

LEI Nº 1.583/ 2023, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2023

EMENTA: Dispõe sobre as regras de Avaliação de Desempenho com Foco em Competências dos Servidores Públicos Municipais, e dá outras providências.

O PREFEITO DO JABOATÃO DOS GUARARAPES, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso V do art. 65 da [Lei Orgânica](#) do Município, faz saber que o Poder Legislativo aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre as regras de Avaliação de Desempenho com Foco em Competências dos Servidores Públicos Municipais efetivos ocupantes das Carreiras Públicas previstas no Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais regidos pela Lei Municipal nº 430/2010, de 6 de agosto de 2010, publicada no Diário Oficial no Município nº 150, edição de 18 de agosto de 2010.

Art. 2º Os servidores comissionados e temporários que integram o quadro de pessoal do Poder Executivo do Município do Jaboatão dos Guararapes, nos termos do § 6º do art. 8º desta Lei, poderão ser avaliados para fins de identificação de necessidades de treinamento e oportunidades de desenvolvimento, ainda que lotados na Secretaria de Educação ou em outro órgão público da Administração Direta do Município.

Parágrafo único. Aplica-se a presente Lei, ainda que leis posteriores revoguem, parcial ou totalmente, alterem ou disponham sobre novo Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais, ou sobre nova estrutura administrativa de cargos comissionados ou servidores temporários, salvo quando a Lei nova dispuser o contrário.

TÍTULO II DOS ASPECTOS DE COMPOSIÇÃO

CAPÍTULO I DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DAS CARREIRAS PÚBLICAS

Art. 3º Aplica-se à presente Lei, subsidiariamente, naquilo que não for contrário aos seus princípios e normas, o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais - Lei Municipal nº 224, de 7 de março de 1996, observado, ainda, no que couber, para as respectivas carreiras, o que prevê a Lei Municipal nº 225, de 7 de março de 1996, a Lei Municipal nº 430, de 17 de agosto de 2010, e outras disposições legais que tratam sobre os servidores referidos no art. 1º

Art. 4º As estruturas das carreiras municipais contam com os cargos criados por lei, providos por servidores aprovados em concurso público municipal, nos termos do art. 37, inciso II, da Constituição Federal Brasileira de 1988.

Art. 5º As funções públicas municipais compreendem as atribuições que o servidor deve executar em sua lotação, estabelecidas em Lei, pelas quais será o servidor avaliado, observado o que prevê o art. 8º desta Lei.

Art. 6º O modelo da Avaliação de Desempenho com foco em Competências instituído por esta Lei é aplicado às atividades, competências e indicadores em execução pelo servidor em sua área ou unidade de lotação, conforme função ocupada pelo servidor.

Art. 7º O procedimento de Avaliação de Desempenho deverá ser utilizado para a progressão dos servidores na carreira pública e na Avaliação Especial de Desempenho do servidor durante o período do Estágio Probatório.

Art. 8º A Avaliação de Desempenho terá como finalidade valorizar o comprometimento e responsabilidade do servidor com o exercício das atribuições, com os objetivos organizacionais, com o alcance de resultados e com a qualidade no ambiente de trabalho, por meio da avaliação das Competências Comportamentais, Responsabilidades e Resultados a seguir especificados:

I - **COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS:** as Competências Comportamentais representam o diferencial colaborativo de cada servidor e têm impacto determinante no cumprimento de suas responsabilidades e no atingimento de suas metas, devendo ser constituídas por indicadores e compostas por evidências de comportamentos, que devem orientar o avaliador no momento de responder a Avaliação de Desempenho;

II - **RESPONSABILIDADES:** as Responsabilidades trazem as obrigações dos servidores, avaliadores e avaliados, para o alcance dos resultados esperados pela da administração pública municipal, compostas das atribuições estratégicas estruturadas de forma evolutiva, de acordo com o nível hierárquico da liderança e dos demais níveis hierárquicos dos servidores públicos municipais;

III - **RESULTADOS:** são as metas individuais e/ou coletivas, relacionados com as atribuições legais das funções e órgãos públicos municipais, desde que imputáveis especificamente aos servidores avaliados, acordadas entre líderes e liderados, que devem ser alcançados para o atingimento dos objetivos no âmbito da Administração Pública Municipal.

