

LEI Nº 519/2015

Institui, no âmbito do Poder Executivo, a criação de incentivo de produtividade denominada Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ-AB), no âmbito da Secretaria de Saúde do Município.

**O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE SALOÁ, ESTADO DE PERNAMBUCO**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Constituição Federal, Constituição Estadual e Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu prefeito do município sanciono a presente Lei:

**Art. 1º** Fica criada na estrutura administrativa da Secretaria Municipal de Saúde de Saloá incentivo de produtividade denominada Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ-AB), gratificação de produtividade de natureza indenizatória, 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.

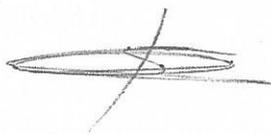
**Art. 2º** A produtividade a que se refere o artigo anterior será paga com recursos do Incentivo Financeiro do Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ-AB) transferido fundo a fundo pelo Ministério da Saúde, denominado Componente de Qualidade do Piso de Atenção Básica Variável, instituído pela Portaria nº 1.654, de 19 de junho de 2011, definido através da Portaria nº 562, de 04 de abril de 2013, ambas do Ministério da Saúde.

**Art. 3º** Quarenta por cento (40%) do repasse financeiro referente ao PMAQ, ficará para que a gestão possa efetuar aquisição de insumos estratégicos, manutenção e melhoria no funcionamento das Unidades de Saúde da Atenção Básica (AB), capacitar os servidores, bem como efetuar o pagamento de incentivo de Gerenciamento do Programa ao(s) servidor(es) determinado para tal, não excedendo 30 % de seu vencimento total, e os outros sessenta por cento (60%) ficará para o incentivo de produtividade dos profissionais vinculados à Estratégia de Saúde da Família e NASF;

**Art. 4º** Farão jus ao incentivo de produtividade criada por esta Lei, o servidores efetivos, contratados e comissionados, em atividade nas Unidades de Atenção Básica que aderirem ao PMAQ, observada a escala de valores estabelecida no Anexo 1 desta Lei, bem como ao(s) servidor(es) designado para gerenciamento do Programa;

**Art. 5º** Os valores referentes às gratificações de desempenho referidas nesta Lei serão atribuídos aos servidores que a elas fazem jus em função do alcance de metas de desempenho individual e do alcance das metas dos indicadores de saúde e desempenho institucional da Unidade de lotação do servidor.

**Art. 6º** Os valores sofrerão reajuste, para mais ou para menos, de acordo com o repasse financeiro PMAQ-AB/MS, e com o desempenho final, após Avaliação dos indicadores e Auto-avaliação, finalizando com relatório da Avaliação Externa, realizada por representantes do Ministério da Saúde;



**Art. 7º** 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 2;

**Parágrafo Único** – Na avaliação do 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 necessárias para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo, emprego e/ou função exercida na unidade de lotação;
- III. Trabalho em equipe;
- IV. Compromisso com trabalho;
- V. Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

**Art. 8º** As gratificações decorrentes desta Lei:

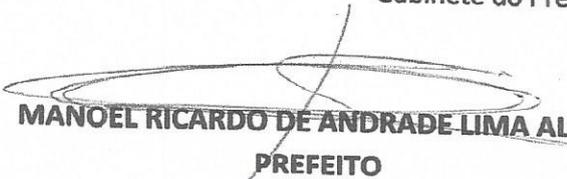
- I. Terá a nomenclatura de Incentivo de Produtividade do PMAQ;
- II. Poderá ser paga cumulativamente com outras gratificações instituídas na Legislação Municipal;
- III. Não será objeto de incorporação, para nenhum efeito;
- IV. Não servirá de base para Cálculo de qualquer benefício, adicional ou vantagem;
- 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.

**Parágrafo Único** – De acordo com o Manual do instrumento da Avaliação Externa, fornecido pelo Ministério da Saúde, no caso da 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. 9º** Os recursos orçamentários de que trata esta Lei são oriundos do Orçamento do Ministério da Saúde – Piso de Atenção Básica Variável e correção a conta das dotações consignadas no orçamento vigente, ficando o Poder Executivo autorizado a abrir créditos adicionais suplementares, se necessário.

**Art. 10º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeito financeiro a partir de agosto de 2014, aos profissionais vinculados ao quadro no referido período, ficando revogadas quaisquer disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, em 03 de Setembro de 2015.

