

**LEI Nº 1.415, DE 04 DE DEZEMBRO DE 2019**

**Cria no Município De Barreiras/Ba O Prêmio De Qualidade E Inovação-PMAQ -(Programa De Melhoria Do Acesso E Qualidade Da Atenção Básica), Previsto Na Portaria Nº. 1.645/2015, Devido Aos Trabalhadores Que Prestarem Serviço Na Estratégia Saúde Família Do Município E Dá Outras Providências.**

**O PREFEITO DE BARREIRAS, ESTADO DA BAHIA**, no uso das atribuições que lhe confere a Lei Orgânica do Município de Barreiras-BA, faz saber que a Câmara Municipal de Barreiras aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º - A presente lei regulamenta o Incentivo do PMAQ-AB (Programa de Melhoria do Acesso e Qualidade da Atenção Básica), denominado Componente de Qualidade do Piso de Atenção Básica Variável, ficando o Município de Barreiras desobrigado a efetuar o pagamento do prêmio aos trabalhadores em caso de extinção, suspensão ou substituição do PMAQ por outro modelo de incentivo.**

**Art. 2º - O prêmio variável previsto no Programa de Melhoria do Acesso e Qualidade da Atenção Básica (PMAQ) será repassado pelo Ministério da Saúde para o Município de Barreiras/BA, caso o mesmo atinja as metas e resultados previstos no §1º do artigo 9º da Portaria nº. 1.645/2015.**

**§ 1º - Fazendo o município jus ao recebimento dos valores fixados no PMAQ, em decorrência do cumprimento das metas previstas, o montante será aplicado:**

- I- No pagamento destinado aos trabalhadores de saúde, lotados nas Unidades de Saúde da Família, Núcleo de apoio a Saúde da Família - NASF, Gerentes de Unidade de Saúde da Família, Centro de Especialidades Odontológicas – CEO.
- II- Na estrutura da rede de Atenção Básica;
- III- Na Atenção Básica (Apoio Institucional) e,
- IV- Em ações de educação permanente.

**Art. 3º - Entende-se por:**

I- Trabalhadores de saúde os seguintes servidores: Médicos, cirurgião dentista Enfermeiros, Técnicos/Auxiliar de Enfermagem, Odontólogos, Auxiliares de Saúde Bucal, Agentes Comunitários de Saúde, Atendentes de Farmácia, Recepcionistas, Vigilantes, auxiliares de serviços gerais, Equipe do NASF e CEO e os legalmente cedidos por outras esferas governamentais à disposição da Secretaria Municipal de Saúde e lotados em Unidades de Saúde da Família.

II- Gerentes de Unidades de Saúde, os profissionais de nível superior que exercem o cargo devidamente designado pelo Executivo Municipal.

III- Gerente de Centro de Especialidades Odontológicas - CEO, o profissional de nível superior que exerce o cargo devidamente designado pelo Executivo Municipal.

IV- Gerente de Núcleo de Saúde da Família - NASF, o profissional de nível superior que exerce o cargo devidamente designado pelo Executivo Municipal.

V- Coordenação Municipal do CEO os profissionais nomeados/designados por ato do executivo para coordenar o Centro de Especialidades Odontológicas – CEO.

VI- Atenção Básica os profissionais que fazem parte da Coordenação de Atenção Básica e Apoio Institucional.

**Art. 4º** A aplicação dos recursos oriundos do cumprimento das metas previstas na Portaria 1.645/2015 que dispõe sobre o Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ-AB), serão aplicados da seguinte forma:

I- 62% (sessenta e dois por cento) deverão ser aplicados no pagamento do incentivo vinculado ao desempenho de cada servidor, incluído nas equipes da rede de Atenção Básica (Equipe de Saúde da Família, CEO, NASF, Gerentes de Unidades de Saúde da Família e Gerente do Centro de Especialidades Odontológicas nomeados por atos do executivo) que aderirem ao programa.

