

OS ENFERMEIROS E...

A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ...

COORDENAÇÃO LÚCIA FREITAS / LEONOR MELO / CARMEN ANDRADE - sracores@ordemenfermeiros.pt



O trabalho desenvolvido pelo enfermeiro também é avaliado

A Avaliação do Desempenho (AD) tem como objectivo contribuir para que o enfermeiro melhore o seu desempenho, através do conhecimento das suas potencialidades e necessidades

ENF.ª AJUDA NEVES
HOSPITAL DA HORTA

Desde que os enfermeiros se constituíram como "grupo profissional", sempre foram avaliados com o intuito de melhorar o seu desempenho, até que, em 1993, se instituiu um sistema de avaliação formal, baseado num paradigma de gestão por objectivos e assente numa filosofia de projecto: a avaliação de desempenho (AD).

A AD está regulamentada em decreto desde 1991 (Decreto-lei n.º 437 de 8 de Novembro) e, posteriormente, pelo Despacho n.º 2/93. De acordo com o Art.º 43, do DL n.º 437/91, a AD consiste na avaliação contínua do trabalho desenvolvido pelo enfermeiro e na atribuição periódica (o período considerado é de três anos) de uma menção qualitativa. Tem como objectivos:

- Contribuir para que o enfermeiro melhore o seu desempenho, através do conhecimento das suas potencialidades;

- Contribuir para a valorização do enfermeiro, tanto pessoal como profissional, de modo a facilitar a sua progressão e promoção na carreira;

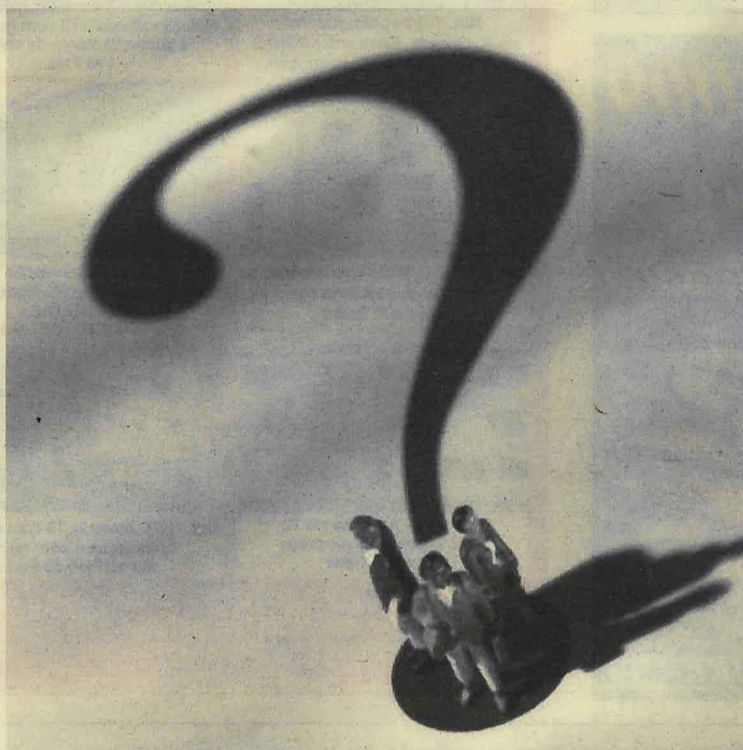
- Detectar factores que influenciam o rendimento profissional do enfermeiro;

- Detectar necessidades de formação.

