



**LEI MUNICIPAL Nº 525/2025 DE 18 DE JUNHO DE 2025.**

**EMENTA: Dispõe sobre a criação de incentivo financeiro de desempenho aos profissionais de saúde da Estratégia Saúde da Família (ESF) e Equipe Multiprofissional (eMulti), em conformidade com a Portaria GM/MS nº 3.493, de 10 de abril de 2024, e dá outras providências.**

A **PREFEITA DO MUNICÍPIO DE SERRINHA DOS PINTOS**, Estado do Rio Grande do Norte, no uso de suas atribuições legais, em especial, no que competem os artigos 52 e 53 da Lei Orgânica do Município, **FAZ SABER** que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Fica instituído o Prêmio de incentivo financeiro por desempenho e ser pago aos profissionais da Atenção Primária à Saúde - APS, com recursos previstos na Portaria GM/MS nº 3.493, de 10 de abril de 2024, que alterou a Portaria de Consolidação GM/MS nº 6, de 28 de setembro de 2017.

**Art. 2º** O incentivo financeiro objeto desta Lei tem por base, exclusivamente, os repasses do Ministério da Saúde, de acordo com as metas e resultados previstos nas normativas do Programa, ficando o Município de Serrinha dos Pintos/RN desobrigado do pagamento da gratificação por desempenho, na hipótese de o Ministério da Saúde não efetuar o repasse dos recursos financeiros ou revogar a Portaria GM/MS nº 3.493, de 10 de abril de 2024.

**Art. 3º** O incentivo financeiro por desempenho possui os seguintes objetivos:

I - Melhoria da Qualidade dos Serviços: Promover a avaliação contínua dos serviços prestados, visando identificar áreas de melhoria e garantir um atendimento de maior qualidade à população.

II - Estimular a Participação dos Profissionais: Encorajar os profissionais a se engajarem ativamente em processos de aprimoramento e inovação nas práticas de saúde, aumentando a motivação e o comprometimento com os resultados.

III - Foco em Resultados: Incentivar a busca por melhores indicadores de saúde e satisfação dos usuários, alinhando o trabalho dos profissionais com as metas de saúde pública. IV - Valorização do Trabalho: Reconhecer e recompensar o desempenho efetivo dos profissionais, contribuindo para a valorização da carreira e a retenção de talentos na APS. V - Promoção da Saúde da População: Contribuir para a melhoria da qualidade de vida da comunidade, incentivando ações que previnam doenças e promovam a saúde.

**CAPÍTULO II  
DOS BENEFICIÁRIOS DO INCENTIVO**

**Art. 4º** Fazem jus ao recebimento do Prêmio de incentivo financeiro por desempenho os profissionais que atuam nas seguintes áreas e equipes:

**I - Estratégia Saúde da Família (ESF):** Profissionais envolvidos nas atividades de promoção e prevenção da saúde, acompanhamento e atendimento às famílias cadastradas.

**II - Equipe Multiprofissional (eMulti):** Profissionais de diferentes áreas da saúde que atuam de forma integrada para atender às necessidades de saúde da comunidade.

**III - Coordenadores:** Profissionais responsáveis pela coordenação das ações e serviços nas unidades de saúde, que garantem a implementação das diretrizes e a articulação das equipes.



**Parágrafo único:** os profissionais das emulti, serão pagos com seus próprios recurso.

### CAPÍTULO III DOS VALORES DOS INCENTIVOS

**Art. 5º** Os valores dos incentivos financeiros por desempenho serão definidos com base nos seguintes critérios:

**I. Desempenho Individual:** Os profissionais serão avaliados segundo indicadores de desempenho previamente estabelecidos, com pesos diferentes para cada área de atuação.

**II. Resultado das Metas:** O valor do incentivo será proporcional ao alcance das metas estabelecidas em conjunto com as diretrizes do Ministério da Saúde e as especificidades locais.