II- 25% (vinte e cinco por cento) serão aplicados na estrutura da rede de Atenção Básica, incluindo: materiais de consumo, materiais permanentes ou outros serviços de terceiros, pessoas físicas e /ou jurídicas, conforme Portaria nº. GM/MS 204, de 29/01/2017 e Portaria nº. 2.488/2011.

III- 8% (oito por cento) deverão ser aplicados no pagamento das equipes que compõem a Atenção Básica (Apoio Institucional e Saúde Bucal).

IV- 5% (cinco por cento) deverão ser aplicados na capacitação e aperfeiçoamento contínuo dos trabalhadores da saúde que atuam na rede de Atenção Básica e na Especialização em Saúde Bucal.

**Art. 5º** - Os valores referentes ao incentivo financeiro de desempenho referido nesta lei serão atribuídos aos servidores que alcançarem as metas e requisitos de desempenho estabelecido entre a Gestão Municipal e Estabelecimentos de Saúde, no início de cada exercício, obedecendo às descrições pactuadas na planilha de planejamento de avaliação de indicadores e requisitos de desempenho por função, a ser pactuado previamente com a equipe, conforme modelo estabelecido no anexo III desta Lei.

§ 1º - Os incentivos de desempenho nos termos da presente lei serão pagos, em uma única parcela, após, a consolidação das metas alcançadas em 12 (doze) meses, no final de cada ciclo de vigência, utilizando exclusivamente os recursos repassados pelo Ministério da Saúde ao Fundo Municipal de Saúde de Barreiras durante o exercício.

§ 2º- O pagamento dos incentivos de desempenho de que trata o parágrafo anterior observará o prazo limite de até 30 (trinta) dias após o repasse do recurso do Ministério da Saúde ao Fundo Municipal de Saúde de Barreiras/BA.

**Art. 6º** – Fica a Secretaria Municipal de Saúde, autorizada a criar a Comissão de Planejamento e Avaliação de Desempenho, composta por:

I. 03 (três) representantes da Secretaria Municipal de Saúde composta por: 01 (um) representante da Atenção Básica, 01 (um) representante dos Recursos Humanos da Saúde e 01 (um) representante vinculado à Gestão e Finanças da Saúde.;

II. 03 (três) representantes do Conselho Municipal de Saúde– indicados pelo segmento dos trabalhadores em saúde vinculados à Secretaria Municipal de Saúde.

**Art. 7º** – O servidor não terá direito a receber o incentivo financeiro de desempenho quando:

I. Apresentar mais de 03 (três) atestados médicos mensais, exceto se o parecer da junta médica for favorável, ocasião em que receberá o incentivo financeiro proporcionalmente,

II. Apresentar durante o exercício o total de 36 (trinta e seis) atestados médicos;

III. Apresentar 03 (três) faltas mensais ao serviço sem justificativa;

IV. Se condenado em sindicância ou processo administrativo disciplinar, por mau atendimento ou faltas graves no exercício das atribuições;

V. Atuar em Unidades de Saúde da Família, Núcleo de Apoio a Saúde da Família, e não obtiverem os atos formais ou funções estabelecidas pelos referidos programas;

VI. Deixar de cumprir as atividades complementares nas Ações Estratégicas da Saúde da Família;

§ 1º - Nos casos de afastamentos decorrentes de licença maternidade e auxílio doença o valor calculado da premiação será destinado proporcionalmente ao substituto, devidamente contratado ou designado na função.

§ 2º - No caso do inciso IV até que seja concluída a Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar, será suspenso o repasse do incentivo financeiro. Se houver condenação do servidor, a premiação será redistribuída para a equipe da qual o servidor inabilitado ao prêmio, faz parte; se absolvido receberá o valor total da premiação.

§ 3º - nos casos previstos nos incisos I, II III, V e VI, valor correspondente à premiação será redistribuídos para a equipe da qual o servidor inabilitado ao prêmio, faz parte.

