

# Estrutura para o Desenvolvimento Global Avançado da FIP

## Guião de referência rápida

---

*A apoiar o desenvolvimento da  
profissão*

Versão 1  
2020



### Princípios da Estrutura para o Desenvolvimento Avançado Global (GADF)

A GADF destina-se a ser relevante e aplicável numa vasta gama de opções de carreira disponíveis na profissão farmacêutica. A conceção educacional destina-se a apoiar o desenvolvimento de portfolios profissionais individuais e deve estar directamente ligada ao desenvolvimento pessoal de carreira. A GADF tem o objectivo principal de apoiar o desenvolvimento estruturado de uma carreira e baseia-se portanto, no progresso do desenvolvimento, permitindo a identificação de áreas de crescimento e desenvolvimento profissional e apoia o desenvolvimento de um portfolio profissional de evidência para profissionais de farmácia.

Como o GADF foi concebido para ter aplicação geral, não apresenta descrições de funções ou o âmbito específico de prática; apoia de forma genérica e estrutural o desenvolvimento profissional contínuo dos profissionais farmacêuticos ao longo de qualquer trajetória profissional escolhida. A literatura apoia o princípio de que o avanço das competências profissionais de desenvolvimento dos cuidados de saúde deve incluir as competências ligadas à liderança, gestão de recursos humanos, educação e mentoria e apoio à avaliação e inovação na prestação de serviços de saúde.

### Agglomerados e competências da GADF

Existem atualmente 6 *clusters* de competências de desenvolvimento incluídos na GADF. Os seis *clusters* são:

1. Prática profissional especializada
2. Trabalhar com os outros
3. Liderança
4. Gestão
5. Educação, Formação e Desenvolvimento
6. Investigação e Avaliação

O primeiro *cluster*, Prática profissional especializada, é adaptável a todos os sectores e especialidades. Tal como definido anteriormente, "Prática Profissional especializada" refere-se ao campo ou assunto específico em que um indivíduo sente que adquiriu os conhecimentos, competências e experiência para ser reconhecido como perito. A Prática Profissional especializada pode ser ampla ou de âmbito restrito; se o âmbito for restrito, pode também ser referida como uma área de Prática de Especialidade (15). O termo não se refere apenas aos profissionais das farmácias que prestam cuidados diretos a doentes, mas também aos profissionais que trabalham noutras áreas da prática (por exemplo, desenvolvimento de medicamentos, regulamentação, etc.). A "prática especializada" deve ser definida e moldada pelo profissional, dentro do contexto de trabalho e da carreira do indivíduo. O grupo de prática especializada reflete este princípio de conceção e é formatado de modo a permitir que o profissional em desenvolvimento defina a sua área de especialização.

Os restantes cinco *clusters* são domínios genéricos, que são aplicáveis e independentes do sector em que se exerce ou que se foca. Existem 34 competências ao longo dos 6 *clusters*. Cada competência tem três fases de progressão definidas que permitirão um desenvolvimento contínuo dos profissionais.

### Fases de desenvolvimento

As três fases de desenvolvimento definidas são "Fase Avançada 1"; "Fase Avançada 2"; e "Fase Avançada 3". O "Fase Avançada 1" descreve um profissional que tem um bom desempenho e se encontra nas fases iniciais de desenvolvimento. " Fase Avançada 2" descreve um praticante que é um especialista na sua área de prática. É capaz de gerir situações complexas e é reconhecido localmente/regionalmente como líder. A "Fase Avançada 3" descreve um praticante que é reconhecido como líder numa área de especialização (a nível nacional, e muitas vezes internacional).

A Versão 1 do GADF é apresentada na Tabela abaixo:

## O FIP Global Advanced Development Framework (GADF) Versão 1

Clusters e competências	Fase Avançada 1	Fase Avançada 2	Fase Avançada 3
<b>1. Prática Profissional Especializada</b> Melhora os padrões de cuidados farmacêuticos			
1.1. Capacidades e conhecimentos especializados	Demonstra capacidades e conhecimentos farmacêuticos gerais em áreas nucleares. Planeia, gere, monitoriza, aconselha e revê programas em áreas centrais.	Demonstra competências farmacêuticas e conhecimentos aprofundados em área(s) definida(s). Planeia, gere, monitoriza, aconselha e revê programas aprofundados/complexos em áreas de prática definidas.	Avança programas aprofundados/complexos em áreas de prática definidas.
1.2. Desenvolvimento da perícia profissional, incluindo responsabilidade e responsabilização	Demonstra responsabilidade na prestação de perícia profissional e na prestação direta de serviços	Demonstra responsabilidade na prestação de serviços e conhecimentos profissionais através de uma equipa ou diretamente a grupos de doentes/clientes/utilizadores.	Demonstra responsabilidade no fornecimento de perícia profissional a um nível superior definido (por exemplo a nível nacional, regional, internacional ou a nível estratégico).
1.3. Raciocínio e Julgamento Incluindo: Capacidade analítica, Capacidade julgamental, Capacidade interpretativa, Capacidade de resolução de problemas, Avaliação de opções	Demonstra capacidade de utilizar competências numa série de situações de rotina que requerem análise ou comparação de uma série de opções. Reconhece prioridades na resolução de problemas e identifica desvios em relação ao padrão normal.	Demonstra capacidade de utilizar competências para tomar decisões em situações complexas onde existem vários fatores que requerem análise, interpretação e comparação. Demonstra capacidade de analisar as situações de forma holística.	Demonstra capacidade de utilizar competências para gerir situações difíceis e dinâmicas. Demonstra capacidade de tomar decisões na ausência de práticas, protocolos ou normas estabelecidas, ou dados para o quais existe evidência contraditória.
1.4. Autonomia profissional	É capaz de seguir políticas/procedimentos e códigos de conduta legais, éticos, profissionais e organizacionais.	É capaz de agir com base na sua própria interpretação de políticas/procedimentos profissionais amplos, quando necessário.	É capaz de interpretar políticas e estratégias relevantes, a fim de estabelecer objetivos e normas para outros dentro de área(s) definida(s).

## O FIP Global Advanced Development Framework (GADF) Versão 1

Clusters e competências	Fase Avançada 1	Fase Avançada 2	Fase Avançada 3
<b>2. Trabalhar com os outros</b> é capaz de comunicar, estabelecer e manter relações de trabalho e obter a cooperação de outros			
2.1. Comunicação Incluindo a capacidade de: Persuadir, Motivar, Negociar, Empatizar, Dar tranquilidade, Ouvir, Influenciar e Empoderar (inclui competências de estabelecer contactos e de apresentação)	Demonstra a utilização de comunicação adequada para obter a cooperação dos intervenientes relevantes (incluindo doentes, colegas e outros profissionais). Demonstra capacidade de comunicar onde o conteúdo da discussão é explicitamente definido.	Demonstra a utilização de capacidades de comunicação devidamente selecionadas para obter a cooperação de pequenos grupos de intervenientes relevantes dentro da organização. Demonstra capacidade de comunicar onde o conteúdo da discussão se baseia na opinião profissional.	Demonstra capacidade de apresentar informação complexa, sensível ou litigiosa a grandes grupos de intervenientes relevantes. Demonstra capacidade de comunicar numa atmosfera hostil, antagónica ou altamente emotiva.
2.2. Trabalho de equipa e Consulta	Demonstra a capacidade de trabalhar como membro de uma equipa. Reconhece limitações pessoais e remete para colega(s) mais adequados.	Demonstra capacidade de trabalhar como um membro reconhecido de uma equipa multidisciplinar. Aceita conselhos de peritos através de consultas dentro da organização.	Trabalha além-fronteiras para construir relações e partilhar informações, planos e recursos. Procurado como líder de opinião tanto dentro da organização como externamente.

