



---

## **Competências Farmacêuticas e atribuição de Especialidades**

---

Modelo de Competências Farmacêuticas

---

# Competências Farmacêuticas e atribuição de Especialidades



<b>SOLICITADO POR:</b>	Bastonário, Direcção Nacional	<b>DATA:</b>	2014.10.16
<b>ELABORADO POR:</b>	Conselho para a Qualificação e Admissão		
<b>VERSÃO:</b>	V12   16.x.14 (actualização da versão 11 datada 18.ix.14)		

## Índice

1	Visão .....	3
2	Enquadramento .....	3
2.1	<i>Competências Farmacêuticas</i> .....	4
2.2	<i>Especialidades Farmacêuticas</i> .....	5
3	Modelo.....	6
3.1	<i>O Processo de Certificação</i> .....	7
3.2	<i>Operacionalização</i> .....	7
4	Glossário .....	8
	Fontes Consultadas .....	11



## 1 Visão

A Ordem dos Farmacêuticos pretende:

1. Implementar um **modelo de desenvolvimento profissional** que contemple a certificação de competências e o sistema de atribuição de Especialidades. Para isso necessita de:
  - a. Organizar percursos de desenvolvimento baseados no conceito de **competência farmacêutica** orientado para o desempenho profissional;
  - b. Dispor de um referencial de competências centrais a um efetivo desempenho associado a um plano orientador que suporte uma força de trabalho competente/de excelência/diferenciada/especializada;

## 2 Enquadramento

Um grupo profissional de trabalho (*workforce*) competente é um pré-requisito essencial em todas as profissões na área da saúde. A capacidade de melhorar os resultados terapêuticos, a qualidade de vida dos cidadãos, o avanço científico e a valorização dos imperativos de saúde pública dependem das competências profissionais.

As competências referem-se aos conhecimentos, capacidades, aptidões, atitudes e comportamentos/desempenho que um indivíduo adquire e desenvolve através de educação, formação e experiência de trabalho em área bem definida de atividade ou do conhecimento científico e/ou tecnológico. Quando tomadas em conjunto, essas competências formam um quadro que pode contribuir para o desenvolvimento de um desempenho eficaz e sustentado.

A profissão farmacêutica mudou quantitativa e qualitativamente a sua prática profissional. De uma profissão que produzia, analisava e dispensava medicamentos, passou a ser também a um prestador de serviços diferenciados e qualificados necessários ao sistema de saúde e ao doente. Hoje, o farmacêutico exerce funções, executa tarefas de maior complexidade e assume crescentes responsabilidades nos mais diversos sectores do exercício profissional.

Um exercício profissional orientado para o doente requer a demonstração de competência e desempenho profissional adequado.

A Ordem dos Farmacêuticos identifica a necessidade imperativa de modernizar e harmonizar o desenvolvimento de competências profissionais farmacêuticas em resposta às rápidas mudanças e necessidades de saúde das populações.

# Competências Farmacêuticas e atribuição de Especialidades



Com este modelo de desenvolvimento profissional a Ordem dos Farmacêuticos visa promover a excelência da intervenção farmacêutica, qualquer que seja a área profissional, reconhecendo a sua especificidade.

Com efeito, os Estatutos da Ordem dos Farmacêuticos prevêem, no campo profissional, a criação e a regulamentação de especialidades e competências farmacêuticas, bem como das condições do respectivo exercício (Artigo 3º nº. 6 alínea f).

*O país deve apostar e investir no reforço das competências do farmacêutico e na ampliação da sua intervenção no sistema de saúde, em benefício dos cidadãos.*

## 2.1 Competências Farmacêuticas

*Competência* compreende conhecimentos, capacidades, aptidões, atitudes e valores – este conceito, amplamente difundido, considera as componentes que o integram e que devem ser consideradas como base num processo de organização de um plano que vise o desenvolvimento profissional.

