O SEP analisa a Avaliação do Desempenho em reunião com a Direção Enfermagem da Unidade Local Saúde do Alto Minho

23 Novembro, 2015

Avaliação do Desempenho um direito dos enfermeiros e um dever da Administração.

A “nova” Avaliação do Desempenho (AV) só podia ser operacionalizada após a publicação da Portaria da Direção de Enfermagem (agosto de 2013). O atraso da sua publicação e as dificuldades previsíveis na sua implementação determinaram um prazo de 16 meses para a sua operacionalização (agosto/2013 e dez/2014). Neste período os enfermeiros foram avaliados de acordo com a “anterior” AV (DL 437/91). Todas as instituições, tiveram 16 meses para reunir a Direção de Enfermagem (DE) identificarem os postos de trabalho onde são necessários enfermeiros em chefia (primeiros avaliadores) e abrir concurso interno para que esses postos de trabalho fossem ocupados.

Em dezembro de 2014 deveriam ter acontecido as entrevistas aos avaliados. O SEP alerta para o facto de em Dez/2016 ser obrigatório as entrevistas finais. Este processo termina com a atribuição das menções qualitativas às quais correspondem os pontos.

Os enfermeiros precisam da Avaliação do Desempenho para a progressão na carreira

Em agosto de 2014, o SEP em reunião com o Conselho de Administração alertou para a obrigatoriedade de cumprir a legalidade do processo, designadamente, que na primeira reunião da Direção de Enfermagem só podiam estar presentes os Enf. Chefes e Supervisores das categorias subsistentes. Estes identificavam os postos de trabalho onde não existiam enfermeiros chefes das categorias subsistentes e reiterou que para a Avaliação do Desempenho é imprescindível a existência de um Enfermeiro Chefe ou em funções de chefia por cada unidade prestadora de cuidados e um Enfermeiro Supervisor ou nomeado em funções de direção para os departamentos.

Depois de um inicio “ilegal” (para a primeira reunião foram convocados os Enfermeiros Chefes, Supervisores e responsáveis de serviço) o processo “entrou nos eixos”. Os enfermeiros responsáveis não têm participado nas reuniões da Direção de Enfermagem mas os problemas continuam a existir e a ULSAM está longe de dar inicio à operacionalização da AV.

O SEP, a convite da Enfermeira Diretora participou recentemente numa reunião daquele órgão e voltou a colocar a importância de ser desenvolvido o concurso interno, exclusivamente dependente da Direção de Enfermagem para posterior nomeação de enfermeiros em chefia já que em todas as unidades prestadoras de cuidados tem que existir um enfermeiro chefe ou em funções de chefia. Todos os presentes na reunião concordaram com este pressuposto.

SEP alertou ainda que caso não seja cumprida a lei, os avaliados podem impugnar a sua Avaliação do Desempenho. Ainda, é competência da Direção de Enfermagem definirem o juri de concursos imprescindível para o concurso para Enfermeiro Principal.

A Direção de Enfermagem é imprescindível para a operacionalização da “nova”

Avaliação do Desempenho (Portaria n.º 242/2011)

Nos termos da referida Portaria, em Janeiro de 2015, deverá iniciar-se o processo relativo à "nova" Avaliação do Desempenho, com a realização das "Entrevistas de Orientação Inicial" entre Avaliados e Avaliadores (art.º 15º). **Para iniciar o processo, nos termos legais e até lá a enfermeira diretora** deve apresentar proposta de composição do Conselho Coordenador de Avaliação dos Enfermeiros (CCAE) a ser nomeado pelo CA, o CCAE discute/elabora todos os elementos necessários à implementação do processo, designadamente os Objectivos e Comportamentos Profissionais e respectivas Normas e Critérios, etc., a Direcção de Enfermagem deve emitir Parecer sobre o referido no ponto anterior (n.º 9, art.º 10º) e após fixação pelo CCAE e divulgação, os Objectivos e Comportamentos Profissionais e respectivas Normas e Critérios, entre outros aspectos, devem ser discutidos em reunião da equipa de enfermagem de todos os Serviços (n.º 4, art.º 14º);

