



ESTADO DO PIAUÍ PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DO DIVINO

Lei Nº 220, de 04 de julho de 2019.

“Altera a Lei nº. 189, de 23 de agosto de 2016, e dá outras providências”.

O Excelentíssimo Senhor Prefeito de São José do Divino, Estado do Piauí, Sr. Antonio Nonato Lima Gomes, no uso de suas atribuições legais,

Faz saber que a **Câmara Municipal de São José do Divino – Piauí** aprovou e ele sanciona a seguinte lei:

Art. 1º - Os artigos 3º, 5º, 6º e 7º da Lei nº 189, de 23 de agosto de 2016, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º -

.....

§ 1º. A Gratificação de que trata esta lei está vinculada aos resultados alcançados pelo desempenho das atividades pactuadas no ato de adesão ao PMAQ-AB pelo Município e serão aplicadas da seguinte forma:

I - 70% (setenta por cento) dos recursos recebidos por cada equipe AB/SB do Município, serão destinados a concessão de incentivo pecuniário aos servidores integrantes das equipes habilitadas, conforme rateio especificado abaixo:

Grupo I – Profissionais de Nível Superior

- a) **12%** (doze por cento) para profissionais de Enfermagem da ESF;
- b) **12%** (doze por cento) para profissionais Dentistas da ESB;
- c) **12%** (doze por cento) para profissionais Médicos da ESF;

Grupo II – Profissionais de Nível Médio/Técnico

- a) **12%** (doze por cento) profissionais Técnicos/Auxiliares das ESF;
- b) **12%** (doze por cento) profissionais Técnicos/Auxiliares das ESB;
- c) **40%** (quarenta por cento) para profissionais Agentes Comunitários de Saúde – ACS;

II – Os **30%** (trinta por cento) restantes, serão destinados para o pagamento de despesas de custeio das ações de Atenção Básica, que correspondem, entre outros gastos, aqueles efetuados com despesas de pessoal, material de consumo (materiais que têm duração limitada), serviços de terceiros, gastos com obras de conservação, reforma e adaptação de bens imóveis, dentre outros.



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DO DIVINO

III – Na hipótese de membro(s) da(s) equipe(s), em decorrência da forma de contratação, não se enquadrar nos termos dessa lei, para fazer jus ao recebimento do incentivo, o valor que seria destinado ao mesmo, enquanto se mantiver esse impedimento, será integrado ao montante do inciso II deste artigo.

IV – Na ocorrência do inciso III deste artigo, fica o Poder Executivo autorizado a repassar na forma de incentivo adicional (bônus) para os servidores de nível superior (Grupo I) em decorrência do comprimento total de seus indicadores (anexo C) de maneira satisfatória (conforme anexo A), não fazendo jus o servidor que tenha sido classificado no mês com nota geral inferior a satisfatória, ficando dividido da seguinte forma:

- a) 72% (setenta e dois por cento) serão divididos para profissionais enfermeiros, na condição igualitária para a quantidade de servidores aptos a receber incentivo pecuniário IVQI.
- b) 20% (vinte por cento) serão divididos para profissionais dentistas, na condição igualitária para a quantidade de servidores aptos a receber incentivo pecuniário IVQI.
- c) 8% (oito por cento) serão divididos para profissionais médicos, na condição igualitária para a quantidade de servidores aptos a receber incentivo pecuniário IVQI.
- d) Quando algum(uns) dos profissionais, mesmo estando apto(s) a receber o incentivo, este(s) por conta de sua avaliação conforme anexo A e C, não for satisfatória, o valor a qual este teria direito integrará montante do inciso II deste artigo.

V - No caso do NASF, os **60%** (sessenta por cento), serão destinados para concessão de incentivo pecuniário aos servidores integrantes de cada equipe habilitada, sendo que o valor total destinado aos servidores será rateado de forma isonômica entre os profissionais que compõem a equipe.

VI - Os **40%** (quarenta por cento) restantes serão destinados para o pagamento de despesas de custeio das ações do NASF.