§ 1º Para a avaliação das Competências Comportamentais, Responsabilidades e Resultados, deve ser observado o seguinte:

I - as Competências Comportamentais com seus respectivos indicadores, assim como as Responsabilidades que irão compor a avaliação, devem ser as estabelecidas em regulamentação específica publicada e divulgada pela Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas (SEGEP), de forma a atender os parâmetros de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e eficiência, observando-se a orientação estratégica atribuída pela alta gestão da instituição, os quais também deverão ser utilizados para a avaliação do estágio probatório;

II - as metas que irão compor a apuração dos resultados serão definidas pelos gestores dos órgãos públicos e/ou unidades municipais, devendo ser comunicadas aos servidores em prazo

mínimo de 6 (seis) meses antes do início do Ciclo de Avaliação, registradas em instrumento informatizado homologado junto à SEGEP para viabilizar o registro da sua apuração, dando-se amplo conhecimento dos servidores envolvidos;

III - cada Secretaria Executiva, ou órgão público correlato, deverá homologar ao menos 3 (três) metas globais da Secretaria/Órgão em prazo mínimo de 6 (seis) meses antes do início do Ciclo de Avaliação, cujos critérios deverão ser publicados e divulgados em meio adequado para amplo conhecimento pelos servidores lotados na respectiva Secretaria/Órgão, para que, caso o avaliador imediato não tenha estabelecido uma meta individual ao servidor ou coletiva da área, as metas da Secretaria/Órgão possam ser computadas no cálculo do desempenho individual do servidor;

IV - a Secretaria Executiva, ou órgão público correlato, poderá optar entre a criação e homologação das metas globais da Secretaria, ou órgão público, e/ou adotar as Metas previstas na Lei Orçamentária Anual (LOA) do exercício vigente para a aplicação do Ciclo de Avaliação de Desempenho, e composição da Perspectiva Resultados do Ciclo de Avaliação dos servidores.

§ 2º A Avaliação de Desempenho deve ser aplicada para todos os servidores referidos no art. 1º, ressalvando-se o que estabelece o art. 2º desta Lei e no § 6º deste artigo.

§ 3º O servidor efetivo que, no período de referência da avaliação, conforme caput do art. 12 desta lei, estiver exercendo cargo em comissão ou função gratificada, deverá ser avaliado considerando o cargo ou a função que estiver exercendo no momento da aplicação do Ciclo Avaliativo.

§ 4º A periodicidade, o cronograma detalhado de execução da avaliação, os prazos para as devolutivas dos resultados obtidos aos servidores avaliados, e demais procedimentos de obrigações de servidores e de gestores, devem ser publicados em regulamentação específica da Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas - SEGEP.

§ 5º A Avaliação de Desempenho terá caráter obrigatório ao servidor municipal efetivo, observando-se o seguinte:

I - o servidor que não se submeter à avaliação, não será elegível às progressões e promoções previstas na lei do PCCV;

II - Os ocupantes de cargos efetivos que integram o Grupo Ocupacional do Magistério e do Grupo Ocupacional de Apoio ao Magistério da Secretaria Municipal de Educação não realizarão avaliação estabelecida por esta Lei, considerando que as carreiras ligadas à Educação possuem Lei específica de avaliação.

§ 6º Os ocupantes de cargos comissionados e temporários, não efetivos, podem ser avaliados para fins de identificação de necessidades de treinamento e oportunidades de desenvolvimento, a critério da Administração Pública, conforme termos definidos em Decreto e/ou regulamentação específica da Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas (SEGEP).

§ 7º A submissão do servidor comissionado ao processo de avaliação não retirará, do Gestor

Municipal, a discricionariedade de, livremente, exonerá-lo, bem como de nomear outro servidor para o mesmo cargo, não detendo o servidor comissionado, com boa nota de avaliação, o direito à manutenção no cargo, nem podendo o Gestor ser compelido a exonerar o servidor comissionado com nota inferior à esperada, consoante dispõe o art. 37, inciso II, da CF/88.

