



**ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO MAIOR
GABINETE DO PREFEITO**



Lei nº 003 /2021, DE 24 DE MARÇO DE 2021

**DISPÕE SOBRE A INSTITUIÇÃO DO INCENTIVO
FINANCEIRO POR DESEMPENHO DO
PROGRAMA PREVINE BRASIL AOS SERVIDORES
DA SAÚDE E DA OUTRAS PROVIDENCIAS.**

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CAMPO MAIOR, ESTADO DO PIAUÍ, no uso das atribuições que lhe confere a Lei Orgânica do Município, faz saber que a Câmara de Vereadores aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

Art. 1º - Fica instituído o "Incentivo Financeiro por Desempenho" aos servidores da Secretaria Municipal da Saúde, com base nas Portarias MS/GM nº 2.979, de 12 de novembro de 2019, Portaria MS/GM nº 3.222, de 10 de dezembro de 2019, Portaria MS/GM nº 2.713, de 06 de outubro de 2020, e a Portaria nº 166, de 27 de janeiro de 2021, que estabelecem o novo modelo de financiamento de custeio da Atenção Primária à Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS.

Art. 2º - O incentivo financeiro por desempenho será transferido mensalmente, fundo a fundo, pelo Ministério da Saúde ao Município de Campo Maior, o qual será calculado a partir do cumprimento de meta para cada um dos indicadores estabelecidos, conforme Portaria MS/GM nº 2.979, de 12 de novembro de 2019, Portaria MS/GM nº 3.222, de 10 de dezembro de 2019, Portaria MS/GM nº 2.713, de 06 de outubro de 2020, e a Portaria nº 166, de 27 de janeiro de 2021.

Art. 3º - A apuração dos indicadores será realizada pelo Ministério da Saúde quadrimestralmente (janeiro-abril, maio-agosto, setembro-dezembro), bem como a definição do valor do incentivo financeiro a ser repassado ao município com base no Indicador Sintético Final.

Parágrafo Único - O Incentivo financeiro por Desempenho possui os seguintes objetivos:

I - Estimular a participação dos servidores da Secretaria da Saúde no processo contínuo e progressivo de melhoria dos padrões e indicadores de acesso e de qualidade dos serviços de saúde, o processo de trabalho e os resultados indicadores estabelecidos pelo Ministério da Saúde;

I - Institucionalizar a avaliação e o monitoramento de indicadores nos serviços para subsidiar a definição de prioridades e programação de ações para melhoria da qualidade dos serviços de saúde;



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO MAIOR
GABINETE DO PREFEITO



III - Incentivar financeiramente o bom desempenho de servidores e equipes, estimulando-os na busca de melhores resultados para a qualidade de vida da população;

IV - Garantir transparência e efetividade das ações governamentais direcionadas a atenção à saúde, permitindo-se o contínuo acompanhamento de suas ações e resultados pela sociedade.

Art. 4º - Do valor total referente ao "Incentivo Financeiro por Desempenho" repassado ao Município de Campo Maior pelo Ministério da Saúde serão destinados 80% (oitenta por cento) para pagamento do "Incentivo Financeiro por Desempenho" para os profissionais da APS e 20% (vinte por cento) ficará com a gestão.

Art. 5º - O pagamento dos valores aos servidores estará condicionado ao repasse do "Incentivo Financeiro por Desempenho" do Ministério da Saúde e será pago no mês subsequente a competência do repasse federal.

Parágrafo Único - O pagamento da gratificação fica condicionado ao cumprimento das Metas/Indicadores estabelecidas no anexo I desta lei, após avaliação feita pela coordenação, sendo a gratificação vinculada ao desempenho, conforme percentual de metas atingidas pelas equipes.

Art. 6º - Farão jus ao "Incentivo Financeiro por Desempenho" os servidores em atividades que estão vinculados as equipes na base do CNES (Cadastro Nacional do Estabelecimento de Saúde) e que cumprirem os critérios estabelecidos nesta lei.

Art. 7º Para definição do valor do incentivo a ser pago a cada servidor será conforme o Anexo I.

§ 1º - Os valores descontados pelos motivos mencionados no Art. 8º serão divididos igualmente entre os demais servidores aptos a receberem o incentivo.

§ 2º - Considera-se apto a receber o incentivo o servidor que atender aos requisitos estabelecidos nesta Lei.

Art. 8º - Não terá direito ao repasse mensal do incentivo financeiro:

I - Licença para tratamento da própria saúde, superior a 15 dias úteis;

II - Licença por acidente em serviço, superior a 30 dias do mês;

III - Licença por motivo de doença em pessoa da família acima de 15 dias no mês;

IV - Licença maternidade;



- V - Afastamento com ou sem ônus, para outro órgão ou entidade da administração direta, autarquias e fundações a nível municipal, estadual ou federal, exceto para o exercício de trabalho em parceria quando os procedimentos forem incluídos no faturamento do SUS;
- VI - Profissional que integre o Programa Mais Médico ou qualquer outro que tratar-se de servidor vinculado diretamente ao Estado;
- VII - Ausência nas capacitações e reuniões inerentes ao Programa Previne Brasil, salvo quando justificativas aceitas pela Coordenação.

