliados na forma do regulamento próprio, cuidando, inclusive, dos casos de transferência, remoção ou afastamento do servidor em avaliação ou da chefia, para que não haja prejuízo ao processo de avaliação;
III - cuidar para que se cumpram efetiva e regularmente todos os procedimentos relativos à avaliação periódica de desempenho, com transparência e lisura;
IV - apoiar a CPGC, quando solicitado, em dar ciência ao servidor avaliado do resultado aferido em avaliação periódica de desempenho ou no fechamento do processo de evolução funcional por desempenho, por meio físico ou eletrônico capaz de atestar o recebimento;
V - certificar eventual recusa do servidor avaliado em dar recibo da notificação sobre o resultado da avaliação periódica de desempenho ou do fechamento do processo de evolução funcional por desempenho, remetendo o caso à CPGC;

VI - cumprir os prazos normativos para a efetivação das avaliações e eventual trâmite de documentos;
VII - comparecer sempre que convocado pela CPGC e manifestar-se quando instado;
VIII - conhecer as competências organizacionais e as de cada cargo sob sua chefia, refletir sobre elas, organizar-se e desenvolver o hábito de registrar ocorrências, fatos e circunstâncias, bem como reconhecer evidências e meios de prova para justificar suas avaliações;
IX - atuar em conjunto e em regime de colaboração com o servidor avaliado e com a CPGC, zelando pelo cumprimento das normas e prazos do procedimento de avaliação periódica de desempenho e pela mútua cooperação a bem do serviço público.

Art. 51. Após concluída a avaliação periódica de desempenho, a CPGC tem o prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, para notificar o servidor avaliado por escrito ou por qualquer meio eletrônico capaz de atestar o recebimento, acerca do resultado alcançado.

§ 1º Quando o servidor se recusar a assinar ou atestar o recebimento a notificação que lhe dá ciência do resultado da avaliação periódica de desempenho, a chefia ou o superior imediato deverá certificar a recusa do servidor avaliado, remetendo o caso à CPGC, que, por sua vez, deverá registrar o fato no próprio formulário, colhendo a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas.

§ 2º O servidor avaliado ausente é cientificado do resultado da avaliação periódica de desempenho na data de seu retorno e, sendo o afastamento ou licença superior a 30 (trinta) dias ou não havendo previsão de retorno, a ciência é dada por correspondência com aviso de recebimento (AR), ou ainda por qualquer meio eletrônico capaz de atestar o recebimento, caso o servidor esteja afastado.

Seção IV
Da Fase Recursal

Art. 52. Face à apuração da pontuação total da sua avaliação periódica de desempenho, o servidor avaliado tem direito a recorrer, observados os procedimentos e prazos previstos no Título III, Capítulo I, Seção IX da LC 1/2002.

Parágrafo único. É facultada ao órgão público a condução da fase recursal e seus atos por meio eletrônico.

Art. 53. O pedido de reconsideração não é condição para interposição do recurso, ficando facultada ao servidor a opção de interpor o recurso independentemente de já ter pedido reconsideração, respeitados os respectivos prazos para interposição e demais condições previstas na LC 1/2002.

Parágrafo único. Os pedidos de reconsideração deverão ser analisados pela CPGC enquanto os recursos serão analisados pelo Presidente da Câmara em exercício.

Art. 54. Esgotada a fase recursal, a CPGC submeterá o resultado das avaliações periódicas de desempenho ao Presidente da Câmara, em exercício, para homologação e posteriores providências.

CAPÍTULO IV
DO PROCESSO DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL POR DESEMPENHO

Art. 55. O processo de evolução funcional por desempenho de cada servidor efetivo é individual, tem início com o ingresso no serviço público municipal, a partir do primeiro dia de efetivo exercício, e se encerra quando atinge o estágio evolutivo definido pela letra 'J', com tempo de duração indeterminado.