Art. 5º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. 6º. O acompanhamento das atividades desenvolvidas pelas equipes, bem como a avaliação dos indicadores e cumprimento das metas individuais atingidas pelos profissionais das ESF/ESB e NASF será de competência da Gestão Municipal e da Coordenação da Atenção Básica. Ficando ainda o Coordenador da Atenção Básica responsável pela coordenação do programa de incentivo, sua gestão e operacionalização, bem como avaliação e monitoramento dos indicadores de todas as equipes participantes.



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DO DIVINO

Parágrafo único: Ao Coordenador da Atenção Básica será concedido o incentivo pecuniário IVQI no percentual de 5% (cinco por cento) de 30% (valor destinado ao custeio), recursos oriundos do inciso II, do artigo 3º desta lei. Não sendo considerado para base de cálculo possível valor proveniente do inciso III do artigo 3º desta lei.

Art. 7º. O recebimento do incentivo pecuniário IVQI fica condicionado ao cumprimento dos indicadores do programa e das metas individuais estabelecidas no **ANEXO C** desta Lei, após avaliação feita pela Secretaria Municipal de Saúde que é o órgão municipal responsável pela fiscalização e acompanhamento do programa.

§1º- Para efeito de apuração do valor devido a título de incentivo pecuniário, o percentual definido no Art. 3º, o índice de rateio atribuído a cada cargo ou função, será de acordo com a avaliação do desempenho do servidor, nos percentuais previstos no Anexo A.

§2º - Para fins de apuração do resultado da avaliação prevista no Anexo C, o resultado final da avaliação será computado da seguinte forma:

I – Desempenho Satisfatório – o servidor avaliado cumpriu com presteza todos os indicadores e metas descritas no Anexo C.

II – Desempenho Regular – o servidor avaliado não cumpriu alguns dos indicadores e metas descritos no Anexo C.

III – Desempenho Insatisfatório - o servidor avaliado obteve desenvolvimento insatisfatório na maioria dos indicadores e metas descritos no Anexo C.

Art. 2º - O Anexo A da Lei nº 189, de 23 de agosto de 2016, passa a vigorar com a Redação de acordo com o Anexo I desta Lei.

Art. 3º - O Anexo C da Lei nº 189, de 23 de agosto de 2016, passa a vigorar com a Redação de acordo com o Anexo II desta Lei.

Art. 4º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos financeiros a Junho de 2019.

Gabinete do Prefeito Municipal de São José do Divino, Estado do Piauí, 04 de julho de 2019.


Antonio Norberto Lima Gomes
-Prefeito Municipal-



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DO DIVINO

Anexo I

ANEXO A

TABELA: Percentual definido no Art. 3º com índice de rateio atribuído a cada cargo ou função de acordo com a AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO do servidor.

GRUPO	CARGO/FUNÇÃO	DESEMPENHO SATISFATÓRIO	DESEMPENHO REGULAR	DESEMPENHO INSATISFATÓRIO
I (Nível Superior)	Enfermeiro (a)	100% do valor individual a ser recebido	50% do valor individual a ser recebido	Não Fará jus ao recebimento do valor individual
	Dentista			
	Médico			
II (Nível Médio)	Técnico/Auxiliar ESF/ESB			
	Agente Comunitário de Saúde (ACS)			
NASF	Profissionais do NASF			



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DO DIVINO

Anexo II

ANEXO C

**CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO DOS PROFISSIONAIS –
AVALIAÇÃO INTERNA**

Avaliação Individual das Atribuições Específicas de cada Categoria Profissional, de acordo com os indicadores de Monitoramento para as equipes de Estratégia Saúde da Família, Saúde Bucal e NASF pactuados pelo programa e metas definidas pela Gestão Municipal são as que seguem:

CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES DE DESEMPENHO	CUMPRIMENTO DE METAS
ENFERMEIRO	1. Média de atendimento de enfermagem por habitante; 2. Percentual de atendimentos de consultas por demanda espontânea; 3. Percentual de atendimentos de consultas agendadas; 4. Índice de atendimentos por condição de saúde avaliada; 5. Razão de coleta de material citopatológico do cólo do útero; 6. Média de recém-nascidos atendidos na primeira semana de vida; 7. Percentual de serviços ofertados pela Equipe de Atenção Básica.	1. Produtividade no trabalho; 2. Trabalho em equipe; 3. Envio regular dos documentos relacionados à produtividade mensal da equipe e de cada profissional, tal como envio regular das planilhas e informes da vigilância epidemiológica; 4. Participação na reunião técnica mensal de planejamento das ações e repasse das informações aos demais integrantes da equipe; 5. Proficiência na implementação de atividades de Educação em Saúde e Educação Permanente.
DENTISTA	1. Cobertura de primeira consulta odontológica programática; 2. Razão entre tratamentos concluídos e primeiras consultas odontológicas; 3. Percentual de serviços ofertados pela Saúde Bucal.	1. Produtividade no trabalho; 2. Trabalho em equipe; 3. Proficiência na implementação de atividades de Educação em Saúde e Educação Permanente.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DO DIVINO

MÉDICO	1. Média de atendimento médico por habitante; 2. Percentual de serviços ofertados pela Equipe de Atenção Básica.	1. Produtividade no trabalho; 2. Trabalho em equipe.
TÉCNICO/AUXILIAR DE ENFERMAGEM	1. Percentual de serviços ofertados pela Equipe de Atenção Básica.	1. Produtividade no trabalho; 2. Trabalho em equipe.
TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL	1. Percentual de serviços ofertados pela Saúde Bucal.	1. Produtividade no trabalho; 2. Trabalho em equipe.
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE – ACS	1. Cadastro Individual e Territorial de 100% da sua área atualizados; 2. Média de Visitas Domiciliares por total de cadastros.	1. Produtividade no trabalho; 2. Trabalho em equipe; 3. Participação nas reuniões mensais, atividades de Educação em Saúde e Educação Permanente.
PROFISSIONAIS DO NASF	1. Média de atendimentos individuais realizados por profissional do NASF; 2. Média de atendimentos domiciliares realizados por profissional do NASF; 3. Média de atendimentos compartilhados realizados por profissional do NASF; 4. Média de atendimentos em grupo realizados por profissional do NASF.	1. Produtividade no trabalho; 2. Trabalho em equipe; 3. Participação na reunião técnica mensal de planejamento das ações e repasse das informações aos demais integrantes da equipe; 4. Proficiência na implementação de atividades de Educação em Saúde e Educação Permanente.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DO PIAUÍ
CNPJ (ME): Nº 06.554.810/0001-76
RUA PRESIDENTE VARGAS 531, BAIRRO CENTRO
CEP: 64.430-000 – SÃO PEDRO DO PIAUÍ

DECRETO Nº 132819 DE 02 de maio de 2019
ANEXO II - RELAÇÃO DE ANULAÇÕES

TOTAL DA AÇÃO 87.300,00

04.08.04.123.1045 AQUISIÇÃO DE MOTO 1 4.300,00

Equipamentos e Material Permanente 1 200,00

Recursos Ordinários 1 1.300,00

TOTAL DA AÇÃO 1.300,00

04.08.15.452.2321 MANUTENÇÃO DOS SERVIÇOS DE ILUMINAÇÃO PÚBLICA 3.300,36

Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Física 20.000,00

Contribuição para o Custeio do Serviço de Iluminação Pública - COSIP 620

TOTAL DA AÇÃO 30.000,00

04.08.17.911.1007 IMPLANTACÃO DE MELHORIAS SANITÁRIAS DOMICILIARES 3.000,00

Outras Transferências de Convênios da União 810

Outras e Instalações 4.300,00

Outras Transferências de Convênios da União 510

Outras e Instalações 4.300,00

Outras Transferências de Convênios da União 810

Outras e Instalações 4.300,00

TOTAL DA AÇÃO 23.000,00

04.08.13.382.1030 CONSTRUÇÃO DA PRAÇA DE EVENTOS 6.500,00

Outras e Instalações 4.300,00

Recursos Ordinários 1 100,00

Outras e Instalações 4.300,00

TOTAL DO ANEXO 388.850,00

COMISSÃO ELEITORAL ESPECIAL PARA ELEIÇÃO DO CONSELHO

QUADRIENIO 2020-2024

Praça José Gregório SN, Centro – São Bráz do Piauí CEP: 64.783-000

Resolução nº 004/2019 de 28 de junho de 2019

Delibera sobre o processo de candidatura da Sra. Alquisia dos Santos Costa.

