

# Algumas notas sobre a avaliação curricular para chefe de serviço

ISABEL SANTOS\*

## Resumo:

*A maioria dos concursos, quer de graduação, quer de provimento, baseia-se numa prova de avaliação curricular. Esta prova tem por base um documento que deverá descrever, fundamentar e, por vezes, interpretar o percurso profissional do candidato.*

*Apesar de existir, para todos os concursos, regulamentação própria, condicionadora dos parâmetros em análise pelos júris, é ao candidato que compete seleccionar e justificar os factos que considera mais relevantes da sua actividade e experiência, assim como escolher a melhor forma de os apresentar. A falta de experiência e a pouca literatura existente sobre o assunto determinam que a elaboração de um currículo, em vez de vivência gratificante, se transforme em situação de grande stress e, por vezes, de alguma confusão emocional.*

*Por forma a minimizar estes aspectos e a ajudar outros colegas, na árdua tarefa da auto e hetero avaliação, apresenta-se um conjunto de reflexões sobre o conteúdo e a forma do documento, curriculum vitae, em apreciação nas provas de acesso à categoria de chefe de serviço.*

## Palavras-chave:

*Curriculum Vitae; Avaliação.*

## Introdução

**A**pós a saída da Portaria nº 47/98 de 30 de Junho abriam na SRS de Lisboa dois concursos de provimento para a categoria de Chefe de Serviço na Carreira de Clínica Geral. No primeiro, participei como candidata e, no segundo, como 2ª vogal de um júri.

Como candidata e como membro efectivo de um júri senti que a prova

de discussão do currículo era fonte de grandes dúvidas. A maioria dos candidatos nunca tinha feito um exame de provas públicas desconhecendo, talvez por este facto, a forma como os examinadores iriam olhar o documento escrito que apresentaram e questionar o seu conteúdo.

A experiência, nem sempre agradável, de algumas destas provas, tanto para mim como para os candidatos, levou-me a tentar explicitar, numas breves notas, o que deve e não deve ser um currículo escrito e uma prova de discussão curricular destinados à obtenção da categoria de Chefe de Serviço. Advirto, desde já, os potenciais leitores, que não irei fazer nenhuma análise crítica do que se encontra

para esta prova legislado. Isso ficará para outra oportunidade.

## O que deve ser um CV dirigido – aspectos gerais

Em primeiro lugar importa realçar que um *curriculum* não é uma biografia do candidato<sup>1</sup>, não interessando, por isso, contar a sua história pessoal de vida. Um *curriculum* é um trabalho de natureza selectiva onde escrever isto e não aquilo equivale a uma dupla responsabilidade quanto à qualidade dos materiais seleccionados e quanto à finalidade que presidiu à sua selecção. A orientação dada a cada currículo derivará do expresso na regulamentação<sup>2</sup> deste concurso. No entanto, é preciso ter em consideração que ao júri compete extrair da sua leitura indicadores que permitam uma seriação dos candidatos, sendo para isso necessário que, muito precocemente, seleccione o que da sua experiência deve ser escrito, o que pode ser medido e o que é desnecessário ou menos necessário..

Um *curriculum* deve ser uma síntese dos factos mais relevantes para o fim em vista. O júri irá inferir da competência para Chefe de Serviço do candidato a partir do que fez, como fez, porque fez o que diz ter feito e do domínio dos saberes adquiridos através da experiência acumulada e da sua preparação teórica<sup>3</sup>. Por isso, é preciso apresentar não só os acontecimentos e actividades profissionais vividos, como também em provas públicas, saber defender as posições teóricas que as justificam e as condicionantes da estrutura/contexto que as influenciaram<sup>4</sup>.

Numa prova pública não responda simplesmente que «cumpru as normas». Primeiro, veja se conhece as

\*Mestre em Ciências da Educação  
Consultora de Clínica Geral; Chefe de Serviço  
Serviço: Coordenação do Internato  
Complementar de Clínica Geral da Zona Sul

«normas» e, depois, se as sabe justificar. Se não conhece as ditas «normas» e desconhece a sua sustentação teórica ou científica esboce um sorriso de humildade dando a entender que, ao menos, sabe que não sabe. Talvez, assim, o júri mude de assunto e você possa brilhar noutros campos.

Quando começar a escrever o seu *curriculum vitae* não faça introduções desajustadas sobre a especialidade de Medicina Geral e Familiar, nem declarações de voto sobre a sua primeira e única escolha. Tendo isso acontecido há tantos anos e sendo os factos da sua experiência profissional numerosos, há que escolher os mais importantes.

