

Kit de ferramentas de desenvolvimento de carreira para farmacêuticos e cientistas farmacêuticos em início de carreira

Grupo de Jovens Farmacêuticos da FIP



Objetivos de Desenvolvimento da FIP



ADVANCING
PHARMACY
WORLDWIDE

Editorial

Direitos de Autor Federação Farmacêutica Internacional (FIP) – 2020

Federação Internacional Farmacêutica (FIP)

Andries Bickerweg 5

2517 JP Haia,

Países Baixos

www.fip.org

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação pode ser armazenada em qualquer sistema de recuperação ou transcrita por qualquer forma ou meio - eletrônico, mecânico, gravação, ou outro, sem citação da fonte. A FIP não será considerada responsável por quaisquer danos que decorram da utilização de quaisquer dados e informações deste relatório. Foram tomadas todas as medidas para assegurar o rigor dos dados e informações apresentados neste relatório.

Editores:



Ayodeji Matuluko
Presidente do departamento de projetos do YPG da FIP 2020



Sherly Meilanti
FIP YPG Presidente do YPG da FIP 2020



Emmanuel Oluwagbade
Membro da equipa de desenvolvimento
profissional do YPG da FIP 2020



Adam Pattison Rathbone
Membro do YPG da FIP

Tradução:

Este documento foi traduzido do inglês pela Secção Regional do Sul e Regiões Autónomas da Ordem dos Farmacêuticos. Em caso de divergência entre os dois textos, prevalecerá o documento original em inglês da Federação Internacional Farmacêutica. Os direitos de autor continuam a ser da Federação Farmacêutica Internacional.

Design e layout:

Federação Internacional Farmacêutica

ISBN: 978-9-083092-82-9

Data de publicação: 14 de Dezembro de 2020

Citação recomendada:

International Pharmaceutical Federation (FIP). FIP YPG Career development toolkit for early career pharmacists and pharmaceutical scientists. The Hague, FIP, 2020.

Índice

Índice	4
Agradecimentos	5
Prefácio	6
Visão geral do kit de ferramentas	7
1 Contextualização e conceito	8
1.1 Estratégia global para investir em farmacêuticos e cientistas farmacêuticos em início de carreira...	8
1.2 Kit de ferramentas de desenvolvimento de carreira.....	9
2 Percursos de carreira e oportunidades em farmácia e ciências farmacêuticas	11
2.1 Percursos de carreira e oportunidades em diversos cenários	12
2.2 Áreas especializadas de farmácia	15
2.3 Uma ferramenta para ajudar a explorar diversos percursos profissionais	16
3 Ciclo de desenvolvimento de carreira.....	18
3.1 Reflexão	18
3.2 Planeamento	21
3.3 Ação	23
3.4 Avaliação.....	25
4 Estruturas globais de apoio ao desenvolvimento profissional	27
4.1 Quadro Global de Competências	27
4.2 Quadro de Desenvolvimento Avançado Global	28
5 Desenvolver competências transferíveis	29
5.1 Competências de comunicação	30
5.2 Capacidade de negociação.....	31
5.3 Competências analíticas.....	33
5.4 Competências interpessoais	34
5.5 Capacidade de resolução de conflitos.....	37
5.6 Capacidade de liderança.....	39
5.7 Resiliência.....	42
5.8 Capacidade de “branding” pessoal	45
6 Atividades para desenvolver as suas competências e habilitações	51
6.1 Mentoria	51
6.2 Formação e certificação	54
6.3 Criação de redes de contactos profissionais para o sucesso.....	56
7 Estratégias para mudanças de carreira bem-sucedidas.....	59
7.1 Fatores conducentes a uma mudança de carreira.....	59
7.2 Estratégias para mudanças de carreira bem-sucedidas	60
8 Conclusão.....	63
9 Anexos	64
10 Referências bibliográficas.....	84

Agradecimentos

O YPG da FIP gostaria de agradecer às seguintes pessoas pela sua contribuição para este documento:

Equipa do Projeto “Kit de Ferramentas de Desenvolvimento de Carreira” do Grupo de Jovens Farmacêuticos da FIP

Ayodeji Matuluko (Nigéria)
Emmanuel Oluwagbade (Nigéria)
Sherly Meilanti (Indonésia)
Karima Bennara (Argélia)
Funmbi Okoya (Nigéria)

Grupo de Trabalho do “Kit de Ferramentas de Desenvolvimento de Carreira”

Adam Pattison Rathbone (Reino Unido)
Antria Pavlidou (Chipre)
Aska Patel (Canadá)
Austin Green (EUA)
Dimitrios-Ilias Balourdas (Grécia)
Gizem Gulpinar (Turquia)
Yoonjung Choi (República da Coreia)

Revisores

Catherine Duggan (Países Baixos)
Nilhan Uzman (Países Baixos)
Ema Paulino (Portugal)
Giovanni Pauletti (EUA)
Renly Lim (Austrália)
Acacia Leong (Reino Unido)
Chefia do Hub de Desenvolvimento da Força laboral da FIP
Grupo da Nova Geração de Cientistas Farmacêuticos com Interesses Especiais - Rebecka Isaksson (Reino Unido), Brian Cicali (EUA) e Sarah Dineen-Griffin (Austrália)

Colaboradores para o caso de estudo

Ahmad El Ouwieni (Líbano)
Aska Patel (Canadá)
Brian Cicali (EUA)
Chun Wai-Mai (Malásia)
Ciara O'Brien (Reino Unido)
Emine Merve Yıldırım (Turquia)
Farhan Yusuf (Tanzânia)
George Vasilopoulos (Grécia)
Shepard Nqobile Mhlaba (Zimbabué)

Apoio ao design gráfico

Princy John (EUA)

O FIP YPG gostaria também de agradecer aos nossos membros que apresentaram comentários construtivos sobre a versão preliminar do kit de ferramentas.

Prefácio

A Organização Mundial de Saúde (OMS) afirma que não há "saúde sem profissionais de saúde". Sendo a terceira maior força de trabalho em saúde do mundo, a força laboral farmacêutica é uma componente indispensável do sistema de saúde. A capacidade de fornecer cuidados de saúde de alta qualidade depende de ter uma mão-de-obra farmacêutica em número suficiente, que seja competente e flexível para fornecer serviços relacionados com medicamentos e serviços farmacêuticos. O desenvolvimento contínuo dos serviços farmacêuticos e das ciências farmacêuticas só pode ser construído sobre uma mão-de-obra farmacêutica bem equilibrada, competente e bem distribuída globalmente. Isto está alinhado com a missão da Federação Internacional Farmacêutica (FIP), que é a de apoiar a saúde global, permitindo o avanço da prática, da ciência e da educação farmacêuticas. É também digno de nota que uma força laboral farmacêutica funcional só pode existir com uma boa educação, formação e oportunidades de desenvolvimento profissional. Isto traz consigo a importância de ter um guia para apoiar o desenvolvimento profissional da força de trabalho farmacêutico.

Para alcançar o resultado estratégico 6 - "A FIP é uma organização rentável, unificada, vibrante e em crescimento que satisfaz as necessidades e apoia o trabalho dos seus membros" - a FIP visa desenvolver futuros líderes de todas as partes da organização, da profissão e do globo. O Grupo de Jovens Farmacêuticos (YPG) da FIP é uma rede de jovens farmacêuticos e cientistas farmacêuticos motivados dentro do FIP que se alinha com este resultado estratégico. O inquérito de avaliação das necessidades do YPG de 2019 conduzido pelo YPG da FIP expressou a necessidade de recursos para o desenvolvimento da carreira. Isto está também alinhado com um dos objetivos do resultado estratégico 6 do FIP, que consiste em facilitar e permitir a partilha de conhecimentos relevantes e ferramentas de desenvolvimento profissional para todos os membros em todos os países e regiões. Este kit de ferramentas de desenvolvimento de carreira preparado pelo YPG da FIP destina-se a ter um impacto benéfico e a fornecer orientação suficiente aos farmacêuticos e cientistas farmacêuticos no início da carreira. Este recurso está também alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento da FIP (FIP DG), particularmente FIP DG 2: "Estratégia de formação em início de carreira", FIP DG 4: "Desenvolvimento avançado e especialização", FIP DG 5: "Desenvolvimento geral de competências", FIP DG 6: "Desenvolvimento de competências de liderança", FIP DG 8: "Trabalho com outros" e FIP DG 9: "Estratégias de desenvolvimento profissional contínuo".

Este conjunto de ferramentas ajudará os indivíduos a desenvolver ideias, estabelecer objetivos e construir um sentido de consciencialização e compreensão do que precisam de fazer para atingir o seu pleno potencial. Apoiará os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos em início de carreira na criação dos seus próprios percursos profissionais e planos de desenvolvimento pessoal, que os ajudarão a tomar decisões estratégicas, a aumentar a realização profissional e a aumentar as oportunidades de emprego. Isto irá apoiar a realização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 3: "Saúde e bem-estar" e 8: "Trabalho digno e crescimento económico".

Só foi possível desenvolver este conjunto de ferramentas graças à experiência coletiva, tempo, esforço e empenho dos autores, editores de conteúdos e revisores que contribuíram para o desenvolvimento deste importante recurso. Em nome do FIP, estou sinceramente grata a todos, cuja contribuição foi imprescindível para desenvolver este influente e rica documento.

Obrigado,



Doutora Catherine Duggan
Chefe do Executivo (CEO), FIP

Visão geral do kit de ferramentas



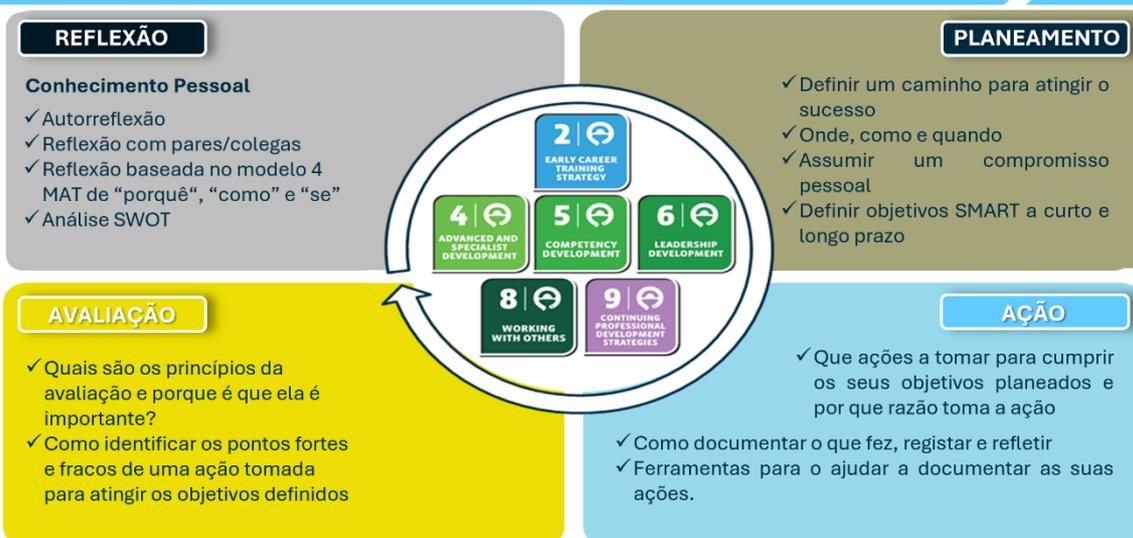
Kit de Ferramentas de Desenvolvimento de Carreira para Farmacêuticos e Cientistas Farmacêuticos em início de carreira

O que contem?

Percursos de Carreira e Oportunidades em Farmácia e Ciências Farmacêuticas

Lista de +100 empregos em farmácia e ciências farmacêuticas!

Ciclo de Desenvolvimento de Carreira



Estruturas Globais de Apoio ao Desenvolvimento Profissional

- ✓ Quadro Global de Competências
- ✓ Quadro de Desenvolvimento Avançado Global



Desenvolvimento de Competências Transferíveis

- ✓ Competências de Comunicação
- ✓ Capacidade de Negociação
- ✓ Competências Analíticas
- ✓ Competências Interpessoais
- ✓ Capacidade de Resolução de Conflitos
- ✓ Capacidade de Liderança
- ✓ Resiliência
- ✓ Capacidade de “branding” pessoal



Atividades para Desenvolver Competências e Conhecimentos

- ✓ Mentoria
- ✓ Formação e Certificação
- ✓ Networking profissional para alcançar o sucesso

Estratégias para Mudanças de Carreira Bem Sucedidas!

1 Contextualização e conceito

"Uma verdade universal: Não há saúde sem profissionais de saúde."

A estratégia da OMS para os Recursos Humanos para a Saúde (RHS) salientou que não há "saúde sem profissionais de saúde". (1) para enfatizar o papel da força laboral no sistema de saúde. Como a terceira maior força de profissionais de saúde no sector (2) no mundo, a "mão-de-obra" farmacêutica é uma componente indispensável do sistema de saúde. Desempenhamos um papel fundamental na ligação de todos os prestadores de cuidados de saúde através da formação de relações coesas entre doentes e equipas médicas, desenvolvendo planos baseados em provas reais na área dos cuidados de saúde e acompanhando as condições de saúde dos doentes para alcançar ótimos resultados de saúde. A nível mundial, a "mão-de-obra" farmacêutica é frequentemente o ponto de contacto mais acessível (3) e tem um papel importante para assegurar o acesso a medicamentos essenciais, que é um dos serviços de saúde mais básicos. Os cientistas farmacêuticos contribuem para o desenvolvimento de novos medicamentos e exploram novos alvos terapêuticos para assegurar formas mais eficazes de gerir a doença. Para garantir o acesso a medicamentos essenciais e o seu uso adequado, é conveniente dispor de uma "mão-de-obra" farmacêutica devidamente formada. (4)

O termo "mão-de-obra farmacêutica" refere-se a toda a força laboral relacionada com a farmácia, incluindo farmacêuticos, cientistas farmacêuticos tais como químicos, biólogos moleculares, etc., técnicos de farmácia e outros quadros de mão-de-obra de apoio farmacêutico, estudantes/estagiários que trabalham numa diversidade de ambientes laborais (farmácia comunitária, farmácia hospitalar, investigação e desenvolvimento, indústria farmacêutica, farmácia militar, assuntos regulamentares, academia e outros sectores) com diversidade no âmbito da prática.

À medida que a profissão farmacêutica evoluiu e mudou de uma profissão orientada para a patologia para uma profissão orientada para o doente, a formação e os papéis dos farmacêuticos têm assistido a uma grande mudança. Esta mudança levou a uma reformulação dos programas de formação farmacêutica a nível mundial. O mundo está também a mudar, e tornou-se agora mais importante do que nunca assegurar que os farmacêuticos estão conscientes das oportunidades existentes e estão igualmente preparados para assumir os desafios de uma profissão em evolução.

Além disso, em alguns países, verifica-se um aumento crescente de jovens farmacêuticos e cientistas farmacêuticos que entram no mercado de trabalho. O investimento na formação e infraestruturas de farmacêuticos e cientistas farmacêuticos em início de carreira é crucial para os ajudar a delinear nas suas carreiras.

1.1 Estratégia global para investir em farmacêuticos e cientistas farmacêuticos em início de carreira

A Federação Internacional Farmacêutica (FIP) é o organismo global que representa mais de quatro milhões de farmacêuticos e cientistas farmacêuticos. A missão da FIP é apoiar a saúde global, permitindo o avanço da prática farmacêutica, das ciências e da educação. O desenvolvimento contínuo dos serviços farmacêuticos e das ciências farmacêuticas só pode ser construído com base numa mão-de-obra farmacêutica bem formada, competente e bem distribuída mundialmente. (5)

Uma boa formação académica é necessária para uma força laboral funcional. Por conseguinte, é fundamental que a comunidade internacional esteja alinhada sobre a forma como a competência da força de trabalho farmacêutica é desenvolvida e assegurada através da educação profissional inicial e subsequente, acreditação e certificação.

A comunicação, divulgação, monitorização, avaliação, planeamento sistemático e envolvimento abrangente das partes interessadas são objetivos claros da FIP para coordenar os esforços globais para o desenvolvimento da força laboral farmacêutica de modo a satisfazer as futuras necessidades de cuidados de saúde farmacêuticos a nível mundial.(5)

Uma pedra angular do cumprimento destes objetivos é o apoio a jovens farmacêuticos e cientistas farmacêuticos em início de carreira através do Grupo de Jovens Farmacêuticos da FIP (YPG da FIP). O YPG da FIP é uma rede de jovens farmacêuticos e cientistas farmacêuticos da FIP. (6, 7) Os objetivos do grupo são envolver jovens farmacêuticos e cientistas farmacêuticos e fomentar a liderança dentro das diferentes secções e grupos de interesse especial (SIG) da FIP. O YPG da FIP tem várias atividades para apoiar o desenvolvimento profissional de farmacêuticos e cientistas farmacêuticos em início de carreira. Uma das atividades características do Congresso Mundial do FIP é um workshop de dois dias de desenvolvimento de liderança, que inclui cursos tais como: competências de gestão de projetos, planeamento de sucessão para novos cargos, estilos de liderança, como realizar reuniões eficazes, competências de comunicação, e como os jovens farmacêuticos podem contribuir com a sua quota para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). (8) O apoio ao desenvolvimento de liderança prestado pela FIP e pelo YPG da FIP evoluiu mais recentemente para um programa de desenvolvimento de liderança longitudinal (LDP) para membros do YPG da FIP, "LDP 2.0". (9)

Além disso, o YPG da FIP apoia os seus membros na tomada de decisões de carreira e na obtenção de conselhos de colegas mais experientes ou de colegas seniores nas suas áreas de interesse através do programa de mentoria do YPG da FIP. O programa de mentoria do YPG da FIP tem a duração de nove meses. (10)

O YPG da FIP também organiza vários webinars durante todo o ano para o desenvolvimento profissional contínuo. Alguns webinars anteriores analisaram a saúde digital, o papel avançado da próxima geração de farmacêuticos e cientistas farmacêuticos na saúde pública, o papel da juventude na concretização de um dos alvos dos "três mil milhões da OMS" (cobertura universal da saúde), e como preparar uma candidatura bem-sucedida a uma bolsa, entre outros. (8)

O YPG da FIP publicou um relatório sobre "mHealth" em 2019 (11) que discute como os farmacêuticos podem utilizar a "mHealth" para melhorar os cuidados prestados ao doente, e um recurso de apoio ao desenvolvimento profissional intitulado "Liderar com inteligência emocional" (12) para ajudar os jovens farmacêuticos a aprender e a praticar competências de inteligência emocional.

Para fundamentar as tomadas de posição e a defesa dos direitos, o YPG da FIP também desenvolveu, liderou e divulgou vários inquéritos. Em primeiro lugar, o "inquérito à satisfação profissional e de carreira" foi realizado entre novembro de 2019 e maio de 2020, para avaliar a satisfação dos farmacêuticos e cientistas farmacêuticos em início de carreira no seu local de trabalho e para identificar lacunas na educação e formação dos farmacêuticos e cientistas farmacêuticos em início de carreira a nível mundial. Em segundo lugar, um inquérito sobre o papel dos grupos de jovens farmacêuticos nacionais e regionais na saúde global foi divulgado de agosto a Outubro de 2020 para compreender o impacto dos jovens farmacêuticos e cientistas farmacêuticos na saúde global. Finalmente, foi distribuído um inquérito sobre competências interpessoais no campo farmacêutico para elucidar as lacunas atualmente existentes na educação e desenvolvimento de competências interpessoais em jovens cientistas farmacêuticos e farmacêuticos, entre agosto e Setembro de 2020. Além disso, o YPG da FIP também apoiou o inquérito da FIP sobre migração de jovens farmacêuticos e cientistas farmacêuticos em início de carreira para avaliar a intenção de migração de jovens farmacêuticos e cientistas farmacêuticos a nível global, e o "inquérito sobre saúde digital na educação farmacêutica", que visava investigar e descrever a prontidão e capacidade de resposta dos programas educativos na preparação da futura força laboral farmacêutica sobre saúde digital.

Na sequência do fornecimento destes recursos e atividades, o FIP YPG acredita que é necessário dispor de um recurso pronto a ser utilizado pelos farmacêuticos e cientistas farmacêuticos no início da carreira para os orientar no desenvolvimento das suas carreiras. (7) O presente kit de ferramentas foi especificamente desenvolvido para fornecer precisamente esse recurso.

1.2 Kit de ferramentas de desenvolvimento de carreira

A palavra "carreira" é utilizada para se referir à profissão ou ocupação de uma pessoa, ou ao seu curso de ação ou progresso ao longo da sua vida. (13) Não existe uma abordagem única para o desenvolvimento da carreira, uma vez que geralmente depende do indivíduo, dos seus interesses, objetivos e da sua visão do futuro.

Contudo, agora mais do que nunca, é importante que os indivíduos se encarreguem do desenvolvimento da sua carreira à medida que o mundo evolui. É cada vez mais importante que as pessoas sejam capazes de identificar por si próprios lacunas específicas nas suas competências ou desenvolvimento de carreira em linha com os seus objetivos profissionais - sem dependerem de empregadores, decisores políticos ou educadores para os ajudar na escolha. Além disso, com economias cada vez mais globalizadas, a competição por posições bem remuneradas e estáveis está a aumentar. O desenvolvimento profissional contínuo é fundamental e deve ser encarado como prioridade principal para cada farmacêutico e cientista farmacêutico em início de carreira que procure avançar na sua carreira.

Este kit de ferramentas ajudará os indivíduos a desenvolver ideias sobre a sua carreira, estabelecer objetivos e construir um sentido de autoconsciência e compreensão do que precisam de fazer para atingirem o seu pleno potencial.

2 Percursos de carreira e oportunidades em farmácia e ciências farmacêuticas

As mentes dos farmacêuticos e cientistas farmacêuticos estão cheias de infinitas oportunidades. Nas últimas décadas, a profissão farmacêutica mudou o seu foco de ser tradicionalmente centrada na medicina para se centrar na pessoa, ou seja, de produtor e dispensador para um foco mais inclusivo nos cuidados ao doente/utente. A próxima “Quarta Revolução Industrial” tem o potencial de provocar uma nova mudança na profissão, voltando-se esta para meios não-farmacêuticos de tratamento de doenças e a reduzir o seu envolvimento no fornecimento de medicamentos. (14) É importante assegurar que a futura geração seja adaptável, entusiasta e capaz de enfrentar esta mudança.

A FIP visa tornar a profissão atraente para os futuros e jovens farmacêuticos e colaborou na criação uma agenda para o desenvolvimento profissional da juventude juntamente com a Federação Internacional de Estudantes Farmacêuticos (IPSF). As dez razões para as gerações futuras serem farmacêuticos e/ou cientistas farmacêuticos com base nas inovações atuais e tendências futuras foram delineadas (14) (ver Figura 1).



Figura 1. 10 razões para ser um profissional farmacêutico

Os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos estão a tornar-se profissionais verdadeiramente flexíveis, tal como outros profissionais de saúde (utilizando assim a sua perícia em vários contextos). Os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos devem esforçar-se por não ver as oportunidades que lhes são oferecidas como estritamente dentro de "caixas". Deveríamos ser capazes de observar o ambiente em que estamos a exercer e identificar onde os nossos conhecimentos e capacidades são mais necessários; isto não tem de se cingir aos percursos profissionais tradicionais que já conhecemos. Aqui delineamos os cenários onde os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos podem trabalhar, ou seja, farmácia comunitária, farmácia hospitalar, indústria farmacêutica, academia, organismos reguladores e outros sectores, tais como saúde pública e organismos de representação profissional (ver Figura 2). (15). As funções de farmacêutico e de cientista farmacêutico podem incluir uma série de atividades a partir do desenvolvimento de medicamentos, controlo de qualidade, investigação fundamental, assuntos regulamentares, distribuição de medicamentos, educação e aconselhamento de doentes, gestão e administração hospitalar/farmácia comunitária. (16, 17) Os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos podem estar envolvidos na descoberta, desenvolvimento, fabrico, regulamentação e utilização de produtos médicos, bem como no marketing e na economia. (18) Com a contínua evolução e expansão do papel da mão-de-obra farmacêutica, uma licenciatura em farmácia ou um mestrado em ciências farmacêuticas abre as portas a muitas funções não convencionais e únicas.

Esta secção fornece informação geral sobre alguns percursos de carreira e oportunidades para farmacêuticos e cientistas farmacêuticos (ver Figura 2), bem como uma ferramenta para o ajudar a explorar diversas oportunidades de percursos de carreira.

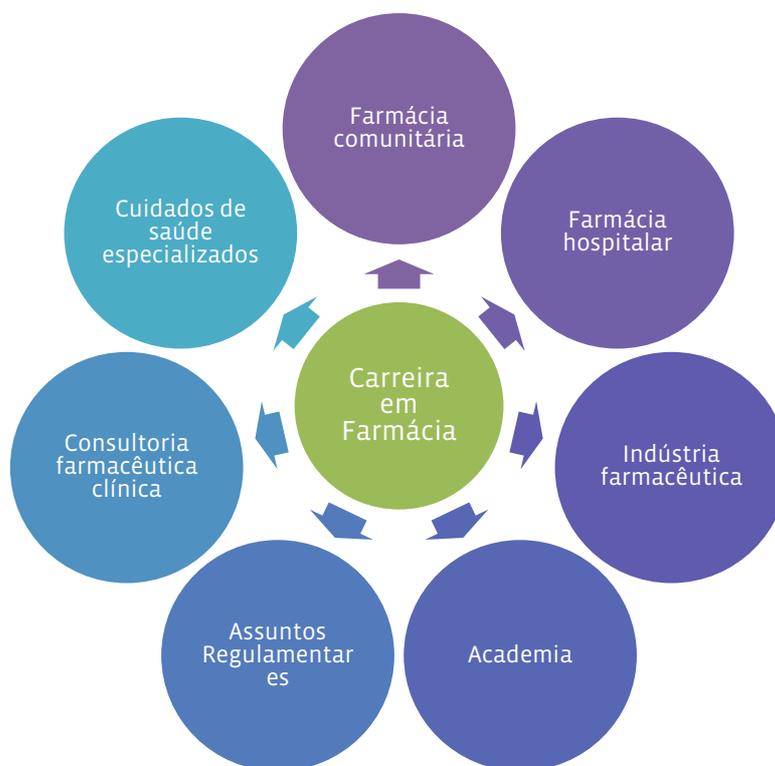


Figura 2. Percursos de carreira e oportunidades para licenciados em farmácia e ciências farmacêuticas

2.1 Percursos de carreira e oportunidades em diversos cenários

Nesta secção, foi compilada informação sobre diferentes percursos de carreira e oportunidades com base nas experiências dos autores do kit de ferramentas e dos colaboradores dos estudos de caso. Tenha em mente que algumas funções exigirão qualificações e experiência adicionais, incluindo formação pós-graduada, tais como mestrados (MSc) ou doutoramentos (PhDs). Para obter um mestrado, os candidatos concluem normalmente um pequeno projeto de investigação que demora um ano. Os mestrados incluem também ensino estruturado que envolve a realização de exames e a submissão de trabalhos de curso. Para alcançar um grau de doutoramento, os candidatos devem demonstrar a capacidade de planejar, executar e analisar um projeto (ou projetos) de investigação para avançar a compreensão num campo especializado. Os doutorados têm a capacidade de apresentar a sua investigação aos seus pares, por escrito e oralmente em conferências, e de publicar o seu trabalho em revistas científicas revistas por pares. O prazo para alcançar um doutoramento varia entre três e cinco anos e pode incluir aprendizagem estruturada ou autodirigida. Os requisitos para qualificações de formação pós-graduada variam de instituto para instituto, por isso verifique com o instituto da sua escolha antes de se candidatar.

2.1.1 Farmácia Comunitária

A farmácia comunitária é uma das escolhas mais populares para os farmacêuticos em início de carreira na maioria dos países. O papel de um farmacêutico comunitário é dispensar medicamentos prescritos com os devidos cuidados e fornecer educação e informação aos doentes sobre os mesmos e sobre medicamentos de venda livre. Os farmacêuticos comunitários desempenham um importante papel de "guardiões" na prevenção e identificação precoce de pessoas em risco (por exemplo, através de testes de rastreio no local

de atendimento); este é um dos principais serviços que os farmacêuticos comunitários prestam atualmente.

Em algumas partes do mundo, o papel do farmacêutico comunitário está a evoluir, havendo um foco crescente na utilização de competências clínicas para gerir doenças crónicas, e também uma oportunidade de se tornar prescriptor de alguns medicamentos para os pacientes. Como farmacêutico comunitário, também pode escolher uma área de especialização, como a diabetes, medicina respiratória, gestão da anticoagulação, consultas de viajante, e muitas mais. Pode também estar envolvido em algumas iniciativas de saúde pública, tais como programas de cessação do tabagismo, gestão e prevenção da diabetes e suas complicações, e vacinação.

2.1.2 Farmácia Hospitalar

Os farmacêuticos hospitalares realizam a gestão de medicamentos e a supervisão clínica dos doentes internados e dos doentes externos. O papel de um farmacêutico hospitalar poderia ser o de supervisionar o desenvolvimento de políticas de utilização de medicamentos para o hospital, formar outros profissionais de saúde no hospital, liderar mudanças organizacionais e assegurar que o doente certo receba o tratamento certo, da forma certa e no momento certo. Os farmacêuticos hospitalares podem juntar-se à equipa médica e de enfermagem nas rondas, para identificar potenciais problemas da terapêutica instituída e criar soluções - isto inclui até a prescrição de medicamentos em alguns países.

Os farmacêuticos hospitalares podem também dirigir clínicas de pré-avaliação para doentes que entram no hospital para cirurgia eletiva, trabalhar em ambientes de cuidados urgentes ou de acidente e emergência, ou supervisionar a produção de produtos parenterais, tais como quimioterapia, antibióticos intravenosos ou nutrição parenteral total. Os farmacêuticos hospitalares trabalham tanto a nível individual, organizacional, como focados na pessoa, para assegurar políticas e procedimentos sólidos relacionados com medicamentos, bem como a prestação direta de cuidados aos pacientes. Como farmacêutico hospitalar, pode ser um generalista e trabalhar em todas as especialidades ou especializar-se numa área clínica como a oncologia, cirurgia, diálise, doenças infecciosas, cuidados intensivos, cirurgia bariátrica, psiquiatria, medicina geral, nutrição parenteral, e muitas outras com base no seu interesse clínico e especialização.

2.1.3 Indústria Farmacêutica

Ser um farmacêutico ou cientista farmacêutico na indústria farmacêutica envolve a preparação, conceção, fabrico, desenvolvimento e teste de novos medicamentos e tratamentos. Estar envolvido na produção de medicamentos ou na cadeia de abastecimento é um papel essencial na indústria que supervisiona o desenvolvimento seguro e rigoroso de fármacos. Isto é particularmente importante para garantir que os medicamentos possam ser produzidos e transportados em segurança de forma legal através de diferentes áreas de jurisdição. Estas funções requerem excelentes capacidades de administração e gestão. A Indústria Farmacêutica pode ser um caminho de carreira gratificante que pode frequentemente conduzir a posições de gestão ou quaisquer outras posições relacionadas com a área comercial/ de negócio. Os cientistas e farmacêuticos que trabalham para grandes companhias farmacêuticas podem também trabalhar com colegas em assuntos regulamentares para colocar novos produtos no mercado e monitorizar os mercados existentes. Assim, poderá estar envolvido no desenvolvimento de ensaios clínicos de novos medicamentos. O papel envolverá por vezes a coordenação de estudos de uma perspetiva médica, assegurando que os medicamentos utilizados nos ensaios são importados, armazenados, contabilizados, compostos, dispensados e utilizados sob protocolos rigorosos.