A COMISSÃO ELEITORAL ESPECIAL juntamente com o Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMODCA, no uso de suas atribuições legais de acordo com deliberações de seus membros em reunião ordinária realizada no dia 28/06/2019, resolve:

Art.º 01 – Deferir a candidatura da Sra. Alquisia dos Santos Costa, considerando válidos os motivos alegados pela candidata, com base o documento apresentada a esta comissão eleitoral.

Conselho Eleitoral:

Wagner de Sousa Albuquerque
João Cláudio de Sousa Albuquerque
Sandra Fátima
Telma Vieira da Silva Oliveira

www.diariooficialdosmunicipios.org

A divulgação virtual dos atos municipais

(Continua na próxima página)

Art. 6º. O acompanhamento das atividades desenvolvidas pelas equipes, bem como a avaliação dos indicadores e cumprimento das metas individuais atingidas pelos profissionais das ESF/ESB e NASF será de competência da Comissão Municipal e da Coordenação da Atenção Básica. Ficando ainda o Coordenador da Atenção Básica responsável pela coordenação do programa de incentivo, sua gestão e operacionalização, bem como avaliação e monitoramento dos indicadores de todas as equipes participantes.

Art. 5º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. 4º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. 3º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. 2º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. 1º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. 0º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -1º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -2º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -3º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -4º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -5º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -6º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -7º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -8º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -9º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -10º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -11º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -12º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -13º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -14º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -15º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -16º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -17º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -18º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -19º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -20º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -21º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -22º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -23º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -24º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -25º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -26º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -27º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -28º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -29º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -30º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -31º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -32º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -33º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.

Art. -34º. O valor do incentivo concedido se baseia na responsabilidade de cada membro dentro de suas atribuições, no que diz respeito ao processo de trabalho, pelo cumprimento da maioria dos indicadores, bem como o acompanhamento dos demais membros de sua equipe.



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DO DIVINO

Parágrafo único: Ao Coordenador da Atenção Básica será concedido o incentivo pecuniário IVQI no percentual de 5% (cinco por cento) de 30% (valor destinado ao custeio), recursos oriundos do inciso II, do artigo 3º desta lei. Não sendo considerado para base de cálculo possível valor proveniente do inciso III do artigo 3º desta lei.

Art. 7º. O recebimento do incentivo pecuniário IVQI fica condicionado ao cumprimento dos indicadores do programa e das metas individuais estabelecidas no ANEXO C desta Lei, após avaliação feita pela Secretaria Municipal de Saúde que é o órgão municipal responsável pela fiscalização e acompanhamento do programa.

§1º. Para efeito de apuração do valor devido a título de incentivo pecuniário, o percentual definido no Art. 3º, o índice de razão atribuído a cada cargo ou função, será de acordo com a avaliação do desempenho do servidor, nos percentuais previstos no Anexo A.

§2º. Para fins de apuração do resultado da avaliação prevista no Anexo C, o resultado final da avaliação será computado da seguinte forma:

I – Desempenho Satisfatório – o servidor avaliado cumprir com precisão todos os indicadores e metas descritas no Anexo C.

II – Desempenho Regular – o servidor avaliado não cumprir alguns dos indicadores e metas descritas no Anexo C.

III – Desempenho Insatisfatório – o servidor avaliado obter desempenho insatisfatório na maioria dos indicadores e metas descritas no Anexo C.

Art. 2º. O Anexo A da Lei nº 189, de 23 de agosto de 2016, passa a vigorar com a Redação de acordo com o Anexo I desta Lei.

Art. 3º. O Anexo C da Lei nº 189, de 23 de agosto de 2016, passa a vigorar com a Redação de acordo com o Anexo II desta Lei.

Art. 4º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos financeiros a Junho de 2019.

Gabinete do Prefeito Municipal de São José do Divino, Estado do Piauí, 04 de julho de 2019.

ANTONIO NONATO LIMA GOMES
-Prefeito Municipal-

Anexo I

ANEXO A

TABELA: Percentual definido no Art. 3º com índice de razão atribuído a cada cargo ou função de acordo com a AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO do servidor.

