



PREFEITURA MUNICIPAL DE IGARASSU
GABINETE DA PREFEITA

LEI ORDINÁRIA Nº 3.433/2022

Ementa: Dispõe sobre a instituição do pagamento por desempenho no âmbito do Programa Previne Brasil, a ser concedido aos profissionais da Atenção Primária e os da Secretaria Municipal de Saúde atuantes no acompanhamento do Previne Brasil e dá outras providências.

A Prefeita do Município de Igarassu,

Faço saber que a Câmara de Igarassu aprovou e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º Esta Lei cria o Incentivo Municipal de Desempenho do **PROGRAMA PREVINE BRASIL** para os integrantes da Atenção Primária e os Gestores municipais vinculados ao gerenciamento, desenvolvimento e monitoramento dos indicadores do Programa Previne Brasil da Secretaria Municipal de Saúde, a partir de desempenho satisfatório das Equipes de Saúde da Família (ESF), das Equipes de Atenção Primária (EAP) e das Equipes de Saúde Bucal (ESB) que gerem resultados positivos na qualidade dos serviços e nas condições de saúde da população, nos termos da Portaria MS/GM nº 2.979, de 12 de novembro de 2019 do Ministério da Saúde, da Portaria MS/GM nº 3.222, de 10 de dezembro de 2019 (alterada pela Portaria GM/MS nº 102, de 20 de janeiro de 2022) e da NT 3/2022 DESF/SAPS/MS.

Art. 2º Para os efeitos dessa Lei entende-se:

I – GAS (Grupo Assistencial): Profissionais Integrantes da Atenção Primária (Equipe de Atenção Primária – EAP; Equipe de Saúde da Família – ESF; Equipe Saúde Bucal – ESB, Recepcionistas; Agentes Comunitários de Saúde (ACS); Auxiliares de Serviços Gerais e Porteiros) lotados nas Unidades da Atenção Primária a Saúde;

II – GGAP (Grupo de Gestão da Atenção Primária): composto por



Apoiadores Técnicos da Atenção Primária do Nível Central da Secretaria Municipal de Saúde, por Coordenadores e Técnicos de Nível Médio e Superior atuantes no desenvolvimento, monitoramento e avaliação dos indicadores do Previne Brasil, Profissional de Nível Superior responsável por Projetos e Planejamento da Atenção Primária e por Profissional de Nível Médio ou Superior envolvido no Sistema de Informação da Atenção Básica e atuantes no âmbito do Previne Brasil;

III - As Equipes de Saúde da Família (ESF), as Equipes de Atenção Primária (EAP) e as Equipes de Saúde Bucal (ESB), para efeitos de interpretação da presente Lei, serão referenciadas como Equipes.

Art. 3º Os recursos oriundos exclusivamente do incentivo ao Desempenho no âmbito do Previne Brasil, repassados ao Fundo Municipal de Saúde de Igarassu, serão distribuídos da seguinte forma:

I - 90% (noventa por cento) serão distribuídos entre os profissionais relacionados no inciso I do *caput* do Art. 2º desta Lei, de acordo com o rateio proposto no quadro I do *caput* do Art. 7º e com base na avaliação individual proposta no Anexo I desta Lei.

II - 5% (cinco por cento) serão distribuídos entre os profissionais técnicos de nível superior e nível médio (conforme Inciso II do *caput* do Art. 2º da presente Lei) os quais receberão o repasse com igual valor entre os participantes deste Grupo.

III - 5% (cinco por cento) ficarão a disposição da gestão pública municipal em saúde para melhorias da Atenção Primária do Município de Igarassu.

Art. 4º Os valores repassados ao Fundo Municipal de Saúde de Igarassu pelo Ministério da Saúde, no âmbito do Programa Previne Brasil, serão proporcionais aos resultados obtidos pelo Município de Igarassu, através de avaliação quadrimestral do Ministério da Saúde, que terão as metas e os resultados discriminados na página do E-gestor AB/MS e passíveis de alterações de acordo com os indicadores oficiais do Ministério da Saúde, regulamentados por Portarias desse órgão federal Gestor da Saúde.

§ 1º A avaliação do desempenho das Equipes, por parte do Ministério da Saúde, ocorrerá por meio do conjunto dos indicadores e será consolidada no Indicador Sintético Final (ISF), o qual determinará o valor do incentivo financeiro a ser transferido ao Município de Igarassu.



§ 2º O Indicador Sintético Final (ISF) corresponde ao cálculo do desempenho do conjunto dos sete indicadores selecionados, mantendo-se esse índice aferido a cada 04 (quatro) meses com repercussão financeira para os 04 (quatro) meses subsequentes.