Parágrafo único. Por meio físico ou digital, o processo de evolução funcional por desempenho será autuado e devidamente formalizado, contendo:

I - capa, na qual constará o nome, a matrícula, o cargo, a data de admissão e a unidade de lotação do servidor;
II - todos os formulários e/ou boletins avaliativos parciais relativos a cada ano-referência, bem como cópia dos documentos comprobatórios dos fatores avaliativos objetivos, recursos e respectivos resultados, atos de homologação e outros documentos que se façam necessários a demonstrar a regularidade dos procedimentos, durante todo o interstício.

Art. 56. Certificada a conclusão da última avaliação periódica de desempenho necessária, conforme a carreira, a CPGC procederá de ofício a análise do processo de evolução funcional por desempenho do servidor.

§ 1º A análise de que trata o *caput* deste artigo se dá pela aplicação da seguinte equação:

$$\frac{PTS=(1ªRAS+2ªRAS+3ªRAS)}{PTMA=(1ªPMA+2ªPMA+3ªPMA)} x100$$

, em que:

I - PTS: pontuação total do servidor;
II - RAS: resultado da avaliação do servidor, acompanhado do número ordinal indicativo de cada avaliação periódica de desempenho que compõe o processo;
III - PTMA: pontuação total máxima das avaliações;
IV - PMA: pontuação máxima da avaliação, acompanhado do número ordinal indicativo de cada avaliação periódica de desempenho que compõe o processo.

§ 2º O servidor obterá evolução funcional por desempenho, e passará à letra subsequente, quando o resultado da equação for igual ou maior que 70 (setenta).

§ 3º Quando o resultado da equação atender a condição prevista no § 2º deste artigo, a CPGC certificará o resultado e encerrará o referido processo, encaminhando-o à homologação pelo Presidente da Câmara, em exercício, que expedirá portaria para concessão ao servidor da evolução para letra a que faz jus, determinando o acréscimo em sua remuneração.

§ 4º Enquanto a condição do § 2º deste artigo não for satisfeita, o processo de evolução funcional por desempenho manterá seu curso, com reanálise a cada nova avaliação periódica de desempenho que for efetivada pelo servidor e acrescida à equação.

§ 5º Do resultado da análise ou reanálise do processo de evolução funcional de desempenho pela CPGC será dada ciência ao servidor, por meio de notificação formal, aplicando-se o previsto no artigo 51 e seguintes desta Lei, quanto ao direito ao contraditório e à ampla defesa.

CAPÍTULO V
DA IMPLANTAÇÃO DO NOVO PLANO EVOLUTIVO – ENQUADRAMENTO

Art. 57. Aos servidores municipais efetivos e estáveis, em exercício por ocasião da publicação desta Lei, aplicam-se as regras de enquadramento previstas neste Capítulo, facultado à Mesa Diretora baixar normas complementares.

Art. 58. Ao servidor efetivo incurso em estágio probatório fica assegurado o imediato enquadramento no estágio 'A' do plano evolutivo previsto nesta Lei.

Art. 59. Fica assegurada aos titulares de cargos declarados em extinção na vacância (Resolução nº 15, de 17 de junho de 2025) a participação nas avaliações periódicas de desempenho e no processo de evolução funcional por desempenho, bem como o reconhecimento de mérito acadêmico.

Seção I
Do Enquadramento dos Servidores do QCE

Art. 60. Os servidores integrantes do Quadro de Cargos Efetivos (QCE) constantes na Tabela I, do Anexo I, desta Lei serão enquadrados no estágio "B" de evolução funcional por desempenho, considerando sua estabilidade, passando a fazer jus ao adicional por mérito de desempenho correspondente, ainda que investido em cargo e/ou função de confiança.

§ 1º Como reconhecimento do tempo de serviço dedicado pelos servidores em exercício por ocasião da implantação deste plano de cargos, carreiras e vencimentos, estabelece-se a seguinte política de redução de interstícios, com o objetivo de propiciar maior oportunidade de progressão remuneratória no período residual da carreira:

REDUÇÃO DE INTERSTÍCIO											
FAIXA	TEMPO SERVIÇO em dias	QTDE. MÍNIMA DIAS DE EFETIVO EXERCÍCIO / QTDE MÍNIMA DE AVALIAÇÕES									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1°	Até 1.095	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3
2°	De 1.096 até 2.920	-	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3	1.095/3
3°	De 2.921 até 5.840	-	730/2	730/2	730/2	730/2	730/2	730/2	730/2	730/2	730/2
4°	A partir de 5.841 dias	-	365/1	365/1	365/1	365/1	365/1	365/1	365/1	365/1	365/1