Algumas áreas de investigação e desenvolvimento na indústria incluem:

- Bioinformática estrutural e biologia molecular estrutural
- Informática aplicada à Química e descoberta computacional de novos fármacos
- Farmacologia molecular
- Farmacogenómica e genómica funcional
- Química medicinal e conceção/otimização de medicamentos
- Disponibilização de medicamentos, farmacocinética e farmacodinâmica
- Farmacoepidemiologia

- Farmacognosia e química de produtos naturais

As funções na Indústria Farmacêutica podem também incluir ser um representante ou atuar como delegado de informação científica (MSL) - fornecendo conhecimentos clínicos às equipas técnicas e conhecimentos técnicos às equipas clínicas. As funções superiores nesta área requerem qualificações adicionais, tais como um doutoramento e as funções muito superiores exigirão experiência de pós-doutoramento.

2.1.4 Academia

As competências e habilidades de um farmacêutico e de um investigador em ciências farmacêuticas são inestimáveis na educação das gerações futuras em universidades, escolas de formação profissional de saúde e institutos. No meio académico, as suas funções podem incluir ser instrutor clínico, docente ou professor envolvido no ensino ou investigador dedicado a tempo inteiro - ou uma mistura de ambos. Poderá proporcionar formação e educação aos estudantes numa variedade de tópicos, incluindo seleção de terapêutica farmacológica, farmacocinética, química medicinal, farmacologia, farmácia comunitária, produção de compostos, terapias à base de plantas e terapias antigas, farmácia clínica e farmacoepidemiologia, bem como muitas outras temáticas. Poderá também estar envolvido no estabelecimento e implementação de políticas sobre formação pré-graduadas e formação contínua, formação em serviço e outros aspetos do desenvolvimento da força laboral na universidade. O desenvolvimento da força laboral na universidade inclui a supervisão de estudantes de doutoramento e mestrado, bem como a procura e candidatura a bolsas de financiamento para proporcionar oportunidades de desenvolvimento de competências a investigadores juniores. As funções superiores nesta área requerem qualificações adicionais, tais como um doutoramento e funções muito superiores exigirão experiência de pós-doutoramento.

2.1.5 Assuntos Regulamentares

Os departamentos de Assuntos Regulamentares encontram-se normalmente em empresas farmacêuticas e organismos governamentais. É necessário ter uma compreensão abrangente dos regulamentos, políticas e leis que se relacionam com o fabrico e fornecimento de medicamentos. Muitos países exigem a aprovação governamental para estudos clínicos, e quase todos exigem que os medicamentos sejam aprovados ou autorizados antes de poderem ser comercializados. Estará envolvido nestes processos regulamentares complexos para proteger o público através de novos produtos medicinais seguros e eficazes. Isto pode incluir a monitorização pós-autorização de introdução no mercado, como a farmacovigilância. Poderá ser responsável pelo controlo de qualidade de medicamentos, cosméticos e dispositivos médicos e trabalhar com agências de fiscalização, incluindo os departamentos aduaneiros que controlam a distribuição de medicamentos através de canais lícitos e ilícitos, e nas inspeções do fabrico, importação, distribuição e venda de medicamentos. Outro papel importante que poderá ter é apoio na decisão relativa a um medicamento fazer parte de um plano de participação de medicamentos (seguro privado ou público), utilizando a sua experiência e conhecimentos da literatura emergente. As funções superiores neste contexto exigem qualificações adicionais, tais como um doutoramento e funções muito superiores exigirão experiência de pós-doutoramento.

2.1.6 Consultoria farmacêutica clínica

Os farmacêuticos clínicos podem trabalhar na comunidade, em lares, em instalações de acompanhamento de idosos ou em ambientes hospitalares. Dentro desta área, pode também especializar-se em campos como a geriatria, doenças cardiovasculares, doenças infecciosas, diabetes, cuidados respiratórios e cuidados de saúde domiciliários. O foco deste Farmacêutico baseia-se nas intervenções clínicas, nomeadamente a revisão terapêutica, monitorização de interações medicamentosas, monitorização da resposta terapêutica, revisão dos fatores com impacto na farmacocinética e farmacologia dos medicamentos, e revisão dos resultados laboratoriais com médicos e prestadores de cuidados de saúde, conforme apropriado. Este papel emergente é um híbrido das funções dos farmacêuticos comunitários e hospitalares. Terá de ser um especialista na matéria, permitindo-lhe assim utilizar os seus conhecimentos cognitivos e clínicos como especialista em terapêutica farmacológica na gestão de doentes crónicos. Para ter sucesso neste papel, são frequentemente necessários estágios e/ou residências na área de especialização.

Como consultor clínico, também pode encontrar oportunidades dentro da gestão para alcançar os melhores resultados clínicos, bem como gerir serviços e cuidados requisitados em farmácias. Em algumas áreas, os farmacêuticos clínicos consultores estão também envolvidos na condução de ensaios clínicos nas duas áreas de especialização, na gestão de outros farmacêuticos clínicos da especialidade e no desenvolvimento de materiais didáticos ou de recursos para a sociedade.

2.2 Áreas especializadas de farmácia

Áreas especializadas em farmácia desenvolveram-se em muitos países de todo o mundo. Estas áreas emergentes geraram novas tecnologias, novos conjuntos de competências e conhecimentos - alargando as fronteiras da farmácia e das ciências farmacêuticas. As áreas especializadas emergem quando os papéis tradicionais dos farmacêuticos e das ciências farmacêuticas evoluem e conduzem a novas ferramentas ou práticas inovadoras. Com o tempo, estes instrumentos adquirem um significado e vida próprios, criando áreas especializadas de prática. Nesta secção, fornecemos uma visão geral das áreas emergentes da prática especializada.

2.2.1 Farmacogenómica

Um papel emergente dos farmacêuticos e cientistas farmacêuticos é no sector farmacogenómico. A farmacogenómica é o estudo de como a herança genética de um indivíduo afeta a resposta do organismo aos medicamentos. Deriva de duas palavras, "farmacologia" e "genómica" e é assim a intersecção da terapêutica farmacológica com a genética (19). A importância da farmacogenómica para os cuidados de saúde não pode ser sobrevalorizada devido aos impactos negativos causados pelas reações adversas dos medicamentos prescritos em alguns indivíduos. Os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos, como especialistas do medicamento, têm um papel importante neste sector.

A ideia de farmacogenómica deriva do facto de os medicamentos poderem um dia ser feitos à medida para cada pessoa e adaptados ao genoma de cada indivíduo. Esta é uma área significativa para o desenvolvimento da indústria farmacêutica, dos sistemas de saúde em geral e da "mão-de-obra" farmacêutica.

Através do seu envolvimento neste sector, poderá ajudar a reduzir o custo dos cuidados de saúde devido à diminuição de: o número de reações adversas a medicamentos; o número de ensaios clínicos de medicamentos fracassados; o tempo necessário para obter a aprovação de um medicamento; o intervalo de tempo que os doentes se encontram a tomar medicamentos; o número de medicamentos que os doentes têm de tomar para encontrar um que seja eficaz; e os efeitos de uma doença no organismo (através da deteção precoce). (19)

Atualmente, os médicos diagnosticam e por vezes prescrevem um fármaco numa base de tentativa e erro. Os farmacêuticos ou cientistas farmacêuticos fornecem conselhos sobre efeitos secundários e interações medicamentosas. Mas nos próximos anos, os relatórios de perfil genético podem ser mais importantes do que os relatórios de diagnóstico ou de sangue. Assim, após diagnóstico por um médico, um farmacêutico ou cientista farmacêutico pode interpretar resultados genéticos e fornecer recomendações de tratamento com base no fármaco que seria mais adequado para o genoma específico de um doente.

2.2.2 Informática e tecnologias da saúde

A informática e tecnologias da saúde são um nicho em crescimento com os muitos avanços tecnológicos que estão a ter lugar na indústria da saúde em todo o mundo. A sua experiência como farmacêutico ou cientista farmacêutico na gestão da terapia medicamentosa é essencial na criação de algoritmos de tratamento, de calculadoras de dosagem, de registos de saúde eletrónicos e de compêndios de medicamentos, juntamente com a gestão informática de inventários e a gestão da entrada de encomendas de médicos.

Também pode estar envolvido em informática farmacêutica. Este é o estudo das melhores práticas em matéria de recolha, tratamento, divulgação e compreensão da informação, utilizando tecnologia apropriada. Tratará do subconjunto de informática relevante para a prática farmacêutica.

2.2.3 Farmácia no Espaço

À medida que os humanos deixam a Terra, estão a levar os seus medicamentos com eles! Esta nova área está a originar novos papéis farmacêuticos, como a exploração administração, absorção, metabolismo e eliminação de medicamentos em gravidade zero. À medida que as viagens espaciais se tornam mais comercializadas e os astronautas passam mais tempo no espaço, compreender como os medicamentos podem ser fabricados, armazenados e fornecidos no espaço pode ser uma área de investimento significativo no futuro. Este é um campo muito recente e existe uma concorrência extrema para trabalhar para as agências espaciais em todo o mundo.

2.2.4 Clínica geral em Consultórios

Os farmacêuticos que passaram a maior parte do seu tempo de trabalho em farmácias comunitárias ou hospitalares têm contribuído historicamente para a segurança dos medicamentos em Consultórios de forma intermitente. Isto pode incluir a conclusão de auditorias ou a realização de tarefas mediante as consultas. Contudo, cada vez mais, os farmacêuticos são um membro integrante da equipa de clínica geral, assumindo a sua própria carga de casos de doentes e dirigindo as suas próprias clínicas. Estas responsabilidades são semelhantes às dos farmacêuticos clínicos consultores. No entanto, em vez de prestarem cuidados farmacêuticos altamente especializados a um grupo específico de pacientes, os farmacêuticos de clínica geral sabem "um pouco sobre tudo" e contribuem para os cuidados farmacêuticos de uma vasta gama de doentes. Estão a ser desenvolvidos programas de formação, para refletir os percursos de formação no hospital e comunitários, que permitirão aos farmacêuticos trabalhar exclusivamente neste sector.

2.2.5 Outras oportunidades

Os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos podem participar na construção de políticas de saúde e de medicamentos, particularmente na seleção, aquisição e distribuição de medicamentos. O farmacêutico poderá ser uma fonte de informação para os demais profissionais de saúde e o público e participar na elaboração de farmacopeias e outros documentos oficiais. Em alguns países, pode também ter um papel no controlo da saúde ambiental, da qualidade dos alimentos e cosméticos, e dos dispositivos médicos.

Ao trabalhar em organizações governamentais, também pode estar envolvido na gestão de medicamentos, o que inclui a seleção de medicamentos essenciais, a determinação das necessidades de medicamentos, a aquisição e distribuição de medicamentos e a sua utilização racional, bem como a conceção e utilização de sistemas de informação. Também pode recolher e reunir dados pedidos pelas respetivas agências governamentais nacionais e por organismos internacionais, tais como o Conselho Internacional de Controlo de Estupefacientes.

Pode também colaborar com agências como os conselhos de farmácia, que estabelecem critérios para o registo de farmacêuticos ou requisitos de licenciamento, registam farmácias e farmacêuticos, e controlam o modo de funcionamento das farmácias e a conduta profissional dos farmacêuticos. As entidades reguladoras e grupos de advocacia também oferecem oportunidades de utilizar as suas competências e experiência como profissional de farmácia para ajudar a promover a profissão e melhorar a segurança pública.

2.3 Uma ferramenta para ajudar a explorar diversos percursos profissionais

Para o ajudar a explorar o seu próprio percurso profissional, veja a atividade da Figura 3.

Faça esta atividade!

1. Reveja os Mais de 100 empregos na área farmacêutica e na lista das ciências farmacêuticas no Anexo 1 e identifique as áreas que lhe interessam.
2. Utilize a lista como uma ferramenta juntamente com este guia para determinar o seu percurso profissional, incluindo a identificação de pontos fortes, fraquezas, e competências e experiência necessárias para atingir o seu objetivo.

Figura 3. Uma atividade para explorar o seu percurso profissional

3 Ciclo de desenvolvimento de carreira

Existem múltiplos modelos de desenvolvimento de carreira. O modelo de desenvolvimento de carreira utilizado neste kit de ferramentas centra-se na reflexão, planeamento, ação e avaliação, que é conhecido como o ciclo de desenvolvimento profissional contínuo (CPD) da profissão de farmacêutico. (20) (Figura 4). Este modelo é simples e tem uma clara aplicabilidade à prática quotidiana através do ciclo de ação e avaliação. É pragmático em comparação com outros ciclos de CPD e é utilizado em muitos países diferentes.

"Reflexão" inclui pensar nas suas capacidades e competências para identificar uma área para o desenvolvimento. "Planeamento" inclui pensar nas opções que tem e identificar como irá desenvolver as suas aptidões. "Ação" centra-se em atividades específicas que pode fazer para desenvolver a sua carreira, incluindo a construção de um CV e a forma como irá desenvolver competências específicas. "Avaliação" inclui a análise da forma como as ações que levou a cabo cumpriram os objetivos que planeou e como desenvolveu as competências que identificou na reflexão. O ciclo (ver Figura 4) recomeça com "reflexão", porque durante a "avaliação", poderá começar a pensar na sua próxima área de desenvolvimento.

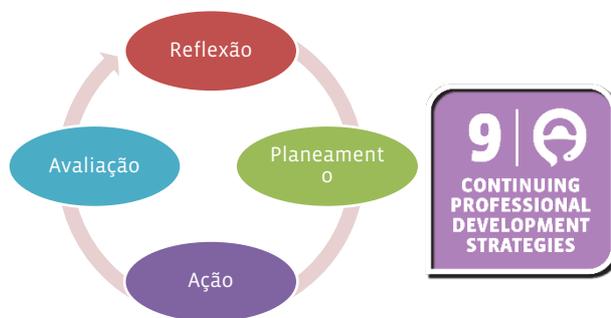


Figura 4. Ciclo do modelo de desenvolvimento de carreira utilizado neste kit de ferramentas (20)



A utilização do modelo de desenvolvimento de carreira ajudá-lo-á a desenvolver a sua competência ao longo da sua vida, repetindo o processo de planeamento, ação e reflexão. O modelo irá permitir que se concentre nos comportamentos, aptidões e competências necessárias para um desempenho e desenvolvimento eficazes. Este ciclo também corresponde ao modelo de aprendizagem "4MAT", que é um modelo que impulsiona o processo de aprendizagem respondendo a quatro perguntas-chave: (1) porquê, (2) o quê, (3) como e (4) se. (21) Assim, por exemplo, na parte da reflexão, descreveremos "porquê" a reflexão é importante, "sobre o quê" a reflexão será, e "como" fazer a reflexão; o "se" deve ser considerado quando tivermos feito a reflexão. Começamos a avaliar o processo de reflexão e a pô-lo em prática. Existem outros ciclos de CPD, por exemplo, o *Chartered Institute of Personnel and Development* tem um modelo de CPD em seis etapas. (22)

O modelo de quatro etapas da Figura 4 pode ser utilizado juntamente com as normas de competência existentes (tais como o Quadro Global de Competências do FIP (GbCF) e o Quadro Global de Desenvolvimento Avançado (GADF). (23) (Ver secção 4 para mais detalhes). Apoiados por códigos de ética profissional, os padrões de competência descrevem as capacidades, atitudes e outros atributos (incluindo valores e crenças) alcançados por um indivíduo com base no conhecimento e na experiência. Estes especificam a aplicação dos conhecimentos e aptidões aos padrões de desempenho exigidos num ambiente de prática farmacêutica. Utilizados em conjunto, estes instrumentos permitir-lhe-ão exercer eficazmente como farmacêutico ou cientista farmacêutico. O valor das normas de competência reside na sua capacidade de apoiar e facilitar o exercício e o crescimento profissionais, no interesse da segurança pública. Ao desenvolver a sua carreira utilizando padrões de competência, poderá demonstrar ao público e a outros profissionais de saúde como está a desenvolver os conhecimentos que traz para os cuidados de saúde prestado ao paciente e o importante papel que desempenha na garantia de uma utilização segura e responsável dos medicamentos.

3.1 Reflexão

Esta secção inclui:

- O que é reflexão e porque é importante;
- Como fazer a reflexão por si ou com os outros; e

- Ferramentas para o ajudar a refletir sobre as suas atuais competências e conhecimentos laborais específicos, as suas capacidades, as suas competências transferíveis, os seus valores de trabalho e os seus interesses.

3.1.1 O que é a reflexão e porque é importante no desenvolvimento da carreira?

A reflexão é um aspeto da aprendizagem experimental e implica pensar no seu desempenho. A reflexão pode utilizar estímulos ou materiais para o ajudar a pensar no seu desenvolvimento profissional; poderia, por exemplo, ser uma cassette de vídeo de si próprio a realizar uma consulta ao doente. A Reflexão ajuda-o a identificar o que foi bem feito e o que poderia ter sido feito melhor. Pode refletir sozinho ou com os seus pares para facilitar a aprendizagem.

A reflexão pode ser feita utilizando uma variedade de abordagens teóricas diferentes ou sem qualquer abordagem teórica. Se desejar saber mais sobre as abordagens teóricas que podem ser utilizadas para facilitar a reflexão, ver Anexo 2.

A reflexão é por vezes chamada "autoavaliação". Não existe um método certo ou errado e a maioria das pessoas tem a sua própria forma única de autoavaliação ou reflexão. O processo de reflexão pode por vezes ser difícil; contudo, uma vez desenvolvidas as suas capacidades de reflexão, elas ajudá-lo-ão a desenvolver-se a si próprio profissional e pessoalmente (ver Figura 5).

Porque é importante a reflexão?

A reflexão ajuda-nos a olhar para nós próprios - tal como a utilização de um espelho.

Em vez de se concentrar nas aparências físicas, a reflexão que fizer irá aprofundar as suas aptidões, atributos e competências profissionais.

Estar familiarizado consigo mesmo, conhecendo os seus pontos fortes e fracos, ajudá-lo-á a planear e a explorar as suas opções para o desenvolvimento da sua carreira.

Figura 5. Importância da reflexão

3.1.2 Como refletir?

Autorreflexão

Foco em questões-chave

1. O que é que gosto de fazer?
2. O que é que me motiva?
3. Em que sou bom?
4. Quais são as coisas em que posso melhorar?

Figura 6. Questões-chave para autorreflexão

A autorreflexão pode acontecer de muitas maneiras diferentes. Uma forma de refletir pode ser concentrar-se em questões-chave (ver Figura 6).

Uma autorreflexão como esta pode ajudá-lo a identificar a direção que gostaria que a sua carreira tomasse, que empregos gostaria de fazer e que competências precisa de desenvolver para conseguir esses empregos.

Outras pessoas preferem um processo de reflexão sobre o desempenho de uma determinada tarefa ou competência em comparação com uma norma para criar uma referência de si próprias. Por exemplo, é possível que saiba que os farmacêuticos devem ser capazes de reconhecer que um efeito secundário comum dos inibidores da ECA é uma tosse seca. Poderia refletir pensando com que frequência reconhece este efeito secundário: raramente, regularmente ou sempre. Se souber que os farmacêuticos devem sempre reconhecer este efeito secundário, mas só raramente o reconhece, esta pode ser uma área em que deve planear algum desenvolvimento de modo a identificar mais frequentemente os efeitos secundários dos inibidores da ECA.

Isto é importante por duas razões. Primeiro, ao refletir sobre o seu próprio desempenho, será capaz de criar uma referência da sua competência, que o ajudará a monitorizar o seu próprio desenvolvimento

profissional. Em segundo lugar, identificar as suas capacidades iniciais irá ajudá-lo-á a estabelecer objetivos claros para o seu desenvolvimento profissional que estejam ligados a um resultado mensurável e que o ajudará a orientar o seu desenvolvimento de competências.

Reflexão com pares/colegas

A reflexão com pares/colegas é um processo pelo qual recebemos feedback dos nossos pares, quer formal quer informalmente. Uma boa forma de obter feedback usando a reflexão dos pares é ter um entendimento acordado e partilhado sobre o que se está a refletir. Por exemplo, se a sua reflexão de pares é sobre a sua capacidade de trabalhar em segurança no laboratório, precisa de saber qual a definição de "em segurança" que os seus pares estão a utilizar. Um colega pode pensar que trabalhar em segurança inclui apenas usar luvas, enquanto outro pode pensar que inclui usar luvas, óculos de proteção, uma bata de laboratório e máscara facial. Como pode encontrar estes colegas? Uma forma de encontrar pares/colegas é através de um programa de mentoria onde poderá obter feedback de um mentor qualificado. Ver mais informações sobre mentoria na Secção 6.1.

O estabelecimento de um entendimento claro e partilhado apoiará a reflexão com pares. A reflexão entre pares é importante porque pode fornecer a validação de que está a desenvolver um trabalho apropriado para a fase da sua carreira - afinal de contas, os seus pares conhecerão muitas vezes o seu ambiente de carreira em particular.

A utilização de aspetos de reflexão sobre como olhamos para o nosso desempenho de uma determinada tarefa ou competência é semelhante à avaliação. A avaliação também pode consistir em olhar para o futuro para identificar, avaliar e considerar obstáculos e oportunidades que possam surgir no futuro. A utilização de ferramentas para ajudar a refletir ou avaliar a nossa prática é uma boa forma de garantir que estamos a desenvolver as competências certas no momento certo.

3.1.3 Análise SWOT para ajudar a sua reflexão

SWOT é um acrónimo que significa "Forças (Strengths)", "Fraquezas (Weaknesses)", "Oportunidades (Opportunities)" e "Ameaças (Threats)". Esta abordagem foi desenvolvida pela primeira vez nos anos 60 por Albert Humphrey.⁽²⁴⁾ O objetivo de uma análise SWOT é capturar os seus atuais pontos fortes e fracos e identificar como podem ter um impacto na sua carreira. Para cada força que identifica, deverá ser capaz de identificar uma oportunidade de desenvolvimento de carreira. Do mesmo modo, para cada fraqueza, pode identificar como isso pode ameaçar o desenvolvimento da sua carreira. Um exemplo é mostrado em Figura 7.



Figura 7. Análise SWOT

Usando o exemplo da Figura 7, após identificar a ameaça de "preocupar-se demasiado e cometer erros" e ligando isto à fraqueza de "não se sentir confiante", poderia planear uma atividade para aumentar a sua confiança na verificação da precisão, por exemplo, completando uma auditoria de quantos erros quase imperfeitos comete.

Pode ser mais fácil completar uma análise SWOT pensando num período de tempo específico, quer retrospectiva ou prospectivamente durante os próximos seis meses, 12 meses ou cinco anos. Identificar fraquezas e ameaças ao desenvolvimento da sua carreira ajudá-lo-á a planear as ações que precisa de tomar para se desenvolver profissionalmente num prazo realista. Tente completar a sua própria análise SWOT utilizando o modelo no Anexo 3.



DICA MUITO IMPORTANTE!

Alguns empregadores irão pedir-lhe que complete uma análise SWOT todos os anos como parte da sua avaliação. Quando for a entrevistas, pode ser uma boa maneira de se mostrar - desde que se lembre de incluir as suas oportunidades de ultrapassar quaisquer ameaças que tenha identificado.

Após reflexão, para o ajudar a alcançar os seus objetivos de desenvolvimento, deverá fazer um plano. Estabelecer objetivos como parte de um plano de desenvolvimento pode ajudá-lo a ver o que precisa de fazer, motivá-lo a agir e ajudá-lo a medir o seu progresso. Os objetivos claros ajudam a garantir que as atividades são relevantes para as suas necessidades. É importante identificar atividades de aprendizagem que sejam apropriadas para si como indivíduo, pelo que a exploração do desenvolvimento da sua carreira irá concentrar-se nas suas próprias necessidades profissionais individuais. Ao selecionar as atividades de aprendizagem, é importante considerar o seu estilo de aprendizagem preferido, tempo e recursos.⁽¹⁷⁾ Tente completar a sua própria reflexão utilizando o modelo no Anexo 4.

3.2 Planeamento

Esta secção inclui:

- O que fazer para identificar oportunidades de progressão na carreira e por que razão é importante;
- Como planear a progressão da sua carreira, vendo como outros desenvolveram a sua carreira e identificaram as competências necessárias para desenvolver a sua progressão na carreira; e
- Ferramentas para ajudar a criar objetivos SMART e planos de ação, a fim de ajudar o seu planeamento.

3.2.1 O que é o planeamento e por que razão é importante no desenvolvimento da carreira?

O planeamento de carreira é a chave para um grande sucesso e para a construção da sua própria estratégia que se adequa à sua personalidade, aptidões e qualidades que o ajudarão a alcançar as suas metas e objetivos desejados.

Planear a sua carreira significa que não está a deixar as coisas ao acaso, mas sim a tomar o controlo da sua viagem de carreira. Pode iniciar o processo de planeamento da sua carreira em qualquer ponto da sua carreira. Embora esteja frequentemente associado a estudantes do ensino secundário e do último ano, também pode ser útil para aqueles que estão a contemplar uma mudança de carreira ou que não estão a ver o progresso que gostariam na sua área de carreira.

Assuma um compromisso pessoal de mudança, de arriscar fazer algo novo e diferente, para beneficiar o seu próprio crescimento pessoal. Desenvolver um roteiro que trace o seu futuro e a forma como pretende concretizar os seus objetivos, ajudá-lo-á a cumprir o seu compromisso. O planeamento pode incluir objetivos mensuráveis a curto ou longo prazo, tais como aprender uma nova competência, obter uma promoção ou mudar-se para uma nova organização.

O planeamento da carreira envolve o mapeamento e a identificação das etapas-chave do seu futuro profissional. Desde a identificação de campos de interesse até ao desenvolvimento de objetivos e metas a longo prazo, pode ajudá-lo a conceber uma estratégia para o sucesso na sua carreira.

3.2.2 Como desenvolver a sua estratégia de planeamento de carreira

É importante considerar estes dois passos ao criar o seu percurso profissional:

Refletir e fazer alguma investigação

Começar com a reflexão ajudará a compreender os seus próprios interesses, pontos fortes e fracos, e este é o primeiro passo para planear a sua carreira com sucesso. Refletir com pares como amigos, familiares e colegas sobre os seus empregos e experiências pode ajudar. Descobrir quais as competências que utilizam e quais as qualificações que possuem. Pergunte-lhes que tipo de experiência ganharam antes da sua posição atual (ver Secção 3.1). Encontrar pessoas com quem refletir pode ser um desafio para algumas pessoas: aceder a programas de mentoria ou pedir para acompanhar como “sombra” pessoas em diferentes percursos profissionais pode tornar este processo mais fácil. Quando estiver a contactar pessoas que não conhece para perguntar sobre a sua carreira, escolha perguntas educadas e corteses. Por exemplo: Como chegou ao seu cargo atual? Havia qualificações ou experiência adicionais de que precisava? Quais são as melhores partes do seu cargo? Quais são as partes menos agradáveis do seu cargo?

Uma vez identificadas as aptidões, competências ou atributos que gostaria de desenvolver, deverá descobrir como o poderá fazer. Faça um *brainstorming* das atividades possíveis e investigue-as e analise as descrições e qualificações que poderá ganhar e quais poderão ser os resultados da aprendizagem.

Para além da investigação online, tente procurar e falar com profissionais e peritos na matéria. Poderá participar em eventos de *networking* presenciais ou online, ou marcar entrevistas informativas com peritos. Poderá tentar ganhar experiência prática numa potencial profissão, através da procura de oportunidades de voluntariado, estágios ou experiências de acompanhamento profissional, também conhecidas como “*externships*”. Estas atividades podem durar desde uma manhã a várias semanas e são uma excelente forma de se aperceber quais seriam as suas responsabilidades num determinado papel.

É importante que planeie atividades que se alinhem com as lacunas nas suas aptidões e competências identificadas durante a reflexão. Listar as suas capacidades, aptidões e experiência atuais e as necessárias para o seu posto de trabalho pretendido pode ajudá-lo a compreender que percurso profissional mais lhe convém e ajudá-lo a descobrir quais as atividades que deve planear fazer.

Determine o seu alvo

Quando souber que atividades precisa de fazer para desenvolver as aptidões, competências ou atributos identificados na reflexão, é tempo de estabelecer alguns objetivos que o ajudarão a decidir que ações precisa de tomar. Alguns dos seus objetivos podem ser a curto prazo; outros, a longo prazo. Por exemplo, pode estabelecer um objetivo de ser promovido dentro de dois anos ou pode estabelecer um objetivo de alcançar uma posição a nível executivo dentro de 10 anos.

Pense nos pequenos passos que terá de dar para atingir esse objetivo e estabeleça prazos razoáveis e realistas. Quando referimos “Realista”, significa que deverá estabelecer prazos para cada um dos objetivos que o motivarão a fazer as coisas, que são de facto realizáveis. Poderá trabalhar para uma data exata (por exemplo, 22 de julho de 2043) ou escolher um prazo mais alargado (por exemplo, julho de 2043 ou mesmo apenas o ano de 2043). Acrescentar prazos ao seu plano de carreira irá mantê-lo motivado para continuar.

Para se certificar de que os seus objetivos estão atualizados, tome nota dos seus objetivos e continue a verificar o seu progresso. Poderá fazê-lo anualmente, como parte de um registo, revalidação ou avaliação profissional. Uma vez que seguir um percurso profissional pode levar anos, a divisão de objetivos mais amplos em objetivos mais específicos que pode seguir pode ser muito útil.

3.2.3 Estrutura SMART para ajudar no planeamento da sua carreira

O acrónimo SMART refere-se a objetivos Específicos, Mensuráveis, Realizáveis, Relevantes e Oportunos. O enquadramento SMART (25) (ver Figura 8) é uma forma de garantir que os seus objetivos têm um significado.



Figura 8. A estrutura SMART

Torne o seu objetivo tão específico ou preciso quanto possível. Se aspira a ser um farmacêutico comunitário, estabeleça um objetivo específico, como assegurar um emprego numa farmácia comunitária numa das farmácias locais ou mesmo na sua própria. Quantifique ou meça o seu progresso. Estabeleça parâmetros de referência, como completar um bacharelato em educação ou candidatar-se a 10 cargos que satisfaçam os seus requisitos. Estabeleça objetivos que possa alcançar. Para confirmar que o seu objetivo é alcançável, pense nos pequenos passos antes dos grandes e considere o quão realistas eles são.

Qualquer meta relacionada com a sua carreira deve ser verdadeiramente importante para si, para os seus colegas ou para as pessoas a quem presta serviços. Pense na importância da meta e se este o ajudará a alcançar os seus objetivos a longo prazo. Dê prazos específicos aos seus objetivos. Terá mais facilidade em alcançar o resultado e em motivar-se a agir se se tiver comprometido com um prazo específico. Poderá mesmo criar marcos ou pontos de check-in para rever o progresso - poderá pedir a um colega, chefe ou mentor que verifique os seus objetivos.

A fase de planeamento pode ser iniciada em qualquer altura do ano, mas poderá ser útil alinhá-la com a sua revisão anual de desempenho ou de desenvolvimento.