**Art. 6º** Os valores repassados no componente de qualidade para as Equipes de Estratégia da Saúde da Família (ESF), serão distribuídos da seguinte forma:

**I. Componente de qualidade ótimo:** R\$ 8.000,00 (oito mil reais);

**II. Componente de qualidade bom:** R\$ 6.000,00 (seis mil reais);

**III. Componente de qualidade suficiente:** R\$ 4.000,00 (quatro mil reais);

**IV. Componente de qualidade regular:** R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

**Art. 7º** Os valores repassados no componente de qualidade para as Equipes Multiprofissionais (e Multi), serão distribuídos da seguinte forma:

**I. Componente de qualidade ótimo:** R\$ 3.000,00 (Três mil reais);

**II. Componente de qualidade bom:** R\$ 2.250,00 (Dois mil, duzentos e cinquenta reais);

**III. Componente de qualidade suficiente:** R\$ 1500,00 (um mil e quinhentos reais);

**IV. Componente de qualidade regular:** R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais).

**Art. 8º** O Município de Serrinha dos Pintos/RN fará jus ao recebimento de 50% (cinquenta por cento) do montante recebido, que será aplicado para melhor estruturação da Atenção Primária, enquanto os outros 50% (cinquenta por cento) serão destinados aos profissionais responsáveis pelas metas, em partes iguais e avaliado por equipe. Elencados nesta lei, sob a forma de incentivo financeiro, conforme percentuais de desempenho.

**Parágrafo único:** A parcela extra, será creditada em sua totalidade para o município, para manutenção da Estratégia de Saúde da família.

**§1º** Os valores definidos serão revisados anualmente, considerando a disponibilidade orçamentária e os resultados obtidos nas avaliações.



§2º O não cumprimento das metas estabelecidas poderá resultar em redução proporcional do valor do incentivo, conforme critérios definidos pela Secretaria Municipal de Saúde.

#### CAPÍTULO IV DO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

**Art. 9º** O monitoramento e a avaliação do Prêmio de incentivo financeiro por desempenho serão realizados com o objetivo de garantir a transparência, eficácia e melhorias contínuas nos serviços prestados.

**Art. 10º** A avaliação será baseada em indicadores definidos previamente, que incluirão, mas não se limitarão a:

**I. Qualidade do Atendimento:** Satisfação dos usuários, taxa de resolução de problemas e qualidade dos serviços prestados.

**II. Atingimento de Metas:** Avaliação do cumprimento das metas estabelecidas em relação ao atendimento, vacinação, prevenção de doenças, entre outros.

**III. Desempenho dos Profissionais:** Análise do desempenho individual e coletivo das equipes, levando em consideração as atividades realizadas e os resultados alcançados.

**Art. 11º** O monitoramento será realizado por meio de:

**Relatórios Quadrimestrais:** Produção de relatórios que compilarão dados sobre o desempenho das equipes e resultados das avaliações a cada quatro meses.

**I. Reuniões de Acompanhamento:** Encontros regulares entre a gestão da saúde e as equipes para discutir os resultados, compartilhar boas práticas e identificar oportunidades de melhoria.

**II. Feedback Contínuo:** Implementação de mecanismos de feedback que permitam aos profissionais expressar suas opiniões sobre o processo de avaliação e os incentivos.

**Art. 12º** A Secretaria Municipal de Saúde será responsável pela coordenação do monitoramento e avaliação, garantindo a utilização de métodos e instrumentos adequados para a coleta de dados e análise dos resultados.

§1º Os resultados das avaliações e os relatórios de desempenho serão disponibilizados para consulta pública, assegurando a transparência do processo.

§2º A avaliação será revisada anualmente, possibilitando ajustes nas metas e nos critérios de desempenho, conforme a evolução das necessidades da comunidade e das diretrizes do Ministério da Saúde.

#### CAPÍTULO V DAS CONDIÇÕES PARA NÃO RECEBIMENTO DO INCENTIVO

**Art. 13º** O servidor não terá direito a receber o Prêmio de incentivo financeiro por desempenho nas seguintes condições:

**I. Inatividade:** Quando o servidor estiver afastado de suas atividades por licença médica superior a 30 (trinta) dias, ou qualquer outra forma de inatividade não programada.



**II. Descumprimento de Metas:** Quando o servidor não atingir as metas estabelecidas no documento de indicadores superior a 50% (cinquenta por cento), conforme avaliação realizada pela Secretaria Municipal de Saúde.

**III. Desempenho Insatisfatório:** Quando o desempenho do servidor for classificado como insatisfatório nas avaliações periódicas, de acordo com critérios previamente definidos.

**IV - Violação de Normas:** Quando houver violação das normas e condutas éticas estabelecidas pela instituição, incluindo, mas não se limitando a, faltas graves ou infrações disciplinares.

**IV. Não Comparecimento a Reuniões, capacitações e ações:** Quando o servidor não comparecer às reuniões de acompanhamento e feedback, salvo justificativa aceita pela gestão.

**V. Falta de Documentação:** Quando não forem apresentados os documentos e relatórios exigidos para comprovação de desempenho, conforme o estabelecido na regulamentação.

§1º As condições de não recebimento do incentivo deverão ser comunicadas ao servidor de forma clara e objetiva, com a devida justificativa.

§2º O servidor poderá apresentar recursos ou justificativas em caso de não recebimento do incentivo, que serão analisados pela Secretaria Municipal de Saúde.

## CAPÍTULO VI

### DO RECEBIMENTO DO INCENTIVO PELOS COORDENADORES

**Art. 14º** Os coordenadores terão direito ao recebimento do Prêmio de incentivo financeiro por desempenho, desde que atendam às seguintes condições:

**Apresentação de Relatórios Quadrimestrais:** Os coordenadores deverão apresentar relatórios quadrimestrais que evidenciem o cumprimento das metas estabelecidas no documento de indicadores, conforme a regulamentação.

**Cumprimento das Metas:** Os relatórios devem demonstrar que as metas estabelecidas em documento posterior a esta lei foram atingidas, refletindo o desempenho das equipes sob sua coordenação.

**Participação em Atividades de Acompanhamento:** Os coordenadores devem participar ativamente das reuniões de acompanhamento e feedback, contribuindo para a discussão dos resultados e a identificação de oportunidades de melhoria.

§1º Os relatórios apresentados pelos coordenadores serão analisados pela Secretaria Municipal de Saúde, que avaliará a conformidade e o atingimento das metas.

§2º Em caso de não apresentação dos relatórios ou de descumprimento das metas, os coordenadores poderão perder o direito ao incentivo, conforme as condições estabelecidas no capítulo anterior.

## CAPÍTULO VII

### DA NATUREZA DO INCENTIVO FINANCEIRO



**Art. 15º** O incentivo financeiro de desempenho previsto nesta lei, em conformidade com os recursos da **PORTARIA GM/MS Nº 3.493, DE 10 DE ABRIL DE 2024**, possui as seguintes características:

**I. Vantagem Transitória:** O incentivo é considerado uma vantagem transitória, não se incorporando à remuneração do servidor para quaisquer efeitos.

**II. Caráter Indenizatório:** O incentivo tem caráter meramente indenizatório, não sendo considerado como rendimento tributável.

**III. Base de Cálculo:** O incentivo não servirá de base para o cálculo de outros adicionais ou vantagens, nem constituirá base de incidência de contribuição previdenciária e/ou imposto de renda.

§1º A caracterização do incentivo como vantagem transitória deverá ser amplamente divulgada entre os servidores, garantindo a transparência e a compreensão sobre sua natureza.

§2º A Secretaria Municipal de Administração será responsável por esclarecer quaisquer dúvidas acerca da natureza do incentivo e de suas implicações financeiras e tributárias.

## CAPÍTULO VIII DOS PAGAMENTOS E REGULAMENTAÇÕES

**Art. 16º** Os pagamentos do Prêmio de incentivo financeiro variável por desempenho serão realizados mediante disponibilidade financeira, por transferência via fundo a fundo, por parte do Ministério da Saúde.

§ 1º O Município de Serrinha dos Pintos/RN fica desobrigado ao pagamento do incentivo financeiro variável por desempenho na hipótese da **Portaria GM/MS Nº 3.493, DE 10 DE ABRIL DE 2024**, for revogada.

§ 2º Na hipótese de ocorrerem alterações na legislação do Programa, o Município de Serrinha dos Pintos/RN ficará obrigado a efetuar a respectiva adequação e regulamentação, garantindo que as disposições da nova legislação sejam observadas em sua integralidade.

**Art. 17º** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em sentido contrário.

**Registre-se, Publique-se.**

Gabinete da Prefeita Municipal de Serrinha dos Pintos – RN, em 18 de junho de 2025.

**ROSANIA MARIA TEIXEIRA FERREIRA**  
PREFEITA MUNICIPAL