O Relatório Crítico de Actividades como Instrumento de Desenvolvimento Profissional

Ana Girão
Enfermeira Nível I, Serviço de Urologia do Hospital do Rim Alto

Ana Guerra
Enfermeira Nível I, Unidade de Cuidados Intensivos do Hospital do Oesterro

O Relatório Crítico de Actividades constitui um dos principais momentos do Processo de Avaliação de Desempenho da Carreira de Enfermagem.

Procurámos saber a opinião de sete enfermeiros de um Serviço de Medicina acerca do mesmo, efectuando um estudo exploratório, descritivo e analítico utilizando a técnica de análise de conteúdo. O Enquadramento Teórico do estudo foi baseado essencialmente na legislação existente nesta área.

Após a análise das entrevistas realizadas, constatámos que os enfermeiros consideram o Relatório Crítico de Actividades importante no seu desenvolvimento profissional, embora na sua secção analítica, referam que não existiu um acompanhamento contínuo (por parte do Enfermeiro Avaliador).
Introdução

O Processo de Avaliação de Desempenho da Carreira de Enfermagem é um processo de avaliação contínua e uma apreciação sistemática do exercício profissional do enfermeiro, onde é possível determinar competências técnicas, científicas e relacionais. Este baseia-se em vários momentos processuais:

- Elaboração de normas de actuação, critérios de avaliação de desempenho para cada categoria profissional e referenciados pelos padrões de qualidade de cuidados de enfermagem do Instituição ou Serviço de Saúde;
- Realização de entrevistas de orientação;
- Registos de entrevistas de orientação;
- Registos de observação de desempenho;
- Elaboração do relatório Crítico de Atividades no final de cada triénio pelo enfermeiro avaliado;
- Elaboração do plano de actuação para o triénio seguinte.

O Relatório Crítico de Atividades deve ter como pontos de referência: as actividades realizadas durante o triénio, centredos no conteúdo funcional da categoria e que pertence o enfermeiro avaliado, normas e critérios de avaliação de desempenho, estabelecidos para o triénio no Instituto ou serviço de saúde a que pertence, dando especial relevância às actividades realizadas com maior frequência, as de especial complexidade/dificuldade e é que configurem a relação profissional estabelecida com os utentes, família e comunidade. Dava também conter o desempenho de cargos relevantes, a participação em projectos, estudos, trabalhos e ações de formação efectuadas no âmbito da instituição e as perspectivas do enfermeiro no desempenho futuro.

Pensamos que a elaboração do Relatório Crítico de Actividades, realizada após uma reflexão profunda sobre o nosso desempenho, pode influenciar-lo positivamente. Mas, através da nossa observação e experiência profissional, sentimos que muitos contam com nossos colegas a vêem apenas como um meio processual de promoção na carreira, sentimento esse que nos levou a formular a seguinte questão: Qual a opinião dos enfermeiros em um Serviço de Medicina de uma Instituição Hospitalar de Lisboa sobre o papel do Relatório Crítico de Atividades no seu desenvolvimento profissional?

De forma a procurar respeito a esta questão delineámos o seguinte objectivo: Conhecer a opinião dos enfermeiros de um Serviço de Medicina de uma Instituição Hospitalar de Lisboa sobre o papel do Relatório Crítico de Atividades no seu desenvolvimento profissional.

Metodologia

A abordagem metodológica seguida neste trabalho é um estudo de tipo exploratório, transversal, descritivo e qualitativo utilizando a técnica de análise de conteúdo, pois pretendemos descrever a perspectiva dada por um grupo de enfermeiros, que já passou pelo processo de avaliação, sobre o papel do Relatório Crítico de Atividades no seu desempenho profissional.

A população escolhida para este estudo foram os enfermeiros do Serviço de Medicina e corresponde a um total de 31 enfermeiros. A amostra foi intencional e não probabilística constituída pelos enfermeiros que já tinham realizado o Relatório Crítico de Atividades e os que nunca tiveram o cargo de enfermeiros avaliadores.

Análise dos Dados

Após a leitura das respostas salientaram-se duas grandes áreas:

1. Processo de Avaliação de Desempenho
2. Relatório Crítico de Atividades

A cada uma destas áreas corresponde um conjunto de categorias e sub-categorias encontradas após a leitura repetida do recorte das respostas (Quadro I). Passamos então à classificação das unidades de registro, tema por tema, categoria a sub-categorías, entrevista por entrevista.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Área</th>
<th>Categoria</th>
<th>Sub-Categoria</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Opinião dos enfermeiros sobre o Processo de Avaliação de Desempenho</td>
<td>Importância atribuída ao enfermeiro ao Processo de Avaliação de Desempenho</td>
<td>( \text{Q} ) ( \text{P} ) ( \text{A} ) ( \text{E} ) ( \text{M} )</td>
</tr>
<tr>
<td>( \text{Q} ) ( \text{P} ) ( \text{A} ) ( \text{E} ) ( \text{M} )</td>
<td>( \text{Q} ) ( \text{P} ) ( \text{A} ) ( \text{E} ) ( \text{M} )</td>
<td>( \text{Q} ) ( \text{P} ) ( \text{A} ) ( \text{E} ) ( \text{M} )</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Opinião dos enfermeiros sobre o Processo de Avaliação de Desempenho

Nesta categoria registámos quatro sub-categorias, abrangendo um total de 17 indicadores, com 59 unidades de registro.