É importante lembrar que pode passar tempo no trabalho a aprender ou a completar uma formação que não está planeada (ou pelo menos não faz parte do seu plano). Ter o seu próprio plano de desenvolvimento de carreira irá assegurar-lhe que tem um guia a seguir que o ajudará a tirar partido da formação oferecida por um prestador ou a identificar como precisa de complementar a aprendizagem baseada no trabalho. Concentre-se nos resultados que gostaria de ver realizados, e não no tempo gasto em atividades ou tenha um plano detalhado de cada atividade que planeia realizar. Tente completar o seu próprio planeamento utilizando o modelo no Anexo 5.

Depois de identificar a área em que precisa de trabalhar, é importante identificar locais para adquirir os seus conhecimentos e/ou experiência. A secção seguinte ajudará a identificar algumas ações para desenvolver os seus conhecimentos e ganhar aptidões, atributos e competências.

3.3 Ação

Esta secção inclui:

- Que ações a tomar para cumprir os seus objetivos planeados e por que razão toma a ação;
- Como documentar o que fez, registar e refletir; e
- Ferramentas para o ajudar a documentar as suas ações.

3.3.1 Qual é a ação, e porque é que faz a ação?

A ação diz respeito à sua própria capacidade de realizar atividades específicas para desenvolver determinadas aptidões, competências ou atributos. Por exemplo, durante a reflexão, poderá identificar

que necessita de trabalhar as suas capacidades de liderança. Poderá planear participar numa conferência sobre atributos de liderança até 31 de julho do próximo ano. A ação que realizará será participar na conferência, o que fez na conferência e o que aprendeu. Poderia então avaliar como a sua participação na conferência (o que fez ou a ação que tomou) o ajudou a satisfazer as suas necessidades de aprendizagem. É importante tomar medidas para alcançar o seu objetivo. Não faz sentido planear se não tomar quaisquer medidas para atingir o seu objetivo/plano.

A ação poderia incluir algo tão simples como ouvir um podcast ou uma palestra, ou algo mais complexo como escrever um artigo ou frequentar uma formação específica. Muitas destas atividades podem ser concluídas em casa ou estão disponíveis online gratuitamente e podem ser identificadas através de motores de busca. Pode também incluir atividades muito focalizadas para desenvolver determinadas aptidões, atributos ou competências. Outro exemplo é que se, na secção de reflexão anterior, identificou que poderá ter de desenvolver confiança para fazer verificações, uma ação que poderá ajudar a satisfazer essa necessidade de aprendizagem poderá ser a frequência de alguma formação de consolidação que se concentre na dispensa em situações stressantes (ver mais ações relacionadas com competências que pode desenvolver na Secção 5: Desenvolver competências transferíveis).

A ação pode também relacionar-se com algo que já aconteceu e que o ajudou a aprender algo. Por exemplo, se tiver tido um conflito no trabalho com um colega, isto pode tê-lo ajudado a aprender sobre como resolver situações difíceis. O facto de ser capaz de reconhecer ações que já aconteceram é ótimo porque permite aprender com ações que pode não ser capaz de planear - como discordar com um colega.

A ação poderia também incluir o trabalho com uma organização reconhecida ou uma universidade que ofereça cursos que ajudem a atingir o seu objetivo. Seja ousado aqui; tente não frequentar os mesmos cursos habituais que outras pessoas da sua rede frequentam - isto irá ajudá-lo a destacar-se. Por exemplo, os farmacêuticos clínicos centrados na diabetes podem procurar associações reconhecidas internacionalmente, tais como a Federação Internacional de Diabetes. Isto permite-lhe levar a aprendizagem da sua especialidade ao seu local de trabalho e dá-lhe uma vantagem.

 **DICA MUITO IMPORTANTE!**

Procure cursos nacionais disponíveis no seu país que possam ser financiados pelo seu governo.

3.3.2 Como documentar a sua ação

Pode ser necessário algum esforço para identificar o tipo certo de ação a tomar - com a organização e os custos certos. Uma vez identificada uma ação útil que o ajudou a aprender, deverá manter registos precisos do que aconteceu e como aconteceu, o que permitirá avaliar quão bem as suas ações suprimiram as suas necessidades de aprendizagem. Por exemplo, se uma determinada ação (como a participação numa conferência) não satisfaz as suas necessidades de aprendizagem, poderá planear uma atividade diferente na próxima vez. Mantenha um registo numa pasta física ou online - mas certifique-se de manter uma cópia de segurança. Com o tempo, isto representará um portfólio de todas as suas experiências, que poderá utilizar para apresentar ao seu empregador (ou futuros empregadores) durante as avaliações.⁽¹⁷⁾

Dê uma vista de olhos ao exemplo na Figura 9.

<p>O que é que fez?</p> <p>Assisti a três sessões de formação sobre gestão de situações stressantes durante o processo de verificação.</p>	<p>Quando o fez?</p> <p>Fi-lo a 2 julho, 9 julho e 16 julho de 2020.</p>	<p>Que recursos utilizou?</p> <p>A formação foi ministrada pelo meu empregador, pelo que não me custou nada. A formação durou um total de três horas.</p>
<p>O que é que aprendeu?</p> <p>Aprendi que para reduzir a possibilidade de cometer um erro, preciso de manter o meu local de trabalho limpo, delegar tarefas aos colegas (se possível) e fazer pausas regulares</p>	<p>O que foi mais positivo sobre esta experiência?</p> <p>Temos de simular a verificação num ambiente muito stressante que me ajudou a aprender a lidar com o stress.</p>	<p>Qual foi a coisa mais negativa desta experiência?</p> <p>Por vezes era um desafio cometer erros à frente das pessoas</p>

Figura 9. Registo de exemplo de aprendizagem

Depois de experimentar algumas das atividades desta secção para desenvolver as suas capacidades, atributos e competências, pode registar as suas próprias experiências de utilização do modelo no Anexo 6.

3.4 Avaliação

Esta secção inclui:

- Quais são os princípios da avaliação e porque é que ela é importante;
- Como identificar os pontos fortes e fracos de uma ação que tenha tomado para atingir os seus objetivos de aprendizagem; e
- Ferramentas para apoiar a avaliação.

3.4.1 O que é o processo de avaliação?

O processo de avaliação é a forma como avalia os resultados da sua ação no desenvolvimento das suas aptidões, atributos e competências. A avaliação ajuda-o a identificar se aprendeu o que precisava para alcançar o seu objetivo. A análise do sucesso ou do progresso para alcançar os seus objetivos é uma pedra angular do ciclo de desenvolvimento profissional. (5)

3.4.2 Como fazer a sua avaliação

Algumas perguntas para o ajudar a avaliar os seus objetivos são:

- As necessidades de aprendizagem abordadas foram satisfeitas?
- Como mudou a sua prática?
- Como é que os seus colegas beneficiaram?
- Identificou alguma lacuna na aprendizagem? Em caso afirmativo, qual?

A avaliação das suas ações pode ser um primeiro passo para identificar novas necessidades de aprendizagem ou que as necessidades de aprendizagem existentes não tenham sido satisfeitas.

Por exemplo, na reflexão anterior, utilizando o modelo SWOT, planeou uma atividade para aumentar a sua confiança na verificação através da condução de uma auditoria de quantos erros “quase perfeitos”

cometeu. A sua avaliação pode incluir "Concluiu a auditoria?". Se "sim", então os resultados melhoraram a sua confiança?

A sua avaliação poderia incluir uma classificação de quanto a conclusão da auditoria melhorou a sua confiança numa escala de 0-10, onde 0 significa nada e 10 significa o máximo possível. Em alternativa, poderia identificar como a sua prática, ou a prática dos seus colegas, mudou desde que completou a sua ação de aprendizagem. Os seus colegas notaram que está mais confiante em torno da farmácia. Fazer perguntas simples como estas pode ser uma boa forma de avaliar subjetivamente as suas atividades de aprendizagem.

3.4.3 Ferramentas para apoiar a sua avaliação

Outra forma útil de avaliar a sua aprendizagem de forma mais objetiva é utilizar listas de verificação. Pode criar a sua própria lista de verificação sobre o que significa "qualidade" para si. Fornecemos algumas listas de verificação para atividades comuns que são parte do desenvolvimento profissional (ver Anexo 7).

Também pode utilizar modelos para avaliar ações específicas que tenha tomado para melhorar a sua carreira, tais como atualizar o seu CV ou escrever uma carta de motivação. Incluímos alguns destes modelos (ver Anexo 8 para CV e ver Anexo 9 para carta de apresentação) para começar - mas se estas não funcionarem para si, poderá criar a sua própria carta.

Também pode abordar os seus colegas para fornecer uma avaliação por pares. A avaliação por pares pode envolver a utilização de listas de verificação padronizadas ou normas acordadas para fornecer uma perspetiva alternativa à forma como alcançou o seu plano de ação. Os pares podem incluir os seus amigos ou colegas de trabalho ou se estiver à procura de alguém diferente, poderá aceder a programas de mentoria ou redes contactos profissionais.

Algumas pessoas podem preferir não avaliar-se a si próprias utilizando listas de verificação, modelos ou subjetivamente através dos seus pares. Podem preferir utilizar padrões profissionais que lhes permitam acompanhar o seu desenvolvimento profissional ao longo do tempo. Por exemplo, o FIP Global Competency Framework (GbCF) e o Global Advanced Development Framework (GADF) incluem padrões para monitorizar o seu desenvolvimento profissional de uma forma estruturada, ao longo do tempo.

4 Estruturas globais de apoio ao desenvolvimento profissional

4.1 Quadro Global de Competências

"Um enquadramento para apoiar o desenvolvimento das suas competências"



O [Quadro Global de Competências \(GbCF\)](#) (23, 26) foi desenvolvido pela FIP como uma estrutura de apoio focalizada para os farmacêuticos em início de carreira (os que se encontram no período pós-licenciatura imediato de talvez um a dois anos). O GbCF consiste em 123 declarações comportamentais, com 23 domínios de competência dentro de quatro grandes grupos de competência. Os quatro grandes grupos de competências são geralmente aplicáveis à “mão-de-obra farmacêutica” em todo o mundo (ver Figura 10).



Figura 10. Quatro áreas de foco do GbCF (23)

O GbCF é uma forma útil de acompanhar o seu percurso de desenvolvimento de carreira, monitorizando com que frequência desempenha uma das competências. Por exemplo, quantas vezes "avalia cautelosamente os medicamentos" em termos de identificar, dar prioridade, resolver e acompanhar as interações medicamentosas sem cometer um erro. Diria consistentemente (85-100% do tempo), normalmente (50-85% do tempo), por vezes (25-50% do tempo) ou raramente (0-25% do tempo)? Outro exemplo na área das aquisições poderia envolver perguntar com que frequência se "avaliam cuidadosamente as propostas apresentadas a concurso". Diria consistentemente (85-100% do tempo), normalmente (50-85% do tempo), por vezes (25-50% do tempo) ou raramente (0-25% do tempo)?

À medida que a sua carreira progride, deverá ser capaz de ver que, quando iniciou a sua carreira, só raramente ou por vezes - todos cometem erros no início. Mas, à medida que se desenvolve, deve ver-se a si próprio a avançar para avaliar e fornecer medicamentos precisos como parte da sua prática habitual e depois ser capaz de o fazer de forma consistente.

Esta abordagem para acompanhar o desenvolvimento da sua carreira está ligada ao GbCF e é uma forma útil de apoiar a sua reflexão. Ao monitorizar com que frequência demonstra as competências no GbCF, pode refletir sobre as áreas em que precisa de melhorar, planear e depois decidir que ações tomar para desenvolver o seu conjunto de competências. Poderá mesmo avaliar o seu progresso, ao completar avaliações regulares completando o quadro com o seu colega, mentor ou empregador.

4.2 Quadro de Desenvolvimento Avançado Global

"Um quadro para fazer progredir a sua carreira"



O [Quadro de Desenvolvimento Avançado Global \(GADF\)](#) foi desenvolvido para apoiar o desenvolvimento profissional e o reconhecimento da força laboral das farmácias em todo o mundo. (27) O quadro tem o objetivo principal de identificar áreas amplas de desenvolvimento e progressão profissional para os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos desenvolverem as suas carreiras de uma forma estruturada. É construído a partir do GbCF para que possa mapear e planear o seu desenvolvimento profissional e desenvolver o seu portefólio de desenvolvimento pessoal e percurso de carreira.

O GADF não define descrições de funções ou um âmbito específico de prática; apoia genérica e estruturalmente o desenvolvimento profissional contínuo dos profissionais de farmácia ao longo de qualquer trajetória de carreira escolhida. Acredita-se que o princípio das competências de progressão deve incluir as competências ligadas à liderança, gestão de outros, educação e orientação de outros e apoio à avaliação e inovação na prestação de serviços de saúde.

Há seis grupos de competências para desenvolvimento incluídos no GADF:

1. Prática profissional especializada;
2. Trabalhar com outros;
3. Liderança;
4. Gestão;
5. Educação, formação e desenvolvimento; e
6. Investigação e avaliação.

O primeiro grupo, "Prática profissional especializada", é adaptável a todos os sectores e especialidades. A "prática profissional especializada" deve ser definida e moldada pelo profissional, dentro do contexto do trabalho e da carreira individual. O grupo "Prática especializada" reflete este princípio de conceção e está formatado de modo a permitir-lhe autodefinir a sua área de especialização em medicamentos.

Os restantes cinco grupos são domínios genéricos que são aplicáveis e independentes do sector de prática ou foco. Existem 34 competências localizadas em seis grupos. Cada competência tem três fases de avanço definidas que permitirão um contínuo desenvolvimento e progressão dos profissionais. Através da autoavaliação de cada competência, será capaz de saber qual é o seu nível de prática. O GADF ajudá-lo-á a identificar as áreas que deseja desenvolver em todos os grupos de competências, ajudando assim na formulação de um plano de desenvolvimento pessoal para fazer avançar a sua prática.

Tanto o GbCF como o GADF são quadros úteis para que possa implementar a sua reflexão, planeamento, ação e processo de avaliação no desenvolvimento do seu percurso profissional.

5 Desenvolver competências transferíveis

De acordo com um artigo recente do Fórum Económico Mundial (28), haverá uma grande mudança nas competências necessárias para ter sucesso no local de trabalho até 2025, uma vez que as competências a pedido em diferentes papéis mudam devido aos impactos da pandemia de 2020 e a outros fatores, tais como a crescente utilização da tecnologia. As competências essenciais que os empregadores veem aumentar na liderança até 2025 incluem competências como o pensamento crítico e a análise, a resolução de problemas, e competências de autogestão como a aprendizagem ativa, a resiliência, a tolerância ao stress e a flexibilidade.



Figura 11: O conceito da OMS de um "farmacêutico de sete estrelas".

O crescimento da carreira requer um desenvolvimento consistente de competências relevantes para os seus objetivos de carreira. Pode ser preocupante decidir quais as competências que precisa de desenvolver. Felizmente, existem muitos modelos que podem ajudá-lo a identificá-las. Por exemplo, o conceito de "farmacêutico de sete estrelas" foi proposto no terceiro Grupo Consultivo sobre o Papel do Farmacêutico da OMS, que define os papéis do farmacêutico como sendo um cuidador, decisor, comunicador, líder, gestor, professor e aprendiz ao longo da vida (ver Figura 11). (2, 16)

Em alternativa, pode optar por se concentrar no desenvolvimento de competências para trabalhos ou funções específicas. Avaliámos alguns dos empregos mais recentes anunciados para os farmacêuticos em 2020 e seleccionámos alguns dos principais atributos dos farmacêuticos e cientistas farmacêuticos que são necessários. Estes incluem o ser:

- Preciso e metódico;
- Capaz de compreender e aplicar a lei;
- Responsável;
- Interessado na saúde das pessoas;
- Disposto a supervisionar outros;
- Capaz de trabalhar com todos os tipos de pessoas;
- Capaz de explicar-se claramente aos membros do público;
- Capaz de ler e escrever eficazmente;
- Capaz de utilizar um computador e os principais pacotes de software;
- Rigoroso e capaz de prestar atenção aos detalhes;
- Sensível e compreensivo; e
- Disposto a ser responsável pelos resultados dos doentes.

Também analisámos algumas das competências-chave que os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos são obrigados a ter para empregos comuns e que estão listadas como "essenciais". É preciso ter:

- Excelentes capacidades de comunicação verbal e escrita;
- Capacidade de negociação;
- Competências analíticas;
- Competências interpessoais;
- Capacidade de resolução de conflitos;
- Capacidade de liderança;
- Resiliência; e

- Competências de *branding* pessoal.

Estas competências acima podem ser categorizadas em competências transferíveis, ou seja, qualidades ou competências que podem ser transferidas de um emprego para outro.

5.1 Competências de comunicação

A comunicação é simplesmente o ato de transferir informação de um lugar, pessoa ou grupo para outro. Independentemente do emprego a que se candidata, os empregadores esperam que tenha excelentes capacidades de comunicação escrita e verbal. (29) Dependendo do cargo, terá de ser capaz de comunicar eficazmente com empregados, colegas, e doentes pessoalmente, online, por escrito e por telefone.

Os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos exercem todos os tipos de comunicação no quotidiano em farmácia comunitária, farmácia hospitalar, indústria farmacêutica e academia, onde tanto se inclui a investigação e como o ensino. A prática da farmácia baseia-se principalmente na interação com aqueles que procuram cuidados de saúde, procurando aconselhamento. Por conseguinte, é universalmente aceite que o farmacêutico precisa de ser altamente competente na comunicação humana.

A aquisição de capacidades de comunicação é importante para farmacêuticos e cientistas farmacêuticos, a fim de desenvolverem as suas carreiras, quer aconselhando doentes, quer comunicando com médicos ou sendo a interface com associados. (30)

As capacidades de comunicação dos farmacêuticos são geralmente descritas em quadros e diretrizes profissionais e são igualmente importantes como outras competências farmacêuticas atuais. (23). Tomando como exemplo a farmácia comunitária; a comunicação eficaz por parte dos farmacêuticos é essencial para melhorar a utilização de medicamentos pelos doentes e assegurar os melhores resultados terapêuticos. Os farmacêuticos podem melhorar a adesão dos doentes à terapêutica farmacológica através de estratégias apropriadas, (31) incluindo o aconselhamento e educação do doente. Para além da comunicação verbal, as recomendações escritas adequadamente aos médicos para resolver problemas de terapia medicamentosa podem ser uma estratégia eficaz para mudanças na terapêutica farmacológica. A comunicação com doentes e colegas é importante para a obtenção de resultados impactantes.

As competências de comunicação não-verbal necessárias incluem a escuta ativa, o estabelecimento de contacto visual e a não utilização de gírias. (32) Isto é particularmente importante para os cargos desempenhados diretamente com pessoas na farmácia comunitária ou hospitalar. Mas também se aplica à academia e outros cargos em farmácia. Pense na sua linguagem corporal - que impressão facial tem? O que é que isto comunica sobre si ou sobre o seu estado de espírito a alguém que olha para si? Para praticar as suas capacidades de comunicação não verbal, faça a atividade na Figura 12.

Faça esta atividade!

Tente controlar conscientemente a sua comunicação não-verbal. Pode estabelecer uma conversa com um colega de trabalho, totalmente consciente das suas capacidades de comunicação não-verbal; pode levantar as sobrancelhas, sorrir, acenar energicamente e fazer muito contacto visual enquanto falam. Em seguida, mudar para uma atitude realmente desinteressada. Isto pode incluir não fazer contacto visual, mexer-se ou apresentar uma postura inquieta ou descuidada. Será que repararam nas suas ações? Será que mudou a forma como falaram consigo?

Na maioria das vezes, as pessoas falam mais fluente e plenamente se pensarem que lhes estão a prestar atenção do que se estiver a agir de forma desinteressada. Continue a praticar estas competências até conseguir controlar as suas capacidades de comunicação não verbal e verbal corretamente.

Figura 12. Atividade para comunicação não-verbal

Faça esta atividade!

Desenhe um conjunto aleatório de formas sobre uma folha de papel A4
- quanto mais criativo, melhor. Não mostre a ninguém o que desenhou. Agora, descreva a sua imagem e peça a um colega para desenhar o que está a dizer-lhes para desenharem. Ajuda se estiver de costas voltadas um para o outro, para que não se possam ver. Depois de ter descrito todas as imagens na sua folha de papel, compare os dois desenhos.

Como correu?

Na maioria das vezes, as imagens são muito diferentes, uma vez que as pessoas têm interpretações diferentes sobre a descrição das formas.

As capacidades de comunicação verbal incluem a utilização do tom e volume corretos para a situação. Isto assegura que seja ouvido. Coisas simples como olhar para a pessoa com quem está a falar também podem ajudar - especialmente para pessoas que podem dificuldades auditivas e de ler os lábios. Um exemplo é baixar a voz ou o tom ao dar más notícias ou falar mais docilmente se estiver a confortar alguém. Em alternativa, pode falar mais alto e com confiança se estiver a tentar impressionar alguém - talvez um potencial empregador.

Para praticar a sua habilidade verbal e auditiva, faça a atividade na Figura 13.

Figura 13. Atividade para comunicação verbal

Outra parte fundamental da comunicação verbal é falar de forma simples e clara. Evite gírias sempre que possa. Use frases curtas, especialmente na comunicação escrita - os seus leitores agradecer-lhe-ão por isso.

A comunicação é importante; quer os farmacêuticos estejam a aconselhar doentes numa farmácia comunitária, a trabalhar com outros prestadores de cuidados de saúde num hospital, ou a apresentar um plano de negócios num ambiente empresarial, é importante que partilhem efetivamente mensagens com outros. Mas há outra forma de comunicação que é igualmente importante, mas menos popular do que quaisquer outras competências entre aqueles que frequentemente prosseguem carreiras na farmácia, e que é a escrita.

De acordo com *The Pharmacy Student Survival Guide*, Terceira Edição, "a escrita é o veículo que impele a prática da farmácia, independentemente do tipo de prática ou cenário".⁽³³⁾

As capacidades de comunicação escrita são essenciais para a maioria dos profissionais no século XXI. Mais uma vez, evite gírias e use frases curtas e rápidas. Lembre-se que uma imagem vale mais do que mil palavras - por isso substitua o texto por uma imagem, diagrama ou infográfico, se possível. Se vai utilizar imagens, diagramas ou uma apresentação de diapositivos para o ajudar a comunicar, certifique-se de que não enche demasiado os seus diapositivos com informação. Tente usar imagens ou ícones para transmitir significado.

5.2 Capacidade de negociação

A negociação é definida como uma estratégia para resolver uma divergência de interesses, onde também existem interesses comuns. ⁽³⁴⁾ Pode ser cooperativa onde ambas as partes tentam obter o melhor resultado possível e procuram principalmente uma situação vantajosa para ambas as partes, obtendo o máximo valor possível para os seus objetivos. ⁽³⁵⁾ Também poderia ser mais ou menos intensa, com base nas concessões oferecidas. Qualquer que seja o seu tipo, a negociação é um conjunto de competências que pode ser aprendido e praticado; que necessita de planeamento avançado e paciência.

A negociação como competência é uma parte central de toda e qualquer evolução de carreira na qual se tenha de lidar com múltiplas entidades. Os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos exigem tais competências, especialmente quando lidam com empregados ou gestores relativamente a contratos, novas aplicações sistemáticas ou mesmo horário de trabalho.

O domínio da negociação irá ajudá-lo a desenvolver a sua carreira a muitos níveis: ajudá-lo-á a poupar tempo e esforço, a conseguir o emprego e contrato dos seus sonhos, e a influenciar outras partes e a convencê-las do seu ponto de vista.

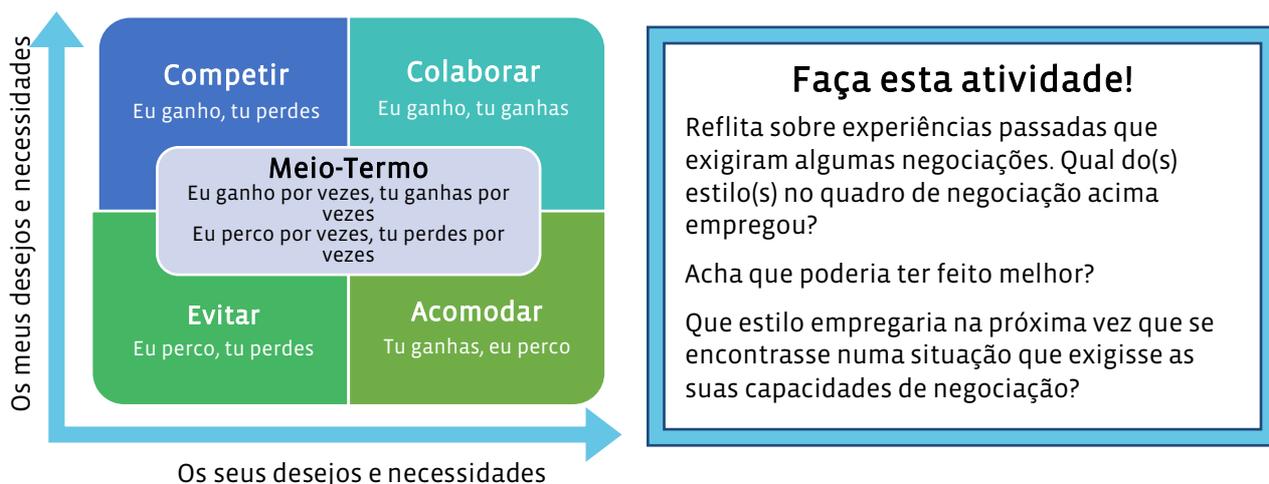


Figura 14: Gráfico de estilo de negociação e atividade de competências de negociação(36)

Cada um de nós tem o seu próprio estilo de negociação (ver Figura 14), e familiarizar-se com o seu estilo pessoal ajudá-lo-á a identificar formas de melhorar as suas capacidades de negociação. (35) Pode dominar todos os estilos pela prática em situações reais, e quanto mais repetir e praticar estas competências, mais natural será a sua utilização.

Qualquer que seja o estilo que esteja a adotar, a negociação exige sempre uma comunicação eficaz dos objetivos, necessidades e desejos, onde tanto o planeamento como a preparação são essenciais.

Veja abaixo um caso de estudo da nossa membro Ciara O’Brien, que demonstra como ela desenvolveu as suas capacidades de comunicação e negociação.

Como farmacêutica registada na Grã-Bretanha, sou elegível para me tornar uma signatária nomeada para o Código de Prática da ABPI. O signatário final médico é responsável pela verificação final dos materiais promocionais e não promocionais que serão enviados aos profissionais de saúde, aos doentes ou ao público. Na minha empresa atual, é necessária uma validação para me tornar uma signatária médica final.



Ciara O'Brien
Farmacêutica da Indústria Farmacêutica

Como a área em que trabalhei não envolvia produtos promovidos ativamente, não sentia que tivesse à vontade suficiente para fazer a validação. Decidi que precisava de mais tempo para aplicar os meus conhecimentos técnicos do Código, para praticar a minha capacidade de decisão e para desenvolver as minhas capacidades de comunicação e negociação.

Decidi adiar a minha validação enquanto acumulava os meus conhecimentos de trabalho e aplicação prática do Código. Isto envolveu trabalhar de perto com o meu superior hierárquico para me orientar através do sistema, verificando materiais e fornecendo feedback negativo às equipas para desenvolver as minhas competências para além dos aspetos técnicos. Aproveitei também a oportunidade para falar com diferentes colegas sobre a sua abordagem para me ajudarem a compreender o seu processo de tomada de decisão, a fim de desenvolver o meu próprio processo. Onde não consegui encontrar quaisquer exemplos vivos de materiais menos comuns, utilizei o sistema para procurar materiais já aprovados - primeiro para desenvolver o meu próprio julgamento e depois para rever os comentários finais para ver se tinha perdido alguma coisa.

Após a preparação extra autodirigida e o encorajamento dos meus colegas, comprometi-me e passei à validação. Estou muito mais confiante na minha capacidade de realizar o sinal final dos materiais de acordo com o Código de Prática da ABPI. Estou orgulhosa da abordagem profissional que tomei para garantir que estava pronta para assumir a responsabilidade e responsabilização de uma signatária médica final.

O que pode identificar a partir deste caso de estudo que esteja ligado com a sua experiência e como aplicaria as competências à sua carreira?

5.3 Competências analíticas

A análise de dados é definida como um processo de limpeza, transformação e modelação de dados para descobrir informações úteis para a tomada de decisões relacionadas com o trabalho.(37) É uma parte vital para se ter uma carreira de sucesso. Quando os dados são utilizados eficazmente, leva a uma melhor compreensão do seu anterior desempenho profissional e a uma melhor tomada de decisões para as suas etapas futuras. As competências necessárias para analisar os dados variam consoante os métodos de recolha de dados e o tipo de dados que possui. Embora existam múltiplos métodos de análise de dados, esta secção centrar-se-á na análise estatística, descritiva, de diagnóstico, preditiva, prescritiva e qualitativa.

A análise estatística é uma forma quantitativa de análise que se baseia nos princípios da matemática e da probabilidade.(38) Preocupa-se com a organização e interpretação dos dados de acordo com pressupostos, procedimentos e regras bem definidos e sistemáticos.(39) Existem diferentes categorias deste tipo de análise.

A análise descritiva é a utilização mais simples e mais comum dos dados em todos os campos de trabalho atuais e é utilizada para reduzir grandes conjuntos de observações em formas mais compactas e interpretáveis.

Alguns recursos úteis que o podem ajudar a desenvolver as suas capacidades de análise estatística descritiva podem ser encontrados em:

- [Análise estatística](#)
- [Formação estatística](#)
- [Tutoriais de análise estatística](#)

A análise de diagnóstico é uma forma de análise avançada que examina dados ou conteúdos, encontrando a causa a partir que tenha sido encontrado na análise estatística. (40) A análise diagnóstica é útil para identificar padrões de comportamento dos dados. Por exemplo, se chegar um novo problema no seu processo de trabalho, pode usar a análise de diagnóstico para descobrir se problemas semelhantes ocorreram noutra local, para estabelecer um padrão. Se já tiver um conjunto de dados, poderá concluir a análise de diagnóstico para ver se os problemas estão interligados.

A análise preditiva utiliza dados recolhidos para fazer previsões sobre resultados futuros.(41) Por exemplo, digamos que no ano passado comprou três bolsas de mão de acordo com as suas poupanças e se este ano o seu salário duplicar, então pode comprar seis bolsas de mão. Contudo, e quanto a outros fatores que podem influenciar a quantidade de bolsas que pode comprar, como a possibilidade de os preços das bolsas aumentarem este ano ou talvez em vez das bolsas queira comprar uma bicicleta nova, ou precise de comprar um carro? As organizações estão a utilizar cada vez mais a análise preditiva para ajudar a planear as suas atividades, a ultrapassar problemas difíceis e a descobrir novas oportunidades.(41)

A análise prescritiva baseia-se em técnicas de inteligência artificial, sem *input* humano adicional.(42) Numerosos tipos de empresas e agências governamentais com utilização intensiva de dados podem beneficiar da utilização da análise prescritiva, incluindo as dos sectores dos serviços financeiros e da saúde, onde o custo do erro humano é elevado.(42) Atualmente, a maioria das grandes empresas orientadas para os dados (Apple, Facebook, Netflix, etc.) utilizam a análise prescritiva e a inteligência artificial (IA) para melhorar a tomada de decisões.(42)

A análise qualitativa envolve a síntese de dados recolhidos a partir de entrevistas, análise de documentos ou através da observação, ao criar temas e categorizando os dados para fornecer uma maior profundidade de compreensão e significado.(43) Alguns farmacêuticos e cientistas de sócio farmácia utilizam a análise qualitativa para compreender a utilização de medicamentos.