GRUPO	CARGO/FUNÇÃO	DESEMPENHO SATISFATÓRIO	DESEMPENHO REGULAR	DESEMPENHO INSATISFATÓRIO
I (Nível Superior)	Enfermeiro (a)			
	Dentista			
	Médico			
II (Nível Médio)	Técnico/Auxiliar ESB/RSB			
	Agente Comunitário de Saúde (ACS)			
	Profissionais do NASF			
		100% do valor individual a ser recebido	50% do valor individual a ser recebido	Não Fara jus ao recebimento do valor individual

ANTONIO NONATO LIMA GOMES
-Prefeito Municipal-

LEI Nº 220/2019

Diário Oficial dos Municípios

A prova documental dos atos municipais

ANTONIO NONATO LIMA GOMES
-Prefeito Municipal-

MÉDICO		TÉCNICO/AUXILIAR DE ENFERMAGEM		TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL		AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE – ACS		PROFISSIONAIS DO NASF	
1. Média de atendimento médico por habitante;	1. Produtividade no trabalho;	2. Percentual de serviços ofertados pela Equipe de Atenção Básica;	1. Percentual de serviços ofertados pela Equipe de Atenção Básica;	1. Percentual de serviços ofertados pela Saúde Bucal;	1. Cadastro Individual e Territorial de 100% da sua área analisados;	2. Média de Visitas Domiliares por total de cadastros;	1. Média de atendimentos individuais realizados por profissional do NASF;	2. Média de atendimentos domiciliares realizados por profissional do NASF;	3. Média de atendimentos compartilhados realizados por profissionais do NASF;
2. Trabalho em equipe;	2. Trabalho em equipe;	1. Produtividade no trabalho;	1. Produtividade no trabalho;	2. Trabalho em equipe;	2. Trabalho em equipe;	3. Participação nas reuniões mensais, atividades de Educação em Saúde e Educação Permanente;	3. Participação na reunião técnica mensal de planejamento das ações e repasse das informações aos demais integrantes da equipe;	4. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;	4. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;

ENFERMEIRO		DENTISTA		CUMPRIMENTO DE METAS	
1. Média de atendimento de enfermagem por habitante;	1. Produtividade no trabalho;	1. Cobertura de primeira consulta odontológica programática;	1. Cobertura de primeira consulta odontológica;	1. Produtividade no trabalho;	1. Produtividade no trabalho;
2. Percentual de atendimentos de consultas agendadas;	2. Trabalho em equipe;	2. Média de recém-nascidos atendidos na primeira semana de vida;	2. Razão entre tratamentos concluídos e primeiras consultas odontológicas;	2. Trabalho em equipe;	2. Trabalho em equipe;
3. Envio regular dos documentos relacionados à produtividade mensal da equipe e de cada profissional, tal como envio regular das planilhas e informes da vigilância epidemiológica;	3. Trabalho em equipe;	3. Percentual de serviços ofertados pela Equipe de Atenção Básica;	3. Percentual de serviços ofertados pela Saúde Bucal;	3. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;	3. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;
4. Participação na reunião técnica mensal de planejamento das ações e repasse das informações aos demais integrantes da equipe;	4. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;	5. Razão de coleta de material citopatológico do colo do útero;	5. Razão entre tratamentos concluídos e primeiras consultas odontológicas;	5. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;	5. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;
5. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;	5. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;	6. Média de recém-nascidos atendidos na primeira semana de vida;	6. Razão entre tratamentos concluídos e primeiras consultas odontológicas;	6. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;	6. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;
6. Média de recém-nascidos atendidos na primeira semana de vida;	6. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;	7. Percentual de serviços ofertados pela Equipe de Atenção Básica;	7. Razão entre tratamentos concluídos e primeiras consultas odontológicas;	7. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;	7. Proficiência na implementação de atividades de Educação Permanente;

Anexo II

CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO DOS PROFISSIONAIS – AVALIAÇÃO INTERNA

Avaliação individual das Atribuições Específicas de cada Categoria Profissional, de acordo com os indicadores de Monitoramento para as equipes de Estratégia Saúde da Família, Saúde Bucal e NASF pactuados pelo programa e metas definidas pela Gestão Municipal são as que seguem: