

**LEI N° 3.958 DE 19 DE AGOSTO DE 2021.****ESTABELECE CRITÉRIOS OBJETIVOS  
PARA CONCESSÃO DO ADICIONAL POR  
MÉRITO DOS SERVIDORES DE CARGOS  
EFETIVOS E COMISSIONADOS DO  
MUNICÍPIO DE ITAGUAÍ E DÁ OUTRAS  
PROVIDÊNCIAS.****O PREFEITO MUNICIPAL DE ITAGUAÍ;**

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu Sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O objetivo desta Lei é criar procedimentos e critérios objetivos para concessão da parcela do “Adicional por Mérito” aos servidores do Município de Itaguaí, fundamentado no Art. 116 e Art. 117, da Lei nº 2.412/2003, alterada pela Lei nº 3.545/2017.

Art. 2º O Adicional por Mérito previsto no Art. 116 e Art. 117, da Lei nº 2.412/2003, alterada pela Lei nº 3.545/2017, poderá ser concedido aos servidores de cargos efetivos e comissionados do Município de Itaguaí.

Parágrafo único. O procedimento para a concessão do Adicional por Mérito, previsto nesta Lei, se iniciará a requerimento do titular de cada Secretaria a qual esteja vinculado o servidor, de acordo com a conveniência e oportunidade da administração.

Art. 3º Iniciado o procedimento previsto no Art. 3º, o servidor será submetido a uma avaliação, devendo ser reavaliado a cada 04 (quatro) meses.

§1º A avaliação prevista no *caput* tem por finalidade verificar a observância dos seguintes critérios previstos no artigo 116 da Lei 2.412/2003:

I- Capacidade de trabalho e realização;

II- Responsabilidade;

III- Conhecimento do Trabalho;

IV- Cooperação;

V- Iniciativa;

VI- Criatividade.

§2º O Agente Público encarregado da respectiva avaliação deverá efetuar o



enquadramento de acordo com a parcela remuneratória estabelecida nos Anexos II e III, que se dará da seguinte forma:

I- O servidor ingressante na Administração, caso faça jus ao adicional, receberá inicialmente a metade do valor total a que pode alcançar, considerada a média estabelecida nos Anexos II e III, observando as faixas por escolaridade.

II- O valor inicial do adicional por mérito poderá ser o total dentro da faixa estabelecida nos anexos II e III, desde que fundamentada em experiência técnica ou profissional do servidor e desde que seja relevante para a Administração Pública.

III- O Adicional por Mérito terá o limite máximo de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais) por servidor, conforme §1º do Art. 116 da Lei 2.412/2003.

§3º A reavaliação do servidor será realizada no mês subsequente ao da sua contratação ou da concessão do Adicional por Mérito.

§4º A avaliação quadrienal será realizada pela chefia imediata em conjunto com o Secretário Municipal ou somente pelo Secretário Municipal responsável pela pasta na qual se encontrar o servidor.

§5º Na avaliação, os servidores receberão uma pontuação variável de 01 (um) a 10 (dez), para cada um dos critérios previstos no §1º, conforme disposto no Anexo I.

§6º O servidor que sofrer penalidade disciplinar perderá o Adicional por Mérito imediatamente e ficará impedido de perceber a parcela por um período de 180 (cento e oitenta) dias.

§7º Após o prazo previsto no §6º, o servidor deverá ser submetido à nova avaliação para a concessão de novo Adicional por Mérito.

§8º O procedimento de avaliação para a concessão do Adicional por Mérito deverá ocorrer de forma quadrienal.

§9º É defesa a concessão de Adicional por Mérito a Agente Político ou servidores contratados temporariamente.

§10. Somente fará jus ao Adicional por Mérito, o servidor que obtiver, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) da pontuação total dos critérios de avaliação previstos nesta Lei.

§11. Por determinação do Prefeito, Secretário Municipal ou da chefia imediata, a reavaliação do Adicional por Mérito de determinado servidor pode ocorrer, excepcionalmente e devidamente fundamentada, a qualquer tempo, respeitando sempre o prazo para futuras reavaliações, caso não ocorra nenhuma situação



excepcional que justifique nova modificação em sua condição.

## DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO

Art. 4º O titular da pasta deverá encaminhar, via protocolo, para a Secretaria Municipal de Administração os seguintes documentos:

- I - Ofício do titular da pasta justificando a solicitação da concessão;
- II- Termo de avaliação devidamente preenchido – Anexo I;
- III- Currículo acompanhado de documentos comprobatórios.

§1º A Secretaria de Administração, desde que atendido o estabelecido nos incisos deste artigo, promoverá o devido registro do procedimento administrativo com numeração específica.

Art. 5º O procedimento administrativo da avaliação deverá ser encaminhado ao Chefe do Poder Executivo, que autorizará ou não a concessão do adicional, na forma desta Lei e seus Anexos.

Art. 6º O valor do Adicional por Mérito será calculado aplicando-se a média aritmética da pontuação do servidor em cada um dos critérios elencados no artigo 3º, incisos I a IV desta Lei, observados, sempre, os limitadores de escolaridade previstos nos anexos.

Parágrafo único. O Agente Público encarregado da avaliação não poderá deferir, em nenhuma hipótese, parcela remuneratória superior ao estabelecido nos anexos II e III.

## DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 7º Aplica-se, subsidiariamente, a legislação que regula a atuação dos servidores do Município de Itaguaí.

Art. 8º Após autorização do Prefeito Municipal, o procedimento administrativo previsto nesta Lei deverá ser encaminhado à secretaria Municipal de Administração.

Art. 9º Ficam ratificados os valores atualmente pagos a título de Adicional por Mérito, devendo os servidores serem avaliados em quatro meses contados da publicação desta Lei, para fins de adequação aos critérios nesta constante.



Art. 10. A partir da data da publicação desta Lei, qualquer alteração no valor ou nova concessão do Adicional por Mérito deverá respeitar o procedimento previsto nesta Lei.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

ITAGUAÍ,

RUBEM VIEIRA DE SOUZA  
PREFEITO

Autoria: Poder Executivo



**ANEXO I**  
**TERMO DE AVALIAÇÃO**

**1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO**

NOME:	
CARGO:	
SÍMBOLO:	MATR.
SECRETARIA:	

**2. CHEFIA IMEDIATA**

NOME:	
CARGO:	MATR.
SECRETARIA:	

**3. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO**

<b>Fator</b>	<b>Itens de Descrição do Desempenho ou comportamento.</b>	<b>Pontos Atribuídos</b>	<b>Total de Pontos por fator</b>
	Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, prejudicando o seu andamento. Não sabe lidar com o aumento inesperado do volume de trabalho. Seu trabalho é de difícil entendimento, apresentando erros e incorreções constantemente, mesmo sob orientação.	1 2 3 4	
	Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, às vezes prejudicando o seu andamento. Um aumento inesperado do volume de trabalho compromete sua produtividade. Seu trabalho é de entendimento razoável, eventualmente apresenta erros e incorreções, sendo necessário orientações para corrigi-los.	5 6	
	Frequentemente consegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Procura reorganizar o seu tempo para atender ao aumento inesperado do volume de trabalho. Seu trabalho é de fácil entendimento, raramente apresenta erros e incorreções e quase nunca precisa de orientações para serem corrigidos.	7 8	
<b>I -Capacidade do Trabalho e realização:</b> será observada a produção ou quantidade de serviços executados, de acordo com a natureza das atribuições, complexidade e condições do serviço.	É altamente produtivo, apresentando uma excelente capacidade para execução e conclusão de trabalhos, mesmo que haja aumento inesperado do volume de trabalho. Seu trabalho é de excelente entendimento, não apresenta erros nem incorreções e não há necessidade de orientações.	9 10	



<b>II - Responsabilidade:</b> será observada a maneira como o servidor se dedica ao trabalho e executa o serviço no prazo estipulado, considerando-se sempre o volume de serviço que lhe for atribuído e a sua complexidade.	Não demonstra comprometimento com a realização e o cumprimento de suas tarefas. Nunca atinge as metas estabelecidas pelo órgão. Não é cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os de forma inadequada e danificando-os. É sempre cobrado em relação à execução das tarefas e prazos estabelecidos.	1 2 3 4	
	Demonstra pouco comprometimento com a realização e o cumprimento de suas tarefas. Raramente atinge as metas estabelecidas pelo órgão. Raramente é cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os muitas vezes de forma inadequada e até mesmo danificando-os. Precisa ser cobrado, frequentemente, em relação à execução das tarefas e prazos estabelecidos.	5 6	
	Demonstra comprometimento com a realização e o cumprimento de suas tarefas. Quase sempre atinge as metas estabelecidas pelo órgão. É constantemente cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os quase sempre de forma adequada, sem danificá-los. Quase nunca é cobrado em relação à execução das tarefas e prazos estabelecidos.	7 8	
	Demonstra grande comprometimento com o cumprimento de suas tarefas. Sempre atinge as metas estabelecidas pelo órgão. É extremamente cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os sempre de forma adequada, sem danificá-los. Nunca precisa ser cobrado em relação à execução das tarefas e prazos estabelecidos.	9 10	
	Tem dificuldade de resolver as situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo constantemente de orientações para solucioná-las. Não apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperados.	1 2 3 4	
	Busca solucionar apenas situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo de orientações de como enfrentar as situações mais complexas. Raramente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperados	5 6	
	Identifica e resolve com facilidade situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas. Frequentemente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperados.	7 8	
	É seguro e dinâmico na forma como enfrenta e soluciona as situações simples e complexas da sua rotina de trabalho. Sempre apresenta ideias e soluções alternativas aos mais diversos problemas ou situações	9 10	



	inesperados.		
<b>IV - Cooperação:</b> será observada a capacidade de cooperar com a chefia e com os colegas na realização de trabalhos afetos à unidade em que tem exercício e a maneira de acatar as ordens recebidas.	Constantemente não auxilia ou colabora com a chefia e com os colegas na realização dos trabalhos. Descumpre normas, regulamentos ou procedimentos legais. Frequentemente desobedece às determinações legais das autoridades competentes.	1 2 3 4	
	Algumas vezes não auxilia ou colabora com a chefia e com os colegas na realização dos trabalhos. Algumas vezes descumpre normas, regulamentos ou procedimentos legais. Tem dificuldades em atender às determinações legais das autoridades competentes.	5 6	
	Raramente não auxilia ou colabora com a chefia e com os colegas na realização dos trabalhos. Raramente age em desacordo às normas, regulamentos ou procedimentos legais. Quase sempre atende às determinações legais das autoridades competentes.	7 8	
	Está sempre atento em atender à chefia e auxiliar os colegas na realização dos trabalhos. Sempre atendo à legalidade de seus atos, nunca descumprindo normas, regulamentos ou procedimentos legais e agindo sempre de acordo com as determinações legais das autoridades competentes.	9 10	
<b>V- Iniciativa:</b> será observado o bom senso das ações do servidor, na ausência de instruções detalhadas ou fora do comum.	Sempre vê dificuldade de achar soluções para os problemas encontrados. Fica inerte à situação na ausência de instruções.	1 2 3 4	
	Algumas vezes está disposto a achar soluções para os problemas encontrados. Algumas vezes fica inerte à situação na ausência de instruções.	5 6	
	Raramente não está disposto a achar soluções para os problemas encontrados. Raramente fica inerte à situação na ausência de instruções.	7 8	
	Está sempre disposto a achar soluções para os problemas encontrados. Sempre toma iniciativa na situação na ausência de instruções.	9 10	
<b>VI – Criatividade: será observada a engenhosidade do servidor, capacidade de criar ideias, projetos e trabalhos</b>	Não demonstra interesse em inovar ou sugerir ideias para melhoria e qualidade dos serviços prestados. Quando solicitado, não propõe ou participa de estratégias para alcançar soluções no âmbito do trabalho.	1 2 3 4	
	Demonstra pouco interesse em inovar ou sugerir	5	



<b>para a melhoria e qualidade dos serviços prestados.</b>	ideias para melhoria e qualidade dos serviços prestados. Quando solicitado, às vezes propõe ou participa de estratégias para alcançar soluções no âmbito do trabalho.	6	
	Demonstra interesse em inovar ou sugerir ideias para melhoria e qualidade dos serviços prestados, mas com dificuldade. Quando solicitado, propõe ou participa de estratégias para alcançar soluções no âmbito do trabalho.	7	8
	Está sempre disposto e interessado em inovar ou sugerir ideias para melhoria e qualidade dos serviços prestados. Diante das dificuldades já de antemão propõe ou participa de estratégias para alcançar soluções no âmbito do trabalho.	9	10

**TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO (A)****MÉDIA DA PONTUAÇÃO (A ÷ 6)****4. ASSINATURA DA CHEFIA IMEDIATA E SECRETÁRIO MUNICIPAL**

---

Chefia Imediata  
(assinatura e carimbo)

---

Secretário Municipal  
(assinatura carimbo)

**5. AUTORIZAÇÃO DO PREFEITO**

---

**PREFEITO MUNICIPAL**



## ANEXO II

SERVIDORES EM EXERCÍCIO DE CARGO EM COMISSÃO  
SÍMBOLO: SS E CARGOS DE NATUREZA ESPECIAL

NIVEL FUNDAMENTAL	
PONTUAÇÃO	VALOR DO ADICIONAL DE MÉRITO
<b>5,0 – 5,5 PONTOS</b>	R\$ 200,00
<b>5,6 – 6,0 PONTOS</b>	R\$ 300,00
<b>6,1 – 6,5 PONTOS</b>	R\$ 400,00
<b>6,6 – 7,0 PONTOS</b>	R\$ 500,00
<b>7,1 – 7,5 PONTOS</b>	R\$ 800,00
<b>7,6 – 8,0 PONTOS</b>	R\$ 1.000,00
<b>8,1 – 8,5 PONTOS</b>	R\$ 1.500,00
<b>8,6 – 9,0 PONTOS</b>	R\$ 2.500,00
<b>9,1 – 9,5 PONTOS</b>	R\$ 3.000,00
<b>9,6 – 10,0 PONTOS</b>	R\$ 3.500,00

NIVEL MEDIO E TÉCNICO	
PONTUAÇÃO	VALOR DO ADICIONAL DE MÉRITO
<b>5,0 – 5,5 PONTOS</b>	R\$ 500,00
<b>5,6 – 6,0 PONTOS</b>	R\$ 800,00
<b>6,1 – 6,5 PONTOS</b>	R\$ 1.000,00
<b>6,6 – 7,0 PONTOS</b>	R\$ 1.500,00
<b>7,1 – 7,5 PONTOS</b>	R\$ 2.000,00
<b>7,6 – 8,0 PONTOS</b>	R\$ 2.500,00
<b>8,1 – 8,5 PONTOS</b>	R\$ 3.000,00
<b>8,6 – 9,0 PONTOS</b>	R\$ 3.500,00
<b>9,1 – 9,5 PONTOS</b>	R\$ 4.000,00
<b>9,6 – 10,0 PONTOS</b>	R\$ 5.000,00

NIVEL SUPERIOR	
PONTUAÇÃO	VALOR DO ADICIONAL DE MÉRITO
<b>5,0 – 5,5 PONTOS</b>	R\$ 600,00
<b>5,6 – 6,0 PONTOS</b>	R\$ 900,00
<b>6,1 – 6,5 PONTOS</b>	R\$ 1.200,00
<b>6,6 – 7,0 PONTOS</b>	R\$ 1.000,00
<b>7,1 – 7,5 PONTOS</b>	R\$ 1.500,00
<b>7,6 – 8,0 PONTOS</b>	R\$ 2.500,00
<b>8,1 – 8,5 PONTOS</b>	R\$ 3.500,00
<b>8,6 – 9,0 PONTOS</b>	R\$ 4.500,00
<b>9,1 – 9,5 PONTOS</b>	R\$ 5.500,00
<b>9,6 – 10,0 PONTOS</b>	R\$ 7.500,00

SÍMBOLO: DAS E FAI

## NIVEL FUNDAMENTAL

PONTUAÇÃO	VALOR DO ADICIONAL DE MÉRITO
5,0 – 5,5 PONTOS	R\$ 200,00
5,6 – 6,0 PONTOS	R\$ 300,00
6,1 – 6,5 PONTOS	R\$ 400,00
6,6 – 7,0 PONTOS	R\$ 500,00
7,1 – 7,5 PONTOS	R\$ 800,00
7,6 – 8,0 PONTOS	R\$ 1.000,00
8,1 – 8,5 PONTOS	R\$ 1.500,00
8,6 – 9,0 PONTOS	R\$ 2.500,00
9,1 – 9,5 PONTOS	R\$ 3.000,00
9,6 – 10,0 PONTOS	R\$ 3.500,00