Para saber mais sobre análise de dados em farmácia visite os seguintes links:

- [Introdução às estatísticas](#)
- [Seis maneiras como as empresas farmacêuticas estão a utilizar a análise de dados para impulsionar a inovação e o valor](#)
- [Como é que a “big data” está a afetar a prática farmacêutica](#)
- [Análise de dados: a chave para ter sucesso no negócio e na prática farmacêutica](#)

Veja o caso de estudo abaixo do nosso membro Shepard Nqobile Mhlaba, que demonstra como ele aplicou na prática a análise de dados e a capacidade de tomada de decisões.



Shepard Nqobile
Mhlaba
Farmacêutico
comunitário

Fui responsável por encomendar produtos farmacêuticos para a farmácia, com a elaboração de uma lista de encomendas, realizando uma previsão e adquirindo medicamentos. Compilei uma lista de medicamentos utilizando dados de consumo de produtos que foram vendidos num determinado período de tempo. Estes dados foram depois utilizados para calcular o consumo médio mensal, quais os meses para ter mais unidades em stock e prever as quantidades para os seis meses seguintes. O Microsoft Excel pode ser utilizado para calcular a quantidade de produtos encomendados com base nos parâmetros acima referidos, o que ajudará a toma de uma decisão de aquisição informada. O processo também se baseia nos fundos monetários disponíveis e se o preço total da encomenda for superior ao disponível, os ajustamentos de fundos são feitos em conformidade, tomando decisões baseadas no stock disponível e na procura do produto. Como resultado deste processo, foi criada uma lista de encomendas com base nos fundos monetários disponíveis e a encomenda foi efetuada e recebida. O processo permitiu que a farmácia reabastecesse e repusesse o stock até ao fim.

O que pode identificar a partir deste estudo de caso que esteja ligado à sua experiência e como aplicaria as competências à sua carreira?

5.4 Competências interpessoais

5.4.1 Inteligência emocional

A inteligência emocional é um ingrediente indispensável para uma liderança eficaz.⁽⁴⁴⁾ Como os cuidados de saúde continuam a evoluir no sentido do trabalho de equipa multidisciplinar, o impacto da inteligência emocional no comportamento no local de trabalho é de particular interesse.

As emoções estão ligadas aos objetivos, projetos e necessidades de cada indivíduo. As suas emoções motivam e regulam as suas ações.⁽⁴⁴⁾ A consciência das suas emoções é essencial na construção do seu percurso profissional, pois isto pode influenciar a sua tomada de decisão sobre o campo de prática a focar, em torno do seu espaço de trabalho e a sua relação com outros profissionais no seu local de trabalho.

O melhor da inteligência emocional é que ela pode ser aprendida. No início da sua carreira, pode não compreender porque é que as pessoas da sua equipa se estão a comportar da forma como se comportam. No entanto, pode aprender a compreender os seus motivos desenvolvendo a sua inteligência emocional e as suas capacidades de empatia.

Usar a inteligência emocional no local de trabalho pode: melhorar as relações com os seus associados e colegas ⁽⁴⁵⁾ melhorar as capacidades de empatia dos farmacêuticos centrados no doente; ajudá-lo a agir com integridade; ajudá-lo a obter respeito dos seus pares; ajudá-lo a gerir a mudança com mais confiança; melhorar a satisfação laboral; ajudá-lo a sentir-se confiante e positivo na sua atitude; reduzir os níveis de stress; e aumentar a criatividade.

Um quadro de competências emocionais pode ajudá-lo a desenvolver a sua competência pessoal (relativa à consciencialização, autorregulação e motivação), bem como a sua capacidade social (constituída por competências sociais e consciência social).⁽⁴⁵⁾

"Nada de grandioso foi conseguido sem entusiasmo" - Ralph Waldo Emerson

Se está entusiasmado em desenvolver a sua inteligência emocional, pode tentar alguns dos passos na Figura 15.

Passo 1: Construir a sua consciência até um nível de competência inata

Trabalhe constantemente as emoções até ao ponto em que a compreensão dos seus sentimentos se torne parte de si.

Passo 2: Distinguir e analisar as suas emoções, mantendo um diário

Crie um código de cores para identificar a página (vermelho, amarelo, verde) durante dias em que se sentiu bem, aceitavelmente ou mal e depois analise o que aconteceu nos dias vermelhos para o fazer sentir-se mal. Isto poderá ajudá-lo a identificar os gatilhos que se poderá aprender a controlar.

Passo 3: Aceitar e apreciar as emoções como sinais

As emoções são ferramentas importantes que ajudam a manter-nos bem. Se as suas emoções estão a variar muito, pode ser um sinal de que está a trabalhar demasiado e que precisa de fazer uma pausa.

Passo 4: Aceitar e reconhecer as emoções dos outros

Os doentes que servimos e as pessoas com quem trabalhamos podem não ser capazes de controlar as suas emoções, mas pode controlar a forma como reage a eles. As emoções são parte do que nos torna humanos. Se conseguir reconhecer que alguém está triste, zangado ou frustrado e tiver empatia com ele, terá melhores relações e evoluirá mais rapidamente na sua carreira.

Para saber mais sobre inteligência emocional, leia o material de apoio do YPG da FIP sobre "[Liderar com Inteligência Emocional](#)".

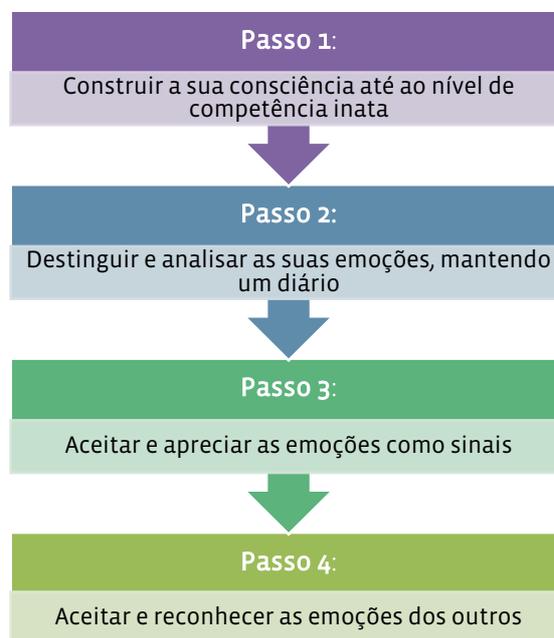


Figura 15. Passos para desenvolver a sua inteligência emocional

5.4.2 Competência pessoal

A consciencialização implica estar emocionalmente consciente, e reconhecer as suas emoções e os seus efeitos sobre si e sobre os que o rodeiam.(46) Deve compreender como se sente e porque se sente dessa forma. Isto pode ajudá-lo a ver como as suas emoções influenciam os seus pensamentos e ações sobre as coisas que lhe dizem respeito a si e aos outros.

A autorregulação permite-lhe decidir o quão bem responde a fatores externos à sua volta (pessoas, informação, tecnologia).(46) Tem autocontrolo e pode facilmente gerir emoções perturbadoras, como ser insultado por um colega ou ser repreendido pelo seu chefe? Sente-se satisfeito e torna-se complacente depois de ter sido elogiado por um trabalho bem feito?

Para estar consciente de si próprio, deve ser capaz de avaliar as suas emoções.(45) Isto implica pensar cuidadosamente na razão pela qual se sente da forma como se sente. Será por causa de uma experiência passada? Ou por causa de algo que aconteceu mais recentemente? Qual é o contexto das suas emoções? Trata-se de uma pessoa, de uma situação ou de si próprio? Uma vez entendido o porquê de se sentir da forma como se sente, poderá ser capaz de o adaptar e de gerir a sua própria motivação.

Estar consciente da sua própria autoconfiança e acreditar na sua própria autoestima e capacidades é também uma parte importante da sua competência pessoal. Tem de ser capaz de manter a sua posição e expressar a sua opinião mesmo quando esta é impopular, aprender a ser decisivo e a manter aos seus valores fundamentais. Deve também ser capaz de reconhecer as suas próprias limitações, para que não acabe numa situação difícil que está fora das suas capacidades.

Como farmacêutico ou cientista farmacêutico que tenha recebido várias formações no decurso do seu estudo, está apto a trabalhar em qualquer campo da prática farmacêutica que deseje. No entanto, a sua competência

pessoal trata-se de conhecer os seus pontos fortes e fracos, onde residem os seus interesses e os seus objetivos a longo e curto prazo. Também pode utilizar várias estruturas para identificar os seus pontos fortes e fracos, por exemplo, utilizando o modelo SWOT (ver Secção 3.1.3), o Quadro Global de Competências (ver secção 4.1) ou o Quadro de Desenvolvimento Avançado Global (ver secção 4.2).

DICA MUITO IMPORTANTE!

A investigação diz que 80% dos empregados que contribuem para outras áreas fora da sua descrição de funções imediata e definida deslocam-se mais rapidamente e melhor do que os seus colegas. Portanto, tente envolver-se em atividades que são diferentes do seu cargo habitual do dia-a-dia.

5.4.3 Competência social



Como membros da força laboral farmacêutica e parte da equipa de profissionais de saúde, o nosso trabalho exige a interação com outros profissionais, o que significa que temos de ser socialmente competentes diariamente. A competência social relaciona-se com a consciência social e capacidades específicas que podemos utilizar durante situações sociais.^(47, 48) Mesmo fora do ambiente de trabalho, é crucial que utilizemos aptidões de competência social.

A consciência social implica ser empático e aperceber-se dos sentimentos e perspetivas dos outros, tendo um interesse ativo nas suas preocupações.⁽⁴⁷⁾ É preciso reconhecer o “clima social” (situação financeira, física e ambiental em que se encontra e onde os seus colegas se encontram). Antecipar, reconhecer e satisfazer as suas necessidades demonstrará que está socialmente consciente.⁽⁴⁸⁾

O facto de apoiar o desenvolvimento de outros colegas, por exemplo, através da mentoria, pode ajudá-lo a alavancar a diversidade no local de trabalho.⁽⁴⁹⁾ O surgimento de novas oportunidades ao trabalhar com pessoas diversas, aprendendo a trabalhar com pessoas de diferentes raças, sexualidades, religiões e crenças políticas, pode ajudá-lo a aprender coisas novas e apresentar novas oportunidades de desenvolvimento de carreira.

Na nossa opinião, ter consciência política é uma das competências mais importantes na inteligência emocional. Onde quer que se encontre, deve tentar ler e compreender as correntes emocionais e as relações de poder de um indivíduo ou de um grupo. Deve procurar os decisores, detetar redes sociais cruciais, e compreender as forças que moldam a visão dos seus clientes e concorrentes.

Embora existam muitas competências sociais diferentes, concentramo-nos aqui em oito competências sociais fundamentais. Poderia refletir sobre estas e planear uma atividade para o ajudar a desenvolver as suas competências sociais:

1. **Influência:** consegue persuadir as pessoas a incorporar os seus objetivos ou apoiar o seu projeto?
2. **Comunicação:** consegue enviar mensagens claras e convincentes?
3. **Liderança:** inspira e guia grupos e pessoas?
4. **Catalisação de mudança:** inicia ou gere a mudança?
5. **Gestão de conflitos:** até que ponto negocia e resolve os desacordos?
6. **Construção de laços:** nutre relações determinantes para o sucesso?
7. **Colaboração e cooperação:** até que ponto trabalha bem com outros para objetivos comuns?
8. **Capacidades de equipa:** criou uma sinergia de grupo na prossecução de objetivos coletivos?

A competência pessoal é uma base sólida sobre a qual pode construir a sua competência social (ver Figura 16).(45)

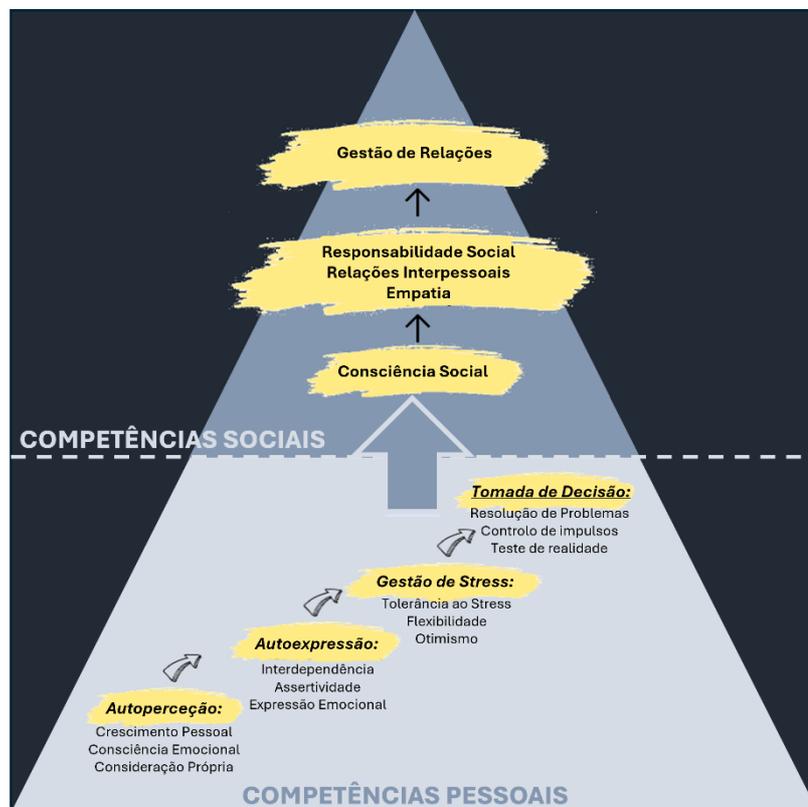


Figura 16. A competência pessoal como fundamento da competência social (45)

Faça a atividade da Figura 17 para refletir sobre como pode desenvolver as suas capacidades interpessoais.

Faça esta atividade!
Refleta sobre o cenário abaixo:

Anjay, uma farmacêutica hospitalar, denotou uma ocorrência elevada na taxa de erros de medicação. Ela informou os seus colegas, incluindo o chefe de departamento, sobre o problema, mas todos parecem não estar preocupados. O problema agrava-se e ela sente-se cada vez mais frustrada. Ela não está num papel de liderança formal para liderar as investigações sobre as causas do problema.

Como aplicaria as suas capacidades interpessoais para lidar com esta questão

Figura 17. Atividade para desenvolver as suas capacidades interpessoais

5.5 Capacidade de resolução de conflitos

As capacidades de resolução de conflitos são aplicadas no tratamento de divergências ou disputas entre duas ou mais pessoas ou grupos de pessoas, com o objetivo de atenuar os impactos negativos de tais divergências ou disputas.(50). É muito importante, num ambiente de trabalho, minimizar ou prevenir conflitos que possam levar a uma diminuição da produtividade. A aplicação de competências de gestão de conflitos também transcende o local de trabalho para a nossa vida pessoal e social.

Existem cinco estilos de gestão de conflitos:(51)

1. **Evasão** - Este estilo de resolução de conflitos implica ignorar o conflito com a esperança de que este se resolva por si só. Esta abordagem é útil quando o conflito não é importante ou quando não há tempo para uma intervenção mais aprofundada.
2. **Acomodação** - Utilizar este estilo implica colocar as necessidades dos outros no lugar das suas. Envolve tomar medidas para determinar quais são as preocupações da outra parte e possivelmente ceder ao argumento por ela apresentado para “manter a paz”.
3. **Compromisso** - Este estilo de gestão de conflitos visa chegar a uma base comum ou a uma resolução acordada entre ambas as partes envolvidas no conflito. Esta abordagem pode não deixar nenhum dos lados completamente satisfeito com o resultado.
4. **Concorrência** - Este estilo é importante quando é necessário de tomar uma posição sobre uma questão específica e satisfazer certos requisitos de uma empresa ou os seus próprios desejos à custa das outras partes envolvidas no conflito. Isto pode significar ser mais assertivo e rejeitar as ideias das outras partes para conseguir a resolução final.
5. **Colaboração** - Este estilo tem como objetivo encontrar soluções que satisfaçam as necessidades de todas as partes envolvidas. Isto vai além da tentativa de encontrar um meio termo e, em vez disso, concentra-se em agradar a todas as partes envolvidas e assegurar que todas as opiniões estão representadas na(s) resolução(ões) final(ais)

Saiba mais informações sobre estilos e competências de gestão de conflitos nos seguintes links.

- [Cinco Estilos de Gestão de Conflitos para cada Tipo de Personalidade](#)
- [Quais são as Cinco Estratégias de Resolução de Conflitos?](#)

Faça a atividade da Figura 18 para desenvolver as suas capacidades de resolução de conflitos.

Faça esta atividade!

Refleta sobre as formas listadas de resolução de conflitos. Qual é o seu estilo predominante? Pense em como pode combinar as diferentes estratégias em várias fases da resolução de um conflito.

Figura 18. Atividade para desenvolver as suas capacidades de resolução de conflitos

Veja um caso de estudo do nosso membro Chun-Wai Mai abaixo, que demonstra como lidou com situações imprevistas durante a sua carreira.

Como líder de um projeto de investigação, é fundamental assegurar que um projeto atinja todos os marcos e resultados estabelecidos. No entanto, há sempre circunstâncias imprevistas que podem atrasar o progresso da investigação. Numa das rondas nacionais de bolsas de investigação, assegurei o financiamento de um projeto tecnicamente desafiante.

Tivemos apenas dois anos para alcançar todos os marcos e resultados para o nosso projeto. Durante esse tempo, tive reuniões regulares com todos os membros da equipa para acompanhar os nossos marcos. Houve algumas incidências quando os nossos consumíveis se atrasaram. Felizmente, conseguimos resolver os problemas de compra, fizemos outra encomenda para obter os materiais de outro fornecedor, e finalmente conseguimos os materiais. Atrasámo-nos apenas ligeiramente na concretização do nosso marco definido. Devido à preocupação de que talvez não atingíssemos todos os marcos se se tratasse de um projeto para apenas um estudante de pós-graduação, recrutei a tempo inteiro dois estudantes de mestrado para apoiar o projeto.

Cumprimos todos os marcos e resultados dentro do prazo estipulado. Publicámos três artigos científicos, em vez dos dois artigos que prometi aos financiadores, ambos os meus alunos de mestrado terminaram atempadamente o mestrado, e as suas teses foram aceites com pequenas correções.



Chun-Wai Mai
Farmacêutico/
cientista farmacêutico

O que pode identificar a partir deste caso de estudo que esteja relacionado com a sua experiência e como aplicaria as competências à sua carreira?

5.6 Capacidade de liderança



A liderança na força de trabalho farmacêutica e no sector dos cuidados de saúde em geral, engloba a gestão e a força de trabalho clínica, (52) criando desafios distintos. É necessária uma força de gestão e liderança forte e competente para navegar no setor através dos complexos fatores de interação e para liderar reformas para uma prestação de cuidados de saúde eficaz e eficiente.(52, 53)

Esta secção examina o conceito de liderança eficaz e as competências importantes que os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos no início da carreira precisam de aperfeiçoar para se tornarem melhores naquilo que fazem.

"Por três métodos podemos aprender a sabedoria: Primeiro, pela reflexão, que é a mais nobre; segundo, pela imitação, que é a mais fácil; e terceiro, pela experiência, que é a mais amarga". - Confúcio

A autorreflexão na liderança significa arranjar tempo para se avaliar enquanto como líder, e é fundamental para o desenvolvimento da sua liderança. Implica examinar o seu nível atual de competências, os seus pontos fortes, fraquezas, padrões de comportamento e a forma como procura influenciar os outros. Trata-se também de interrogar os seus valores, objetivos e ambições. Tudo isto serve para aumentar o seu autoconhecimento, alinhamento, autenticidade, aprendizagem e crescimento.

A autorreflexão também acelera a melhoria das suas capacidades de prática e de liderança, e permite-lhe compreender melhor os outros. A autorreflexão é um processo importante no desenvolvimento da liderança não só para novos líderes, mas para todos os líderes - especialmente aqueles que operam em ambientes em constante mudança (ver Figura 19).

A liderança baseada em valores dá o tom para a organização, a partir do início.(54) Os nossos valores impulsionam o nosso comportamento, tendo impacto na forma como respondemos às questões com que nos deparamos.(54) Servem também de exemplo para outros na organização. Na nossa opinião, a liderança baseada em valores tornou-se ainda mais importante durante a última década, e os valores pessoais do líder podem ser um dos mais importantes determinantes de como o poder do líder é exercido ou restringido numa organização.

Faça a atividade da Figura 20 para desenvolver as suas capacidades de liderança.

Quando foi a última vez que refletiu ou reviu os seus valores pessoais?
Compreender os seus valores pessoais é o primeiro passo para a consciencialização e é uma importante área de autorreflexão sobre a liderança. Dito isto, muitas vezes desenvolvemos inconscientemente os nossos valores mais importantes. Tragamo-los à consciência.

- **Um líder que admira** - pense na pessoa ou no mentor que mais admira. Quais as três palavras ou frases que descrevem as qualidades que admira nelas?
- **O seu legado** - por que quer ser recordado?
- **Valores fundamentais** - quais são os seus valores? Que coisas, pessoas e qualidades são mais importantes para si?

Figura 19. Autorreflexão sobre capacidades de liderança

Faça esta atividade!

Reflita sobre estas questões:

- Quais são os valores da sua organização?
- Como é que os seus valores pessoais se alinham com os da sua organização?

Racionalizar um alinhamento entre os seus valores pessoais de liderança e os valores da sua organização ajudá-lo-á a trabalhar como um líder.

Figura 20. Atividade para desenvolver as suas capacidades de liderança

Usando as nossas próprias experiências, aqui estão algumas ações que pensamos que pode levar a cabo para desenvolver as suas capacidades de liderança:

1. Ser proactivo, não reativo

Assuma a responsabilidade pela sua vida. As pessoas proativas pensam e agem de acordo com os seus pensamentos. Como líder, tem de ser proactivo devido a fatores externos que podem nem sempre ser favoráveis. As pessoas reativas, por outro lado, são frequentemente afetadas pelo seu ambiente físico. Encontram fontes externas para culpar pelo seu comportamento.

2. Praticar a disciplina

A disciplina é o elemento mais importante na liderança. Desenvolver a disciplina na sua vida profissional (e pessoal) é um imperativo para ser um líder eficaz, e para inspirar outros a serem também disciplinados. As pessoas julgarão a sua capacidade de liderança pela quantidade de disciplina que demonstrar no trabalho. Pode demonstrar disciplina no trabalho ao cumprir os prazos, ao manter os compromissos, e ao terminar as reuniões a tempo. Se for naturalmente organizado, pode ter o seu trabalho facilitado, mas pode sempre começar de forma mais simples: tente implementar bons hábitos em casa, como acordar a horas e fazer exercício diário, e trabalhar a partir daí.

3. Expandir a sua capacidade

Uma estratégia eficaz para desenvolver as suas capacidades de liderança é a de assumir mais responsabilidades. Não tem de assumir mais do que aquilo com que pode lidar, mas precisa de fazer mais do que simplesmente o que está coberto na sua descrição de funções, se quiser crescer. Sair da sua zona de conforto é a única forma de aprender algo de novo e fazê-lo fará com que seja notado por executivos ou líderes como alguém que toma a iniciativa. Esta simples ação irá melhorar a sua capacidade de aprendizagem à medida que aprende rapidamente quando experimenta algo novo. Isto acabará por torná-lo inestimável no seu ambiente.

4. Olhar para o futuro

A marca de um bom líder é ter uma visão antecipada, e a capacidade de prever problemas antes que estes ocorram. Esta é uma habilidade valiosa a ter quando se trata de projetos complexos com prazos apertados. A capacidade de detetar potenciais problemas e de dar sugestões é inestimável para um líder. Esta capacidade também o ajuda a reconhecer oportunidades que outros ignoram, o que certamente lhe trará reconhecimento (ver Figura 21).

Considere o seguinte:

No primeiro trimestre de 2020, durante a primeira vaga da pandemia da COVID-19, enquanto havia problemas na logística farmacêutica num país devido ao confinamento e, portanto, havia falta de equipamento de proteção individual (EPI), uma farmácia comunitária pôde fornecer os EPIs necessários à sua comunidade e aos seus colaboradores, porque encomendaram EPIs suficientes antes de haver um confinamento.

Um farmacêutico tomou a iniciativa de informar a Gestão de uma possível dificuldade na logística durante a pandemia.

Foi elogiado devido ao seu pensamento crítico e à sua proatividade em assegurar que os seus utentes e colegas tivessem acesso a equipamento de proteção.

Figura 21. Exemplo de atributos de capacidade de liderança

5. Inspirar e capacitar os outros

Ser um líder significa fazer parte de uma equipa e, como líder, deve ser capaz de motivar e inspirar aqueles com quem trabalha a colaborar da melhor forma possível. Delegue deveres sempre que possível e assegure-se de que está a maximizar os pontos fortes dos seus colegas de equipa; isto permite-lhe explorar também os seus próprios pontos fortes. Quando um membro da equipa precisar de encorajamento ou orientação, ofereça-o. Por vezes, tudo o que uma pessoa precisa é de alguém para ouvir e ser compreensivo.

6. Comunicar

A habilidade mais importante de um líder é ouvir as ideias daqueles que lideram e partilhar eficazmente a sua visão. Deve criar uma atmosfera de dar e receber, dedicando o tempo necessário para compreender completamente as questões, e dar um feedback franco e preciso. Não se deve sentir ameaçado quando alguém discorda de si, questiona o seu pensamento ou apresenta as suas próprias ideias. Mantenha a mente aberta e dê mérito a quem ele é devido. Nem sempre será fácil, mas se aprender a valorizar e respeitar os outros na sua equipa, será mais provável que eles se aproximem de si e o apoiem, o que lhe trará resultados positivos e o ajudará no crescimento da carreira.

7. Resolver conflitos

Poderá ter conflitos entre si e um colega ou entre colegas de equipa. É um facto que nem todos se darão sempre bem. Como líder, deve ter inteligência emocional e assumir sempre a responsabilidade de resolver disputas, em vez de ignorar conflitos interpessoais. Os bons líderes não esperam apenas que os conflitos desapareçam. Dirija-se aos conflitos falando com os envolvidos em privado e esteja aberto a soluções criativas para resolver problemas. (55)

8. Pensar e executar tarefas de forma estratégica

Para lidar com novas realidades, é imperativo que os líderes sejam estratégicos com as suas ideias e a execução das mesmas. Os excelentes líderes são bons estrategas. Um quadro para uma estratégia eficaz inclui tanto o planeamento estratégico, como o pensamento estratégico que reflete intuição e criatividade. Enquanto líder, é necessário assegurar que as suas estratégias estejam alinhadas com as suas visões, planos e comunicação. As suas estratégias são resultado do tipo e profundidade de informação à sua disposição, pelo que precisa de estar bem informado. O pensamento e a execução estratégicos requerem colaboração, motivação, abertura, visão, lógica e criatividade, assim como uma excelente liderança. Encontre mais informações sobre o pensamento estratégico e modelos de pensamento estratégico aqui: [pensamento estratégico e execução](#)

Faça a atividade da Figura 22 para refletir sobre como pode desenvolver as suas capacidades de liderança, observando os outros.

Faça esta atividade!

Como profissional em início de carreira, reflita sobre estas questões:

- Alguma vez mencionou a frase "eles são o melhor patrão que já tive"?
- Já se perguntou porque se sente mais confiante em alguns dos seus colegas executarem com uma tarefa específica?
- Prefere um determinado chefe de equipa em detrimento de outro?
- Já pensou por que razão alguns doentes preferem ser atendidos por alguns dos seus colegas em vez de outros na sua farmácia comunitária ou hospitalar?

Todos estes sentimentos são indicadores intrínsecos de que se encontrou ou trabalhou com alguém com boas capacidades de liderança. Reflita cuidadosamente sobre essa pessoa e avalie com que frequência demonstrou os atributos-chave de um bom líder. Incluímos um modelo "O que faz um bom líder" no Anexo 10 para o ajudar a fazer isto. Se desejar completar uma avaliação mais abrangente, veja o Anexo 11.

Figura 22. Atividade para desenvolver a sua capacidade de liderança

Veja um caso de estudo do nosso membro George Vasilopoulos abaixo, que demonstra como ele mostrou as suas capacidades de liderança.

Aqui partilho a experiência do desenvolvimento de uma nova farmácia comunitária na cidade de Patras, na Grécia, e a forma como apliquei as minhas capacidades de gestão, liderança, tomada de decisões e capacidades analíticas. A ideia era criar uma nova farmácia que fornecesse aos utentes e doentes não só uma variedade de escolhas em cosmética e suplementos, mas também aconselhamento profissional para as suas necessidades.

O projeto envolveu estudo de mercado e planeamento, desenvolvimento da unidade de negócios e da sua estratégia operacional. Fui responsável pelo desenvolvimento e funcionamento da Farmácia Comunitária num mercado altamente competitivo (uma farmácia comunitária por 1.000 cidadãos).

Trabalhei com uma empresa de marketing para estabelecer a estratégia de marketing correta, especialmente no sector dos cosméticos e suplementos. O processo envolveu a avaliação de dados e estudos de mercado no terreno, para que pudessem ser tomadas as decisões corretas. Consequentemente, o plano proposto tinha de ser apresentado aos colaboradores e as funções apropriadas tinham de ser atribuídas. Neste seguimento, trabalhei semanalmente e mensalmente para analisar os dados de vendas e encomendas, a fim de avaliar a eficácia da estratégia proposta. Além disso, apliquei uma abordagem 360° para a avaliação da força laboral.

Tive de pensar neste projeto em termos de criação de raiz que incorpora as responsabilidades, perante o doente e a comunidade, de uma farmácia. Creio que esta foi a parte mais difícil no início deste esforço.

Atualmente, é o nosso sétimo ano de funcionamento, apesar das dificuldades financeiras na economia grega, tornámo-nos um ponto importante para os utentes da minha cidade.



George Vasilopoulos
Empreendedor:
farmácia comunitária

O que pode identificar a partir deste caso de estudo que esteja ligado à sua experiência e como aplicaria as competências à sua carreira?

5.7 Resiliência

A vida está cheia de desafios, e ao navegar no seu percurso profissional será confrontado com inúmeras curvas e contracurvas ao longo do caminho. A resiliência é uma habilidade chave que o ajuda a continuar no seu percurso profissional quando as coisas se tornam difíceis ou não funcionam como esperado.

A resiliência é a capacidade de recuperar rapidamente dos obstáculos.⁽⁵⁶⁾ É tanto uma mentalidade como uma habilidade.

Na sua carreira e mesmo na sua vida pessoal, é inevitável que surjam questões que o desequilibrarão e abalarão a sua capacidade de trabalhar, ou mesmo afetarão a sua crença em si próprio. A resiliência é capaz de continuar apesar dos obstáculos no seu caminho. Não é uma habilidade que chega naturalmente a todos, mas uma que pode ser aprendida através do desenvolvimento de estratégias.⁽⁵⁷⁾

O conceito de [resiliência de carreira](#) é a capacidade de adaptação às mudanças de carreira - seja em resultado da perda de emprego ou em resultado de mudanças no setor. Este aspeto é tratado com maior profundidade na Secção 7: Estratégias para mudanças de carreira bem-sucedidas. Uma parte realmente importante da resiliência é criar um equilíbrio trabalho-vida que satisfaça as suas necessidades atuais. Em diferentes partes da sua vida, poderá ser capaz de trabalhar mais horas e apenas descansar um pouco; no entanto, à medida que se move ao longo da vida, poderá ter de ajustar a quantidade de trabalho para garantir que se mantém produtivo. Se não ajustarmos os nossos padrões de trabalho para satisfazer as nossas necessidades, podemos experienciar um esgotamento (ver Secção 7 para mais pormenores), o que nos torna menos produtivos e menos bem-sucedidos. Assegurar-lhe que tira tempo do trabalho para "descansar e recuperar" é uma parte fundamental da construção da sua resiliência.

