

# CRI: Gestão de Equipas e de Pessoas



As Pessoas são o fator diferenciador de qualquer projeto numa Instituição, principalmente quando se tratam de projetos inovadores, complexos e diferenciadores;

Estes projetos devem emergir da vontade das próprias Pessoas e das Equipas e devem acolher todo o suporte por parte das Lideranças, nomeadamente, através de tempo protegido dedicado à sua conceção;

É da motivação, da paixão e do sentido de propósito (e que os CRI, por força do seu papel inevitavelmente o têm), que dependem a criação e o bom funcionamento destas estruturas;

Os CRI devem ter na sua hierarquia, lideranças genuínas, transparentes e saudáveis e devem trabalhar num círculo de segurança psicológica para poderem arriscar ser inovadores, arriscar ousar (respeitando o direito e a ética) e serem impulsionadores da mudança cultural;

Os CRI devem ser feitos pelas Pessoas para as Pessoas.

A estrutura de governação de um CRI é constituída por um Conselho de Gestão: diretor (que preside), um administrador/gestor e por outro profissional da equipa multidisciplinar (devendo ser um enfermeiro no caso dos serviços médicos e cirúrgicos);

Não é permitida a acumulação de funções de diretor do CRI com qualquer outro cargo de coordenação ou direção na instituição do SNS (exceção para o caso do CRI ser constituído por um único serviço);

O diretor do CRI é um médico de reconhecido mérito, em regime de exclusividade de funções no SNS;

Os pagamentos e incentivos respeitam os princípios da produção adicional;

O pessoal afeto ao CRI deve estar sujeito a o regime de dedicação exclusiva na instituição podendo o CA dispensar até um máximo de 20% do pessoal de cada grupo profissional; pode ser permitido o recrutamento de profissionais externos;

Os CRI são constituídos por equipas multidisciplinares que voluntariamente se proponham a aderir a um modelo de organização orientado por objetivos negociados, transparência de processos, responsabilização das partes por um projeto comum, que reconhece e premeia o desempenho colético e individual;

Oa CRI assentam na responsabilização individual e das equipas pela liberdade de operacionalização da reorganização interna das instituições de cuidados de saúde, motivando os profissionais para o trabalho no SNS;

No documento da criação do CRI deve constar:

- As área de atuação dos grupos profissionais que integram a equipa;
- O horário de funcionamento e de atendimento;
- O sistema de intersubstituição dos profissionais;
- As regras e as normas orientadoras da realização da produção base e adicional;
- O sistema de incentivos institucionais a atribuir aos CRI (devem constar da política salarial)

Estes profissionais são responsáveis solidariamente e dentro de cada grupo profissional, por assegurar o cumprimento das obrigações dos demais elementos da equipa durante ausências e férias (através de recurso a trabalho suplementar, com regras); ausência por mais de 90 dias ou substitui elemento ou redefine metas;

A existência de uma equipa dedicada e a atribuição de incentivos pelo desempenho promove um elevado compromisso com os objetivos estabelecidos e os cuidados centrados no doente;

Para além das vantagens associadas ao desempenho, pode servir claramente outros objetivos estratégicos, nomeadamente a retenção de profissionais do SNS e o aumento da competitividade interna saudável;

As lideranças e o trabalho em equipa e em rede são fatores críticos para o sucesso

Os CRI são financiados através de uma linha específica de financiamento incluída no contrato-programa da instituição;

O pagamento pelo desempenho às equipas, nomeadamente da componente de atividade adicional e de qualidade dos resultados obtidos, está associado ao financiamento referido no ponto anterior;

Cabe ao CA a monitorização regular da atividade do CRI, nomeadamente produção base e adicional, e a verificação do cumprimento dos requisitos estabelecidos no regulamento;

Cabe ao CRI efetuar um relatório mensal de acordo com modelo da ACSS;

O valor dos incentivos institucionais é apurado em função do cumprimento de objetivos de acesso, de qualidade e de eficiência acordados em contrato/regulamento interno;

Os incentivos institucionais traduzem-se em:

- acesso a informação técnica
- participação em conferências, simpósios, colóquios, cursos de formação e seminários;
- manutenção e aquisição de equipamentos e de sistemas médicos ou de informação e comunicação, na melhoria do exercício de funções de equipa multidisciplinar

Os incentivos financeiros têm por base:

- o anexo II da Portarias 207/2017, de 11 de julho, alterada pela Portaria 254/2018, de 7 de setembro;
- pagamento de atividade adicional, correspondendo às linhas de atividade e aos valores identificados em regulamento

A avaliação é feita pelo Índice de Desempenho Global;

Gestão da Avaliação de Desempenho : SIADAP

Apresentar de forma detalhada, em termos de enquadramento legal, critérios e pressupostos para a distribuição (não exclusivos da produção adicional), transparentes e justos;

Rever tabelas de financiamento conducentes a maior valorização da diferenciação das Pessoas;

Reduzir a carga administrativa através da melhoria dos sistemas de informação (fator de desmotivação das Pessoas);

Garanti inovação e tecnologias emergentes para retenção do talento – medir o custo da “não retenção” das Pessoas;

Utilizar os centros de referência, pela sua diferenciação, como incubadoras para a criação de CRI também para a retenção de talento;

Mapear as competências existentes nas Instituições e incentivar a produção e disseminação do conhecimento técnico-científico por parte das equipas do CRI, transformar o conhecimento implícito em formato explícito criando a área da Gestão do Conhecimento;

Criar um sistema de avaliação adaptado aos CRI, medindo indicadores de satisfação das equipas e do ambiente de trabalho saudável

SIADAP-CRI – transparência, clareza e assegurar a Pessoas esclarecida:

- Gestão de Pessoas (recrutamento interno);
- Análise dos opositores (Pessoas que não integram o CRI);
- Medir a motivação
- Avaliação dos incentivos
- Avaliação da comunicação
- Desenvolvimento de competências (nº de ações de formação frequentadas; nº artigos científicos publicados)
- Avaliação das competências relacionais (reconhecimento do talento);
- Não contemplar sistema de cotas (premissa pouco justa e geradora de conflitos)
- Sistema de recompensa pelo reconhecimento individual e coletivo (valorizar quem se encontra alinhado e não favorecer ou mesmo penalizar quem apresenta desvios de comportamento, atitude ou intencionalidade)