

Artigo de Opinião/Opinion Article

Desempenho em Obstetrícia e Ginecologia: Reunião para um consenso

Assessing clinicians' performance in Obstetrics and Gynecology: a consensus meeting

A. Rita Carrilho, Cláudia Conceição, J. Martinez de Oliveira

SUMMARY

A consensus meeting of the fellows of the Portuguese Societies of Gynecology, Obstetrics and Gynecology and Reproductive Medicine was convened in November 2005, to debate the assessment of clinicians' performance in Obstetrics and Gynecology. Discussions were held within four groups, each dedicated to specific sub-speciality.

A consensus was reached on the objectives of assessment, directed to clinicians' performance, but also to the conditions and purposes of their work. Both individual and collective assessments are necessary and important in order to assure quality. Both quantitative and qualitative parameters need to be included for evaluating performance.

While clinical competence is under the responsibility of the Portuguese General Medical Council (Ordem dos Médicos), the definition of objective assessment criteria needs to be developed together with the scientific societies. Institutional evaluations will be carried out by a national committee, nominated by the Ministry of Health and General Medical Council, using previously announced indicators.

A consensus was reached on the following benefits, arising from assessment of performance: identification and further improvement of positive findings, definition of goals for individual and collective work conditions, evaluation of satisfaction regarding professional expectations, identification of the need for technical developments and establishment of an objective basis for professional recruitment and progression.

ENQUADRAMENTO

O presente documento é resultado do encontro realizado nos dias 18, 19 e 20 de Novembro de 2005, uma reunião que visou promover a reflexão sobre um tema incontornável: a avaliação do desempenho médico. Contou com a participação de representantes da Sociedade Portuguesa de Ginecologia, da Sociedade Portuguesa de Medicina da Reprodução e da Sociedade Portuguesa de Obstetrícia e Ginecologia. Os presentes distribuíram-se

por 4 grupos de trabalho e participaram activamente no que pretendeu ser, acima de tudo, um contributo para o desenvolvimento da avaliação do desempenho médico.

INTRODUÇÃO

Os diplomas legais (Lei nº10/2004 de 22 de Março e do Decreto regulamentar nº19 – A/2004 de 14 de Maio), que regulamentam o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública, têm sido

sujeitos às mais diversas interpretações e aplicações nas várias instituições hospitalares do país. A falta de um consenso na interpretação e aplicação da referida legislação foi igualmente alvo de discussão.

As sociedades médicas da área da obstetria e da ginecologia, conscientes da sua responsabilidade como garante da prestação de cuidados de saúde com segurança e qualidade, consideram ser de grande importância e urgência a explicitação de um quadro/padrão de referência que balize a avaliação e, em simultâneo, trace um caminho no que toca à definição:

- ➔ 1. dos objectivos últimos da avaliação;
- ➔ 2. da base para a avaliação dos médicos, isto é, definir o que vai ser avaliado (definir alguns parâmetros de referência baseados no melhor conhecimento disponível ou em consensos).

DESEMPENHO

A manifesta complexidade do processo de avaliação do desempenho prende-se com o facto de este último se tratar de um conceito multidimensional e que compreende, entre outros, conhecimento (o saber), competência (o saber como fazer e o mostrar como fazer), estado de saúde e motivações individuais, capacidade de comunicação (com colegas e doentes), colaboração (trabalho de equipa) e outros factores condicionados pela organização e sistema de saúde.

Ao tomar como ponto de partida que o “**desempenho do médico**” está relacionado com aquilo que ele *faz*, a forma *como o faz* e as *condições em que o faz*, procura-se criar uma base de trabalho para a criação de critérios que, não só considerem as várias dimensões que o conceito desempenho envolve assim como, se reflectam na realidade vivida pelas instituições hospitalares e se adaptem, com facilidade, a futuras condições de funcionamento.

