

LEI N°. 848/2014.



PORTAL DA TRANSPARENCIA
<http://cloud.ifsc.ufes.br/transparentiaMunicipal/download/21-002p0929084608.pdf>
assinado por: 185

Institui, no âmbito do Poder Executivo, o incentivo de desempenho variável do programa nacional de melhoria do acesso e da qualidade da atenção básica - PMAQ-AB, na forma que especifica.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BREJÃO, Estado de Pernambuco, no uso das atribuições legais que lhes são conferidas pela Lei Orgânica do Município de Brejão – PE, faz saber que o Poder Legislativo aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica criada na estrutura administrativa da Secretaria Municipal de Saúde de Brejão o incentivo de produtividade denominada Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ-AB), a ser concedida mediante avaliação do desempenho, através de monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional das unidades integrantes do PMAQ.

Parágrafo Único - O Incentivo de Desempenho Variável do PMAQ-AB, a que se refere o art. 1º, desta Lei, se refere exclusivamente e perdurará enquanto existir, em âmbito federal, o repasse de recursos para o município de Brejão, que atenda, especificamente, ao Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica - PMAQ-AB, instituído pela portaria nº. 1.654, de 19 de julho de 2011, definido através da Portaria nº. 562, de 04 de abril de 2013, ambas do Ministério da Saúde.

Art. 2º Farão jus ao Incentivo de Desempenho Variável do PMAQ-AB, conforme Anexo – 01, desta Lei, os servidores públicos que a elas fazem jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional da unidade de lotação do servidor.

Parágrafo Único – Os valores sofrerão reajuste, para mais ou para menos, de acordo com o repasse financeiro PMAQ-AB/MS, e com desempenho final, após avaliação dos indicadores e auto avaliação, finalizando com relatório da Avaliação Externa, realizada por representantes do Ministério da Saúde, sendo sempre que necessário modificados os valores

pagos à título de incentivo de produtividade, através de Decreto do Prefeito do Município, obedecendo o aumento ou diminuição baseado na certificação do Ministério da Saúde.

Art. 3º A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas através das ações referidas no Anexo – 02.

§ 1º Na avaliação de desempenho individual mensal, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados os seguintes fatores mínimos:

I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo, emprego e/ou função exercida na unidade de lotação;

III - trabalho em equipe;

IV – compromisso com o trabalho;

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

§ 2º As gratificações decorrentes desta lei:

I – Terá nomenclatura de Incentivo de Produtividade do PMAQ;

II – Poderá ser paga cumulativamente com outras gratificações instituídas na Legislação Municipal;

III – Não será objeto de incorporação, para nenhum efeito;

IV – Não servirá de base para Cálculo de qualquer benefício, adicional ou vantagem;

V – Não servirá para efeitos de cálculo ou desconto previdenciário para os servidores estatutários;

VI – Terá pagamento mensal, junto com a remuneração dela se destacando.

Art. 4º De acordo com o manual de instrumento da Avaliação Externa, fornecido pelo Ministério da Saúde, no caso de avaliação de desempenho ser insatisfatório a equipe será desclassificada do Programa e deixa de receber o componente de qualidade e como consequência a gratificação.





Art. 5º Do recurso do Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ-AB), 50% (cinquenta por cento), será utilizado para melhoria no funcionamento das Unidades de Saúde da Atenção Básica (AB), incluindo um percentual de até 60% de gratificação sobre os vencimentos, denominada de incentivo de gerenciamento do programa ao servidor responsável pelo gerenciamento, e 50% (cinquenta por cento), será destinado ao incentivo de produtividade dos profissionais.

Art. 6º Os recursos orçamentários de que trata esta Lei são oriundos do Orçamento do Ministério da Saúde - Piso de Atenção Básica Variável e correrão a conta das dotações consignadas no orçamento vigente, ficando o Poder Executivo autorizado a abrir créditos adicionais suplementares, se necessário.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos ao dia 1º de janeiro de 2014.

Art. 8º Revogam-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, em 15 de dezembro de 2014.


RONALDO FERREIRA DE MELO
PREFEITO



assinado por: id: 185

ANEXO 2 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Nome:	Matrícula:	Sector:
Chefe imediato:	Matrícula:	Sector:
Cargo:	Exerce cargo de liderança?	☐ SIM ☐ NÃO

A avaliação de desempenho é um importante instrumento de acompanhamento e melhoria no processo de trabalho. Com ela, podemos trazer soluções para os pontos de melhoria e elaborar planos para atingir os resultados esperados, alinhando ao planejamento estratégico individual e da instituição como um todo.