O conceito de *competência* tem evoluído continuamente nos últimos 30 anos. De um modelo simples apenas assente em conhecimento para um modelo mais complexo que alia o desempenho à aplicação de conhecimentos nas situações de trabalho no dia-a-dia, conforme ilustra a Figura 1.



Figura 1 – Pirâmide de Miller

A pirâmide dos graus de competência proposta por Miller é um modelo conceptual que estratifica os componentes em função dos desempenhos esperados. Neste modelo, a aquisição de um determinado grau de competência é estratificada em quatro níveis: “sabe”; “sabe como”, “demonstra” e “faz”.

Para fins de organização de planos de desenvolvimento profissional na área da saúde, *Competência* deve ser entendida como a capacidade de mobilizar, articular e colocar em prática os conhecimentos, as capacidades e as atitudes necessárias ao desempenho efectivo das actividades requeridas no contexto do trabalho.

# Competências Farmacêuticas e atribuição de Especialidades



**Competência Farmacêutica:** No contexto do Estatuto da Ordem dos Farmacêuticos, e quando mencionada no documento, refere-se a um conjunto de actividades enquadrada na área profissional e não a um grau conferido.

**Competência:** é a capacidade de desempenhar um conjunto de actividades ou tarefas aparentadas, com um objectivo específico, num determinado enquadramento profissional. A competência pode ser adquirida com base num conjunto de conhecimentos teóricos, experiência profissional, e evidência de atitudes e valores.

**Desenvolvimento Profissional Contínuo:** Responsabilidade individual de cada farmacêutico manter, desenvolver e alargar sistematicamente os seus conhecimentos, capacidades e atitudes que asseguram continuamente uma elevada competência profissional ao longo da vida/carreira.

## 2.2 Especialidades Farmacêuticas

Na Ordem dos Farmacêuticos o percurso e acesso ao título de especialista estão, por disposição estatutária, exclusivamente dependentes do reconhecimento de especialidades (Artigo 36º, nº. 2)

O reconhecimento da prática específica, de acordo com a regulamentação em vigor, conduz à atribuição do título de farmacêutico especialista numa dada área profissional. Assim, é reconhecido o percurso de aprendizagem realizado e a experiência obtida nessa mesma área, de acordo com um conjunto de competências específicas do profissional a quem se atribui esse título.

Os farmacêuticos qualificados nas diferentes especialidades estão congregados em órgãos profissionais denominados Colégios de Especialidade, sendo estes, o Colégio de Especialidade em Análises Clínicas (CEAC), o Colégio de Especialidade em Indústria Farmacêutica (CEIF), o Colégio de Especialidade em Farmácia Hospitalar (CEFH) e o Colégio de Especialidade em Assuntos Regulamentares (CEAR).

O processo de atribuição do título de farmacêutico especialista assenta em Normas (em tudo equivalentes a regulamentos) que definem as áreas funcionais específicas de cada contexto profissional nas quais o candidato a especialista deve demonstrar a aquisição de competências, o modelo de avaliação e os requisitos a cumprir.

# Competências Farmacêuticas e atribuição de Especialidades



Com a presente proposta perspectiva-se que as competências farmacêuticas podem agrupar-se e conduzir, à candidatura ao título de especialidade numa dada área profissional, sem prejuízo de requisitos adicionais por parte dos Colégios respectivos. Pretende-se que este processo se realize em articulação estreita com os Colégios de Especialidade.

**Especialidade:** conjunto de competências certificado pela OF para o desempenho de uma determinada função, enquadrada na área profissional em que se desenvolve.

## 3 Modelo

Um referencial de competências funciona como um instrumento de identificação, avaliação e certificação, em consonância com a evolução da profissão.

Num plano estruturado por competências são os resultados que orientam a sua construção. Assim, em primeiro lugar, definem-se os resultados expectáveis e depois os processos necessários para alcançá-los.

