



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



26, 27 e 28 de maio de 2015
Brasília / DF - Centro de Convenções Ulysses Guimarães

ASPECTOS CRÍTICOS DA EXPERIÊNCIA MUNICIPAL COM REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE EQUIPES DE ATENÇÃO BÁSICA EM SAÚDE

SÁBADO NICOLAU GIRARDI
VALÉRIA ALPINO BIGONHA SALGADO
ANA CRISTINA DE SOUSA VAN STRALEN



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

2

Painel 08/023 Experiências de negociação salarial, remuneração variável e movimentação de pessoal no setor público

ASPECTOS CRÍTICOS DA EXPERIÊNCIA MUNICIPAL COM REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DE EQUIPES DE ATENÇÃO BÁSICA EM SAÚDE

Sábado Nicolau Girardi
Valéria Alpino Bigonha Salgado
Ana Cristina de Sousa van Stralen

RESUMO

O presente trabalho contém uma análise crítica da experiência de implantação de mecanismos de remuneração variável em municípios brasileiros, no âmbito do Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ), criado pelo Ministério da Saúde para induzir e apoiar os municípios brasileiros a ampliar o acesso e a melhoria da atenção básica. Foram utilizados, como referência resultados de dois Diálogos Online sobre Remuneração por Desempenho e de pesquisas realizadas pela Estação de Pesquisa de Sinais de Mercado (EPSM), do Núcleo de Educação em Saúde Coletiva (NESCON), da Faculdade de Medicina (FM) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). O trabalho aborda os principais aspectos políticos, jurídicos e administrativos dessas experiências, tais como as motivações que levaram esses municípios a adotar esquemas de remuneração variável para suas equipes; as estratégias de envolvimento da força de trabalho e de atores externos; as questões jurídicas envolvidas; as principais características do incentivo financeiro envolvido; e a existência de processos de contratualização de desempenho. Ao final, são identificadas as principais dificuldades e ganhos do processo.



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

3

1 INTRODUÇÃO

Sistemas de remuneração podem ser compreendidos, sob a dimensão organizacional, como parte de sistemas maiores, que englobam as relações de trabalho concretas, individuais e coletivas e entre trabalho e gerência, que se estabelecem internamente às instituições. Eles refletem o modelo de gestão e de controle que essas instituições exercem sobre o comportamento e o desempenho de seus membros (Cherchiglia e Girardi, 2000).

Na dimensão dos trabalhadores, sistemas de remuneração têm, ao lado do aspecto meramente econômico, uma natureza simbólica, que representa uma parte das recompensas psicológicas procuradas pelos indivíduos, em seus ambientes de trabalho. Os vínculos entre *status* social, remuneração e autoestima, que conferem à compensação monetária, simultaneamente, o valor simbólico e material, tornam a escolha do sistema de incentivo financeiro uma decisão estratégica. (Flannery et al., 1996; OIT, 1985, Weitzma & Kruse, 1990, Solow, 1990, Nadler, 1983, apud Cherchiglia e Girardi, 2000).

Para Biscaia (2013), os sistemas de recompensas e, em especial os de remuneração estão relacionados com o que é valorizado pela organização, uma vez que as recompensas favorecem aqueles profissionais cujo comportamento e desempenho é consistente com os objetivos e valores institucionais. Eles são desenhados para atrair os melhores profissionais, retê-los, motivá-los e desenvolvê-los, além de satisfazer todas as partes interessadas.

Por essa razão, a decisão organizacional acerca do modelo de remuneração mais adequado e efetivo a ser adotado deve considerar as especificidades institucionais, as normas externas e internas que a organização observa e a cultura específica do setor em que atua (Cherchiglia e Girardi, 2000).

Existe uma grande variedade de modelos de sistemas de remuneração, que inclui desde os mais tradicionais, baseados no pagamento de salários e referenciados no cargo ou no posto de trabalho; até os modelos mais estratégicos, que condicionam o pagamento do indivíduo ou de equipes ao alcance de objetivos e metas organizacionais; ou, ainda, os modelos retrospectivos (*fee-for-service*) que concedem maior autonomia ao profissional (Girardi, Carvalho & Girardi, 2007).



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

4

Dentre esses diferentes modelos de remuneração, destacam-se aqueles condicionados a resultados individuais e/ou institucionais e coletivos. A remuneração por resultado individual e/ou institucional, foco do presente artigo, têm como vantagem o fato de a parcela variável dos ganhos poder ser vista como subsídio pago aos trabalhadores sobre e acima de um salário fixo. Este tipo de remuneração tem a seu favor a transparência da associação entre os esforços despendidos pelo indivíduo e o seu ganho em remuneração.

Já a remuneração por resultado coletivo adapta-se melhor às tarefas que são interdependentes, que exigem esforços de colaboração e trabalho em equipe, embora apresentem como desvantagens a redução da motivação individual e a possibilidade de posturas não-cooperativas não detectadas imediatamente (Cherchiglia & Girardi, 2000).

Em ambos os casos, há discussões na literatura sobre para qual lado pende a balança entre as vantagens e desvantagens institucionais no uso desses mecanismos de remuneração. Alguns autores entendem que os esforços produtivos obtidos com a introdução de esquemas de remuneração por resultado tendem a assegurar uma submissão temporária nos trabalhadores, extinguindo-se quando as recompensas desaparecem. Ademais, os incentivos financeiros podem não ser motivadores eficientes quando é necessário mudar atitudes e comportamentos, especialmente a longo prazo, além de assumirem um caráter punitivo para aqueles que não alcançam o resultado esperado. (OIT, 1985; Shyavitz e al., 1985; Weitzma & Fruse, 1990; Ponte 1995; *apud* Cherchiglia & Girardi, 2000).

A implantação de esquemas de incentivos financeiros atrelados ao desempenho individual e/ou institucional exige ainda que os sistemas de incentivo estejam perfeitamente articulados às metas institucionais e que haja, de fato, na organização uma cultura de gestão por resultados junto ao seu corpo dirigente e demais membros. É preciso dispor de indicadores selecionados a partir das prioridades e metas definidas, sendo a aferição do resultado o ponto culminante de um processo participativo, que envolva plenamente os trabalhadores, por meio de amplos canais de negociação e de sistemas de informação e de comunicação ágeis, flexíveis e de fácil acesso (Meyer et al *apud* Cherchiglia & Girardi, 2000).



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

5

Marras (2002) já defende que a remuneração por resultados tem como vantagens incentivar os profissionais a buscarem a qualidade dos serviços e produtos sob sua responsabilidade; o aumento da produtividade; a redução de custos; o reforço aos valores culturais da organização e o incentivo à participação individual e coletiva nos ciclos de melhoria da qualidade do sistema de gestão institucional.

Nesta mesma linha, de acordo com Biscaia (2013), há uma crescente convicção de que remunerar a qualidade do desempenho é uma estratégia ganha-ganha (*win-win*), na medida em que cria valor para o profissional e para a organização, podendo reduzir custos e, simultaneamente, aumentar a satisfação de empregadores, cidadãos e profissionais.

Biscaia (2013) classifica os sistemas de remuneração variável em dois grandes grupos, aqueles em que o incentivo está integrado ao pacote remuneratório e os que o incentivo financeiro é concedido de forma independente à remuneração do profissional. No primeiro grupo, podem ser encontrados incentivos financeiros (vencimento e outros benefícios diretos, tais como pensão por doença ou acidente, seguros de saúde ou de vida, subsídios para vestuário, acomodação, transporte, creches, educação, dentre outros) e os não financeiros (tais como férias/folgas, horários flexíveis, acesso e apoio na formação, licenças de estudo/sabáticas, pausas planejadas na carreira, saúde ocupacional/aconselhamento ocupacional, estruturas recreativas, entre outros).

A literatura e a experiência internacional têm evidenciado um fenômeno de popularização do uso das estratégias de remuneração variável, assim como de seu redirecionamento e integração aos valores e cultura organizacionais (Flannary et al, 1996 *apud* Cherchiglia & Girardi, 2000).

Na área da saúde surgem novas tendências, tais como: (a) a de aferir o desempenho, não somente pelos resultados financeiros alcançados pelas instituições de saúde, mas também pela qualidade do trabalho, pelos resultados terapêuticos, pela satisfação do cliente e pelo crescimento da participação no mercado; (b) a de substituir os programas ortodoxos de incentivo financeiro, que contemplavam de forma indistinta, todas as áreas organizacionais, por programas de incentivos múltiplos, com desenhos institucionais e esquemas diferenciados de



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

6

incentivos, de acordo com as especificidades de cada setor; (c) a adoção de incentivos de maior duração, como os anuais; (d) o aumento da parcela variável da remuneração; e, especialmente, (d) a extensão dos incentivos a funcionários a áreas finalísticas das organizações de saúde. (Pierson e Willians 1994, *apud* Cherchiglia & Girardi, 2000).

2 OS MECANISMOS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

No setor público brasileiro, o esquema de remuneração variável mais utilizado é o da concessão de gratificação financeira atrelada ao desempenho e à produtividade individual e/ou institucional; adotada em escala significativa a partir da Reforma Administrativa implementada no Governo Federal na segunda metade da década de 90¹. Naquela época, as gratificações de desempenho foram utilizadas como estratégia para viabilizar a melhor remuneração de quadros qualificados do Estado, sem que fosse necessário conceder reajustes lineares para toda administração pública, ante a necessidade de viabilizar a complementação remuneratória de algumas categorias e cargos do serviço público e possibilitar a recomposição da sua estrutura remuneratória.

