DECRETO N°. 13.273/2019

AUTORIZA E REGULAMENTA O PAGAMENTO DE PRODUTIVIDADE/DESEMPENHO AOS SERVIDORES DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE, LOTADOS NA ATENÇÃO PRIMÁRIA.

O Prefeito Municipal de Divinópolis, GALILEU TEIXEIRA MACHADO, no uso de suas atribuições legais, e

CONSIDERANDO que o processo licitatório para contratação de Organização Social para gestão da UPA Padre Roberto Cordeiro Martins não contemplará a cessão de servidores efetivos para a entidade que se sagrar vencedora do certame.

CONSIDERANDO que os servidores efetivos que atualmente se encontram lotados na UPA Padre Roberto Cordeiro Martins serão remanejados para outras unidades assistenciais no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, prioritariamente da Atenção Primária;

CONSIDERANDO que, para além do incremento de Recursos Humanos que será promovido com o mencionado remanejamento de servidores, a Atenção Primária carece de outros investimentos que a capacitem para ofertar os resultados que dela se espera;

CONSIDERANDO que os elevados custos dos sistemas de saúde, o uso indiscriminado de tecnologia médica e a baixa resolutividade impactam na sustentação econômica da assistência à saúde até mesmo nos países desenvolvidos, fazendo-os pesquisar novas formas de organização da atenção com custos menores e com maior eficiência;

CONSIDERANDO que o foco na Atenção Primária é estratégia de enfrentamento das iniqüidades do sistema que, à míngua do fomento das ações de prevenção, promoção e recuperação da saúde, tem padecido com a inversão das prioridades de investimentos;

CONSIDERANDO que o remanejamento dos servidores da UPA Padre Roberto Cordeiro Martins para a rede de atenção primária importará numa economia direta de cerca de R$ 8.000.000,00 (oito milhões de reais) por ano, haja vista que aqueles servidores são gratificados em 50% ou 70% de seus vencimentos, dependendo do seu grau de escolaridade, em função da lotação;

CONSIDERANDO que é responsabilidade do gestor público eleger prioridades e bem aplicar os finitos recursos financeiros com vistas a atingir os melhores resultados para um maior número de pessoas;

CONSIDERANDO que a economia primariamente apurada com o iminente remanejamento de servidores da UPA Padre Roberto Cordeiro Martins para as unidades da atenção primária será utilizada em benefício da própria atenção primária, conforme bem dispôs o projeto de ampliação e valorização do referido segmento assistencial elaborado pela Secretaria Municipal de Saúde; e

CONSIDERANDO que o projeto em comento não demandará recurso novo, sendo todo ele custeado com recursos já existentes no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde.

DECRETA:

Art. 1º Fica autorizado o pagamento de Prêmio de Produtividade em caráter precário, de conformidade com a Lei nº 7.164/2010, de 25 de março de 2010, aos servidores da Secretaria Municipal de Saúde lotados em unidades de atenção primária ou pertencentes ao quadro de apoio técnico e gestão da atenção primária, que efetivamente estejam no exercício de suas funções, na forma e condições estabelecidas neste ato.

Art. 2º A gratificação de produtividade/resultado será paga mensalmente aos servidores de acordo com o resultado de avaliação trimestral, conforme os parâmetros definidos pela gestão da Secretaria Municipal de Saúde, constantes no anexo deste decreto.

Art. 3º O valor máximo que será pago em razão da produtividade/resultado observará os seguintes parâmetros:

CATEGORIA	VALOR
Servidor lotado em Centro de Saúde Convencional	R$ 400,00
Servidor lotado em Estratégia Saúde da Família	R$ 400,00
Servidor lotado em equipe de Serviço de Atenção Domiciliar (SAD)	R$ 400,00
Referência de Gestão de Unidade de Atenção Primária	R$ 600,00
Servidor ocupante da função de Apoio Técnico da Atenção Primária	R$ 600,00

Art. 4º O pagamento do Prêmio de Produtividade/Resultado de que trata este Decreto far-se-á em caráter precário e enquanto durar as condições que o justifique.

Art. 5º A gratificação objeto do presente Decreto não integra o vencimento para efeito de estabilização remuneratória.

Art. 6º Sempre que for conveniente, a Secretaria Municipal de Saúde deverá revisar os indicadores avaliados podendo alterar as tabelas de pontos que integram este Decreto, através de

Portaria, devendo mantê-la em conformidade com as metas contidas no Plano Municipal de Saúde.

Art. 7º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, ficando a produção dos seus efeitos jurídicos condicionada ao remanejamento dos servidores efetivos lotadas na UPA Padre Roberto Cordeiro Martins para as unidades que compõem a rede de atenção primária.

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

Divinópolis, 27 de maio de 2019.

GALILEU TEIXEIRA MACHADO
Prefeito Municipal

AMARILDO DE SOUSA
Secretário Municipal de Saúde

WENDEL SANTOS DE OLIVEIRA
Procurador-Geral do Município

ANEXO AO DECRETO N° 13.273/2019

Gratificação da Equipe de Atenção Primária (Gratificação de Produtividade/Desempenho)

Síntese/Objetivo: Gratificar a equipe de atenção primária, em função de uma avaliação de desempenho baseada em indicadores que demonstrem o impacto da assistência prestada.

1 – Definição dos Termos e Previsão legal

A) Avaliação de desempenho: Processo sistemático e contínuo de acompanhamento do grau com que os objetivos e metas pactuadas são atingidos.