§ 8º A submissão do servidor temporário ao processo de avaliação não implicará, necessariamente, na manutenção do contrato para o servidor bem avaliado, ou rescisão do contrato de trabalho para o servidor mal avaliado, aplicando-se a ele às disposições constantes na Lei Municipal nº 99, de 24 de abril de 2001, inclusive quanto a eventuais faltas cometidas, prazo e hipóteses de extinção do pacto, observando-se, em qualquer caso, o atendimento à necessidade excepcional de interesse público que levou à formalização da contratação, nos termos do art. 37, inciso IX, da CF/88.

§ 9º Caso o servidor responda à sua avaliação, em autoavaliação, e seu superior imediato não o avalie, a nota da Avaliação de Desempenho a ser considerada será a média da autoavaliação e da avaliação dos demais avaliadores que compõem a rede de Avaliado e Avaliador no instrumento de Avaliação de Desempenho e, caso não haja outros avaliadores designados, será considerada exclusivamente a nota da autoavaliação, não havendo, por conseguinte, prejuízo ao direito do servidor nas promoções e progressões salariais previstas no PCCV.

CAPÍTULO II

DAS FUNÇÕES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DOS PERFIS DAS FUNÇÕES

Art. 9º Os servidores serão elencados em um dos quatro perfis de função, de acordo com a sua atuação no momento do início da avaliação:

I - Perfil da Função 1: Secretário Municipal e Secretário Executivo;

II - Perfil da Função 2: Superintendente e Superintendente Especial;

III - Perfil da Função 3: Gerente; Coordenador; Chefe de Núcleo;

IV - Perfil da Função 4: Servidor(a).

Parágrafo único. A SEGEP poderá ampliar, reduzir ou alterar a nomenclatura dos perfis dos cargos comissionados previstos nos incisos I, II, e III do caput, assim como movimentar ou acrescentar funções, de acordo com a estrutura organizacional vigente, observando-se a necessidade de publicação e divulgação em regulamentação específica.

Art. 10. As Competências Comportamentais com seus respectivos indicadores, assim como as Responsabilidades que irão compor a avaliação para cada um dos perfis, deverão estar publicadas e divulgadas em regulamentação específica da SEGEP.

Parágrafo único. A regulamentação específica a ser expedida pela SEGEP, mencionada por esta Lei, poderá ser alterada sempre que fatores organizacionais, legais ou técnicos assim o exigirem, a fim de verificar a sua adequação aos requisitos do modelo da Avaliação de Desempenho com Foco em Competências das carreiras públicas municipais, bem como de

manter o processo de melhoria contínua dos serviços públicos prestados pelos servidores municipais.

CAPÍTULO III DA EXECUÇÃO DA AVALIAÇÃO

Art. 11. A Avaliação de Desempenho deverá ser implementada por meio de um Grupo Técnico Especializado, composto por servidores públicos municipais, a ser designado por ato do titular da SEGEP, com as seguintes obrigações:

- a) atualização e validação junto à administração, antes de iniciado o processo de avaliação, das perspectivas, competências e indicadores a serem avaliados, em especial no cumprimento dos cronogramas estabelecidos;
- b) proposição e manutenção de regulamentação específica que guie e discipline a implementação da Avaliação de Desempenho, a ser direcionada à SEGEP;
- c) sensibilizar, orientar e capacitar os agentes envolvidos com a avaliação;
- d) realizar o planejamento, organização e suporte tecnológico/logístico na implementação da avaliação;
- e) aplicar o instrumento de Avaliação de Desempenho, em sistema que possibilite a avaliação simultânea das fontes de avaliação;
- f) monitorar a implementação da avaliação, coletar e compilar resultados, disponibilizar ao servidor(a) avaliado(a) e a chefia imediata os resultados da avaliação;
- g) orientar e fornecer informações do instrumento da avaliação à chefia para a elaboração do plano de desenvolvimento individual do avaliado, na fase devolutiva da avaliação (feedback) entre o servidor e chefia imediata;
- h) recepcionar recursos e homologar parecer do órgão e/ou servidores responsáveis pela recepção e julgamento dos Recursos Administrativos frente aos resultados da avaliação individual de desempenho;
- i) realizar outras atividades correlatas.

Art. 12. A Avaliação de Desempenho irá considerar, para fins de elegibilidade e participação na avaliação, que o servidor esteja no efetivo exercício de suas funções onde se encontra lotado, há, pelo menos, 6 (seis) meses antes do início do Ciclo de Avaliação, que se inicia em agosto e termina em dezembro de cada ano.