Art. 5º Os valores destinados às Unidades de Saúde da Atenção Primária e participantes do Programa Previne Brasil serão proporcionais aos resultados obtidos pelas respectivas Equipes e pelos profissionais integrante dessas Equipes, através de avaliação mensal realizada pela Secretaria de Saúde de Igarassu, por meio do cálculo da metodologia estabelecida nos quadros I e II do *caput* do Art. 7º desta Lei.

§ 1º A Equipe que atingir o desempenho inferior a 50% (cinquenta por cento), consoante aos indicadores e às metas estabelecidas nesta Lei, não receberá o incentivo financeiro oriundo do Programa Previne Brasil, mesmo que existam resultados individuais que atinjam o desempenho mínimo previsto no *caput* do art. 6º desta Lei.

§ 2º Os valores não repassados à Equipe, pelo motivo de não atingimento das metas mínimas estabelecidas nesta Lei, serão incorporados ao montante que ficará a disposição da Secretaria Municipal de Saúde para melhorias da Atenção Primária do Município de Igarassu.

Art. 6º Fará jus ao recebimento do incentivo financeiro do Programa Previne Brasil, o profissional integrante da Equipe que atingir o percentual mínimo igual ou maior que 50% (cinquenta por cento), conforme os indicadores estabelecidos no Anexo I desta Lei.

§ 1º Caso o profissional integrante da Equipe atinja o percentual igual ou superior a 50% e menor que 70% (cinquenta a setenta por cento) das metas, implicará no incentivo financeiro proporcional ao percentual atingido.

§ 2º Caso o profissional integrante da Equipe atinja o percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) das metas estabelecidas para a categoria profissional, implicará num fator de pagamento de 100% (cem por cento) do incentivo financeiro relativo ao rateio por integrante, conforme metodologia de cálculo descrita no Quadro I do *caput* do Art. 7º e de acordo com os indicadores estabelecidos no Anexo I desta Lei.

§ 3º Para receber os incentivos do pagamento por desempenho, no âmbito do Programa Previne Brasil, os profissionais elencados no inciso I do *caput* do Art. 2º deverão cumprir as metas fixadas no Anexo I desta Lei.



§ 4º Caso o profissional integrante da Equipe não faça jus ao valor total do Incentivo por Desempenho advindo do Programa Previne Brasil, fica estabelecido que o excedente oriundo do não cumprimento das metas individuais será dividido, igualmente, entre os membros da Equipe que o servidor fizer parte e que atingiram seu Fator de Desempenho igual ou superior a 70% (setenta por cento).

Art. 7º Para o rateio dos valores oriundos do Programa Previne Brasil, foi elaborada a metodologia considerando a participação de cada categoria profissional na consecução dos resultados, sendo aplicados os percentuais da seguinte forma:

QUADRO I

| VALOR TOTAL DO INCENTIVO INICIAL (VTI) | VALOR INCENTIVO FIXO | VALOR TOTAL PARA RATEIO | RATEAMENTO INICIAL | PONDERAÇÃO DAS EQUIPES <50% | VALOR TOTAL PER CAPITA | RATEIO POR INTEGRANTE | RATEIO RESÍDUO |
|--|-----------------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------------------|--|--|-----------------------------------|
| VTI=Valor total do incentivo recebido | VIF=R\$300,00 *NTPGGAP+ GER | VTR=VTI- VIF | VTGAS= 90% de VTR | Pondeq=VTGAS-(VTGAS/NTEq*NTEq<50%) | VTpercaprof= Pondeq/∑profeq≥5 0% | RIGAS=VTpercaprof*ResultProf/100 | VRresGAS=Vres/NPr ofGASresult≥70% |
| | | | VTGGAP=5% de VTR | - | - | RIGGAP=RGGAP/NTPProf GGAP*(ResultProf/100) | VRresGAP=Vres/NPr ofGAPresult≥70% |
| | | | MelhorAPS=5% de VTR | - | - | - | - |

NOTA EXPLICATIVA:

1. VTI: Valor Total do Incentivo recebido
2. VIF: Valor do Incentivo Fixo
3. VTR: Valor Total para Rateio
4. VTGAS: Valor Total do Grupo Assistencial
5. VTGGAP: Valor Total do Grupo da Gestão da Atenção Primária
6. VTpercaprof: Valor Total per capita por profissional
7. Vres: Valor residual
8. VRresGAS: Valor do rateio residual do Grupo Assistencial
9. VRresGAP: Valor do rateio residual do Grupo de gestão da Atenção Primária
10. MelhorAPS: Recurso destinado para melhorias na Atenção Primária à Saúde