Segundo Pacheco (2009), citada por Assis e Neto (2011), no Governo Federal os valores variáveis das gratificações aumentaram significativamente, nas décadas que se seguiram, representando, em muitos casos, entre 22% e 94% das tabelas salariais, sendo ao final incorporadas, integralmente, ao salário fixo e, extendidas aos inativos, o que lhes apagou, por completo a natureza de remuneração por desempenho, passando a ser tratadas como gratificações gerais.

Apesar de, desde o início de sua utilização, as gratificações de desempenho terem estado oficialmente atreladas a sistemas de avaliação de desempenho, sua criação não decorreu da intenção de otimizar o desempenho e a eficiência dos servidores públicos e implementar uma cultura de gestão por

¹ Há registros de gratificações da atreladas ao desempenho individual do servidor, desde 1985, como é o caso da "Gratificação pelo Desempenho de Atividades Rodoviárias no Departamento de Estradas de Rodagem do Distrito Federal", prevista no Decreto-Lei nº 2,257, de 1985.





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

7

resultados, mas, fundamentalmente, de atuar como corretor salarial. Os sistemas de avaliação de desempenho utilizados não foram desenhados com a finalidade de avaliar o cumprimento de metas de desempenho, mas fatores como assiduidade, disciplina, iniciativa, dentre outros relacionados à atitudes e habilidades pessoais.

Essas são razões possíveis pelas quais o uso das gratificações como mecanismo de remuneração variável associado à avaliação de metas institucionais e individuais, não tenha funcionado adequadamente, sendo subvertido em instrumento meramente remuneratório, sem valor para o desenvolvimento do servidor e para a gestão organizacional e sem conseguir lograr uma mudança efetiva no padrão de desempenho dos servidores beneficiados com as gratificações de desempenho.

A introdução de experiências avulsas de modelos mais sofisticados de avaliação de desempenho não chegou a produzir efeitos reais e concretos na melhoria do funcionamento dos serviços e na ação da Administração. Os aspectos acima mencionados acabaram por neutralizar quaisquer eventuais efeitos positivos no desempenho individual e institucional tendo contribuído para introduzir mais uma formalidade, a ser cumprida de forma automática e quase ritual.

Passados quase vinte anos, o quadro de utilização das gratificações de desempenho no âmbito do Setor Público pouco mudou. Persistem no país as dificuldades de implementar, de fato, incentivos financeiros atrelados a sistemas de avaliação de desempenho, em razão da aversão cultural da burocracia brasileira aos conceitos de mérito e de cobrança de desempenho.

Na opinião da antropóloga Livia Barbora (1996), a avaliação de desempenho sempre foi uma questão polêmica, dentro do setor público brasileiro, porque aqui não existe uma ideologia meritocrática fortemente estabelecida na sociedade, mas sim sistemas e discursos meritocráticos. Para Barbosa (1996), do ponto de vista do sistema cultural brasileiro, a mensuração e a cobrança de resultados são percebidos como atitudes autoritárias, o que faz com que os processos de avaliação dos serviços, especialmente públicos, sejam muito complicados. As pessoas sentem-se diminuídas em sua dignidade quando são cobradas e/ou avaliadas por seu desempenho. Como consequência, a responsabilidade de cada um com a obtenção de resultados é neutralizada ou desculpada a partir do contexto em que cada um atuou, o que minora, pela



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

8

justificação de desempenho, qualquer mácula ao sentimento de dignidade pessoal. Em decorrência, pouca responsabilidade individual é atribuída a cada indivíduo, do ponto de vista institucional.

Contribui para esse fenômeno o fato de as gratificações terem representado parcela significativa da remuneração recebida pelos servidores, gerando uma grande complexidade e a desarticulação no sistema remuneratório. Assim, e de forma contraditória, o fato da avaliação de desempenho ser condição para o pagamento das gratificações ao funcionalismo público favoreceu um protecionismo velado no interior da burocracia, ocasionando avaliações pouco exigentes por parte das chefias.

Outro instrumento de remuneração variável utilizado na Administração Pública Brasileira, também a partir da Reforma Administrativa de 1990 é o prêmio ou bônus de produtividade. Essa forma de incentivo financeiro a servidores públicos está expressa no art. 39, §7º da Constituição Federal, incluído no texto magno pela Emenda Constitucional nº 19, de 1988, que trata da possibilidade de concessão de *adicional ou prêmio de produtividade* a servidores públicos em razão do desempenho objetivamente aferido em programas de economia com despesas correntes.

A partir do fim dos anos 90, passaram a ser aprovadas leis municipais, estaduais e federais, que criaram incentivos financeiros similares para servidores públicos, em diversas áreas da Administração Pública, com destaque para o setor educacional².

O incentivo financeiro instituído como bônus, prêmio ou adicional de desempenho e/ou produtividade tem natureza jurídica e administrativa diferente da gratificação de desempenho e/ou produtividade. Enquanto as gratificações de desempenho são geralmente pagas mensalmente, podendo ser enquadradas no grupo de incentivos financeiros que integram o pacote remuneratório do servidor,

² A título de exemplo de leis que instituíram bônus ou prêmio de produtividade para servidores públicos, podem ser mencionadas as leis: (a) Lei Complementar nº 890, de 2000, do Estado de São Paulo, (b) Lei nº 168, de 2002, da Câmara da Estância Balneária de Ilhabela (c) Lei nº 14.590, de 2007, do Município de São Paulo; (d) Lei nº 18.170, de 2013, do Estado de Goiás, (e) Lei nº 14.694, de 30 de julho de 2003, do Estado de Minas Gerais, q e (f) Lei Federal nº 12.155, de 2009, que dispõe sobre a concessão de Bônus Especial de Desempenho Institucional aos servidores do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes;





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

9

mencionado por Biscaia (2013); os prêmios ou bônus de produtividade são enquadráveis no segundo grupo, dos incentivos concedidos de forma independente à remuneração do profissional.

A adoção do bônus ou prêmio de desempenho e produtividade como mecanismo de remuneração variável de servidores, voltados à premiação do alto desempenho, representa um importante passo para a mudança cultural dentro da Administração Pública, em direção à internalização de modelos de gestão voltados para resultados.

Na área da saúde pública brasileira, observa-se a tendência de empregar esquemas de remuneração variável para contornar a rigidez das políticas de remuneração dos profissionais públicos de saúde, submetidos, em sua grande maioria, aos rigores do regime jurídico estatutário que não favorece a adoção de padrões remuneratórios compatíveis com os praticados pelo mercado para os profissionais de saúde.

Apesar dos sistemas de remuneração variáveis no Brasil ainda serem raros, nos últimos anos, principalmente após a criação do Programa de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ), este debate tem se intensificado e novas experiências têm surgido.

Objetivo

O presente artigo pretende analisar as recentes experiências do uso de esquemas de remuneração variável por municípios brasileiros, estimuladas pelas diretrizes do PMAQ.

Essas experiências vem se destacando pela sua crescente extensão, dentro do território nacional; e pelo fato de terem sido desenvolvidas por indução de um processo de contratualização de desempenho institucional, que contempla avaliação externa, ao contrário da tradição nacional no uso desses esquemas.





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

10

Metodologia

Este trabalho baseou-se no estudo de legislações e normas municipais que trataram do PMAQ³ e na análise dos resultados do Projeto “Grupos de Diálogos Online sobre Remuneração por Desempenho na Atenção Básica (1ª e 2ª Edição)”, produzido pela Estação de Pesquisa de Sinais de Mercado (EPSM), do Núcleo de Educação em Saúde Coletiva (NESCON), da Faculdade de Medicina (FM) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), realizados respectivamente em dezembro de 2012 e junho/julho de 2013⁴.

3 A EXPERIÊNCIA MUNICIPAL DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL DAS SUAS EQUIPES DE ATENÇÃO BÁSICA

3.1 O Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ) e o adicional pecuniário das Equipes de Atenção Básica (EAB)

O PMAQ⁵ é um programa lançado pelo Ministério da Saúde, em 2011, com o objetivo de induzir e apoiar os municípios brasileiros, a ampliarem o acesso e a melhoria da Atenção Básica. Ele propõe aos municípios a contratualização de metas de desempenho institucional para as suas atividades de Atenção Básica e concede, em contrapartida, incentivo financeiro para a gestão municipal aplicar na melhoria e na inovação na área.

³ Foram analisados 41 documentos legais e normativos municipais e estaduais relativos à instituição da remuneração variável para as equipes de atenção básica, referentes a 38 municípios diferentes.

⁴ Os Diálogos Online (DOL) foram realizados por demanda do Departamento de Atenção Básica (DAB) da Secretaria de Atenção Básica (SAS) do Ministério da Saúde (MT) que pretendia estimular a reflexão, o debate e a troca de experiências entre os municípios que vinham implementando sistemas de remuneração variável no âmbito do PMAQ. A primeira edição do DOL foi realizada de 10 a 20 de dezembro de 2012 e a segunda entre os dias 28 de Junho e 06 de Julho de 2013, com o uso de ferramenta de governo eletrônico participativo. Participaram como convidados secretários municipais de saúde, coordenadores municipais e estaduais de atenção básica e de gestão do trabalho e representantes dos Conselhos de Secretários Municipais de Saúde, selecionados a partir de cadastro de municípios que aderiram ao PMAQ; além de painelistas e especialistas. <http://epsm.nescon.medicina.ufmg.br/dialogo05/> e <http://epsm.nescon.medicina.ufmg.br/dialogo06/>

⁵ O PMAQ-AB foi lançado pela Portaria GM/MS nº 1.654, de 19 de julho de 2011.





