

LEI MUNICIPAL Nº 834, DE 20 DE SETEMBRO DE 2021.

DISPÕE SOBRE A IMPLANTAÇÃO DO INCENTIVO FINANCEIRO DE DESEMPENHO, ESTABELECIDOS DE ACORDO COM A PORTARIA Nº 2.979, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2019, QUE INSTITUIU O PROGRAMA PREVINE BRASIL, E ADOTA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BOCA DA MATA, ESTADO DE ALAGOAS, no uso de suas atribuições legais, com fulcro no art. 44, inciso IV, da Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara Municipal APROVOU e eu SANCIONO a seguinte Lei:

Art. 1º. Fica instituído no âmbito da Secretaria de Saúde do Município de Boca da Mata, Alagoas, a implantação do Incentivo Financeiro de Desempenho estabelecidos de acordo com a Portaria do nº 2.979, de 12 de novembro de 2019, que instituiu o Programa Previne Brasil, objetivando induzir a melhoria da qualidade da Atenção Primária, do Município.

Art. 2º. Dos objetivos da implantação do Incentivo Financeiro de Desempenho:

I - Estimular a efetiva mudança dos processos de trabalho da atenção básica, o desenvolvimento das ações desempenhadas pelos trabalhadores e a orientação dos serviços, em função das necessidades de assistência e da satisfação dos usuários do Sistema Único de Saúde – SUS;

II – Estabelecer parâmetros e indicadores definidos pela Gestão Municipal, de acordo com a legislação atual, considerando as diferentes realidades da saúde e a introdução do novo CORONAVÍRUS na rotina de trabalho, de forma que haja um efetivo cuidado ao usuário.

III – Ser transparente em todas as suas etapas, permitindo o permanente acompanhamento das ações e de seus resultados pela Gestão, Profissionais de Saúde e Sociedade, conjuntamente.

Art. 3º. O incremento financeiro previsto pelo Incentivo Financeiro de Desempenho, considera como sendo beneficiário apenas os profissionais que trabalham diretamente exercendo atividades na Atenção Primária à Saúde, lotados nas Unidades Básicas de Saúde, pertencentes ao quadro de funcionários da saúde, efetivos ou precarizados.

Art. 4º. O município fica desobrigado, a qualquer tempo, do pagamento do Incentivo Financeiro de Desempenho caso o financiamento deixe de existir ou de ser efetuado pelo Ministério da Saúde, sem que isso possa ser considerado redução salarial, tendo em vista que se trata de programa de incentivo complementar, não devendo ser incorporado aos rendimentos tributáveis do servidor.

Art. 5º. Havendo, em qualquer momento, alterações na legislação do programa, com a possibilidade de novos indicadores ou de novas classificações para cumprimento por parte do Município, fica a Secretaria Municipal de Saúde responsável por estabelecer os

novos critérios para pagamento, sempre em conformidade com a legislação em vigor, especificados em Portaria estabelecida pela Secretaria de Saúde.

Art. 6º Fica instituído o Incentivo Financeiro de Desempenho para as seguintes categorias profissionais da Atenção Primária: Médicos, Enfermeiros, Odontólogos, Auxiliar/Técnico de Enfermagem, Auxiliar/Técnico de Consultório Dentário, Agentes Comunitários de Saúde e Recepcionistas/Agente Administrativo e Auxiliar de Serviços Gerais, em exercício permanente de seus cargos na Atenção Primária, lotados nas Unidades Básicas de Saúde.

Art. 7º. Fica estabelecido que serão considerados para efeito de cálculos os seguintes parâmetros:

I - Agentes Comunitários de Saúde: 43% (quarenta e três por cento) do total de recurso a ser destinado para cada mês.

II - Nível superior: 35 % (trinta e cinco por cento) do total de recurso a ser destinado para cada mês.

III - Técnico/Auxiliar de Enfermagem: 12% (doze por cento) do total de recurso a ser destinado para cada mês.

IV - Técnico/Auxiliar de Consultório Dentário – 4% (quatro por cento) do total de recurso a ser destinado para cada mês.

V – Recepcionista/Agente Administrativo: 4% (quatro por cento) do total de recurso a ser destinado para cada mês.

VI -Auxiliar de Serviços Gerais: 2% (dois por cento) do total de recurso a ser destinado para cada mês.

Parágrafo Único. Para cálculo do Incentivo Financeiro de Desempenho serão considerados os seguintes resultados:

I - O índice divulgado pelo Ministério da Saúde que estabelece o percentual de obtenção de êxito para os indicadores elencados e calcula o valor a ser repassado no item pagamento de desempenho.

Art. 8º. Serão considerados para efeito de corte do pagamento os servidores que estiverem de licença por quaisquer motivos, em gozo de férias, proporcional aos dias de afastamento, e com mais de 03 (três) faltas ou declarações para ausência ao serviço, por mês, justificadas ou não.

Art. 9º. O servidor que estiver afastado do seu efetivo exercício profissional em razão de atestados, tem garantias de pagamento dos direitos trabalhistas já previstos na legislação e não serão contemplados com o repasse de incentivo mensal, visto que o mesmo é exclusivo para Incentivar Desempenho, dependendo diretamente do trabalho realizado.