Os modelos de desenvolvimento profissional orientados por competências devem alinhar metodologias de ensino-aprendizagem, práticas pedagógicas, diferentes contextos e cenários de aprendizagem e treino, métodos de avaliação e actividades.

A elaboração de um plano com base em competências envolve, inicialmente, a definição de uma matriz de competências, ou seja, um conjunto de competências-chave a ser desenvolvido. Em seguida, é necessário definir os componentes dessas competências e, posteriormente, os níveis de desempenho a serem atingidos no final de cada etapa. À medida que se definem competências e seus componentes, define-se, em paralelo, o sistema de avaliação de resultados e processos (Quadro 1).

Nº da etapa	Elaboração de um plano de desenvolvimento profissional organizado por competências   etapas
1	Elaboração de uma matriz de competência
2	Determinação dos componentes
3	Definição dos níveis de desempenho
4	Avaliação das competências identificadas
5	Avaliação do processo

QUADRO 1 - Etapas envolvidas na elaboração de um plano de desenvolvimento profissional orientado por competências.

O processo de aquisição das competências deve ser descrito com base na elaboração de indicadores de competências e seu escalonamento ao longo de todo o processo de desenvolvimento.



## **3.1 O Processo de Certificação**

O processo de certificação é entendido como a forma de avaliar as competências do profissional, resultando na atribuição de um documento com valor jurídico - diploma ou certificado. Consiste, por isso, num acto formal de confirmação social, administrativa e legal, implicando ratificação do sucesso adquirido.

Esta certificação compete, em geral, às autoridades públicas, instituições de ensino e organismos de natureza profissional como são as Ordens.

No contexto da formação profissional, a certificação é o processo que garante, autentica e legaliza as competências de um profissional.

Apresenta-se um Sistema de Certificação de Competências Profissionais Farmacêuticas que se baseia num processo sequencial e concorrente para a mesma finalidade na seguinte ordem: Identificação, Validação e Certificação de Competências envolvendo as estruturas internas da Ordem dos Farmacêuticos competentes para o efeito.

Pretende-se, desta forma, criar um sistema inclusivo das diferentes modalidades de formação – não-formal, informal e formal – contemplando a formação no seu todo quer nos processos de identificação e validação, quer nos processos de certificação. Os percursos formativos são múltiplos e o Sistema de Certificação de Competências Farmacêuticas pretende ser inclusivo a esse nível.

## **3.2 Operacionalização**

O quadro estatutário e orgânico da Ordem dos Farmacêuticos terá de acolher os dispositivos necessários à criação, à implementação, ao desenvolvimento e ao controlo deste novo modelo de desenvolvimento profissional.

O modelo desenvolvimento profissional baseado num sistema de certificação de competências implica:

- i. criar estruturas próprias para a gestão do Sistema de Certificação de Competências Profissionais na OF;
- ii. garantir um trabalho coordenado e o envolvimento dos órgãos profissionais internos da OF, para a implementação do sistema;
- iii. privilegiar a associação entre os dispositivos/metodologias de formação tradicionais e inovadores;
- iv. evidenciar as competências farmacêuticas certificadas.



## 4 Glossário

### **APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA / EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA**

Toda a actividade de aprendizagem empreendida ao longo da vida, com o objectivo de desenvolver conhecimentos, capacidades, competências e/ou qualificações numa perspectiva pessoal, social e/ou profissional.

*adaptado de Cedefop, 2004.*

### **APRENDIZAGEM FORMAL**

Aprendizagem ministrada num contexto organizado e estruturado (em estabelecimento de ensino / formação ou no local de trabalho) e explicitamente concebida como aprendizagem (em termos de objectivos, duração ou recursos). A aprendizagem formal é intencional por parte do aprendente e, em geral, culmina na validação e certificação.

