

Transformar a formação
e educação em farmácia
e ciências farmacêuticas
no contexto da força
laboral farmacêutica

2017

Todos os direitos reservados © Federação Internacional Farmacêutica (FIP)

Colophon

Todos os direitos reservados © 2017 Federação Internacional Farmacêutica (FIP)

Federação Internacional Farmacêutica (FIP)

Andries Bickerweg 5

2517 JP Haia

Países Baixos

www.fip.org - fip@fip.org

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação pode ser armazenada em qualquer sistema de armazenamento ou transcrita em qualquer formato ou meio – electrónico mecânico, gravado ou outro – sem citação da fonte. A FIP não pode ser responsabilizada por danos causados pelo uso de dados e informação contidos neste relatório. Foram tomadas todas as medidas de forma garantir a precisão dos dados e informação apresentada neste relatório.

Este relatório pode ser baixado no seguinte endereço: www.fip.org/educationreports

Autores:



Lina R. Bader,
FIP Educação (FIPEd) Consultora
em pesquisa e avaliação



Ian Bates, Diretor da equipa
de desenvolvimento da FIPEd;
University College London,
Faculdade de Farmácia



Philip Schneider, Co-presidente
da Conferência Mundial;
Vice-Presidente da Federação
Internacional Farmacêutica



William N. Charman, Presidente
do Comité Executivo da FIPEd;
Sir John Monash Distinguished
Professor; Reitor, Faculdade de
Farmácia e Ciências Farmacêuticas,
Monash University

Editores:



Andreia Bruno,
Coordenadora de Projectos
e Investigadora da FIPEd



Joana Carrasqueira,
Coordenadora da FIPEd

Editora da versão portuguesa: Joana Carrasqueira, Coordenadora da FIPEd.

ISBN 978-0-902936-40-9

Grafismo e design:

Tiago Tomé

Citação recomendada:

Federação Internacional Farmacêutica (FIP). Transformar a formação e educação em farmácia e ciências farmacêuticas no contexto da força laboral farmacêutica. Haia: Federação Mundial Farmacêutica, 2017.

Índice

Prefácio	4
Sumário Executivo	5
Parte 1 Introdução e Contexto	6
1.1 Porquê o foco na força laboral em saúde?	6
1.2 Porquê investir na força laboral farmacêutica?	7
1.3 Porquê uma Conferência Mundial sobre Educação?	8
Parte 2 Transformar a Força Laboral Farmacêutica	10
2.1 Uma nova era para a transformação da educação da força laboral do futuro	10
2.2 Adoção de um roteiro para uma transformação da força laboral farmacêutica baseada nas necessidades	12
Parte 3 Traduzir os resultados de Nanjing em ações	38
3.1 Apoiar as actividades da FIPeD	38
3.2 Dialogar com os participantes	39
Parte 4 Planeamento de implementação e etapas subsequentes após Nanjing	41
Parte 5 Conclusões e etapas seguintes	42
5.1 Apelo de ação para todas as partes interessadas relevantes	42
5.2 O compromisso da FIP com a educação e formação	43
Anexos	
Anexo 1 Lista de países e territórios participantes	44
Anexo 2 Visão geral das ferramentas desenvolvidas pela FIPeD	45
Anexo 3 Bibliografia	49
Anexo 4 Agradecimentos	51

Prefácio

A educação desempenha um papel vital no desenvolvimento da força laboral em saúde. Pretende ainda assegurar que a mesma é competente e responde às necessidades em saúde da população, garantindo o uso efetivo e responsável do medicamento. Os farmacêuticos, são ainda competentes para monitorizar o uso de medicamentos e promover a adesão a regimes posológicos de forma responsável. Os cientistas do medicamento têm a capacidade de desenvolver novos medicamentos e novas estratégias terapêuticas. A Federação Internacional Farmacêutica (FIP) promove o avanço e desenvolvimento da educação farmacêutica em todo o mundo e lidera inúmeras atividades e iniciativas com o intuito de melhorar os medicamentos e o seu uso.

Desde a sua fundação em 1972, a Seção de Farmácia Académica da FIP (AcPS) tem-se dedicado a promover a educação farmacêutica em todo o mundo, e contribuiu para a concretização de inúmeras atividades académicas. Estes esforços intensificaram-se em 2008 através da publicação do plano estratégico da FIP intitulado Visão 2020 e da criação de um Grupo de Trabalho em Educação Farmacêutica (PET). Este grupo foi o resultado de uma colaboração entre a FIP, a Organização Mundial da Saúde (OMS), e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO). Este Grupo de Trabalho levou ao desenvolvimento de um programa mais abrangente através de uma estrutura dedicada para estes fins intitulada FIP Educação (FIPeD), a qual viu o seu papel e funções formalizados nos estatutos da FIP em 2016.

A FIPeD abrange várias redes de ligação, como faculdades de farmácia e ciências farmacêuticas (representadas através dos seus Reitores na rede de Membros Institucionais Académicos - AIM), especialistas em áreas específicas relacionadas com a educação (agrupadas em domínios que compõem a Equipa de Desenvolvimento Educacional), e educadores que sejam membros da Seção de Farmácia Académica. A FIPeD desempenha um papel importante na promoção e transformação da educação farmacêutica no contexto do desenvolvimento da força laboral farmacêutica, em colaboração com organizações profissionais e organizações representativas a nível global, como a OMS e a UNESCO.

Através da Declaração do Centenário da FIP em 2012, farmacêuticos e cientistas do medicamento acordaram assumir o seu dever e aceitar responsabilidade na melhoria da saúde a nível global e resultados em saúde dos pacientes, através da melhoria, desenvolvimento, distribuição e uso responsável do medicamento. Para atingir este objetivo, são necessários farmacêuticos e cientistas do medicamento competentes, e em número suficiente para prestar uma vasta oferta de serviços farmacêuticos, que dêem resposta às necessidades de atendimento ao doente e aos desafios em saúde a nível global. É ainda necessário, desenvolver e adotar uma visão global partilhada para orientar iniciativas a nível nacional que sejam prioritárias para o desenvolvimento da força laboral farmacêutica.

A FIPeD adotou um plano de ação com sete pilares (2013-2018) para estimular e facilitar a transformação da educação e formação da força laboral farmacêutica. O primeiro pilar consistia na organização de uma conferência mundial sobre educação em farmácia e ciências farmacêuticas. Os objetivos desta conferência consistiram em reunir políticos, líderes em educação e reguladores de todo o mundo a fim de chegar a um consenso sobre o futuro desejado para a educação farmacêutica. Este plano tornou-se realidade aquando da organização deste evento único pela FIP nos dias 7 e 8 de Novembro de 2016, em Nanjing, na China.

O compromisso da FIP em desenvolver a educação farmacêutica é descrito através de uma sucessão de capítulos. O primeiro capítulo consistiu no desenvolvimento da Visão 2020, quando a FIP articulou claramente o seu compromisso em reforçar o seu papel na reforma da educação farmacêutica. Posteriormente, o segundo capítulo incluiu três eventos importantes: a criação da equipa PET, a assinatura da Declaração do Centenário da FIP no Congresso de 2012 em Amsterdão, nos Países Baixos, e a criação da FIPeD. A Conferência Mundial de Nanjing marca, assim, o terceiro capítulo dos esforços que a FIP tem feito para desenvolver a educação e formação farmacêutica. Neste evento, a FIP ajudou a criar um roteiro distinto, que pode ser usado pela comunidade internacional para promover educação e formação através de uma visão partilhada a nível global. Com o apoio da FIP, os seguintes capítulos exigirão a participação ativa de todos os farmacêuticos, cientistas do medicamento e parceiros em todo o mundo para transformar esta visão global em ação.



Prof. Sang Guowei
Co-presidente da Conferência,
Presidente da Associação
Farmacêutica Chinesa



Prof. Philip Schneider,
Co-presidente da Conferência,
Vice-Presidente da Federação
Internacional Farmacêutica

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Mensagens chave

- 1.1 **O desenvolvimento contínuo de serviços e das ciências farmacêuticas** depende de profissionais bem treinados e competentes, em número suficiente e distribuições adequadas.
- 1.2 **Sem educação não existe força de trabalho farmacêutica.** É fundamental que a comunidade internacional chegue a um consenso sobre como a competência de profissionais na área farmacêutica deve ser desenvolvida e mantida através de educação inicial e formação profissional avançada.
- 1.3 O conceito de que a força laboral deve manter as suas competências constantemente atualizadas, **é de interesse fundamental para organizações profissionais e parceiros.**
- 1.4 As organizações membros da FIP promovem **o desenvolvimento da profissão** a nível nacional e, neste contexto, devem considerar de forma sistemática a integração de **uma componente educacional** (educação inicial e desenvolvimento profissional contínuo [DPC] / educação continuada [EC]) nas suas estratégias.
- 1.5 A FIP reuniu líderes em saúde e farmácia de todo o mundo para estabelecer as bases futuras da educação farmacêutica no contexto do desenvolvimento da força laboral farmacêutica, durante um evento excepcional em Nanjing, na China, a 7 e 8 de Novembro de 2016: a Conferência Mundial de Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas - "Criar uma Visão Global para uma Profissão Global".
- 1.6 A conferência definiu **marcos futuros na educação e formação da força laboral farmacêutica** e criou uma **Visão Global** para a transformação **da educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas.**

2. As principais conclusões

Após uma consulta extensiva, três trabalhos marcantes foram apresentados e adotados na Conferência Mundial. Os participantes da Conferência contribuíram e influenciaram o desenvolvimento dos mesmos. Nomeadamente:

- 2.1 **Uma Visão Mundial para a Educação e Força Laboral Farmacêutica** que descreve as orientações futuras para a nossa profissão e como a formação pode apoiar a evolução da ciência e da prática.
- 2.2 **Um conjunto de 13 Objectivos para o Desenvolvimento da Força Laboral Farmacêutica (ODFLF)** destinados a facilitar a implementação da Visão Mundial através de uma série de objectivos mensuráveis, realizáveis e tangíveis.

- 2.3 **Um conjunto de 67 Princípios sobre Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas (Princípios de Nanjing - Nanjing Statements)** que descrevem o futuro desejado para a educação farmacêutica de forma a melhorar os padrões de formação em todo o mundo.

3. Apelo à ação

De forma a traduzir estas descobertas em ações, a FIP convocou líderes em farmácia prática, ciência, educação, governos e outros parceiros para:

- 3.1 **Apoiar e defender** a implementação da Visão Mundial, dos 13 Objectivos e dos Princípios de Nanjing.
- 3.2 **Participar no diálogo** com parceiros nacionais (incluindo governos) para analisar o perfil atual da força laboral farmacêutica e identificar o que é necessário alterar, visitar ou desenvolver de forma estratégica para que a força laboral farmacêutica, seja orientada pelas conclusões da conferência mundial.
- 3.3 **Priorizar a adoção** dos Objectivos no contexto das estratégias nacionais decididas nos seus respectivos países sobre saúde e desenvolvimento da força laboral farmacêutica.
- 3.4 **Enviar de volta para a FIP** um relatório sobre a implementação das conclusões da conferência.

PARTE 1

INTRODUÇÃO E CONTEXTO

1.1 Porquê o foco na força laboral em saúde?

Os profissionais de saúde estão no centro de todos os sistemas de saúde, e é impossível a prestação de cuidados sem os recursos humanos necessários.¹ São necessários profissionais de saúde disponíveis, acessíveis e de qualidade para superar os desafios dos sistemas de saúde e melhorar os resultados em saúde.^{2,3} Os recursos humanos em saúde enfrentam desafios importantes em todo o mundo.⁴ Quase todos os sistemas de saúde enfrentam, globalmente, problemas relativos à força laboral de saúde, que vão desde escassez severa, acessibilidade fraca, desequilíbrios de competências, formação e educação inapropriadas.^{5,6} De acordo com a OMS, os problemas de saúde emergentes, como o crescimento da população, alteração dos padrões de doença e as tendências económicas terão efeitos variados em todo o mundo. Com base nos desafios futuros, a OMS prevê que serão criados 40 milhões de novos empregos no setor da saúde em países de rendimento médio e elevado até 2030, enquanto os países em desenvolvimento irão enfrentar uma escassez de profissionais de saúde, em cerca de 18 milhões de profissionais.⁷

Estes desafios, juntamente com a crescente evidência do impacto que a força laboral de saúde tem sobre a saúde das populações, colocaram tópicos relacionados com o desenvolvimento da força laboral farmacêutica no topo da agenda profissional em saúde a nível global. A força laboral em saúde é, assim, uma componente essencial da agenda de desenvolvimento em saúde no período pós-2015, a qual inclui os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (SDGs) da ONU.⁸ A escassez da força laboral em saúde nos países em desenvolvimento é particularmente preocupante no que diz respeito ao alcance dos objetivos de saúde dos SDGs, especialmente uma vez que os profissionais de saúde foram identificados como elementos chave para alcançar um desenvolvimento sustentável.⁹ Não é por conseguinte surpresa que um dos objetivos de saúde de acordo com o SDG 3 - "Assegurar plena saúde e promover o bem-estar em todas as idades" - se refere especificamente à força de trabalho em saúde. Lê-se da seguinte forma:

« 3.c Aumentar significativamente o orçamento da saúde e o recrutamento, desenvolvimento, formação e retenção da força laboral em saúde nos países em desenvolvimento, incluindo os países menos desenvolvidos e os pequenos Estados insulares em desenvolvimento. »

De forma a apoiar a concretização deste objetivo, a OMS adotou uma Estratégia Global em Recursos Humanos para a Saúde até 2030, durante a Assembleia Mundial da Saúde de 2016. Esta estratégia exige um rápido progresso no alcance dos SDGs e da cobertura universal de saúde garantindo o acesso equitativo a pessoal de saúde competente.¹⁰ A criação da Comissão de Alto Nível das Nações Unidas para o Emprego e Crescimento Económico em Saúde aumentou a atenção dos agentes políticos para a questão dos profissionais de saúde. A principal tarefa desta comissão foi propor ações

que estimulem a criação de emprego no setor da saúde, tendo em consideração as necessidades dos países de baixo e médio rendimento. A Comissão apresentou o seu relatório final na Assembleia Geral da ONU de 2016, o qual inclui uma série de 10 recomendações para transformar a força laboral farmacêutica no contexto dos SDGs.¹¹ O relatório revela ainda que o investimento em profissionais de saúde tem um impacto positivo ao nível da empregabilidade e crescimento económico, o que conduz a melhorias notáveis nos resultados em saúde das populações.

O investimento no desenvolvimento da educação e formação de profissionais de saúde tem atraído especial atenção, facto que tem sido altamente evidenciado pelas recentes atividades políticas a nível global nesta área. Foi criada em 2010 uma Comissão Mundial de Formação de Profissionais de Saúde para o Século XXI (Educação de Profissionais de Saúde para o Século XXI).¹² A Comissão foi encarregue de promover reformas educativas que permitam o desenvolvimento de profissionais de saúde que sejam melhor equipados e melhor preparados para atender às necessidades atuais e futuras, enfrentando os desafios de saúde existentes e emergentes.¹³ Em 2013, com base no trabalho da comissão, a OMS estabeleceu as suas primeiras diretrizes sobre a formação da força laboral em saúde. Estas diretrizes baseadas em evidência, foram apresentadas num relatório intitulado "Transforming and Scaling Up Health Professionals' Education and Training", destacando a importância da atualização de programas de educação e formação para pessoal de saúde de forma a atender adequadamente às necessidades da população.¹⁴

Assim, como nenhum sistema de saúde pode funcionar sem força de trabalho em saúde, não se pode permitir que exista força de trabalho em saúde sem educação e formação adequada. O desenvolvimento de profissionais de saúde, através da atualização da educação e formação que os mesmos recebem, é um determinante crítico para a prestação de serviços e obtenção de resultados de saúde. As recentes estratégias e iniciativas a nível globais, não só reafirmam esta noção, como afirmam um apoio sem precedentes aos decisores políticos e às partes interessadas, de forma a orientá-los nos esforços de transformação e melhoramento da educação e formação. O futuro da saúde e a integridade dos nossos sistemas de saúde estão intimamente ligados às competências e capacidade dos profissionais de saúde, e a qualidade da prestação de serviços depende da sustentabilidade do reforço destes profissionais e da capacidade de resposta às necessidades em saúde mais complexas da população. O investimento em educação, formação e desenvolvimento de profissionais de saúde tornou-se um imperativo global.

1.2 Porquê investir na força laboral farmacêutica?

Os medicamentos são essenciais para prevenção, diagnóstico, tratamento e cura de doenças. O acesso a medicamentos seguros e eficazes é um dos direitos humanos fundamentais e um pilar central de qualquer sistema de saúde.¹⁵ Medicamentos, desenvolvimento de novos medicamentos, gestão de medicamentos e o uso responsável dos mesmos, são fundamentais para melhorar a saúde das nações.^{16,17} Como especialistas do medicamento, a força de trabalho farmacêutica^a é parte integrante das equipas de saúde, e desempenha um papel fundamental na melhoria dos resultados em saúde ao otimizar o uso de medicamentos pelo paciente.¹⁸ Em muitos países, os farmacêuticos são os profissionais de saúde mais acessíveis e, como resultado, estão na vanguarda da prestação de serviços de saúde.¹⁹ As diretrizes conjuntas da FIP/OMS sobre Boas Práticas em Farmácia foram desenvolvidas para estabelecer padrões aceitáveis a nível nacional quanto à qualidade dos serviços farmacêuticos e identificaram uma série de funções que são expectadas aos farmacêuticos.²⁰ No entanto, a capacidade de atender a estas expectativas, incluindo a prestação destes mesmos serviços farmacêuticos, depende da presença de uma força de trabalho confiável e competente, e de um corpo docente integrado nesta equipa com o objectivos de formar um número suficiente de novos farmacêuticos e outros profissionais auxiliares para a prática de farmácia a nível básico ou avançado. Isto explica, em parte, o motivo pelo qual os farmacêuticos foram reconhecidos no indicador escolhido pelas Nações Unidas para monitorizar o progresso do objetivo de saúde 3.c sobre os profissionais de saúde; Os indicadores incluirão a densidade de farmacêuticos em relação à população (além de médicos, enfermeiros, parteiras e dentistas).²¹

A evidência científica angariada nos projetos de investigação e publicações da FIPED, demonstra a necessidade clara e urgente de investir na capacitação do conhecimento farmacêutico, para atender às necessidades de saúde das populações farmacêuticas em todo o mundo. Embora os farmacêuticos estejam na vanguarda da prestação de cuidados de saúde, a força de trabalho farmacêutica a nível global enfrenta muitos desafios. O Relatório de 2012 sobre a Força Laboral Farmacêutica Global da FIP descreveu uma série de desafios enfrentados pelos recursos humanos farmacêuticos em todo o mundo, semelhante aos desafios globalmente vividos por todo o pessoal de saúde.²² O acesso a serviços farmacêuticos em países em desenvolvimento e regiões como África é dificultado pela formação de um número insuficiente de farmacêuticos que estejam bem treinados. Isto leva a desigualdades globais em termos de acesso a medicamentos e expertise farmacêutica. O Relatório Global de 2015 sobre a Evolução do Pessoal Farmacêutico demonstra que na última década se verificou um aumento geral do número de pessoal de farmácia e farmacêuticos em todo o mundo; No entanto, algumas regiões e países de baixo rendimento, o número de farmacêuticos é ainda extremamente baixo, apresentado

também uma baixa capacidade de prestação de serviços farmacêuticos.²³

As variáveis no âmbito da capacidade a nível global são visíveis através do número de pessoas empregadas, mas também ao nível da educação e formação recebidos. As conclusões do Relatório de 2013 em Educação Global da FIPED indicam que o estado da educação farmacêutica varia consideravelmente em países e regiões, em termos de capacidade e infraestrutura académica mas também ao nível de mecanismos de formação e garantia de qualidade.²⁴ Os educadores de farmácia e ciências farmacêuticas continuam a enfrentar desafios, tentando dar resposta aos requisitos impostos por outras partes interessadas, sendo esta situação ainda mais exacerbada nos países em desenvolvimento, devido à falta de recursos e competências.²⁵ Foram feitas chamadas de atenção para a necessidade de reforma do programa curricular para que este seja baseado em competências, com o objetivo de superar a lacuna entre a formação farmacêutica e as necessidades em saúde. Para tal, foi desenvolvido pela FIPED um quadro de competências global; o mesmo foi adaptado e adotado por vários países para avaliar as necessidades específicas de cada país.²⁶ Além disso, a FIP desenvolveu e adotou uma estrutura de garantia de qualidade, a qual é adaptável e permite apoiar as instituições de ensino a prestar educação de elevada qualidade.²⁷

É crucial investir na transformação e atualização da formação farmacêutica para preparar uma força de trabalho capaz de se adaptar a novos papéis. Numa era de mudanças rápidas na prestação de cuidados de saúde, o papel do farmacêutico tem de ser constantemente redefinido. Isto implica mudanças contínuas nos requisitos de competências e formação, contudo existem ainda diferenças e certa inadequação dos sistemas de educação e garantia de qualidade. Estes fatores podem ser explicados em parte pela falta de uma estratégia globalmente partilhada, que proponha metas alcançáveis e objetivos adaptáveis que possam ser implementados a nível nacional. É por isso que é necessário estabelecer uma rota sustentável e partilhada entre os países, por forma a transformar a formação farmacêutica. O desenvolvimento da força de trabalho farmacêutica tornou-se uma prioridade para a FIP.