Faça a atividade da Figura 23 para refletir sobre como pode desenvolver as suas capacidades de resiliência.

Faça esta atividade!
Refleta sobre o cenário seguinte:

O Mark concluiu o seu segundo grau académico depois de estudar farmácia e conseguiu um novo emprego numa empresa de vendas farmacêuticas em rápido crescimento. Tinha-se saído muito bem na entrevista e tinha sido recomendado pelo painel de entrevista como o melhor candidato para o cargo. Tudo lhe estava a correr bem. No entanto, apenas um ano após o seu trabalho, recebeu a notícia de que o departamento estava a passar por alguma reestruturação e que estavam a planear despedir pessoal. Felizmente, Mark não era um dos funcionários a ser dispensado, mas foi confrontado com um novo desafio porque tinha de assumir o trabalho dos membros do pessoal que partiam, para além da sua carga de trabalho existente. Isto significava que ele precisava de aprender algumas novas competências em muito pouco tempo. A empresa também ameaçou mais perdas de postos de trabalho. Ele tinha medo de perder o seu emprego a qualquer momento e precisava de fazer um esforço extra para provar que era competente para as tarefas em questão. Isto teve um custo para a sua saúde mental, para a sua saúde física e para a sua vida pessoal. Era uma luta para ele continuar a trabalhar todos os dias e muitas vezes chorava incontrolavelmente a caminho e no regresso do trabalho.

Pense no que Mark poderia fazer para melhorar a sua resiliência a uma maior carga de trabalho e medo de redundância?

Figura 23. Atividade para desenvolver a sua capacidade de resiliência

Eis algumas ações que pensamos que o ajudarão a desenvolver as suas capacidades de resiliência:

1. Refletir sobre o assunto em questão

Se for confrontado com uma situação desafiante, é muito fácil sentir-se sobrecarregado e tornar-se mais emocional. Se isto acontecer, pare e reflita, tente entender a situação e porque se sente da forma como se sente. O Mark, na Figura 23, poderia ter reservado tempo para pensar no que significava para ele assumir as novas tarefas, o que significava para ele não ter sido despedido, e o que poderia fazer para avançar. Ele começou por fazer uma lista de coisas que lhe estavam a correr bem, e coisas que não estavam a correr muito bem e que podiam ser melhoradas. Também levou o seu tempo e adaptou a sua rotina para criar espaço para expressar emoções. Passar por este processo ajudou-o a clarificar a situação e ajudou-o a perceber que estava em boa posição para se desenvolver profissionalmente, como resultado de lhe ter sido dada maior responsabilidade.

2. Recordar porque está a fazer o que está a fazer

Voltar aos passos do modelo de desenvolvimento de carreira e refletir sobre o seu plano de carreira ajudá-lo-á a ter uma compreensão clara de qual é o seu objetivo de carreira. Porque escolheu um determinado percurso profissional e o que pretende alcançar a curto e longo prazo. Isto ajuda a mantê-lo encaminhado enquanto trabalha para atingir o objetivo final e evita ser "arrastado para baixo" pelas dificuldades atuais.

3. Encontrar uma rede de apoio

Isto pode incluir familiares e amigos ou mesmo colegas de trabalho que o podem ajudar a manter-se no "bom caminho" apenas por estarem lá para si. Pode também ser um grupo comunitário ou outro tipo de grupo de pessoas com quem pode partilhar os seus pensamentos e aspirações e de quem recebe conselhos úteis. Poderia também ter mentores, que o guiariam ao longo do processo de resolução do problema em questão, uma vez que muito provavelmente teriam tido experiências com questões semelhantes. Saber que tem uma rede de apoio, e que as pessoas compreendem o que está a passar, pode ajudá-lo a manter-se no bom caminho, especialmente quando quiser desistir.

4. Fazer pausas frequentemente

Relaxe. Respire. Faça exercício. Tente não pensar demais ou trabalhar demais. Pratique *mindfulness*, esteja ciente de quão saudável é ou do que precisa de fazer para se manter física e mentalmente

saudável. Tentar fazer demasiadas coisas ao mesmo tempo, numa tentativa de resolver o problema rapidamente, pode levar ao seu esgotamento. Embora possa parecer contraintuitivo fazer uma pausa se for necessário, lembre-se que é provável que o trabalho ainda esteja lá quando regressar. Tirar um dia de folga, um fim-de-semana de folga, ou mesmo um tempo mais longo de folga em tarefas-chave pode ajudá-lo a voltar a elas com uma nova mentalidade quando decidir retomá-las.

5. Determinar o que pode controlar

Compreender a distinção entre o que se pode controlar e o que está fora do seu controlo pode ajudar a melhorar a sua resiliência. No caso de Mark (ver Figura 23), ele não está encarregue de elaborar políticas da empresa ou de decidir quem se mantém empregado ou quem se torna redundante. Também não está necessariamente encarregue de decidir quais as tarefas que lhe são atribuídas enquanto a empresa sofre uma reestruturação. No entanto, ele tem controlo sobre a sua atitude, a sua abordagem das tarefas que lhe são atribuídas e o seu plano de carreira. Se o seu plano atual não estiver a funcionar bem, tem o poder de o alterar, incluindo a prossecução de um plano de carreira diferente.

6. Fazer um mapa de diferentes cenários para si

Assim, por exemplo, Mark poderia considerar o que acontece se a empresa decidisse despedi-lo e como iria lidar com isto. Ele adota uma atitude positiva, assegura-se de que o seu CV está atualizado e cria alertas regulares sobre locais de ofertas de emprego. Ele está a planear ativamente. Também dá o seu melhor às suas tarefas atuais no trabalho, mantendo ao mesmo tempo energia suficiente para cuidar de si próprio física e mentalmente. Embora antecipe ficar e cumprir os seus compromissos para com a empresa, está também consciente dos seus compromissos para consigo próprio e para com o seu futuro.

Para mais informações sobre resiliência ver o seguinte link: [resiliência de carreira](#)

Veja o seguinte caso de estudo do nosso membro Ahmad El Ouweini abaixo, que demonstra como ele aplicou capacidades de resiliência.

Durante a rotação clínica em cardiologia do meu 1º ano de residência de pós-graduação, a minha apresentação na plataforma principal foi subitamente alterada da última semana para a segunda semana de apresentação. Paralelamente, tinha prazos pré-atribuídos para duas outras tarefas, para além do meu ensino/perceção diária e das minhas funções de cuidados diretos aos doentes.

Como farmacêutico residente, foi-me pedido que preparasse uma apresentação de 15 minutos sobre um tema controverso em cardiologia, exigindo uma quantidade enorme de investigação, e que a terminasse com as minhas recomendações para a prática clínica.

Uma vez que todas estas tarefas eram importantes e urgentes, reorganizei-as de acordo com a dificuldade e a quantidade de tempo e número de indivíduos envolvidos na sua implementação. Posteriormente, elaborei um cronograma detalhado para completar essas tarefas com as que consomem mais recursos em primeiro lugar. Tive de dormir apenas três horas durante dois dias, a fim de conseguir cumprir o prazo de entrega, enquanto dava a melhor qualidade de trabalho que podia oferecer. Paralelamente, permiti-me ter um dia inteiro de folga para um piquenique com os meus amigos, o que certamente me permitiu recarregar o meu espírito, aumentar a minha energia e alimentar a minha criatividade para novas ideias no trabalho. Além disso, atribuí tempo suficiente para o feedback dos meus mentores e das partes interessadas envolvidas na implementação dos meus projetos.

Principais lições aprendidas:

- 1- A resiliência é a sua arma mais forte para manter o seu ímpeto, concentrar-se e gerir-se adequadamente para produzir trabalho de expectativas.
- 2- A fim de vender brilhantemente a sua ideia entre as diferentes partes interessadas, deve primeiro compreender as suas personalidades e prioridades; depois mostrar-lhes os benefícios de adotar a sua ideia na sua prática e ambiente de trabalho; e finalmente, fazer corresponder taticamente as suas prioridades com os valores que a sua ideia traz para o terreno.
- 3- O tempo regular de descanso pessoal, mesmo durante os seus tempos mais atarefados, tem o seu "efeito mágico" na pessoa, reduzindo a quantidade de casos de esgotamento laboral.



Ahmad El Ouweini
Farmacêutico
clínico / orientador

O que pode identificar a partir deste caso de estudo que esteja ligado à sua experiência e como aplicaria as competências à sua carreira?

5.8 Capacidade de “branding” pessoal

A sua marca pessoal (“branding” pessoal) é a forma como se apresenta e se promove com ênfase nas suas capacidades, experiências e personalidade únicas. A forma como se retrata pode contar a sua história única ou destacar o seu ponto de venda único. A sua marca pessoal faz com que se destaque perante os seus pares e potenciais empregadores, e permite que esculpa um nicho para si próprio num mundo profissional em constante crescimento.

As ações que pode tomar para desenvolver a sua marca incluem:(58)

1. Tenha um objetivo claro

Porque é que precisa de desenvolver uma marca pessoal? Precisa de determinar a sua razão para querer desenvolver uma marca pessoal. Está a tentar posicionar-se para novas oportunidades no sector? Está a tentar entrar numa nova área da farmácia ou das ciências farmacêuticas? Está interessado em investir num determinado percurso profissional? A resposta a estas perguntas ajudá-lo-á a determinar o seu porquê e mantê-lo-á focado na sua jornada para o desenvolvimento a sua marca pessoal.

2. Determine o seu público-alvo

Quem é o seu público-alvo? Pares na sua área, empregadores, investigadores e/ou potenciais supervisores (se estiver interessado na Academia), etc.? Determinar o seu público-alvo ajudá-lo-á a restringir-se à plataforma certa onde construir a sua marca pessoal.

3. Escolha a sua plataforma

Conhecer o seu objetivo de construir uma marca pessoal e o seu público-alvo ajudá-lo-á a limitar-se à plataforma certa sobre a qual pretende construir a sua marca pessoal. Por exemplo, se procura encontrar papéis interessantes no campo da farmacoepidemiologia e potencialmente obter um novo cargo na área (o seu objetivo), determinará que o seu público-alvo serão investigadores ou professores no campo da farmacoepidemiologia. Isto pode levá-lo a pensar sobre qual a plataforma que pode utilizar para chegar aos investigadores e professores; tais pessoas podem ser encontradas na [ResearchGate](#). Alternativamente, se o seu público-alvo for mais vasto, poderia utilizar uma plataforma diferente, como o [LinkedIn](#). O LinkedIn é uma excelente plataforma para a construção da sua marca pessoal, uma vez que lhe permite ligar-se a diversos profissionais dentro e também fora do sector das farmácias e ciências farmacêuticas. Existem várias outras grandes plataformas onde pode começar a construir a sua marca pessoal e profissional, tais como [Twitter](#), [Facebook](#), e outras específicas para investigadores, tais como perfis académicos em websites institucionais. Se não pode escolher uma plataforma, porque não criar um website pessoal?

4. Desenvolva o seu perfil

A primeira tarefa depois de ter escolhido uma plataforma é construir um perfil, quase como um CV em linha, e comunicar os seus valores na plataforma através de um resumo atualizado e envolvente e de uma fotografia de alta resolução. Pode desenvolver ainda mais o seu perfil através da publicação regular de conteúdos.(59) Como espera manter o seu público interessado se não o fizer? Vai escrever artigos ou publicar infografias? Vai partilhar links interessantes para o seu trabalho e etiquetar as pessoas relevantes? Como profissionais ocupados, podemos não ter o luxo de desenvolver conteúdos tão frequentemente, mas ter um plano, uma estratégia e decidir sobre a frequência deste irá assegurar que se mantenha consistente na realização do seu objetivo pessoal de branding.

Isto também garante que não será facilmente esquecido. É fácil para as pessoas sentirem-se desconfortáveis por partilharem as suas atividades e conteúdos, pois podem aperceber-se de que se gabam ou se exibem, especialmente na área farmacêutica e das ciências farmacêuticas onde, tradicionalmente, as pessoas não têm sido encorajadas a promoverem-se a si próprias. No entanto, vivemos num mundo em rápida mutação onde, agora, é importante comunicar sempre o seu valor, ter as suas próprias conquistas e competências - não com a intenção de ser um exibicionista, mas para envolver as pessoas e proporcionar-lhes oportunidades de aprenderem com as suas experiências. É fundamental encontrar um bom equilíbrio com isto.(60)

5. Construa uma rede e permaneça ligado

Construir e manter redes fortes online e offline pode ajudá-lo a manter-se ligado aos seus pares, aos seus colegas e superiores.(61) Comece por [aderir à FIP](#) (enquanto membro) e mantenha a sua adesão atualizada todos os anos. Os benefícios de aderir a uma rede profissional e de se envolver ativamente são muitos. Junte-se também a outras organizações profissionais, particularmente se forem específicas

do seu campo ou área de investigação, e explore formas de se manter ativamente envolvido. Junte-se a comissões e ofereça o seu tempo como voluntário. Ao construir e promover redes, vai manter a confiança das pessoas com quem trabalha, através da entrega consistente de trabalho de qualidade de forma consistente. Quando as pessoas estão sempre conscientes do seu valor, torna-se memorável e pode esculpir um nicho para si próprio num sector muito diversificado.

Faça a atividade da Figura 24 para desenvolver as suas capacidades branding pessoal.

Faça esta atividade!

Num **único lado do papel A4**, desenhar uma **pirâmide**. No topo da pirâmide, escreva o seu nome. Em cada canto da base da pirâmide, escreva quatro princípios, ideias, atributos ou temas que pretende incluir na sua marca pessoal que criam o seu ponto de venda único.

Cada uma das bases deve **representar uma base** para a sua identidade - sem ela, não seria o próprio!

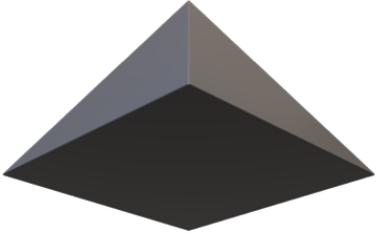


Figura 24. Atividade para desenvolver a sua capacidade de marca pessoal

Na secção seguinte, descrevemos algumas dicas para preparar o seu curriculum vitae (CV) e carta de apresentação como ferramentas de apoio à sua própria marca.

5.8.1 Preparar o seu curriculum vitae

Um curriculum vitae (CV), ou currículo, é uma descrição escrita do esboço da carreira profissional. Um CV típico deve incluir extensa informação sobre a sua formação, experiência de trabalho, honras e prémios, publicações e apresentações de notas-chave, bem como quaisquer outras realizações notáveis relacionadas com o trabalho. (62) Um CV atua como mediador entre si e um potencial empregador e cria uma impressão inicial sobre o seu perfil pessoal e profissional. Juntamente com a sua carta de apresentação, estes documentos podem influenciar a sua seleção para uma entrevista.

Escrever um CV eficaz e de fácil leitura é a chave para avançar na carreira. (63) O seu desejo é ter sempre um CV estruturado e bem organizado que verdadeiramente represente os seus feitos. Tem de ter confiança nas suas realizações, mantendo ao mesmo tempo a honestidade e nunca exagerando. O seu CV é o seu instrumento de marketing pessoal, no qual o conteúdo tem de ser adaptado para se adequar a cada candidatura a emprego. Deve contar uma história sobre o seu perfil, as suas realizações profissionais e, em última análise, destacar qualidades específicas que lhe correspondam a uma função. Um resumo dos pontos que pode incluir no seu CV aparece na Figura 25.

Dados pessoais e objetivo de carreira

Em geral, deve começar por fornecer alguns breves dados pessoais, seguidos de uma secção opcional de objetivos de carreira onde deve descrever como as suas competências se alinham com os requisitos do emprego a que se candidata. As suas informações pessoais devem incluir o seu nome completo e título, bem como detalhes de contacto, tais como endereço de residência, número de telefone e endereço de correio eletrónico profissional. Poderá querer incluir também as suas contas profissionais nos meios de comunicação social (por exemplo, LinkedIn ou Twitter). Relativamente ao objetivo da carreira, o CV deve fornecer um breve esboço do seu percurso profissional e dos seus objetivos de carreira, permitindo-lhe simultaneamente mostrar as competências e atributos que fazem de si um bom candidato.

Experiência de trabalho

Deve seguir-se uma lista da sua experiência profissional atual e anterior. Classifique cada cargo desempenhado em ordem cronológica inversa e indique o seu título de emprego, o empregador, bem como as datas em que trabalhou.

Faça uma listagem por tópicos para apontar um resumo conciso do cargo e das principais responsabilidades e feitos para mostrar o seu impacto. Mostre o que lhe foi atribuído para fazer e o que realmente cumpriu, por isso tente estar focado nos resultados nesta secção. Poderá também incluir qualquer experiência de investigação ou ensino que tenha.

Poderá também concentrar-se nas competências e qualificações que o fazem sobressair da multidão se estas se alinharem com o trabalho a que se candidata. Por exemplo, podem ser necessárias competências interpessoais em cargos com contacto com utentes, pelo que qualquer experiência de voluntariado, formação e certificações, bem como qualquer experiência de passatempos, pode ser relevante. Assim que começar a ganhar experiência, poderá reduzir o detalhe de cargos antigos ou irrelevantes.

Qualificações educacionais e académicas

As suas qualificações académicas devem também ser listadas por ordem cronológica inversa. Inclua o nome das instituições e as datas em que frequentou, seguidas das qualificações e notas obtidas. Não deixe de realçar quaisquer honras académicas, prémios ou bolsas de estudo que tenha recebido durante os seus estudos.

Publicações e apresentações

Particularmente importante para os currículos académicos é listar quaisquer publicações, incluindo artigos, revisões e livros. Escrever toda a informação necessária sobre cada publicação, incluindo o título, título da revista, data de publicação, e números de página baseados em formatos de citação apropriados (por exemplo, Vancouver, APA, Harvard, etc.). Da mesma forma, deve enumerar quaisquer comunicações orais, incluindo também apresentações de posters, e quaisquer palestras proferidas em conferências científicas.

Membro de associações e filiações profissionais

Se pertence a qualquer grupo ou rede profissional relacionada com as suas áreas de especialização, deve listá-la nesta secção. Mencione se ocupa um cargo no conselho de administração de qualquer organização. Enumere apenas as posições de membro em associações e filiações ativas.

Habilitações e certificados de desenvolvimento profissional contínuo (CPD)

Esta secção fornece informação sobre componentes extra que pode acrescentar ao seu CV, demonstrando aos potenciais empregadores a sua vontade de permanecer atualizado no seu campo e a sua vontade de continuar a aprender como profissional. No entanto, é importante que evite exagerar os seus níveis de experiência com base apenas em certificados. Liste aqui qualquer habilitação ou certificado de desenvolvimento profissional relevante, incluindo o nome e a nota da instituição e do instrutor.

Competências e interesses relevantes

Esta secção deverá adicionar outras informações pertinentes à sua candidatura a emprego, tais como competências linguísticas, quaisquer competências informáticas e interesses pessoais relacionados com o trabalho, e passatempos. Deve listar todas as línguas estrangeiras que saiba falar ou escrever, incluindo a sua língua materna, e, além disso, incluir uma indicação de quão fluente é (básico, conversador, intermédio, fluente, bilingue ou nativo).

Aqui também pode incluir qualquer experiência de voluntariado. No entanto, se a sua experiência como voluntário for altamente relevante para a sua candidatura a emprego, deverá ser listada com um título apropriado e uma descrição que realce as suas competências e quaisquer feitos.

Os passatempos e interesses devem mostrar características ou capacidades positivas, tais como dedicação, pensamento analítico e trabalho de equipa, a fim de ter um impacto positivo. Nesse sentido, um passatempo dá aos empregadores uma ideia sobre as coisas que valoriza e que competências adicionais pode ter, enquanto os interesses podem indicar tópicos que está atualmente a explorar. Por exemplo, se o trabalho exige que seja extrovertido e bom trabalhador em equipa, qualquer desporto de equipa seria suficiente para exibir ambas as qualidades, enquanto jogar xadrez requer paciência e pensamento analítico.

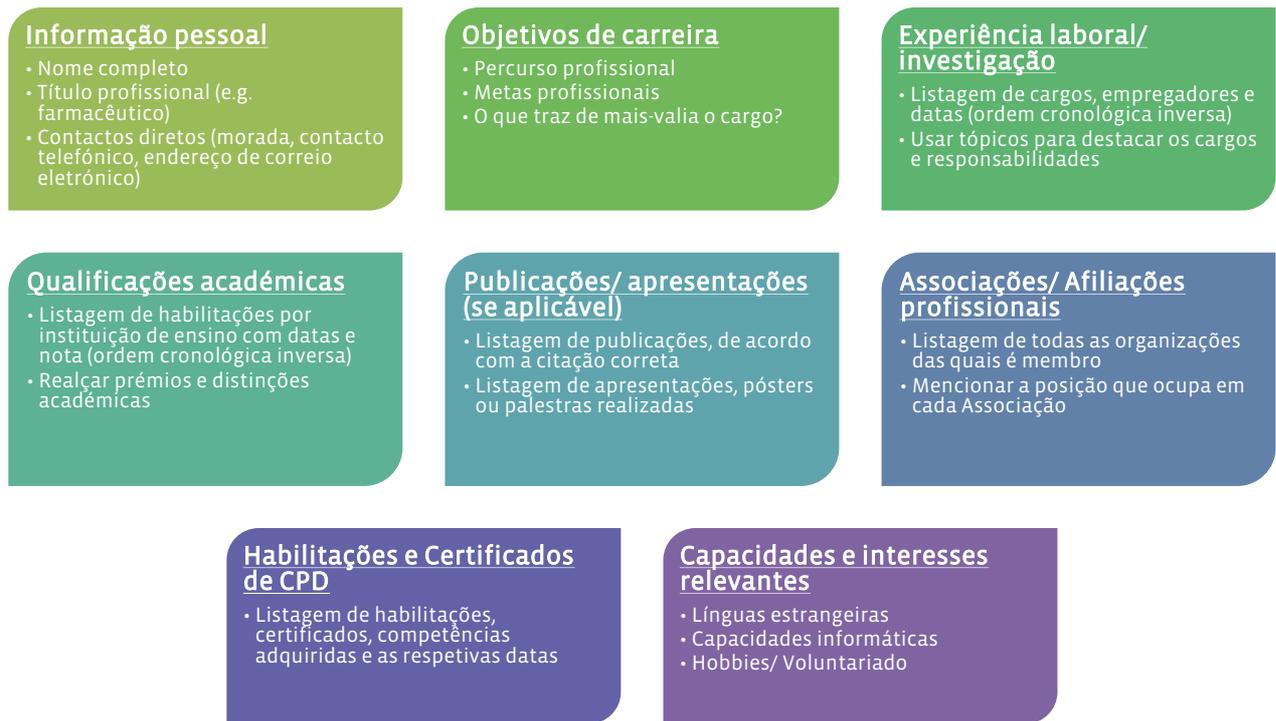


Figura 25. Construtor de CV

Numa nota final, tenha sempre em mente que um bom CV é um bem profissional e uma ferramenta poderosa. Um CV atualizado regularmente e devidamente adaptado pode otimizar as suas hipóteses de sucesso para prémios e programas de internato, candidaturas a bolsas ou atividades de voluntariado. A par com uma poderosa carta de motivação, terá maiores probabilidades de uma candidatura bem-sucedida. Destacamos alguns "Fazer e Não Fazer" para si quando escreve o seu CV (ver Figura 27). Pode também fazer uma atividade para desenvolver o seu CV (ver Figura 26).

Para um exemplo de um curriculum vitae, veja o Anexo 12. Também fornecemos alguns modelos de avaliação para atualizar o seu CV em Anexo 8.

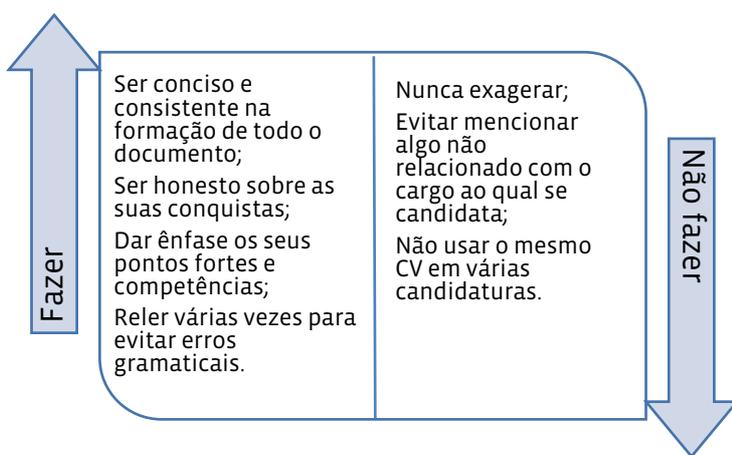


Figura 27. Os "Fazer" e "Não Fazer" dos CV

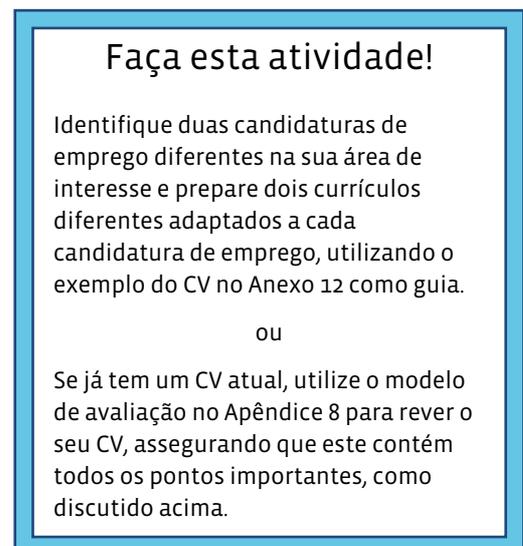


Figura 26. Atividade para desenvolver o seu CV

5.8.2 Escrever a sua carta de motivação

Uma carta de motivação é uma introdução ou forma de apresentação que normalmente "cobre" o documento principal que se está a enviar a alguém. (64) Estes são tipicamente utilizados para acompanhar o seu CV em quase todas as candidaturas. Embora o seu CV se destine a expor os factos, a carta de motivação destina-se a transmitir personalidade. As cartas de motivação devem complementar o seu CV e não duplicá-lo. (64)

A sua carta de motivação dará uma primeira impressão sua a um potencial empregador. O seu objetivo é criar uma boa impressão e ser tão memorável quanto possível. Assim, escrever uma carta de motivação única para cada candidatura de emprego é a chave para o sucesso. Os modelos não devem ser considerados como uma boa abordagem estratégica quando se elabora uma carta de motivação. No entanto, embora não exista um formato oficial, o ideal seria que a sua carta de apresentação fosse bem estruturada, visualmente organizada, e concisa - enfatizando a sua aptidão para o emprego.

Apresente-se

O cabeçalho de cada carta de apresentação profissional deve incluir o seu nome e detalhes de contacto, incluindo a sua morada, e-mail e número de telefone, no canto superior direito ou esquerdo da página. A data e uma saudação apropriada devem seguir-se. Dependendo do cargo a que se candidata, utilize o primeiro ou último nome do gerente de contratação. Se não souber a quem dirigir a carta, mesmo depois de ter feito alguma pesquisa, pode utilizar o seguinte:

- Exmo. Gestor de Contratação,
- Cara Equipa de [Exemplo Empresa],
- A quem possa interessar,
- Exmo. Senhor ou Senhora,

Capture a atenção

Deve fazer uma introdução memorável, ser envolvente e direto ao mesmo tempo que informa quem o está a contratar sobre a sua experiência profissional e o que pode oferecer ao cargo. Explique a sua motivação para se candidatar. Os pontos chave a lembrar são:

- Realçar as suas realizações;
- Mostrar que está atento às suas necessidades; e
- Basear a introdução na sua paixão e entusiasmo.

Mostre as suas competências

Deve explicar porque é o candidato perfeito. Mostre os seus conhecimentos na área, sem exageros, e depois continue com as experiências anteriores que complementam a sua candidatura. Realce as suas características únicas. No entanto, tente evitar uma repetição do seu CV. Tem de ficar claro porque está interessado em trabalhar no cargo específico e o que pode oferecer ao empregador. Se não tiver qualquer experiência anterior, indique quaisquer competências interpessoais relevantes, cursos ou características pessoais e diga-lhes porque está tão ansioso por se candidatar.

Apelo à resposta

Conclua a sua carta de motivação com um parágrafo final para reiterar o seu interesse no posto de trabalho e um apelo à resposta do recrutador. Indique que deseja uma entrevista pessoal, por isso encoraje-os a contactá-lo ou a dar uma vista de olhos ao seu CV.

Finalmente, só precisa de pôr um cumprimento formal no final, escrevendo "com os melhores cumprimentos", seguido do seu nome completo. A adição da sua assinatura manuscrita é opcional, mas é sugerida para cartas de apresentação formais. Destacamos alguns "Fazer e Não fazer" para si quando escrever a sua carta de motivação na

Figura 28. Também fornecemos alguns modelos de avaliação para escrever a sua carta de motivação em Anexo 9.

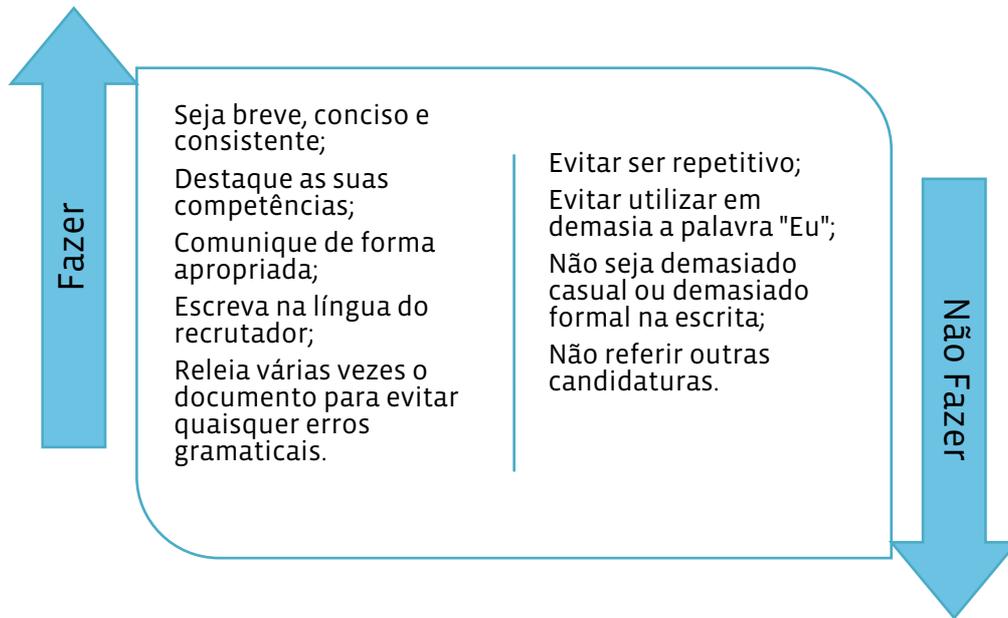


Figura 28. Carta de apresentação dos “Fazer” e “Não Fazer”

6 Atividades para desenvolver as suas competências e habilidades

Descrevemos três grandes atividades que pode realizar para desenvolver as suas competências e habilidades: mentoria, formação e certificação, e networking.

6.1 Mentoria

A mentoria é um "processo de educação que envolve que uma pessoa mais qualificada ou mais experiente - servindo de modelo - ensinando, patrocinando, encorajando, aconselhando e travando amizade com uma pessoa menos qualificada ou menos experiente com o objetivo de promover o desenvolvimento profissional e pessoal desta última."⁽⁶⁵⁾

A mentoria é um aspeto chave do desenvolvimento da carreira porque proporciona uma oportunidade para a pessoa mentorada poder ter um plano para a sua carreira, graças à orientação de um mentor. A tutoria pode ajudar o aprendiz a sentir-se mais confiante e apoiado. Os aprendizes podem também desenvolver um sentido mais claro do que desejam nas suas carreiras e nas suas vidas pessoais. Este processo permite aos aprendizes desenvolverem uma maior consciencialização sobre si próprios.

Atualmente, o conceito de "orientação inversa" é também bem conhecido no local de trabalho. É um formato de mentoria que é basicamente o oposto da mentoria tradicional. A mentoria inversa envolve colegas experientes a serem mentorados por membros do pessoal de uma geração mais jovem, com menos antecedentes ou experiência.⁽⁶⁶⁾ Foram relatados alguns benefícios desta forma de mentoria, que incluem: maior retenção da geração mais jovem; partilha de competências digitais com membros seniores; condução de mudanças culturais; e promoção da diversidade. ⁽⁶⁷⁾ Os jovens mentores também podem obter muitos benefícios, como capacidades de liderança e um aumento da sua confiança.

6.1.1 Porque é necessário a mentoria?

Os jovens farmacêuticos e cientistas farmacêuticos numa fase inicial da sua carreira precisam geralmente de orientação e mentoria de pares ou mentores mais experientes que lhes possam fornecer orientação sobre como atingir os objetivos que estabeleceram para si próprios na sua carreira.

6.1.2 Enquadramento da mentoria

A mentoria consiste em transmitir informação, competência e experiência aos indivíduos acompanhados, para que estes possam fazer bom uso delas e construir a sua confiança em conformidade. Os mentores servem para encorajar, sustentar e dar apoio. É importante lembrar que a mentoria é um desenvolvimento estruturado - o mentor não tem de dizer ao aprendiz tudo o que sabe sobre um assunto, em todas as oportunidades. Em vez disso, devem proporcionar uma oportunidade para a aprendizagem individual e para que o aprendiz tenha a capacidade de procurar ativamente soluções específicas.⁽⁶⁸⁾

O processo de mentoria deve envolver a utilização de uma ferramenta de roteiro de mentoria personalizada baseada no mapeamento de necessidades autoidentificadas e objetivos de carreira.⁽⁶⁸⁾ O processo de mapeamento inclui uma autoavaliação para determinar as suas necessidades pessoais de mentoria e assim apoiar a progressão bem sucedida na carreira. Um mentor pode ficar a conhecer os seus pontos fortes e fracos pessoais e, desta forma, conhecê-lo melhor. Com isto, um mentor poderá abordar as suas necessidades únicas e guiá-lo ao longo de um percurso que joga com os seus pontos fortes, ao mesmo tempo que oferece oportunidades de melhorar os pontos fracos em benefício do seu crescimento pessoal e do sucesso dos seus objetivos educacionais e/ou de carreira.⁽⁶⁸⁾

A tutoria mais abrangente pode satisfazer as necessidades completas de tutoria de diferentes tipos de personalidade, em momentos diferentes, e para diferentes fraquezas individuais e oportunidades de construção de pontos fortes.

6.1.3 Iniciar a sua viagem de mentor

O **GROW** (Objetivo, Realidade, Obstáculos e Opções, e Caminho a seguir) (69) modelo pode ser utilizado para o ajudar como aprendiz a identificar o que pretende discutir com o seu mentor. Este modelo pode ser utilizado como uma ferramenta de discussão entre o aprendiz e o mentor, para partilhar as suas expectativas (ver Figura 29).

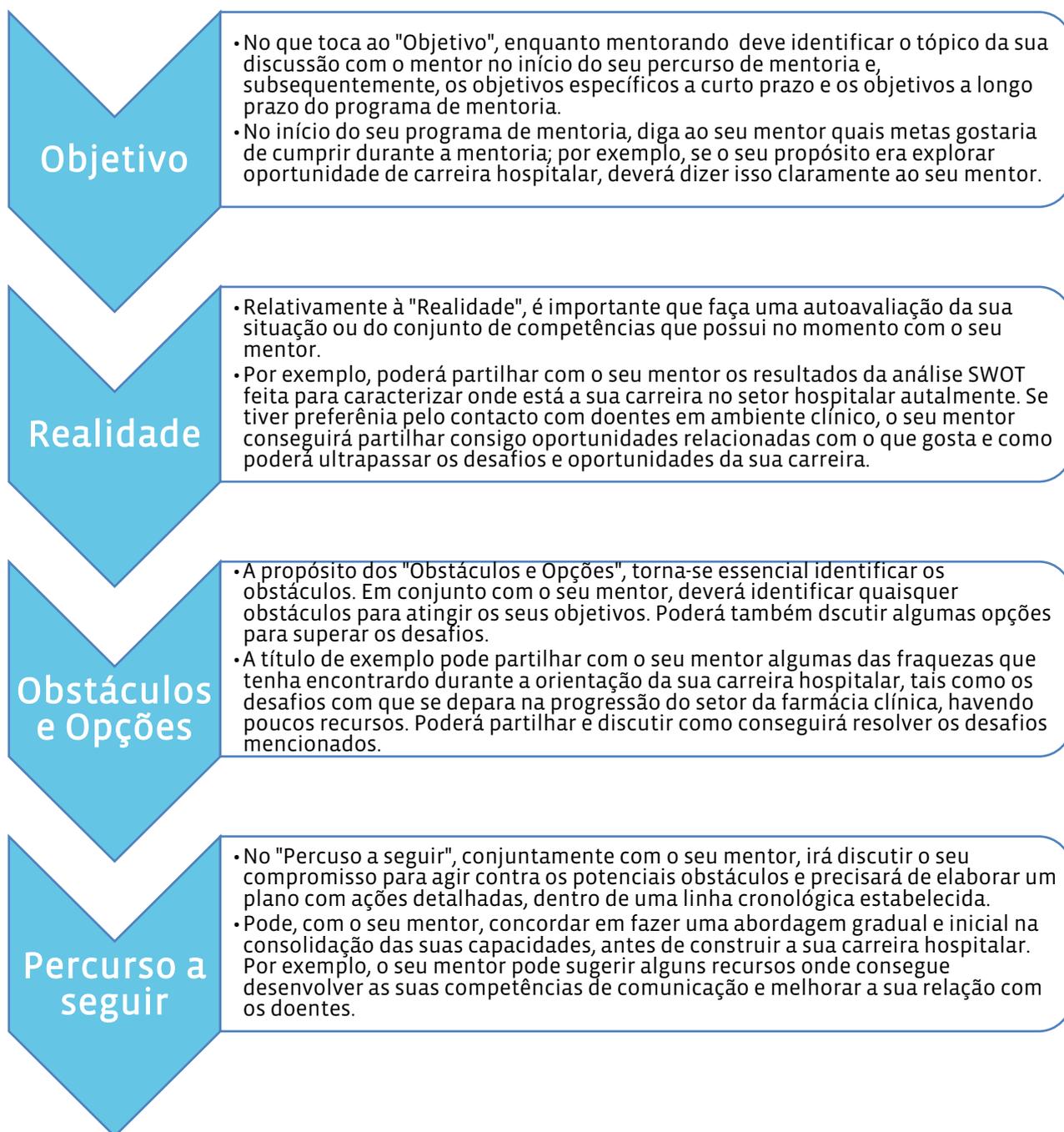


Figura 29. O modelo GROW e exemplos (69)

6.1.4 O Programa de Mentoria do FIP YPG

O YPG da FIP apoia as necessidades de mentoria dos seus membros através do estabelecimento do Programa de Mentoria do YPG da FIP para apoiar os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos em início de carreira. (10) O programa existe há anos e foi redesenhado e relançado em 2020.

O objetivo do programa é fornecer orientação a farmacêuticos e cientistas farmacêuticos em início de carreira à medida que desenvolvem as suas carreiras. Os mentores destinam-se a fornecer aconselhamento geral, ajudar na definição de objetivos e ajudar o jovem farmacêutico ou cientista farmacêutico a manter-se no bom caminho no desenvolvimento das suas carreiras. O programa tem a duração de nove meses. No primeiro mês do programa, os aprendizes e os seus mentores deverão completar um plano de mentoria do 1º mês. O objetivo do plano de mentoria do 1º mês é que o aprendiz estabeleça objetivos SMART (específicos, mensuráveis, realizáveis, realistas e oportunos) para os nove meses seguintes do programa e que reflita sobre o seu plano de ação para atingir esses objetivos. Além disso, os indivíduos acompanhados devem completar os relatórios de mentoria nos 3º, 6º, e 9º meses do programa.

Emine Merve Yildirim e Farhan Yusuf, mentorandos no ciclo 2020/2021 do Programa de Mentoria do YPG da FIP partilham abaixo a sua experiência sobre o programa abaixo.

Como estudante de farmácia, sempre me imaginei como uma cientista farmacêutica que iria trabalhar na área da neurociência, mas havia apenas um problema: eu não sabia como atingir o meu objetivo. Depois tomei conhecimento do Programa de Mentoria do FIP YPG em julho de 2020. Estava no início da minha carreira, e o meu objetivo era tirar partido deste programa, traçando claramente o meu caminho desde o início. Queria saber que novas competências deveria adquirir e que aspetos de mim própria deveria melhorar.

Candidatei-me com receio de rejeição, mas acabei por ser selecionada como aprendiz. Como eu esperava, a minha mentora Miranda Damic Sertić ajudou-me muito no processo. No início, falámos sobre os meus objetivos a longo prazo, depois determinámos os objetivos SMART. Concentrámo-nos em aumentar o meu trabalho de equipa e as minhas capacidades de networking. Por esta razão, ela encorajou-me a candidatar-me a um lugar em organizações internacionais, e em outubro de 2020 tornei-me membro do Comité de Educação Farmacêutica na IPSF. Ela também me ensinou as formas de escolher a minha especialidade. Em suma, ter um mentor estimulou o meu crescimento pessoal e profissional.

Na altura em que escrevi, tinha passado apenas um mês desde o início do programa, mas eu já me sentia muito melhor. Mais importante ainda, a orientação de alguém que tem muita experiência e conhecimento aumentou a minha confiança e crença para atingir os meus objetivos. Sinto-me afortunada por ter tido esta experiência na minha vida.



**Emine Merve
Yıldırım (Turquia)**
*Estudante de
Farmácia*

Tenho trabalhado no ecossistema de saúde da Tanzânia desde 2010, tendo trabalhado no sector público (como estagiário em farmácia), no sector privado através da farmácia comunitária, e no sector das ONG.

O meu principal objetivo para aderir ao programa de mentoria era aperfeiçoar as minhas competências em relação à área farmacêutica através da orientação de um perito na matéria. Considero a mentoria uma experiência extremamente valiosa para o desenvolvimento pessoal e profissional, permitindo que a pessoa enquanto aprendiz não só adquira competências, mas também beneficie das experiências de vida e profissionais, bem como dos contactos profissionais do mentor para um crescimento a longo prazo.

Um dos meus principais objetivos antes de entrar para o programa de mentoria era desenvolver as minhas capacidades de gestão. Contudo, durante a nossa primeira discussão, o meu mentor, Timothy Chen, orientou-me no sentido de pensar na liderança, para além da gestão. Embora a gestão seja uma habilidade tangível que pode ser aprendida através da capacidade técnica, a construção da liderança vai além da simples gestão e permite ser um líder holístico dentro da área. A fim de aumentar as minhas capacidades de liderança, o meu mentor também sugeriu um objetivo mais específico como sendo o meu objetivo para o programa de mentoria - liderar o desenvolvimento de um Grupo de Jovens Farmacêuticos no meu país.

Outro objetivo que me levou a aderir ao programa de mentoria foi desenvolver as minhas competências como investigador e aprender os princípios da boa investigação e estabelecer-me como um líder de pensamento no âmbito da saúde global. Para facilitar isto, o meu mentor começou por me fornecer os conhecimentos e passos necessários para assegurar uma investigação de boa qualidade no trabalho que faço e também me envolveu na investigação liderada por ele. Este processo permitiu-me experimentar a investigação com a orientação de um mentor.

Apenas dois meses após o programa de mentoria, eu já conseguia ver o valor de participar e recomendaria a todos os jovens farmacêuticos que participassem em futuras edições deste programa ou que procurassem mentores dentro dos seus ambientes próximos. Esta é também uma dica que me foi dada pelo meu mentor - procurar continuamente mentores em função dos objetivos da minha carreira na altura. O programa de mentoria também desenvolveu a minha disciplina, capacidades de comunicação, capacidade de planeamento e organização e muitas outras áreas da minha vida pessoal e profissional.



Farhan Yusuf
(Tanzânia)
*Sistemas
farmacêuticos
e cadeia de
abastecimento
(ONG)*

6.2 Formação e certificação

Um farmacêutico de "sete estrelas" (ver Figura 11) deve ser um aprendiz ao longo da vida e acolher um desenvolvimento profissional contínuo. Felizmente, hoje em dia existem muitas possibilidades online diferentes para prosseguir a educação e a aprendizagem para além da sala de aula, tais como cursos online abertos e massivos (MOOC), podcasts, artigos, e-books, e conferências. Existe até a possibilidade de adquirir qualificações profissionais certificadas através de vários programas e cursos de formação.⁽⁷⁰⁾

Os programas de certificação profissional são uma série de cursos/formações, geralmente concebidos por líderes da indústria, de organizações farmacêuticas ou de universidades de topo, que o ajudam a construir e a desenvolver as competências necessárias para ter sucesso no competitivo campo de batalha profissional atual. Dada a sua popularidade crescente ao longo dos últimos anos, existe uma multiplicidade de cursos diferentes com diferentes temáticas e níveis de competências. São concebidos para recém-licenciados e mesmo profissionais experientes que procuram desenvolver ainda mais a sua carreira. Por conseguinte, muitos estão disponíveis para todos, enquanto outros requerem alguma experiência prévia. Da mesma forma, a duração dos cursos de formação pode variar de algumas horas a vários meses, dependendo da qualificação e se se estuda a tempo inteiro ou a tempo parcial.^(71, 72)

Os custos variam consideravelmente, dependendo da intensidade do tema, do prestígio do orador e da relevância do curso. No entanto, poderá negociar com o seu empregador para cobrir a totalidade ou parte dos custos. Se a qualificação que lhe interessa for crucial para a progressão na carreira ou as competências e conhecimentos recém-adquiridos forem valiosos para eles, poderá ser capaz de se informar sobre o apoio financeiro.

As qualificações profissionais diferem dos diplomas avançados, tais como mestrados, que muitas vezes envolvem um maior compromisso de tempo para estudos académicos/de investigação meticolosos. Portanto, embora um mestrado possa ser considerado uma solução mais diversificada, uma vez que pode fornecer tanto conhecimentos especializados como conhecimentos gerais, um certificado profissional atua como um caminho de entrada para um trabalho específico ou permite aprofundar esse trabalho. Se procura uma progressão mais rápida na carreira e com maiores possibilidades de mudança de carreira, mas não se pode dar ao luxo de fazer o compromisso de tempo de um grau avançado (mestrado ou doutoramento), as certificações profissionais podem muitas vezes ser menos onerosas e ainda fornecer formação de alta qualidade e altamente relevante. Dito isto, um certificado profissional não deve ser um substituto de qualquer grau académico, mas sim um complemento.



DICA MUITO IMPORTANTE!
Para encontrar a certificação profissional certa:

1. Consulte a sua rede de contactos profissional (colegas de trabalho, supervisor, mentor ou empregador)
2. Verifique o conteúdo do curso e a reputação do fornecedor
3. Faça as suas pesquisas sobre as propinas e o calendário do curso
4. Verifique a sua carreira e as suas perspetivas de emprego ao concluir a certificação.

6.2.1 Vantagens da formação profissional

Os benefícios da formação profissional incluem:

- Melhoria do acesso ao ensino superior;
- Democratização do conteúdo científico e educativo - o mesmo nível e qualidade de conhecimento pode ser obtido pela grande maioria, incluindo as pessoas que de outra forma não teriam acesso em contextos de poucos recursos; uma alternativa acessível e flexível à educação formal é oferecida a todos;
- Redução do fosso entre o ensino superior e a experiência profissional;
- Obtenção de competências práticas através da concentração nos conhecimentos necessários para o desempenho de responsabilidades profissionais no mundo real; outras áreas de especialização relacionadas estão agora disponíveis para exploração;
- Oportunidades de carreira alargadas;
- Criação de uma sólida base de conhecimentos que o mantém profissionalmente atualizado e o ajuda a manter-se à frente da concorrência, e a aumentar a sua empregabilidade e as suas hipóteses de uma mudança de carreira bem-sucedida
- Desenvolvimento de competências transferíveis; e
- Expansão do seu leque de competências e aumento da sua confiança, mostrando o seu empenho e dedicação para ter sucesso no seu campo.

6.2.2 Plataformas de formação

Existe uma vasta gama de plataformas de formação online, que estão disponíveis gratuitamente ou mediante pagamento (ver Figura 30).

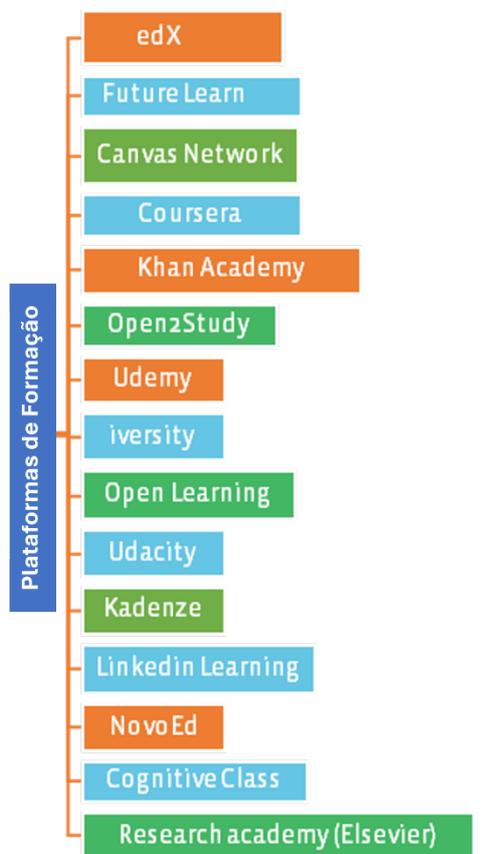


Figura 30: Plataformas de formação

Há também uma série de organizações que fornecem certificações acreditadas gratuitas ou pagas, como por exemplo:

- [Centro de Formação em Saúde Global](#)
- Jornal Médico Britânico (BMJ) Aprendizagem
- Associação Europeia de Farmacêuticos Hospitalares (EAHP)
- Conselho de Especialidades Farmacêuticas (BPS)
- Sociedade Americana de Farmacêuticos do Sistema de Saúde (ASHP)
- Instituto de Gestão de Projetos (PMI)
- Royal Pharmaceutical Society (RPS)
- A Câmara Francesa de Farmacêuticos
- Portal de Consulta e Acreditação da Educação Contínua da Food & Drug Administration (FDA)
- Conselho de Acreditação para a Educação Farmacêutica (ACPE).
- Confederación Farmacéutica Argentina (CoFA)
- Conselho Federal de Farmácia de Brasil (CFF)
- [Medizin To Go](#)
- Colegio Nacional de Químicos Farmacéuticos de Colombia
- Colegio de Farmacêuticos de Costa Rica (ColFar)

6.3 Criação de redes de contactos profissionais para o sucesso

"A sua rede de contactos é o seu património líquido" - Tim Sanders

Como um profissional em início de carreira que procura avançar na sua carreira, é importante ser estratégico no estabelecimento de redes e encontrar oportunidades de networking.

Alguns dos equívocos mais comuns sobre o trabalho em rede é acreditar que é necessário ser um extrovertido para desenvolver a sua rede de contactos, ou que fazer networking pode ser uma tarefa difícil. (73) No entanto, isto não é verdade. Se aplicar estratégias experimentadas e testadas para desenvolver a sua rede de contactos, pode achar que é uma tarefa igualmente agradável e importante para alcançar os seus objetivos de carreira.

6.3.1 O que é o networking?

O *networking* é uma troca formal ou informal de informações ou ideias entre pessoas dentro de especialidades e profissões comuns. (74) Tradicionalmente, é feito no âmbito de um evento formal ou informal presencial e pode contribuir para algumas das razões pelas quais as pessoas consideram uma tarefa assustadora. No entanto, o mundo está a mudar rapidamente e, à medida que nos deslocamos para uma era pós-pandémica, quase tudo tem a possibilidade de ser feito online, tornando mais fácil o desenvolvimento desta rede de contactos.

O *networking* não é um processo de sentido único e não deve ser visto como uma oportunidade apenas para obter algo das pessoas. Em vez disso, o *networking* posiciona-o para desenvolver relações a longo prazo com benefícios pessoais e profissionais para si e para todos na sua rede de contactos. (75)

6.3.2 Porquê trabalhar para ter uma rede de contactos?

Há uma série de benefícios na criação de redes de contactos. A chave entre elas é que o *networking* posiciona-o "estrategicamente" para ser visível a certas pessoas, de acordo com os seus objetivos pessoais e de carreira. O *networking* está ligado à sua marca pessoal (*personal branding*).

Aqui estão cinco razões importantes pelas quais se deve desenvolver esta rede de contactos: (75)

1. O *networking* ajuda-o a tornar-se perceptível

Ao estabelecer uma ligação com as pessoas certas e ao desenvolver uma reputação de fornecer um valor consistente à sua rede de contactos, torna-se uma pessoa mais visível.

2. Maiores oportunidades

À medida que ganha visibilidade e ganha a confiança das pessoas, novas oportunidades na carreira ou de negócios, etc., são-lhe disponibilizadas.

3. Oportunidade de reavaliar os seus conhecimentos

Quando se envolve cada vez mais com pessoas com um conjunto diversificado de competências, aperceber-se-á de que há certas competências que lhe faltam. Isto não significa que se esteja a comparar com as pessoas da sua rede de contactos, uma vez que o percurso profissional de cada pessoa é diferente. No entanto, estando ciente dos passos que os outros tomaram para atingir determinadas competências, certificações, etc., permitir-lhe-á saber para onde dirigir os seus esforços de planeamento de carreira.

4. Aumento da autoconfiança

Ao longo do tempo, à medida que desenvolve competências e tira partido das formações e certificações disponibilizadas através da sua rede, desenvolve autoconfiança e aumenta a autoestima. Isto resulta do *networking* com as pessoas certas e do facto de saber o que se passa no seu campo de interesse em resultado disso.

5. Desenvolvimento de relações importantes a longo prazo

Os conhecidos poderiam tornar-se amigos, os antigos colegas poderiam tornar-se parceiros de negócios, etc. O trabalho em rede dá-lhe uma oportunidade de desenvolver relações duradouras com pessoas chave.

6.3.3 Como desenvolver a rede de contactos eficazmente

É importante não ver o processo de *networking* como uma oportunidade apenas para ganhar algo para si próprio. É importante saber como desenvolver a rede de contactos em rede eficazmente. Primeiro, é preciso escolher uma plataforma de trabalho em rede, e depois é possível implementar algumas estratégias delineadas abaixo para facilitar um processo de trabalho em rede bem-sucedido.

Escolhendo uma plataforma para *networking*

Uma das formas mais fáceis de tirar partido das oportunidades de *networking* é juntar-se a um grupo ou organização profissional. Através disto pode aproveitar as oportunidades para se envolver em atividades com pessoas igualmente experientes ou mais experientes, bem como participar em conferências ou eventos oferecidos através do grupo ou organização profissional.

Para um farmacêutico ou cientista farmacêutico em início de carreira, o *networking* através da FIP é uma boa opção. No entanto, pode considerar que existem outros grupos ou campos profissionais através dos quais pode tirar partido das oportunidades de *networking*.

O *networking* online também pode ser uma estratégia útil (ver secção 5.8: *Capacidade de “branding pessoal*, para mais informações).

Estratégias para facilitar o sucesso do trabalho em rede (73)

Algumas estratégias para facilitar o sucesso do *networking* são delineadas na Figura 31 nomeadamente:

1. **Ver o *networking* como uma oportunidade de aprendizagem**
Em vez de ver o *networking* como uma tarefa, pense no quanto tem de aprender apenas construindo relações com pessoas dentro e fora da sua área profissional.
2. **Planear com antecedência e tomar nota dos interesses comuns**
Se estiver a assistir a uma conferência e procurar conhecer pessoas interessantes com quem gostaria de contactar, é importante ter um plano de antemão antes de participar na conferência. Faça uma lista de pessoas com interesses comuns com as quais gostaria de se encontrar (isto está facilmente disponível para consulta antes de uma conferência nas aplicações ou websites da conferência). Podem ser pessoas na mesma fase da sua carreira profissional, ou pessoas muito à frente na sua carreira (incluindo conferencistas, etc.) que tenha identificado como tendo um interesse comum consigo. Ao executar este processo antes do evento permitir-lhe-á identificar com quem precisa de falar e onde poderá encontrar as pessoas a abordar.
3. **Identificar o seu próprio valor que tem a oferecer**
Ao assegurar-se de que beneficia verdadeiramente do *networking*, pense em como pode ajudar a outra pessoa ou como pode acrescentar valor para ela.
4. **Fazer um acompanhamento**
As pessoas por vezes confundem o processo de *networking* como uma oportunidade de simplesmente dar a todos os que se encontram o seu cartão de visita e adicionar os recebidos à sua própria pilha de cartões. Algumas pessoas até se gabam do número de cartões que trocaram numa conferência. No entanto, é importante perguntar a si mesmo qual é a vantagem de empilhar cartões se não estiver posteriormente com as pessoas.



Figura 31: Estratégia para o sucesso do *networking*

DICA MUITO IMPORTANTE!

Depois de assistir a um evento e trocar cartões de visita com as pessoas, esforce-se por lhes dar seguimento no prazo de 48 horas ou até uma semana, no máximo. Envie um e-mail e lembre à pessoa onde se encontrou com elas, o que discutiu e como pode ser de útil para elas.

Isto ajuda-o a ser memorável e posiciona-o como uma pessoa de valor.

7 Estratégias para mudanças de carreira bem-sucedidas

"A única forma de fazer sentido a partir da mudança é "mergulhar" na mesma, mexer-se com ela, e juntar-se à dança" - Alan W Watts

Enquanto algumas pessoas acham a mudança de carreira entusiasmante, outras podem achar a incerteza da transição de carreira stressante. Para as pessoas de ambas as categorias, a primeira questão a ser considerada é "como é que sabe que é altura de mudar"? Se ainda estiver empregado, pode sentir um ligeiro descontentamento com o seu trabalho e este sentimento não pode ser ignorado.

A mudança de carreira pode ser considerada em dois aspetos diferentes. Um envolve mudar para um campo diferente que não esteja muito relacionado com as suas capacidades ou responsabilidades profissionais anteriores; o outro envolve uma mudança de emprego, ou seja, mudar para um emprego diferente no mesmo campo. A mudança de carreira envolve mais do que deixar uma organização ou mudar de empresa. Envolve uma transição interprofissional de uma área profissional para outra. A mudança de carreira é tipicamente uma transição de trabalho mais difícil em comparação com a mudança de emprego, porque requer nova formação e investimento adicional de capital humano numa nova área. (76)

7.1 Fatores conducentes a uma mudança de carreira

Há alguns fatores que podem levá-lo a pensar em mudar a sua carreira, por exemplo, uma menor satisfação profissional, o esgotamento, a insegurança na estabilidade do trabalho, traços de personalidade, má remuneração e uma falta de vocação.

Primeiro, quando não está satisfeito com o seu trabalho, geralmente pensa em sair ou procurar opções alternativas de carreira. A baixa satisfação profissional e a perda de emprego podem ser vistas como uma nova oportunidade de deixar um trabalho insatisfatório e desagradável, e isto pode desencadear uma mudança de carreira.

Em segundo lugar, a mudança de carreira pode ocorrer como resultado da experiência de um esgotamento. O esgotamento (ou *burnout*) refere-se à alteração da sua capacidade de dar resposta (psicológica e fisicamente) ao constante stress interpessoal no trabalho.(77) As pessoas podem notar que estão em esgotamento quando se apercebem que estão a cometer mais erros do que o habitual, faltando prazos importantes ou esquecendo-se de completar tarefas que lhes foram atribuídas. Quando isto acontece, as pessoas podem experienciar uma diminuição da autoestima, pois começam a acreditar que já não são tão boas como costumavam ser. É um pouco como ter demasiada comida no prato: como indivíduos, só podemos cumprir tanto trabalho, tal como um prato só pode ter uma certa quantidade de comida. À medida que a comida se acumula, uma parte começará a escorregar das bordas do prato e a perder-se. A mesma coisa acontece com o trabalho. O stress faz parte da vida de muitas pessoas e embora seja admirável lutar para não viver stressado, isto simplesmente não é possível para muitas pessoas na sociedade em que vivemos. O esgotamento não é motivo de vergonha, embora carregue um estigma em alguns países. Deve lidar com o burnout fazendo uma pausa no trabalho e cuidando da sua saúde física e mental através de exercício, meditação, *mindfulness* e atribuição de tempo para descanso e recuperação. Isto pode ajudá-lo a criar um melhor equilíbrio trabalho-vida e a aumentar a sua produtividade. Mais importante ainda, se se sentir stressado e não souber como gerir o stress, deverá contactar serviços de apoio, tais como um psicólogo licenciado ou o seu chefe o mais rapidamente possível.