Verificamos que, relativamente à importância atribuída pelos enfermeiros ao Processo de Avaliação de Desempenho, 57,1% destes, referiram que este era um processo importante. O Processo de Avaliação de Desempenho é caracterizado, como um processo contínuo, constituido por várias fases (28,6%), incluindo a existência de entrevistas de orientação (14,3%) e a existência de um enfermeiro orientador (14,3%).

Relativamente ao papel atribuído pelos enfermeiros ao Processo de Avaliação de Desempenho, 28,6% dos enfermeiros referiram, que este "permite a auto-reflexão sobre o desempenho", 28,6% identificam comportamentos inadequados", 14,3% referiram que "permite o autoconhecimento". É de salientar que 42,8% referiram que este processo "permite a discussão sobre o nosso desem-
penho. Os fatores que influenciam o Processo de Avaliação de Desempenho referenciados pelos enfermeiros foram focados por cinco enfermeiros, sendo a “inexistência de um processo contínuo” e a “inexistência de um enfermeiro orientador” os que foram focados por um maior número de enfermeiros com 71,4% e 57,1%, respectivamente e que separadamente correspondem a 11,7% e 13,6% das respostas englobadas na categoria. Outros dos fatores referidos foram, a inexistência de momentos de discussão de incidentes críticos e falta de disponibilidade por parte do enfermeiro orientador, ambos com um percentual de 28,6%, seguidos da desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional (DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DA SAÚDE, 1997), tal como é referido pelos enfermeiros entrevistados.

É de salientar, que nenhum dos enfermeiros entrevistados, fez referência às funções da entrevista de orientação na definição dos papéis e ações a desenvolver no processo de orientação periódica por cada um dos intervinientes, na integração do enfermeiro na filosofia, objetivos e métodos de trabalho do Serviço e na motivação do enfermeiro para elaborar o projecto profissional e o plano de ação anual.

No que diz respeito à influência das entrevistas de orientação na elaboração do relatório crítico, verificamos que: a existência de entrevistas, na opinião de 42,5% enfermeiros entrevistados influencia a elaboração do relatório crítico, através da discussão contínua sobre o desempenho e 14,3% dos enfermeiros através do fornecimento de normas de atuação e critérios de avaliação. A não existência de entrevistas, foi apenas referida por um enfermeiro, como fator que influencia a elaboração do relatório crítico, com base no que foi dito, e apenas um enfermeiro referenciou que as entrevistas de orientação não influenciam a elaboração do relatório, porque não são realizadas.

As entrevistas de orientação têm como papel fundamental a análise e discussão do desempenho profissional, da acordo com as normas de atuação e critérios de avaliação estabelecidos na instituição, a qual o enfermeiro pertence (art. 9º da LEI nº 437/97 de 8 de Novembro) e a elaboração do relatório crítico de actividades, tal como nos descreve LOPES et al (1998, p.27) pretende, que cada enfermeiro realize um documento escrito, que contenda uma autoavaliação e análises do trabalho realizado, estabelecendo uma comparação entre os resultados obtidos e os resultados desejados, tendo como um dos pontos de referência as normas de atuação e critérios de avaliação.

Assim, podemos concluir tal como referiram os enfermeiros entrevistados, que a existência de entrevistas, através da análise conjunta (enfermeiros avaliador e avaliado) e contínua sobre o desempenho, poderia ser um instrumento facilitador, para a construção posterior do relatório crítico, bem como num fase inicial, através do fornecimento e no interpretação das normas de atuação e critérios de avaliação, que posteriormente vão servir de guia orientador para a elaboração do relatório.

Verificamos que, apenas 28,6% dos enfermeiros fazem referência aos registos de observação. Relativamente às características atribuídas pelos enfermeiros entrevistados aos registos de observação, 14,3% referem que estes são um registo dos comportamentos inadequados, 14,3% que são realizados pelo enfermeiro orientador, 14,3% servem para avaliar comportamentos e em igual percentagem que são inacessíveis ao enfermeiro avaliado.

Opinião dos enfermeiros sobre elaboração do Relatório Crítico de Actividades

Nesta categoria registámos cinco sub-categorias, abrangendo um total de 24 indicadores.
Os enfermeiros entrevistados caracterizaram relatório crítico, como sendo uma autocritica do trabalho realizado (71,4%) e uma descrição das atividades desenvolvidas (71%). Referem também que este compreende uma reflexão e análise do desempenho (42,9%), é um documento escrito (28,8%) e que contém um plano de ação para o próximo triénio (14,3%).