  
**MANOEL RICARDO DE ANDRADE LIMA ALVES**  
**PREFEITO**

# PREFEITURA MUNICIPAL DE SALOÁ

## ANEXO 1 – DISTRIBUIÇÃO DE VALORES DO INCENTIVO PMAQ

AÇÃO	CATEGORIA PROFISSIONAL BENEFICIADA	DESEMPENHO		
		MEDIANO OU ABAIXO DA MÉDIA 20%	ACIMA DA MÉDIA 60%	MUITO ACIMA DA MÉDIA 100%
	<b>SAÚDE DA FAMILIA</b>			
INCENTIVO PROFISSIONAL PARA EQUIPES CERTIFICADAS	MÉDICO		R\$ 800,00	R\$ 800,00
	ENFERMEIRO		R\$ 900,00	R\$ 1.200,00
	TÉCNICO DE ENFERMAGEM		R\$ 400,00	R\$ 586,00
	ACS		R\$ 200,00	R\$ 325,00
	<b>SAÚDE BUCAL</b>			
INCENTIVO PROFISSIONAL PARA EQUIPES CERTIFICADAS	CIRURGIÃO DENTISTA		R\$ 900,00	R\$ 1.000,00
	AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL		R\$ 300,00	R\$ 500,00
	<b>NASF</b>			
INCENTIVO PROFISSIONAL PARA EQUIPES CERTIFICADAS	ASSISTENTE SOCIAL		R\$ 450,00	
	PSICÓLOGO		R\$ 450,00	
	NUTRICIONISTA		R\$ 450,00	

## PREFEITURA MUNICIPAL DE SALOÁ

### ANEXO 2 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

<b>Nome:</b>	Matrícula:	Sector:
<b>Chefia imediata:</b>	Matrícula:	Sector:
<b>Cargo:</b>	Exerce cargo de liderança? SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	

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

## PREFEITURA MUNICIPAL DE SALOÁ

COMPETÊNCIAS	INDICADORES	REGULAR	BOM	ÓTIMO	OBSERVAÇÕES
<b>CAPACIDADE DE ANÁLISE</b> Percepção de todos os aspectos de um problema. Análise criteriosa das alternativas e possíveis soluções.	Percebe os diferentes aspectos que envolvem um problema. Analisa criteriosamente as alternativas para solução de um problema.				
<b>FOCO EM RESULTADOS</b> Comprometimento com as metas da Instituição, tomando providências e definido prioridades, para que os objetivos sejam cumpridos e dentro do prazo esperado.	Cumpre metas e atividades de sua responsabilidade. Realiza as metas e atividades dentro dos prazos estabelecidos.				
<b>PRÓ-ATIVIDADE</b> Antecipação as atuações e problemas. Busca de soluções visando o melhor para a Instituição.	Toma atitude para prevenir um problema antes que ele aconteça. Busca alternativas para situações do dia a dia, antes mesmo de ser solicitado.				

# PREFEITURA MUNICIPAL DE SALOÁ

COMPETÊNCIAS		INDICADORES				
*CAMPOS A SEREM PREENCHIDOS APENAS NO CASO DO SERVIDOR EXERCER CARGO DE LIDERANÇA	LIDERANÇA	REGULAR	BOM	ÓTIMO	OBSERVAÇÕES	
Delegação responsável de tarefas. Estimulo e influência positiva para a equipe de trabalho.	Delega responsabilidades, preparando as pessoas para assumir desafios mais complexos. Influencia positivamente sua equipe, estimulando-a no dia a dia do trabalho. Conhece a importância de sua área dentro de Instituição como um todo.					
<b>VISÃO SISTÊMICA</b> Visão do Impacto das ações no todo. Percepção da relação entre as diferentes áreas da Instituição e contribuição com o desempenho eficaz do todo.	Desenvolve os integrantes de sua equipe, de acordo com o potencial de cada um. Reconhece e valoriza os méritos e realizações de cada integrante de sua equipe.					
<b>GESTÃO DE PESSOAS</b> Identificação e desenvolvimento de potencialidades. Reconhecimento e valorização dos méritos, visando manter a motivação na equipe.	Soluciona problemas e situações com ações assertivas. É imparcial no agir com sua equipe no dia a dia de trabalho.					
<b>TOMADA DE DECISÃO E IMPARCIALIDADE</b> Imparcialidade e justiça na resolução de problemas com sua equipe. Assertividade e bom senso na solução de problemas.						
<b>Assinatura Servidor:</b>		<b>Data:</b>				