11. Pondeq: Ponderação das Equipes que obtiveram resultado <50%
12. Σ profteq \geq 50%: Soma total dos profissionais que atuam em equipes que atingiram um resultado maior ou igual a 50%
13. NTPGGAP+GER: Número total de profissional do Grupo de gestão da Atenção Primária e gerência das unidades
14. NTPProfGGAP: Número Total de Profissionais do Grupo da Gestão da Atenção Primária
15. NTEq: Número total de Equipes
16. NTEq<50%: Número Total de Equipes que obtiveram resultado menor que 50%
17. NTPProfEq: Número Total de Profissionais da Equipe
18. NTPProfGGAP: Número Total de Profissionais do Grupo de Gestão da Atenção Primária
19. NProfGAPresult \geq 70%: Número de Profissionais de gestão da Atenção Primária que atingiram resultado maior ou igual a 70%
20. NProfGASresult \geq 70%: Número de Profissionais do grupo assistencial que atingiram resultado maior ou igual a 70%
21. ResultProf: Resultado do profissional de acordo com o parâmetro previsto no *caput* Art. 6º
22. RGGAP: Rateio do grupo de gestão da Atenção Primária
23. RIGAS: Rateio por Integrante do Grupo Assistencial
24. RIGGAP: Rateio por Integrante do Grupo de gestão da Atenção Primária

§ 1º A avaliação, no âmbito do Programa Previne Brasil, seguirá as seguintes etapas:

| QUADRO II | | |
|-------------------------------------|---|---|
| 1ª ETAPA | 2ª ETAPA | 3ª ETAPA |
| Consolidação do Resultado Municipal | Consolidação do Resultado por Equipe que deverá ser \geq 50% (maior ou igual a cinquenta por cento) | Consolidação do Resultado individual que deverá ser no mínimo \geq 50% (maior ou igual a cinquenta por cento) |

§ 2º Nos termos da presente Lei, entende-se por Valor Residual Individual (VRI) o resultado da divisão do valor total do não cumprimento das metas individuais dividido pela quantidade de integrantes que atingiram o valor maior ou igual a 70% (setenta por cento) das suas metas dentro da mesma Equipe.

§ 3º Em hipótese alguma haverá remanejamento ou repartição de valores residuais entre Equipes de unidades distintas da Atenção Primária à Saúde.

§ 4º Caso não seja possível repartir o Valor Residual (VR) entre os integrantes de uma mesma Equipe esse montante será incorporado ao montante que ficará à disposição da Secretaria Municipal de Saúde para melhorias da Atenção Primária do Município de Igarassu.

§ 5º Em caso de suspensão provisória do repasse, por parte do Ministério da Saúde, devido a inconsistências cadastrais dos profissionais inscritos no



CNES, o Município de Igarassu suspenderá o pagamento do incentivo e apenas retornará o pagamento após a reativação do repasse.

Art. 8º A avaliação das Equipes e dos profissionais, conforme metodologia descrita no quadro I do *caput* do Art. 7º ocorrerá de forma mensal através da avaliação dos indicadores previstos no Anexo I da presente lei e com resultado acessado em sistemas de informação da Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 9º As metas a serem cumpridas, no aspecto individual e das Equipes, levarão em consideração o porte populacional de cada Unidade de Saúde da Atenção Primária que faça parte do Programa Previne Brasil.

§ 1º As Unidades de Saúde foram estratificadas em porte P (porte pequeno), porte M (porte médio), porte G (porte grande) e porte GG (Porte Extra Grande), sendo as respectivas metas compatíveis a essa classificação.

§ 2º O Anexo II da presente Lei dispõe sobre as Unidades de Saúde da Atenção Primária, bem como o seu respectivo porte.

§ 3º Portaria da Secretaria Municipal de Saúde publicará as alterações acerca de modificações nos portes nas Unidades de Saúde integrantes do Programa Previne Brasil.

Art. 10 O processo de mensuração dos indicadores, a que se refere o quadro I do *caput* do Art. 7º da presente Lei terá, obrigatoriamente, como referência, a comparação da produção realizada pelos servidores da Atenção Primária e da Gestão, obtida através dos sistemas de informação oficiais do Ministério da Saúde, sistema próprio do Município e dos instrumentos de avaliação das categorias profissionais Recepcionista, Auxiliar de Serviços Gerais e Porteiro.

Art. 11 Os resultados individuais e da Equipe serão analisados mensalmente pela Secretaria Municipal de Saúde, que elaborará uma planilha de metas com todos os profissionais e suas respectivas avaliações.