B) Gratificação de Desempenho: Gratificação a qual os profissionais de saúde fazem jus, mediante cumprimento de metas de equipe.

C) Mês de ocorrência: Período de trabalho efetivo.

D) Mês de avaliação: Mês (meses) posterior (eres) ao de ocorrência, onde são apurados os fatos ocorridos no mês de trabalho efetivo através de avaliação.

2- Público Alvo

Têm direito à gratificação de desempenho os profissionais de saúde lotados na Atenção Primária (Unidades de Atenção Primária à Saúde - UAPS e Serviço de Atenção Domiciliar - SAD), com vínculo estatutário, desde que em efetivo exercício na rede.

Nas Unidades de Saúde em que houver Farmácia em sua estrutura física, os servidores lotados na Farmácia somente farão jus a gratificação de desempenho se o Farmacêutico desenvolver predominantemente atividades referentes à Farmácia Clínica.

Não faz jus a esta gratificação o servidor que se encontrar nas seguintes situações:

I - Quando inativo;
II - No período das férias;
III - Nas licenças e afastamentos de qualquer natureza;
IV - Cedido a outros órgãos;
V – Quando houver mudança de lotação do servidor por solicitação do mesmo e,
VI – Quando, indiciado em processo administrativo disciplinar regular, sofrer pena de suspensão.

3- Método

O cálculo do valor ao qual o servidor faz jus será realizado com base na obtenção de pontuação mensal, a partir do desempenho global da unidade, avaliado conforme indicadores, pesos, pontuação e período específicos de avaliação, de acordo com matriz de indicadores de Gratificação de Desempenho.

As metas serão descritas por unidade.

Quando o servidor com vínculo único desenvolver suas atividades em mais de uma Unidade de Atenção Primária, o valor da gratificação será calculado a partir da média do desempenho global das Unidades onde desenvolveu suas atividades.

4- Cálculo das pontuações da matriz Gratificação de Desempenho

A concessão da Gratificação de Desempenho será mensal de acordo com o alcance de metas institucionais classificadas em 02 dimensões, Acesso e Qualidade, com pesos diferenciados a saber:

METAS	PONTOS
Acesso	20
Qualidade	80
TOTAL	100

META	VALOR A PAGAR
Meta Atingida	100% X Valor da Gratificação X peso % do indicador
Meta não atingida	0%

5 - Descrição das metas

Para fins de aferição das metas serão consideradas as informações a seguir:

PONTUAÇÃO GLOBAL DE METAS	PERCENTUAL A RECEBER
>95%	100%
90% a 94%	90%
85% a 89%	80%
80% a 84%	70%
75% a 79%	60%
70% a 74%	50%
<70%	0%

Para fins de concessão da Gratificação, é necessário alcançar o mínimo de 70% em cada dimensão (Acesso e Qualidade) e do Global de Metas.

6 - Instruções de dedução percentual em razão de faltas e advertências

As ocorrências devem ser indicadas em Relatório, mensalmente.

Os dados relativos às ocorrências servirão para dedução de percentuais da pontuação final do servidor calculados automaticamente da seguinte forma:

TIPO DE OCORRÊNCIA	PERCENTUAL DE DEDUÇÃO
1 (uma) falta justificada	5%
1 (uma) falta não justificada	30%
3 (três) ou mais faltas não justificadas	100%
Advertência Verbal	10%
Advertência Escrita	30%
Suspensão*	100%

*Após julgado e publicado em Diário Oficial do Município.

7- Fluxos, Prazos e Responsabilidades.

1) A Unidade deve possuir um representante na Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Gratificação de Desempenho da Atenção Primária.
2) A Unidade de Saúde emitirá relatório mensal contendo as informações necessárias a avaliação das metas e de seus resultados, por profissional e geral da equipe.
3) As partes envolvidas no processo deverão proceder de acordo com o cronograma apresentado a seguir:

DATA	AÇÃO	OBSERVAÇÃO	RESPONSÁVEL
5º dia do 1º mês subsequente ao mês de produção	Envio do Relatório Mensal a CAAGDAP	Exemplo: Mês de ocorrência - fevereiro Mês de envio - março	Unidade de Saúde

Abril (ref. 1º trimestre) **Julho (ref. 2º trimestre)** **Outubro (ref. 3º trimestre)** **Janeiro (ref. 4º trimestre)**	Análise dos resultados das metas individualizadas e globais, dos cálculos, deduções e aferição da gratificação devida por Unidade e profissional	Exemplo: Mês de ocorrência (1º trimestre) – janeiro, fevereiro e março Mês de avaliação - abril	Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Gratificação de Desempenho da Atenção Primária
Abril **Julho** **Outubro** **Janeiro**	Emissão de Relatório: O Relatório contemplará a análise e a avaliação relativamente ao cumprimento das metas e indicará, com a devida fundamentação, o índice que funcionará como fator de moderação para o cálculo do repasse.	Exemplo: Mês de ocorrência (1º trimestre) – janeiro, fevereiro e março Mês de impacto - abril, maio e junho	Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Gratificação de Desempenho da Atenção Primária

8 - Ressarcimentos e Deduções por pagamento indevido

As solicitações de ressarcimentos e deduções por pagamento indevido, geradas por motivos diversos devem ser feitas através de ofício endereçado à Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Gratificação de Desempenho da Atenção Primária e Relatório contendo o nome e matrícula do servidor, mês de ocorrência e justificativa para o pedido, conforme modelo.