§ 1º Para a evolução na carreira, somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados, sendo vedada, na sua aferição, a contagem dos períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias ininterruptos, exceto:

- a) nos casos de férias;
- b) nos casos de licença maternidade, licença paternidade e licença prêmio;
- c) nos casos de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, desde que não superior a 3 (três) meses, e demais casos previstos em lei.

§ 2º Nos casos das licenças e afastamentos tratados nas alíneas do § 1º, a Avaliação de Desempenho recairá sobre o período trabalhado, desde que este seja pelo menos 5 (cinco) meses de efetivo exercício.

§ 3º Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a evolução na carreira a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança no Poder Executivo Municipal do Jaboatão dos Guararapes.

Art. 13. A SEGEP, em casos excepcionais, poderá deixar de exigir um ou mais dos critérios de avaliação previstos nesta Lei, mediante justificativa fundamentada, e com a publicação em regulamentação específica no prazo mínimo de 6 (seis) meses antes do início do Ciclo de Avaliação.

Art. 14. O servidor será avaliado pela sua chefia imediata, bem como deverá realizar sua autoavaliação nas Competências Comportamentais e nas Responsabilidades, com formato de avaliação de 180º (cento e oitenta graus).

Art. 15. A SEGEP poderá instituir o formato 360º (trezentos e sessenta graus) de avaliação, incluindo pares e subordinados do servidor, de acordo com a evolução do nível de maturidade do instrumento e da instituição, devendo os critérios de seleção e ponderação de pesos de avaliadores para a composição do Coeficiente de Desempenho estarem publicados em regulamentação específica.

Art. 16. O resultado da avaliação do servidor será aferido por meio de instrumento informatizado, gerando o Coeficiente de Desempenho do Servidor, base para a progressão da remuneração ou vencimentos, conforme disposto na Lei Municipal que instituiu o PCCV das carreiras públicas municipais.

Parágrafo único. Regulamentação específica expedida pela SEGEP deverá trazer a fórmula de cálculo do Coeficiente de Desempenho.

Art. 17. Fica estipulado que o superior imediato somente poderá avaliar sua equipe se já estiver há pelo menos 3 (três) meses exercendo a função na mesma área do servidor avaliado.

§ 1º Ocorrendo o caso de o gestor liderar a equipe em prazo inferior aos 3 (três) meses, conforme estipulado no caput, a avaliação deverá ser realizada pelo gestor anterior, se este liderou o avaliado por pelo menos 3 (três) meses, sendo convocado pelo Grupo Técnico Especializado instituído pela SEGEP para tais fins, de que trata o art. 11 desta Lei.

§ 2º Caso ocorra a situação de não haver gestor que tenha liderado a equipe pelo prazo de 3 (três) meses na função, ou na impossibilidade da avaliação ser realizada pelo gestor que cumpra o referido requisito, por caso fortuito ou força maior, a avaliação será respondida pelo gestor atual.

§ 3º O servidor terá direito à avaliação se estiver em efetivo exercício por, pelo menos, 6 (seis) meses, ainda que referido período tenha sido exercido em mais de um local, função, Órgão ou Secretaria, nos termos do art. 12 desta Lei, observado o seguinte:

I - caso o servidor esteja lotado em local, Órgão ou Secretaria em prazo inferior a 3 (três) meses, sua avaliação consistirá nos indicadores das respectivas Competências Comportamentais e Responsabilidades do local, Órgão ou Secretaria nos quais laborava, sendo avaliado pelo superior imediato do local, Órgão ou Secretaria que se encontrava lotado, e, em

relação ao critério Resultados, pelos indicadores do local, Órgão ou Secretaria na qual esteja atualmente lotado;

II - caso o servidor esteja lotado em local, Órgão ou Secretaria em prazo igual ou superior a 3 (três) meses, sua avaliação será composta pelas respectivas Competências Comportamentais e Responsabilidades da função no local, Órgão ou Secretaria atualmente ocupados e, em relação ao critério Resultados, pelos indicadores da Secretaria Executiva na qual esteja atualmente lotado.

Art. 18. Ao avaliado será concedido acesso aos resultados da sua avaliação, por meio de sistema informatizado de aplicação da Avaliação de Desempenho, com a inserção de login e senha pessoal e intransferível, a serem gerados automaticamente pelo sistema.

Art. 19. O superior imediato do servidor será responsável pela apresentação e devolutiva dos resultados obtidos por meio do instrumento da Avaliação de Desempenho, ao servidor avaliado, em sessão de feedback pautado nos relatórios fornecidos pelo sistema informatizado de aplicação do modelo da avaliação.

Art. 20. Na sessão de feedback entre servidor e superior imediato devem ser acordados os prazos para a geração de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que, pautado nos resultados da sua Avaliação de Desempenho, disponível no relatório de desempenho individual da plataforma de aplicação do modelo da avaliação, identificará as necessidades de treinamento e oportunidades de desenvolvimento com foco em competências do servidor.

CAPÍTULO IV

SERVIDORES AFASTADOS, LICENCIADOS E COM PERÍODO INSUFICIENTE NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

Art. 21. Fica estipulado que servidores que não cumprirem o requisito disposto no art. 12 desta Lei, não participarão da Avaliação de Desempenho.

Art. 22. Ainda que preenchidos os requisitos para a participação no processo de Avaliação de Desempenho, inclusive os previstos no art. 12 desta Lei, a eventual progressão na carreira somente se dará caso atendidos os demais requisitos legais para a promoção/progressão, a exemplo de interstício mínimo na faixa de vencimento e/ou classe respectiva previstos em Planos de Cargos Carreiras e Vencimentos do servidor.

CAPÍTULO V

DO RECURSO DA AVALIAÇÃO

Art. 23. Caberá recurso administrativo contra o resultado da Avaliação de Desempenho a ser interposto pelo servidor(a) interessado(a), nos prazos a serem definidos em regulamentação específica da SEGEP, nas seguintes instâncias:

I - Recurso de Primeira Instância: interposto perante a chefia imediata responsável pela avaliação;

II - Recurso de Segunda Instância: encaminhado à SEGEP.

Parágrafo único. Somente serão recebidos recursos administrativos em Segunda Instância que tenham a possibilidade de modificar o resultado da Avaliação de Desempenho do servidor para a elegibilidade nos critérios de progressão ou promoção funcional do PCCV, da carreira pública na qual esteja lotado.

Art. 24. O servidor avaliado deverá solicitar ao gestor correspondente a revisão do resultado de sua avaliação, em Recurso de Primeira Instância, no prazo estipulado em regulamentação específica da SEGEP, a contar da data do recebimento da devolutiva de sua avaliação.

§ 1º O gestor terá o prazo sucessivo, estipulado em regulamentação, para resposta, podendo:

I - acatar os argumentos em sede de recurso com a proposição da revisão do resultado da avaliação;

II - convidar o servidor para uma reunião de consenso dos resultados obtidos na avaliação para eventual revisão da avaliação; ou

III - negar, de forma fundamentada, o recurso interposto pelo servidor avaliado.

§ 2º Se houver modificação no resultado final da avaliação do servidor recorrente, por meio do deferimento do recurso em Primeira Instância, deverá o gestor encaminhar o recurso e parecer dos pontos acatados no processo para a SEGEP, para a devida ciência da alteração na avaliação realizada.

Art. 25. Não havendo concordância quanto a avaliação após a revisão realizada pelo gestor, o servidor poderá interpor recurso de Segunda Instância encaminhado à SEGEP, que terá autonomia na análise e julgamento no recurso proveniente do resultado da Avaliação de Desempenho do servidor recorrente, observado o que prevê o parágrafo único do art. 23 desta Lei.

Art. 26. Somente após esgotada a primeira instância recursal poderá o servidor interpor recurso à SEGEP, em segunda instância, para análise e deliberação.

§ 1º O recurso administrativo interposto pelo servidor, e encaminhado à SEGEP, em segunda instância, deverá indicar os motivos da insurgência e objetivo buscado no pedido de reforma da decisão proferida em primeira instância.

§ 2º O prazo para interposição do recurso será definido em regulamentação específica da SEGEP.

§ 3º A SEGEP, após protocolo e recebimento do recurso, fará sua análise e julgamento dentro de prazo estabelecido em regulamentação específica.

§ 4º Ainda que o recurso administrativo interposto não indique com clareza os motivos e objetivo da insurgência recursal referidos no § 1º, o recurso deverá ser devidamente apreciado se, obedecidas as demais formalidades legais e regulamentares, possa a SEGEP, por seus termos, identificá-los.

Art. 27. Após a decisão da SEGEP não haverá outra instância recursal.

CAPÍTULO VI DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 28. Os servidores, em estágio probatório, serão avaliados nas mesmas Competências Comportamentais, Responsabilidades e Resultados estabelecidos no instrumento de avaliação, de acordo com a função que estiver ocupando durante o estágio probatório, em observância aos arts. 8º ao 10 desta Lei.

Art. 29. Caso o servidor em estágio probatório não concorde com o resultado da sua avaliação, devem ser aplicadas as regras definidas no Capítulo V, desta Lei.

CAPÍTULO VII DA APLICAÇÃO DO COEFICIENTE DE DESEMPENHO

Art. 30. As regras de aplicação do Coeficiente de Desempenho para determinar que o servidor esteja elegível a progressão e/ou promoção serão publicadas em regulamentação específica da SEGEP.

Art. 31. As regras de aplicação do Coeficiente de Desempenho para determinar que o servidor em estágio probatório esteja apto ao serviço público serão publicadas em regulamentação específica da SEGEP.

Parágrafo único. Na ausência da publicação mencionada no caput, são elegíveis para a aprovação em Estágio Probatório o servidor que atingir um Coeficiente de Desempenho igual ou superior a 70% (setenta por cento), no somatório de dois Ciclos consecutivos da Avaliação de Desempenho.

TÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 32. A Administração Pública deverá implantar sistema informatizado que possibilite o registro formal das atividades e resultados alcançados pelos servidores avaliados e avaliadores, com vistas a possibilitar a aferição objetiva do desempenho individual e coletivo do Ciclo de Avaliação.

Art. 33. A regulamentação da presente Lei, pela Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas (SEGEP), deverá ser publicada com antecedência mínima de 6 (seis) meses do início do Ciclo de Avaliação.

§ 1º A regulamentação estabelecida no caput conterá os parâmetros, diretrizes, procedimentos e as regras de aplicação do Coeficiente de Desempenho referido no art. 31.

§ 2º A regulamentação a ser expedida pela SEGEP deverá abranger todos os servidores sujeitos a avaliação proposta nesta Lei.

Art. 34. Os efeitos financeiros da evolução na carreira do servidor, após conclusão do Ciclo Avaliativo, dar-se-ão no mês de janeiro vindouro ao encerramento da avaliação.

Art. 35. Os casos omissos ou não previstos nesta Lei deverão ser submetidos a SEGEP para apreciação e/ou regulamentação.

Art. 36. Esta Lei será objeto de alteração sempre que fatores organizacionais, legais ou técnicos assim o exigirem.

Art. 37. Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a instituir normas regulamentares à fiel execução deste instrumento legal, bem como efetuar ajustes ou suplementação orçamentária para implementação da presente Lei.

Art. 38. Revogar, a partir da publicação da presente Lei:

I - a Lei Municipal nº 662, de 8 de setembro de 2011, que instituiu a Avaliação de Competências dos servidores integrantes do Poder Executivo do Município de Jaboatão dos Guararapes, bem como a Avaliação por Participação em Curso de Capacitação e Desenvolvimento consoante a Lei Municipal nº 430/2010;

II - o art. 21 da Lei Municipal nº 430, de 6 de agosto de 2010, Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais (PCCV);

III - as demais disposições em contrário.

Art. 39. Esta Lei entrará em vigor a partir de sua publicação, devendo ser aplicada ao XIII Ciclo de Avaliação de Competências - 2024.

§ 1º O Ciclo de Avaliação referido no caput começa no início de agosto de 2024 e acaba no final de dezembro de 2024.

§ 2º No Ciclo de Avaliação referido o caput os servidores serão avaliados pelo período avaliativo compreendido entre a data da publicação da presente Lei e o dia 31 de julho de 2024.

Jaboatão dos Guararapes, 15 de dezembro de 2023.

LUIZ JOSÉ INOJOSA DE MEDEIROS
Prefeito