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

11

A participação do município é por adesão, formalizada por termo de compromisso. A contratualização de metas envolve não apenas gestores municipais, mas também suas Equipes da Atenção Básica (EAB), que devem aderir formalmente ao Programa e contratualizar as metas de desempenho a serem por elas alcançadas.

O processo de contratualização foi previsto para funcionar como um ciclo contínuo de melhoria do acesso e da qualidade da atenção básica, organizado em quatro fases: negociação, desenvolvimento, avaliação e repactuação. A avaliação das equipes é externa, realizada pelo Ministério da Saúde, em parceria com instituições de ensino e pesquisa de todo o país.

Os municípios que conseguem alcançar o desempenho contratualizado fazem jus ao incentivo financeiro federal, Componente de Qualidade do Piso de Atenção Variável (PAB Variável), repassado ao município em função do número de EAB que aderiram ao PMAQ; e transferido fundo a fundo, que pode ser aplicado em fins diretamente vinculados à atenção básica no município e em acordo com as diretrizes constantes do Plano Municipal de Saúde voltado à atenção básica.

A Administração Municipal tem autonomia para decidir o destino dos recursos recebidos, desde que aplicados no âmbito da atenção básica⁶. É preciso, no entanto, explicitar a aplicação dos gastos com a organização da Atenção Básica no Plano Municipal de Saúde, que é aprovado pelo respectivo Conselho de Saúde e atualizado a cada ano⁷.

O PMAQ está em seu segundo ciclo de implantação e, segundo dados do Ministério da Saúde, já repassou cerca de 534,1 milhões aos municípios que a ele aderiram. No primeiro ciclo, 3.972 municípios brasileiros e 17.304 equipes aderiram ao PMAQ (Brasil, 2015e). De acordo com pesquisa realizada pela EPSM em 2014 com gestores municipais de uma amostra de 650 municípios brasileiros, cerca de 40% ofereciam adicional monetário por meta, resultado, produção ou desempenho aos profissionais das equipes de Estratégia de Saúde da Família (ESF). Entre estes, 65% dos municípios implantaram este incentivo após adesão ao PMAQ (Girardi, et al. 2014).

⁶ A Portaria MS/GM nº 1.654, de 2011, estabelece as despesas que não podem ser cobertas com recursos do PAB-Variável.

⁷ Se as despesas de contratação não estiverem relacionadas com fins diretamente vinculados à atenção básica no município e não obedecerem às diretrizes constantes do Plano Municipal de Saúde voltado à atenção básica, o uso dos recursos será considerado irregular.





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

12

Mobilizados pelos objetivos do PMAQ e motivados a alcançar as metas de desempenho municipal estabelecidas na contratualização junto ao Ministério da Saúde, à vista da possibilidade de receber os recursos financeiros federais para aplicação na atenção básica, muitos municípios criaram adicional pecuniário para suas Equipes de Atenção Básica (EAB), custeados em parte ou em sua totalidade pelos recursos do PAB-Variável.

A partir da implantação das primeiras experiências municipais de pagamento do adicional pecuniário às EAB; a medida vem se propando junto a outros municípios que aderidos ao PMAQ, especialmente em razão da expectativa gerada nas equipes contratualizadas de também receberem um adicional pecuniário. Houve articulação dos sindicatos e cobrança aos gestores municipais no sentido da criação do incentivo funcional para profissionais de saúde.

3.2 Aspectos críticos da implantação da remuneração variável para as equipes de atenção básica

A partir da análise dos registros dos Diálogos Online e das legislações e normas municipais que trataram do adicional pecuniário a suas EAB, vinculado às ações do PMAQ, foram identificados alguns aspectos críticos, que têm impactado o sucesso desses esquemas de remuneração variável. A seguir discorreremos sobre cada um destes aspectos.

a) Existência de ambiente político e cultural e capacidade administrativa e financeira no município, favoráveis à adoção de esquemas de remuneração variável.

Um dos pontos discutidos pelos participantes dos Diálogos Online foi a necessidade de a Administração Municipal avaliar, antes de dar início ao processo de implantação de esquemas de remuneração variável, se existe no município uma cultura de monitoramento e de medição de resultados, que favoreçam a adoção de mecanismo de remuneração variável para as equipes de atenção básica, assim como se existe conhecimento e capacidades administrativa e financeira instaladas para implementá-la.



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

13

É recomendável que o município invista, primeiramente, no desenvolvimento e/ou aperfeiçoamento da sua política de avaliação periódica do desempenho de suas equipes, para depois evoluir para o pagamento do adicional pecuniário em razão do desempenho objetivamente apurado, sob o risco de transformar o adicional pecuniário em mero componente salarial.

Um dos pontos discutidos pelos participantes dos Diálogos Online foi a necessidade de a Administração Municipal avaliar, antes de dar início ao processo de implantação de esquemas de remuneração variável, se existe no município uma cultura de monitoramento e de medição de resultados, que favoreçam a adoção de mecanismo de remuneração variável para as equipes de atenção básica, assim como se existe conhecimento e capacidades administrativa e financeira instaladas para implementá-la.

É recomendável que o município invista, primeiramente, no desenvolvimento e/ou aperfeiçoamento da sua política de avaliação periódica do desempenho de suas equipes, para depois evoluir para o pagamento do adicional pecuniário em razão do desempenho objetivamente apurado, sob o risco de transformar o adicional pecuniário em mero componente salarial.

b) Investimento em negociação e pactuação de resultados entre todos os atores da atenção básica.

Outro ponto importante levantado pelos participantes dos Diálogos Online refere-se à necessidade de o município construir seu projeto de remuneração variável sobre bases sólidas, a partir da discussão e pactuação entre gestores e força de trabalho, com a participação dos conselhos de saúde, em um esforço de negociação local, regional e nacional.

As EAB precisam ser esclarecidas adequadamente sobre o que é o PMAQ; quais são os objetivos e resultados esperados do Programa; a que se destinam os recursos do componente de qualidade do PAB-Variável; e porque é fundamental medir o desempenho institucional e avaliar a qualidade dos serviços.



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

14

É importante deixar claro que a proposta de remuneração variável não se trata, apenas, da concessão de um prêmio financeiro para as EAB, mas de um mecanismo que objetiva motivar os integrantes dessas equipes a alcançarem níveis sempre crescentes de desempenho, especialmente no que se refere ao maior acesso e à qualidade da atenção. É fundamental que a disseminação da cultura de trabalho por resultados entre as equipes seja mais forte do que a da própria remuneração por desempenho, o que pode garantir um envolvimento e empoderamento ainda maior por parte dos profissionais.

A discussão com as equipes deve ser feita sempre com base no possível e naquele que a Administração Municipal se propõe de fato a realizar. É importante evitar criar falsas expectativas que depois podem gerar uma insatisfação maior e mais conflito.

c) Risco de reduzir os esquemas de remuneração por desempenho em mecanismos de recomposição salarial.

Um terceiro aspecto crítico constatado durante os Diálogos Online a ser ressaltado é o cuidado que os gestores municipais devem ter para evitar que os esquemas de remuneração por desempenho instituídos no âmbito de suas ações no PMAQ não afetem a política salarial do município.

Apesar de sere um poderoso estímulo para a fixação de profissionais e/ou para o alcance de metas de desempenho, a criação de adicionais pecuniários, sob o formato de gratificações ou prêmios, não é solução para desigualdades históricas de remuneração entre categorias profissionais.

Sabe-se que em alguns municípios brasileiros, os padrões remuneratórios dos profissionais de nível superior que atuam nas EAB; tais como enfermeiros, dentistas, psicólogos, dentre outros, estão muito aquém dos padrões praticados em outras localidades. Há relatos, nos Diálogos, que apontam que esses profissionais recebem quatro a cinco vezes a menos que os médicos.



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

15

Embora seja indiscutível a necessidade de valorizar e remunerar adequadamente os profissionais que atuam na atenção básica, não se deve lançar mão de esquemas de remuneração variável para corrigir desvios salariais, especialmente quando custeados em parte ou totalmente com recursos do PAB-Variável.

No curto prazo, eles até podem funcionar como incentivo; mas a médio e longo prazo, provavelmente, perderão seu efeito. Além do mais, o município que instituir o incentivo desatrelado da avaliação do desempenho corre o risco de resultar no enquadramento judicial do adicional dentro do pacote remuneratório do servidor. Em consequência, quando e se o Governo Federal retirar a fonte de incentivo ao município, é provável que o município tenha que continuar arcando com a despesa, em sua folha de pagamento.

Por essas razões, a Administração Municipal deve buscar outras estratégias para corrigir ou mitigar eventuais distorções salariais porventura existentes na sua política remuneratória.

d) A necessidade de aprovação de lei municipal que crie o adicional pecuniário para os profissionais de suas equipes de atenção básica.