Por outro lado, a Enfermeira Diretora, enquanto Presidente da Direção de Enfermagem, deve convocar o Órgão (composto, nesta fase, exclusivamente, por Enfermeiros Supervisores e Chefes), para, entre outros aspectos, iniciar o procedimento relativo à promoção de Enfermeiros em Chefia, ao abrigo do art.º 18º da Carreira de Enfermagem (DL n.º 248/2009), para os Serviços que não têm Enfermeiro Chefe (de categoria) e para as áreas que não têm enfermeiro Supervisor (de categoria).

Nos termos da mesma Portaria, a Avaliação dos enfermeiros é feita por 2 Avaliadores (n.º 2). Face à inexistência de Enfermeiros Principais, o início do processo de Avaliação pode ser feito, excepcionalmente, apenas por um Avaliador. Os Avaliadores têm que ser obrigatoriamente Enfermeiro Chefe e Supervisor (de categoria) ou Enfermeiro em Chefia (do serviço ou da área) nos termos do art.º 18º da Carreira (n.º 6 da Portaria), e, deter contacto funcional com os Avaliados (n.º 4). A Direcção de Enfermagem, para suporte da sua decisão e proposta de Enfermeiros em Chefia, para nomeação pelo CA (n.º 5, art.º 18º DL 248/2009) e porque órgão do estruturograma da instituição está subordinado à lei, deve operacionalizar um procedimento concursal interno, ágil e célere (para garantir igualdade de oportunidades a todos os detentores dos legais requisitos, transparência, imparcialidade, etc).

Só há nomeação de Enfermeiros em Chefia, legalmente válida, pelo Conselho de Adaministração mediante prévia proposta da Direcção de Enfermagem (n.º 5, art.º 18º do DL 248/2009 e al. m), n.º 1, art.º 5º da Portaria n.º 245/2015), que não é, naturalmente, a Comissão Executiva.

SEP reafirma que independentemente de se designar formalmente "Serviço" ou "Unidade Funcional", todas as equipas de enfermagem que integrem um "centro operacional de prestação de cuidados de saúde", integram um posto de trabalho de enfermagem cujo titular deve estar em Chefia porque prossegue todas, ou algumas, das funções legalmente fixadas nas al. e) a r) do n.º 1 do art.º 10º, do DL n.º 248/2009 (funções de Enf. em Chefia).

Designadamente efectua o planeamento/programação e potenciais reajustamentos diários do trabalho dos enf e da equipa e concretiza a necessária e local articulação diária de todos os meios de suporte e outros (incluindo recursos humanos) inerentes à prestação de cuidados de saúde e nomeadamente de enfermagem.

Em conclusão, em todos os Serviços e Unidades Funcionais, caso não exista um Enfermeiro Chefe, deverá existir um Enfermeiro em Chefia, nos termos do art.º 18º do DL n.º 248/2009. Toda a avaliação que se pretenda ser feita e que não tenham sido garantidos estes "passos"´pode ser sujeita a impugnação.

Contrariamente a algumas "ideias preconcebidas" que não têm qualquer acomodação na lei, a legislação que regula a carreira de enfermagem exige a existência de Enfermeiros Supervisores ou em funções de "chefia, nivel 2" (por conjunto de serviços), Enfermeiros Chefes ou em funções de "Chefia, nivel 1" (por centro operacional de prestação, a proposta de nomeação de enfermeiros para ocupar estes postos de trabalho compete a enfermeiros (Direção de Enfermagem, nº5, artº 18, DL 248/2009) e o legal processo de seleção dos enfermeiros para ocuparem estes postos de trabalho, de entre os enfermeiros que reúnam os legais requisitos (nºs 1 a 4, artº

18, DL 248/2009) e suporta a decisão e proposta interna da Direção de Enfermagem é o concurso (interno/constitucional).