**Art. 8º** – O processo de avaliação obedecerá ao disposto no Anexo III, incluindo os indicadores, requisitos e metodologia de avaliação.

§ 1º Ao início de cada ciclo do Programa, a Coordenação Municipal do PMAQ – AB e CEO deverão apresentar os indicadores, metas e requisitos de desempenho as Gerências das Unidades, NASF e CEO que por sua vez repassarão as informações aos servidores sob sua responsabilidade.

§ 2º O Servidor que estiver em desacordo com o plano de indicadores e requisitos apresentados, poderá requerer revisão no prazo de 30 dias após apresentação, à comissão de Avaliação de Desempenho do PMAQ do município.

§ 3º Os parâmetros de avaliação de desempenho, conforme Nota metodológica da Certificação das Equipes de Atenção Básica-PMAQ 2018, serão pactuados entre a Gestão Municipal e Trabalhadores de Saúde, representados por suas respectivas gerências de acordo com a planilha de planejamento de avaliação de indicadores e requisitos de desempenho por função constante do anexo III desta Lei devidamente aprovado pelo Conselho Municipal de Saúde e publicado 30 (trinta) dias antes do início de cada ciclo do Programa.

§ 4º Caso ocorram alterações na Nota Metodológica de Certificação das Equipes de Atenção Básica, estas serão automaticamente aplicadas.

§ 5º. Em caso de desistência ou afastamento do serviço por vontade própria, por qualquer que seja o motivo, o (s) trabalhador (es) perderá (ão) o direito ao Prêmio PMAQ-AB e CEO, e o valor correspondente será dividido apenas entre os trabalhadores que tenham atuado por período de no mínimo 06 (seis) meses.

§ 6º. Em caso de desligamento do trabalhador por forças alheias à sua vontade, bem como no caso de afastamento decorrente de licença maternidade e auxílio doença, antes do cumprimento do prazo previsto no §1º, do Art. 5º, fará este jus ao recebimento do valor proporcional dos meses trabalhados, que será repassado ao trabalhador quando do pagamento do prêmio.

**Art. 9º**- O pagamento do incentivo de desempenho PMAQ no Município, obedecerá ao resultado obtido pelo servidor no cumprimento dos indicadores e requisitos de desempenho esperado no exercício, de acordo com o ciclo vigente do PMAQ e a realidade de cada área de atuação, conforme segue:

- I. Nível de Desempenho Constatado como Ótimo - Escore: 10 e 7 = 100% do valor estipulado para a função;
- II. Nível de Desempenho Constatado como Muito bom - Escore: 5 e 6 = 70% do valor estipulado para a função;
- III. Nível de Desempenho Constatado como Bom – Escore: 3 e 4 = 40% do valor estipulado para a função;
- IV. Nível de Desempenho Constatado como Regular – Escore: 1 e 2 = 20% do valor estipulado para a função;

**Art. 10** – O processo de avaliação de desempenho terá como regra de avaliação, o princípio de identificação do desempenho, medido pela seguinte regra:

- I. Peso Relativo do Requisito, utilizando a regra de 1 a 10 através da qual o avaliador deverá comparar as realizações e atitudes esperadas entre si e identificar preliminarmente a mais importante, com Peso Relativo 10, e a menos importante com Peso Relativo 1. Feita esta identificação o avaliador deverá identificar por comparação o peso relativo das demais realizações e atitudes esperadas.

II. Escore pesado: Tendo identificado o Escore de Desempenho, obtido conforme regra do Art. 9º se fará então a ponderação entre o Peso Relativo da Realização ou Atitude Esperada pelo Escore – o resultado será o EP – Escore Pesado ou Ponderado de Desempenho do servidor em cada uma das realizações e atitudes esperadas para o período.