§ 2º O disposto no parágrafo 1º do artigo 26 desta Lei assume a quantidade de dias de efetivo exercício e de avaliações periódicas de desempenho previstas nas colunas "A" até "J" do quadro do parágrafo 1º deste artigo para cada estágio evolutivo, mantidas as demais exigências para a concessão da evolução funcional por desempenho.

§ 3º A coluna tempo de serviço considera o número de dias de efetivo exercício na data de entrada em vigor desta Lei.

Seção II
Da Implantação da Evolução Funcional por Qualificação

Art. 61. É de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de publicação desta Lei, o prazo para que a Mesa Diretora baixe o regulamento previsto no artigo 34 desta Lei, disciplinando a apresentação de certificados de conclusão de nível de escolaridade ou títulos acadêmicos válidos.

Art. 62. Os títulos acadêmicos apresentados pelo servidor antes da publicação desta Lei, e que tenham gerado qualquer vantagem ou benefício, não são válidos para fins de evolução funcional por qualificação, vedada a apresentação de novo título para o mesmo nível acadêmico.

Art. 63. Os servidores que, ao tempo do ingresso no cargo efetivo, preencheram requisito de escolaridade inferior ao que passou a ser exigido para o mesmo cargo, ficam dispensados de comprová-lo para o enquadramento nesta Lei.

Parágrafo único. No caso do *caput*, a eventual conclusão de curso referente ao novo requisito de escolaridade do cargo de provimento efetivo não é considerada para fins de concessão de mérito por qualificação ao seu ocupante.

TÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 64. A concessão da evolução funcional por desempenho e da evolução funcional por qualificação ficam condicionadas aos limites orçamentários previamente estipulados e ao limite de gasto com pessoal, previsto na Lei Complementar federal nº 101, de 4 de maio de 2001 (Lei de Responsabilidade Fiscal), respeitado o direito adquirido dos servidores em exercício, em conformidade com o parágrafo 1º do artigo 10 desta Lei.

Art. 65. É de 90 (noventa) dias, contados da data de publicação desta Lei, o prazo para que a Câmara Municipal proceda ao enquadramento dos servidores na sistemática remuneratória desta Lei.

§ 1º Os servidores cuja estabilidade já tenha sido declarada, serão enquadrados no estágio evolutivo "B" da referência aplicável ao cargo, conforme Tabela I do Anexo I desta Lei.

§ 2º O interstício para nova evolução funcional passa a ser contado da data do enquadramento nesta Lei.

Art. 66. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correm à conta de dotações próprias previstas no orçamento vigente, e suplementadas se necessárias.

Art. 67. Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial as seguintes leis municipais:

I - a partir da produção dos efeitos desta Lei, a Lei nº 5.271, de 30 de outubro de 2017 (dispõe sobre a reorganização administrativa da Câmara Municipal de Mauá, e dá outras providências); e
II - a partir do enquadramento previsto no artigo 65 desta Lei, a Lei nº 3.792, de 18 de maio de 2005 (acrescenta artigos e altera os anexos II, IV, IX e XII da Lei nº 3.547, de 24 de fevereiro de 2003, que dispõe sobre o quadro de pessoal do Poder Legislativo, cria o plano de carreira e evolução funcional, extingue, cria e transforma cargos, e dá outras providências).

LEI Nº 6.323, DE 10 DE JULHO DE 2025

Art. 68. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Município de Mauá, em 10 de julho de 2025.

MARCELO OLIVEIRA
Prefeito

MATHEUS MARTINS SANT'ANNA
Secretário de Assuntos Jurídicos

Registrada na Divisão de Atos Oficiais e afixada no quadro de editais. Publique-se na imprensa oficial, nos termos da Lei Orgânica do Município.

MARIANGELA SOUZA SECCHI
Chefe de Gabinete

ad/