

**AVALIAÇÃO de DESEMPENHO — ESTÁGIO de Medicina Geral e Familiar 2**

Início \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_ Termo \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_

Interno \_\_\_\_\_

Centro de Saúde \_\_\_\_\_

Orientador \_\_\_\_\_

De acordo com os objectivos previstos para o Estágio de Medicina Geral e Familiar 2 o interno desenvolveu múltiplas actividades e tarefas. O processo de acompanhamento realizado pelo orientador deve permitir a emissão de juízos de valor relativos aos parâmetros abaixo indicados e explicitados no verso.

Esta avaliação tem como finalidade viabilizar a transição para o estágio seguinte, conforme previsto no Programa de Formação.

PARÂMETROS		PONDERAÇÃO	COTAÇÃO	PONTUAÇÃO
CAPACIDADE DE EXECUÇÃO TÉCNICA	Procedimentos preventivos	1		
	Decisão diagnóstica	1		
	Sistema de informação	1		
	Comunicação e relação médico-doente	1		
INTERESSE PELA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL	Capacidade crítica	1		
	Atitude de aprendizagem	1		
RESPONSABILIDADE PROFISSIONAL	Cumprimento das tarefas curriculares	1,5		
	Atitude profissional	1,5		
RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO		1		
			<b>PONTUAÇÃO TOTAL</b>	

**CLASSIFICAÇÃO**

 APTO 

 NÍVEL 

 NÃO APTO 
**ORIENTADOR**
**DATA:** \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_ Cédula Profissional nº \_\_\_\_\_

Tomei conhecimento \_\_\_\_\_ (INTERNO)

**INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO**

- Para correcto preenchimento terá de ser utilizada a ficha no verso, sendo os resultados da cotação transpostos para o quadro resumo.
- Para determinar o valor da cotação de cada parâmetro (ver verso) utiliza-se uma escala de 1 a 5, sendo os enunciados correspondentes às cotações de referência 1, 3 e 5 e considerando-se os valores de 2 e 4 como intermédios. As cotações devem ser registadas em números inteiros.
- A pontuação relativa a cada parâmetro resulta do produto entre o valor da cotação encontrada e o factor de ponderação correspondente.
- A classificação de desempenho, resulta em **Apto** ou **Não Apto**, prevendo-se para o **Apto** três níveis, discriminados por ordem decrescente (letras A, B e C).
- Os níveis referidos no ponto anterior resultam dos seguintes intervalos de variação da **Pontuação Total**:  
**Nível A : 46 - 50**  
**Nível B : 40 - 45**  
**Nível C : 30 - 39**
- A classificação de **Apto** obriga que nenhum parâmetro avaliativo seja cotado abaixo de 3. Caso se verifique uma cotação inferior a 3 em qualquer parâmetro, a classificação será sempre de **Não Apto**, independentemente do resultado encontrado para a pontuação total.
- Nas situações de **Não Apto** deverá o orientador recorrer à análise parcelar e global das cotações atribuídas aos parâmetros, para fundamentação do plano de repetição do estágio.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO (NÍVEIS)			
CAPACIDADE DE EXECUÇÃO TÉCNICA – MGF2	<b>Procedimentos preventivos</b> Avalia a capacidade de aplicar adequadamente procedimentos preventivos a qualquer paciente e aos diversos grupos com necessidades específicas de saúde e de intervir na educação para a saúde.	Não cumpre os programas de vigilância periódica de saúde. Não manifesta qualquer atitude preventiva e de intervenção na educação para a saúde.	1 2
		Cumpe parcialmente os programas de vigilância periódica de saúde. Aplica alguns procedimentos preventivos. Aproveita a consulta para fomentar algumas medidas educativas.	3 4
		Cumpe adequadamente os programas de vigilância periódica de saúde. Aplica correctamente os procedimentos preventivos aceites nacional e internacionalmente. Aproveita a consulta para corrigir factores de risco e promover alteração de comportamentos nocivos, considerando os factores pessoais e sociais do paciente.	5
	<b>Decisão diagnóstica</b> Avalia a capacidade de testar as hipóteses diagnósticas, seleccionando adequadamente os exames complementares e analisando criticamente o processo de decisão diagnóstica referente aos problemas mais frequentes.	É incapaz de colocar hipóteses diagnósticas, integrando os dados da anamnese e do exame físico, em situações frequentes em MGF.	1 2
		Coloca algumas hipóteses diagnósticas, sem uma ordenação lógica e sem englobar algumas causas frequentes dos sintomas ou sinais observados.	3 4
		Coloca e ordena as hipóteses diagnósticas, incluindo todas as causas comuns dos sintomas referidos e dos sinais observados.	5
	<b>Sistema de informação</b> Avalia a capacidade de organização e tratamento de dados geradora da informação clínica necessária ao exercício da Medicina Geral e Familiar.	É incapaz de usar qualquer sistema de informação que sirva de base ao planeamento e gestão de actividades face às características da lista de utentes e programas de intervenção em curso no centro de saúde.	1 2
		Utiliza alguns dos diversos suportes de informação existentes (fichas, registos – Diabcare, ROR, Notificação de Doenças de Declaração Obrigatória, resumos estatísticos, entre outros) para anotação e armazenamento de informação. Demonstra alguma capacidade de operar sobre os dados recolhidos, que lhe permitem um planeamento e gestão de nível suficiente, face às características da lista de utentes e programas de intervenção em saúde, em curso no centro de saúde.	3 4
		Define e utiliza métodos e técnicas de colheita, anotação, sistematização, armazenamento e recuperação de informação. É capaz de interrelacionar o conteúdo dos diversos suportes e de operar sobre os dados recolhidos, de modo a permitir um planeamento e gestão contemplando integralmente as características da lista de utentes e os programas de intervenção em saúde, em curso no centro de saúde.	5
	<b>Comunicação e relação médico-doente</b> Avalia a capacidade de interagir com os pacientes, respeitando a sua singularidade e de utilizar a relação estabelecida como parte integrante do processo diagnóstico e terapêutico.	Durante a consulta não tem em conta as ideias, preocupações e expectativas do paciente. Medicaliza sintomas, não deixando espaço para a interacção. Manifesta falta de preocupação em informar os pacientes, sobre qualquer assunto.	1 2
		Durante a consulta tem em conta as ideias, preocupações e expectativas do paciente. Investiga factores psicossociais, mas tem dificuldade em lidar com os sentimentos e emoções dos pacientes. Elucida, mas não procura avaliar a eficácia dos esclarecimentos.	3 4
		Durante a consulta revela um completo e compreensivo respeito por cada paciente. É capaz de lidar com sentimentos e emoções e de envolver o paciente na definição e resolução dos problemas, responsabilizando-o. Assegura, procurando feed-back, a eficácia da sua actuação.	5
INTERESSE PELA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL	<b>Capacidade crítica</b> Avalia a capacidade de identificar dificuldades, falhas e erros no exercício profissional.	É incapaz de detectar falhas ou erros. Não identifica espontaneamente dificuldades pessoais (de conhecimentos, de aptidões e de atitudes).	1 2
		Consegue detectar algumas falhas e erros. Identifica com facilidade dificuldades ou lacunas pessoais.	3 4
		Revê de forma sistemática o seu trabalho. Identifica e analisa as suas dificuldades, falhas e erros.	5
	<b>Atitude de aprendizagem</b> Avalia o interesse demonstrado em melhorar os conhecimentos profissionais e os aspectos menos conseguidos da sua actuação.	É incapaz, por si só, de identificar diferentes oportunidades de aprendizagem. Mostra indiferença, face às oportunidades que lhe são sugeridas, de aprofundar conhecimentos e de aperfeiçoar as suas aptidões.	1 2
É capaz de identificar, a partir das suas dificuldades de acção, oportunidades de aprendizagem. Demonstra interesse, embora descontinuo, de melhorar os seus conhecimentos e aperfeiçoar as suas aptidões.		3 4	
Aproveita todas as oportunidades para identificar as suas insuficiências e a partir delas corrigir defeitos, melhorar conhecimentos e aumentar a qualidade das suas aptidões.		5	
RESPONSABILIDADE PROFISSIONAL	<b>Cumprimento das tarefas curriculares</b> Avalia o grau de cumprimento e o empenhamento na execução das tarefas curriculares (cursos, Plano Pessoal de Formação, relatórios de estágio, reuniões, outras).	Não cumpre as tarefas curriculares exigidas.	1 2
		Falha por vezes no cumprimento das tarefas curriculares, mantendo contudo algum empenhamento na sua execução.	3 4
		Cumpe, de forma efectiva, as tarefas curriculares. Participa e executa nos tempos previstos, com criatividade, espírito crítico e rigor técnico-científico.	5
	<b>Atitude profissional</b> Avalia o grau de cumprimento de compromissos e a capacidade de prever, julgar e assumir as consequências dos seus actos, na observância do enquadramento deontológico e do dever ético.	Evita a responsabilidade e não cumpre compromissos. Não prevê, nem assume as consequências dos seus actos. Ignora as regras deontológicas.	1 2
		Assume a responsabilidade mas não cumpre integralmente todos os compromissos. Revela alguma ponderação nos actos que pratica.	3 4
		Assume integralmente e por iniciativa própria a responsabilidade dos seus actos. Cumpe de forma efectiva os seus compromissos. Revela ponderação nos actos que pratica. É capaz de analisar do ponto de vista ético e deontológico situações de conflito ou de constrangimento.	5
<b>Relações humanas no trabalho</b> Avalia a facilidade em estabelecer e manter boas relações com as pessoas com quem trabalha, a capacidade de tomar iniciativas e o interesse em criar bom ambiente.	Promove atritos frequentes. Demonstra dificuldade de relacionamento com os colegas e outros profissionais. Não toma iniciativas, trabalha apenas sob orientação pormenorizada.	1 2	
	Habitualmente é afável e atencioso, embora pouco participativo no trabalho de equipa. Raramente toma iniciativas.	3 4	
	É afável e atencioso. Participa activamente nas equipas de trabalho, respeitando o seu papel e o dos outros. Toma iniciativas adequadas à fase de formação em que se encontra.	5	