Em terceiro lugar, a insegurança na estabilidade do emprego pode levar a uma mudança de carreira. A insegurança na estabilidade do emprego é definida como "a perceção de impotência para manter a continuidade desejada numa situação de emprego ameaçada".(78) Quando um indivíduo percebe uma ameaça subjacente ao seu emprego atual, surgem sentimentos de insegurança no emprego. O significado da ameaça depende da avaliação que um indivíduo faz da sua capacidade de lidar com a ameaça. Se um indivíduo percebe que os seus recursos pessoais não são suficientes para lidar com a situação ameaçadora, os sentimentos de insegurança no emprego intensificam-se, resultando, subsequentemente, num pior bem-estar (por exemplo, maior exaustão, menor vigor) e em piores resultados relacionados com o trabalho.(79)

Em quarto lugar, as características individuais são amplamente consideradas uma influência fundamental na tomada de decisões relacionadas com a carreira. A investigação sugere que a estabilidade emocional, a

consciência e a abertura à experiência estão significativamente relacionadas com a mobilidade profissional. A estabilidade emocional é definida como sendo calma, fria e impávida, em vez de ser demasiado ansiosa, deprimida e preocupada. A consciência está associada a ser cuidadoso e responsável, e a abertura à experiência refere-se a ser criativo e de mente aberta.(80)

Em quinto lugar, a má remuneração tem um impacto na escolha da carreira e na decisão de fazer uma mudança de carreira. A remuneração tem um papel fundamental a desempenhar na retenção de talento nas organizações.(81) Os resultados do inquérito do YPG da FIP sobre empregos e satisfação na carreira destacam que as recompensas financeiras ou a possibilidade de um aumento salarial têm um impacto na satisfação profissional dos farmacêuticos e cientistas farmacêuticos no início da carreira e na decisão de seguir um percurso de carreira ou potencialmente fazer uma mudança de carreira.(82)

Finalmente, os indivíduos estão provavelmente à procura de mais do que apenas incentivos financeiros do seu trabalho, o que levou ao desenvolvimento de novas abordagens, a fim de compreender o que o trabalho significa para eles. Juntamente com os benefícios extrínsecos do trabalho, há uma crescente relevância dirigida às recompensas intrínsecas do trabalho, que incluem o cumprimento dos objetivos próprios, a experiência de um trabalho relevante, o envolvimento na autoexpressão e o beneficiar a sociedade.(83)

7.2 Estratégias para mudanças de carreira bem-sucedidas

Refletimos sobre as nossas experiências de mudança de carreira e fornecemos algumas perguntas que pensamos que podem ser úteis se pensarmos que uma mudança de carreira parece ser a resposta ao avaliarmo-nos a nós próprios em termos dos fatores acima referidos. Se as perguntas forem respondidas honestamente, poderá ajudá-lo a refletir sobre a sua decisão, avaliar a sua posição e ver as suas perspetivas de forma confiante. Faça a si próprio as seguintes perguntas:

1. Porque é que quer mudar?
2. Que tipo de trabalho deseja fazer?
3. Quais são as suas competências e capacidades?
4. Quer usar as suas competências e capacidades existentes?
5. Em que está interessado?
6. Quais são os seus valores?
7. Está preparado para aprender de novo ou começar de novo a partir de um cargo inferior?
8. Quanto dinheiro precisa de ganhar, para se sentir confortável?
9. Irá arrepende-se se não fizer a mudança?

Para obter mais informações sobre as estratégias para uma mudança de carreira bem-sucedida, visite [Top Tips for a Career Change](#).

Veja o caso de estudo abaixo, sobre a nossa membro Aska Patel, que demonstra como ela decidiu fazer uma mudança na sua carreira.

Licenciei-me em Farmácia com a intenção clara de construir a minha prática em farmácia comunitária. No entanto, ao exercer numa farmácia há mais de três anos, apercebi-me de que me faltava uma componente crítica na minha prática, nomeadamente, a satisfação profissional. Sempre imaginei que a minha prática farmacêutica fosse capaz de criar interações valiosas e eficazes com os doentes, que conduzissem a melhores resultados para os próprios. O ambiente atarefado de uma farmácia comunitária com prioridades concorrentes não me deu tempo suficiente para criar um impacto valioso nos meus doentes e dificultou que lhes desse a devida atenção.

O meu objetivo como profissional foi e será sempre o de melhorar os resultados terapêuticos dos doentes na comunidade, enquanto defendo que os farmacêuticos alarguem o âmbito da sua prática. Eu não estava claramente alinhada com o meu objetivo e não tinha oportunidades onde pudesse adaptar o meu papel de farmacêutica para encontrar o equilíbrio que procurava.

Voltei a inscrever-me na faculdade de farmácia para completar o meu doutoramento em Farmácia. Através do programa, pude desenvolver as minhas capacidades clínicas existentes e adquirir experiência hospitalar através das minhas rotações hospitalares. Estas rotações proporcionaram oportunidades para expandir a minha rede e procurar mentores que se tornaram os meus guias ao longo do caminho. Uma importante lição que aprendi através das minhas rotações foi que somos tão bons como a nossa rede. Ter mentores investidos no seu crescimento é a chave para o sucesso no planeamento de carreiras.



Aska Patel
Governo/
cuidados ao domicílio

Após seis meses de prática como farmacêutica hospitalar, fiz a transição para o meu atual cargo numa entidade governamental que presta cuidados domiciliários e serviços de consultoria na minha região. Fiz a escolha de sair das minhas funções no hospital, uma vez que tive interações limitadas com os doentes, o que mais uma vez não se alinhava com o meu objetivo final. No meu cargo atual, consigo ter uma prática de sucesso junto da comunidade, prestando exclusivamente serviços clínicos, tais como a gestão de medicamentos nas próprias casas dos doentes. Além disso, também estou envolvida na construção de políticas de saúde governamentais e participo em comités a nível regional. Gosto do meu cargo atual, pois era tudo o que eu tinha imaginado. Não aconteceu da noite para o dia. Tive de construir uma relação com os meus superiores, mostrar as minhas competências através de projetos, negociar como o meu tempo seria dividido, e discutir os meus objetivos a curto e longo prazo com os meus chefes para garantir que podemos trabalhar em conjunto para alcançar o papel e oportunidades que eu tinha procurado.

"A mudança de carreira é um processo, que começa com a identificação dos seus objetivos finais, dos seus pontos fortes e fracos, e do que deseja realizar com a mudança".

Uma questão importante que me coloquei antes de fazer a mudança na minha carreira de farmacêutica comunitária para hospitalar e depois para a função no governo/consultora foi: porque é que estou a fazer a mudança, e há alguma forma de que o meu cargo atual possa evoluir para preencher as atuais lacunas que sinto? É importante identificar primeiro o "porquê" como se não houvesse razões convincentes a favor ou contra, então não haverá motivação suficiente para prosseguir a mudança. Uma vez identificado o "porquê", determine então um objetivo final claro do que deseja realizar e alinhe todas as suas atividades de modo a corresponder ao objetivo final. Contudo, não tenha medo de contratempos ou de fazer desvios pelo caminho para explorar outras oportunidades, se estas despertarem o seu interesse.

Os fatores essenciais para a mudança de carreira incluem: competências de comunicação; competências de negociação; competências de *branding* pessoal; competências de construção de resistência; competências de gestão de conflitos; competências de inteligência emocional; competências de liderança; competências de tomada de decisões; competências de autogestão; estabelecimento de objetivos; mentoria; e networking.

Algumas lições que aprendi até agora da minha própria "viagem" profissional são:

1. Explore as suas opções, pesquise e fale com pessoas que já estão em funções semelhantes àquelas que procura.
2. Faça um inventário próprio para identificar que competências já possui e o que precisará de obter para ser qualificado para o cargo que procura.
3. A mudança é um processo lento e leva tempo e esforço consistente.
4. Abraze os contratempos e desvios, pois muitas vezes podem abrir novas portas, o que nunca se antecipou.
5. As oportunidades estão em todo o lado, estabeleça uma rede de contactos profissionais e certifique-se de que o seu círculo sabe quais são os seus objetivos para o ajudar a alcançá-los.

Além disso, Brian Cicali destaca estratégias que o ajudaram a fazer mudanças de carreira, enquanto aplica as suas capacidades de decisão, juntamente com inteligência emocional e autogestão.

A mudança de carreira pode ser uma decisão difícil de tomar, mas pode proporcionar imensos benefícios. Pela minha experiência, tomar a decisão de mudar de carreira advém de ter a inteligência emocional para reconhecer que os interesses de alguém mudaram e talvez uma carreira diferente esteja mais bem alinhada com estes novos interesses. Aqui, forneço a minha experiência de mudar a minha carreira de farmacêutico para químico medicinal, para investigador de PK/PD.

À medida que os meus interesses em vários campos das ciências farmacêuticas/farmácia se expandiram e mudaram, tive de tomar decisões importantes sobre o que ia fazer: manter o meu emprego/carreira ou correr o risco e mudar de carreira com os meus interesses?

Durante a minha formação em farmácia, tornou-se evidente que estava mais interessado na investigação do que em farmácia clínica. Tive a sorte de ser voluntário num laboratório de química medicinal, e a partir dessa experiência consegui um emprego na indústria farmacêutica como químico. Contudo, após dois anos, reconheci que o meu interesse pelas ciências farmacêuticas estava a expandir-se para incluir computadores. Após seis meses de dúvida, optei por fazer um mestrado em ciências computacionais para prosseguir os meus interesses em combinar investigação farmacêutica e programação de computadores. Este foi um período difícil. Afinal, eu não queria ser um cientista informático; queria ser um cientista farmacêutico que pudesse aplicar a informática ao meu trabalho. Mas, tendo a autogestão e a inteligência emocional para a compreender acabaria por valer a pena no fim, e perseverei. Depois da minha formação em MSc, consegui um emprego como cientista investigador sobre PK (farmacocinética) para incorporar os princípios PK/PD (farmacocinética/farmacodinâmica) no desenvolvimento de software para melhorar os serviços de farmácia clínica. Enquanto estava muito feliz nesta posição, as minhas experiências tinham-me ensinado a manter uma mente aberta. Assim, enquanto participava no Congresso Mundial da FIP de 2016 em Buenos Aires, conheci alguém que me apresentou o campo da farmacometria e de sistemas farmacológicos. Depois de ter falado com ele e de correspondência durante alguns meses, decidi que estava suficientemente interessado neste novo e excitante campo de modelagem PK/PD para mudar novamente de carreira e prosseguir um doutoramento.

No terceiro ano de doutoramento, tive muitas experiências novas, publicações e oportunidades sob a minha alçada. Gosto muito da minha carreira neste campo relativamente novo das ciências farmacêuticas e devo tudo isto à minha mudança de carreira com base na alteração dos meus interesses profissionais. A vida não é uma linha reta. Estar aberto à mudança de carreira permite-nos prosseguir ao máximo os nossos interesses de carreira.



Brian Cicali
*Cientista
farmacêutico*

O que pode identificar a partir do caso de estudo de Brian que esteja relacionado com a sua experiência e como aplicaria as competências que ele aplicou na realização de mudanças de carreira?

8 Conclusão

Este Kit de Ferramentas para o desenvolvimento de carreira elaborado pelo YPG da FIP é um recurso muito importante para orientar os farmacêuticos e cientistas farmacêuticos no início da carreira na tomada de boas decisões de carreira e a navegar no panorama em constante mudança das ciências farmacêuticas e farmacêuticas.

Os utilizadores deste kit de ferramentas beneficiarão da utilização ativa das ferramentas e técnicas partilhadas no documento, em todas as fases da sua carreira.

Para os futuros líderes em farmácia e ciências farmacêuticas, nunca houve melhor altura para dar prioridade ao desenvolvimento da carreira.

9 Anexos

Anexo 1. Mais de 100 empregos na prática de farmácia e ciências farmacêuticas

Inspirado pelo conceito criado por Tim Butler, adaptado por: Aska Patel, PharmD., BSc. Pharm., RPh.

Revisto por: Equipa de Projeto e Grupo de Trabalho do Kit de Ferramentas de desenvolvimento de carreira do YPG da FIP

9.1.1 Qual é o exercício dos “Mais de 100” empregos?

O conceito de “Mais de 100” empregos na prática farmacêutica e ciências farmacêuticas é inspirado pelo conceito desenvolvido por Tim Butler, autor do livro 'Getting unstuck': How dead ends become new paths", e diretor de desenvolvimento de carreira na Harvard Business School. Butler criou o conceito do exercício dos 100 empregos com base na sua pesquisa para o seu livro, que se concentra na exploração de sentimentos de incerteza em qualquer área da sua vida. Em entrevista para um podcast com Harvard Business Review, ele descreve o exercício como uma ferramenta para, "[obter] imagens completas sobre aspetos de si próprio que não estão de momento a ser suficientemente expressados na sua situação atual de vida ou trabalho".(84, 85)

Inspirado no trabalho de Butler, o conceito desta ferramenta foi adaptado para criar uma ferramenta mais centrada em farmácia e nas ciências farmacêuticas, para ajudar os profissionais de farmácia de todas as idades e carreiras, a explorar os seus interesses e visões do que desejam alcançar nas suas carreiras. O objetivo deste exercício é alinhá-lo com o que realmente deseja alcançar na sua carreira, agora e no futuro. Ajuda a guiá-lo na decisão dos seus próximos passos, o que o aproximará mais dos seus sonhos.

Este exercício destina-se a guiá-lo a explorar o que verdadeiramente o entusiasma no campo de farmácia e das ciências farmacêuticas, independentemente do local onde se encontre na sua “viagem” farmacêutica. Para lhe permitir explorar as suas paixões, opções e escolhas, os papéis não são diferenciados como sendo para profissionais da farmácia (farmacêuticos e técnicos de farmácia) ou para cientistas farmacêuticos. A lista combina papéis para profissionais de farmácia e cientistas farmacêuticos, e como tal, alguns cargos exigirão capacitação e/ou formação adicional antes de se tornarem elegíveis para estes papéis. Há algumas funções que podem ser desempenhadas tanto por profissionais de farmácia como por cientistas farmacêuticos, e outras que só podem ser desempenhadas com a formação adequada. Para sermos concisos, não são fornecidas descrições de funções, no entanto, é altamente recomendável que investigue os títulos e as funções e responsabilidades relacionadas à medida que completa este exercício. As funções dentro da lista são específicas da identificação feita no momento da criação desta lista. Os cargos, requisitos de qualificação e títulos podem mudar ao longo do tempo.

9.1.2 Como é que se completa este exercício?

Responda às seguintes perguntas, como parte do exercício para identificar os seus interesses e explorar os seus próximos passos:

1. Ao ler os “Mais de 100” trabalhos na prática farmacêutica e das ciências farmacêuticas abaixo, identifique 10 títulos que o entusiasma(m). (Nota: seleccione títulos ou papéis que o entusiasmem verdadeiramente. Não baseie as seleções no que pensa que pode e não pode fazer ou quanto dinheiro pode ganhar com isso).

“Mais de 100” empregos na Prática Farmacêutica e Ciências Farmacêuticas		
Prática e especialidades farmacêuticas (requer formação e registo do farmacêutico ou técnico de farmácia; estão disponíveis programas para bolsas e internados especializados)	1. Comunitário (farmacêutico/técnico de farmácia)	2. Farmacêutico clínico (júnior, avançado, consultor)
	3. Farmacêutico/técnico de farmácia hospitalar	4. Farmacêutico de clínica geral
	5. Farmacêutico de cuidados ao domicílio	6. Farmacêutico de Geriatria
	7. Equipamento doméstico de saúde (farmacêutico/técnico de farmácia)	8. Farmacêutico de Oncologia

“Mais de 100” empregos na Prática Farmacêutica e Ciências Farmacêuticas

	9. Farmacêutico de cuidados intensivos	10. Farmacêutico bariátrico
	11. Farmacêutico de cuidados pediátricos	12. Especialista em manipulados
	13. Farmacêutico de cuidados de emergência	14. Farmacêutico de cuidados primários
	15. Farmacêutico de cuidados cirúrgicos	16. Farmacêutico veterinário
	17. Formulação e fabrico de infusões asséticas e IV (farmacêutico/técnico de farmácia)	18. Farmacêutico de ambulatório
	19. Farmacêutico especialista em medicamentos biológicos e biossimilares	20. Cuidados ambulatoriais (farmacêutico/técnico de farmácia)
	21. Farmacêutico de medicina interna/medicina geral	22. Farmacêutico de saúde mental e dependências
	23. Farmacêutico de medicina hormonal	24. Farmacêutico de saúde sexual
	25. Farmacêutico de medicina funcional	26. Centros de cuidados a continuados (farmacêutico/técnico de farmácia)
	27. Farmacêutico especializado em suplementos naturais e de ervas medicinais	28. Farmacêutico especialista em doenças infecciosas e controlo antimicrobiano
	29. Gestão da dor/administração de opiáceos	30. Farmacêutico de terapia sistémica
	31. Farmacêutico Nutracêutico	32. Farmacêutico de dermocosmética
	33. Especialista em vacinação (farmacêutico/técnico de farmácia)	34. Farmacêutico especializado em consulta do viajante
	35. Especialista em testes de doenças infecciosas (farmacêutico/técnico de farmácia)	
Funções de gestão (requer experiência de trabalho e, em alguns casos, formação adicional; combina cargos para profissionais de farmácia e cientistas farmacêuticos)	36. Diretor de Ensaios Clínicos	37. Diretor de respostas clínicas
	38. Gestor de Operações Farmácia/Farmácia	39. Diretor clínico
	40. Líder do Projeto de Regulamentação em Saúde	41. Responsável Clínico/Médico
	42. Responsável dos Serviços Farmacêuticos	43. Diretor-Técnico de Farmácia
Cargos da indústria farmacêutica (os cargos dos profissionais de farmácia e dos cientistas farmacêuticos são combinados; podem requerer educação e formação adicionais)	44. Representante de vendas farmacêutico	45. Farmacologista
	46. Estratégia de marketing e médica	47. Gestor de Informação Médica
	48. Informação médica/farmacêutica	49. Desenvolvimento de produtos
	50. Segurança de medicamentos	51. Cientista forense
	52. Farmacêutico patologista clínico	53. Farmacêutico de investigação clínica
	54. Farmacêutico Toxicologista	55. Farmacêutico de assuntos regulamentares
	56. Especialista em farmacovigilância	57. Investigador na área farmacêutica
	58. Fabrico industrial	59. Especialista em assuntos regulamentares
	60. Farmacêutico investigador de modelos (farmacocinética [PK], farmacodinâmica [PD], farmacocinética de base fisiológica [PBPK], e modelação farmacológica de sistema quantitativo [QSP])	
	61. Cientista de investigação	62. Químico medicinal
	63. Garantia de qualidade	64. Químico de controlo de qualidade
	65. Investigador biomédico	66. Cientista farmacêutico

“Mais de 100” empregos na Prática Farmacêutica e Ciências Farmacêuticas

	67. Investigador de terapêutica digital	68. Investigador de diagnósticos digitais
Academia (combina cargos para profissionais de farmácia e cientistas farmacêuticos)	69. Palestrante/professor	70. Farmacêutico mentor/ orientador
	71. Coordenador de Residência Farmacêutica/ Bolsa de investigação	72. Farmacêutico de investigação e desenvolvimento
	73. Investigador/ professor de prática farmacêutica	74. Mentor/ preceptor de estudante de farmácia
	75. Investigador/ professor de farmacologia	76. Investigador/ professor de farmacocinética
	77. Professor de farmacoterapia	78. Professor de Farmácia
	79. Assistente de professor/assistente de laboratório	80. Investigador/ professor de farmacodinâmica
	81. Orientador de rotações clínicas	82. Docente
	83. Professor praticante	84. Orientador/moderador do exame de acesso à profissão
Cargo no governo/ regulamentação (combina cargos para profissionais de farmácia e cientistas farmacêuticos)	85. Responsável pela segurança do consumidor	86. Negociador de serviços farmacêuticos, revisor de comparticipação de medicamentos
	87. Consultor farmacêutico especializado do governo local/regional/nacional	88. Revisor de publicidade de medicamentos
	89. Revisor de dados de segurança de medicamentos	90. Farmacêutico do centro de antivenenos
	91. Membro do conselho da entidade reguladora	92. Perito em comparticipação de medicamentos
	93. Farmacêutico de inspeção clínica	94. Revisor de preços de medicamentos
	95. Revisor de acreditação da educação farmacêutica	96. Membro da comissão de defesa dos doentes
	97. Especialista em Farmacoeconomia	98. Farmacêutico militar/farmacêutico das forças armadas (força aérea, exército, marinha)
	99. Farmacêutico do serviço de saúde pública	100. Farmacêutico nuclear
	101. Membro de advocacia farmacêutica	102. Farmacêutico do estabelecimento prisional
	103. Consultor de medicamentos	
Cargo na área da tecnologia e da informática sanitária (combina cargos para profissionais de farmácia e cientistas farmacêuticos)	104. Farmacêutico de tecnologias de informação	105. Especialista em informática de saúde
	106. Farmacêutico em formação de registos de saúde eletrónicos	107. Especialista em informática farmacêutica
	108. Especialista em saúde digital	109. Fornecedor de serviços de telessaúde
	110. Farmacêutico de automatização	111. Farmacêutico clínico virtual
	112. Analista de dados clínicos	113. Farmacêutico de especialista em respostas clínicas
	114. Farmacêutico especialista em aplicações clínicas	115. Especialista em desenvolvimento de software clínico
	116. Especialista em integração de software clínico	117. Especialista em comunicação/envolvimento das redes sociais
Cargos não-tradicionais (combina cargos para profissionais de farmácia e cientistas farmacêuticos)	118. Farmacêutico aeroespacial	119. Especialista em farmacogenómica
	120. Detalhador académico	121. Farmacêutico de saúde aeroespacial/espacial
	122. Farmacêutico de informação sobre medicamentos	123. Coordenador de programas farmacêuticos
	124. Especialista em gestão da segurança dos medicamentos	125. Farmacêutico de farmácia para renovação de prescrição
	126. Fornecedor de educação contínua	127. Coordenador da investigação farmacêutica
	128. <i>Life Coach</i>	129. Especialista em terapêutica digital

"Mais de 100" empregos na Prática Farmacêutica e Ciências Farmacêuticas		
	130. Consultor/investidor de negócios	131. Consultor de estratégia farmacêutica
	132. Orientador de desenvolvimento de carreira	133. Consultor financeiro de farmácia
	134. Fundador de empresa ou start-up	135. Consultor de planeamento patrimonial e fiscal
	136. Farmacêuticos da distribuição /gerente de armazém/gerente de distribuição/gerente de distribuição grossista	137. Escritor/editor médico (em agências de comunicação médica)

2. Os 10 principais títulos/roles de emprego que me entusiasmam são:

1.	2.	3.	4.	5.
6.	7.	8.	9.	10.

3. O papel que mais me entusiasma da lista identificada na pergunta 2 acima é _____

4. A partir das funções acima identificadas, identifique temas/competências comuns dentro destas funções, tais como liderança, gestão de pessoas, investigação, cuidados a doentes, comunicação, vendas, negociação, funções não tradicionais, etc. Dica: Preste atenção aos seus pensamentos ao ler os títulos identificados na pergunta 2, e anote as palavras que descrevem estes papéis.

5. Utilizando os temas/competências que identificou acima, faça corresponder estas competências com a análise SWOT pessoal que completou nos outros exercícios deste kit de ferramentas. Identificará as competências que já possui, e como elas podem ajudá-lo a corresponder a papéis que pode assumir neste momento. Identificará as competências que requerem mais tempo e experiência para se desenvolverem e criará um plano para alcançar essas competências para o ajudar a alcançar o cargo que mais o entusiasma.

Pode visitar esta lista tantas vezes quantas precisar agora e no futuro e completar o exercício. Cada plano, quando dividido em objetivos menores, pode levar à ação. Os esforços consistentes e persistência irão ajudá-lo ao longo da sua jornada e assegurar que alcança o seu objetivo final. Juntamente com a conclusão deste exercício, é altamente recomendado que considere também a leitura do livro 'Getting unstuck': How dead ends become new paths', de Tim Butler, para compreender a incerteza e como pode lidar com a sensação de estar incerto sobre o seu próximo passo para criar a carreira dos seus sonhos. (82)

Anexo 2. Abordagem teórica para a autorreflexão

Aqui fornecemos um guia de abordagens teóricas para a reflexão.

9.1.3 A teoria de John Holland

John Holland foi um psicólogo que identificou seis tipos de personalidade - realista, investigativa, artística, social, empreendedora e convencional - que podem ser utilizados para apoiar o desenvolvimento da carreira. Ele pensava que ao ser capaz de identificar o seu tipo de personalidade, seria capaz de escolher uma carreira que se adequasse a si. Contudo, as suas ideias são também uma forma útil de identificar qual é o seu tipo de personalidade, para que possa planear atividades para desenvolver outros aspetos da sua personalidade - aumentando o seu conjunto de competências, atributos e empregabilidade.

As pessoas com personalidade do tipo realista gostam de trabalho prático que pode mostrar resultados reais e tangíveis. As do tipo investigador preferem trabalhar de forma independente e resolver problemas complexos com criatividade. As pessoas do tipo artístico são visionários e preferem trabalhar na criação de coisas novas e excitantes que desafiam as convenções normais. As do tipo social preferem trabalhar em grupo e primam por trabalhar em colaboração para assegurar o bem-estar dos outros. As pessoas do tipo empreendedor gostam de persuadir e encaminhar as pessoas a obter dinheiro, poder ou estatuto. As do tipo convencional gostam de organização, hierarquias claras e uma cadeia de comando fiável.

Realista	Prático Direto
Investigador	Lógico Preciso
Artístico	Criativo Inovador
Social	Compreensão Idealista
Empreendedor	Persuasivo Energético
Convencional	Bem organizado Convencional

Os seis tipos de personalidade de John Holland

Ao estar familiarizado com o seu tipo de personalidade, pode escolher uma carreira que lhe permita destacar-se. A maioria das pessoas não são 100% de um tipo e são normalmente uma mistura de um, dois ou mesmo três tipos. As pessoas mais bem-sucedidas têm aspetos de cada tipo de personalidade que podem explorar em função da situação. Por exemplo, se for um farmacêutico comunitário pode ser muito empreendedor, mas também terá de trabalhar convencionalmente para criar sistemas para trabalhar com outros. Poderá também ter de ser social para poder trabalhar em colaboração com outras empresas e pensar de forma criativa para construir uma base de clientes. O reconhecimento do seu tipo de personalidade pode ser o primeiro passo para construir uma carreira de sucesso. Se quiser saber mais sobre os tipos de personalidade de John Holland, visite o website: <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/1472-6920-4-18.pdf>

9.1.4 Modelo Iceberg

Este modelo utiliza um iceberg para explicar a competência. Um iceberg tem apenas um nono do seu volume total acima da água, permanecendo o restante debaixo da superfície do mar. Do mesmo modo, o desenvolvimento de uma competência tem alguns componentes que são visíveis, como conhecimentos e habilidades, mas também componentes que não são visíveis, como a atitude, os estilos de pensamento comportamental e a autoimagem.



É benéfico considerar os diferentes componentes do modelo:

- **Conhecimento:** O conteúdo/informação proveniente da educação e experiência no domínio do trabalho.
- **Competência:** A capacidade de fazer algo bem. Por exemplo, a capacidade técnica para utilizar o conhecimento que detém.
- **Percepção Própria:** Como as pessoas se veem a si próprias; identidade; valor. Por exemplo; um perito, um aprendiz, um líder, um gestor.
- **Caraterísticas:** Características habituais/permanentes. Por exemplo; flexibilidade, bom ouvinte, autocontrolo, constrói confiança.
- **Valores:** Os valores humanos são as virtudes que nos guiam a ter em conta o elemento humano quando interagimos com outras pessoas: por exemplo, respeito, aceitação, consideração, apreciação, escuta, abertura, afeto, empatia e amor para com os outros.

Os aspetos das competências que se encontram abaixo da superfície como atitude, traços e estilos de pensamento influenciam diretamente a forma como se utiliza o conhecimento e as competências para completar um trabalho de forma eficaz. Em trabalhos como a farmácia, onde se lida com questões de saúde, estes aspetos comportamentais, as motivações e traços de personalidade são tão importantes como as aptidões e conhecimentos necessários para realizar o trabalho. Pense num farmacêutico que está a trabalhar para uma indústria farmacêutica. Eles sabem como fazer uma formulação que pode envenenar as pessoas, mas preferem usar as suas competências para o bem-estar das pessoas. Para algumas pessoas, as competências visíveis como conhecimentos e aptidões podem ser mais facilmente desenvolvidas (através da educação e formação). No entanto, as competências comportamentais são mais difíceis de desenvolver, porque são invisíveis.

Dica:

Alguns empregadores estão conscientes deste quadro completo relativamente à competência de uma pessoa constituída por aspetos visíveis e ocultos e torna-se necessário compreender ambos para se chegar à identificação da melhor mão-de-obra para um emprego.

9.1.5 Teste de personalidades

A realização de um teste de personalidade pode ser uma boa forma de testar as suas características invisíveis.

O “*StrengthsFinder*” é um teste de personalidade baseado em décadas de investigação científica de Don Clifton e tem como objetivo avaliar indivíduos para identificar os seus pontos de liderança mais proeminentes. O teste tem 34 temas diferentes (ou pontos fortes) que se enquadram em quatro domínios diferentes. Os quatro domínios são: pensamento estratégico, construção de relações, influência e execução.⁽⁸⁶⁾ Os 34 temas estão repartidos por domínio na tabela seguinte:

StrengthsFinder			
Pensamento estratégico	Construção de relações	Influência	Execução
Analfítico	Adaptabilidade	Ativador	Empreendedor
Contexto	Conectividade	Comando	Organizador
Futurista	Desenvolvedor	Comunicação	Crença
Ideação	Empatia	Competição	Consistência
Informação	Harmonia	Maximizador	Deliberativo
Intelecto	Inclusivo	Autoconfiança	Disciplina
Aprendiz	Individualização	Significado	Enfoque
Estratégico	Positivismo	Adulador	Responsabilidade
	Relator		Restaurativo

Os quatro domínios, pensamento estratégico, construção de relações, influência e execução são categorizações amplas que contêm forças específicas dentro deles. O pensamento estratégico envolve

processos de tomada de decisão e tem a ver com a forma como se absorve e processa a informação para tomar decisões. A construção de relações analisa a forma como interage com os outros à sua volta, especialmente no que diz respeito ao trabalho em equipa. A influência mostra como se trabalha para convencer outras pessoas. Finalmente, a execução mostra como o objetivo será alcançado. Cada tema enquadra-se num destes domínios e é crucial, de alguma modo, na forma como se desempenha uma função individual.

A avaliação do StrengthsFinder é de 177 perguntas e deve demorar aproximadamente 35-45 minutos a completar. Após a avaliação, dependendo da opção escolhida, receberá um relatório com os seus cinco pontos fortes principais, ou uma lista com a classificação de todos os 34 temas. Este relatório personalizado incluirá informações sobre cada um dos seus pontos fortes em detalhe.

Até agora, este teste já foi realizado por mais de 23 milhões de pessoas em todo o mundo. Pessoas de todos os tipos fazem a avaliação do StrengthsFinder, incluindo executivos de topo, líderes de organizações, pessoas com vários tipos de equipas, bem como indivíduos que estão a iniciar a sua carreira e que querem saber mais sobre as suas características invisíveis. Mais informações sobre como fazer o teste podem ser encontradas aqui: [CliftonStrengths](#)

Para um farmacêutico, este teste é útil a vários níveis. Alguns locais de trabalho irão oferecer este teste a várias equipas, para que a equipa possa otimizar a forma como trabalham em conjunto. Este teste também é útil para o farmacêutico que queira compreender em que áreas tem talento natural. Após a realização do teste, o relatório gerado explicará o significado dos seus cinco principais pontos fortes e como interagem uns com os outros, permitindo-lhe compreender melhor os seus pontos fortes e como os poderá utilizar na vida e no local de trabalho.

Dica:

Cada um dos temas (ou pontos fortes) tem o seu lugar na força laboral. Não existem "melhores pontos fortes", o que significa que os empregadores não devem favorecer imediatamente um indivíduo com um ponto forte em detrimento de outro. Os empregadores analisam, contudo, a mistura de pontos fortes nas suas equipas para ver como a equipa pode funcionar e interagir.