Não se esqueça que hoje já não é admissível dizer-se que a Clínica Geral se distingue das outras disciplinas pela sua abordagem holística, pois já outras especialidades se reclamam do mesmo, nomeadamente algumas correntes da Psiquiatria e da Pediatria. A economia de descrição do reducionismo e o desejo de explicar do globalismo que, na evolução da actividade científica, têm aparecido como tendências opostas são afinal, como irá dar provas de saber, ambas indispensáveis à evolução do pensamento científico e à explicação de inúmeros fenómenos. Ambas são complementares, no sentido em que cada uma acentua diferentes aspectos da actividade científica.

Aqui chegado já entendeu que a palavra «complementar» é chave para o seu êxito. Ao escrever o seu currículo tenha esta palavra em mente; não deixe que a lógica da apresentação em capítulos aparentemente estanques leve a uma atomização generalizada nem à incomunicabilidade entre as partes.

### ***A descrição da componente actividade clínica no CV***

Na apresentação das suas activi-

dades clínicas, de gestão e de formação, não se esqueça que o seu currículo tem que ser demonstrativo, como já anteriormente foi referido, do que fez, como fez e porque fez. Por isso, faça descrições sucintas destas actividades e complementemente, sempre que possível, a sua descrição, com indicadores de avaliação do seu desempenho.

Antes de começar a escrever o capítulo do seu currículo dedicado à sua actividade clínica coloque-se as questões seguintes: quais têm sido os resultados da minha actividade clínica? Diminuí a ausência à escola das crianças com asma? Diminuí o número de infecções respiratórias nos grandes idosos através de imunizações apropriadas? Diminuí o número de consultas a doentes crónicos aumentando a minha acessibilidade? Diagnostiquei e tratei com uma boa relação custo-benefício para o doente a maioria dos problemas de saúde que se me apresentaram para os quais existem soluções do ponto de vista biomédico? Informei devidamente todos os doentes acerca dos seus problemas de saúde? Seleccionei sempre o melhor momento, quando oportuno, de referenciação? Diminuí o número de consultas dos doentes com hipertensão e/ou diabetes, mantendo o seu controlo e compensação? Seleccionei sempre o melhor farmaco? Etc...

Não sendo pacífica a identificação de indicadores de processo e de resultados, nem existindo um consenso destes mesmos indicadores para avaliação da prática, estas e outras questões idênticas poderão ajudar a seleccionar os dados que melhor espelham o seu desempenho<sup>5</sup>. O júri irá procurar ver se tem uma postura de questionamento permanente da sua prática, se é activo na procura de fazer melhor, se a sua consciência profissional o faz procurar o erro. Como você, o júri também sabe que não se prova a competência de um atirador pela actividade de atirar, nem sequer

por ter acertado no alvo, mas sim, e apenas, pelo facto de acertar no alvo em que primeiro se comprometeu a acertar.

Apresente indicadores que permitam ao júri avaliar a globalidade da sua experiência no respeitante à gestão da sua consulta e à sua acessibilidade. Os membros do júri procurarão saber se você, como médico de família, tem destreza e precisão diagnóstica (Quantos e que problemas de saúde identificou este médico ao longo da sua prática? Quais são os grupos de fármacos que mais utiliza? Que procedimentos diagnósticos e terapêuticos é capaz de efectuar?)<sup>6</sup>. Refira medidas de frequência de consultas, de utilização de determinados procedimentos (ECG; exame ginecológico, toque rectal, fundoscopias, extracção de cerúmen, suturas, etc.); padrões de referenciação (frequência e tipo de uso de outros recursos da consulta); padrões de terapêutica e de comorbilidade.

Mas, atenção, não caia na tentação de encher páginas e páginas com dados soltos, sem coerência entre si e sem objectivo pré definido. Por trás da apresentação de quaisquer dados deverá ser, sempre, visível a finalidade que presidiu à sua selecção.

### ***O conteúdo e a forma, dois aspectos indissociáveis, na apreciação de um CV***

Apesar do conteúdo de um CV ser muito importante não descure a sua forma de apresentação<sup>7</sup>. São factores relevantes de apreciação curricular a clareza e a elegância de redacção; a exactidão e a riqueza do vocabulário (refiro-me, inclusivê, à terminologia tecnico-científica); o cuidado na apresentação gráfica. Não apresente informações redundantes: quadros e figuras com dados repetidos e que se sobreponem ao texto<sup>8</sup>. Os índices numerados, a paginação, a numeração e a qualidade dos anexos, um texto bem

revisão e sem gralhas, são ainda outros aspectos que o júri não poderá deixar de considerar.

