

# AValiação de DESEMPENHO — ESTÁGIO de \_\_\_\_\_

Local (hospital / serviço) \_\_\_\_\_

Início \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

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

Interno \_\_\_\_\_

Centro de Saúde \_\_\_\_\_

Orientador \_\_\_\_\_

Contacto \_\_\_\_\_

Este estágio mobilizou um vasto leque de conhecimentos e aptidões que, sendo inerentes ao exercício da Medicina Geral e Familiar, foram, neste período formativo, particularmente observáveis na concretização dos objectivos e na realização das diferentes actividades e tarefas propostas. O resultado do acompanhamento pelo orientador, responsável de estágio, deve permitir, portanto, a emissão de juízos de valor relativos aos parâmetros abaixo indicados e explicitados no verso.

PARÂMETROS		PONDERAÇÃO	COTAÇÃO	PONTUAÇÃO
CAPACIDADE DE EXECUÇÃO TÉCNICA		4		
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		
PONTUAÇÃO TOTAL				

CLASSIFICAÇÃO

APTO

NÍVEL

NÃO APTO

ORIENTADOR (Responsável do estágio) \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

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

Carimbo do Serviço

Direcção de Internato Hospitalar (carimbo)

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)			
<b>Capacidade de Execução Técnica</b> Avalia o nível de execução e adequação das aptidões gestuais (gestos e técnicas) e intelectuais (formulação e decisão diagnóstica e terapêutica), que concorrem para o processo de tomada de decisão clínica.	Limita-se a imitar os gestos, não sabendo frequentemente seleccionar o gesto/técnica adequado à situação. Incapacidade patente na formulação diagnóstica e terapêutica.	1	
		2	
	Executa os gestos/técnicas com algum rigor, utilizando geralmente o gesto/técnica adequado à situação. Capacidade de formulação e decisão diagnóstica e terapêutica com erros e/ou omissões pouco frequentes, sem risco agravado para o doente.	3	
		4	
	Excelente domínio das técnicas executando os gestos automaticamente e seleccionando, com base no custo-benefício e custo-eficácia, o gesto/técnica adequado à situação. Adequação e rigor na capacidade de formulações e decisão diagnóstica e terapêutica.	5	
<b>Interesse pela valorização profissional</b>	<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
<b>Responsabilidade profissional</b>	<b>Cumprimento das tarefas curriculares</b> Avalia o grau de cumprimento e o empenhamento na execução das tarefas curriculares (cursos, 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
		Cumprimento, de forma efectiva, das 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. Cumpre 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	