Como consequência da reflexão, concorda-se que a avaliação do desempenho é um processo inevitável, um parâmetro de qualidade pessoal e colectiva, composto pelas vertentes quantitativa e qualitativa. Distinguem-se a avaliação do desempenho individual (auditoria interna, no âmbito do Serviço) e a avaliação

do desempenho colectivo do serviço ou unidade (auditoria externa), sendo necessária a existência de meios de avaliação do desempenho médico individual.

OBJECTIVOS/FINALIDADE DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Verificou-se consenso no que diz respeito à finalidade da avaliação do desempenho. É vista como garantia de qualidade: a detecção de anomalias de funcionamento permite a sua correcção.

Ainda no que diz respeito à finalidade admite-se que contribui para:

- a melhoria de qualidade, onde se enquadram
 - a identificação dos aspectos positivos e potencializá-los,
 - o ganho de qualidade, tanto para o profissional de saúde como para o utente;
- identificação das metas individuais e colectivas que vão ao encontro das necessidades da comunidade/instituição;
- a melhoria das condições institucionais;
- a justa recompensa do médico por incentivos, não necessariamente monetários, acordados pelo próprio (exemplo: férias, acções de formação);
- progressão na carreira;
- renovação de contratos;
- promoção e incentivo ao desenvolvimento e satisfação profissional;
- redefinição de estratégias e de um perfil de desenvolvimento;
- redefinição de metas individuais e colectivas.

MEIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO MÉDICO

As sociedades consideram que os parâmetros de avaliação devem ser de cariz quantitativo e qualitativo, pré-definidos pelo serviço e de acordo com o médico.

Os critérios/parâmetros a considerar na avaliação devem ser definidos pelo Colégio da Especialidade da Ordem dos Médicos e Sociedades Científicas.

Os avaliadores são os superiores hierárquicos, cuja avaliação é validada pelo Director do Serviço, havendo direito a recurso para a comissão de avaliação de desempenho da instituição.

Considera-se que a avaliação externa do desempenho, dirigida a Serviços, Unidades ou Departamentos, deve ser realizada por uma comissão que utilize metodologia universal, dirigida a todos os serviços do país, com objectivos e indicadores previamente definidos de modo claro e com bases técnicas.

A avaliação externa do desempenho, dirigida a Serviços, Unidades ou Departamentos, deve ser realizada por uma comissão de auditores, devidamente habilitados pela Ordem dos Médicos e pelo Ministério da Saúde, devendo ser continuamente supervisionados pelos mesmos.

Admite-se a realização de auditorias externas extraordinárias, a cargo das mesmas comissões, por iniciativa da direcção de serviço para identificação e resolução de problemas específicos.

A avaliação deve igualmente considerar o grau de satisfação dos utentes e dos profissionais.

É consensual que a avaliação do desempenho por auto-avaliação através da comparação dos indicadores individuais com os da média do serviço é possível, sempre que aplicável.

A avaliação do desempenho por auto-avaliação é encarada como um passo para a avaliação do desempenho em função dos objectivos, metas e competências pré-definidos, sendo os parâmetros e objectivos individuais alvos de acordo entre o próprio e a direcção. A auto-avaliação é justificada perante o avaliador.

Aceita-se a avaliação externa do desempenho realizada por auditoria sistemática periódica por amostragem a processos/boletins clínicos de acordo com modelo de avaliação previamente estabelecido, utilizando um modelo consagrado internacionalmente, como por exemplo o modelo do Kings Fund.

As sociedades propõem que se deve definir um conjunto de parâmetros obrigatórios a constar no Processo Clínico e aplicável a nível nacional nas áreas da Ginecologia/Obstetrícia e respectivas subespecialidades.