Art. 10. As sobras de recursos oriundas das situações acima especificadas, serão destinadas ao pagamento de prêmio anual, garantido que todos os recursos repassados na modalidade de desempenho sejam destinados a incentivar o trabalho, para a equipe com obtenção de melhores resultados, considerando o índice obtido na avaliação do Ministério da Saúde, que cumpram os seguintes parâmetros:

I – A investigação de mais de 80% (oitenta por cento) de mortes de menores de 1 (um) ano e de mulheres em idade fértil, dentro do prazo, por percentual de sucesso.

II - A entrega regular das informações dos seguintes sistemas relacionados a seguir: NOTIFICAÇÃO COMPULSÓRIA DE AGRAVOS, NOTIFICAÇÃO PARALELA, NOTIFICAÇÃO DE NASCIMENTOS, NOTIFICAÇÃO DE ÓBITOS, MDDA – MONITORAMENTO DE DOENÇA DIARREICA AGUDA, ACOMPANHAMENTO MENSAL DE CASOS DE TUBERCULOSE, ACOMPANHAMENTO MENSAL DE CASOS DE HANSENÍASE, dentro do prazo, por percentual de sucesso.

III – A cobertura vacinal dentro das metas estabelecidas para as seguintes vacinas: pólio, penta, tríplice viral, pneumo, meningite e rotavírus, com cobertura vacinal adequada para menores de 2 (dois) anos, por percentual de sucesso.

IV– Obtenção de meta de Citologia e Mamografia, por percentual de sucesso.

V - 7 (sete) consultas de pré natal das gestantes cadastradas, por percentual de sucesso.

VI - Razão entre tratamento dentário concluído e primeira consulta programática, por percentual de sucesso.

Parágrafo Único. Não sendo nem considerada para avaliação, as equipes onde houver ocorrência de: Morte de menor de ano e casos de sífilis congênita sem justificativa plausível, a ser feita através de ofício, com dados que comprovem a ausência de governabilidade da equipe sobre esses desfechos.

Art. 11. Será destinado 100% (cem por cento) dos recursos repassados pelo Ministério da Saúde no item Incentivo Financeiro de Desempenho, previsto na Portaria do Previne Brasil, nº 2.979, de 12 de novembro de 2019.

Art. 12. O Município de Boca da Mata se compromete com a transferência, em forma de acréscimo de financiamento, com recurso próprio, no valor de R\$ 0,50 (cinquenta centavos de real) para cada R\$ 1,00 (um real) transferido pelo Governo Federal para compor o incentivo proposto, ficando estabelecida a necessidade de avaliação semestral para confirmação ou não, desta condicionalidade de transferência.

Art. 13. O incentivo estabelecido nesta Lei não se incorpora ao vencimento do servidor para quaisquer fins, sendo a sua natureza jurídica estritamente indenizatória e enquanto o Município perceber recurso oriundo do Ministério da Saúde, calculados com base na transferência do incentivo financeiro de desempenho, prevista pelo Previne Brasil.

Art. 14. Os recursos advindos da União provenientes do repasse de Incentivo Financeiro de Desempenho serão destinados exclusivamente para a operacionalização do incentivo de que trata essa lei.

Art. 15. Em caso de desistência de prestação de serviço diretamente na Atenção Básica, ou a não obtenção das metas mínimas, ou o não cumprimento das exigências previstas em Portaria regulamentadora a ser publicada pela Secretaria Municipal de Saúde em até 30 (trinta) dias após a aprovação desta Lei, o servidor perderá o direito ao repasse de Incentivo Financeiro de Desempenho, sendo esse valor revertido para os demais, contemplados de acordo com os percentuais obtidos pela categoria.

Art. 16. Para o pagamento do prêmio anual não estão excluídos os servidores que tenham gozado de férias, apresentado licença ou faltas durante os meses do ano em avaliação, considerando que houve planejamento e desenvolvimento das ações em conjunto com a equipe.

Art. 17. As faltas em número maior que 3 (três) por mês é critério de exclusão de pagamento equivalente a 1 (um) mês de incentivo, sendo assegurado todos os direitos trabalhistas já regulamentados pelo Estatuto dos Servidores do Município de Boca da Mata para o pagamento de salário.

Art. 18. Eventuais omissões a regulamentação desta Lei deverão ser sanadas mediante Decreto, desde que nos limites nela estabelecidos.

Art. 19. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, regulamentada se necessária, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito do Município de Boca da Mata, Estado de Alagoas, aos 20 dias do mês de setembro do ano de 2021.


BRUNO FELJÓ TEIXEIRA
PREFEITO

**PUBLICADA NO DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO DE
BOCA DA MATA, NO PORTAL DE ACESSO À INFORMAÇÃO E NO
QUADRO DE AVISOS DA SEDE DA PREFEITURA MUNICIPAL.
REGISTRADA E ARQUIVADA.
EM, 20 DE SETEMBRO DE 2021.**


Prefeitura Municipal de Boca da Mata

Margareth Cortez da Costa
Assessora de Gabinete