

CHUA: Avaliação do Desempenho e “roubo” de pontos aos CIT

21 Março, 2022



São muitas as dúvidas sobre os critérios para a ponderação curricular recentemente publicadas.

Fazemos um histórico do processo dos últimos anos e analisamos como alguns critérios podem ser subjetivos e restritivos.

2015 – Entra em vigor o Sistema de Avaliação do Desempenho adaptado ao SIADAP para os Trabalhadores Enfermeiros. As menções qualitativas, atribuídas em cada biénio, são: Inadequado (-2 pontos); Adequado (2 pontos); Relevante (4 pontos) e, Excelente (6 pontos). Apenas 25% dos enfermeiros pode ter Relevante e, destes, 5% Excelente.

2018 – No seguimento da aprovação do Orçamento do Estado 2018, a administração do CHUA, atribuiu 1 ponto por ano entre 2015 e 2018, a todos os enfermeiros do CHUA (CIT e CTFP).

2019 – A Circular Informativa 158/19 do CHUA define critérios para a avaliação por ponderação curricular. SEP contesta alguns critérios, elabora propostas de alteração e sugere que se apliquem a ambos os biénios 2015/2016 e 2017/2018. A Circular Informativa do CHUA 176/19 veio esclarecer nesse sentido.

Entre 2019 e 2022 o SEP tem vindo a exigir que se dê conhecimento aos enfermeiros do resultado dos pedidos

por ponderação curricular.

2020 – Foi solicitado ao SEP propostas para os critérios de Avaliação por ponderação curricular para o Biénio 2019/2020.

2022 – A Circular Normativa 2/2022 do CHUA anunciou a deliberação do CA de atribuir a menção de Adequado a todos os enfermeiros (CIT e CTFP).

Sobre a Circular Normativa 1/2022 do CHUA e respetivos critérios para a ponderação curricular, fazemos as seguintes apreciações:

1. Ao contrário do que nos foi comunicado, a referida Circular, informa que estes critérios não se aplicam apenas ao Biénio 2019/2020, mas também aos biénios 2015/2016 e 2017/2018. Ainda assim, foi permitido aos enfermeiros que submetessem os CV para avaliação por ponderação curricular. Inexplicavelmente querem agora juntar os três biénios para os mesmos critérios.

Nota: Descobrimos que os critérios para 2015/2016 e 2017/2018 nunca foram alterados de acordo com as nossas propostas em 2019 apesar de termos questionado.

2. Relativamente à entrega do CV da 1.^a fase aos CIT – Não sendo clara a redação *“Para colaboradores da carreira de enfermagem (vinculados ao CHUA através de contrato individual de trabalho, CIT) adquirem classificação para o ano de 2018, ano em que se firmou o Acordo Coletivo de Trabalho que estatui o sistema de avaliação para os CIT”*, dá a entender que os enfermeiros com CIT devem fazer pedido de avaliação por ponderação curricular para obtenção de classificação para o ano 2018. Sobre isto, chamamos à atenção:

- O anterior Conselho de Administração atribuiu pontos até 2018;
- Os enfermeiros, sobretudo os que tenham menos anos de exercício profissional, correm o risco de obter inadequado. **Nota: Vê abaixo a nossa análise.**

Não vemos qual a razão para que os colegas CIT notificados com pontos até 2018 tenham agora que fazer, obrigatoriamente, a avaliação por ponderação curricular. Este processo deve ser voluntário.

Quanto aos colegas com CTFP, a própria Circular relembra a atribuição administrativa de pontos em 2015/2016 e 2017/2018 e agora a atribuição da menção de Adequado em 2019/2020. Significa que os colegas CTFP que concordaram com os pontos atribuídos, não têm de pedir avaliação por ponderação curricular.

Defendemos igualdade entre CIT e CTFP, conforme notificações de pontos anteriormente emitidas.

3. A Circular esclarece que quem entregou em 2019 o CV para ponderação curricular de 2015/2016 e/ou 2017/2018, poderá entregar um novo CV à luz dos novos critérios, caso contrário, será considerado o CV já entregue. **Entendemos que deverá ser dada também a possibilidade de que os enfermeiros retirem o pedido antes realizado de avaliação curricular para 2015/2016 e/ou 2017/2018, uma vez que existem novos critérios.**

Outras questões que já tínhamos levantado em 2020, no âmbito da nossa proposta, mas que nunca nos responderam:

A) Ambos os documentos de critérios de avaliação por ponderação curricular (enfermeiros/enfermeiros especialistas e enfermeiros gestores) são idênticos, exceto em alguns critérios da experiência profissional, que desenvolveremos adiante. Desde logo várias questões relacionadas com os Enfermeiros nomeados em Funções de Chefia:

- Com que critérios serão avaliados?
- Em que universo de quotas de relevante/excelente serão considerados?