## O FIP Global Advanced Development Framework (GADF) Versão 1

Clusters e competências	Fase Avançada 1	Fase Avançada 2	Fase Avançada 3
<b>3. Liderança</b> Inspira indivíduos e equipas a alcançar elevados padrões de desempenho e desenvolvimento pessoal			
3.1. Contexto estratégico	Demonstra a compreensão das necessidades dos intervenientes. A prática reflete a política local, nacional, regional ou global relevante.	Demonstra capacidade de incorporar políticas locais, nacionais, regionais ou globais relevantes para influenciar a estratégia local.	Demonstra uma participação ativa na criação de políticas locais, nacionais, regionais ou globais relevantes.
3.2. Governação (Normas, Qualidade e Responsabilização)	Demonstra compreensão do papel da farmácia na governação, e os farmacêuticos são capazes de a implementar adequadamente no local de trabalho.	Influencia o planeamento ou desenvolvimento de processos de governação, para a equipa e/ou prestação de serviços.	Molda e contribui para o planeamento ou desenvolvimento de processos de governação a um nível superior.
3.3. Visão	Demonstra compreensão da visão da organização e contribui para a mesma.	Cria uma visão de futuro e traduz esta visão em direções claras para os outros.	Convence outros a partilhar a visão a um nível superior.
3.4. Inovação	Demonstra capacidade de melhorar a qualidade dentro das limitações do serviço.	Reconhece e implementa a inovação a partir do ambiente externo.	Assume a liderança para garantir que a inovação produz melhorias demonstráveis na prestação de serviços.
3.5. Desenvolvimento de Serviços	Revê os progressos do ano passado e desenvolve planos claros para alcançar resultados dentro das prioridades estabelecidas por outros.	Desenvolve uma compreensão clara das prioridades e formula planos práticos a curto prazo em conformidade com a estratégia do local de trabalho.	Relaciona objetivos e ações com objetivos estratégicos de organização e profissão.
3.6. Motivacional	Demonstra capacidade de se motivar a si próprio para atingir objetivos.	Demonstra a capacidade de motivar indivíduos e/ou a equipa.	Demonstra capacidade de motivar indivíduos e/ou equipas a um nível superior.

## O FIP Global Advanced Development Framework (GADF) Versão 1

Clusters e competências	Fase Avançada 1	Fase Avançada 2	Fase Avançada 3
<b>4. Gestão</b> Organiza e fornece objetivos de serviço de forma atempada			
4.1. Responder e adaptar-se às necessidades nacionais	Demonstra a compreensão das implicações das prioridades nacionais para a equipa e/ou organização.	Molda a resposta da equipa e/ou organização às prioridades nacionais.	Responsável pelo fornecimento direto das prioridades nacionais a um nível superior.
4.2. Utilização de recursos	Demonstra a compreensão do processo para uma utilização eficaz dos recursos.	Demonstra capacidade de gerir eficazmente os recursos.	Demonstra a capacidade de reconfigurar a utilização dos recursos disponíveis.
4.3. Normas de Prática	Demonstra compreensão e adere às normas de prática relevantes.	Desenvolve e monitoriza as normas de prática a nível de equipa.	Desenvolve e monitoriza as normas de prática a um nível superior.
4.4. Gestão do risco	Demonstra capacidade de identificar e resolver situações relacionadas com a gestão de risco de acordo com a política/protocolo.	Desenvolve políticas/protocolos de gestão de risco para a equipa e/ou organização, incluindo a identificação e resolução de novas situações de gestão de risco.	Desenvolve políticas/procedimentos de gestão de risco a um nível superior, incluindo a identificação e resolução de novas situações de gestão de risco.
4.5. Gestão do desempenho	Segue as políticas/procedimentos profissionais e organizacionais relacionados com a gestão do desempenho. Remete adequadamente para colegas para orientação.	Contribui para a gestão do desempenho de uma equipa.	Contribui para a gestão do desempenho a um nível superior.
4.6. Gestão de Projetos	Demonstra a compreensão dos princípios de gestão de projetos.	Demonstra capacidade de gerir com sucesso um projeto a nível de equipa e/ou organização.	Demonstra capacidade de gerir com sucesso um projecto a um nível superior.
4.7. Gerir a Mudança	Demonstra a compreensão dos princípios da gestão da mudança.	Demonstra capacidade de gerir um processo de mudança para a equipa e/ou organização.	Demonstra capacidade de promover, iniciar e/ou liderar um processo de mudança a nível superior.
4.8. Planeamento estratégico	Demonstra capacidade de planear e produzir os resultados desejados de acordo com a estratégia proposta.	Demonstra capacidade de planear e produzir os resultados desejados, enquanto adapta o planeamento e a estratégia com base nas mudanças do ambiente interno e externo.	Demonstra planeamento sectorial estratégico a longo prazo e uma compreensão das mudanças políticas organizacionais no ambiente externo.
4.9. Trabalhar além-fronteiras (profissão/sector/área)	Demonstra capacidade de alargar os limites da prestação de serviços dentro da equipa.	Demonstra capacidade de alargar os limites da prestação de serviços através de mais do que uma equipa.	Demonstra o valor de estender a prestação de serviços além-fronteiras no ambiente externo.