III. Identificação do Escore Pesado Total – Desempenho Constatado – A soma do Escore Pesado será o resultado de desempenho identificado, conforme regra do Artigo 9º.

Art.11 - O incentivo financeiro que trata essa lei não incorporará ao vencimento, não integrará aos proventos de aposentadoria e não servirá de base de cálculo para quaisquer vantagens, não incidindo sobre ele qualquer desconto, seja de que natureza for, sobre o valor do incentivo de que trata a presente lei.

**Art. 12** – Ficam revogadas as disposições em contrário.

**Art. 13** – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

**Registre-se, publique-se e cumpra-se.**

Gabinete do prefeito de Barreiras-BA, em 04 de Dezembro de 2019.



**João Barbosa de Souza Sobrinho**  
**Prefeito do Município Barreiras - BA**

## ANEXO I

### INDICADORES E REQUISITOS DE DESEMPENHO

#### PROGRAMA NACIONAL DE MELHORIA DO ACESSO E DA QUALIDADE DE ATENÇÃO BÁSICA NO MUNICÍPIO DE BARREIRAS - BAHIA

#### ORIENTAÇÕES GERAIS

#### INSTRUÇÕES PARA O PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

Os critérios de avaliação e desempenho define o procedimento de avaliação, como sendo a comparação entre o desempenho esperado e o desempenho constatado.

Os critérios de avaliação alcançarão os seguintes cargos da rede de Atenção Básica do Município.

- Médicos
- Enfermeiros
- Odontólogos
- Técnicos de Enfermagem (Auxiliar de Enfermagem)
- Agente Comunitário de Saúde
- Auxiliar de Saúde Bucal
- Atendente de Farmácia
- Recepcionista
- Vigilante
- Auxiliar de Serviços Gerais
- Equipe do NASF
- Equipe do CEO
- Apoio Institucional
- Gerentes de Unidades Básicas de Saúde
- Gerente de Centro de Especialidade Odontológica
- Coordenação do CEO

## ANEXO II

### INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO DO SCORE OBTIDO NA AVALIAÇÃO

Identifique o “*score*” obtido pelo avaliado em cada uma das realizações e atitudes definidas na fase de planejamento, tendo como regra que o “*score*” deverá obedecer a seguinte regra:

<b>Score:</b>	<b>Significado:</b>
10	Significa que o avaliado rendeu 100% em relação ao desempenho esperado.
7	Significa que o avaliado rendeu entre 80% e 90% em relação ao desempenho esperado.
5 e 6	Significa que o avaliado rendeu entre 60% e 70% em relação ao desempenho esperado.
3 e 4	Significa que o avaliado rendeu 40% em relação ao desempenho esperado.
1 e 2	Significa que o avaliado rendeu 20% em relação ao desempenho esperado.

**ANEXO III**

**PLANILHA DE PLANEJAMENTO DE AVALIAÇÃO DE INDICADORES E**  
**REQUISITOS DE DESEMPENHO POR FUNÇÃO**



<b>AVALIAÇÃO MUNICIPAL DE INDICADORES DE DESEMPENHO DO SERVIDOR NO PROGRAMA DE MELHORIA DO ACESSO A QUALIDADE - PMAQ EM BARREIRAS - BAHIA</b>				
<b>FUNÇÃO</b>				
Identificação das Atitudes Esperadas do Servidor X Ações Realizadas Regras de Avaliação: Peso Relativo (Mais Importante - Nota 10 e Menos Importante Nota 1)		Avaliação de Metas e Requisitos		
<b>Descrição das Ações Esperadas do Servidor no Exercício da Sua Função</b>	<b>Nota Obtida pelo Servidor Das Ações Realizadas  (1 a 10)</b>	<b>Metas e Requisitos Pactuados</b>	<b>Escore Obtido na Avaliação</b>	<b>Nível de Desempenho Constatado (%)</b>
<b>Escore e Percentual Obtidos na Avaliação Geral = Resultado Total</b>				