Assinale e com um "X" na opção que melhor corresponda à realidade atual de trabalho:

COMPETÊNCIAS	INDICADORES	REGULAR	BOM	ÓTIMO	OBSERVAÇÕES
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO	É responsável por cumprir as atividades que lhe são atribuídas.				
Capacidade de responder por suas ações e cumprir o que lhe é atribuído. Compromisso em realizar suas atividades com qualidade.	É comprometido em entregar as atividades com qualidade.				
PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO	Planeja a execução de suas atividades diárias.				
Capacidade de planejar as atividades. Ordenação do trabalho de forma racional. Cumprimento de planos prioritários de tarefas.					
COMUNICAÇÃO E ARTICULAÇÃO	Expressa de forma clara, objetiva e ponderada as suas idéias.				
Transmissão clara e objetiva de idéias. Articulação com os envolvidos no processo para alcançar os resultados pretendidos.	Articula-se com os demais para atingir os objetivos pretendidos de sua área.				
COMPARTILHAR INFORMAÇÕES E CONHECIMENTOS	Dissemina na equipe as informações relacionadas ao trabalho.				
Disseminação de informações e conhecimentos. Compartilhamento de novas práticas com seus pares, possibilitando o aprendizado de novos conhecimentos.	Compartilha seus conhecimentos, contribuindo com o aprendizado do colega.				
TRABALHO EM EQUIPE	Colabora na busca das soluções mais adequadas para a equipe.				
Busca de melhorias e soluções para situações da área, respeitando a opinião dos colegas e colaborando para a integração da equipe.	Escuta com respeito as diferentes opiniões da equipe na tomada de decisão.				
CAPACIDADE DE ANÁLISE	Percebe os diferentes aspectos que envolvem um problema.				
Percepção de todos os aspectos de um problema. Análise criteriosa das alternativas e possíveis soluções.	Analisa criteriosamente as alternativas para solução de um problema.				



assinado por: id: 185

PORTAL DA TRANSPARENCIA

<http://cloud.it-soluciones.inf.br/transparenciaMunicipal/download/21-2022/929084608.pdf>

FOCO EM RESULTADOS		Cumpra metas e atividades de sua responsabilidade.			
Comprometimento com as metas da Instituição, tomando providências e definindo prioridades, para que os objetivos sejam cumpridos e dentro do prazo esperado.		Realiza as metas e atividades dentro dos prazos estabelecidos.			
PRÓ-ATIVIDADE		Toma atitude para prevenir um problema antes que ele aconteça.			
Antecipação as atuações e problemas. Busca de soluções visando o melhor para a Instituição.		Busca alternativas para situações do dia a dia, antes mesmo de ser solicitado.			
5 CAMPOS A SEREM PREENCHIDOS APENAS NO CASO DO SERVIDOR EXERCER CARGO DE LIDERANÇA					
LIDERANÇA		Delega responsabilidades, preparando as pessoas para assumir desafios mais complexos.			
Influência positiva para a equipe de trabalho.		Influencia positivamente sua equipe, estimulando-a no dia a dia do trabalho.			
VISÃO SISTÊMICA		Conhece a importância de sua área dentro de Instituição como um todo.			
Visão do impacto das ações no todo. Percepção da relação entre as diferentes áreas da Instituição e contribuição com o desempenho eficaz do todo.					
GESTÃO DE PESSOAS		Desenvolve os integrantes de sua equipe, de acordo com o potencial de cada um.			
Identificação e desenvolvimento de potencialidades. Reconhecimento e valorização dos méritos, visando manter a motivação na equipe.		Reconhece e valoriza os méritos e realizações de cada integrante de sua equipe.			
COMANDA DE DECISÃO E IMPARCIALIDADE		Soluciona problemas e situações com ações assertivas.			
Imparcialidade e justiça na resolução de problemas com sua equipe. Assertividade e bom senso na solução de problemas.		É imparcial no agir com sua equipe no dia a dia de trabalho.			
Assinatura Servidor:			Data:		

Praça Melquiades Bernardes, 01, Centro, Brejão - PE

Fones: (87) 3789-1224 - CNPJ: 10.131.076/0001-00

[Assinatura]