Instituto Gama Pinto: Avaliação do Desempenho

14 Maio, 2021

Reunimos com o Conselho de Administração do Instituto de Oftalmologia Gama Pinto no dia 10 de maio. Regularização dos vínculos precários, mapa de pessoal e Avaliação do desempenho foram os assuntos abordados.

Regularização de vínculos precários

SEP – No desenvolvimento da exigência que efetuámos ao longo do ano de 2020, o Ministério da Saúde (MS) publicou o Decreto-Lei (DL) n.º 89/2020 que fixa o estabelecimento de contratos por tempo indeterminado a enfermeiros detentores de contratos a termo certo (“de 4 meses ao abrigo do Covid”). Nas instituições do Setor Público Administrativo este processo exige concurso, aos quais podem concorrer também, outros enfermeiros.

Questionámos sobre a existência de enfermeiros com contrato com vínculo precário.

Conselho de Administração (CA) – Não existem enfermeiros nessa situação.

Mapa de pessoal

SEP – O futuro adivinha novas exigências de resposta a cuidados além da Covid 19, pelo que é imperioso o aumento de vagas nos mapas de pessoal em 2021. Além disso também as categorias de especialista e de gestor

devem ser contemplados através de concurso. Perguntámos sobre quais as perspetivas de abertura de concurso para as referidas categorias e se haveria algum enfermeiro em comissão de serviço por funções de chefia.

CA – O mapa de pessoal dos enfermeiros para 2021 é o mesmo que em 2020, ou seja, 32 enfermeiros, 24 para a categoria enfermeiro, 8 de especialista e 3 de gestor. Atualmente o mapa é ocupado por 24 enfermeiros no total, 21 na categoria de enfermeiro, 2 de especialista e 1 de gestor (mais 1 a ocupar pela Enfermeira Diretora).

Há um enfermeiro com funções de chefia que mantém a comissão de serviço até outubro e têm dúvidas sobre a transição para a categoria de especialista.

SEP – A comissão de serviço deverá manter-se até abrir concurso para a categoria de gestor e o enfermeiro em causa deverá transitar para a categoria de enfermeiro especialista (com o acréscimo de 150€) de acordo com a alteração ao DL 71/2019.

Avaliação do Desempenho biénios 2017/2018, 2019/2020

Biénio 2017/2018

SEP – Questionámos se todas as avaliações do biénio 2017/2018 tinham sido homologadas e os pontos considerados para efeitos de descongelamento de janeiro de 2019.

CA – Foi atribuído um ponto por ano a cada enfermeiro. Irão dar a possibilidade da avaliação por ponderação curricular.

Biénio 2019/2020

SEP – Para início do processo relativo ao biénio 2019/2020, muitas instituições não realizaram as “entrevistas de orientação inicial” e a generalidade não as realizou até 31 de janeiro de 2019.

A partir de março de 2020 com a Covid 19 as instituições do SNS tiveram que se reorganizar para o combate à pandemia.

Num quadro de reorganização e de grande exigência de disponibilidade, de empenho e de dedicação que as necessárias respostas às pessoas exigiram, não houve o mínimo de condições para qualquer reformulação, nomeadamente, dos objetivos e comportamentos, para realização das exigidas reuniões das Direções de Enfermagem e outros procedimentos inerentes ao processo de avaliação. Consequentemente, verificou-se uma total impossibilidade de assegurar um mínimo de coerência, harmonia e desejada qualidade da metodologia de avaliação, à dimensão institucional e nacional.

Assim, não estão criadas, inclusive no plano legal, quaisquer condições mínimas viabilizadoras de procedimentos criativos, que culminem na atribuição de menções qualitativas.

Precisamos de valorizar o papel dos enfermeiros e por isso exigimos a consagração legal da atribuição de quatro pontos relativos ao citado biénio, a todos os enfermeiros e para efeitos de mudança de posição remuneratória, ou seja, a atribuição do relevante.

CA – Estão a preparar tudo para que a Avaliação do Desempenho se inicie no biénio 2021/2022.