^a - A força de trabalho farmacêutica neste documento refere-se a toda a força de trabalho relacionada com farmácia (Ex. Farmacêuticos clínicos registados, cientistas do medicamento, técnicos de farmácia e outros quadros profissionais relacionadas com a força de apoio em farmácia, estudantes em pré-clínico/estagiários) que trabalhe em toda uma variedade de áreas (ex. farmácia comunitária, hospitalar, investigação e desenvolvimento, indústria, militar, regulamentar, academia e outros sectores) com uma diversidade de âmbitos de prática.

1.3 Porquê uma Conferência Mundial sobre Educação?

Investir na força de trabalho em saúde é agora mais necessário do que nunca, e o desenvolvimento de estratégias para orientar e facilitar o desenvolvimento destes profissionais é uma necessidade. O cumprimento dos objetivos das Nações Unidas no contexto dos SDGs implicam planos de desenvolvimento e melhorias focadas na força de trabalho em saúde. Estratégias globais baseadas em evidência científica emergente e nas boas práticas de farmácia, permitem informar ações mais focadas e multidisciplinares, tanto a nível nacional como internacional. O relatório "Recursos Humanos para a Saúde: Uma Estratégia Global para 2030" reafirma a importância da equipa farmacêutica como parte integrante da equipa de cuidados em saúde e destaca as opções políticas e estratégias que ligam o investimento em educação à dinâmica do mercado de trabalho e às necessidades em saúde. A formação farmacêutica sempre foi uma prioridade para a FIP e é considerada um elemento estratégico no ambiente de desenvolvimento de pessoal mais amplo. A FIP está ciente de que não podem existir serviços farmacêuticos efetivos sem a existência de uma equipa de alto desempenho, e que não pode haver equipa eficiente sem uma base sólida de educação e formação.

A reforma da formação no contexto do desenvolvimento da força laboral farmacêutica exige um roteiro sustentável baseado num consenso da comunidade científica. É essencial que a comunidade internacional concorde que as competências da força laboral farmacêutica sejam asseguradas na formação inicial e avançada. Uma visão globalmente partilhada deve ser definida para que os farmacêuticos possam aceitar assumir suas obrigações e responsabilidades na melhoria da saúde a nível global. O conceito de profissionais com competências constantemente atualizadas é essencial para as organizações profissionais e partes interessadas na profissão. As organizações membros da FIP estão orientadas para o desenvolvimento da profissão e para prestar novos serviços e desenvolver novos âmbitos profissionais; as suas estratégias devem incluir sempre uma componente de educação, incluindo formação inicial e contínua. A FIP é uma plataforma global que reúne líderes em farmácia de todo o mundo para definir o curso futuro da educação farmacêutica no contexto do desenvolvimento da força de trabalho.

Ao apoiar a implementação das recomendações e políticas da ONU e da OMS, e de acordo com o plano de ação a 5 anos da FIPed, a FIP decidiu apoiar o desenvolvimento de futuros marcos para a educação e formação, organizando uma conferência mundial sobre formação em farmácia e ciências farmacêuticas. O objetivo da conferência foi contribuir de forma significativa para a melhoria dos resultados globais em saúde, assegurando que a força de trabalho farmacêutica é suficiente, bem distribuída e competente para atender às necessidades atuais e futuras do desenvolvimento, distribuição e uso responsável do medicamento. A conferência

mundial foi a primeira de seu tipo, com o objetivo de responder aos princípios adotados em 2012 através da Declaração do Centenário da FIP e chegar a um acordo sobre como as competências da equipa farmacêutica podem ser garantidas pela formação. Através do papel principal da FIP, os farmacêuticos são a primeira profissão em saúde a transpor ativamente para um contexto profissional a Estratégia Global da OMS para os Recursos Humanos em Saúde.

O objetivo da Conferência Mundial foi criar um diálogo e consenso entre decisores políticos, professores, líderes profissionais, científicos e reguladores para definir de forma estratégica as etapas futuras, atividades e projetos relacionados com a formação, educação, e desenvolvimento da força laboral farmacêutica. A conferência teve como objetivo abordar a questão das necessidades de formação e desenvolvimento para criar profissionais farmacêuticos competentes, incluindo a educação e formação inicial de farmacêuticos e cientistas do medicamento. A educação continuada e o desenvolvimento profissional contínuo, foram também reconhecidos como fundamentais para desenvolver pessoal competente. Estes conceitos devem ser de interesse central tanto para as organizações profissionais, quanto para as partes interessadas na profissão.

Os objetivos da Conferência Mundial foram:

1. Descrição do estado atual da educação em farmácia e ciências farmacêuticas em todo o mundo;
2. Definir o tipo de formação previsto com base nas necessidades atuais e futuras de investigação, desenvolvimento, distribuição e uso responsável de medicamentos;
3. Criação de um plano mestre para a formação desejada e uma ferramenta que permita a sua concretização; e
4. na alteração da formação existente e assegurar a implementação das recomendações da conferência.

O Comitê Executivo da FIP nomeou especialistas mundiais para formar o comitê preparatório, que foi responsável pelo projeto da Conferência Mundial. A conferência foi organizada conjuntamente pela FIP e a Associação Farmacêutica Chinesa (organização membro da FIP) e realizada nos dias 7 e 8 de Novembro de 2016 em Nanjing, na China. Mais de 600 participantes de 46 países e territórios (lista no [Anexo 1](#)) participaram da Conferência Mundial. Única no seu formato, a conferência mundial de dois dias ocorreu num cenário inovador que reuniu especialistas e líderes internacionais, os quais adotaram uma visão que orientará as atividades futuras da profissão. O primeiro dia do programa incluiu apresentações de alto nível sobre temas-chave relacionados com a formação no contexto do desenvolvimento da força de trabalho farmacêutica em torno de: (1) políticas globais que orientem e estimulem o desenvolvimento da força laboral farmacêutica, (2) os motivos imperativos para a mudança em farmácia e ciências farmacêuticas, e (3) áreas essenciais a mudar na formação. Com base nos resultados de uma série de workshops realizados no segundo dia, a FIP planeia criar as

ferramentas e divulgar a informação necessária para traduzir os principais resultados da conferência global em mecanismos locais e úteis (por exemplo, para instituições acadêmicas), a nível nacional e regional.

Referências

- Diallo K, Zurn P, Gupta N, et al. Monitoring and evaluation of human resources for health: an international perspective. *Human Resources for Health*, 2003; 1(1):1-13. Disponível no endereço: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-1-3>
- Anand S, Bärnighausen T. Human resources and health outcomes: cross-country econometric study. *The Lancet*, 2004;364(9445):1603-1609. Disponível no endereço: <http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140673604173133/abstract>
- Bossert T, Bärnighausen T, Bowser D, et al. *Assessing Financing, Education, Management and Policy Context for Strategic Planning of Human Resources for Health*. Genebra : OMS, 2007. Disponível no endereço: http://www.who.int/hrh/tools/assessing_financing.pdf?ua=1.
- Hongoro C, McPake B. How to bridge the gap in human resources for health. *The Lancet*, 2004;364(9443):1451-1456. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15488222>
- Chen L, Evans T, Anand S, et al. Human resources for health: overcoming the crisis. *The Lancet*, 2004;364(9449):1984-1990. Disponível no endereço: [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(04\)17482-5/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(04)17482-5/abstract)
- Narasimhan V, Brown H, Pablos-Mendez A, et al. Responding to the global human resources crisis. *The Lancet*, 2004;363(9419):1469-1472. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15121412>
- Organização Mundial de Saúde (OMS). *Health in 2015: from MDGs, Millennium Development Goals to SDGs, Sustainable Development Goals*. Genebra : OMS, 2015. Disponível no endereço: http://www.who.int/gho/publications/mdgs-sdgs/MDGs-SDGs2015_toc.pdf?ua=1
- Nações Unidas (ONU). *Os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável*. 2015. Disponível no endereço: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- Wyss K. An approach to classifying human resources constraints to attaining health-related Millennium Development Goals. *Human Resources for Health*, 2004;2(1):1-8. Disponível no endereço: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-2-11>
- Organização Mundial de Saúde (OMS). *Ressources humaines pour la santé : stratégie mondiale à l'horizon 2030*. Genebra: OMS, 2016. Disponível no endereço: http://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/
- Organização Mundial de Saúde (OMS). *Rapport final du groupe d'experts de la Commission de haut niveau sur l'emploi en santé et la croissance économique*. Genebra: OMS, 2016. Disponível no endereço: <http://www.who.int/hrh/com-heeg/reports/report-expert-group/en/>
- Bhutta ZA, Chen L, Cohen J, et al. Education of health professionals for the 21st century: a global independent Commission. *The Lancet*, 2010;375(9721):1137-1138. Disponível no endereço: [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(10\)60450-3/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(10)60450-3/abstract)
- Frenk J, Chen L, Bhutta ZA, et al. Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world. *The Lancet*, 2010;376(9756):1923-1958. doi: 10.1016/S0140-6736(10)61854-5. Disponível no endereço: [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(10\)61854-5/fulltext?_eventId=logIn](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(10)61854-5/fulltext?_eventId=logIn)
- Organização Mundial de Saúde (OMS). *Transforming and scaling up health professionals' education and training: World Health Organization Guidelines 2013*. Genebra: OMS, 2013. Disponível no endereço: http://www.who.int/hrh/resources/transf_scaling_hpet/en/
- Bigdeli M, Jacobs B, Tomson G, et al. Access to medicines from a health system perspective. *Health Policy and Planning*, 2012;28(7):692-704. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23174879>
- Organização Mundial de Saúde (OMS). *The Pursuit of Responsible Use of Medicines: Sharing and Learning from Country Experiences*. Genebra : OMS, 2012. Disponível no endereço: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/75828>
- Almarsdóttir AB, Traulsen JM. Rational use of medicines – an important issue in pharmaceutical policy. *Pharmacy World and Science*, 2005;27(2):76-80. Disponível no endereço: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11096-005-3303-7>
- Nkansah N, Mostovetsky O, Yu C, et al. Effect of outpatient pharmacists' non-dispensing roles on patient outcomes and prescribing patterns. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2010;7. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20614422>
- Anderson C, Bates I, Futter B, et al. Global perspectives of pharmacy education and practice. *World Medical and Health Policy*, 2010;2(1):5-18. Disponível no endereço: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.2202/1948-4682.1052/pdf>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP) et Organisation mondiale de la santé (OMS). *Joint FIP/WHO guidelines on good pharmacy practice: standards for quality of pharmacy services. Série de rapports techniques de l'OMS, n° 961*, 2011. Genebra: OMS, 2011. Disponível no endereço: http://www.fip.org/good_pharmacy_practice
- Nações Unidas (ONU). *SDG Indicators Metadata repository*. Nações Unidas, 2017. Disponível no endereço: <http://unstats.un.org/sdgs/metadata/>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *2012 FIP Global Pharmacy Workforce Report*. Haia: FIP, 2012. Disponível no endereço: <http://fip.org/educationreports>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *2015 Global Pharmacy Workforce Intelligence Trends Report*. Haia: FIP, 2015. Disponível no endereço: <http://fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). *2013 FIPed Global Education Report*. Haia: FIP, 2013. Disponível no endereço: <http://fip.org/educationreports>
- Anderson C, Bates I, Brock T, et al. Needs-based education in the context of globalization. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2012;76(4):1-3. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3355276/>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *A Global Competency Framework Version 1*. Haia: FIP, 2012. Disponível no endereço: <http://fip.org/educationreports>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Quality Assurance of Pharmacy Education: the FIP Global Framework | 2nd Edition*. Haia: FIP, 2014. Disponível no endereço: <http://fip.org/educationreports>

PARTE 2

TRANSFORMAR A FORÇA LABORAL FARMACÊUTICA

2.1 Uma nova era para a transformação da educação da força laboral do futuro

2.1.1 Os motores e as mudanças em Farmácia

Os atuais fatores de transformação dos cuidados de saúde levarão a uma melhoria significativa e paralela da capacidade de toda a força laboral de saúde a nível mundial. A evolução das profissões em saúde tem respondido em grande medida às mudanças nos sistemas de saúde e às necessidades da população. Estas mudanças contínuas impulsionam a reprofissionalização da força laboral, uma situação em que os profissionais de saúde são forçados a re-avaliar a sua capacidade, tanto em quantidade como em qualidade, e a reformular os seus papéis e competências para responder às necessidades de saúde.¹

Nos últimos anos, a profissão farmacêutica passou por uma grande transformação e ocorreram mudanças sem precedentes tanto na prática farmacêutica, como nas ciências farmacêuticas.

Na área da prática de farmácia, e nas últimas décadas, o papel do farmacêutico alterou-se no sentido de prestar maior número de serviços centrados no doente.² No contexto da redefinição dos cuidados farmacêuticos, a prática de farmácia passou por uma mudança gradual, a qual era predominantemente centrada no medicamento, para se tornar mais orientada para o doente.³ A profissão está ansiosa para avançar e expandir o papel do farmacêutico e de cientistas farmacêuticos para atender às necessidades dos sistemas de saúde em todo o mundo.^{4,6}

A expansão do papel do farmacêutico e o desenvolvimento de novas competências avançadas, enquanto prestador de serviços de saúde e cientista, são cada vez mais reconhecidos e valorizados globalmente.⁷ A prática de colaboração em equipas de cuidados de saúde leva a melhores resultados de saúde para o paciente, e é esperado que farmacêuticos de todo o mundo trabalhem em equipas interprofissionais prestando o seu contributo enquanto especialistas do medicamentos.^{8,9}

Os farmacêuticos estão cada vez mais envolvidos na prescrição de medicamentos e prestam informação vital sobre os seus benefícios, riscos e potenciais interações, a pacientes e outros profissionais de saúde.¹⁰

As ciências farmacêuticas, isto é, as ciências que permitem a descoberta, desenvolvimento, produção e uso de medicamentos, estão também a enfrentar novos desafios.¹¹ A "ciência do medicamento" continuará a experimentar uma transformação rápida e sem precedentes dada a necessidade cada vez mais urgente de desenvolver fármacos mais seguros, garantindo que o seu desenvolvimento seja eficiente e eficaz.¹²

A necessidade de descobrir novos medicamento e desenvolver formas de dosagem inteligentes está a moldar o futuro das ciências farmacêuticas. Estas mudanças afetarão não só os cientistas, mas também os próprios farmacêuticos. Por exemplo, o impacto da medicina personalizada na profissão é cada vez mais importante.¹³

Os cientistas do medicamento deverão adquirir conhecimentos especializados em genómica e fundamentos genéticos de doenças e diferentes tratamentos; os farmacêuticos terão que se adaptar a uma mudança na gestão clínica dos pacientes, que passará de uma abordagem que é comum a todos os pacientes, para uma abordagem que integra as diferenças individuais de cada paciente.^{14,15}

2.1.2 Educação para melhores cuidados em saúde

À medida que entramos nesta nova era da saúde, a necessidade de uma direção que estimule a transformação da força laboral em saúde no contexto dos SDG da ONU e da Estratégia Global da OMS é maior do que nunca. Organizações e associações de profissionais de saúde desempenham um papel central na liderança e definição da visão e dos planos principais para mudar a força de trabalho que representam. Como uma organização profissional global que representa mais de três milhões de farmacêuticos e cientistas do medicamento em todo o mundo, a FIP estimula e lidera o desenvolvimento da profissão farmacêutica e respectiva força laboral para facilitar a implementação dos objetivos globais de saúde pública no contexto de farmácia. Ao fazê-lo, a FIP reconhece a importância de compreender a nossa paisagem dinâmica como um primeiro passo no sentido da transformação. Por este motivo, o programa da Conferência Mundial deu grande ênfase à discussão dos fatores que influenciam e contribuem o desenvolvimento da força laboral.

As discussões focaram-se nos motivos de mudança, considerando a evolução das futuras funções e serviços de saúde. Eles providenciaram, ainda, uma descrição de potenciais novos campos de atuação, refletindo o perfil desejável de futuros farmacêuticos, cientistas do medicamento e estudantes de farmácia como parte integrante dos cuidados de saúde e da força laboral farmacêutica.

Estas discussões centraram-se em quatro temas: a centralidade do paciente, a evolução do conhecimento sobre a força laboral, os papéis e serviços de prática e ciência e, finalmente, a colaboração entre equipas de saúde.

Estes temas, abordados pelos principais oradores nas sessões plenárias da Conferência Mundial,^b exploraram os conceitos e fatores que influenciaram e moldaram os planos, estratégias e quadros de desenvolvimento.