## O FIP Global Advanced Development Framework (GADF) Versão 1

Clusters e competências	Fase Avançada 1	Fase Avançada 2	Fase Avançada 3
<b>5. Educação, Treino e Desenvolvimento</b>			
Apóia a educação, formação e desenvolvimento próprio e dos outros. Promove uma cultura de aprendizagem dentro da organização			
5.1. Modelo a seguir	Compreende e demonstra as características de um modelo a seguir pelos membros da equipa e/ou organização.	Demonstra as características de um modelo eficaz a um nível superior.	É capaz de desenvolver exemplarmente um comportamento de modelo a seguir pelos outros.
5.2. Mentoria	Demonstra compreensão do processo de mentoria.	Demonstra capacidade de orientar eficazmente os outros dentro da equipa e/ou organização.	Demonstra capacidade de orientar eficazmente fora da equipa e/ou organização.
5.3. Educação e Formação	Demonstra capacidade de ministrar ensino e dar feedback eficazmente de acordo com um plano de aprendizagem com supervisão de um colega mais experiente.	Demonstra capacidade de avaliar o desempenho na aprendizagem e as necessidades de aprendizagem dos outros. Demonstra capacidade de planear uma série de experiências de aprendizagem eficazes para os outros.	Demonstra capacidade de conceber e gerir um curso de estudo, com utilização adequada de métodos de ensino, de aprendizagem e de estudo.
5.4. Desenvolvimento profissional	Demonstra auto-desenvolvimento através de atividades de desenvolvimento profissional.	Facilita o desenvolvimento profissional de outros.	Molda e contribui para a estratégia de desenvolvimento profissional.
5.5. Estabelece ligação entre a Prática e a Educação	Participa na prestação de educação e treino didático/experencial.	Participa na prestação de educação e treino didático/experencial estruturado ou formal.	Forma, contribui ou é responsável pela conceção ou desenvolvimento de qualificação(ões) de ensino superior.
5.6. Política educativa	Demonstra uma compreensão das atuais políticas educativas relevantes para o desenvolvimento da força de trabalho.	Demonstra capacidade de interpretar a política nacional a fim de conceber abordagens estratégicas para o planeamento e desenvolvimento da educação da força de trabalho local.	Forma e contribui para a educação nacional e para a política de planeamento e desenvolvimento da força de trabalho.

## O FIP Global Advanced Development Framework (GADF) Versão 1

Clusters e competências	Fase Avançada 1	Fase Avançada 2	Fase Avançada 3
<b>6. Investigação e Avaliação</b> Utiliza a investigação para proporcionar uma prática eficaz. Identifica e realiza investigação para informar a prática			
6.1. Avaliação Crítica	Demonstra capacidade de rever e avaliar criticamente a evidência.	Demonstra saber aplicar competências de avaliação crítica.	É reconhecido como um revisor por pares que realiza atividades de avaliação crítica.
6.2. Identifica lacunas na Evidência de Base	Demonstra a capacidade de identificar onde existem lacunas na evidência de base para suportar a prática.	Demonstra capacidade de formular questões de investigação adequadas e rigorosas.	Demonstra capacidade de conceber uma estratégia de sucesso para abordar questões de investigação.
6.3. Desenvolve e avalia protocolos de investigação	Demonstra capacidade de descrever as principais características de protocolos de investigação.	Demonstra capacidade de conceber um protocolo rigoroso para abordar questões de investigação previamente formuladas.	Demonstra envolvimento ativo na revisão crítica de protocolos de investigação.
6.4. Gera evidência	Demonstra capacidade de gerar evidência adequada para apresentação a nível local.	Demonstra capacidade de gerar nova evidência adequada para apresentação em simpósios científicos ou profissionais.	Demonstra autoria na geração de evidência primária e publica em meios de comunicação com revisão por pares.
6.5. Aplica a evidência gerada pela Investigação na Prática	Demonstra capacidade de aplicar evidência gerada pela Investigação na própria prática.	Demonstra capacidade de aplicar a evidência gerada pela Investigação e a prática baseada em evidência dentro da equipa e/ou organização.	É capaz de utilizar a evidência gerada pela Investigação para moldar a política/procedimentos a nível organizacional e/ou local, nacional, regional e internacional.
6.6. Orienta a investigação de outros	Demonstra compreensão dos princípios da governação da investigação.	É capaz de contribuir para a orientação da investigação em colaboração com peritos em investigação.	É orientar de projetos de investigação de estudantes pós-graduados.
6.7. Estabelece Parcerias de Investigação	Demonstra capacidade de trabalhar como membro de uma equipa de investigação.	Demonstra capacidade de trabalhar com outros para além das fronteiras profissionais no desenvolvimento de projetos de investigação.	Demonstra capacidade de liderança de uma equipa na condução de projetos de investigação.