CONTRIBUTO DAS ORGANIZAÇÕES PROFISSIONAIS PARA O DESENVOLVIMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Apesar de se falar em avaliação do desempenho considera-se indiscutível que a avaliação da competência é da responsabilidade da Especialidade na Ordem dos

Médicos, a par da produção de recomendações para a boa prática médica da especialidade e da definição dos parâmetros para a avaliação do desempenho, incluindo nas auditorias externas. A Ordem dos Médicos assume um papel fulcral na definição de normas de conduta (guidelines) que permitam controlo da qualidade do desempenho.

A Ordem dos Médicos deve ser um parceiro indispensável na definição do futuro das Carreiras Médicas. Acredita-se ser indispensável a progressão para a recertificação através de mecanismos construtivos de avaliação, sendo encarado como um passo para uma qualidade progressiva.

As sociedades acreditam que a Ordem dos Médicos deve procurar agir no sentido de harmonizar a educação pós-graduada com as normas de formação europeias.

No que toca às sociedades, concorda-se que participem activamente, em articulação com o Colégio da Especialidade, na definição das normas de conduta clínica, parâmetros de avaliação e apoiem as propostas apresentadas pelos profissionais.

Considera-se que tanto a Ordem dos Médicos como as diferentes associações profissionais devem agir em complementaridade, zelando pela manutenção das suas prerrogativas consignadas aquando da sua criação.

REFERÊNCIAS

- Cláudia Conceição, Aldina Gonçalves, Pierre Blaise, Wim Van Lerberghe, Paulo Ferrinho.- **A gestão do desempenho dos médicos de família no serviço nacional de saúde.** Rev Port Saúde Públ; 2001, 19: 15-23.
- Ian St-George, Tiina Kaigas, Pauline McAvoy - **Assessing the Competence of Practicing Physicians in New Zealand, Canada, and the United Kingdom: Progress and Problems.** Fam Med 2004;36(3):172-7.)
- Lei n.o 10/2004, de 22 de Março – Cria o SIADAP
- Lei n.o 15/2006, de 26 de Abril – Regulamenta a aplicação do SIADAP
- John J Norcini - *ABC of learning and teaching in medicin. Work based assessment.* BMJ 2003;326:753-755
- John J Norcini - *Current perspectives in assessment: the assessment of performance at work.* Med Educ; 2005; 39: 880-889

COMISSÃO ORGANIZADORA

A.João Gomes, Vasco T.Lino, J. Martinez de Oliveira, D. Pereira da Silva, J.L. Silva Carvalho, Vicente Pinto

COMISSÃO CIENTÍFICA

Cláudia Conceição, Paulo Ferrinho, J. Martinez de Oliveira

PARTICIPAÇÃO

Sociedade Portuguesa de Ginecologia
Sociedade Portuguesa de Medicina da Reprodução
Sociedade Portuguesa de Obstetrícia e Ginecologia

**CONSTITUIÇÃO DOS GRUPOS
DE TRABALHO**

Mesa de Ginecologia Geral

A. Pereira Coelho, F. Nogueira Martins, D. Jardim da Pena, Conceição Príncipe, Sérgio Esperança, Serafim Guimarães, T. Pinto Correia, Luís Moniz, Conceição

Telhado, David Rebelo, Palmira Bayer, Teresa Mascarenhas, Alberto Fradique

Mesa de Ginecologia Oncológica

Daniel Pereira da Silva, José Alberto Moutinho, António Alves, Ana Francisca, Natália Amaral, António Azinhais, Silva Couto, Cortez Vaz, P. Vieira de Castro, Ondina Campos, Luís Vieira Pinto, M. Teresa Osório

Mesa de Medicina da Reprodução

Isabel Torgal, C. Calhaz Jorge, Isabel Reis, Joaquim Gonçalves, Miguel Ferreira, Angelina Tavares, Sidónio Matias, Ana Paula Costa, António Neves, António Pipa

Mesa de Obstetrícia

João Bernardes, Jorge Branco, Beatriz Cabrita, Delfim Guerreiro, José Carlos Ferreira, Rosa Maria Rodrigues, Vicente Pinto