Parágrafo único. Para fins de promoção da transparência dos resultados, mensalmente, será divulgado em sítio eletrônico oficial do Município ou da Secretaria Municipal de Saúde, lista com os resultados de cada Equipe e profissionais.

Art. 12 Mudanças metodológicas e/ou inclusão de novos indicadores serão publicitados mediante Portaria expedida pela Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 13 Fica instituída uma Comissão de Avaliação formada por 04 (quatro) servidores públicos municipais indicados pela Secretaria Municipal de Saúde, de



maneira a operacionalizar a avaliação da planilha de metas dos resultados individuais e da Equipe.

Parágrafo único. Portaria da Secretaria de Saúde designará os membros da Comissão de Avaliação, bem como estabelecerá o seu escopo de atuação e o processo de trabalho.

Art. 14 Nos casos em que a Comissão de Avaliação identificar o não cumprimento mínimo das metas individuais, o servidor público será notificado e terá um prazo improrrogável de 05 (cinco) dias úteis, após o recebimento da notificação, para apresentar justificativas à Comissão Revisora, caso julgue necessário, de maneira que a tramitação do recurso não prejudicará os demais integrantes da Equipe.

Art. 15 Nos casos em que o servidor não atingir suas metas, por motivos alheios aos seus esforços, a Comissão de Avaliação fará um relatório indicando os reais motivos ensejadores do não cumprimento das metas, mantendo-se o pagamento do Incentivo de Desempenho.

Art. 16 Ressalvados os casos do artigo anterior, o servidor que não cumprir em 02 (dois) quadrimestres a meta mínima estabelecida no art. 6º desta lei, será instaurado um Processo Administrativo para apurar as razões ensejadoras do não cumprimento das metas.

Art. 17 Fica instituída uma Comissão Revisora como instância recursal, no que tange à mensuração das metas individuais, das Equipes e do processo de pagamento, composta dos seguintes integrantes:

I - 01 (um) titular e 01 (um) suplente indicado pela gestão municipal em saúde;

II - 01 (um) titular e 01 (um) suplente dentre os Agentes Comunitário de Saúde;

III - 01 (um) titular e 01 (um) suplente dentre os Médicos;

IV - 01 (um) titular e 01 (um) suplente dentre os Enfermeiros;

V - 01 (um) titular e 01 (um) suplente dentre os Técnicos de Enfermagem;

VI - 01 (um) titular e 01 (um) suplente dentre os Odontólogos;

VII - 01 (um) titular e 01 (um) suplente dentre os Auxiliares de Saúde Bucal



(ASB).

VIII - 01 (um) titular e 01 (um) suplente dentre os recepcionistas, que, cumulativamente, representarão os Auxiliares de Serviços Gerais (ASG) e os Porteiros.

§1º Portaria da Secretaria de Saúde designará os integrantes da Comissão Revisora, bem como estabelecerá o seu escopo de atuação e o processo de trabalho.

§2º Em caso de discordância com os resultados mensurados, o servidor público que se sentir prejudicado poderá solicitar revisão à Comissão Revisora, num prazo de 05 (cinco) dias úteis, após a divulgação dos resultados.

§ 3º Nos casos previstos no parágrafo anterior, a Secretaria Municipal de Saúde obriga-se a submeter a planilha de metas individuais e da Equipe para a Comissão Revisora, para que sejam adotadas as medidas necessárias e cabíveis.

Art. 18 O pagamento do incentivo financeiro do Programa Previne Brasil aos servidores públicos será mensal, segundo a metodologia estabelecida, tendo como referência o montante repassado pelo Ministério da Saúde relativos ao mês de competência da avaliação.

Parágrafo único. Para efeitos de interpretação desta Lei, o valor repassado ao Fundo Municipal de Saúde será referente à avaliação realizada pelo Ministério da Saúde e relativo ao desempenho da Atenção Primária à Saúde no quadrimestre Anterior.

Art. 19 Fica estabelecido que o valor máximo mensal individual, referente ao incentivo financeiro do Programa Previne Brasil, será de até R\$ 200,00 (duzentos reais) mensais para os servidores que obtiverem resultado $\geq 70\%$ (maior ou igual a setenta por cento).

Parágrafo único. É facultado o montante de R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais para os profissionais do GGAP e os profissionais que atuam na Gerência das Equipes das Unidades da Atenção Primária participantes do Programa Previne Brasil.

Art. 20 Após a avaliação mensal, o pagamento do incentivo será autorizado conforme a sistemática abaixo:

I – O resultado individual igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e menor que 70% (setenta por cento) implicará no valor do incentivo financeiro



proporcional ao percentual atingido e acima ou igual a 70% (setenta por cento) das metas estabelecidas para a categoria profissional implicará num Fator de pagamento de 100% (cem por cento) do incentivo financeiro relativo ao Programa Previne Brasil (R\$ 200,00).

II - Atingindo fator igual ou acima de 70% (setenta por cento) das metas, o servidor poderá receber adicional residual (RI) caso algum membro da Equipe não tenha alcançado sua meta estabelecida no Anexo I da presente Lei, podendo dessa forma receber valor acima do teto estabelecido em caso de valores residuais.

III - As Equipes que atingirem o resultado de 100% (cem por cento) nos 7 (sete) indicadores do quadrimestre receberão um bônus anual no valor da parcela que será rateado entre os profissionais que cumpriram as metas estabelecidas.

IV - Para os profissionais do Grupo de Gestão da Atenção Primária e para o profissional de nível superior da Equipe que assumir a gerência da Unidade será pago um incentivo mensal fixo no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais).

§1º O valor fixo que será repassado aos funcionários descritos no inciso IV do *caput* do Art. 20 será acrescido ao montante correspondente ao desempenho do servidor conforme indicadores descritos no Anexo I desta Lei e de acordo com a sistemática de pagamento contida no inciso I do *caput* do Art. 20.

§2º Em caso de discordância com o pagamento do incentivo financeiro do Programa Previne Brasil, o servidor público que se sentir prejudicado poderá solicitar revisão à Comissão Revisora, num prazo de 05 (cinco) dias úteis, após a efetivação do pagamento.

§3º Caso a Comissão Revisora constate erros, a menor ou a maior, nos valores pagos do incentivo financeiro do Programa Previne Brasil, os ajustes necessários serão efetuados no pagamento subsequente.

Art. 21 Compete à Gestão Municipal nomear o profissional que exercerá a função de Gerente da Unidade.

Art. 22 O incentivo financeiro do Programa Previne Brasil em nenhuma hipótese se incorporará à remuneração do servidor, nem servirá de base para cálculo de qualquer benefício, adicional ou vantagem.

Parágrafo único. O recebimento do incentivo financeiro do Programa Previne Brasil não interfere no pagamento, na concessão das gratificações ou



adicionais previstos na Lei Complementar nº 03/2010 – Estatuto do Servidor Público do Município de Igarassu.

Art. 23 Não perderá o direito ao Incentivo o servidor que submeter-se à mudança de Equipe no interesse da Administração Pública e por determinação desta, desde que a alteração ocorra no âmbito da Atenção Primária e em função relacionada ao Previne Brasil.

Art. 24 O Incentivo por Desempenho Individual e Coletivo do Programa Previne Brasil não será devido por meta cumprida em prestação de serviço extraordinário ou alheio às metas pactuadas nesta Lei.

Art. 25 Casos de desistência, exoneração, rescisão contratual ou afastamento do serviço antes da data do pagamento do incentivo serão avaliados pela Comissão de Avaliação.

Art. 26 Perderão direito ao recebimento do incentivo por desempenho Previne Brasil os profissionais integrantes de Equipe que se encaixarem nos seguintes casos:

- I - Licença para tratamento de saúde, superior a 30 dias, no mês;
- II - Licença por acidente em serviço, superior a 30 dias, no mês;
- III - licença por motivo de doença em pessoa da família acima de 10 dias no mês;
- IV - Licença maternidade, licença-adotante ou licença-paternidade;
- V - Afastamento com ou sem ônus para outro órgão ou entidade da Administração direta, autarquias e fundações a nível municipal, estadual ou federal;
- VI - Afastamento com ou sem ônus para frequentar cursos e eventos de caráter particular não oferecidos pela Secretaria Municipal de Saúde.
- VII - Licença-prêmio e licença sem vencimentos;
- VIII - 02 (duas) reclamações junto à Secretaria Municipal de Saúde, Ouvidoria Municipal e/ou Estadual e Ministério da Saúde, registradas e constatadas como procedentes;
- IX - No gozo de férias por período superior a 15 (quinze) dias;



X- Respondendo a inquérito administrativo disciplinar.

XI – Profissionais readaptados que não estão atuando na Atenção Primária do Município;

XIII – Licença para tratamento de interesses particulares;

XIV – Licença por motivo de afastamento do cônjuge;

XV – Licença para atividade política, incluindo-se os períodos de campanha eleitoral e de exercício de mandato parlamentar;

XVI – Afastamento para participação em Programa de Pós-Graduação lato Sensu ou Stricto Sensu, presencial, no Brasil ou no exterior;

XVII – Licença para capacitação por período superior a 15 (quinze) dias;

XVIII – Cessão do servidor público municipal para outro órgão público ou privado do Município de Igarassu ou para algum órgão dos entes federativos, no âmbito dos 03 (três) poderes;

XX – O servidor público municipal que tiver 02 (duas) faltas mensais ou 08 (oito) faltas quadrimestrais, corridas ou intercaladas, ao serviço sem justificativa.

Parágrafo único. As aplicações das hipóteses descritas nos incisos supracitados poderão ser excepcionalmente analisadas pela Comissão de Avaliação, conforme Art. 12 desta Lei.

Art. 27 São faltas justificadas:

I - Até 08 (oito) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Ficha Funcional e junto à previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - Até 8 (oito) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - Por 5 (cinco), em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor,



nos termos da Lei respectiva;

VI - Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VII - Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

VIII - Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial;

IX - Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

X - Por 1 (um) dia por mês para acompanhar filho menor de 18 anos em consulta médica;

XI - Até 1 (um) dia por mês, em caso de realização de consultas e exames preventivos devidamente comprovada.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 28 Os atos necessários à implementação e execução do Incentivo de Desempenho, no âmbito do Programa Previne Brasil, poderão ser estabelecidos através de Portaria emitida pela Secretaria de Saúde.

Art. 29 Após o repasse dos recursos financeiros oriundos do Programa Previne Brasil ao Fundo Municipal de Saúde de Igarassu, o percentual destinado a Secretaria Municipal de Saúde para melhorias da Atenção Primária do Município de Igarassu poderá ser prontamente aplicado na melhoria das ações e dos serviços de saúde.

Art. 30 Os Grupos GAS (Grupo Assistencial) e GGAP (Grupo de Gestão da Atenção Primária), bem como a Comissão de Avaliação e Comissão Revisora poderão solicitar, de acordo com a pertinência temática, o assessoramento de profissionais da Secretaria de Saúde de Igarassu, de modo a eficientizar e otimizar os desempenhos de suas atribuições legais e institucionais.

Art. 31 Conforme orientações exaradas na Nota Técnica nº 19/2021-CGPROP/DESF/SAPS/MS, os Médicos integrantes do Programa Médicos pelo Brasil não poderão receber o incentivo financeiro do Programa Previne Brasil.



Art. 32 integram a presente Lei os Anexos I e II, os quais poderão ser atualizados por Portaria expedida pela Secretaria de Saúde.

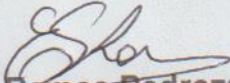
Art. 33 As despesas necessárias à aplicação da presente Lei correrão por conta de recursos correspondentes ao Bloco de Custeio de Serviços Públicos de Saúde, Componente Piso da Atenção Básica – Componente Desempenho da Atenção Primária à Saúde, do Ministério da Saúde.

Art. 34 O Incentivo Financeiro por Desempenho do Programa Previne Brasil vigorará enquanto houver o repasse financeiro do Ministério da Saúde.

Art. 35 Esta Lei entrará em vigor a partir da data de sua publicação, produzindo seus efeitos a partir de 01 de janeiro de 2022.

Art. 36 Ficam revogadas as disposições contrárias, em especial a Lei Municipal nº 3.157/2019.

Palácio de Afonso Gonçalves, Igarassu 21 de julho de 2022.


Elcione da Silva Ramos Pedroza Barbosa
Prefeita do Município de Igarassu



ANEXO I

INDICADORES E METAS ESTABELECIDOS PELA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE
POR EQUIPE E CATEGORIA PROFISSIONAL

| CATEGORIA PROFISSIONAL | MEIO DE AVALIAÇÃO | METODOLOGIA DE MEDIÇÃO (INDICADOR) | META | CÁLCULO DO FATOR (F) | FONTE DE VERIFICAÇÃO |
|-------------------------------|--|---|--|---|------------------------|
| AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE | Nº Visitas Realizadas individualmente | Nº de visitas realizadas individualmente /Meta de visitas individualmente*100 | 100% das visitas diárias parâmetro (8 visitas diárias x nº de dias úteis no mês) | <50% - 0% do valor 50% a 69% - Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |
| | Nº de cadastros realizados homologados | Nº de cadastros realizados validados por categoria estabelecida | 100% dos cadastros parâmetro (24 cadastros x nº de dias úteis no mês) | <50% - 0% do valor 50% a 69% - Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |
| | Nº de cadastros atualizados homologados* | Nº de cadastros atualizados validados | 100% dos cadastros parâmetro (24 cadastros x nº de dias úteis no mês) | <50% - 0% do valor 50% a 69% - Proporcional ao percentual atingido | Sistema próprio da SMS |