2.1.3 Os pacientes no centro dos cuidados farmacêuticos

Os profissionais de saúde trabalham em última análise para o benefício final do paciente; Além disso, é aceite que o paciente deve estar realmente no centro dos cuidados em saúde. O doente tem agora, mais do que nunca, um acesso rápido a informação em saúde. Em alguns casos, está totalmente informado e passa a ser um consumidor de cuidados em saúde, capaz de escolher os serviços de saúde que recebe, escolhendo ainda os seus especialistas, os produtos e marcas, para depois partilhar as suas experiências. Em outros casos, prevalecem padrões mais tradicionais de envolvimento do paciente e, claro, todas estas experiências reflectem o nível educacional dos diversos tipos de pacientes em todo o mundo, mas também a natureza e qualidade dos respectivos sistemas de saúde e dos diversos meios de acesso aos mesmos.

Plataformas de investigação e discussão estão hoje em dia facilmente acessíveis e permitem que os pacientes procurem mais informação sobre saúde, enfermidades e medicamentos. A procura de informação confiável conduz a expectativas mais elevadas para os serviços de saúde e sua provisão. Neste sentido, os profissionais de saúde devem assegurar que permanecem a fonte de informação mais confiável para os pacientes. Esta situação pode ser alcançada uma vez garantido o mais alto nível de competência e capacidade da força de trabalho, mas também devido ao facto de que as equipas devem trabalhar em espírito de convergência e colaboração

^b - Os conteúdos das secções 2.1.3 até à 2.1.6 têm como base as apresentações dos palestrantes principais que ocorreram durante a *Sessão 2 « Global Workforce: Education for better health care » (Força de Trabalho Mundial: Educação para a melhoria de cuidados em saúde)* na conferência mundial.

A FIP agradece:

Ao Dr John Cahill, diretor executivo mundial da McCann Health, pela sua palestra, que se encontra resumida na secção 2.1.3 «Tudo gira em torno dos nossos pacientes» (it's always about our patients);

Ao Dr Jim Campbell, diretor executivo da Aliança Mundial da Força de Trabalho em Saúde, e diretor do Departamento da Força de Trabalho em Saúde da Organização Mundial da Saúde, pela sua palestra, que se encontra resumida na secção 2.1.4 «A influência da mudança sobre a inteligência da força de trabalho» (The changing influence of workforce intelligence);

A Sr^a Ema Paulino, secretária profissional da FIP, e ao Prof. Giovanni Pauletti, secretário científico da FIP, pelas suas palestras, que se encontram resumidas na secção 2.1.5 «Funções e serviços da atividade farmacêutica e da ciência» (Roles and services of practice and science);

A Sr^a Helen Gordon, diretora executiva da Sociedade Real Farmacêutica do Reino Unido, pela sua palestra, que se encontra resumida na secção 2.1.6 «Trabalhar com outros profissionais de saúde» (Working with other healthcare professionals).

As apresentações encontram-se disponíveis no endereço: <http://www.fip.org/abstracts>

num modelo de atendimento partilhado que coloque o paciente no centro das atenções. Os farmacêuticos são confiáveis, facilmente acessíveis e especialistas experientes no medicamento. Os requisitos de educação e prática para a força de trabalho farmacêutica deve, portanto, garantir que os farmacêuticos sejam adequadamente reconhecidos como inovadores, profissionais que podem encontrar soluções para diversos problemas, comunicadores e defensores da saúde do paciente.

2.1.4 A influência em mudança de um conhecimento pessoal completo

É amplamente reconhecido que existe uma lacuna entre a força laboral em saúde e as necessidades dos sistemas de saúde em todo o mundo, especialmente em países de baixo rendimento económico. A Comissão de Alto Nível para o Emprego e Crescimento Económico em Saúde tem como objetivo destacar o impacto do investimento no pessoal de saúde de acordo com os SDGs, reafirmando os objetivos estabelecidos no âmbito da Estratégia Global de Saúde da OMS sobre recursos humanos em Saúde: Estratégia Global para 2030. Evidência mais robusta sugere que o investimento no recrutamento da força laboral em saúde não é um fardo para as economias¹⁶⁻¹⁸, mas sim um multiplicador de crescimento económico.¹⁹ O conhecimento completo e rigoroso da força labora em saúde é essencial para análises sólidas da dinâmica do mercado de trabalho de forma a garantir que as capacidades necessárias sejam alcançadas. A qualidade dos dados sobre o conhecimento aprofundado da força laboral em saúde é, portanto, uma prioridade no desenvolvimento de políticas e iniciativas relativas à força de trabalho em saúde a nível global. As contas nacionais da força de trabalho de saúde da OMS visam facilitar a harmonização dos sistemas de conhecimento profundo do pessoal. A FIP fez progressos substanciais em termos de conhecimento aprofundado do pessoal farmacêutico. Esses avanços, que fazem parte destas direções globais, são ilustrados pelo relatório Global Pharmacy Workforce Report²⁰⁻²² e o último relatório sobre tendências demográficas dos profissionais farmacêuticos em todo o mundo (Global Pharmacy Relatório de Tendências da Força de Trabalho).²³ Estes relatórios fornecem resumos mais abrangentes e atualizados acerca dos dados disponíveis sobre a força de trabalho farmacêutica em todo o mundo.

2.1.5 Funções e serviços de prática e ciência

Os papéis e serviços oferecidos hoje pela força de trabalho farmacêutica abrangem um grande número de setores. A farmácia comunitária, farmácia hospitalar, indústria farmacêutica, assuntos regulamentares, marketing, investigação e academia são algumas das áreas de prática mais comuns. Embora a experiência técnica e profissional exigidas para cada uma destas áreas seja diferente, a maioria das competências, atitudes e valores são fundamentalmente comuns a todas as áreas de atuação. Independentemente

da área de prática, espera-se que a força de trabalho a nível global, incluindo cientistas do medicamento, seja qualificada e partilhada referente a várias características futuras, entre as quais: educação e formação de alto nível e multidisciplinar, trabalho em equipas de saúde multidisciplinares com o compromisso de continuar a sua formação a longo prazo e ao longo da sua vida profissional, tolerância cultural, otimismo e auto-motivação, planos de desenvolvimento profissional personalizado e a capacidade de receber apoio através de estruturas de suporte interno e externo. Para além deste paradigma comum, é necessário estabelecer a ponte entre a ciência e a prática em educação, como outro fator que impulsiona a visão global de desenvolvimento da força de trabalho, em complemento ao paradigma comum acima discutido. A provisão integrada de cuidados de saúde e o conhecimento do medicamento exigem uma abordagem mais integrada da força de trabalho farmacêutica, que deve ser vista como um todo, para além da criação de uma educação e formação da força de trabalho que seja flexível e adaptável, reduzindo barreiras sectoriais no planeamento do pessoal.

2.1.6 Trabalhar com outros profissionais de saúde

Para prestar um atendimento óptimo ao paciente é necessária uma colaboração multidisciplinar entre todos os membros da equipa médica. Um consenso global bem estabelecido enfatiza que melhores resultados em saúde são alcançados quando os cuidados são prestados de forma colaborativa. Isto é especialmente importante, à medida que os sistemas de saúde se tornam mais complexos e requerem soluções efetivas e criativas geradas coletivamente por todos os profissionais de saúde. A educação interprofissional é o fundamento da prática colaborativa; O Relatório Global da FIP em 2015 sobre a Educação Interprofissional no Contexto da Farmácia descreve os princípios fundamentais desta formação, a relação com a prática colaborativa e as conexões emergentes para melhorar o atendimento ao paciente.⁹ A implementação de colaboração interprofissional não vem sem desafios, e o papel das associações e organizações profissionais é essencial para tornar o trabalho em equipa uma realidade. As organizações profissionais precisam de focar os seus esforços na demonstração de objectivos para a prática colaborativa e promover e impulsionar a mudança a nível local e global. Ao contribuir ativamente e promover o desenvolvimento de projetos de outras organizações, como a FIP, as organizações profissionais de farmácia podem apoiar o desenvolvimento da força laboral farmacêutica ao ponto de mesma ser capaz de trabalhar com outros profissionais de saúde.

2.2 Adoção de um roteiro para uma transformação da força laboral farmacêutica baseada nas necessidades

Transformar a força laboral farmacêutica a nível global exige uma visão holística com metas claras e baseadas em consenso. O FIP liderou a adoção de um roteiro para o desenvolvimento contínuo de educação e formação através da Visão partilhada para melhorar a saúde global. A conferência global permitiu à FIP estabelecer uma direção que possa facilitar a transformação da educação da força laboral farmacêutica, fornecendo as ferramentas estratégicas e adequadas para apoiar e desenvolver educação de qualidade a nível nacional. Foi realizada uma consulta extensiva, antes e durante a Conferência Mundial que resultou em três documentos principais, os quais foram apresentados e adotados na Conferência Mundial de Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas:

1. Visão Mundial para a Educação e Força Laboral Farmacêutica
2. Objectivos de Desenvolvimento da Força Laboral Farmacêutica
3. Os Princípios de Nanjing sobre Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas

As metodologias utilizadas para desenvolver estes três documentos estão resumidas na [Tabela 2.1](#). O planeamento e elaboração dos documentos, bem como as extensas consultas internas e externas estão devidamente detalhadas. As versões preliminares dos Princípios de Nanjing foram submetidas a consulta pública entre Abril e Setembro de 2016, enquanto a Visão Mundial e os Objectivos de Desenvolvimento para a Força Laboral Farmacêutica (ODFLF) foram submetidos a consulta pública entre Julho e Setembro de 2016 envolvendo indivíduos e organizações profissionais de todo o mundo. Todos os farmacêuticos, cientistas farmacêuticos, estudantes de farmácia, parceiros das organizações profissionais farmacêuticas e outras partes interessadas da área da saúde foram convidados a contribuir para o re-desenho do futuro da educação e formação em farmácia e ciências farmacêuticas.

Tabela 2.1 : Planeamento, redação e consultas levadas a cabo para obtenção final da Visão Mundial, ODFLF e Princípios de Nanjing.

	Planificação e redação	Consulta na FIP	Consulta pública e de organizações
Visão Mundial para a Educação e Força Laboral Farmacêutica	A versão inicial da Visão Mundial foi desenvolvida por especialistas da FIP.	Organizações Membro, Comité Executivo, Direção, Conselhos de Prática, de Ciências Farmacêuticas e FIP <i>Ed</i>	99 comentários, sugestões e apoio recebido por parte de 31 países e territórios
Objectivos de Desenvolvimento da Força Laboral Farmacêutica (ODFLF)	A versão preliminar dos ODFLF foi o resultado da análise de conteúdo do trabalho da FIP <i>Ed</i> desde 2008.	Organizações Membro, Comité Executivo, Direção, Conselhos de Prática, de Ciências Farmacêuticas e FIP <i>Ed</i>	689 comentários, sugestões e apoio recebido por parte de 23 países e territórios
Princípios de Nanjing sobre Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas	Os Princípios de Nanjing sobre Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas foram elaborados primeiramente pelo Grupo de Trabalho sobre os Princípios de Nanjing, da Comissão Organizadora.	Organizações Membro, Comité Executivo, Direção, Conselhos de Prática, de Ciências Farmacêuticas e FIP <i>Ed</i>	3216 comentários, sugestões e apoio recebido por parte de 22 países e territórios Processo de votação ao vivo conduzida pelos delegados dos países durante a Conferência Mundial Consulta online após a Conferência Mundial para compreender a decisão de voto dos delegados dos países

2.2.1 Visão Mundial para a Educação e Força Laboral Farmacêutica

A FIP definiu uma Visão Mundial para a Educação da Força Laboral Farmacêutica, suportada por estratégias e recomendações globais sobre recursos humanos em saúde aplicadas ao contexto da expertise farmacêutica. Este documento tem como objetivo proporcionar uma visão para transformar a educação farmacêutica no contexto das necessidades atuais e futuras da força laboral farmacêutica.

Desenvolvida no contexto da educação e formação da força laboral farmacêutica a nível global, a Visão Mundial descreve o papel de liderança da FIP na promoção da mudança global e respectivas ligações às políticas atuais de saúde e educação a nível mundial. Esta Visão incorpora a descrição das orientações futuras da profissão e a forma como a formação contribui para esta evolução. Os líderes farmacêuticos e os parceiros poderão usar esta visão para desenvolver suas próprias estratégias (com base nas necessidades locais) e para suportar a formação de políticas pelas partes interessadas.

A Visão Mundial começa com a Declaração de Nanjing, que formaliza o compromisso profissional conjunto de todos os farmacêuticos, cientistas do medicamento, organizações profissionais e agências governamentais, para liderar e apoiar o desenvolvimento da força laboral farmacêutica de acordo com esta Visão.

A DECLARAÇÃO DE NANJING

Farmacêuticos e cientistas do medicamento assumem a responsabilidade pelo desenvolvimento e sustentabilidade de uma força laboral flexíveis e competente, que trabalha em parceria para promover melhores resultados em saúde através de formação transformadora e contínua. A nossa força laboral farmacêutica continuará esforços para desenvolver novos medicamentos e melhorar o uso de medicamentos existentes contribuindo para melhores cuidados em saúde. Organizações profissionais e agências governamentais podem contribuir para esta visão, através do apoio de políticas progressivas que apoiem processos de desenvolvimento e reconhecimento profissionais.

Liderar a mudança

A Declaração do Centenário da FIP em 2012 sobre a melhoria da saúde a nível global, através da redução de desigualdades no desenvolvimento, disponibilidade e uso responsável de medicamentos, indicou que: «Farmacêuticos e cientistas do medicamento aceitam responsabilidade na melhoria dos resultados globais em saúde e na saúde dos pacientes, através da redução de falhas no desenvolvimento, disponibilidade e uso responsável do medicamento.»

Em apoio a esta Declaração, reconhece-se que existem diferenças na educação e formação de cientistas do medicamento, farmacêuticos e outros profissionais

de farmácia entre os diferentes países. Os desafios do desenvolvimento, distribuição e uso responsável do medicamento só podem ser atendidos através de uma força laboral farmacêutica adaptável e que utilize plenamente os seus conhecimentos, competências e capacidades numa vasta gama de configurações e ambientes, em colaboração com outros parceiros em saúde.

A FIP considera importante articular a sua visão de educação, formação e desenvolvimento da força laboral, bem como a transformação gradual de toda a força laboral. Esta visão integra os desafios futuros de saúde com as atuais políticas globais de educação em saúde para todas as nossas organizações e parceiros.

Apoiar e desenvolver elevados padrões de educação e formação

Através desta visão de educação e formação da força laboral farmacêutica, a FIP procura promover e melhorar a saúde e o bem-estar da sociedade civil através da liderança e desenvolvimento profissional da força laboral farmacêutica. A FIP irá também trabalhar para garantir que nossa profissão contribui para a saúde e bem-estar dos pacientes e para o avanço das ciências farmacêuticas.

Através da entrega destes objetivos gerais, a FIP acredita que a educação profissional, formação e desenvolvimento profissional devem-se concentrar em:

A produção de profissionais de alta qualidade que prestem cuidados de saúde de alta qualidade, que promovam metas em saúde pública e o avanço científico, assegurando que toda a educação e formação fornecida à nossa força laboral seja também da mais alta qualidade e a prepare bem para as suas funções atuais e futuros.

A FIP considera que é da nossa responsabilidade envolver toda a força laboral farmacêutica nesta visão, para orientar e definir competências, conhecimentos, atitudes e comportamentos dos farmacêuticos, cientistas do medicamento, técnicos de farmácia e outros auxiliares em todos os ambientes de prática.

Desenvolver a nossa visão para toda a força laboral farmacêutica

A FIP acredita que deve ser adotada uma abordagem em que a educação e desenvolvimento e formação contínua, sejam baseadas nas necessidades e orientada para os resultados. Isto implica promover modelos de ensino e formação que permitam que todos os membros da força de trabalho tenham acesso às experiências de ensino e aprendizagem da mais alta qualidade possível.

A farmácia é uma profissão científica, mas também uma profissão em contato direto com o paciente; é essencial desenvolver a capacidade dos alunos desde o início da sua educação, para expressarem empatia pelos outros, fortes

competências ao nível da comunicação interpessoal e uma maior compreensão da importância do trabalho em equipa e colaboração. Os desafios de desenvolvimento, distribuição e uso seguro e responsável de medicamento, exigem uma força laboral diversa que esteja disposta a assumir a liderança na mudança da prática e a manter-se atualizada em práticas de formação contínua no que concerne à evolução científica e atendimento ao doente, ao longo da sua carreira.

A partir destes princípios, os modelos de educação e formação devem ser flexíveis e adaptáveis para permitir inovação e desenvolvimento liderado por especialistas em educação, profissionais e líderes, entre outros, dentro das organizações responsáveis.

Princípios e imperativos globais para educação, formação e desenvolvimento

A FIP acredita que nossa abordagem estratégica à educação e formação da força laboral farmacêutica deve basear-se nos seguintes princípios:

1. A força laboral farmacêutica do futuro deve ser flexível no seu desenvolvimento, capaz de se adaptar às mudanças e conscientemente competente em áreas de atuação definidas.
2. As organizações de formação e os parceiros devem apoiar de forma transparente o desenvolvimento de programas de educação baseados na qualidade do conhecimento científico e no conhecimento de medicamentos.
3. A educação e formação em ambientes de prática ou ciência baseada em evidências, devem refletir a melhor evidência e métodos comprovados para alcançar a excelência na formação, incluindo modelos e sistemas sobre a aprendizagem no local de trabalho.
4. As instituições de ensino devem garantir que todos os professores e tutores tenham acesso a programas de ensino e desenvolvimento dedicados à sua prática, de modo a que sejam professores e formadores de alta qualidade para a nossa profissão; Para ter a melhor força laboral, temos de ter os melhores educadores.
5. Toda a força laboral deve ter acesso a formação de alta qualidade prática, liderança clínica, científica e especializada, bem como as melhores experiências de aprendizagem para ajudá-los a tornarem-se profissionais competentes e capazes em todos os campos relevante.
6. O acesso a sistemas de desenvolvimento profissional contínuo é essencial para manter e aprimorar as competências e capacidades dos farmacêuticos e dos cientistas do medicamento ao longo das suas carreiras.
7. O planeamento da força laboral para prestar cuidados em saúde, a indivíduos e populações deve basear-se em modelos colaborativos de cuidados de saúde em equipa, bem como em modelos interprofissionais envolvendo todos os profissionais de saúde.

Devem estar disponíveis recursos financeiros suficientes (públicos e privados) para apoiar a missão das instituições de ensino de preparar a força de trabalho farmacêutica. Do mesmo modo, é necessário apoio para promover a participação de faculdades, organizações profissionais, sociedades científicas, profissionais, estudantes envolvidos em atividades nacionais e internacionais de farmácia e saúde.

Uma abordagem da força laboral farmacêutica e do atendimento ao doente com base nas necessidades

A nossa visão sobre o desenvolvimento da força laboral farmacêutica reflete os fatores identificados nas mudanças demográficas nos cuidados de saúde, a evolução contínua de tecnologias terapêuticas e a necessidade de um melhor acesso ao medicamento e aos conhecimentos farmacêuticos. Isto implica um processo de evolução e desenvolvimento contínuos.