Para o município criar adicional pecuniário para as suas equipes de atenção básica é preciso que ele aprove lei municipal específica, que estabeleça, no mínimo, sobre a natureza do incentivo⁸; os servidores elegíveis; as condições de pagamento; o valor do incentivo ou os critérios para o cálculo do valor; e a fonte de recursos que será utilizada para cobrir as despesas.

A imposição decorre do art. 37, inciso X da Constituição Federal que exige que a instituição de quaisquer parcelas remuneratórias ou indenizatórias para pagamento a servidores públicos detentores de cargos efetivos deva ser estabelecida pela lei.

⁸ A lei deve deixar clara a natureza jurídica do adicional. Em princípio, ele pode ser criado como vantagem pessoal ou como parcela indenizatória.





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

16

Na pesquisa sobre as legislações e normas sobre remuneração de desempenho no âmbito do PMAQ, foram registrados casos de municípios que parecem ter instituído o adicional pecuniário para suas equipes por meio de norma infralegal, o que é uma medida inconstitucional e pode ser questionada junto ao Poder Judiciário⁹.

e) Atenção para os diferentes vínculos profissionais existentes dentro das equipes de atenção básica municipais.

Ao decidir instituir incentivo pecuniário para as EAB, seja com recursos próprios ou com recursos federais, o município deve atentar para os vínculos que os membros das equipes mantêm com a sua Administração Pública.

Na maior parte dos municípios brasileiros, a Atenção Básica é prestada diretamente pela Secretaria Municipal de Saúde ou por suas autarquias ou fundações públicas de direito público. Pode haver, também, casos em que esses serviços sejam prestados por fundação ou empresa pública municipal, integrante da sua administração indireta, e regida parcialmente pelo Direito Privado.

Na Administração Direta e nas autarquias municipais o regime jurídico dos servidores públicos é o estatutário, e nas fundações e empresas públicas de direito privado esse regime é o celetista público. Contudo, podem ser encontrados, dentro das EAB, profissionais com outros tipos de vínculos com a Gestão Municipal, conforme relacionado no Quadro I.

Na verdade, poucas são as equipes constituídas, essencialmente, por servidores públicos ocupantes de cargos efetivos da estrutura do Governo Municipal. É frequente atuarem nelas servidores públicos cedidos de outros entes federativos; empregados públicos; bolsistas e pessoal terceirizado.

⁹ Não foram localizadas, para esses municípios, referências a leis instituidoras do adicional pecuniário, apenas a atos normativos.





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

17

A existência desses diferentes vínculos profissionais dentro das EAB é um dificultador para a gestão de pessoas e para a instituição e implementação dos incentivos financeiros relacionados ao desempenho. Contudo, a Administração Pública Municipal somente pode instituir adicional pecuniário para aqueles profissionais com os quais mantiver vínculo direto de trabalho, na qualidade de empregador; ou seja, aos servidores estatutários; empregados públicos; e contratados por tempo determinado; o que não inclui empregados terceirizados. O vínculo empregatício desses profissionais é com a entidade privada contratada pela Gestão Municipal e, portanto, não é possível que sejam remunerados diretamente pelo Poder Público.

A previsão legal ou em ato normativo de pagamento de incentivo a profissional terceirizado pode gerar futuras reclamações trabalhistas contra o Poder Público Municipal para reconhecimento de vínculo empregatício. Uma forma de garantir que os empregados terceirizados possam receber, também, um incentivo financeiro atrelado ao seu desempenho dentro das equipes de atenção básica do município é prever, na lei municipal, a autorização para que o gestor público inclua cláusula específica nos contratos que celebrar com as entidades prestadoras de serviços à atenção básica, que preveja o pagamento de bonificação de resultados à empresa contratada, condicionado ao cumprimento de metas.

A cláusula contratual deve estabelecer, ainda, a obrigação da contratada de pagar incentivo financeiro aos seus empregados envolvidos na prestação de serviços em valor total que corresponda à bonificação recebida, sob pena de inviabilidade ou interrupção do contrato. Nesse caso, a lei autoriza o gestor público municipal a propor a cláusula no contrato. A entidade privada é livre para assinar ou não.

O município pode aprovar uma única lei que institua o incentivo pecuniário para os membros de suas EAB. No entanto, é prudente tratar de forma destacada, no texto legislativo, sobre cada um desses vínculos, a fim de evitar possíveis equívocos interpretativos e consequente insegurança jurídica na sua aplicação.



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

18

Quadro I – Vínculos com a Administração Pública e medida necessária para viabilizar o pagamento do incentivo financeiro¹⁰

Tipo de vínculo	Medida necessária
<p><u>SERVIDOR ESTATUTÁRIO:</u></p> <p>Ocupa cargo efetivo na estrutura de cargos da Administração Pública Municipal. É regido pelo Regime Jurídico Único (art. 37, 38, 39, 40 e 41 da Constituição Federal).</p> <p>Os cargos e a remuneração desses servidores somente podem ser fixados por lei, por força dos artigos art. 37, inciso X; art. 39, §4º e 8º; art. 61, §1º, inciso II, alíneas "a" e "c" e art. 169 da Constituição Federal,</p> <p>Além disso, parcelas indenizatórias devidas a servidores públicos devem ser criadas por lei, conforme dispõe o art. 37, §11º.</p>	<p>Uma vez que a fixação da remuneração desses servidores é <u>matéria reservada à lei</u>, para criar incentivo financeiro, é necessário promulgar lei específica que estabeleça o incentivo.</p> <p>Não é possível criar o adicional por decreto ou portaria.</p>
<p><u>SERVIDOR OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO</u></p> <p>O regime de trabalho do servidor sem vínculo com a Administração, nomeado para cargo comissionado, seja diferente do estatutário¹¹.</p> <p>Mas a criação desses cargos e a fixação de sua remuneração também são matérias reservadas à lei.</p> <p>Esse regime é regido pelos arts. 37, 38, 39, 40 e 41 da Constituição Federal.</p>	<p>A criação de adicional pecuniário exige a aprovação legal.</p> <p>A lei deve se referir explicitamente à inclusão desses servidores no rol de elegíveis ao incentivo.</p>
<p><u>CEDIDOS DE ENTIDADES DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA OU DE OUTROS ENTES FEDERATIVOS</u></p> <p>Normalmente, quando há cessão de servidores entre órgãos e entidades da Administração Pública do mesmo ente ou de entes diferentes, não há a exclusão do cedido da folha de pagamento do órgão ou entidade cedente, que continua a receber sua remuneração diretamente de seu órgão ou entidade de origem.</p>	<p>A lei municipal pode estender o pagamento do incentivo financeiro a esses servidores ou empregados públicos cedidos ao município.</p>

¹⁰ A relação de vínculos citados no Quadro II não é exaustiva.

¹¹ O cargo em comissão é de livre provimento e exoneração. A investidura prescinde de concurso ou processo seletivo e responde, exclusivamente, a critérios discricionários da autoridade. O regime do servidor sem vínculo, ocupante de cargo em comissão não contempla o direito aos benefícios do Plano de Seguridade Social dos servidores, com exceção à assistência à saúde e remete o servidor ao Regime Geral de Previdência Social que ampara os trabalhadores celetistas. Embora exija as responsabilidades inerentes ao regime estatutário, não garante estabilidade, independente do seu tempo de serviço, podendo a exoneração ocorrer a qualquer tempo, sem motivação e sem aviso prévio





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

19

Tipo de vínculo	Medida necessária
<p>Se a cessão for com ônus para o órgão ou entidade que recebeu o servidor, esse faz o reembolso ao órgão ou entidade de origem dos valores correspondentes à parcela remuneratória do servidor público.</p>	
<p><u>CONTRATADOS POR TEMPO DETERMINADO</u></p> <p>O regime de trabalho do contratado por tempo determinado, conforme previsto no art. 37, IX da Constituição, está estabelecido em lei municipal específica, que determina as regras de direito público que incidem no contrato de trabalho que os contratados celebram com a Administração Pública Municipal.</p>	<p>A lei municipal deve prever o pagamento do incentivo financeiro para esses contratados.</p> <p>Para maior segurança jurídica, sugere-se que se altere a lei municipal que regulamenta a contratação por tempo determinado no município.</p> <p>Contudo, é recomendável analisar o teor da lei municipal de contratação por tempo determinado para verificar a quem compete fixar a remuneração desses profissionais e se já existe algum dispositivo específico que dê cobertura legal para a concessão do incentivo financeiro, concedido no âmbito do PMAQ-AB 12.</p>
<p><u>EMPREGADOS DE FUNDAÇÕES OU EMPRESAS ESTATAIS PRESTADORAS DE SERVIÇOS À SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE</u></p> <p>O empregado público de empresa ou fundação estatal é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, observadas as regras de Direito Público dispostas no art. 37 da Constituição.</p> <p>Sua remuneração resulta de negociação coletiva e é fixada por ato do seu órgão de decisão superior.</p> <p>Em geral, a Administração Direta, na qualidade de controladora da entidade estatal, estabelece regras, por meio de lei, decreto ou portaria (dependendo da matéria), que balizam a criação de empregos públicos e de adicionais remuneratórios para os empregados.</p>	<p>Quando fundação ou empresa estatal presta serviços para a Secretaria Municipal de Saúde; que envolvem a atuação de seus empregados em equipes de atenção à saúde que aderiram ao PMAQ-AB; para garantir que esses empregados possam receber incentivo financeiro similar ao criado para os servidores estatutários do município, é preciso adotar as seguintes medidas:</p> <p>a) a lei (ou o decreto/portaria) deverá determinar que as empresas e fundações estatais do município, prestadoras de serviços nas equipes de atenção básica instituem incentivo financeiro a seus empregados que nelas atuem.</p> <p>b) o contrato de prestação de serviços celebrado entre a Secretaria Municipal de Saúde e a fundação ou empresa estatal deverá conter cláusula que preveja a bonificação da entidade, no caso das equipes de atenção básica nas quais elas atuem sejam certificadas pelo Ministério da Saúde e outra cláusula contratual, na qual a entidade se comprometa a instituir o adicional para seus empregados, pago com os recursos recebidos a título de bonificação.</p>

¹² A título ilustrativo, mencione-se que a Lei nº 8.745, de 1993, que regulamenta a contratação por tempo determinado no Governo Federal estabelece, no art. 11, quais as disposições dos servidores estatutários que recaem sobre esses profissionais, inclusive sobre as gratificações e, no art. 7º delega ao Poder Executivo fixar a sua remuneração.