## NIVEL MEDIO E TECNICO

PONTUAÇÃO	VALOR DO ADICIONAL DE MÉRITO
5,0 – 5,5 PONTOS	R\$ 500,00
5,6 – 6,0 PONTOS	R\$ 800,00
6,1 – 6,5 PONTOS	R\$ 1.000,00
6,6 – 7,0 PONTOS	R\$ 1.500,00
7,1 – 7,5 PONTOS	R\$ 2.000,00
7,6 – 8,0 PONTOS	R\$ 2.500,00
8,1 – 8,5 PONTOS	R\$ 3.000,00
8,6 – 9,0 PONTOS	R\$ 3.500,00
9,1 – 9,5 PONTOS	R\$ 4.000,00
9,6 – 10,0 PONTOS	R\$ 5.000,00

## NIVEL SUPERIOR

PONTUAÇÃO	VALOR DO ADICIONAL DE MÉRITO
5,0 – 5,5 PONTOS	R\$ 600,00
5,6 – 6,0 PONTOS	R\$ 900,00
6,1 – 6,5 PONTOS	R\$ 1.200,00
6,6 – 7,0 PONTOS	R\$ 1.000,00
7,1 – 7,5 PONTOS	R\$ 1.500,00
7,6 – 8,0 PONTOS	R\$ 2.500,00
8,1 – 8,5 PONTOS	R\$ 3.500,00
8,6 – 9,0 PONTOS	R\$ 4.500,00
9,1 – 9,5 PONTOS	R\$ 5.500,00
9,6 – 10,0 PONTOS	R\$ 6.500,00



## ANEXO III

SERVIDORES EFETIVOS SEM EXERCÍCIO DE CARGOS EM COMISSÃO OU  
FUNÇÃO GRATIFICADA

NÍVEL FUNDAMENTAL	
PONTUAÇÃO	VALOR DO ADICIONAL DE MÉRITO
5,0 – 5,5 PONTOS	R\$ 200,00
5,6 – 6,0 PONTOS	R\$ 300,00
6,1 – 6,5 PONTOS	R\$ 400,00
6,6 – 7,0 PONTOS	R\$ 500,00
7,1 – 7,5 PONTOS	R\$ 800,00
7,6 – 8,0 PONTOS	R\$ 1.000,00
8,1 – 8,5 PONTOS	R\$ 1.500,00
8,6 – 9,0 PONTOS	R\$ 2.500,00
9,1 – 9,5 PONTOS	R\$ 3.000,00
9,6 – 10,0 PONTOS	R\$ 3.500,00

NÍVEL MÉDIO E TÉCNICO	
PONTUAÇÃO	VALOR DO ADICIONAL DE MÉRITO
5,0 – 5,5 PONTOS	R\$ 500,00
5,6 – 6,0 PONTOS	R\$ 800,00
6,1 – 6,5 PONTOS	R\$ 1.000,00
6,6 – 7,0 PONTOS	R\$ 1.500,00
7,1 – 7,5 PONTOS	R\$ 2.000,00
7,6 – 8,0 PONTOS	R\$ 2.500,00
8,1 – 8,5 PONTOS	R\$ 3.000,00
8,6 – 9,0 PONTOS	R\$ 3.500,00
9,1 – 9,5 PONTOS	R\$ 4.000,00
9,6 – 10,0 PONTOS	R\$ 5.000,00

NÍVEL SUPERIOR	
PONTUAÇÃO	VALOR DO ADICIONAL DE MÉRITO
5,0 – 5,5 PONTOS	R\$ 600,00
5,6 – 6,0 PONTOS	R\$ 900,00
6,1 – 6,5 PONTOS	R\$ 1.200,00
6,6 – 7,0 PONTOS	R\$ 1.000,00
7,1 – 7,5 PONTOS	R\$ 1.500,00
7,6 – 8,0 PONTOS	R\$ 2.500,00
8,1 – 8,5 PONTOS	R\$ 3.500,00
8,6 – 9,0 PONTOS	R\$ 4.500,00
9,1 – 9,5 PONTOS	R\$ 5.500,00
9,6 – 10,0 PONTOS	R\$ 7.500,00