| | | | | | |
|---------|--|--|--|--|------------------------|
| | | | | ≥70% - 100% do valor | |
| MÉDICOS | Atendimentos Individuais de Gestantes Realizados | Nº atendimentos de pré-natal realizados/Nº total de gestantes cadastradas (meta) | 2 atendimentos de pré-natal/gestante cadastrada (meta) | <50% - 0% do valor 50% a 69% - Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |
| | Atendimentos registrados de pessoas com Hipertensão Arterial Sistêmica (HAS) | Nº atendimentos realizados de HAS com o registro de PA/Nº total de pessoas hipertensas com pressão arterial aferida cadastradas (meta) | 50% dos pacientes HAS com aferição de PA registrado | <50% - 0% do valor 50% a 69% - Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |
| | Atendimentos de pessoas com Diabetes Mellitus (DM) | Nº atendimentos realizados de DM com o registro de solicitação de HB glicada /Nº total de pessoas DM cadastradas (meta) | 50% dos pacientes DM com solicitação de HB glicada | <50% - 0% do valor 50% a 69% - Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |



| | | | | | |
|----------------------------|--|---|--|---|------------------------|
| ENFERMEIRO (AS) | Atendimentos individuais de gestantes que iniciaram consultas de pré-natal antes da 20ª semana gestacional | Nº atendimentos de pré-natal realizados/Nº total de gestantes cadastradas (meta) | 5 atendimentos de pré-natal/gestante cadastrada (meta) | <50% - 0% do valor 50% a 69%- Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |
| | Atendimentos de pessoas com HAS | Nº atendimentos realizados de HAS com o registro de PA /Nº total de pessoas hipertensas com pressão arterial aferida cadastradas (meta) | 50% dos pacientes HAS com aferição de PA registrado | <50% - 0% do valor 50% a 69%- Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |
| | Atendimentos de pessoas com DM | Nº atendimentos realizados de DM com o registro de solicitação de Hemoglobina (HB) glicada /Nº total de pessoas DM cadastradas (meta) | 50% dos pacientes DM com solicitação de HB glicada | <50% - 0% do valor 50% a 69%- Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |
| | Testes rápidos de Sífilis e HIV em gestantes realizados | Nº testes rápidos de HIV e sífilis realizados em gestantes/Nº total de gestantes | 60% das gestantes com teste rápido de HIV e Sífilis | <50% - 0% do valor 50% a 69%- Proporcional ao | Sistema próprio da SMS |

Esse



| | | | | | |
|--------------------------|--|---|---|---|---------------------------|
| | | cadastradas (meta) | | percentual atingido ≥70% - 100% do valor | |
| | Cobertura vacinal de Poliomielite inativada e de Pentavalente | Nº de doses aplicadas entre a 3ª doses de pólio ou 3ª dose de pentavalente em menores de 1 ano/Nº de crianças cadastradas ou parâmetro do MS | 40% de crianças na faixa etária preconizada com esquema de pólio e penta completos | <95% - 0% do valor ≥95% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |
| TÉCNICO DE ENFERMAGEM | Atendimentos de pessoas com HAS | Nº aferições de PA em pessoas HAS /Nº total de pessoas hipertensas com pressão arterial (meta) | 50% dos pacientes HAS com aferição de PA registrado | <50% - 0% do valor 50% a 69%- Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |
| | Testes rápidos de Sífilis e HIV em gestantes realizados | Nº testes rápidos de HIV e sífilis realizados em gestantes/Nº total de gestantes cadastradas (meta) | 60% das gestantes com teste rápido de HIV e Sífilis | <50% - 0% do valor 50% a 69%- Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |



| | | | | | |
|-------------------------|---|---|--|---|------------------------|
| | Cobertura vacinal de Poliomielite inativada e de Pentavalente | Nº de doses aplicadas entre a 3ª dose de pólio ou 3ª dose de pentavalente em menores de 1 ano/Nº de crianças cadastradas ou parâmetro do MS | 60% de crianças na faixa etária preconizada com esquema de pólio e penta completos | <95% - 0% do valor ≥95% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |
| ODONTÓLOGOS | Atendimentos odontológicos de gestantes realizados | Nº atendimentos odontológicos de gestantes registrados /Nº total de gestantes cadastradas (meta) | 60% de gestantes cadastradas com atendimento odontológico registrado | <50% - 0% do valor 50% a 69% - Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |
| AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL | Atendimentos odontológicos de gestantes realizados | Nº atendimentos odontológicos de gestantes registrados /Nº total de gestantes cadastradas (meta) | 60% de gestantes cadastradas com atendimento odontológico registrado | <50% - 0% do valor 50% a 69% - Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Sistema próprio da SMS |
| PORTEIRO | Indicadores de Qualidade | Nº de Conformidades atingidas/Total de Conformidades*100 | ≥70% dos itens de verificação | <50% - 0% do valor 50% a 69% - Proporcional ao percentual atingido | Sistema próprio da SMS |

[Handwritten signature]



| | | | | | |
|-------------------|-----------------------------|---|-------------------------------------|---|--|
| | | | | ≥70% - 100% do valor | |
| ASG | Indicadores de Qualidade | Nº de Conformidades atingidas/Total de Conformidades*1 00 | ≥70% dos itens de verificação | <50% - 0% do valor 50% a 69%- Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Instrumento Padronizado de Avaliação |
| RECEPCIONIST A | Indicadores de Qualidade | Nº de Conformidades atingidas/Total de Conformidades*1 00 | ≥70% dos itens de verificação | <50% - 0% do valor 50% a 69%- Proporcional ao percentual atingido ≥70% - 100% do valor | Instrumento Padronizado de Avaliação |
| GGAP | Indicadores de Qualidade | Nº de Conformidades atingidas/Total de Conformidades*1 00 | ≥70% dos itens de verificação | Valor do resultado total/Nº total de profissionais do Grupo | Instrumento Padronizado de Avaliação |



ANEXO II

| CNES | INE | Território | Nome UBS | Tamanho |
|---------|------------|------------|--|---------|
| 2674106 | 0000143669 | 1 | USF SITIO BOA VISTA | M |
| 2637847 | 0000143626 | 1 | USF BEIRA MAR I | GG |
| 2637774 | 0000143561 | 1 | USF BEIRA MAR II | GG |
| 2637820 | 0002141876 | 1 | EAP ROSILDA ANDRE DE ALMEIDA VILA RURAL | P |
| 2637669 | 0000143480 | 1 | USF ALTO DO CEU | G |
| 2637642 | 0000143464 | 1 | USF SAO MARCOS | G |
| 2637782 | 0000143588 | 1 | USF TABATINGA | GG |
| 2637715 | 0000143529 | 1 | USF BELA VISTA | G |
| 2674084 | 0000143642 | 1 | USF TAEPE | GG |
| 2637766 | 0000143553 | 1 | USF AGAMENON MAGALHAES I | GG |
| 2674092 | 0000143650 | 1 | USF LOT NSA SRA DA CONCEICAO | G |
| 5714796 | 0000143707 | 1 | USF REDENCAO | GG |
| 2637855 | 0000143634 | 1 | USF DO MONTA | G |
| 2637693 | 0000143510 | 1 | USF MANANCIAL | GG |
| 2358913 | 0000143421 | 1 | USF TRES LADEIRAS | G |
| 2637677 | 0000143499 | 2 | USF INHAMA | G |
| 2637650 | 0000143472 | 2 | USF NOVA CRUZ II | P |
| 2637804 | 0000143618 | 2 | USF SANTO ANTONIO | G |



| | | | | |
|---------|------------|---|--|----|
| 2637626 | 0000143456 | 2 | USF SITIO LIRA | GG |
| 6133355 | 0000143723 | 2 | USF PIRAJUI E ENGENHO NOVO | M |
| 2637731 | 0000143537 | 2 | USF SANTA CRUZ I | GG |
| 6013732 | 0000143715 | 2 | USF MAGDA COSTA | GG |
| 2637758 | 0000143545 | 2 | USF AGAMENON MAGALHAES II | G |
| 2637790 | 0000143596 | 2 | USF ENCANTO IGARASSU | G |
| 2637634 | 0001507230 | 2 | USF NSA SRA DE FATIMA | P |
| 3046826 | 0001507435 | 2 | USF JERONIMO CAVALCANTE JUNIOR | P |
| 3179605 | 0001507222 | 2 | USF ANA ALBUQUERQUE | M |
| 2637618 | 0000143448 | 2 | ESF SEVERINO FELIPE DE ANDRADE CAP FELIPE | GG |
| 2637685 | 0000143502 | 2 | USF SANDRA RUFINO DA SILVA | GG |
| 2637723 | 0002141868 | 2 | EAP TABULEIRO | P |
| 5409357 | 0000143693 | 2 | USF BOA SORTE | GG |