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

20

Tipo de vínculo	Medida necessária
<u>EMPREGADOS DE FUNDAÇÕES OU EMPRESAS ESTÁTAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS À SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE</u> O empregado de entidade civil com ou sem fins lucrativos é regido, exclusivamente pela CLT e seu regime de contratação e de trabalho observa, exclusivamente, as condições que foram por ele negociadas com a entidade empregadora, consignadas em seu contrato de trabalho.	Somente a previsão no contrato de prestação de serviços que a Administração Pública celebrar com entidade civil pode garantir que a contratada pague incentivo financeiro a seus empregados. Assim, caso haja empregados terceirizados atuando nas equipes de atenção básica e seja interesse do Município viabilizar o pagamento do incentivo financeiro a eles, a Gestão Municipal deverá prever, nos contratos a possibilidade de bonificação da entidade e o compromisso da contratada em pagar incentivo financeiro a seus empregados que atuem nas equipes.
<u>BOLSISTAS DO PROGRAMA MAIS MÉDICOS</u> A Lei Federal nº 12.781, de 22 de outubro de 2013, instituiu o Projeto Mais Médicos para o Brasil, que oferece bolsas de formação a médicos formados em instituições de educação superior brasileiras ou com diploma revalidado no País; e em instituições de educação superior estrangeiras, por meio de intercâmbio médico internacional.	Não há como o município viabilizar o pagamento de incentivo financeiro a bolsistas do Projeto Mais Médicos, visto que: a) as bolsas compreendem atividades de ensino, pesquisa e extensão, com componente assistencial mediante integração ensino-serviço; b) De acordo com o art. 17 da mencionada Lei, o bolsista não tem vínculo empregatício com a Administração Pública federal, estadual ou municipal; e c) Os valores da bolsa e ajuda de custo ao bolsista são arcados pelo Governo Federal.

Fonte: Quadro elaborado pelos autores.

f) O alcance de metas como condição para o pagamento do adicional pecuniário

O princípio básico da remuneração por desempenho é o pagamento de adicionais pecuniários a equipes e/ou servidores condicionados ao alcance de metas. Por isso, é fundamental que a lei preveja que o incentivo financeiro somente será devido quando as equipes e/ou servidores da atenção básica alcançarem o desempenho negociado no processo de contratualização junto ao Ministério da Saúde; deixando clara a estreita vinculação entre o pagamento do adicional e o cumprimento das metas.

Essa é também uma medida de segurança, caso esteja previsto que as despesas com o pagamento do incentivo serão cobertas com recursos oriundos das transferências federais ao município, a título de pagamento do PAB-Variável.





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

21

É, ainda, desejável e salutar que, além de a EAB alcançar o desempenho esperado, o pagamento do incentivo financeiro a cada servidor da equipe seja condicionado à constatação de seu desempenho individual satisfatório.

Com isso, atrelam-se os mecanismos de avaliação de desempenho institucional (das equipes) com o desempenho individual, que pode ser aferido, inclusive, por meio dos tradicionais instrumentos de avaliação de desempenho de servidores já existentes e aplicados pela Gestão Municipal.

g) A importância de estabelecer na lei quem é ou não é elegível ao recebimento do adicional pecuniário.

A lei municipal deve dispor sobre quem é ou não elegível ao recebimento do incentivo financeiro; as situações de ineligibilidade e qual o montante global dos recursos a ser destinado ao seu pagamento, a fim de evitar possíveis equívocos e questionamentos futuros.

De forma geral, as leis e normas municipais analisadas previram que todos os membros das equipes de atenção básica contratualizadas no PMAQ seriam contemplados. Algumas estabeleceram que o montante total destinado ao pagamento do valor do incentivo financeiro para cada equipe seria dividido de forma igualitária entre os seus membros.

Em outros casos, foram adotados percentuais diferenciados dentre os membros das equipes, em função: a) da natureza da atividade por eles exercida – atividade de coordenação, finalística e meio ou administrativa; b) da natureza do cargo – se superior ou médio; c) do tipo de cargo ocupado por cada um deles ou por sua categoria profissional (médicos, enfermeiros, vacinadores, técnicos, recepcionistas, auxiliares de serviços, etc.). Há o caso de um município que optou por não remunerar os médicos de suas equipes de atenção básica, em função do seu salário diferenciado relação aos demais membros da equipe.

Muitos municípios estenderam o pagamento do incentivo financeiro aos coordenadores das equipes de atenção básica, diferenciando os critérios de cálculo do incentivo para esses profissionais.



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

22

No fim, é a realidade e a necessidade de cada município é que vai determinar as regras a serem adotadas. Não há modelo certo ou errado. O melhor modelo será aquele negociado e acertado com as equipes.

4 CONCLUSÕES

O uso de esquemas de remuneração variável atrelados aos resultados do PMAQ pode ser uma estratégia de estímulo ao bom desempenho dos profissionais das EAB e contribuir para a maior qualidade e eficiência na prestação de serviços à população. No entanto, sua implantação não é uma imposição aos municípios que aderiram ao PMAQ, e nem ao menos uma necessidade – é uma opção!

Para Pinto, Sousa & Florêncio (2012), a implantação do PMAQ representou um processo profundo de mudança na lógica de repasse de recursos para a atenção básica, por vincular parte significativa do repasse de recursos à implantação de padrões de desempenho, na ampliação do acesso aos serviços; na melhoria das condições de trabalho e na qualidade da atenção e no investimento no desenvolvimento dos trabalhadores. Na opinião dos autores, com a criação do “Componente de Qualidade” do Piso de Atenção Básica (PAB) Variável os municípios passaram a ter a possibilidade de até dobrar o recurso recebido por equipe, caso alcancem um desempenho “ótimo” naquilo que o PMAQ toma como objeto de contratualização e avaliação, os “padrões” (BRASIL, 2012d).

Além disso, é inegável a condição potencialmente catalisadora do Programa para a concepção de novos modelos de remuneração variável adaptáveis a cada contexto municipal, com ou sem a utilização dos recursos financeiros transferidos pelo Ministério da Saúde. Podem derivar daí, uma ampla variedade de utilizações que podem incorrer em aspectos configurativos que proporcionem, em nível local, efeitos que variam de positivos a indesejáveis. É preciso, portanto, cuidado na instituição de esquemas de incentivos financeiros.

Dentre os efeitos indesejáveis, podem ser mencionados: (a) o agravamento de tensões entre gestores, servidores e sindicatos em razão de processos de negociação e pactuação mal conduzidos, com a eclosão de conflitos



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

23

trabalhistas e, inclusive, risco de greve, o que afeta negativamente as EAB e os indicadores de atenção básica; (b) a ocorrência de “*disputas desleais*” entre municípios, pela atração dos melhores profissionais, em determinada região, como consequência da remuneração por desempenho e, ainda, da adoção de percentuais de remuneração desiguais entre municípios vizinhos; (c) o uso do adicional pecuniário como mero complemento salarial, sem estar atrelado ao alcance de metas de desempenho; dentre outros.

Observou-se, ainda, a preocupante fragilidade na capacidade jurídico-administrativa de alguns municípios de compreenderem e tratarem os seus vínculos com os diversos tipos de profissionais que atuam nas EAB, como de dispor adequadamente sobre os institutos jurídicos utilizados na remuneração variável (gratificações de desempenho e prêmios de produtividade), evidenciada inclusive, nas incorreções legislativas registradas em algumas das leis e normas analisadas, que incorreram em diversos pontos passíveis de serem questionados quanto à sua constitucionalidade.

Um aspecto relevante das experiências municipais com a remuneração variável para as EAB é a previsão da avaliação externa do cumprimento de metas, promovida pelo Ministério da Saúde, como condição para a transferência aos municípios do PAB Variável. Como a grande maioria dos municípios que instituiu o adicional pecuniário para suas equipes o fez com recursos do PAB Variável, a concessão do incentivo aos profissionais das suas equipes ficou, efetivamente, condicionada à avaliação externa do alcance de metas.