A força laboral farmacêutica deve ser capaz de se adaptar às principais funções e responsabilidades para dar resposta às novas e emergentes necessidades dos pacientes e da sociedade civil. Para a FIP, isto significa promover a liderança global necessária para incentivar o desenvolvimento da força laboral farmacêutica em todos os setores e atender às mudanças demográficas e das necessidades em saúde. A FIP deve promover o desenvolvimento de competências para profissionais generalistas e especialistas, o desenvolvimento de liderança e, o mais importante, flexibilidade para se adaptar às necessidades variáveis dos pacientes e dos sistemas de saúde.

Globalmente, a força laboral farmacêutica deve ser adaptável, flexível e desenvolver-se de forma contínua, devendo possuir um conhecimento científico, holístico e centrado no paciente. Para tirar o maior partido da força de trabalho, a educação e formação requerem um profissionalismo centrado no paciente, melhores parcerias em saúde, tanto a nível global como regional, e liderança efetiva, nos planos clínico e científico.

Os líderes na área prática, educação e ciência farmacêutica devem envolver-se em iniciativas de planeamento da força laboral em saúde de cada país e região para que estes planos integrem farmacêuticos, cientistas do medicamento e técnicos de farmácia para responder às necessidades locais de saúde. Os esforços de planeamento da força laboral devem também ser documentados e partilhados internacionalmente.

A FIP considera que o desenvolvimento de um conjunto de padrões claros e comuns referentes a uma formação de alto nível, contribuirá diretamente para uma melhor formação e melhores resultados em saúde.

O nosso compromisso: A Visão da FIP para a força laboral farmacêutica

1. Todos os pacientes terão acesso aos melhores cuidados farmacêuticos através de uma força laboral de elevada qualidade. Não há cuidados de saúde sem força laboral devidamente treinado.
2. Todos os nossos profissionais farmacêuticos responsáveis pelo atendimento ao paciente tomarão medidas para promover o uso responsável de medicamentos, que sejam clinicamente eficazes, seguros e de qualidade adequada.
3. A nossa força laboral reconhecerá e assumirá as nossas principais responsabilidades para o ensino, formação e desenvolvimento da força laboral clínica, científica, académica e de liderança farmacêutica em saúde.
4. Todos os membros da nossa força laboral devem ter acesso equitativo a oportunidades de formação e desenvolvimento ao longo das suas carreiras, com um ênfase particular na formação e desenvolvimento em início de carreira.
5. A FIP compromete-se a apoiar a força laboral científica, para continuamente providenciar melhores medicamentos e cuidados de saúde através da aplicação da ciência e desenvolvimento da mesma.
6. Todos os profissionais farmacêuticos serão capazes de demonstrar o desenvolvimento contínuo das suas competências, conhecimentos e habilidades, usando padrões adequados e evidencia profissional baseada em indicadores referentes a todos os ambientes de cuidados em saúde, ciência e académicos, com o objectivo final de beneficiar os pacientes e a sociedade civil.
7. A força laboral farmacêutica será valorizada em todos os países e territórios, em todas as etapas das suas carreiras, e será reconhecida pelos pacientes e pela sociedade civil pelo seu impacto e contribuição para os cuidados em saúde.

O compromisso da FIP com a realização desta visão

Pacientes, sociedade civil, organizadores dos sistemas de saúde, governos e outros profissionais de saúde têm um grande interesse no impacto da força laboral farmacêutica. A FIP, irá portanto, identificar as prioridades mundiais de desenvolvimento profissional, educação e formação necessárias para alcançar esta visão.

A FIP irá trabalhar e influenciar decisores políticos, contribuindo para a transformação da educação e formação da nossa força laboral, e melhorar os cuidados e resultados dos pacientes, permitindo o avanço das ciências farmacêuticas.

A FIP irá promover a importância e reconhecimento de sistemas de qualidade ao longo da carreira de profissionais e cientistas.

A FIP irá facilitar o acesso a ferramentas de apoio e de desenvolvimento da força laboral farmacêutica, incluindo o desenvolvimento de sistemas de monitorização e modelos de planeamento estratégico da força laboral.

Uma robusta força laboral em farmácia e ciências farmacêuticas, apoiada no desenvolvimento de práticas educacionais transformativas, que guiarão a mudança necessária para assegurar acesso universal a medicamentos e informação de qualidade. Além disso, a força laboral farmacêutica pode contribuir significativamente para o uso apropriado de medicamentos através de investigação e por ativa participação em práticas de cuidados farmacêuticos em colaboração com outros profissionais de saúde.

Para este fim, a FIP compromete-se com a Visão Global de Educação e Força Laboral.

2.2.2 Os Objetivos de Desenvolvimento da Força Laboral Farmacêutica

Fundamentados no desenvolvimento da Visão Mundial, os Objetivos para o Desenvolvimento da Força Laboral Farmacêutica (ODFLF) foram desenvolvidos como um meio de ativar e dar propósito à Visão.

Foram, ainda, adotados pela profissão de forma a implementar a Visão. Estes Objetivos, preconizam o desenvolvimento da força laboral farmacêutica através de iniciativas educacionais e são aplicáveis à missão primordial das organizações profissionais a nível mundial.

Foram desenvolvidos 13 Objectivos agrupados em 3 grupos:

1. Academia (com foco em Universidades e na formação académica),
2. Desenvolvimento Profissional (com foco na força laboral farmacêutica), e
3. Sistemas (com foco nos sistemas de monitorização que permitam planeamento e desenvolvimento de estratégias).

Os 13 Objetivos destinam-se a apoiar a implementação da Visão Global para a Educação e Formação da Força Laboral Farmacêutica. Estão alinhados com as principais políticas internacionais (incluindo os SDGs das Nações Unidas e a Estratégia da OMS para os Recursos Humanos em Saúde até 2030). Os ODFLF serão uma importante força orientadora das ações da FIP, angariação de fundos, e desenvolvimento de metas a médio e longo prazos.

A FIP irá aderir a um conjunto de princípios^c associados aos ODFLF que irão guiar a estratégia para o desenvolvimento do plano de ação subsequente. Estes princípios irão constituir a base do plano anual de ação anual da FIP, da FIPed e as de relevantes partes interessadas. Profissionais em cargos de liderança e as partes interessadas, poderão usar os ODFLF para avaliar o nível de desenvolvimento das competências da sua força de trabalho farmacêutica, desenvolver estratégias a nível nacional, e estimular o diálogo com decisores políticos.

Não se verificou qualquer tentativa de priorizar ou definir níveis de importância para cada um dos Objetivos; O imperativo atual é a disseminação do seu conteúdo e alcance, bem como destacar às organizações profissionais, o seu potencial impacto e adaptação a nível nacional. Para cada objetivo foi desenvolvido um conjunto de fatores imperativos e respectivos indicadores. Os 13 Objetivos (ODFLF) estão descritos na [tabela 2.2](#). Estes 13 Objetivos são o resultado de uma extensa consulta interna e externa resumidas anteriormente na [tabela 2.1](#).

^c - Os princípios e objetivos dos ODFLF estão alinhados com os objetivos descritos nos termos de referência da conferência de Nanjing.

Tabela 2.2: Objectivos de Desenvolvimento da Força Laboral Farmacêutica (ODFLF): Descrição, fundamentação, fatores e potenciais indicadores.

Grupo	ODFLF	Descrição geral do Objetivo. Países / territórios e organizações membros devem ter:	Fundamentação e potenciais indicadores
<p>Academia Com foco em Universidades e na formação académica</p>	 <p>1. Capacidade Académica</p>	<p>Envolvimento nas políticas educativas de desenvolvimento do Ensino Superior, para facilitar o acesso a lugares de topo, tanto nas ciências farmacêuticas como na prática clínica, e aumentar a oferta de postos de trabalho de qualidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar a capacidade de ter uma força laboral farmacêutica qualificada, através do desenvolvimento inicial de programas de educação e formação adaptados às necessidades nacionais de recursos em saúde (prática clínica, outras áreas das ciências farmacêuticas e partes interessadas ao nível de todas as categorias da força laboral farmacêutica). • Desenvolver formas novas e inovadoras de atrair jovens farmacêuticos ao nível de todas as áreas da prática farmacêutica e da ciência (por exemplo, incentivar os jovens farmacêuticos a considerarem uma carreira em contextos clínicos, como formandos/formadores, na indústria farmacêutica, ciências regulatórias, farmácia nuclear ou veterinária, entre outras). • Devem ser cumpridos os padrões mínimos nacionais, no sentido de reforçar a capacidade laboral farmacêutica nos locais de ensino e formação, educadores e apoio aos estudantes para assegurar o acesso a uma educação de qualidade para todos. • Melhorar a educação interprofissional e a colaboração com os principais interessados, incluindo governos, organizações nacionais e internacionais de farmácia, e organizações de pacientes, de forma a alcançar soluções de desenvolvimento sustentável. • Deve ser dada mais atenção à força laboral académica que ensina farmácia clínica, incluindo ações de formação e desenvolvimento de carreira, as quais devem necessariamente incluir um maior acesso ao desenvolvimento de investigação.

Grupo	ODFLF	Descrição geral do Objetivo. Países / territórios e organizações membros devem ter:	Fundamentação e potenciais indicadores
<p>Academia Com foco em Universidades e na formação acadêmica</p>	 <p>2. Formação profissional inicial e desenvolvimento de carreira</p>	<p>Infraestruturas para a formação profissional inicial (já em contexto profissional) como base para a consolidação do ensino e formação curriculares, de forma a atingir uma prática laboral avançada no exercício profissional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Criar programas de educação e formação claros e com o propósito de apoiar a formação básica em ciências farmacêuticas (tanto na prática clínica como em outras áreas das ciências farmacêuticas). • Desenvolver planos e estruturas iniciais de carreira de forma a promover uma suave transição desde os primeiros anos de prática profissional até à prática avançada. • Desenvolver abordagens de tutoria estruturadas nos primeiros anos de prática para ajudar os jovens profissionais a interagirem com seus pares e preceptores (tanto na prática clínica como em outras áreas das ciências farmacêuticas, incluindo todas as categorias da força laboral farmacêutica).
	 <p>3. Garantia da Qualidade</p>	<p>Processos de garantia da qualidade para o ensino, estágios e formação contínua, baseados nas exigências crescentes e desafios profissionais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar a qualidade da força laboral farmacêutica, através de processos de melhoria contínua e da prestação de educação e formação adequada. Os processos de garantia da qualidade devem abranger as infra-estruturas académicas e institucionais, para que forneçam educação e formação baseadas em competências e necessidades. • Estabelecer orientações a nível global com base em padrões de garantia de qualidade para a educação em farmácia e ciências farmacêuticas no contexto da prática e das necessidades locais. • Implementar políticas e procedimentos de garantia de qualidade, efetivos e transparentes na educação e formação. • Definir o contributo das principais partes interessadas tanto na provisão de educação e formação adequadas, como no desenvolvimento de políticas justas e efetivas, incluindo as contribuições necessárias dos alunos.

Grupo	ODFLF	Descrição geral do Objetivo. Países / territórios e organizações membros devem ter:	Fundamentação e potenciais indicadores
Desenvolvimento Profissional Com foco na força laboral farmacêutica	 <p>4. Desenvolvimento do exercício avançado e especializações</p>	<p>Infraestruturas de ensino e formação para uma progressão reconhecida da força laboral farmacêutica, como base de suporte aos cuidados dirigidos aos doentes e orientados para a obtenção de resultados em saúde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Necessidade de uma compreensão comum e partilhada sobre o conceito de "especialização" e "prática avançada" no contexto da prática e uso responsável do medicamento. • Garantir as competências e capacidades de um farmacêutico detentor de prática avançada e especialista em todos os setores (incluindo especialidades ao nível da indústria e administração) de forma a otimizar cuidados farmacêuticos complexos. Pode agora incluir funções de prescrição dentro de uma área reconhecida na prática. • Usar sistematicamente programas / sistemas de reconhecimento profissional como marcos de avanço e especialização da força laboral farmacêutica, incluindo cientistas farmacêuticos.
	 <p>5. Desenvolvimento de Competências</p>	<p>Quadros de desenvolvimento claros e acessíveis que descrevam as competências e o âmbito da prática profissional em todos os níveis de carreira.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de referências baseadas em evidência científica para suportar a inclusão de princípios científicos na prática farmacêutica, de acordo com as necessidades locais / nacionais em todos os sectores. • Apoiar o desenvolvimento profissional usando ferramentas, como referências de competências, que descrevem comportamentos e competências em todos os sectores. • Evidência de uma política clara que ligue o desenvolvimento de liderança (desde os primeiros anos) até ao desenvolvimento de competências a usar em atividades de prática avançada.

Grupo	ODFLF	Descrição geral do Objetivo. Países / territórios e organizações membros devem ter:	Fundamentação e potenciais indicadores
Desenvolvimento Profissional Com foco na força laboral farmacêutica	 6. Desenvolvimento de Liderança	Implementação de estratégias e programas que desenvolvam as competências de liderança profissional em todos os níveis de progressão da carreira, incluindo as áreas das ciências farmacêuticas, do ensino e formação iniciais.	<ul style="list-style-type: none"> • Criar programas / estratégias para desenvolver competências de liderança (incluindo ferramentas e sistemas de tutoria) que apoiem farmacêuticos e cientistas do medicamento ao longo das suas carreiras. • Promover a capacidade de liderança em equipas de profissionais de saúde, em relação ao trabalho de equipa (por exemplo, promover abordagens para a prestação de serviços de saúde em equipa). • Idealmente, devem ser ligadas a atividades de desenvolvimento de competências iniciais e desenvolvimento de carreira.
	 7. Prestação de Serviços e ensino/formação da força laboral	Desenvolvimento da força laboral baseado em cuidados de saúde centrados no doente e em cuidados de saúde integrados, considerados relevantes para os determinantes sociais da saúde e do exercício profissional.	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver de forma sistemática atividades de educação e formação com base nos sistemas de saúde locais, a sua capacidade e financiamento. • Evidência de políticas de melhoria sistemática e estratégias para fortalecer e transformar o ensino da força laboral farmacêutica e formação sistemática de formadores / professores. • As instituições de ensino e formação, através do uso de abordagens baseadas em evidência, devem assegurar que oradores, professores e formadores sejam adequadamente treinados em termos de habilidade e competência. • Permitir que a força laboral farmacêutica e as principais partes interessadas promovam equidade em saúde através de ações relacionadas com os fatores sociais determinantes em saúde.

Grupo	ODFLF	Descrição geral do Objetivo. Países / territórios e organizações membros devem ter:	Fundamentação e potenciais indicadores
<p>Desenvolvimento Profissional Com foco na força laboral farmacêutica</p>	 <p>8. Trabalhar com outros profissionais em equipas multidisciplinares</p>	<p>Elementos identificáveis de trabalho colaborativo, ensino e formação interprofissional que funcionem como parte integrante de todas as políticas e programas de desenvolvimento da força laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Evidência de desenvolvimento de políticas que demonstrem como os profissionais de saúde podem desenvolver parcerias para alcançar melhores resultados de saúde. Desenvolver estratégias e programas de educação e formação para garantir a colaboração entre equipas farmacêuticas e formação de outros profissionais de saúde em aspectos relacionados com o medicamento. Idealmente, estes aspectos devem estar relacionados com atividades formais de desenvolvimento profissional.
<p>Sistemas Com foco nos sistemas de monitorização que permitem planeamento e desenvolvimento de estratégias</p>	 <p>9. Estratégias de desenvolvimento profissional contínuo</p>	<p>Todas as actividades de desenvolvimento profissional devem estar relacionadas com iniciativas decorrentes de políticas baseadas nas exigências e com percursos estabelecidos para a carreira farmacêutica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Evidência de uma estratégia de desenvolvimento profissional contínua que seja eficaz para atender às necessidades nacionais e locais. Desenvolvimento de programas de apoio ao desenvolvimento profissional em todos os contextos da prática farmacêutica e em diferentes etapas da carreira de um farmacêutico. Idealmente, relacionado com todas as atividades de desenvolvimento profissional de toda a força laboral farmacêutica. Educação em estratégias de desenvolvimento profissional contínuo e comportamentos de gestão pessoal devem ser iniciados ao nível do aluno.

Grupo	ODFLF	Descrição geral do Objetivo. Países / territórios e organizações membros devem ter:	Fundamentação e potenciais indicadores
<p>Sistemas Com foco nos sistemas de monitorização que permitem planeamento e desenvolvimento de estratégias</p>	 <p>10. Equilíbrio de género e de diversidade na força laboral farmacêutica</p>	<p>Definir estratégias para lidar com desigualdades de género e diversidade na força laboral farmacêutica. Igualdade de oportunidades para o acesso ao ensino, à formação contínua e à progressão na carreira.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstração de estratégias para colmatar as desigualdades de género e de diversidade em todas as oportunidades de desenvolvimento profissional e da força laboral farmacêutica. • Assegurar participação plena e efetiva, bem como igualdade no acesso a cargos de liderança e tomada de decisão em meios farmacêuticos; as barreiras evitáveis à participação de todas as categorias sociais devem ser identificadas e abordadas. • Iniciar e adotar políticas para o desenvolvimento da força laboral farmacêutica e legislação vinculativa para a promoção da igualdade de género e equidade de diversidade; políticas e uma cultura que favoreça o desenvolvimento de todos, sem viéses. • Deve ser aplicável a atividades de desenvolvimento que aprimorem competências de liderança.
	 <p>11. Impacto da força laboral e efeito na melhoria da saúde</p>	<p>Evidência do impacto da força laboral farmacêutica nos sistemas de saúde e nos resultados em saúde das populações.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenação com os sistemas no intuito de medir o impacto da força laboral farmacêutica na melhoria dos resultados de saúde e cuidados de saúde. Ligação à educação baseada nas necessidades, formação e planeamento da equipa farmacêutica. • Recolha contínua de dados para monitorizar o desempenho da equipa farmacêutica. • Idealmente, deve estar relacionada com estratégias que promovam o conhecimento aprofundado da força laboral farmacêutica.

Grupo	ODFLF	Descrição geral do Objetivo. Países / territórios e organizações membros devem ter:	Fundamentação e potenciais indicadores
Sistemas Com foco nos sistemas de monitorização que permitem planeamento e desenvolvimento de estratégias	 12. Recolha de informação sobre a força laboral	Estratégia nacional e ações convenientes para recolher e partilhar dados sobre a força laboral e sobre o planeamento de atividades desenvolvidas pelos farmacêuticos (práticas avançadas, especialização e capacitação). Sem recolha de dados não é possível o desenvolvimento estratégico da força laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • A FIP deve ter como objetivo dispor de uma biblioteca global de casos de estudo em 2019. • Desenvolver sistemas de monitorização para identificar tendências na força laboral farmacêutica de forma a permitir a tomada de decisões sobre o estabelecimento e desenvolvimento das equipas farmacêuticas, tendo em conta que os efeitos dessas atividades não são imediatos. • Idealmente, ligadas ao papel de líderanda das organizações profissionais.
	 13. Formação em políticas para a força laboral	Estratégias objectivas para o desenvolvimento de um sistema de força laboral abrangente e baseado nas exigências do ensino e formação ao longo da vida.	<ul style="list-style-type: none"> • Adotar e reforçar boas políticas e legislação aplicável em abordagens holísticas relacionadas com as necessidades de desenvolvimento profissional em todas as formas de prática e suas etapas. • Desenvolver estratégias nas quais as ciências farmacêuticas e os serviços profissionais são as forças motrizes.