NOTA: Entendemos que deverão ser avaliados/considerados nos critérios de avaliação dos Enfermeiros Gestores, mas é necessário que seja claro no documento “Critérios de avaliação e valoração da Ponderação Curricular para Enfermeiros Gestores”.

B) No elemento de valoração Habilitações Profissionais, não é explícito a que habilitação profissional **superior** à exigível no momento de ingresso na Carreira, se referem.

O Despacho Normativo 4-A/2010 de 4 fevereiro explicita:

- *Habilitação Académica – habilitação que corresponda a grau académico ou que a este possa ser equiparada.*
- *Habilitação Profissional – habilitação que corresponda a curso legalmente assim considerado ou equiparado.*
- *Na valoração das habilitações académicas e nas profissionais são consideradas as habilitações legalmente exigíveis à data da integração do trabalhador na respetiva carreira.*

C) No elemento de valoração Experiência Profissional para Enfermeiros/Enfermeiros Especialistas

De acordo com o referido Despacho Normativo a experiência profissional pondera e valoriza o desempenho de funções ou atividades, no período a que se refere a avaliação.

Verificamos que 7 dos 14 critérios só serão atingidos se o enfermeiro for convidado ou nomeado.

- Apenas nos serviços em que exista responsável de turno e em que esta responsabilidade seja rotativa pela totalidade dos enfermeiros é possível ser atingido pela generalidade dos enfermeiros.
- o único critério que talvez possa ser atingido pela generalidade dos enfermeiros/enfermeiros especialistas é o “8 – Formador de serviço, realizando palestras em contexto formação em serviço”, contudo, colegas que tenham entrado recentemente para a instituição no biénio a que estão sujeitos a avaliação, poderão nem cumprir este critério, sobretudo nos anos pandémicos.

É aqui que reside a preocupação de obter inadequado, caso tenham a pontuação mínima neste e nos restantes elementos de valoração.

Não está claro o significado de dois critérios:

10 – Participar nos processos de decisão próprios da sua atividade integrando as equipas multidisciplinares

14 – Outras funções/elemento de relevância fundamentada.

D) Por outro lado, no **elemento de valoração de Experiência Profissional para Enfermeiro Gestor**, há 3 critérios que são obrigatoriamente realizados por todos os Gestores, uma vez que fazem parte das suas funções correntes, o que significa que basta cumprir um destes critérios para **não ter Inadequado**:

- *10- Elaboração de relatórios com o impacto de resultados (serviços e/ou departamento) dos projetos apresentados em sede do plano de atividades;*
- *11- Elaboração e ou aprovação dos horários de trabalho dos enfermeiros na dependência da sua hierarquia;*
- *12- Elaborou e ou aprovou planos de férias dos enfermeiros, na dependência da sua hierarquia garantindo o normal funcionamento do serviço;*

A nossa proposta, no sentido de que os enfermeiros possam atingir os critérios e exista equidade neste elemento de valoração entre as diferentes categorias, é que se introduzam igualmente critérios correspondentes ao conteúdo funcional que decorre da prática diária de enfermeiro/enfermeiro especialista. Aliás, a Avaliação do Desempenho tem esse objetivo.

O princípio que subjaz à nossa análise é que a maioria dos critérios não podem ser, em qualquer circunstância, demasiado restritivos, abrangendo apenas uma parte dos enfermeiros. Devem permitir que os enfermeiros possam atingir a sua realização, dependendo do seu (des)empenho nas funções e não de oportunidades que dependam de terceiros. Podem e devem existir critérios diferenciadores do desempenho com uma pontuação coerente com essa diferenciação.

Ao querer limitar os Desempenhos de Relevante e Excelente, para ir de encontro às quotas impostas pelo SIADAP, não se pode correr o risco da atribuição injusta de Inadequado, prejudicando enfermeiros que apesar de terem um desempenho relevante, possam não ir de encontro aos critérios definidos.

“Roubo” de pontos enfermeiros CIT

Foi acordado entre a Administração e o SEP (2019), que a contabilização de pontos para efeitos de progressão seria igual aos enfermeiros com CTFP. Todos os enfermeiros de todas as unidades do CHUA e em mobilidade receberam uma notificação em linha com o acordado.

Surpreendentemente, por informação dos recursos humanos a várias colegas que solicitaram esclarecimento sobre quantos pontos detinham, responderam que apenas lhes contam pontos a partir de 2018. Inadmissível.

Já foi solicitada reunião com caráter urgente à Administração.

E, no âmbito da entrega de uma Moção na residência oficial do Primeiro-Ministro, a 16 de março, tivemos a oportunidade comunicar ao Chefe de Gabinete a incoerência da posição da Administração do CHUA e alertar para

as possíveis consequências: processos de luta, aumento dos pedidos de exoneração, etc.

É inaceitável que numa das regiões com maior dificuldade em reter os enfermeiros seja a Administração mais um foco de desestabilização.