*adaptado de Cedefop, 2004.*

### **APRENDIZAGEM INFORMAL**

Aprendizagem resultante das actividades da vida quotidiana relacionadas com o trabalho, a família ou o lazer. Não se trata de uma aprendizagem organizada ou estruturada (em termos de objectivos, duração ou recursos). A aprendizagem informal possui, normalmente, um carácter não intencional por parte do aprendente.

os resultados da aprendizagem informal não conduzem habitualmente à certificação, mas podem ser validados e certificados no quadro dos processos de validação e reconhecimento das aprendizagens; a aprendizagem informal é por vezes designada de aprendizagem pela experiência.

*adaptado de Cedefop, 2004.*

### **APRENDIZAGEM NÃO-FORMAL**

Aprendizagem integrada em actividades planificadas que não são explicitamente designadas como actividades de aprendizagem (em termos de objectivos, duração ou recursos). A aprendizagem não-formal é intencional por parte do aprendente. Os resultados da aprendizagem não-formal podem ser validados e conduzir a uma certificação; a aprendizagem não-formal é por vezes definida como aprendizagem semi-estruturada.

*adaptado de Cedefop, 2004.*

### **APRENDIZAGEM PELA EXPERIÊNCIA / APRENDIZAGEM PELA PRÁTICA**

Aprendizagem adquirida pela execução repetida de uma tarefa, com ou sem instrução prévia.

*adaptado de Cedefop, 2004.*

### **APTIDÕES PROFISSIONAIS / CAPACIDADES PROFISSIONAIS**

Capacidade de realizar tarefas e resolver problemas.

*Cedefop; European Commission, 2006a.*



# Competências Farmacêuticas e atribuição de Especialidades



## **AValiação DOS RESULTADOS DA APRENDIZAGEM**

Processo destinado a avaliar os conhecimentos, capacidades e/ou competências de um indivíduo, em função de critérios pré-definidos (resultados da aprendizagem esperados). A avaliação conduz geralmente à validação e à certificação. Em inglês, o termo "assessment" descreve, em geral, a avaliação de competências dos aprendentes, enquanto que o termo "evaluation" remete preferencialmente para a avaliação dos métodos ou das entidades formadoras.

*Cedefop, 2004*

## **CERTIFICAÇÃO DOS RESULTADOS DA APRENDIZAGEM**

Processo de atribuição de um certificado, diploma ou título que atesta formalmente que um conjunto de resultados da aprendizagem (conhecimentos, capacidades e/ou competências) adquiridos por um indivíduo foram avaliados e validados por um organismo competente de acordo com regras pré-definidas. A certificação pode atestar os resultados tanto da aprendizagem formal, não-formal e informal.

*adaptado de Cedefop, 2004.*

## **CERTIFICADO / DIPLOMA / TÍTULO**

Documento oficial atribuído por um organismo certificador que atesta o nível de qualificação obtido por um indivíduo no seguimento de um processo de avaliação e validação de acordo com regras pré-definidas.

*adaptado de Cedefop, 2004.*

## **COMPETÊNCIA**

É a capacidade de desempenhar um conjunto de actividades relacionadas, com um objectivo específico, num determinado enquadramento profissional. A competência é adquirida com base num conjunto de conhecimentos teóricos, experiência profissional, e evidência de atitudes e valores.

*Competencies – Knowledge, skills, behaviours and attitudes that an individual accumulates, develops, and acquires through education, training, and work experience.*

*adaptado de FIP Education Initiative, Global Competency Framework v1, 2012; Cedefop, 2004; European Commission, 2006a.*

## **DESEMPENHO**

Comportamento observável que é efectivo e persistente; o que um indivíduo realmente faz por oposição ao que realmente pode fazer.

*FIP Education Initiative, Global Competency Framework v1, 2012*

## **DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL CONTÍNUO**

Responsabilidade individual de cada farmacêutico manter, desenvolver e alargar sistematicamente os seus conhecimentos, capacidades e atitudes que asseguram continuamente uma elevada competência profissional ao longo da vida/carreira.