Os Objetivos baseados em evidência foram projetados para serem viáveis, mensuráveis, concretos, promotores de desenvolvimento e relevantes para todos os países e territórios. Para a preparação da implementação dos Objetivos (ODFLF) a nível nacional, foi organizada uma série de workshops de forma a identificar e partilhar boas práticas que promovam mudanças na educação farmacêutica. Os ODFLF forneceram contexto para os 7 workshops:

1. Educação inicial e início da carreira
2. Garantia de Qualidade e Acreditação
3. Formação para trabalho em equipa
4. Prática farmacêutica e ciência
5. Educação para objectivos futuros
6. Formar para a prática avançada
7. Prática clínica

Os workshops visaram identificar os factores promotores e desafios a alcançar com os ODFLF a nível mundial. Incluíram, ainda, mensagens-chave sobre os desafios para alcançar os Objetivos e as estratégias e táticas que podem ser usadas para superar estes mesmo desafios. Foram também discutidas formas realistas de promoção e disseminação dos Objetivos em colaboração com parceiros e outras partes interessadas. A [tabela 2.3](#) resume as principais conclusões dos workshops relacionadas com cada área dos ODFLF.

Tabela 2.3 Descrição dos Workshops da Conferência Mundial e Resumo das principais conclusões.

Campo de intervenção do workshop e ODFLF (s) associado (s)	Descrição do Workshop	Resumo das principais conclusões
<p>Workshop 1: Educação inicial e início da carreira</p> <p>ODFLF: 1. Capacidade Acadêmica</p>	<p>Este workshop abordou temáticas como o alinhamento da educação e formação iniciais de acordo com as necessidades do país. Focou-se, ainda, em tópicos como os primeiros 1000 dias de prática farmacêutica, em relação à formação e orientação de jovens farmacêuticos e estudantes de farmácia.</p>	<p>A definição de Capacidade de Ensino do Objectivo 1 (ODFLF 1) é ampla e abrange potencialmente uma grande quantidade de conceitos, tais como: a provisão da combinação correta de conhecimentos académicos; quantidade, qualidade, infraestrutura; ambiente ótimo de aprendizagem; e formação de farmacêuticos para atender às necessidades atuais do país e adaptar-se às necessidades futuras. Vários fatores que influenciaram a implementação do primeiro ODFLF foram identificados, incluindo: automação (por exemplo, e-learning e simulação), implementação de melhores práticas e criação de ambientes de aprendizagem e educação colaborativa. Além disso, os objetivos de implementação podem ser definidos através de: desenvolver competências de empregabilidade para graduados, revisar os métodos de avaliação e adotar um sistema de aprendizagem baseado em resultados.</p>
<p>Workshop 2: Garantia de Qualidade e Acreditação</p> <p>ODPP: 3. Garantia da Qualidade</p>	<p>Este workshop proporcionou um quadro conceptual para o design, implementação e avaliação da qualidade dos programas atuais de educação e formação.</p>	<p>Os desafios associados à consecução do Objectivo 3 (ODFLF 3) podem ser: diversidade dentro e entre países, recursos (por exemplo, recursos humanos e financiamento), envolvimento das partes interessadas, resistência à mudança, controle governamental e restrições regulatórias. As estratégias a seguir podem ser usadas para identificar soluções e superar esses desafios: comunicação e colaboração com as partes interessadas, desenvolvimento de estratégias de incentivo para as partes interessadas e órgãos governamentais, maior suporte para estratégias orientadas associações, solicitando ajuda e suporte da FIP e usando as ferramentas já disponíveis. Identificar lacunas, analisar necessidades, definir metas de implementação e alavancar recursos e recursos existentes são abordagens que facilitam a realização do objetivo.</p>

Campo de intervenção do workshop e ODFLF (s) associado (s)	Descrição do Workshop	Resumo das principais conclusões
<p>Workshop 3: Formação para trabalho em equipa</p> <p>ODPP: 6. Desenvolvimento de Liderança 8. Trabalhar com outros profissionais em equipas multidisciplinares</p>	<p>Este workshop abrangeu educação interprofissional e intraprofissional bem como modelos de colaboração entre instituições de ensino superior, diferentes sectores, ciência e prática.</p>	<p>O desenvolvimento de liderança (como observado no ODFLF 6) exige que os alunos tenham oportunidades de desenvolvimento de liderança e que a liderança seja incluída nos padrões de acreditação. Desenvolver competências de liderança é uma necessidade no sentido de melhorar a colaboração com outros profissionais de saúde. Para alcançar o Objetivo ODFLF 8, comportamentos que promovam a colaboração entre estudantes de farmácia devem ser cultivadas desde o início do primeiro semestre; Programas de formação prática colaborativa também devem ser desenvolvidos. A transparência e a confiança são parte integrante de uma prática colaborativa de sucesso. Os fatores de prática colaborativa podem facilitar a realização do ODFLF 8, como o envolvimento de associações profissionais, incentivos de acreditação e modelos de compensação. O desenvolvimento de diretrizes, publicações científicas e centros de excelência são alguns exemplos que foram citados para disseminar a implementação da prática colaborativa.</p>
<p>Workshop 4: Prática farmacêutica e ciência</p> <p>ODFLF: 7. Prestação de serviços e ensino/formação da força laboral 13. Formação em políticas para a força laboral</p>	<p>Este workshop abordou a temática da educação em relação à aplicação da ciência na prática farmacêutica e a forma como esta permite que a prática informe a ciência.</p>	<p>Os participantes discutiram a terminologia ODFLF, demonstrando a importância de chegar a um consenso sobre as definições. Discutiram ainda, maneiras de integrar a ciência e a prática através da educação. Uma destas maneiras é redefinir a formação inicial para que os estudantes de farmácia estejam em contato com a prática desde o primeiro dia da sua educação. Da mesma forma, foram mencionados outros meios de integração de ciência e prática, como estudos de pós-graduação (além da formação básica) ou a reorganização do programa, a fim de integrar novas terapias emergentes e serviços avançados, bem como a introdução de módulos inovadores que permitam que os alunos criem novos serviços farmacêuticos, incentivando-os a pensar no vínculo entre ciência e prática.</p>

Campo de intervenção do workshop e ODFLF (s) associado (s)	Descrição do Workshop	Resumo das principais conclusões
<p>Workshop 5: Educação para objetivos futuros</p> <p>ODFLF: 6. Desenvolvimento de Liderança 9. Estratégias de desenvolvimento profissional contínuo</p>	<p>Este workshop endereçou aspectos relacionados com o futuro papel do farmacêutico e cientistas farmacêuticos, incluindo o âmbito da sua prática, bem como aspectos técnicos, clínicos e científicos destes novos papéis.</p>	<p>É importante compreender os fatores que motivam os hábitos de CPD dos farmacêuticos para superar os desafios que possam enfrentar na concretização desse objetivo. Também é importante que a FIP informe as organizações membro das estratégias implementadas para ajudá-las a envolverem-se com os parceiros, como governos, para facilitar a realização de ODFLFs. Documentos atualizados e de referência são o primeiro passo essencial para alcançar os Objetivos.</p> <p>Os resultados para o ODFLF 6 sobre o desenvolvimento da liderança ecoam os resultados de outros workshop relacionados com este mesmo objetivo. Um dos principais fatores é capacitar os alunos através de atividades que incentivem o desenvolvimento da liderança. Uma atenção especial aos programas de tutoria e à criação de centros de excelência pode ter um impacto positivo nos Objectivos 6 e 9. A divulgação da implementação do ODFLF 6 depende do desenvolvimento de processos específicos que descrevam a forma como os farmacêuticos podem adotar e participar de programas de liderança.</p>
<p>Workshop 6: Formar para a prática avançada</p> <p>ODFLF: 2. Formação profissional e inicial e desenvolvimento da carreira 4. Desenvolvimento do exercício avançado e especializações</p>	<p>Este workshop centrou-se na especialização, desenvolvimento profissional, reconhecimento profissional e certificação.</p>	<p>Existem diferenças significativas entre os países em termos de reconhecimento terminológico, legislação e âmbito de atuação, ambientes de prática e estruturas de suporte existentes (por exemplo, organizações profissionais). A partilha de experiências (tanto positivas quanto negativas) e de melhores práticas é importante para atingir os objetivos. De forma a promover o desenvolvimento e a prática avançada de farmácia, são necessárias políticas de alto nível e mudanças estruturais na formação. É importante que a FIPed alargue as suas actividades para além dos congressos e dos relatórios, através da divulgação de guias práticos para implementar estas políticas. Do mesmo modo, o desenvolvimento de um repositório mundial de especializações e práticas (que complementem o quadro de competências da FIP) pode ajudar os países a desenvolver a prática nos seus países e territórios.</p>

Campo de intervenção do workshop e ODFLF (s) associado (s)	Descrição do Workshop	Resumo das principais conclusões
<p>Workshop 7: Prática clínica</p> <p>ODFLF: 5. Desenvolvimento de Competências 11. Impacto da força laboral e efeito na melhoria da saúde</p>	<p>Este workshop centrou-se na transformação da educação e formação de farmacêuticos para os preparar melhor para papéis clínicos.</p>	<p>Existe um consenso de que a prática clínica deve ser baseada nos cuidados centrados no paciente em todas as suas configurações, e que expandir o papel do farmacêutico na prática clínica é desejável e viável. Existem muitos fatores que permitem adotar papéis clínicos: redefinir a prática e promover atividades que libertem mais tempo para a prática clínica; incentivar novas formas de trabalho que relacionem farmacêuticos com outros membros da equipa de cuidados em saúde; desenvolver sistemas de remuneração com base nos resultados dos serviços clínicos; e garantir competências para fornecer cuidados de qualidade ao paciente. Existem também diferenças regionais no progresso dos serviços clínicos; Os países que pretendem desenvolver novos serviços pode beneficiar da experiência de países que já implementaram tais práticas clínicas.</p>

Estas sessões interativas foram projetadas como uma ferramenta para identificar boas práticas e promover mudança no sector, já que o sucesso dos seus resultados são críticos para o futuro. Os delegados e participantes de cada workshop representaram uma grande diversidade de países, organizações e áreas de especialização. O feedback dos participantes e os resultados dos workshop serão utilizados para informar de forma directa a agenda da transformação a nível mundial.

Foram identificados temas comuns que abrangem o alcance dos objetivos, métricas e avaliação, incentivos financeiros e o papel da FIP. Atingir os ODFLF, depende de vários fatores, incluindo a consideração da capacidade e necessidades locais ao adotar estes mesmo objetivos. Outro fator importante na concretização dos Objectivos da Força Laboral Farmacêutica é o diálogo com parceiros e as partes interessadas, especialmente entre associações profissionais e o contributo das mesmas para o alcance dos Objectivos.

2.2.3 Os Princípios de Nanjing sobre Educação em Farmácia e Ciências Farmacêutica (Nanjing Statements)

Os Princípios de Nanjing sobre Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas descrevem o futuro da educação farmacêutica no sentido de melhorar os padrões profissionais a nível internacional. Os Princípios de Nanjing destinam-se a instituições de ensino e formação, incluindo Faculdades de Farmácia e de Ciências Farmacêuticas e organizações de desenvolvimento profissional e educação contínua. Estes princípios devem ser utilizados para fins de auto-avaliação e monitorização (a nível nacional ou da instituição de educação e formação), com o objectivo de identificar lacunas, promover um planeamento estratégico e melhoria dos processos de ensino.

Os Princípios de Nanjing são resultado de extensa consulta e validação antes, durante e após a Conferência Mundial.

O processo de desenvolvimento dos Princípios de Nanjing

Os princípios de Nanjing foram desenvolvidos pela FIP com o intuito de guiar o processo de reforma da educação farmacêutica. A Comissão Organizadora da Conferência Mundial criou um grupo de trabalho dedicado ao desenvolvimento da primeira versão dos Princípios Nanjing. Esta versão inicial dos Princípios foi cuidadosamente revista pela Comissão Organizadora, o Bureau da FIP, a FIPED, os Comitês de Direção da FIP e grupos de especialistas, de forma a garantir abrangência e representatividade equilibrada de ciência e prática farmacêutica. A primeira versão incluiu um total de 80 Princípios agrupados em oito categorias.

Fase de Validação I

Os 80 Princípios foram sujeitos a uma consulta pública antes da Conferência de Nanjing. Foram recebidos um total de 3216 comentários, sugestões e observações adicionais por parte de 22 países e territórios. Os comentários propostos incluíram esclarecimentos, sugestões de junção de alguns Princípios e alterações de texto. Estes comentários foram cuidadosamente integrados pelo grupo de trabalho na segunda versão dos Princípios, a qual resultou num conjunto de 70 Princípios.

Fase de Validação II

Os 70 Princípios foram assim submetidos a uma segunda fase de validação que decorreu durante a Conferência Mundial de Nanjing. 36 delegações de 37 países votaram durante a Conferência em cada um dos Princípios no sentido de determinar o seu nível de consenso em termos mundiais, bem como acordar na validação destes Princípios, em consenso com diferentes parceiros em todo o mundo. Dos 70 Princípios propostos para votação, 64 registraram mais de 80% de consenso entre os delegados. Seis Princípios receberam menos de 80% dos votos, expressando, contudo, mais de 50% dos votos.

Fase de Validação III

O grupo de trabalho conduziu uma investigação online entre os delegados dos países representados na Conferência, acerca dos seis Princípios que não alcançaram 80% de aprovação. O objectivo foi entender os princípios e o contexto que conduziram a este resultado durante a Conferência Global. A partir desta consulta online realizada após a Conferência, e com base no acordo coletivo dos Delegados durante a Conferência, o grupo de trabalho manteve um Princípio na sua forma original, agrupou elementos de quatro Princípios em dois novos Princípios e excluiu outro Princípio.

A versão final, contém, portanto, 67 Princípios adotados de forma consensual, representando as expectativas e as características de um sistema de educação farmacêutica eficaz e capaz de atender às necessidades locais. Estes princípios estão agrupados em 8 categorias:

1. Uma Visão partilhada a nível Mundial;
2. Combinação de competências profissionais;
3. Recrutamento de estudantes;
4. Educação básica e liderança;
5. Formação prática;
6. Recursos e pessoal docente;
7. Garantia de qualidade; e
8. Desenvolvimento profissional contínuo.

Princípios de Nanjing sobre Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas

Grupo 1	Uma Visão partilhada a nível Mundial
Descrição do Grupo:	Uma visão partilhada que promove o desenvolvimento da força laboral no contexto da educação e formação em ciências farmacêuticas. Esta visão global pretende ajudar organizações profissionais, educadores e reguladores a desenvolver uma visão estratégica a nível nacional ou regional baseada nas prioridades e recursos do país ou região, com o objectivo de desenvolver novos medicamentos e melhorar o seu uso de forma a alcançar melhores resultados em saúde.
1.1	O planeamento da força laboral, a nível nacional e local, deve incluir as funções de todo o pessoal relevante (por exemplo, técnicos de farmácia/auxiliares, farmacêuticos generalistas, especialistas, profissionais com prática avançada e cientistas farmacêuticos) em número suficiente para responder às necessidades de saúde locais dentro do sistema de saúde.
1.2	A educação e a formação de farmacêuticos devem fundar-se numa base de ciências farmacêuticas incluindo educação nas áreas das ciências físicas e biológicas, para preparar os alunos para a prática atual e futura.
1.3	As instituições de ensino ^d devem proporcionar formação que permita aos alunos desenvolverem competências relacionadas com os valores profissionais, como a ética e o profissionalismo, a fim de promoverem o uso responsável do medicamento, a descoberta, desenvolvimento, produção e a sua distribuição.
1.4	As instituições de ensino devem assegurar que as necessidades atuais e futuras na prestação de cuidados de saúde, são consideradas e constatemente atualizadas no currículo, representando avanços na profissão, indústria farmacêutica e na própria educação.
1.5	As instituições de ensino devem preconizar a mensagem de que o farmacêutico defende os interesses dos pacientes e prestam cuidados de saúde que permitem/facilitam o acesso efetivo a medicamentos de qualidade com o objetivo de ajudar os pacientes.
1.6	O pessoal docente deve demonstrar a contribuição do farmacêutico na melhoria da eficiência e uso responsável do medicamento, na segurança e optimização de recursos limitados.
1.7	Todos os farmacêuticos e professores devem participar em atividades de investigação destinadas a gerar novos conhecimentos na sua área de especialização.
1.8	Os farmacêuticos devem liderar ações de promoção da saúde e bem-estar, medicina preventiva e gestão holística dos pacientes; Para tal, devem ter em consideração aspectos económicos, sociais, culturais e éticos.

^d - Neste documento, as instituições de ensino incluem "Faculdades de Farmácia e/ou as de Ciências Farmacêuticas".

Grupo 2	Combinação de competências profissionais
Descrição do grupo:	Os farmacêuticos, independentemente da área de prática, e os cientistas do medicamento necessitam de competências, conhecimentos, atributos e atitudes que atendam as necessidades do público e que lhes permitam interagir com outros profissionais de saúde.
2.1	Deve ser estabelecido um equilíbrio adequado entre ciência e prática no ensino: as ciências biomédicas, incluindo a fisiopatologia, farmacologia e a farmacoterapia devem estar presentes ao longo do currículo e devem ser ensinadas no contexto do paciente e do medicamento.
2.2	Os aspectos referentes à química farmacêutica, tecnologia farmacêutica e análise farmacêutica devem ser incluídos no programa de ensino de forma a apresentar os processos relacionados ao desenvolvimento, produção e comercialização de medicamentos. Os alunos devem aprender a ciência farmacêutica básica e o uso de medicamento no contexto dos cuidados farmacêuticos.
2.3	As ciências regulatórias farmacêuticas devem ser incluídas no programa de ensino, a fim de proporcionar aos alunos os conhecimentos e competências relevantes para garantir a qualidade e segurança do medicamento e de práticas profissionais adequadas.
2.4	Além das ciências básicas, as ciências clínicas, sociais e administrativas são fundamentais quando apoiam a aprendizagem sobre o paciente e o uso do medicamento.
2.5	A formação e educação de ética profissional deve ser explicitamente descrita como uma competência básica e uma parte integrante do profissionalismo farmacêutico tanto para a prática científica quanto clínica.
2.6	Os alunos devem desenvolver o conhecimento e as competências necessárias para avaliar criticamente a evidência científica, incluindo as que são relevantes para o atendimento ao paciente e a saúde da população.
2.7	O ensino superior e a formação da força laboral farmacêutica devem incluir oportunidades de aprendizagem interdisciplinar.
2.8	A comunicação profissional, documentação, aprendizagem ao longo da vida e o pensamento crítico devem ser parte das competências essenciais dos farmacêuticos e dos cientistas do medicamento.
2.9	Os alunos devem ter a capacidade e a oportunidade de aprender como aplicar na prática, o conhecimento científico adquirido durante o curso.
2.10	Os cursos de ciências farmacêuticas devem incluir treino prático em laboratório para aprimorar as capacidades científicas dos alunos.
2.11	Os farmacêuticos devem aprender a colaborar com outros profissionais de saúde, bem como com cientistas das áreas médicas, científicas e sociais.

