



# **SINDICATO DOS ENFERMEIROS DA RAM**

***www.seram.pt***

## **AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO e DIRECÇÃO DE ENFERMAGEM - PROCESSO NEGOCIAL.**

No desenvolvimento do entendimento sobre Princípios relativos à Avaliação de Desempenho, ACT, Organização dos Serviços de Enfermagem e Recrutamento na Carreira (Concursos), o Ministério da Saúde, no dia 16 de Julho, remeteu à CNESE as suas Propostas relativas à Avaliação de Desempenho e Direcção de Enfermagem.

Concretizou-se no dia 22 de Julho a primeira reunião sobre estas duas matérias, tendo sido discutido, exclusivamente, a metodologia e agenda negocial.

### **A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Importa fazer uma pequena retrospectiva sobre a Avaliação do Desempenho. Consagrada no Decreto-lei n.º 437/91 foi regulamentada em 1993 através do Despacho n.º 2/1993 de 30 de Março após uma profunda discussão com os enfermeiros. Foi considerada, à data, a vanguarda das Avaliações de Desempenho, na Administração Pública. Apesar de todas as alterações que têm vindo a acontecer, a nossa Avaliação do Desempenho ainda está em vigor.

Foi reprecinada pelo Decreto de Lei 248/2009 (art.º 21.º) depois de ter sido revogada pela Lei do Orçamento de Estado daquele ano. Voltar a trazer a Avaliação de Desempenho para o interior da Carreira de Enfermagem não foi fácil mas era um dos grandes objectivos que tinham sido traçados.

A filosofia da Avaliação de Desempenho dos enfermeiros assenta no estabelecimento de objectivos profissionais de acordo com os objectivos dos serviços onde trabalham que por sua vez os deveriam estabelecer de acordo com os da instituição, e, assim, sucessivamente em cascata, até ao Ministério da Saúde.

Porque as instituições referidas nunca os estabeleceram, os enfermeiros foram estabelecendo os seus objectivos em função do que decidiram ser o mais importante para os serviços onde trabalham, de acordo com as respectivas características, e para si próprios em função do que pretendiam para o seu futuro desenvolvimento profissional. Uma das características importantes da avaliação do desempenho é que o seu objectivo

não é penalizar os enfermeiros. A entrevista inicial com o superior hierárquico, a elaboração de um plano de acção para 3 anos e as entrevistas periódicas de avaliação têm por objectivo permitir monitorizar o desempenho profissional, detectar se os objectivos traçados estavam a ser atingidos ou, caso não, o que deveria ser alterado na actuação do enfermeiro para que os pudesse atingir. Permite também identificar se a responsabilidade pelo atrás referido é exclusivamente do profissional ou se, pelo contrário, a falta de meios e condições de trabalho/liderança era a razão. Daí, a Avaliação de Desempenho apenas consagrar duas menções qualitativas – Satisfaz e Não Satisfaz – ainda que o desempenho meritório pudesse e devesse ser registado pelo avaliador.

Uma Avaliação de Desempenho, no final do triénio, com atribuição de Satisfaz significava mudança de escalão. Nos Cuidados de Saúde Primários este processo decorria num período temporal mais curto, de dois anos e meio.

Neste contexto, a necessidade de adaptação da Avaliação de Desempenho dos enfermeiros ao SIADAP não parece nada complicado. Afinal, a Avaliação de Desempenho agora consagrada para a Administração Pública com a obrigatoriedade do estabelecimento de objectivos, é algo que os enfermeiros já estão habituados a fazer há décadas.

A novidade é a necessidade de introduzir uma menção qualitativa diferenciadora do mérito, que a CNESE já propôs em 2005 quando entregou a proposta de alteração da carreira de enfermagem ao MS.

O que mais se alterou e que, certamente o governo vai tentar impor aos enfermeiros são:

- As quotas - o que impede que mesmo que o profissional tenha tido um desempenho meritório possa não traduzir-se em “saltos” mais rápidos na carreira - progressão

- Anualidade – a avaliação passa a ter um carácter de anuidade

- Pontos – cada menção qualitativa positiva equivale a um determinado número de pontos, sendo que a mudança obrigatória de posição remuneratória por parte das instituições só se faz no final da aquisição de 10 pontos.

Naturalmente que todas estas questões têm como único objectivo travar o desenvolvimento na carreira e será com o objectivo precisamente contrário que a CNESE avança para este processo negocial.

Importa referir que a negociação da Avaliação de Desempenho significa remuneração.

Estando a actual Avaliação de Desempenho legalmente em vigor, será a partir dessa base que avançaremos para a negociação. A CNESE continua a defender a contagem de todo o tempo de serviço para efeitos de progressão, de acordo com as condições que ainda hoje vigoram.

Apelamos ao necessário envolvimento de todos os enfermeiros na discussão deste importante instrumento legal.

## **B – DIRECÇÃO DE ENFERMAGEM**

A Direcção de Enfermagem, enquanto órgão colegial do estruturograma das Instituições/Hospitais do SNS e do SRS (tal como a Direcção Médica) foi eliminada do ordenamento jurídico nacional (Lei de Gestão Hospitalar) pelo então Ministro da Saúde Luís Filipe Pereira e nunca existiu nos CS Primários e noutros Institutos onde os Enfermeiros prosseguem a sua actividade.

Através do n.º 5 do art.º 18º do Decreto-lei n.º 248/2009 (nova “lei-quadro” da Carreira de Enfermagem) conseguimos “replantar” no ordenamento jurídico, de novo, a Direcção de Enfermagem. Ou seja, entre outras funções, competirá às Direcções de Enfermagem proporem aos Conselhos de Administração, fundamentadamente, os Enfermeiros que, de entre os que reúnem os requisitos legalmente estabelecidos, exercerão funções de Direcção e Chefia.

No já citado entendimento sobre Princípios relativos à Avaliação de Desempenho, ACT, Organização dos Serviços de Enfermagem e Recrutamento na Carreira (Concursos), estabelecido entre o Ministério da Saúde e a CNESE, foi fixado que se negociaria um instrumento legal que regulamente a composição, competências e funcionamento das Direcções de Enfermagem. Constituindo estas um órgão de apoio técnico à gestão das Organizações de Saúde onde os enfermeiros prosseguem a sua actividade e considerando os diferentes domínios de competências que prosseguirão, apelamos ao necessário envolvimento de todos os enfermeiros na discussão deste importante instrumento legal.

## **METODOLOGIA E AGENDA NEGOCIAL**

Resultante da reunião de 22 de Julho foi consensualizado que na 2ª quinzena de Setembro serão agendadas as duas primeiras reuniões negociais:

- A primeira sobre a Proposta de Direcção de Enfermagem
- A segunda sobre a Proposta de Avaliação de Desempenho
- Após esta primeira reunião sobre a Proposta de Avaliação de Desempenho, será constituído um grupo de trabalho que irá debruçar-se exclusivamente sobre objectivos, competências e comportamentos para depois voltarmos a mesa das negociações.

Funchal 23 de Julho de 2010