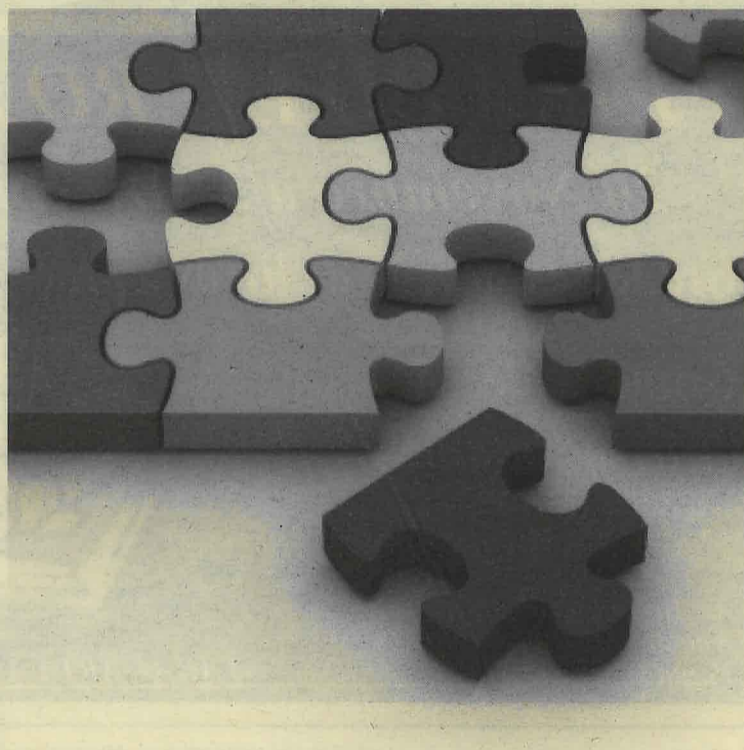
A AD consiste, então, numa apreciação sistemática do exercício profissional do enfermeiro para determinar se o mesmo possui os conhecimentos, as habilidades, as atitudes e o julgamento necessários e se os utiliza na sua prática. Nesta apreciação, considera-se o conteúdo funcional da categoria profissional do enfermeiro, as normas de actuação e os critérios previamente definidos pela instituição. É uma forma de avaliação contínua e dinâmica que permite a autoavaliação, auto crítica e a heteroavaliação. Na AD, intervêm apenas os enfermeiros e, independentemente da sua categoria, todos são avaliados.

A AD é operacionalizada do seguinte modo: existe um enfermeiro avaliado e um enfermeiro avaliador (superior hierárquico imediato). Durante o triénio, são realizadas quer pelo enfermeiro, quer pelo avaliado ou em conjunto, uma série de etapas (observação, entrevistas, projecto profissional).

A observação do desempenho constitui um método sistemático



A AD consiste na apreciação sistemática do exercício profissional



A Avaliação permite a auto e hetero avaliação e a autocritica



Todos os enfermeiros, independentemente da sua categoria, são avaliados

de colheita de dados pelo avaliador, não incide sobre a personalidade do avaliado, mas sim sobre o seu desempenho. As entrevistas realizadas com o avaliado são documentadas e registadas em documento próprio. No final do triénio, o enfermeiro avaliado realiza o relatório crítico de actividades. Neste relatório, deverá descrever as actividades inerentes à categoria profissional que mais contribuíram para o seu desenvolvimento pessoal, profes-

sional e respectiva justificação; os factores que influenciaram o seu rendimento profissional; as suas necessidades de formação e justificação; e, ainda, as expectativas futuras relativas ao desempenho das suas funções.

No final do processo, é atribuída uma menção qualitativa, que poderá ser de Satisfaz ou Não Satisfaz. Para a atribuição de Não Satisfaz, consideram-se as situações de deficiente desempenho, tendo em conta o conteúdo fun-

cional previsto para a respectiva categoria profissional e de insuficiente ou deficiente relacionamento com o utente / familiar, grupo ou comunidade e restante pessoal da equipa de trabalho.

Este sistema de AD traz alguns benefícios para as chefias operacionais, pois permite reduzir a subjectividade, melhorar o desempenho e a comunicação e promover o desenvolvimento profissional. Também, permite definir os contributos de cada um

A avaliação do desempenho é um sistema que promove o auto-desenvolvimento das capacidades e potencialidades do enfermeiro e a consequente melhoria da qualidade dos cuidados prestados ao cidadão

para a instituição, identificar as necessidades de formação e melhorar as relações interpessoais. A nova carreira de enfermagem prevê uma possível alteração do actual sistema de AD dos enfermeiros para o SIADAP (Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública). Não vamos opinar se será melhor ou pior; apenas referir que, independentemente das alterações, os enfermeiros utilizam um sistema de avaliação de desempenho há 15 anos e pretendem continuar a utilizá-lo, porque, mesmo com algumas fragilidades, é um sistema que promove o auto-desenvolvimento das capacidades e potencialidades do enfermeiro e a consequente melhoria dos cuidados prestados ao cidadão. ||