Parágrafo Único - Exceto licença médica para tratamento da própria saúde, nos casos de doenças infectocontagiosas e consultas de rotina relacionadas à saúde do servidor, estas terão como regra para recebimento do incentivo os seguintes critérios: uma semana de falta ao trabalho acumulado durante ou mês, o desconto será de 25% do valor mensal; duas semanas de falta ao trabalho acumulado durante ou mês, o desconto será de 50% do valor mensal e três semanas de falta ao trabalho implicam no não recebimento do valor mensal.

Art. 9º - O pagamento do incentivo aos servidores listados na Tabela de Indicadores e Metas de Produtividade, que será elaborada pela Secretaria da Saúde, estará condicionado ao alcance das metas.

Parágrafo Único - Para o registro correto de informações relacionadas aos Indicadores de pagamento por desempenho do Programa Previne Brasil e para o alcance das metas para cada indicador, os servidores deverão observar as fichas de qualificação do conjunto de indicadores que compõem o incentivo financeiro de Pagamento por Desempenho (NOTA TÉCNICA Nº 5/2020-DESF/SAPS/MS) e o Guia para Qualificação dos Indicadores da APS disponibilizado pelo Ministério da Saúde, conforme Anexo I.

Art. 10º - A apuração das metas alcançadas pelos servidores será realizada de forma quadrimestral pela Coordenação da Atenção Básica, que enviarão mensalmente para o setor financeiro a tabela com os resultados alcançados por cada servidor no mês anterior.

§ 1º Os valores de desconto do Anexo I só será aplicada a partir do mês de agosto de 2021 por conta da Portaria 166/2021, ou seja, em caso de prorrogação da Portaria 166/2021 pelo Ministério da Saúde.

Art. 11º - Para apuração das metas alcançadas pelos servidores serão utilizados dados de produção registrados nos Sistemas de Informação da Atenção Básica (SISAB/e-SUS).



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO MAIOR
GABINETE DO PREFEITO



Art. 12º - Os Coordenadores, Gerentes da Atenção Básica, Equipe Multiprofissionais, Profissionais dos Sistemas, técnicos e supervisores da atenção básica receberão o incentivo financeiro dos 20% da gestão.

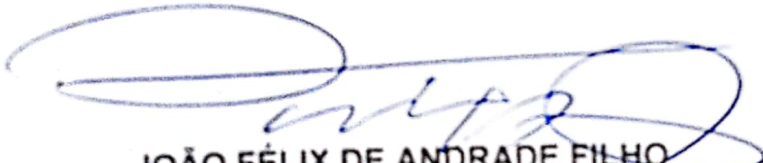
Art. 13º- No caso da Equipes Saúde da Família em que médico é do programa Mais Médico, e no impedimento nos mesmos de receber tal recurso, os valores financeiros referente ao médico será dividido igualmente entre os outros membros de nível superior da equipe.

Art. 14º - O "Incentivo Financeiro por Desempenho" em nenhuma hipótese incorporará ao vencimento, não integrará os proventos de aposentadoria e não servirá de base de cálculo para quaisquer vantagens, sendo a sua natureza estritamente indenizatória.

Art. 15º - Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 16º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos a 01 de janeiro de 2021.

Prefeitura Municipal de Campo Maior, 24 de março de 2021.


JOÃO FÉLIX DE ANDRADE FILHO
Prefeito Municipal de Campo Maior



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO MAIOR
GABINETE DO PREFEITO



ANEXO I

QUANTIDADE DE METAS E PERCENTUAL DA GRATIFICAÇÃO

Número de metas	Percentual da Gratificação
6	100%
5	80%
4	60%
3	50%
1 a 2	25%

TABELA DE INDICADORES E METAS PARA O PAGAMENTO DO INCENTIVO POR DESEMPENHO

INDICADORES	META
Proporção de gestantes com pelo menos 6 (seis) consultas pré-natal realizadas, sendo a primeira até a 20ª semana de gestação	60%
Proporção de gestantes com realização de exames para sífilis e HIV	60%
Proporção de gestantes com atendimento odontológico realizado	60%
Cobertura de exame citopatológico	40%
Cobertura vacinal de Poliomielite inativada e de Pentavalente	95%
Percentual de pessoas hipertensas com pressão arterial aferida em cada semestre	50%
Percentual de diabéticos com solicitação de hemoglobina glicada	50%

[Handwritten signature]



ANEXO II

DIVISÃO DE PORCENTAGENS ENTRE AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

CATEGORIAS	PORCETAGEM
GESTÃO	20%
PROFISSIONAIS	80%
DIVISÃO DE RECURSOS QUE COMPETE AOS PROFISSIONAIS	
PROFISSIONAIS DE NÍVEL MÉDIO (ACS, Tec Saúde Bucal e Tec de Enfermagem)	60% (divisão igualitária)
PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR (Médico, Enfermeiro e Dentista)	40%
DIVISÃO DO RECURSO DE NÍVEL SUPERIOR	
ENFERMEIRO	60%
ODONTÓLOGO	20%
MÉDICO	20%

[Handwritten signature]