Grupo 3	Recrutamento de estudantes
Descrição do grupo:	Recrutamento de estudantes cujo perfil corresponde aos requisitos da instituição e está alinhado com o perfil de farmacêuticos requerido para o país.
3.1	As admissões devem considerar o valor acrescentado de um corpo de estudante diversificado que reflita as características demográficas da região.
3.2	Os alunos que entrem em instituições de ensino devem apresentar uma forte componente científica, bons resultados académicos e demonstrar boas aptidões sociais e emocionais.

Grupo 4	Educação básica e liderança
Descrição do grupo:	A educação básica inclui o processo de ensino e o desenvolvimento de competências de liderança para estudantes e recém-formados em farmácia e ciências farmacêuticas, com a prioridade de desenvolver a próxima geração de líderes clínicos, científicos, académicos e profissionais.
4.1	Existe um núcleo científico comum para farmacêuticos e cientistas do medicamento, mas o contexto de formação e educação é diferente.
4.2	Os alunos devem compreender os determinantes sociais de saúde.
4.3	As competências clínicas devem ser avaliadas em diferentes etapas; A avaliação da aprendizagem dos alunos deve determinar até que ponto os mesmos podem efetivamente aplicar o conhecimento ensinado na sua prática.
4.4	A avaliação da aprendizagem dos alunos deve incluir uma avaliação da sua capacidade de aprender de forma autónoma e independente, condição necessária para o desenvolvimento profissional continuado após a formatura.
4.5	Os cientistas farmacêuticos e farmacêuticos devem desenvolver competências ao nível da comunicação interpessoal e do trabalho em equipa.
4.6	As instituições de ensino devem preparar os alunos para que se tornem futuros mentores, supervisores, preceptores e líderes. Estes aspectos envolvem a promoção de uma cultura de apoio de pares e partilha de conhecimento entre alunos e incentivando os mesmo a apoiarem seus pares mais jovens.

Grupo 5:	Formação prática
Descrição do grupo:	Os programas de formação prática permitem que os alunos melhorem progressivamente a sua prática em farmácia, bem como suas competências científicas numa ampla variedade de ambientes de trabalho no mundo real.
5.1	A formação prática deve promover o desenvolvimento do pensamento crítico e processos de resolução de problemas aplicados à descoberta e uso de medicamentos.
5.2	Os alunos devem ter a oportunidade de refletir sobre sua experiência de aprendizagem clínica através da apresentação de casos clínicos de pacientes, e desenvolver para futura discussão notas/protocolos sobre cuidados farmacêuticos.
5.3	Os estudantes devem participar no atendimento direto ao paciente em ambientes de prática clínica, como hospitais e farmácias comunitárias, bem como experimentar outros tipos de práticas com base nas necessidades locais da comunidade.
5.4	Os alunos devem obter experiência clínica e laboratorial com supervisão ao longo do curso, incluindo demonstrações e simulações.
5.5	Os alunos devem ter a oportunidade de aplicar o conhecimento clínico e farmacêutico em ambientes de prática da vida real, trabalhando sob a supervisão de um professor ou orientador, com pacientes, cientistas e outros profissionais de saúde.
5.6	Os alunos devem poder realizar estágios com supervisão e apoio adequados, com base em objetivos educacionais determinados de forma conjunta.
5.7	Os alunos devem ter a oportunidade de aprender numa vasta variedade de ambientes de prática, incluindo a prestação de cuidados de saúde a grupos diversificados de pacientes com diferentes culturas e estados de saúde.
5.8	Ambientes não-tradicionais (como reguladores, indústria, organizações não-governamentais) são também ambientes adequados para estágio.
5.9	A cultura de avaliação de risco, gestão de risco e segurança do paciente devem ser claramente definidas como objetivo para qualquer farmacêutico independentemente da área de prática.
5.10	Os alunos devem demonstrar capacidade e atitude adequadas em relação às políticas de privacidade.
5.11	Os orientadores de estágio devem ser capazes de contribuir para a tomada de decisão, avaliação e desenvolvimento de atividades estratégicas relacionadas com programas de educação.

Grupo 6	Recursos e pessoal docente
Descrição do grupo:	Recursos e pessoal docente referem-se ao equipamento, finanças, tecnologia e recursos humanos necessários para preparar adequadamente farmacêuticos e cientistas do medicamento.
6.1	As instituições de ensino devem alocar recursos que demonstrem oportunidades e disciplinas disponíveis tanto para farmacêuticos como para cientistas do medicamento.
6.2	Recursos financeiros (financiamento público, propinas e outras fontes) devem ser utilizados para atingir os objetivos de educação e formação farmacêutica.
6.3	Instalações e equipamento para a prática científica e trabalho de laboratório devem estar atualizadas, mantidas em boas condições e em quantidade suficiente para que os alunos possam beneficiar da sua experiência prática de forma plena.
6.4	Os estudantes devem ter acesso aos recursos educacionais necessários e a tecnologias de suporte nas instituições de ensino e formação.
6.5	Professores e estudantes precisam de um ambiente seguro.
6.6	O corpo docente deve ter experiência académica ou profissional relacionada com a sua principal área de ensino e investigação.
6.7	O corpo docente deve demonstrar real disposição para a partilha de conhecimento e promover a colaboração com colegas dentro do seu campo (e outras áreas) a nível nacional e internacional.
6.8	O desempenho de ensino do corpo docente deve ser tomado em consideração no seu avanço de carreira.
6.9	Os professores devem manter os seus materiais didáticos de ensino atualizados de forma a garantir a sua relevância para os aspectos contemporâneos e apoio de futuros desenvolvimentos.
6.10	Os professores devem usar técnicas de aprendizagem ativas na sua prática de ensino.
6.11	Todos os professores devem estar envolvidos em processos de desenvolvimento profissional contínuo relevante para seu trabalho e responsabilidades.
6.12	O pessoal docente das instituições de ensino e formação deve colaborar com os supervisores de formação e os locais de formação prática, a fim de garantir uma formação de qualidade.

Grupo 6	Recursos e pessoal docente
6.13	Todos os professores devem ter a oportunidade de contribuir para a tomada de decisões sobre o conteúdo do programa de ensino.
6.14	A instituição de ensino deve encorajar e apoiar o pessoal docente, supervisores, estudantes e administradores a envolverem-se em atividades profissionais com outros setores da área da saúde.
6.15	A instituição de ensino deve encorajar e incentivar a participação de professores, supervisores, estudantes e administradores em atividades nacionais e internacionais relacionadas com farmácia ou outras experiências relacionadas.

Grupo 7	Garantia de qualidade
Descrição do grupo:	A garantia de qualidade refere-se a aspectos e mecanismos fundamentais para identificar oportunidades e melhorar a educação em farmácia e em ciências farmacêuticas para garantir resultados sustentáveis e adequação das competências da força laboral futura.
7.1	Um programa de melhoria da qualidade deve ser estabelecido no nível da instituição de ensino e formação, e a evidência deste programa deve ser demonstrada regularmente, recorrendo a exemplos de melhoria contínua.
7.2	Devem existir métricas e indicadores em vigor para medir, monitorizar e fazer a gestão de melhoria da qualidade de ensino e formação da educação oferecida.
7.3	Os indicadores de qualidade devem incluir feedback dos estudantes e recém-licenciados, professores, supervisores e parceiros externos, como empregadores e organizações profissionais.
7.4	Políticas e procedimentos que apoiem a revisão periódica do programa educativo e que permitam o desenvolvimento no programa em tempo útil de forma a responder a alterações relativas à profissão, tecnologia e sociedade.
7.5	Programas de formação para farmacêuticos e cientistas do medicamento devem ser oferecidos a nível universitário e todos os componentes de treino prático (estágios) em ambiente clínico, industrial e institucional devem ser conduzidos sob a supervisão da instituição de ensino.
7.6	As competências devem ser avaliadas ao longo do curso, não apenas no final do curso e antes do início do período de estágio.
7.7	Um sistema formal de garantia de qualidade, ministrado pelo governo ou por um órgão independente aprovado pelo governo, deve existir em vigor em todas as instituições de ensino.

Grupo 7	Garantia de qualidade
7.8	O sistema de acreditação deve usar padrões publicados que foram desenvolvidos e adotados com ampla participação das partes interessadas.
7.9	O sistema de acreditação deve usar políticas e procedimentos que assegurem: Revisão por pares qualificados e experientes, ausência de conflito de interesses, confidencialidade e aplicação justa e consistente de padrões de qualidade.
7.10	A melhoria da qualidade deve sempre incluir um processo de gestão de questões, problemas e queixas dos alunos; este processo deve ser claro e transparente, permitindo que os alunos estejam informados sobre o progresso e resposta a quaisquer questões levantadas.

Grupo 8	Desenvolvimento profissional contínuo
Descrição do grupo:	O Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) refere-se ao desenvolvimento de competências através da provisão de educação em farmácia e ciências farmacêuticas.
8.1	O DPC aplica-se tanto à força laboral com prática profissional regulamentada, como também aos profissionais que trabalham em ambientes profissionais não regulamentados, como a academia ou o exercício das ciências farmacêuticas.
8.2	Todos os membros da força laboral farmacêutica devem aceitar responsabilidade pela gestão do seu próprio DPC.
8.3	A promoção do DPC deve começar com os estudantes no início da sua formação.
8.4	As instituições de ensino devem apoiar o DPC de profissionais e prepará-los para papéis de prática avançada.

Referências

1. Birenbaum A. Reprofessionalization in pharmacy. *Social Science and Medicine*, 1982;16(8):871-878. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7101003>
2. Federação Internacional Farmacêutica (FIP) e Organização Mundial de Saúde (OMS). *Expandir a prática farmacêutica: o foco no paciente*. Genebra: OMS, 2006. Disponível no endereço: <http://apps.who.int/medicinedocs/en/d/Js14094e/>
3. Hepler CD, Strand LM. Opportunities and responsibilities in pharmaceutical care. *American Journal of Hospital Pharmacy*, 1990;47(3):533-543. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2316538>
4. Giberson S, Yoder S, Lee MP. *Improving Patient and Health System Outcomes through Advanced Pharmacy Practice: A Report to the U.S. Surgeon General*. Office of the Chief Pharmacists. Service de santé publique des États-Unis, 2011. Disponível no endereço: http://www.accp.com/docs/positions/misc/improving_patient_and_health_system_outcomes.pdf
5. Mcmillan S, Sav A, Kelly F, et al. Is the pharmacy profession innovative enough?: meeting the needs of Australian residents with chronic conditions and their carers using the nominal group technique. *BMC Health Services Research*, 2014;14(1):476. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25281284>
6. Federação Internacional Farmacêutica (FIP) e University College London (UCL). *From Making Medicines to Optimising Outcomes: The evolution of a profession 1912-2012*. Haia: Federação Internacional Farmacêutica (FIP), 2012. Disponível no endereço: https://www.fip.org/centennial/media_publications
7. Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Advanced Practice and Specialisation in Pharmacy: Global Report*. Haia: FIP, 2015. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
8. Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *FIP Reference Paper on Collaborative Practice (2009, Istanbul)*. Haia: FIP, 2009. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
9. Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Interprofessional Education in a Pharmacy Context: Global Report*. Haia: FIP, 2015. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
10. Nissen L. Pharmacist prescribing: what are the next steps? *American Journal of Health-System Pharmacy*, 2011;68(24):2357-2361. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22135062>
11. Rowland M, Noe CR, Smith DA, et al. Impact of the Pharmaceutical Sciences on Healthcare: A Reflection over the Past 50 Years. *Journal of Pharmaceutical Sciences*, 2012;101(11):4075-4099. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22911654>
12. Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Stimulating Interest in Pharmaceutical Sciences: A guide for FIP's predominantly scientific member organisation*. Haia: FIP, 2015. Disponível no endereço: <http://fip.org/ChangeTheWorld>
13. Mirnezami R, Nicholson J, Darzi A. Preparing for precision medicine. *The New England Journal of Medicine*, 2012;366:489-491. Disponível à l'adresse: <http://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp1114866#t=article>
14. Hamburg MA, Collins FS. The Path to Personalized Medicine. *The New England Journal of Medicine*, 2010;363:301-304. Disponível no endereço: <http://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp1006304#t=article>
15. Airley R, Evans A. How the science of personalized medicines will change the clinical management of patients in the pharmacy. *Future Medicinal Chemistry*, 2012;4(16):2023-2027. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23157235#>
16. Baumol WJ. Macroeconomics of unbalanced growth: the anatomy of urban crisis. *American Economic Review*, 1967;57(3):415-426. Disponível no endereço: http://www.jstor.org/stable/1812111?seq=1#page_scan_tab_contents
17. Hartwig J. What drives healthcare expenditure?--Baumol's model of 'unbalanced growth' revisited. *Journal of Health Economics*, 2008;27(3):603-623. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18164773>
18. Hartwig J. Can Baumol's model of unbalanced growth contribute to explaining the secular rise in healthcare expenditure? An alternative test. *Applied Economics*, 2011;43(2):173-184. Disponível no endereço: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00036840802400470>
19. Arcand JL, Araujo EC, Menkulasic G, et al. *Health Sector Employment, Healthcare Expenditure and Economic Growth: What are the Associations?* Banco Mundial: Washington DC.
20. Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Global Pharmacy Workforce and Migration Report*. Haia: FIP, 2006. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
21. Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Global Pharmacy Workforce Report*. Haia: FIP, 2009. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
22. Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Global Pharmacy Workforce Report*. Haia: FIP, 2012. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
23. Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Global Pharmacy Workforce Intelligence Trends Report*. Haia: FIP, 2015. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>

PARTE 3

TRADUZIR OS RESULTADOS DE NANJING EM AÇÕES

3.1 Apoiar as actividades da FIPed

A FIP trabalha e coordena esforços a nível internacional, de forma a destacar e promover o papel da profissão farmacêutica, bem como o avanço da prática, das ciências farmacêuticas e da educação farmacêutica.¹ Por exemplo, as diretrizes conjuntas da FIP e da OMS sobre boas práticas em farmácia descrevem os padrões nacionais aceitáveis na qualidade do serviço farmacêutico;² A Declaração do Centenário da FIP reflete o compromisso para com os resultados em saúde através do uso ótimo do medicamento: "Farmacêuticos e cientistas do medicamento aceitam responsabilidade e assumem as suas obrigações quanto à saúde dos pacientes e melhoria global dos resultados em saúde, preenchendo lacunas no desenvolvimento, provisão e uso responsável do medicamento."

Esta declaração implica uma obrigação de garantir que a força laboral farmacêutica seja educada e treinada adequadamente, para que possa cumprir suas obrigações para com o público e assumir responsabilidade pela melhoria da saúde das populações. Ao longo da última década, a FIP desenvolveu esforços para melhorar o desenvolvimento e formação da força laboral. Estes resultaram em diversas atividades que demonstram a evidência de seu uso tanto em países como instituições de ensino. Estes esforços e princípios estão alinhados com as políticas e estratégias de saúde, desenvolvidas pela OMS e ONU a nível global.³

A FIPed desenvolve, promove e divulga orientação profissional baseada em evidência, bem como padrões, ferramentas e outros recursos baseados em consenso, de forma a desenvolver a educação farmacêutica e a garantir sua qualidade. Facilita, ainda, o desenvolvimento de políticas educacionais que apoiem o avanço da profissão.

A FIPed desenvolveu ferramentas que apoiam a realização de iniciativas que melhorem a educação farmacêutica a nível mundial; Estas ferramentas são ajustáveis para serem adaptadas a nível local, garantindo que as necessidades nacionais e regionais específicas sejam atendidas (ferramentas listadas no Anexo 2). A FIP trabalha para assegurar o uso sistemático de uma abordagem baseada nas necessidades de ensino, enfatizando a ligação necessária entre a educação farmacêutica, as necessidades de saúde das populações e as prioridades nacionais. O modelo educacional da FIP baseado nas necessidades, sugere que a educação farmacêutica deve ser determinada localmente, socialmente responsável, de qualidade e relevante internacionalmente, para que esta atenda às necessidades específicas de saúde das comunidades. (Figura 3.1).

Figura 3.1: Modelo de educação farmacêutica da FIP baseada nas necessidades.



3.2 Dialogar com os participantes

Os principais resultados da Conferência Mundial actuam como uma plataforma para estimular a evolução futura da força laboral farmacêutica. A relevância destes resultados baseia-se na capacidade de traduzir a Visão Mundial, os 13 Objectivos (ODFLF) e os Princípios de Nanjing em estratégias a nível nacional e respectivos planos de acção. O sucesso destes resultados depende do nível de envolvimento e participação farmacêuticos em cargos de liderança, parceiros e indivíduos. A FIP está empenhada em maximizar a colaboração com os participantes da Conferência de Nanjing, não só através das consultas públicas que foram realizadas antes da Conferência Mundial, mas também através de actividades específicas de colaboração e validação por parte dos mesmos.

Uma das características do programa da Conferência Mundial foi a realização de diálogo ao alto nível entre os próprios participantes e a FIP. A concretização deste diálogo assentou em painéis de discussão com representantes de vários países, workshops sobre os 13 Objectivos com participantes internacionais, a consulta direta com os delegados sobre os Princípios de Nanjing e entrevistas realizadas pela equipa de comunicação aos mais altos oficiais e representantes durante os dois dias de Conferência.

As entrevistas foram realizadas para reunir comentários e partilhar opiniões de todo o mundo, sobre temas relacionados com o impacto percebido da Conferência, as suas implicações, aplicabilidade dos resultados e as principais mensagens a reter. Os destaques referentes a algumas entrevistas são reproduzidos abaixo. Uma seleção de respostas e citações foi também incluída neste relatório para registo do sentimento geral dos participantes da Conferência.

Representantes de alto nível de organizações internacionais foram importantes contribuidores para a conferência através de suas apresentações e sua participação em mesas redondas. Jim Campbell, Diretor do Departamento de Força Laboral em Saúde da OMS, confirmou o alinhamento entre os ODFLF e a Estratégia Global da OMS. Expressou também um claro alento aos esforços da FIP no desenvolvimento da agenda internacional estratégica referente ao desenvolvimento da força laboral farmacêutica com os ODFLF:

"Esta é uma conquista notável e felicitamos a FIP pelos seus esforços no desenvolvimento dos Objectivos de Desenvolvimento da Força Laboral Farmacêutica (ODFLF). O alinhamento inequívoco com as políticas de recursos humanos em saúde da Organização Mundial da Saúde é bem-vindo e demonstra uma forte liderança nesta área essencial de profissionais de saúde."

Para Helen Gordon, Diretora Executiva da Royal Pharmaceutical Society (RPS) do Reino Unido, as implicações potenciais desta conferência global e seus resultados são "profundos". Como organização profissional nacional, a RPS pretende usar os ODFLF para orientar a sua estratégia de planeamento da força laboral farmacêutica. Helen Gordon

exorta todos os farmacêuticos a usar os ODFLF para agir de forma ativa no seu próprio país e destacou o precedente que a FIP estabeleceu através deste evento:

"Esta é a primeira vez que vimos um posicionamento mundial sobre metas e princípios para o desenvolvimento e formação da força laboral farmacêutica."

O professor Wen-Bing Yao, Vice-presidente da Universidade Farmacêutica da China, descreveu o legado da Conferência Mundial como um marco histórico que permitiu à comunidade internacional chegar a um acordo sobre como educar e "cultivar a força de trabalho farmacêutica". Descreveu ainda as implicações da conferência para todos os países e regiões do mundo:

"Com esta conferência, estamos cada vez mais perto de um consenso internacional sobre o caminho para o avanço da educação em farmácia."

O Prof. Xiao-Liang Wang e o Dr. Lixia Ding, Vice-Presidente e Secretário Geral da Associação Farmacêutica Chinesa, destacaram como as sessões da Conferência proporcionaram um contexto e argumentos efetivos para uma mudança na natureza dos futuros papéis profissionais e serviços de saúde. O professor Wang expressou um apoio especial aos padrões estabelecidos pelos três documentos da FIP, com foco particular no impacto dos Princípios de Nanjing:

"Os Princípios de Nanjing estabelecem novos padrões mundiais para a educação e formação farmacêuticas e moldam definitivamente o desenvolvimento da profissão na China."

O feedback dos participantes indica que os mesmos têm intenção de implementar os principais resultados nos seus próprios ambientes de trabalho. O representante oficial do Senegal, Dr. Chiekh Oumar Dia, também presidente do Conselho Nacional da Ordem dos Farmacêuticos do Senegal, pretende utilizar os principais resultados como ponto de referência para a avaliação das capacidades de desenvolvimento da força laboral farmacêutica nos setores da educação e prática do seu país. Dr^a. Pamela Schweitzer, Farmacêutica Chefe do Serviço de Saúde Pública dos EUA, expressou a sua intenção de "espalhar a semente", compartilhando os resultados da Conferência com organizações farmacêuticas, bem como com outras disciplinas da área da saúde para que possam integrar os resultados nos seus próprios objetivos. Ela descreve o significado deste marco:

"Conhecer os líderes mundiais no campo da farmácia foi o culminar desta conferência. Estamos no início de um movimento mundial de farmácia."

Os participantes da Conferência expressaram um entusiasmo comum sobre o progresso alcançado no desenvolvimento de um novo mapa para a transformação da força laboral farmacêutica, até agora. De futuro, a FIP instiga todos os

participantes, parceiros e organizações membros a tomarem medidas de ação para a implementação da Visão Global, os 13 ODFLF e os Princípios de Nanjing, no seu próprio contexto.

Referências

1. Burns DT, Deelstra H. Origins of the creation of the international pharmaceutical federation in 1912: the centenary. *Microchimica Acta*, 2012;178(1):29-35. Disponível no endereço: <http://link.springer.com/article/10.1007%2F500604-012-0786-5>
 2. Federação Internacional Farmacêutica (FIP) e Organização Mundial de Saúde (OMS). *Joint FIP/WHO guidelines on good pharmacy practice: standards for quality of pharmacy services*. Relatório técnico da OMS, nº 961, 2011. Genebra: OMS, 2011. Disponível no endereço: http://www.fip.org/good_pharmacy_practice
 3. Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Transforming Our Workforce: Workforce development and education: Systems, tools and navigation*. Haia: FIP, 2016. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
-

PARTE 4

PLANEAMENTO DE IMPLEMENTAÇÃO E ETAPAS SUBSEQUENTES APÓS NANJING

A FIP compromete-se a apoiar a implementação da Visão Mundial para educação e formação da força laboral farmacêutica, os Objetivos de Desenvolvimento da Força Laboral Farmacêutica (ODFLF) e os Princípios de Nanjing; juntos vamos definir exemplos e promover o diálogo com as principais partes interessadas e as organizações membro.

A Conferência Mundial demonstrou boas práticas e abordagens inovadoras para a formação profissional e desenvolvimento da força de trabalho farmacêutica, com o objetivo de desenvolver e manter a força de trabalho de qualidade, flexível, adaptável e competente em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. Além disso, as nossas ações estarão alinhadas com a Estratégia Global da OMS para os Recursos Humanos em Saúde e as recomendações e conclusões da Comissão de Alto Nível das Nações Unidas para o Emprego em Saúde e Crescimento Económico. Estas medidas cobrem todo o processo de desenvolvimento da força de trabalho farmacêutica, desde a formação inicial à prática especializada.

Este relatório detalhado, bem como as publicações anteriores da FIPEd (ver Anexo 2), devem ser tomadas em consideração para informar e orientar o planeamento estratégico e processos de gestão de mudança da força laboral farmacêutica a nível local, nacional e regional.

A FIP acredita que as associações de farmacêuticos e cientistas do medicamento, bem como líderes em educação farmacêutica, têm um papel fundamental para traduzir esta visão em realidade a nível local (por exemplo, ao nível das instituições de ensino), e a nível nacional e regional, para que a força laboral farmacêutica possa atender às necessidades de saúde pública e cuidados farmacêuticos por parte dos especialistas do medicamento.

Para este fim, o FIP está a desenvolver mecanismos que apoiem o desenvolvimento e implementação de estratégias de desenvolvimento da força laboral farmacêutica, integradas nas estratégias mundiais de recursos humanos em saúde promovidas por agências mundiais e nacionais.

A FIP já conduziu a formação de um grupo de direção, sob a égide da FIPEd, cuja missão é avaliar as necessidades e analisar as lacunas a serem preenchidas, para ajudar a identificar áreas de ação prioritária. Este grupo irá liderar a identificação de áreas prioritárias e envolver as associações de farmacêuticos e cientistas farmacêuticos, líderes em educação e outros parceiros influentes de forma a identificar os indicadores

^e - Em particular, ODS 3.c. Ver secção 1.1.

^f - Organização Mundial da Saúde (OMS). Estratégia mundial para os recursos humanos em saúde: força de trabalho 2030. Genebra: OMS, 2016. Disponível no endereço: http://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/

Organização Mundial da Saúde (OMS). Relatório final do grupo de peritos da Comissão de alto nível sobre a empregabilidade e o crescimento económico em saúde. Genebra: OMS, 2016. Disponível no endereço: <http://www.who.int/hrh/com-heeg/reports/report-expert-group/en/>

e as medidas de impacto que serão usadas para monitorizar o progresso; estes indicadores serão cruciais para demonstrar a relevância e necessidades de investimento.

A FIP reconhece a importância de indicadores económicos, refletindo a necessidade de recursos para desenvolver e manter a força laboral farmacêutica. Estes indicadores quantificam, ainda, o retorno do investimento para a economia de um país. Este não é apenas um imperativo de responsabilidade social, mas permitirá também um comprometimento transnacional, fornecendo rigorosa evidência.

Este trabalho servirá de base para o diálogo de forma a concordar com objetivos claros para o desenvolvimento da força laboral farmacêutica, e estratégias para alcançar estes objetivos. Será dada especial atenção à identificação de sinergias e níveis adequados de envolvimento e colaboração com outros parceiros relevantes.

O planeamento estratégico de implementação das etapas subsequentes baseia-se nas descobertas da conferência de Nanjing, e irão apoiar diretamente as associações de farmacêuticos e cientistas do medicamento, bem como as instituições e organizações envolvidas no desenvolvimento da força laboral farmacêutica. Este programa de trabalho será avaliado e divulgado para perceber o impacto destas ações a nível local e nacional.

A FIP continuará a providenciar uma direção e a prestar assistência para a transformação da força laboral farmacêutica, e acompanhará os resultados da implementação das conclusões da Conferência Mundial de Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas em linhas periódicas de dois e cinco anos.

Este é o nosso apelo de ação para alcançar a Visão Mundial e os Objetivos, no sentido de transformarmos a prestação de cuidados em saúde e a saúde dos pacientes.

PARTE 5

CONCLUSÕES E ETAPAS SEGUINTES

A Conferência Mundial de Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas foi um passo importante para o desenvolvimento de uma visão mundial partilhada e um roteiro para a transformação do educação em farmácia e ciências farmacêuticas no contexto do desenvolvimento da força laboral farmacêutica.

Ao desenvolver este roteiro de acordo com as estratégias e políticas mundiais em saúde, a FIP pretende contribuir de forma significativa para a melhoria dos resultados globais em saúde, assegurando que, globalmente, a força laboral farmacêutica é treinada de forma adequada e é competente para preencher as lacunas no desenvolvimento, distribuição e uso responsável do medicamento.

Com base em extensos processos de planeamento, redação e consulta, foram apresentados três documentos importantes na conferência e adotados pela FIP:

1. Visão Global para a Educação e Força Laboral Farmacêutica
2. Objectivos de Desenvolvimento da Força Laboral Farmacêutica
3. Princípios de Nanjing sobre Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas

5.1 Apelo de ação para todas as partes interessadas relevantes

Este relatório descreve como desenvolver a força laboral farmacêutica transformando a educação e formação em farmácia e ciências farmacêuticas. Destina-se a ser utilizado para estimular a ação e discussão política, sendo destinado a todas as organizações membros e partes interessadas, incluindo associações profissionais, órgãos reguladores, instituições de ensino, empregadores, indústria, governo e farmacêuticos a título individual.

Dado o progresso significativo para um consenso global sobre uma visão partilhada, é essencial que sejam tomadas medidas concretas por parte de todos os parceiros em farmácia, organizações membros, instituições académicas e governos, no sentido de implementar a Visão Mundial, os 13 Objectivos (ODFLF) e os Princípios de Nanjing nos seus respectivos países e territórios.

Para que a implementação da Visão Mundial, a realização dos ODFLF e a adoção dos Princípios de Nanjing seja bem-sucedida, é fundamental que seja gerado interesse e seja estimulado o debate, colaboração e diálogo entre todos os grupos de partes interessadas. O objectivo é identificar objetivos futuros com base numa boa compreensão das necessidades atuais e recursos e ferramentas disponíveis que facilitem as iniciativas de desenvolvimento. Podem ser tomadas várias etapas para desenvolver o programa local e a agenda de desenvolvimento da força laboral farmacêutica.

Analisar as necessidades a nível local

A análise a nível local é importante para definir objetivos baseados em necessidades, que respondam às estratégias de Visão Mundial, ODFLF e Princípios de Nanjing. A FIP incentiva os parceiros a compreender os sistemas e capacidade existentes, tanto ao nível das instituições de ensino, como a nível nacional. As ferramentas e recursos da FIPed podem ser utilizados para analisar a situação atual referente à educação e formação da força laboral farmacêutica.

Incentivar o debate e a partilha de ideias

Participar no debate e promover os três resultados da conferência mundial é um primeiro passo importante para atrair atenção e estimular o início de iniciativas. A FIP encoraja os participantes da conferência e os delegados dos países a divulgar os principais resultados da Conferência Mundial. Por exemplo, organizando discussões com parceiros relevantes através de conferências, consultas públicas ou workshops e apresentações que podem ser usadas para

1. Discutir as recomendações da Conferências Mundial;
2. Partilhar mensagens-chave e fundamentos da Visão Mundial para a Educação e Força Laboral Farmacêutica e usá-las para avaliar ou desenvolver estratégias nacionais alinhadas com os mesmos;
3. Discutir os Objectivos de Desenvolvimento da Força Laboral Farmacêutica (ODFLF) e identificar os objetivos prioritários de desenvolvimento em relação às necessidades atuais e futuras;
4. Discutir os Princípios de Nanjing sobre Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas, aplicando-os como uma ferramenta de auto-avaliação de sistemas locais de ensino farmacêutico;
5. Desenvolver um documento para apoiar a Visão Mundial e aumentar a conscientização sobre a necessidade de investimento na força laboral farmacêutica a nível nacional e mundial.

Trabalhar juntos para progredir

Os líderes na área da prática, ensino e investigação necessitam de desenvolver metas de planeamento para a força de trabalho farmacêutica a nível nacional para garantir que estes esforços atinjam atenção suficiente promovendo a integração de farmacêuticos, cientistas do medicamento, técnicos e auxiliares nas equipas em saúde de forma a atender às necessidades locais de saúde. Construir parcerias no setor farmacêutico e com parceiros é um pré-requisito importante para o planeamento, desenvolvimento e implementação sustentáveis.

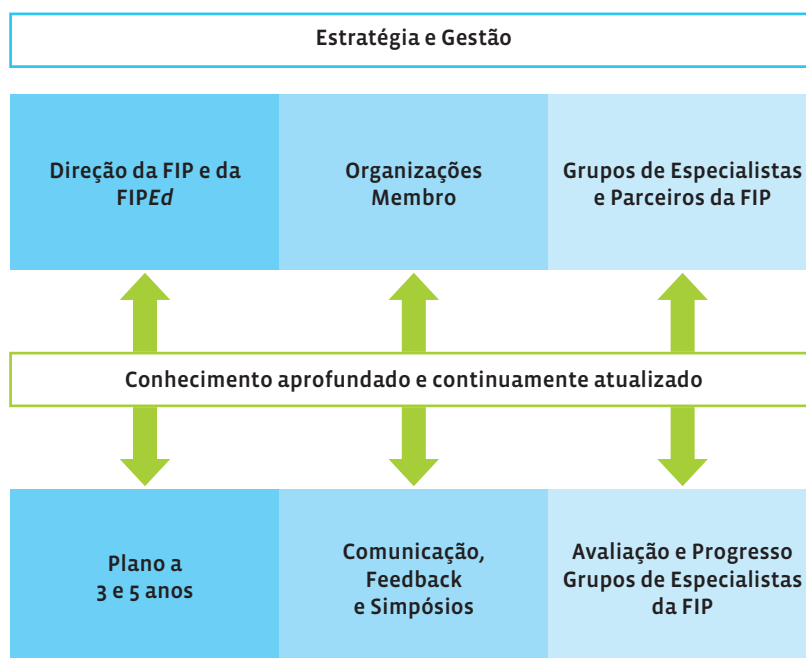
Uso de recursos e ferramentas existentes

Associações profissionais e científicas a nível nacional, governos e instituições académicas são fortemente encorajados a colaborar e a utilizar os recursos desenvolvidos pela FIP para que desenvolvam e implementem estratégias de transformação da força laboral farmacêutica nos seus respectivos ambientes de trabalho. Os recursos e redes da FIPEd podem ser usados para implementar mudanças no desenvolvimento educacional. O Anexo 2 fornece uma visão geral mais abrangente das ferramentas e recursos da FIPEd, enquanto o Anexo 3 fornece uma bibliografia abrangente de recursos, ferramentas, estudos e linhas de orientação disponíveis em todo o mundo.

5.2 O compromisso da FIP com a educação e formação

A comunicação e a disseminação, o acompanhamento, a avaliação, e o planeamento sistemático e o envolvimento sistemático de todos os parceiros são objetivos claros que levam a FIP a coordenar os esforços mundiais para desenvolver a força de trabalho farmacêutica para que esta dê resposta às necessidades futuras de cuidados farmacêuticos (ver figura 5.1). Com base nos dados e nas recomendações dos nossos parceiros mundiais como a OMS, é claro que o desenvolvimento da força laboral farmacêutica requer e deve basear-se no conhecimento aprofundado da força de trabalho. A FIP, sob a tutela da FIPEd, está empenhada em coordenar estes passos críticos, garantindo que a voz de especialistas, profissionais e líderes sejam tomadas em consideração. Não podem haver mudanças visíveis numa escala global sem o envolvimento direto local, sendo necessário um forte compromisso para identificar e disseminar boas práticas, evitar a duplicação de esforços ou a reinvenção de soluções existentes.

Figura 5.1: Estrutura de Planeamento Estratégico.







A Conferência Mundial foi um momento histórico para a profissão farmacêutica, mas agora é altura de transformar este momento num impulso que gere um movimento mundial de transformação da força laboral farmacêutica para melhorar a saúde global.




ANEXO 1. LISTA DE PAÍSES E TERRITÓRIOS PARTICIPANTES

Afeganistão
África do Sul
Alemanha
Australia
Bangladesh
Bélgica
Brasil
Cambodja
Canadá
China
China Taiwan
Coreia do Sul
Croácia
Espanha
Estados Unidos da América
Etiópia
Federação Russa
Finlândia
França
Gana
India
Indonésia
Iraque
Irlanda
Japão
Jordânia
Quênia
Malásia
Malta
México
Mongólia
Nigéria
Noruega
Nova Zelândia
Paquistão
Países Baixos
Filipinas
Portugal
Roménia
Reino Unido
Ruanda
Senegal
Singapura
Suécia
Suiça
Turquia
Uruguai

ANEXO 2. VISÃO GERAL DAS FERRAMENTAS DESENVOLVIDAS PELA FIPED

	Descrição das ferramentas desenvolvidas pela FIPED	Conceito/Conteúdo	Para a atenção de:
	<p>Garantia de qualidade O repositório é uma ferramenta que pode ser utilizada na totalidade ou em parte para facilitar a implementação de sistemas de garantia de qualidade em educação. Esta ferramenta é especialmente útil em países onde não há sistema formal ou para melhoria dos sistemas existentes. Pode ser preferível aplicar o repositório a nível regional e não nacional quando houverem semelhanças e colaborações a nível regional. Se os recursos disponíveis ou outras restrições limitarem a aplicação imediata de alguns dos princípios estabelecidos no repositório, este documento pode então servir como um "mapa guia". http://bit.ly/29zgrSc</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pré-requisitos para garantia de qualidade em educação farmacêutica • Critérios de qualidade e indicadores de qualidade de formação em farmácia • O organismo encarregado da garantia de qualidade • Glossário 	<ul style="list-style-type: none"> • Instituições de ensino superior • Associações profissionais • Órgãos Regulatórios
	<p>Conhecimentos aprofundados sobre a força laboral farmacêutica Os relatórios visam identificar os principais desafios enfrentados pela profissão e os sistemas de saúde a nível global. A qualidade, alcance e adequação do pessoal farmacêutico dependem da natureza da formação inicial e dos programas de desenvolvimento profissional contínuo, bem como a qualidade do suporte prestado aos profissionais e as estruturas de validação de habilidades. http://bit.ly/29kipF8</p>	<p>2006</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dados provenientes de 17 países e territórios • Casos de estudo de 7 países e territórios (Austrália, Canadá, Gana, Irlanda, Quênia, Nova Zelândia, Reino Unido) <p>2009</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dados provenientes de 56 países e territórios • Casos de Estudo de 7 países e territórios (Austrália, Canadá, Grã-Bretanha, Jordânia, Quênia, Uruguai, Vietnã) • O modelo de formação baseado nas necessidades • Um capítulo da OMS <p>2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dados provenientes de 90 países e territórios • Casos de Estudo de 9 países e territórios (Afeganistão, África do Sul, Costa Rica, Gana, Grã-Bretanha, Japão, Ilhas do Pacífico, Singapura, Tanzânia). • Um capítulo da OMS <p>2015</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análise de tendências com dados de informação de força laboral (2006, 2009 e 2012) • Dados provenientes de 51 países e territórios 	<ul style="list-style-type: none"> • Associações profissionais • Órgãos Regulatórios • Instituições de ensino superior • Indústria