Por um lado, foi muito bom, porque assegurou o seu caráter de remuneração variável. Por outro lado, o fato de os recursos utilizados para o pagamento do adicional pecuniário aos servidores públicos municipais estar condicionado, não apenas ao desempenho das EAB, mas também a metas a serem alcançadas pelos gestores municipais, representou, em alguns casos, fator de desmotivação nas equipes, especialmente, nas situações em que o gestor municipal não conseguiu cumprir os compromissos/metras contratualizados junto ao Ministério.



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

24

5 REFERÊNCIAS

ASSIS, L O M & NETO, M T R. **Remuneração Variável no Setor Público: Investigação das Causas do Fracasso e Implicações para o Estado Brasileiro.** Revista Eletrônica de Gestão Organizacional – PROFAD/UFPE, dez, 2011.

BARBOSA, L. **Meritocracia Brasileira: O que é desempenho no Brasil,** I Revista do Serviço Público, ENAP, Ano 47, Volume 120, Número 3, Set-Dez 1996, fl. 78.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria Executiva. Departamento de Monitoramento e Avaliação o SUS. **Programa de Avaliação para Qualificação do Sistema Único de Saúde.** Brasília, DF, 2011a.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto 7.508, de 28 de junho de 2011.** Regulamenta a Lei no 8.080, de 19 de setembro de 1990, para dispor sobre a organização do Sistema Único de Saúde - SUS, o planejamento da saúde, a assistência à saúde e a articulação interfederativa, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 de junho de 2011b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/D7508.htm>. Acesso em 25 jun. 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ): manual instrutivo.** Brasília, DF: 2011d. Disponível em: <<http://www.saude.mt.gov.br/upload/documento/165/pmaq-manual-instrutivo-%5B165-040412-SES-MT%5D.pdf>>. Acesso em 25 jun. 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Autoavaliação para a Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica: AMAQ.** Brasília, DF, 2011e. Disponível em: <<http://189.28.128.100/dab/docs/sistemas/Pmaq/amaq.pdf>>. Acesso em 25 jun. 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Documento Síntese para Avaliação Externa do Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica (PMAQ).** Brasília, DF, 2012a. Disponível em: <http://189.28.128.100/dab/docs/sistemas/pmaq/Documento_Sintese_Avaliacao_Ext_erna_2012_04_25.pdf>. Acesso em 25 jun. 2012.

GIRARDI, S. N. (org.) et al. **Monitoramento da Qualidade do Emprego na Estratégia Saúde da Família – 2014.** [relatório de pesquisa]. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina, Núcleo de Educação em Saúde Coletiva, Estação de Pesquisa de Sinais de Mercado, 2014.





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

25

GIRARDI, S. N. (org) et al. **Diálogos Online: Remuneração por Desempenho na Atenção Básica - 1ª e 2ª Edição**. [relatório de pesquisa]. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina, Núcleo de Educação em Saúde Coletiva, Estação de Pesquisa de Sinais de Mercado, 2014.

GIRARDI, S. N. ; CHERCHIGLIA, M. L. ; VIEIRA, R. C. ; MARQUEZ, R. B. S. ; ROCHA, P. M. W. ; PEREIRA, L. A. C. . **Remuneración y productividad: el caso de la Fundación Hospitalaria del Estado de Minas Gerais**, Brasil, 1992 95.. Revista Panamericana de Salud Pública / Pan American Journal of Public Health, v. 4, p. 112-120, 1998.

GIRARDI, S. N. ; CHERCHIGLIA, M. ; PEREIRA, L. . **Remuneração e Produtividade na Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais: A Percepção Dos Trabalhadores E Gerentes**. Revista de Administração Pública, 1999.

GIRARDI, S. N. ; COLS . **A situação atual dos recursos humanos em saúde no brasil: sinais do mercado de trabalho e aspectos de sua regulação nos anos 90**. Ministério da Saúde, Belo Horizonte, 1995.

CHERCHIGLIA ML & GIRARDI S N. **Utilização de incentivo condicionado a resultado nos serviços de saúde: alguns aspectos teóricos e pragmáticos**. III Congresso Latinoamericano de Sociología del Trabajo; 2000; Buenos Aires: 2000.

FLANNARY TP, HOFRICHTER DA, PLATTEN P. 1996. Alinhando remuneração à estratégia de mudanças e à cultura das organizações. RAE Light . 3: 23-27.

MARRAS, J P, **Administração da Remuneração**, ed. Cengage Learning 2002, ISBN 8522102864

MINISTÉRIO DA SAÚDE, Portal da Saúde <http://dab.saude.gov.br/portaldab>, 08 de abril de 2015

PACHECO, R. (2009) **Mensuração de desempenho no setor público: os termos de um debate**. Anais do Congresso CONSAD 2009.

PIERSON DA, WILLIAMS JB. 1994. **Compensation Via Integration**. Hosp Health Netw. 5: 28-38.

PINTO H A; SOUZA A & FLORÊNCIO A R. **O Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade da Atenção Básica: Reflexões sobre o seu desenho e processo de implantação**. Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde, Vol. 6, N 2 (2012)



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

26

SALGADO, V A B. **Manual de Administração Pública Democrática – Conceitos e Formas de Organização**, Editora Saberes (2012).

SALGADO, V A B & LIMA, A T. “**Não existe regime jurídico único na Administração Pública Brasileira**”. Revista de Gestão Pública e Desenvolvimento, de Agosto de 2010.

SALGADO, V A B. **A Gestão de Desempenho de Indivíduos e Instituições no Governo Federal da República Federativa Brasileira**. Projeto de Cooperação IBAS – Índia – Brasil – África do Sul. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Secretaria de Gestão, Junho de 2007.



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

27

AUTORIA

Sábado Nicolau Girardi – Coordenador da Estação de Pesquisa de Sinais de Mercado (EPSM), do Núcleo de Educação em Saúde Coletiva (NESCON), da Faculdade de Medicina (FM) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).
Endereço eletrônico: sabadogirardi@gmail.com

Valéria Alpino Bigonha Salgado – Consultora independente.
Endereço eletrônico: valeria.alpino@hotmail.com

Ana Cristina de Sousa van Stralen – Pesquisadora da Estação de Pesquisa de Sinais de Mercado (EPSM), do Núcleo de Educação em Saúde Coletiva (NESCON), da Faculdade de Medicina (FM) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).
Endereço eletrônico: anastralen@nescon.medicina.ufmg.br



www.consad.org.br





Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º

140/18 de 27 de fevereiro de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Conceder a Sra. **Elis Regina Emilio Lemes**, Auxiliar de Consultório Dentário, matrícula 396, Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família por sessenta (60) dias, com início em oito (08) de janeiro de 2018 e término em oito (08) de março de 2018, de acordo com o Art. 87 do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município Lei nº 109/2008 de 04.01.2008.

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 08/01/2018, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", vinte e sete (27) dias do mês de fevereiro de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212

Fls. Nº 59

Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º 142/18 de 27 de fevereiro de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Conceder a Sra. **Nara Cristina Donaire dos Santos**, Nutricionista, matrícula 1964, Licença para Tratamento de Saúde pelo prazo de oito (08) dias, com início em vinte e dois (22) de fevereiro de 2018 e término em primeiro (1º) de março de 2018, de acordo com o Art. 77 do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município Lei nº 109/2008 de 04.01.2008.

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 22/02/2018, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", vinte e sete (27) dias do mês de fevereiro de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º 154/18 de 1º de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

R E S O L V E:

Art. 1º - Rescindir o Contrato Temporário por Prazo Determinado nº 038/2018, em nome de **Barbara Freires Ferreira**, matrícula 1722, em 28/02/2018.

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 28/02/2018, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Joaquim Tenório Sobrinho”, ao primeiro (1º) dia do mês de março de 2018.

Jair Boni Cogo
JAIR BÔNI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212

Fls. Nº 77

Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º

160/18 de 1º de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Designar a Sra. **Luciane Aparecida Geraldo**, a cumprir o Estágio Remunerado com fundamento nas Leis Municipais nº 1.582/2007 de 10 de outubro de 2007, nº 2.083/2017 de 29 de junho de 2017 e Convênio nº 143-DEC/2017, Universidade Estadual do Mato Grosso Sul-UUC, na Secretaria Municipal de Educação, objetivando melhoria na formação profissional e aplicação dos conhecimentos adquiridos na sala de aula, a partir do dia 12/03/2018.

Art. 2º - Os trabalhos realizados terão prazo de vigência de 06 (seis) meses com carga horária de 06 (seis) horas diárias e apoio financeiro no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais).

Art. 3º - A Implementação, Coordenação e Gerenciamento serão de responsabilidade da Secretaria Municipal de Coordenação Administrativa.

Art. 4º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", ao primeiro (1º) dia do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212

Fls. Nº 81

Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º

164/18 de 1º de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Designar a Sra. **Evelyn Santos de Souza**, a cumprir o Estágio Remunerado com fundamento nas Leis Municipais nº 1.582/2007 de 10 de outubro de 2007, nº 2.083/2017 de 29 de junho de 2017 e Convênio nº 001/09 de 27 de março de 2009 Faculdades Integradas de Cassilândia, na Secretaria Municipal de Educação, objetivando melhoria na formação profissional e aplicação dos conhecimentos adquiridos na sala de aula, a partir do dia 13/03/2018.