*FIP Education Initiative, Global Competency Framework v1, 2012*

# Competências Farmacêuticas e atribuição de Especialidades



## **ESPECIALIDADE**

Conjunto de competências certificado pela OF para o desempenho de uma determinada actividade, enquadrada na área profissional em que se desenvolve.

## **ORGANISMO CERTIFICADOR**

Organismo que atribui as certificações (certificados, diplomas ou títulos), que atestam oficial e formalmente os resultados da aprendizagem de um indivíduo (conhecimentos, capacidades e/ou competências) após um processo de avaliação e de validação.

*adaptado de Cedefop, 2004.*

## **PERCURSO DE ENSINO OU DE FORMAÇÃO / PERCURSO PEDAGÓGICO**

O conjunto de aprendizagens sequenciais frequentadas por um indivíduo tendo em vista adquirir conhecimentos, aptidões ou competências. Um percurso de ensino ou de formação pode ser constituído pela combinação de sequências de aprendizagem formal ou não formal, cuja validação conduz a uma certificação.

*Cedefop; European Commission, 2006c.*

## **REFERENCIAL**

Conjunto de elementos cujo conteúdo é definido entre os diferentes actores.

Podem-se distinguir diferentes tipos de referenciais: referencial de competência descreve os conhecimentos, as aptidões e as competências requeridas para o exercício de uma actividade profissional; referencial de formação descreve os objectivos da aprendizagem, os conteúdos dos programas, as condições de acesso, bem como os recursos necessários para atingir os objectivos definidos; referencial de emprego descreve as actividades e as tarefas relacionadas com uma determinada profissão e a sua prática; referencial de avaliação descreve os resultados da aprendizagem a avaliar bem como a metodologia utilizada; referencial de validação descreve o nível de sucesso a ser atingido pela pessoa avaliada, bem como a metodologia utilizada; referencial de certificação descreve as regras para obtenção do certificado ou diploma bem como os direitos que estes conferem. De acordo com os sistemas, os referenciais podem ser definidos separadamente ou juntos num mesmo documento.

*Cedefop.*

## **VALIDAÇÃO DOS RESULTADOS DA APRENDIZAGEM**

Confirmação por uma autoridade competente que os resultados da aprendizagem adquiridos por um indivíduo (conhecimentos, capacidades e competências) num contexto formal, não-formal e informal, foram avaliados segundo critérios pré-definidos e estão conformes com as exigências de uma norma ou referencial de validação. A validação conduz normalmente à certificação.

*Cedefop.*

# Competências Farmacêuticas e atribuição de Especialidades



## Fontes Consultadas

- Bruno, A., Bates, I., Brock, T., Anderson, C. (2010) Towards a Global Competency Framework. *Am J Pharm Educ.* 74(3): p. 56.
- Conselho de Enfermagem. (2010). *Fundamentos, processos e instrumentos para a operacionalização do Sistema de Certificação de Competências*. Lisboa: Ordem dos Enfermeiros.
- Coombes, I., & al., e. (2010). Improvement in pharmacist's performance facilitated by an adapted competency-based general level framework. *Journal of Pharmacy Practice and Research* , 40, 111-118.
- Epstein, R., & Hundert, E. (2002). Defining and assessing professional competence. *JAMA* , 226-235.
- Farmacêuticos, O. d. (2001). *Estatuto da Ordem dos Farmacêuticos*. Lisboa: OF.
- FIP. (2010). *A Global Competency Framework*. FIP, Pharmacy Education Taskforce. London: FIP.
- Fleury, M. T., & Fleury, A. (2001). Construindo o conceito de competência. *RAC* , 183-196.
- Pharmine, Pharmacy Education in Europe. (2011). *Final Report*. Brussels: European Commission, Lifelong Learning Programme of the European Union.
- Santos, W. S. (2010). Organização curricular baseada em competência na educação médica. *Revista Brasileira de Educação Médica* , 86-92.