	Descrição das ferramentas desenvolvidas pela FIPEd	Conceito/Conteúdo	Para a atenção de:
	<p>Rede global da FIP UNESCO-UNITWIN para o desenvolvimento da educação em farmácia</p> <p>Esta rede foi criada como parte do programa UNITWIN da UNESCO com vários objetivos, incluindo a partilha de boas práticas de ensino, tanto ao nível das instituições de educação, como também em organizações de formação em todo o mundo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uma rede de Faculdades de Farmácia • Centros de Excelência: Mundial: 1º Centro de Excelência Africano (parceiros fundadores: Gana, Namíbia, Nigéria, Uganda, Zâmbia, Malawi) 	<ul style="list-style-type: none"> • Instituições de Ensino Superior • Formadores/ Professores
	<p>Quadro de Competências Mundial (QCM)</p> <p>Promove o desenvolvimento de conhecimentos, competências, atitudes e comportamentos que um indivíduo desenvolve através do ensino, formação, desenvolvimento e experiência como meio para criar uma força de trabalho em saúde competente. O QCM v1 é dividido em quatro grupos / áreas de prática, 20 competências e 100 competências comportamentais. Destina-se a servir como uma ferramenta analítica e pode ser adaptada às necessidades locais ou nacionais. Estas competências melhoram os resultados terapêuticos, a qualidade de vida dos pacientes, o progresso científico e a resposta aos imperativos da saúde pública.</p> <p>http://bit.ly/1TIMWe3</p>	<p>O QCM contém:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os fatores que conduziram ao desenvolvimento do quadro de competências mundial. • O processo de desenvolvimento do QCM. • O conceito de competências dp QCM. • Recomendações de utilização do QCM. • O próprio QCM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Associações Profissionais • Organismos de regulamentação • Instituições de ensino superior • Empregadores • Indústria • Estabelecimentos de DPC/formação contínua • Farmacêuticos a título individual
	<p>Auxiliares e Técnicos de Farmácia</p> <p>Os técnicos de farmácia e outros profissionais auxiliares, farmacêuticos e outros profissionais que trabalhem com pessoal auxiliar nas áreas de educação, prática, regulamentação, desenvolvimento e promoção exploram como educar, desenvolver e melhorar a prática de auxiliares farmacêuticos no sistema de saúde. As discussões e o debate durante o simpósio de um dia e meio dias focaram-se em temas de importância para a sustentabilidade dos programas de saúde, com foco em iniciativas globais de apoio e desenvolvimento de uma força de trabalho intermédia na prestação de serviços farmacêuticos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desde 2012, o domínio tem organizado o Simpósio Mundial de Técnicos de Farmácia, o qual permite a partilha e desenvolvimento da prática em farmácia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Associações Profissionais • Organismos de regulamentação • Instituições de ensino superior • Empregadores

	Descrição das ferramentas desenvolvidas pela FIPed	Conceito/Conteúdo	Para a atenção de:
	<p>O relatório global sobre educação O Relatório Mundial da FIPed sobre Capacidades Acadêmicas fornece uma primeira descrição global do estado atual, transformação e atualização da educação em farmácia e ciências farmacêuticas. http://bit.ly/29qvMko</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dados de 109 países e territórios • Casos de estudo de 14 países e territórios (Arábia Saudita, Chile, Emirados Árabes Unidos, Estados Unidos, Grã-Bretanha, Japão, Jordânia, Malásia, Namíbia, Filipinas, Portugal, Suíça, Tailândia, Zimbábue) 	<ul style="list-style-type: none"> • Associações Profissionais • Organismos de regulamentação • Instituições de ensino superior
	<p>Relatório sobre Desenvolvimento Profissional Contínuo/Educação Contínua (DPC/EC) DPC é "a responsabilidade de farmacêuticos individuais para assegurar a manutenção sistemática, desenvolvimento e expansão dos seus conhecimentos, competências e atitudes, a fim de assegurar a continuidade de sua competência profissional ao longo de carreira". É um processo cíclico contínuo que envolve: auto-avaliação, desenvolvimento de um plano de aprendizagem pessoal, ação ou implementação do plano de aprendizagem e avaliação. O relatório apresenta tendências e atividades atuais nas áreas de desenvolvimento profissional e aprendizagem ao longo da vida em muitos países e territórios em todo o mundo. http://bit.ly/29vvRUE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dados de 66 países e territórios • Casos de estudo de 9 países e territórios (Austrália, Canadá, Croácia, Estados Unidos, Irlanda do Norte, Japão, Namíbia, Nova Zelândia e Omã) 	<ul style="list-style-type: none"> • Associações Profissionais • Organismos de regulamentação • Instituições de ensino superior • Empregadores • Indústria • Estabelecimentos de DPC/formação contínua
	<p>Relatório sobre Educação Interprofissional O relatório apresenta vários casos de estudo e exemplos que refletem inovação e criatividade na educação interprofissional. Estes casos de estudo enfatizam várias abordagens e mostram que a educação interprofissional se tem vindo a tornar comum tanto para alunos, como estagiários e profissionais de saúde em todo o mundo. No entanto, a FIPed reconhece que a evidência e a avaliação do impacto a longo prazo das iniciativas de educação interprofissional são ainda limitadas. Isso sugere que é necessário continuar a monitorizar projetos como os apresentados no relatório e a encorajar um diálogo interprofissional mais intensivo sobre métodos de monitorização e avaliação. http://bit.ly/29qUuUg</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Um estudo de caso da OMS. • Casos de estudo de 12 exemplos regionais, nacionais e institucionais (organizações profissionais, agências de acreditação, organizações estudantis: Austrália, China, Quênia, Líbano, Malásia, Namíbia, Filipinas, Reino Unido [Grã-Bretanha], Uruguai) 	<ul style="list-style-type: none"> • Associações Profissionais • Instituições de ensino superior • Empregadores

	Descrição das ferramentas desenvolvidas pela FIPeD	Conceito/Conteúdo	Para a atenção de:
	<p>PharmAcademy PharmAcademy é o site de referência para professores de farmácia e educadores de todo o mundo, que queiram ter acesso e também partilhar os seus conhecimentos e recursos académicos. É um site disponível para a comunidade, que foi projetado para ligar profissionais de educação em farmácia de todo o mundo. http://pharmacademy.org/</p> <p>Jornal de Educação Farmacêutica (Pharmacy Education Journal) Hospedado no site PharmAcademy, o jornal é uma publicação revista por pares, que permite o acesso gratuito a mais de 500 artigos sobre a força de trabalho farmacêutica e formação em farmácia. Desde Agosto de 2015 foi feito o download de 14.000 artigos do jornal. http://bit.ly/2a1pdbC</p>	<p>PharmAcademy é uma plataforma online que permite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprender com colegas com mais experiência • Educar e orientar colegas menos experientes • Publicar informação e notícias de interesse para os membros da comunidade • Participar ou criar grupos de pares que partilhem interesses comuns • Participar no desenvolvimento de formação em farmácia • Publicar no Pharmacy Education Journal 	<ul style="list-style-type: none"> • Formadores/ Professores • Farmacêuticos individuais • Autores
	<p>O relatório sobre prática avançada e especializações Este relatório é a recolha de dados mais abrangente sobre evidência prática e de políticas avançadas. O mesmo descreve uma vasta gama de iniciativas nacionais em todo o mundo. Este relatório é uma primeira tentativa de identificar as tendências mundiais e estimulará futuras investigações e análises adicionais, já que estas práticas estão a tornar-se mais comuns. http://bit.ly/29zgP3j</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dados de 48 países e territórios • Casos de estudo de 17 países e territórios (Argentina, Austrália, Canadá, China, Índia, Irlanda, Japão, Malásia, Nova Zelândia, Filipinas, Portugal, Espanha, Reino Unido [Grã-Bretanha], Singapura, Suíça, Estados Unidos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Associações Profissionais • Instituições de ensino superior • Empregadores • Farmacêuticos Individuais
	<p>Transformação da força laboral farmacêutica (Transforming Our Workforce) Transformar a nossa força de trabalho, descreve ferramentas e mecanismos que foram testados e são baseados em evidência que permitem às associações profissionais e decisores políticos acelerarem o avanço do desenvolvimento da força laboral farmacêutica. http://bit.ly/29kipF8</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Casos de estudo sobre o uso de 10 ferramentas FIPeD • Casos de estudo de 14 iniciativas e exemplos a nível nacional e institucional (Austrália, Chile, Croácia, Índia, Jordânia, Quênia, Malawi, Nova Zelândia, Espanha, Grã-Bretanha, Reino Unido, Sérvia, Tailândia) 	<p>Todas as partes interessadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Associações Profissionais • Organismos de regulamentação • Instituições de ensino superior • Empregadores • Indústria • Farmacêuticos Individuais

ANEXO 3. BIBLIOGRAFIA

- Almarsdóttir AB, Traulsen JM. Rational use of medicines – an important issue in pharmaceutical policy. *Pharmacy World and Science*, 2005;27(2):76-80. Disponível no endereço: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11096-005-3303-7>
- Anand S, Bärnighausen T. Human resources and health outcomes: cross-country econometric study. *The Lancet*, 2004;364(9445):1603-1609. Disponível no endereço: <http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140673604173133/abstract>
- Anderson C, Bates I, Brock T. Seven Billion Humans and 98 Trillion Medicine Doses. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2011;75(10):194. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3279010/>
- Anderson C, Bates I, Beck D, et al. The WHO UNESCO FIP Pharmacy Education Taskforce: Enabling Concerted and Collective Global Action. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2008;72(6):127. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2661156/>
- Anderson C, Bates I, Beck D, et al. The WHO UNESCO FIP Pharmacy Education Taskforce. *Human Resources for Health*, 2009; 7(45). Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2697153/>
- Anderson C, Bates I, Brock T, et al. Needs-based education in the context of globalization. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2012;76(4):1-3. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC335276/>
- Anderson C, Bates I, Brock T, et al. Needs-Based Education in the Context of Globalization. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2012;76(4):56. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC335276/>
- Anderson C, Bates I, Futter B, et al. Global perspectives of pharmacy education and practice. *World Medical and Health Policy*, 2010;2(1):5-18. Disponível no endereço: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.2202/1948-4682.1052/pdf>
- Anderson C, Bates I, Futter B, et al. Global Perspectives of Pharmacy Education and Practice. *World Medical and Health Policy*, 2010;2(1):2. Disponível no endereço: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.2202/1948-4682.1052/abstract>
- Anderson C, Brock T, Bates I, et al. Transforming Health Professional Education. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2011;75(2):22. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3073096/>
- Bruno A, Bates I, Brock T, et al. Towards a Global Competency Framework. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2010;74(3):56. Disponível no endereço: https://www.fip.org/files/fip/PharmacyEducation/Bates__Bruno__Competence_in_Global_Pharmacy_Workforce.pdf
- Bates I, John C, Bruno A, et al. An Analysis of the Global Pharmacy Workforce Capacity. *Human Resources for Health*, 2016;14(61). Disponível no endereço: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-016-0158-z>
- Bhutta ZA, Chen L, Cohen J, et al. Education of health professionals for the 21st century: a global independent Commission. *The Lancet*, 2010;375(9721):1137-1138. Disponível no endereço: [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(10\)60450-3/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(10)60450-3/abstract)
- Bossert T, Bärnighausen T, Bowser D, et al. *Assessing Financing, Education, Management and Policy Context for Strategic Planning of Human Resources for Health*. Genebra: OMS, 2007. Disponível no endereço: http://www.who.int/hrh/tools/assessing_financing.pdf?ua=1
- Bruno A, Bates I, Brock T, et al. Towards a Global Competency Framework. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2010;74(3):56. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2865424/>
- Chen L, Evans T, Anand S, et al. Human resources for health: overcoming the crisis. *The Lancet*, 2004;364(9449):1984-1990. Disponível no endereço: [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(04\)17482-5/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(04)17482-5/abstract)
- Diallo K, Zurn P, Gupta N, et al. Monitoring and evaluation of human resources for health: an international perspective. *Human Resources for Health*, 2003; 1(1):1-13. Disponível no endereço: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-1-3>
- Frenk J, Chen L, Bhutta ZA, et al. Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world. *The Lancet*, 2010;376(9756):1923-1958. doi: 10.1016/S0140-6736(10)61854-5. Disponível no endereço: [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(10\)61854-5/fulltext?_eventid=logon](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(10)61854-5/fulltext?_eventid=logon)
- Hongoro C, McPake B. How to bridge the gap in human resources for health. *The Lancet*, 2004;364(9443):1451-1456. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15488222>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP) e University College London (UCL). *From Making Medicines to Optimising Outcomes: The evolution of a profession 1912-2012*. Haia: Federação Internacional Farmacêutica (FIP), 2012. Disponível no endereço: https://www.fip.org/centennial/media_publications
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP) e Organização Mundial de Saúde (OMS). *Joint FIP/WHO guidelines on good pharmacy practice: standards for quality of pharmacy services*. Série de rapports techniques de l'OMS, n° 961, 2011. Genebra: OMS, 2011. Disponível no endereço: http://www.fip.org/good_pharmacy_practice
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *A Global Competency Framework Version 1*. Haia: FIP, 2012. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Advanced Practice and Specialisation in Pharmacy: Global Report*. Haia: FIP, 2015. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Continuing Professional Development/Continuing Education in Pharmacy: Global Report*. Haia: FIP, 2014. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Global Education Report*. Haia: FIP, 2013. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Global Pharmacy Workforce and Migration Report*. Haia: FIP, 2006. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Global Pharmacy Workforce Report*. Haia: FIP, 2009. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Global Pharmacy Workforce Report*. Haia: FIP, 2012. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Global Pharmacy Workforce Intelligence Trends Report*. Haia: FIP, 2015. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Global Vision for Education and Workforce*. Haia: FIP, 2016. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>
- Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Interprofessional Education in a Pharmacy Context: Global Report*. Haia: FIP, 2015. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>

Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Pharmaceutical Workforce Development Goals*. Haia: FIP, 2016. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>

Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Nanjing Statements: Statements on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education*. Haia: FIP, 2016. Disponível à l'adresse: <http://www.fip.org/educationreports>

Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Quality Assurance of Pharmacy Education: the FIP Global Framework | 2nd Edition*. Haia: FIP, 2014. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>

Federação Internacional Farmacêutica (FIP). *Transforming Our Workforce. Workforce development and education: Systems, tools and navigation*. Haia: FIP, 2016. Disponível no endereço: <http://www.fip.org/educationreports>

Narasimhan V, Brown H, Pablos-Mendez A, et al. Responding to the global human resources crisis. *The Lancet*, 2004;363(9419):1469-1472. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15121412>

Nações Unidas (ONU). *Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis* 2015. Disponível no endereço: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

Whitmarsh S, Futter B, Rouse M, et al. A Case Study in Terminology: the FIP Pharmacy Education Taskforce. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2010;74(7):134. Disponível no endereço: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2972529/>

Fédération internationale pharmaceutique (FIP) et Organisation mondiale de la santé (OMS). *Élargir la pratique pharmaceutique: recentrer les soins sur les patients*. Genebra : OMS, 2006. Disponível no endereço: <http://apps.who.int/medicinedocs/en/d/Js14094e/>

Organização Mundial de Saúde (OMS). *Relatório Final do Painel de Especialistas da Comissão de Alto Nível sobre Emprego em Saúde e Crescimento Económico*. Genebra : OMS, 2016. Disponível no endereço: <http://www.who.int/hrh/com-heeg/reports/report-expert-group/en/>

Organização Mundial de Saúde (OMS). *Ressources humaines pour la santé: stratégie mondiale à l'horizon 2030*. Genebra: OMS, 2016. Disponível no endereço: http://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/

Organização Mundial de Saúde (OMS). *Health in 2015: from MDGs, Millennium Development Goals to SDGs, Sustainable Development Goals*. Genebra: OMS, 2015. Disponível no endereço: http://www.who.int/gho/publications/mdgs-sdgs/MDGs-SDGs2015_toc.pdf?ua=1

Organização Mundial de Saúde (OMS). *The Pursuit of Responsible Use of Medicines: Sharing and Learning from Country Experiences*. Genebra: OMS, 2012. Disponível no endereço: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/75828>

Organização Mundial de Saúde (OMS). *Transforming and scaling up health professionals' education and training: World Health Organization Guidelines 2013*. Genebra: OMS, 2013. Disponível no endereço: http://www.who.int/hrh/resources/transf_scaling_hpet/en/

ANEXO 4. AGRADECIMENTOS

Muitas pessoas contribuíram durante muitos anos para o desenvolvimento da visão, projeto, planeamento e realização da Conferência Mundial de Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas. As contribuições de três presidentes consecutivos da FIP (Dr. Kamal Midha, Dr. Michel Buchmann e Dr^a. Carmen Peña) e do Presidente da Associação Farmacêutica Chinesa (Dr. Guowei Sang) foram particularmente valiosas.

A FIP expressa o seu reconhecimento à Associação Farmacêutica Chinesa na qualidade de co-organizadora, bem como às organizações parceiras que apoiaram a realização da Conferência:

- Associação Americana de Faculdades de Farmácia (American Association of Colleges of Pharmacy);
- A Universidade Farmacêutica Chinesa;
- Membros da Mesa Redonda de Parceiros da FIP em Educação: AbbVie, Bayer, Federação de Associações de Laboratórios Farmacêuticos do Japão, GSK, McCann Health, Fundação Nagai e Pfizer.

A FIP congratula o esforço e envolvimento da Presidência e dos membros da Equipa Organizadora da Conferência, da equipa na sede da FIP em Haia, dos líderes dos domínios da Equipa de Desenvolvimento de Educação da FIPeD, bem como muitas outras pessoas e personalidades pelas suas contribuições para a Conferência Mundial de Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas:

Equipa Organizadora:

Presidente: Philip Schneider, Estados Unidos da América
Membros: Claire Anderson, Reino Unido; Lilian Azzopardi, Malta; Luc Besançon, Países Baixos; Olivier Bugnon, Suíça; Mahama Duwiejua, Gana; Hans Linden, Suécia; Don Mager, Estados Unidos da América; Lucinda Maine, Estados Unidos da América; Robert Sindelar, Canadá; Qidong You, China; Hiroshi Suzuki, Japão.

Apoio à Equipa Organizadora:

Presidente Imediato da FIPeD: Henri Manasse, Estados Unidos da América
Chief Executive Officer da FIP: Luc Besançon, Países Baixos
Coordenadora da FIPeD: Joana Carrasqueira, Países Baixos
Coordenadora de Projectos e Investigadora da FIPeD: Andreia Bruno, Portugal
Comité Executivo da FIPeD: William N. Charman, Austrália; Ian Bates, Reino Unido; Ralph Altieri, Estados Unidos da América; Wayne Hindmarsh, Canadá; Philip Schneider, Estados Unidos da América; Ema Paulino, Portugal; Giovanni Pauletti, Estados Unidos da América.

Fédération
Internationale
Pharmaceutique

.....
International
Pharmaceutical
Federation

Andries Bickerweg 5
2517JP La Haye
Pays-Bas

-
T : + 31 70 302 19 70
fip@fip.org

-
www.fip.org
.....

| 05/2017