Os principais objectivos da elaboração do relatório crítico referidos pelos enfermeiros são: permitir a auto-avaliação das atividades desenvolvidas (85,7%), facilitar o autoconhecimento das nossas necessidades (71,4%) e o estabelecimento de objectivos para o futuro (42,5%). Outros dos objectivos também referenciados, embora em menor número, foram: favorecer a internormização das normas de atuação e critérios de avaliação (28,8%), possibilitar a promoção na carreira (28,6%), contribuir para a melhoria do desempenho e dos cuidados prestados (28% e 14,3% respectivamente) e por último detectar necessidades de formação (14,3%).

Dos pontos de referência utilizados para elaboração do relatório crítico de actividades é de salientar as normas e critérios de avaliação: referências à totalidade dos enfermeiros, correspondendo a 8 unidades de registo. Com igual percentagem ou seja, 28,6% referiram as actividades mantendo a categoria profissional, actividades específicas de serviço e experiências profissionais. Por último com 14,3% a orientação dado pelo enfermeiro chefe a relatório do quadro. Relativamente à influência da elaboração do relatório crítico no desempenho profissional, pode-se concluir que 71,4% consideram que este não influencia o desempenho profissional. Na elaboração do relatório crítico, 57,1% dos enfermeiros entrevistados estabeleceram objectivos para o futuro e nível de formação, com a mesma percentagem a nível do desempenho e por último, com 42,9% estabeleceram objectivos a nível profissional.

Conclusão

Concluímos assim, que os enfermeiros inquiridos consideraram o Processo de Avaliação de Desempenho um dos instrumentos importantes no desenvolvimento da sua actividade profissional, conhecendo de uma maneira geral das etapas do processo de avaliação.

Este grupo de enfermeiros valoriza a existência de um enfermeiro orientador e a realização de entrevistas periódicas de orientação, embora estas não tenham sido realizadas no Serviço em que exercem funções.

Embora os enfermeiros inquiridos enumerem os vários objectivos da elaboração do Relatório Crítico de Actividades, tal como estão contemplados na legislação [DECRETO-LEI n.º 437/91] de 8 de Novembro e [DESPACHO 2/93 de 19 de Fevereiro], em termos práticos, consideram que este não influencia directamente o seu desempenho, visto que, após a análise e reflexão realizada no momento da elaboração do Relatório Crítico onde são detectadas as necessidades e dificuldades do enfermeiro avaliado, não existe um acompanhamento contínuo.

Costurámos ainda de acrescentar que a realização deste estudo foi bastante importante para nós, pois permitiu-nos ficar a conhecer a opinião de alguns colegas sobre um processo que, do nosso ponto de vista, é um dos principais instrumentos no desenvolvimento profissional e passível de todos os enfermeiros. Não podíamos deixar de referir novamente, que a profissão de enfermagem cons- tui hoje um campo de prática profissional cada vez mais refletidas e cientificamente sustentadas, tornando-se assim o Processo de Avaliação de Desempenho um instrumento essencial para a avaliação da profissão de forma a atingirmos a excelência no cuidar.

Sugestões

Todos os enfermeiros definiram objectivos para o futuro baseados na auto-avaliação proporcionada pela elaboração do Relatório Crítico, o que nos leva à seguinte questão: Será que a opinião dos enfermeiros a exercer funções na Unidade de Saúde com características semelhantes ao nosso estudo mais em: que se realizam as entrevistas, é a mesma?

Sabemos que este estudo, ao ser exploratório descriptivo, utilizando a metodologia qualitativa com uma amostra de dimensões bastante reduzidas, impõem-nos de generalizar os resultados obtidos. Julgamos, no entanto, que estes factos não invalidam a importância destes resultados, dado o seu caráter exploratório no sentido de melhor compreender a natureza deste fenómeno. Sugermos assim, que este estudo fosse aplicado utilizando uma metodologia quantitativa, com uma amostra de medidas, de forma a que este permisse fazer inferências ou num serviço em que as entrevistas de orientação fossem realizadas, de forma a comparar os resultados obtidos.

Bibliografia

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DA SAÚDE - Avaliação de Desempenho como Instrumento de Gestão (1997) 30 p

LUPEST, Armandiz; MUNES, Lurdel; GONÇALVES, Rogério - Reflexioni sobre o projecto profissional e o plano de acção Nursing. Lactibus 21 (1), (Março 1995) p. 27/30

PORTUGAL. Ministério da Saúde - DECRETO-LEI n.º 337/91 D R 1 - A Série 257 B/11/1/1 065 6723-3747

PORTUGAL. Ministério da Saúde - DESPACHO n.º 2/93 D R 1 Série - Suplemento n.º 3448 (01032/30).