Art. 2º - Os trabalhos realizados terão prazo de vigência de 06 (seis) meses com carga horária de 04 (quatro) horas diárias e apoio financeiro no valor de R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais).

Art. 3º - A Implementação, Coordenação e Gerenciamento serão de responsabilidade da Secretaria Municipal de Coordenação Administrativa.

Art. 4º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", ao primeiro (1º) dia do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO –
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212

Fls. Nº 85

Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º

168/18 de 02 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

R E S O L V E:

Art. 1º - Designar a Sra. **Victória Souza Galli**, a cumprir o Estágio Remunerado com fundamento nas Leis Municipais nº 1.582/2007 de 10 de outubro de 2007, nº 2.083/2017 de 29 de junho de 2017 e Convênio nº 001/18 de 31 de janeiro de 2018 Anhanguera Educação LTDA, na Secretaria Municipal de Educação, objetivando melhoria na formação profissional e aplicação dos conhecimentos adquiridos na sala de aula, a partir de 1º/02/2018.

Art. 2º - Os trabalhos realizados terão prazo de vigência de 06 (seis) meses com carga horária de 06 (seis) horas diárias e apoio financeiro no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais).

Art. 3º - A Implementação, Coordenação e Gerenciamento serão de responsabilidade da Secretaria Municipal de Coordenação Administrativa.

Art. 4º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 1º/02/2018, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", aos dois (02) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212

Fls. Nº 89

Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º 172/18 de 05 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Interromper, o Estágio Remunerado com fundamento na Lei Municipal nº 1.582/2007 de 10 de outubro de 2007 e Convênio nº 001/09 de 27 de março de 2009, concedida a Sra. **Isabela Henrique**, pela Portaria nº 784/17 de 06 de novembro de 2017, a de 1º/03/2018

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 1º/03/2018, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Joaquim Tenório Sobrinho”, aos cinco (05) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º 173/18 de 06 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Contratar por prazo determinado, nos termos do inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal, c.c. o artigo 1º, inciso III, da Lei Municipal nº 1.241/02, de 27 de fevereiro de 2002, para exercer o cargo de provimento temporário de Professor (a), a partir de 1º/03/2018:

Contratado	Nº Contrato	Início do Contrato	Término do Contrato
Alessandra R. Nunes Santos	088/2018	01/03/2018	20/07/2018
Líliá Marcia F. dos Santos	097/2018	01/03/2018	20/07/2018
Luci da Silva	090/2018	01/03/2018	20/07/2018
Michele Jane Milton Amâncio	092/2018	01/03/2018	20/07/2018
Vanda Ap. Rita Oliveira	089/2018	01/03/2018	20/07/2018

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos 1º/03/2018, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Joaquim Tenório Sobrinho”, aos seis (06) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212

Fls. Nº 91

Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º

174/18 de 07 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

R E S O L V E:

Art. 1º - Designar a Sra. **Francieli Lima dos Santos**, a cumprir o Estágio Remunerado com fundamento nas Leis Municipais nº 1.582/2007 de 10 de outubro de 2007, nº 2.083/2017 de 29 de junho de 2017 e Convênio nº 143-DEC/2017, Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul-UUC, na Secretaria Municipal de Educação; objetivando melhoria na formação profissional e aplicação dos conhecimentos adquiridos na sala de aula, a partir da presente data.

Art. 2º - Os trabalhos realizados terão prazo de vigência de 06 (seis) meses com carga horária de 06 (seis) horas diárias e apoio financeiro no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais).

Art. 3º - A Implementação, Coordenação e Gerenciamento serão de responsabilidade da Secretaria Municipal de Coordenação Administrativa.

Art. 4º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", aos sete (07) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º

175/18 de 07 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

R E S O L V E:

Art. 1º - Designar a Sra. **Isadora Barreto Tenório**, a cumprir o Estágio Remunerado com fundamento nas Leis Municipais nº 1.582/2007 de 10 de outubro de 2007, nº 2.083/2017 de 29 de junho de 2017 e Convênio nº 143-DEC/2017, Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul-UUC, na Secretaria Municipal de Finanças – Departamento de Cadastro e Tributação, objetivando melhoria na formação profissional e aplicação dos conhecimentos adquiridos na sala de aula, a partir da presente data.

Art. 2º - Os trabalhos realizados terão prazo de vigência de 06 (seis) meses com carga horária de 06 (seis) horas diárias e apoio financeiro no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais).

Art. 3º - A Implementação, Coordenação e Gerenciamento serão de responsabilidade da Secretaria Municipal de Coordenação Administrativa.

Art. 4º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", aos sete (07) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

176/18 de 08 de março de 2018.

Portaria N.º

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Nos termos do que dispõe o inciso II do artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil, c.c. Art.9 com a Lei Complementar 036/97 de 05 de junho de 1997, nomear para exercer o cargo em Comissão de Agente Comunitário de Saúde, Ref III, Tabela 1 Anexo II, em vaga prevista na Lei Complementar 068/2002 de 23 de dezembro de 2002:

Servidor (a)	Local de lotação
Enio José de Moura Maia	ESF - Central
Rosemary da Silva Motta Oliveira	ESF – Arcely de Castro Paulino

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Joaquim Tenório Sobrinho”, aos oito (08) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º 177/18 de 09 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Nos termos do que dispõe o inciso II do artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil, c.c. Art.9 com a Lei Complementar 036/97 de 05 de junho de 1997, nomear para exercer o cargo em Comissão de Agente Comunitário de Saúde, Ref III, Tabela 1 Anexo II, em vaga prevista na Lei Complementar 068/2002 de 23 de dezembro de 2002:

Servidor (a)	Local de lotação
Camila Priscila F. de Freitas Gottardi	ESF - Imperatriz
Karina Batista Rodrigues	ESF – Arcely de Castro Paulino

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Joaquim Tenório Sobrinho”, aos nove (09) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º 178/18 de 09 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Contratar por prazo determinado, nos termos do inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal, c.c. o artigo 1º, inciso III, da Lei Municipal nº 1.241/02, de 27 de fevereiro de 2002, para exercer o cargo de provimento temporário de Professor (a):

Contratado	Nº Contrato	Início do Contrato	Término do Contrato
Andréa Cremoncz Lima Rodrigues	094/2018	12/03/2018	20/07/2018
Jaqueline F. Guedes Mclara	095/2018	12/03/2018	20/07/2018

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Joaquim Tenório Sobrinho”, aos nove (09) dias do mês de fevereiro de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212

Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia



Portaria N.º 180/18 de 09 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Contratar por prazo determinado, nos termos do inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal, c.c. o artigo 1º, inciso I, II, e VII da Lei n.º 1.241/02, de 27 de fevereiro de 2002, bem como em Parecer Jurídico nº 014/2018, Decretos Municipais Nº 3.252/2018 de 29 de janeiro de 2018 e 3.253/2018 de 30 de janeiro de 2018, para exercer cargo de provimento temporário:

Contratado	Nº Contrato	Início do Contrato	Término do Contrato
Leticia Soares Silva	093/2018	1º/03/2018	20/07/2018

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Joaquim Tenório Sobrinho”, aos nove (09) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212

Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia



Portaria N.º

181/18 de 09 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Designar a Sra. **Laiane Estevo de Lima**, a cumprir o Estágio Remunerado com fundamento nas Leis Municipais nº 1.582/2007 de 10 de outubro de 2007, nº 2.083/2017 de 29 de junho de 2017 e Convênio nº 001/09 de 27 de março de 2009, Faculdades Integradas de Cassilândia, na Secretaria Municipal de Turismo, Cultura, Esporte, Lazer e Meio Ambiente, objetivando melhoria na formação profissional e aplicação dos conhecimentos adquiridos na sala de aula, a partir do dia 26/02/2018.

Art. 2º - Os trabalhos realizados terão prazo de vigência de 06 (seis) meses com carga horária de 06 (seis) horas diárias e apoio financeiro no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais).

Art. 3º - A Implementação, Coordenação e Gerenciamento serão de responsabilidade da Secretaria Municipal de Coordenação Administrativa.

Art. 4º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 26/02/2018, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", aos nove (09) dias do mês de março de 2018.

JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212

Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia



Portaria N.º 182/18 de 12 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Conceder férias restantes pelo prazo discriminado abaixo, aos seguintes servidores:

Nome do(a) Servidor(a)	Matricula	Periodo Aquisitivo		Periodo Concessivo	
		De	Até	De	Até
Carlos Martins de Freitas	685	08/07/2015	07/07/2016	1º/03/2018	20/03/2018
		08/07/2016	07/07/2017	21/03/2018	30/03/2018
Jose Milton Barbosa	586	05/04/2013	04/04/2014	13/03/2018	01/04/2018
Maria Aparecida F. de Matos	1018	02/06/2015	01/06/2016	05/03/2018	14/03/2018
		02/06/2016	01/06/2017	15/03/2018	28/03/2018

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos 1º/03/2018, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", aos doze (12) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 212



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º 183/18 de 12 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Conceder a Sra. **Creusa Lucilia de Souza**, Professora, matrícula 48, Licença para Tratamento de Saúde pelo prazo de quinze (15) dias, com início em seis (06) de março de 2018 e término em vinte (20) de março de 2018, de acordo com o Art. 77 do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município Lei nº 109/2008 de 04.01.2008.