Não coloque em anexo cópias integrais dos acetatos, ainda por cima mal construídos, que apresentou numa sessão clínica do seu Centro de Saúde, ou de textos que nunca foram publicados, nem nunca sofreram qualquer revisão. Não apresente no capítulo comunicações ou trabalhos de investigação, exercícios pedagógicos realizados em cursos como, por exemplo, a Formação Específica em Exercício (FEE). Os trabalhos não comunicados em sessões científicas ou não publicados não deverão figurar nem ser anexados ao seu currículo. O mesmo acontece com os trabalhos em publicação ou enviados para publicação. Só os trabalhos aceites para publicação, confirmados pelo editor, deverão ser considerados pelo júri. Podendo haver até júris que desejem fazer uma distinção entre artigos publicados em revistas com corpo de revisores («*Referees*») e revistas sem corpo de revisores, onde tudo ou quase tudo se pode publicar.

A apresentação dos trabalhos comunicados e não publicados deverá-se fazer acompanhar de um resumo<sup>9</sup>. Só assim os elementos do júri poderão avaliar do seu interesse, pertinência e rigor.

Não podendo ser exaustiva nestas curtas notas remeto os interessados para a bibliografia existente sobre este assunto.

### **O que fazer depois de concluída a redacção do CV**

Quando, após aturado esforço de selecção e escrita, tiver concluído o seu CV, leia-o atentamente e, ao lado, vá anotando questões que o júri lhe possa colocar. Não descure a preparação teórica. Não se esqueça que é um dever ético mantermo-nos actualizados. Tente colocar-se do outro

lado... do lado de quem tem que avaliar e seleccionar, com justiça. O tempo em si é pouco importante (antiguidade de serviço) o que é, verdadeiramente, importante é o que se fez com o tempo e as circunstâncias de que se dispôs.

### **Referências Bibliográficas**

1. Mota C. Como Escrever um Currículo. Acta Méd Port 1988; (4/5/6): 281-4.
2. Portaria n.º 47/98 de 30 de Junho.
3. Wakeford R, Southgate L. Improving Oral: selecting, training, and monitoring examiners for the MRCGP. BMJ 1995 Nov 7; 311: 931-5.
4. Street S. The MRCGP Oral Exams. The Practitioner 1996 Mar; 241: 161-3.
5. Johnson N, Hasler J, Toby J, Grant J. Consensus Minimum Standards for Use in a Trainer's Report for Summative Assessment in General Practice. Brit J Ger Practice 1996 Mar; 46: 140 - 4.
6. Neighbour R. The Second Oral: the final hurdle. The Practitioner 1995 May; 239: 315-6.

315-6.

7. Serrano P. Redacção e Apresentação de Trabalhos Científicos. Lisboa: Relógio D'Água Editores; 1996.

8. Cormack DF. Writing for Health Care Professions. London: Blackwell Scientific Publications; 1994.

9. Ventura T, Santos I. Como Construir o Resumo de um Trabalho Científico. Lisboa: Instituto de Clínica Geral da Zona Sul; 1995.

Recebido em 24/07/2000

Aceite para publicação em 25/07/2000

#### **Endereço para correspondência:**

Maria Isabel Pereira dos Santos  
Coordenação do Internato Complementar de Clínica Geral da Zona Sul  
Edifício do Centro de Saúde de Sete Rios,  
4º Piso

Largo Prof. Arnaldo Sampaio  
1500-498 Lisboa  
Telef. 217 263 475  
Fax. 217 211 810

### **A FEW NOTES ON CV EVALUATION FOR SENIOR PRINCIPAL POSITIONS**

#### **SUMMARY**

*Most assessments for the award of positions in the Portuguese NHS are based in the evaluation of CVs. These documents are supposed to describe, give grounding and, sometimes, interpret the candidate's professional track. Even though every assessment has its own jury binding regulations, it is up to the candidates to select and justify those facts that they consider to be more relevant from their activity and experience, as well as to choose how best to present them. Lack of experience and of literature data on the subject have made writing a CV a moment of great stress and, sometimes even of emotional confusion, instead of a gratifying life episode. In order to minimise these problems and help other colleagues in their hard task of self- and hetero-evaluation, the author presents her reflections on the contents and format of the CV required for accessing Senior Principal positions.*

#### **Key-words:**

*Curriculum vitae; Evaluation.*