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 06/03/2018, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Joaquim Tenório Sobrinho”, aos doze (12) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 213



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º

184/18 de 13 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Exonerar do cargo Comissionado de Agente Comunitário de Saúde Sra. **Leila Ruth de Araujo** matrícula nº 570, em 02/03/2018.

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 02/03/2018, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Joaquim Tenório Sobrinho”, aos treze (13) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 213



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º 185/18 de 13 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

R E S O L V E:

Art. 1º - Exonerar do cargo de Diretor de Departamento de Indústria Comércio e Geração de Empregos, Sr. **Ivan de Freitas da Silva** matrícula nº 2175, em 13/03/2018.

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Joaquim Tenório Sobrinho”, aos treze (13) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 213



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º

186/18 de 13 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

R E S O L V E:

Art. 1º - Exonerar do cargo de Escriturária II Sra. **Zélia Vilma Barbosa de Oliveira** matrícula nº1927, em 13/03/2018.

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Joaquim Tenório Sobrinho”, aos treze (13) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 213



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º 187/18 de 13 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Prorrogar o estágio remunerado da Sra. **Jenaine Bernardes de Jesus**, com fundamento nas Leis Municipais nº 1.582/2007 de 10 de outubro de 2007, nº 2.083/2017 de 29 de junho de 2017 e Convênio nº 001/09 de 27 de março de 2009 Faculdades Integradas de Cassilândia, na Secretaria Municipal de Saúde; objetivando melhoria na formação profissional e aplicação dos conhecimentos adquiridos na sala de aula, a partir da presente data.

Art. 2º - Os trabalhos realizados terão prazo de vigência de 06 (seis) meses com carga horária de 06 (seis) horas diárias e apoio financeiro no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais).

Art. 3º - A Implementação, Coordenação e Gerenciamento serão de responsabilidade da Secretaria Municipal de Coordenação Administrativa.

Art. 4º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", aos treze (13) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 213



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º 188/18 de 13 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Prorrogar o estágio remunerado da Sra. **Ricarda Maria Souza**, com fundamento nas Leis Municipais nº 1.582/2007 de 10 de outubro de 2007, nº 2.083/2017 de 29 de junho de 2017 e Convênio nº 001/18 de 30 de janeiro de 2018, Anhanguera Educação LTDA, na Secretaria Municipal de Saúde; objetivando melhoria na formação profissional e aplicação dos conhecimentos adquiridos na sala de aula, a partir da presente data.

Art. 2º - Os trabalhos realizados terão prazo de vigência de 06 (seis) meses com carga horária de 06 (seis) horas diárias e apoio financeiro no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais).

Art. 3º - A Implementação, Coordenação e Gerenciamento serão de responsabilidade da Secretaria Municipal de Coordenação Administrativa.

Art. 4º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", aos treze (13) dias do mês de março de 2018.

JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 213



Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º 189/18 de 14 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Conceder férias restantes pelo prazo discriminado abaixo, aos seguintes servidores:

Nome do(a) Servidor(a)	Matrícula	Período Aquisitivo		Período Concessivo	
		De	Até	De	Até
Josimar Martins Percira	368	22/08/2012	21/08/2013	16/03/2018	04/04/2018
Geraldo Cordeiro da Silva	636	04/04/2015	03/04/2016	16/03/2018	04/04/2018

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", aos quatorze (14) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 213

Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia



Portaria N.º 190/18 de 14 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Nos termos do artigo 23 da Lei Complementar nº 086/2005, promover horizontalmente, a servidora:

Nome	Matrícula	Do cargo/nível:	Para cargo/nível:
Lucimeire Cardoso	329/1	E	F

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Joaquim Tenório Sobrinho”, aos quatorze (14) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 213

Fls. Nº 08

Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

Portaria N.º 191/18 de 15 de março de 2018.

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Designar ao Sr. **Hugo Mellin Bastos**, a cumprir o Estágio Remunerado com fundamento nas Leis Municipais nº 1.582/2007 de 10 de outubro de 2007, nº 2.083/2017 de 29 de junho de 2017 e Convênio nº 143-DEC/2017, Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul-UUP na Secretaria Municipal de Educação; objetivando melhoria na formação profissional e aplicação dos conhecimentos adquiridos na sala de aula, a partir da presente data.

Art. 2º - Os trabalhos realizados terão prazo de vigência de 06 (seis) meses com carga horária de 06 (seis) horas diárias e apoio financeiro no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais).

Art. 3º - A Implementação, Coordenação e Gerenciamento serão de responsabilidade da Secretaria Municipal de Coordenação Administrativa.

Art. 4º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", aos quinze (15) dias do mês de março de 2018.

JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br



LIVRO Nº 213

Fls. Nº 09

Estado de Mato Grosso do Sul
Prefeitura Municipal de Cassilândia

192/18 de 15 de março de 2018.

Portaria N.º

Jair Boni Cogo, Prefeito Municipal de Cassilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais...

RESOLVE:

Art. 1º - Conceder o restante das férias pelo prazo discriminado abaixo, aos seguintes servidores:

Nome do(a) Servidor(a)	Matrícula	Período Aquisitivo		Período Concessivo	
		De	Até	De	Até
Celio Martins dos Santos	2017	03/06/2016	02/06/2017	05/02/2018	19/02/2018
Waldirene Aparecida Maia	1313	01/02/2017	31/01/2018	19/02/2018	28/02/2018

Art. 2º - A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos 05/02/2018, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal "Joaquim Tenório Sobrinho", aos quinze (15) dias do mês de março de 2018.


JAIR BONI COGO
Prefeito Municipal

* Registrada em livro próprio e publicada por afixação, no local de costume, na mesma data.



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

RESULTADO DE JULGAMENTO

Pregão Presencial Nº 013/2018

PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 129/2018

Prefeitura Municipal de Cassilândia – MS, através do pregoeiro, torna público que, contratação de empresa no ramo pertinente para a aquisição de medicamento ESBRIET (PIRFENIDONA) 276 MG. CAIXA COM 270 COMPRIMIDOS em atendimento a solicitação da Secretaria Municipal de Saúde, o presente Pregão Presencial tornou-se DESERTO, devido à ausência de interessados em participar da licitação.
Cassilândia-MS, 08 de Março de 2018.

RODRIGO DIAS NUNES

PREGOEIRO SUBSTITUTO

RESULTADO DE JULGAMENTO

Pregão Presencial Nº 015/2018

PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 131/2018

Prefeitura Municipal de Cassilândia – MS, através do pregoeiro, torna público que, contratação de empresa no ramo pertinente para a aquisição de medicamento MICROFENOLATO DE SÓDIO 360 MG em atendimento a solicitação da Secretaria Municipal de Saúde, o presente Pregão Presencial tornou-se DESERTO, devido à ausência de interessados em participar da licitação.
Cassilândia-MS, 09 de Março de 2018.

RODRIGO DIAS NUNES

PREGOEIRO SUBSTITUTO

RESULTADO DE JULGAMENTO

Pregão Presencial Nº 027/2018

PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 195/2018

Prefeitura Municipal de Cassilândia – MS, através do pregoeiro, torna público que, contratação de empresa no ramo pertinente para a aquisição de medicamento TEMOZOLOMIDA 250 MG. CAIXA C/ 5 COMPRIMIDOS, em atendimento a solicitação da Secretaria Municipal de Saúde, o presente Pregão Presencial tornou-se DESERTO, devido à ausência de interessados em participar da licitação.
Cassilândia-MS, 22 de Março de 2018.

RODRIGO DIAS NUNES

PREGOEIRO SUBSTITUTO



Diário Oficial

Cassilândia – MS

Ano V | Nº 959

Sexta-feira, 23 de Março de 2018

www.cassilandia.ms.gov.br

EXPEDIENTE DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO DIOCASSI

DIÁRIO OFICIAL DE CASSILÂNDIA

PREFEITO : Jair Boni Cogo

PROCURADORIA GERAL: Dr. Donizetti Ferreira Gonçalves

SEC. DE FINANÇAS : Aucirene Aparecida de Assis

SEC. DE EDUCAÇÃO: Welter Arantes de Freitas

SEC. DE SAÚDE: Artur Barbosa Souza Filho

SEC. DE OBRAS: Valter Baptista Ferreira

SEC. DE TURISMO CULTURA ESPORTE LAZER E MEIO AMBIENTE: Eurivalda Candeias de Miranda

SEC. DE ADMINISTRAÇÃO: Leandro Rosa de Souza

SEC. DE ASSISTENCIA SOCIAL:

SEC. DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO: José Martimiano de Moura

SEC. DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: Carmem Montelo

PODER LEGISLATIVO

PRESIDENTE: Wesley Ferreira da Silva (PSD)

1º VICE-PRESIDENTE: Rui Aroldo Palhares (PSDB)

2º VICE-PRESIDENTE: Cassyus Clay Ferreira (PSC)

1º SECRETARIO: Rodrigo Barbosa de Freitas (PDT)

2º SECRETARIO: Luiz Antônio Ribeiro Assis (PSDB)

VEREADORES

Ademilson Cesário Santos (PMDB)

Valdecy Pereira da Costa (PMDB)

Ana Maria Alves (PSDB)

Márcio Amador Estevo (PSD)

Ulisses Alberto Vessechia (PSD)

Edvanio Andrade do Nascimento (PSD)