9.1.6 Teste indicador de Myers Briggs (MBTI)

Um teste de personalidade alternativo é o teste indicador de Myer Briggs desenvolvido por Katharine Cook Briggs e a sua filha Isabel Briggs Myers, baseado na teoria dos tipos psicológicos de Carl Gustav Jung.⁽⁸⁷⁾ A teoria classifica as pessoas com base nas suas preferências de função cognitiva e interação com as pessoas e o meio que as rodeia.⁽⁸⁸⁾

As preferências são:

1. Extroversão (E) ou Introversão (I)

Isto depende se prefere concentrar-se e ganhar energia do mundo exterior ou do seu mundo interior.⁽⁵¹⁾ Prefere a extroversão, se estiver mais energético por estar perto de pessoas e por estar ativamente envolvido em diferentes atividades. Tem por exemplo, as carreiras que envolvem interação humana como vendas farmacêuticas, farmácia comunitária, farmácia hospitalar/clínica, educadores/mentores, etc., tendem a ser mais agradáveis. Prefere a introversão se estiver mais energético ao lidar com ideias, pensamentos, memórias, etc. na sua cabeça e se esgotar facilmente da interação social. As carreiras relacionadas com investigação, desenvolvimento, produção, etc. tendem a dar mais oportunidades de trabalhar em sozinho.

2. Sensibilidade a factos (S) ou Intuição (N)

Isto depende de se prefere apreender a informação como ela é ou se prefere interpretar e acrescentar significado. Tem mais sensibilidade, se gosta de lidar com o que é real (o que pode ver, ouvir, tocar, provar e cheirar) e com factos do passado e do presente. Como tal, carreiras na administração, regulamentação e aplicação, engenharia informática, cadeia de abastecimento e logística, etc., permitem-lhe concentrar-se em questões práticas. Prefere a intuição quando gosta de imaginar possibilidades futuras e explorar novas ideias. Como tal, carreiras que requerem criatividade como marketing, analistas e consultoria, permitem-lhe pôr a sua imaginação a funcionar.

3. Razão (T) ou Emoção (F)

Isto depende da sua tendência para tomar decisões baseadas na lógica e na consistência ou seguindo o seu coração e as suas emoções. Se toma decisões ao avaliar informações objetivas antes de identificar a melhor escolha, é mais pensativo. As carreiras que envolvem lidar com factos e dados como a academia, logística, analistas, assuntos regulamentares e administração são frequentemente ideais. Toma decisões por sentimento, se decide depois de colocar os sentimentos e o bem-estar dos outros em primeiro lugar. Como tal, as carreiras que envolvem cuidar de outros como farmácia comunitária, farmácia clínica/hospitalar, defesa da saúde pública, farmácia veterinária, pediatria e geriatria são gratificantes.

4. Julgamento (J) ou Perceção (P)

Isto depende de se preferir um estilo de vida mais estruturado e planeado ou um estilo de vida mais flexível e adaptável. As pessoas que preferem “julgar” sentem-se mais confortáveis a aderir a um plano e na maioria das vezes têm um plano para tudo. As carreiras que envolvem estratégia, orientação para os detalhes e gestão como política, controlo de qualidade e produção tendem a ser um bom ajuste. As pessoas que preferem perceber que gostam de seguir o fluxo, raramente seguem os seus planos à letra. Estas pessoas gostam de carreiras em funções que exigem engenhosidade e criatividade como a escrita, consultoria, etc., bem como em cenários de alto risco como a farmácia de emergência, resposta a catástrofes, farmácia nuclear, investigação bioquímica e trabalho humanitário em áreas afetadas por conflitos e de alto risco.

As diferentes combinações destas preferências resultam em 16 personalidades, mostradas no quadro abaixo:

Tipos de personalidade Myers-Briggs

INTJ	ENTJ	INTP	ENTP
INFJ	ENFJ	INFP	ENFP
ISFJ	ESFJ	ISTJ	ESTJ
ISTP	ESTP	ISFP	ESFP

Estas 16 personalidades têm padrões de comportamento distintos e certos pontos fortes e fracos. A informação sobre o seu tipo de personalidade destina-se a levar ao crescimento pessoal, permitindo-lhe compreender melhor a si próprio, o seu estilo de comunicação, e as suas relações.⁽⁵¹⁾ A compreensão disto pode ajudá-lo a concentrar-se em áreas de desenvolvimento.

Pode levar o instrumento oficial MBTI (www.myersbriggs.org) mediante o pagamento de uma taxa. Há também uma série de alternativas gratuitas, fiáveis e validadas como The NERIS Type Explorer (www.16personalities.com) e The TypeFinder Personality Test (www.truity.com).

Dica:

Não há certo ou errado; cada preferência tem os seus pontos fortes e fracos. Nenhuma preferência é absoluta. As suas preferências podem mudar com o tempo à medida que cresce e dependendo do seu ambiente. Pessoas com o mesmo tipo de personalidade podem variar de forma distinta, uma vez que alguns outros fatores como ambiente envolvente, experiências e objetivos influenciam o comportamento. Há muitos testes de personalidade gratuitos online, no entanto, a maioria não se baseia em pesquisas e pode não ser exata, fiável ou válida.

9.1.7 Análise de lacunas ou discrepâncias

A abordagem de análise de lacunas ou discrepâncias envolve a comparação do seu desempenho com as competências pretendidas. Isto pode ser feito individualmente, analisando diários, revistas ou livros de registo para ver se consegue identificar quaisquer lacunas na forma como completou tarefas passadas. Para uma boa prática, deve fazê-lo regularmente e próximo do tempo em que completou a tarefa que está a analisar, para que possa resolver quaisquer problemas que identifique.

Esta abordagem também pode ser realizada com outras através de uma revisão por pares. Envolve duas pessoas que avaliam a prática uma da outra e dão feedback sobre possíveis estratégias de educação, formação ou organização para melhorar o seu desempenho. Estas podem ser formais (com o seu chefe) ou informais (com um amigo) e estar com alguém mais ou menos sénior, ou com alguém ao seu nível.

A análise das lacunas também pode ser feita utilizando observações. Isto requer normalmente que um observador avalie formalmente como completa uma tarefa de acordo com critérios conhecidos. Os resultados são discutidos, e as necessidades de aprendizagem são identificadas. O observador pode ser um par, um superior, ou alguém júnior, se as classificações forem suficientemente objetivas ou se sobrepuserem à área de especialização do observador (tais como capacidades de comunicação ou de gestão).

As revisões de incidentes críticos e auditorias de eventos significativos são normalmente reservadas para garantia de qualidade. No entanto, também pode ser utilizada por indivíduos para refletir sobre os pontos fortes e fracos. O método envolve que as pessoas identifiquem e registem um incidente em cada semana em que pensam que deveriam ter tido um melhor desempenho, analisando o incidente pela sua configuração, exatamente o que ocorreu, e o resultado e porque foi ineficaz.

Embora existam muitas formas de categorizar as personalidades, é importante notar que nenhum modelo pode fornecer uma descrição verdadeira da personalidade de uma pessoa, uma vez que esta é mais complexa. Embora um teste possa indicar que uma pessoa irá provavelmente mostrar um certo tipo de personalidade, isto não a define como tendo apenas esses traços e características.

Anexo 3. Modelo para análise SWOT

Forças 1. 2. 3. 4. 5.	Fraquezas 1. 2. 3. 4. 5.
Oportunidades 1. 2. 3. 4. 5.	Ameaças 1. 2. 3. 4. 5.

A sua análise SWOT

Anexo 4. Modelo de reflexão (89)

Que tipo de situação na sua prática profissional (do ciclo de desenvolvimento profissional contínuo – CPD – do passado) o fez sentir-se confiante ou competente?

Que conhecimentos/competências contribuíram para os sucessos acima referidos?

Que tipo de limitação experimentou na sua prática profissional (do ciclo CPD passado) e qual precisa de ser melhorada?

Que conhecimentos/competências gostaria de desenvolver para gerir melhor situações semelhantes no futuro?

Que áreas de melhoria de desempenho recomenda o seu supervisor ou os seus colegas?

Quais são os conhecimentos/competências, atitudes ou valores precisa de trabalhar ou adquirir?

Anexo 5. Modelo de planeamento

O que é que quer aprender?	
O que fará para o aprender?	
De que recursos ou apoio irá necessitar?	
Como saberá quando tiver terminado?	
Quando quer começar e completar a sua aprendizagem?	
<p>Agora reveja o seu plano: Utilize as perguntas SMART abaixo para verificar o seu plano. Se o seu plano não incluir todos os elementos, deverá pensar em revê-lo.</p>	
É específico?	
É mensurável?	
É exequível?	
É relevante?	
É oportuno?	

Anexo 6. Registo de modelo de aprendizagem

O que é que fez?
Quando o fez?
Que recursos utilizou?
O que é que aprendeu?
O que foi mais positivo sobre esta experiência?
Qual foi a coisa mais negativa desta experiência?

Anexo 7. Avaliar o modelo de aprendizagem

O que pretendia aprender com o seu desenvolvimento profissional contínuo?									
O que é que aprendeu?									
Como é que a sua aprendizagem mudou a sua prática?									
Como é que os seus colegas beneficiaram?									
Em que medida é que esta atividade satisfaz as suas necessidades de aprendizagem? 1 - nada e 10 - completamente satisfeitos									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Se as suas necessidades de aprendizagem não foram satisfeitas por esta atividade, consulte as secções Reflexão (3.1), Planeamento (3.2) e Ação (3.3) do kit de ferramentas de desenvolvimento de carreira para saber mais sobre como satisfazer as suas necessidades de desenvolvimento.									

Anexo 8. Avaliar o seu CV

Leia a lista do lado esquerdo e assinale a caixa do lado direito com um “certo” se esta informação já estiver incluída no seu CV.	
Informação pessoal	
O seu nome completo	
O seu título profissional	
Dados de contacto que estão atualizados	
Percurso profissional	
Títulos de emprego	
Nomes dos empregadores	
Datas	
Isto é apresentado por ordem cronológica inversa?	
Educação e qualificação académica	
Qualificação (nome)	
Instituição (nome)	
Data alcançada	
Associações/Sociedades e Afiliações profissionais das quais é membro	
Lista de competências especiais	
Publicações	
Lista de apresentações orais	
Lista de cartazes	
Lista de publicações	
Agora conte o número de “certos” na coluna da direita e marque o seu CV na caixa.	/19
Se houver caixas vazias, atualize o seu CV para incluir a informação em falta. Para saber mais sobre como escrever um bom CV, consulte a secção 5.8: Competências pessoais de branding, do kit de ferramentas.	

Anexo 9. Avaliar a carta de apresentação

Leia a lista do lado esquerdo e assinale a caixa do lado direito com um “certo” se esta informação já estiver incluída na sua carta de apresentação.	
Inclui a informação da pessoa que recebe a carta?	
Inclui a informação da pessoa que escreveu a carta no cabeçalho?	
Explica do que se trata a carta?	
Refere-se a informações específicas relacionadas com o conteúdo da carta (por exemplo, requisitos específicos de um trabalho ou de apresentação de um diário)	
Existem alguns erros ortográficos ou gramaticais?	
Agora conte o número de “certos” na coluna da direita e marque a sua carta de apresentação na caixa.	/5
Se houver caixas vazias, atualize a sua carta de apresentação para incluir a informação em falta. Para saber mais sobre como escrever uma boa carta de apresentação, consulte a Secção 5.8: Competências de marca pessoal do Career Development Toolkit .	

Anexo 10. Modelo de avaliação "O que faz um bom líder".

Utilize este modelo para pensar no seu líder e depois assinale a coluna que corresponde à frequência com que o líder em que está a pensar demonstra o atributo.

Atributos	Nunca (1)	Muitas vezes (2)	Sempre (3)
Honesto			
Responsabilizável			
Bom comunicador			
Responsável			
Confiante			
Comprometido			
Criativo			
Positivo			
Empática			

Utilizando as pontuações no topo das colunas, calcular o total. Os melhores líderes atingem geralmente uma pontuação de 16 ou mais.

Agora avalie-se usando o mesmo modelo.
Se a sua pontuação for inferior a 16, deverá pensar em trabalhar nas suas capacidades de liderança.

Anexo 11. Avaliação exaustiva para desenvolver a atividade de capacidade de liderança

Rever as declarações abaixo e atribuir uma pontuação:		De modo algum (1)	Raramente (2)	Por vezes (3)	Muitas vezes (4)	Muito frequentemente (5)
1	Na atribuição de tarefas, considero as competências e interesses das pessoas.					
2	Duvido de mim próprio e da minha capacidade de sucesso.					
3	Não espero menos do que os melhores resultados das pessoas.					
4	Espero que os meus colaboradores trabalhem mais do que eu.					
5	Quando alguém está perturbado, tento compreender como é que ele ou ela se sente.					
6	Quando as circunstâncias mudam, posso ter dificuldade em saber o que fazer.					
7	Penso que não se deve permitir que os sentimentos pessoais se interponham no caminho do desempenho e da produtividade.					
8	Estou altamente motivado porque sei que tenho o que é preciso para ser bem sucedido.					
9	O tempo gasto a preocupar-se com o moral da equipa é tempo que é desperdiçado.					
10	Fico perturbado e preocupado com bastante frequência no local de trabalho.					
11	As minhas ações mostram às pessoas o que eu quero delas.					
12	Ao trabalhar com uma equipa, encorajo todos a trabalhar para os mesmos objetivos globais.					
13	Faço exceções às minhas regras e expectativas. É mais fácil do que ser exigente constantemente.					
14	Gosto de planear para o futuro.					
15	Sinto-me ameaçado quando alguém me critica.					
16	Arranjo tempo para aprender o que as pessoas precisam de mim, para que possam ser bem sucedidas.					
17	Sou otimista em relação à vida, e consigo ver para além de contratempos e problemas temporários.					
18	Penso que as equipas têm melhor desempenho quando os indivíduos continuam a fazer as mesmas tarefas e a aperfeiçoá-las, em vez de aprenderem novas competências e de se desafiarem a si próprios.					
Uma vez concluído, some o seu total e utilize a ferramenta de interpretação de pontuação para identificar as suas capacidades de liderança						
Ferramenta de interpretação da pontuação						
18-34	Tem de trabalhar arduamente nas suas capacidades de liderança. A boa notícia é que se usar mais destas competências no trabalho, em casa e na comunidade, será um verdadeiro trunfo para as pessoas à sua volta. Pode fazê-lo - e agora é uma ótima altura para começar.					
35-52	Está a ir bem como líder, mas tem potencial para fazer muito melhor. Embora tenha construído as bases de uma liderança eficaz, esta é a sua oportunidade de melhorar as suas capacidades, e tornar-se o melhor que pode ser. Examine as áreas em que perdeu pontos e determine o que pode fazer para desenvolver as suas capacidades nestas áreas.					

53-90	Excelente! Está no bom caminho para se tornar um bom líder. No entanto, nunca poderá ser demasiado bom na liderança ou demasiado experiente - por isso olhe para as áreas em que não obteve o máximo de pontos, e descubra o que pode fazer para melhorar o seu desempenho.
--------------	---

Anexo 12. Exemplo de curriculum vitae

Nome APELIDO

Andries Bickerweg 4, 2517
JP The Hague - Holanda
+ 351 (0) 703021979, fip@fip.org

OBJETIVOS DE CARREIRA (Opcional)

Aqui se apresenta um breve resumo da minha experiência profissional. Tenho um elevado conhecimento neste setor. Estas são as minhas qualidades e competências (...), sou capaz de contribuir em (...) para esta posição, o que me torna um candidato adequado para o cargo.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL / INVESTIGAÇÃO

Diretor de Qualidade, Full-time, Nome da Empresa, Dez 2020 – Presente

- Responsabilidade/Tarefa #1
- Conquista #2
- Projeto #3

Investigador Assistente, Full-time, Nome da Universidade, Lab. Do Prof. X, Dez 2016 – Dez 2020

- Responsabilidade/Tarefa #1
- Conquista #2
- Projeto #3

Farmacêutico Comunitário, Estágio, Nome da Farmácia Comunitária, Jun 2012 – Dez 2012

- Responsabilidade/Tarefa #1
- Conquista #2
- Projeto #3

FORMAÇÃO

Doutoramento em Farmácia, 2020 – Nome da Universidade. Dissertação: “Exemplo de Título”.

Professor Orientador: Nome

Classificação Final: X

Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas, Jun 2012 – Nome da Universidade. Tese de

Mestrado: “Exemplo de Título”, Professor Orientador: Nome

Classificação Final: X

DISTINÇÕES E PRÉMIOS

Bolsa de Estudos para Dissertações de alto nível, 2017

Exemplo de Bolsa de Estudo no Estrangeiro

LICENÇAS E CERTIFICADOS

Introdução a como escrever um CV, Nome do Centro/Instituto, Maio 2020

Impacto Profissional de um bom CV, Exemplo de academia de investigação. Maio 2019

MEMBRO E AFILIAÇÕES PROFISSIONAIS

Membro da Federação Farmacêutica X

IDIOMAS

Inglês, C2 – Fluente

Alemão, C1 – Avançado

Português - Nativo

COMPETÊNCIAS COMPUTACIONAIS

Microsoft Office (Word, PowerPoint, Excel)

Imagem Gráfica (Photoshop, Illustrator, GIMP)

ATIVIDADES E INTERESSES / VOLUNTARIADO

Jogo xadrez de competição e basquetebol

Faço voluntariado no meu centro de cuidados a idosos local

Gosto de ler romances policiais

10 Referências bibliográficas

1. Campbell J, Dussault G, Buchan J, et al. Uma verdade universal: não há saúde sem uma força de trabalho. Genebra: Global Health Workforce Alliance e Organização Mundial da Saúde; 2013.
2. WHO Consultative Group on the Role of the Pharmacist in the Health Care System, Unidade Farmacêutica da Organização Mundial de Saúde, WHO Meeting on the Role of the Pharmacist: Serviços Farmacêuticos de Qualidade - Benefícios para os Governos e o Público. O papel do farmacêutico no sistema de cuidados de saúde: relatório de um grupo consultivo da OMS, Nova Deli, Índia, 13-16 de Dezembro de 1988; relatório de uma reunião da OMS, Tóquio, Japão, 31 de Agosto - 3 de Setembro de 1993. Genebra: Organização Mundial de Saúde; 1994.
3. Duggan C. Fazer avançar a mão-de-obra para cumprir a Agenda dos Cuidados de Saúde Primários: a contribuição da farmácia para a cobertura universal da saúde. *International Journal of Pharmacy Practice* 2020;28(2):118-20.
4. Anderson C, Bates I, Beck D, et al. O Grupo de Trabalho de Educação Farmacêutica FIP da OMS UNESCO. *Recursos Humanos para a Saúde* 2009;7(1):45.
5. Federação Farmacêutica Internacional. Transformar a nossa força de trabalho. Desenvolvimento e educação da nossa força de trabalho: Sistemas, ferramentas e navegação. Disponível em: < <https://www.fip.org/file/1392> > (acedido a 16 de Julho de 2020).
6. Federação Farmacêutica Internacional. Grupo de Jovens Farmacêuticos. Disponível em: < <https://www.fip.org/about-young-pharmacists-group> > (acedido a 5 de Agosto de 2020).
7. Manikkath J, Matuluko A, Leong A, et al. Explorando as necessidades e expectativas dos jovens farmacêuticos e cientistas farmacêuticos no seio de uma organização farmacêutica internacional: Resultados do inquérito de avaliação de necessidades da FIP. *Investigação em Farmácia Social e Administrativa*. 2020.
8. Federação Farmacêutica Internacional. Atividades da YPG. Disponível em: < <https://www.fip.org/ypg-activities> > (acedido a 5 de Agosto de 2020).
9. Oyenuga G, Law M, Parbat M, et al. Implementando um programa de desenvolvimento de liderança longitudinal online usando uma ferramenta de desenvolvimento profissional contínuo (CPD) específica para a liderança. *Farmácia (Basileia)* 2020;8(2):79.
10. Federação Farmacêutica Internacional. Subsídios e oportunidades. Disponível em: < <https://www.fip.org/Grants-and-opportunities-for-young-pharmacists> > (acedido a 16 de Julho de 2020).
11. International Pharmaceutical Federation (FIP). mHealth - Utilização de ferramentas de saúde móveis na prática da farmácia. A Haia: FIP; 2019. Disponível em: < <https://www.fip.org/files/content/publications/2019/mHealth-Use-of-mobile-health-tools-in-pharmacy-practice.pdf> > (acedido a 31 de Julho de 2020).
12. FIP Grupo de Jovens Farmacêuticos. Liderando com inteligência emocional: YPG Competências de desenvolvimento profissional. A Haia: FIP; 2017. Disponível em: < <https://www.fip.org/file/3073> > (acedido a 31 de Julho de 2020).
13. Carreira. Oxford Online Dictionary. Disponível em: < <https://www.lexico.com/definition/career> > (acedido a 31 de Julho de 2020).
14. Uzman N, Kusynova Z, Manikkath J, et al. Tornando a profissão atraente para o nosso futuro e para os jovens farmacêuticos, os alteradores do jogo para os cuidados de saúde primários. *Journal of Pharmacy Practice and Research* 2019;49(4):373-5.
15. Federação Farmacêutica Internacional (FIP). Educação FIP. Disponível em: < <https://www.fip.org/pharmacy-education> > (acedido a 16 de Julho de 2020).
16. Thamby SA, Subramani P. Seven-star pharmacist concept by World Health Organization. *Journal of Young Pharmacists* 2014;2(1):1-3.
17. Wiedenmayer K, Summers RS, Mackie CA, et al. Developing pharmacy practice: a focus on patient care handbook. Países Baixos: Organização Mundial de Saúde; 2006.
18. Federação Farmacêutica Internacional (FIP). As ciências farmacêuticas e os grupos de interesse especial. Disponível em: < <https://www.fip.org/pharmaceutical-sciences> > (acedido a 16 de Julho de 2020).
19. Aneesh TP, Sonal Sekhar M, Jose A, et al. Pharmacogenomics: a droga certa para a pessoa certa. *Journal of Clinical Medicine Research* 2009;1(4):191-4.
20. Wheeler JS, Chisholm-Burns MT. O benefício do desenvolvimento profissional contínuo para a educação contínua em farmácia. *American Journal of Pharmacy Education* 2018;83(3):6461.
21. 4Mat 4Learning. Sobre o 4MAT. Disponível em: < <https://4mat4learning.com.au/what-is-4mat/> > (acedido a 16 de Novembro de 2020).
22. Instituto de Pessoal e Desenvolvimento. O Ciclo CPD. Disponível em: < <https://www.cipd.co.uk/learn/cpd/cycle> > (acedido a 16 de Julho de 2020).
23. Federação Farmacêutica Internacional (FIP). Iniciativas de Educação FIP: Grupo de Trabalho de Educação Farmacêutica, A Global Competency Framework Version 1. Disponível em: < https://www.fip.org/files/fip/PharmacyEducation/GbCF_v1.pdf > (acedido a 31 de Julho de 2020).
24. Friesner T. História da análise SWOT. Disponível em: < <http://www.marketingteacher.com/history-of-swot-analysis/> > (acedido a 16 de Novembro de 2020).
25. Doran GT. Existe uma forma de S.M.A.R.T. de escrever as metas e objetivos da direcção. *Management Review* 1981;70(11):35-6.
26. Federação Farmacêutica Internacional (FIP). FIP Global Competency Framework: Apoio ao desenvolvimento da fundação de farmacêuticos em início de carreira, Versão 2. A Haia: FIP; 2020.

27. Federação Farmacêutica Internacional (FIP). FIP Global Advanced Development Framework Handbook (FIP): Apoio ao desenvolvimento da profissão, Versão 1. A Haia: FIP; 2020. Disponível em: <https://www.fip.org/file/4790> (acedido a 16 de Novembro de 2020).
28. Whiting K. Estas são as 10 melhores competências profissionais de amanhã - e quanto tempo leva a aprendê-las: Fórum Económico Mundial; 2020. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/> (acedido a 16 de Novembro de 2020).
29. Doyle A. Competências de comunicação importantes para currículos e cartas de apresentação. Disponível em: < <https://www.thebalancecareers.com/communication-skills-list-2063737>> (acedido a 31 de Julho de 2020).
30. Merlin N. Carreira de Farmácia - uma visão geral. Asian Journal of Research in Pharmaceutical Science 2011;1(1):1-3.
31. Nghoh LN. Literacia sanitária: uma barreira à comunicação farmacêutico-paciente e à adesão aos medicamentos. Journal of the American Pharmacists Association 2009;49(5):e132-e149.
32. Hargie OD, Morrow NC, Woodman C. Avaliação por parte dos farmacêuticos das principais capacidades de comunicação na prática. Educação e Aconselhamento de Pacientes 2000;39(1):61-70.
33. Nemire R.E., Kier KL, Assa-Eley M. Pharmacy Student Survival Guide, 3ª edição. McGraw-Hill Education. Disponível em: < <https://accesspharmacy.mhmedical.com/book.aspx?bookid=1593>> (acedido a 31 de Julho de 2020).
34. McDonough RP, Bennett MS. Melhorar as capacidades de comunicação dos estudantes de farmácia através de uma precepção eficaz. American Journal of Pharmacy Education 2006;70(3):58.
35. Coburn C. Estilos de negociação. Disponível em: < <https://www.negotiations.com/articles/negotiation-conflict-profiles/>> (acedido a 31 de Julho de 2020).
36. Wachtel DA. Como melhorar as suas capacidades de negociação. Especialistas em Negociação; 2020. Disponível em: < <https://www.negotiations.com/articles/negotiating-skills/>> (acedido a 16 de Julho de 2020).
37. Fong DJ. Análise de dados: chave para operar uma prática de negócio de farmácia de sucesso. Disponível em < <https://www.wolterskluwerctdi.com/blog/data-analytics-key-operating-successful-pharmacy-business-and-practice/>> (acedido a 31 de Julho de 2020).
38. DePoy E, Gitlin L. Análise estatística para desenhos do tipo experimental. In: Introdução à investigação (5ª ed). Elsevier; 2015.
39. Science Direct. Análise estatística. Disponível em: < <https://www.sciencedirect.com/topics/medicine-and-dentistry/statistical-analysis>> (acedido a 31 de Julho de 2020).
40. Cornerstone. Análise diagnóstica. Disponível em: < <https://www.cornerstoneondemand.com/glossary/diagnostic-analytics/>> (acedido a 31 de Julho de 2020).
41. SAS Institute. Análise preditiva: O que é e porque é importante. Disponível em: < https://www.sas.com/en_us/insights/analytics/predictive-analytics.html> (acedido a 31 de Julho de 2020).
42. Segal T. Análise prescritiva. Disponível em: < <https://www.investopedia.com/terms/p/prescriptive-analytics.asp>> (acedido a 31 de Julho de 2020).
43. Gallego G, Nørgaard LS. Métodos qualitativos na investigação farmacêutica. Farmácia (Basileia) 2018;6(3):79.
44. Sadri G. Inteligência emocional e desenvolvimento de liderança. Gestão de Pessoal Público 2012;41(3):535-48.
45. Abbas Al Ubaidi B. Será a inteligência emocional uma habilidade necessária para o prestador de cuidados de saúde? Journal of Family Medicine and Disease Prevention 2018;4(1). 071.
46. Tyler LS. Inteligência emocional: Não apenas para líderes. Imprensa da Universidade de Oxford; 2015.
47. Shaya FT, Gbarayor CM. O caso da competência cultural na educação das profissões da saúde. American Journal of Pharmacy Education 2006;70(6):124.
48. Zweber A. Competência cultural na prática da farmácia. American Journal of Pharmacy Education 2002;66(2):172-6.
49. Barak MEM. Gerir a diversidade: Rumo a um local de trabalho globalmente inclusivo: Publicações Sage; 2016.
50. Management Study Guide (MSG). Importância da Gestão de Conflitos. Disponível a partir de: < <https://www.managementstudyguide.com/importance-of-conflict-management.htm>> (acedido a 31 de Julho de 2020).
51. The Myers and Briggs Foundation. MBTI Basics. Disponível em: < <https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/>> (acedido a 16 de Julho de 2020).
52. PD Fuller. Programa para o desenvolvimento da liderança nos residentes das farmácias. American Journal of Health-System Pharmacy 2012;69(14):1231-3.
53. Clark D. Modelos de liderança. Disponível a partir de: < <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leadmodels.html>> (acedido a 31 de Julho de 2020).
54. Redman BK. A ética da liderança em farmácia. American Journal of Health-System Pharmacy 1995;52(19):2099-104.
55. FranklinCovey. Os 7 hábitos de pessoas altamente eficazes. FranklinCovey Co; 2019. Disponível em: <https://www.franklincovey.com/the-7-habits.html> (acedido a 16 de Novembro de 2020).
56. Kang K, Ortiz Lopez CF, et al. Tácticas para melhorar a resiliência e o bem-estar dos estudantes de farmácia. American Journal of Health-System Pharmacy 2019;76(18):1374-6.
57. Phillips J, Bekelian A, Billett M. O que os estudantes de farmácia precisam de saber sobre burnout, resiliência, e bem-estar. American Journal of Health-System Pharmacy 2020;77(12):928-9.
58. Thompson-Whiteside H, Turnbull S, Howe-Walsh L. Desenvolver uma marca pessoal autêntica usando comportamentos de gestão de impressão. Pesquisa Qualitativa de Mercado. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/QMR-01-2017-0007> (acedido a 16 de Novembro de 2020)
59. Philbrick JL, Cleveland AD. Personal branding: construindo o seu caminho para o sucesso profissional. Serviços de Referência Médica Trimestral 2015;34(2):181-9.

60. Hajar Z, Clauson KA, Jacobs RJ. Análise do uso do Twitter por parte dos farmacêuticos. *American Journal of Health-System Pharmacy* 2014;71(8):615-9.
61. Khousa EA, Atif Y. Social network analysis to influence career development. *Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing* 2018;9(3):601-16.
62. Harvey C. Um curriculum vitae: causando a sua melhor impressão. *Orthopedic Nursing* 1993;12(6):55-8.
63. Gallagher JC, Wodlinger Jackson AM. Como escrever um curriculum vitae. *American Journal of Health-System Pharmacy* 2010;67(6):446-7.
64. Bennett S. Os elementos do estilo curricular: As regras essenciais para escrever currículos e cartas de apresentação que funcionam. Nova Iorque: Amacom; 2014.
65. Paglis LL, Green SG, Bauert TN. O mentor do conselheiro acrescenta valor? Um estudo longitudinal dos resultados do mentoreamento e doutoramento de estudantes. *Research in Higher Education* 2006;47(4):451-76.
66. Association for Consultancy and Engineering. Transformação do local de trabalho: Pilotagem de mentoria inversa. 2018. Disponível em: <https://www.acenet.co.uk/media/1137/piloting-reverse-mentoring.pdf> (acedido a 16 de Novembro de 2020).
67. Jordan J, Sorell M. Porquê fazer funcionar a mentoria inversa e como fazê-lo correctamente. *Harvard Business Publishing*; 2019. Disponível em: <https://hbr.org/2019/10/why-reverse-mentoring-works-and-how-to-do-it-right> (acedido a 16 de Novembro de 2020).
68. Montgomery BL. Mapear um roteiro de mentoria e desenvolver uma rede de apoio para o avanço estratégico da carreira. SAGE Aberto 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/2158244017710288> (acedido a 16 de Novembro de 2020).
69. Universidade de Glasgow. Modelo Mentoring GROW. Disponível em: < https://www.gla.ac.uk/media/Media_414501_smx.pdf > (acedido a 17 de Julho de 2020).
70. Inacio P, Cavao A. Massive Open Online Courses (MOOC): Uma ferramenta para complementar a educação em farmácia. Disponível em: <https://researchgate.net/publication/280920962> (acedido a 16 de Novembro de 2020).
71. Mason D. Qualificações profissionais. Disponível em: < <https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/professional-qualifications> > (acedido a 16 de Julho de 2020).
72. Career Quest. Obter certificação - 4 razões pelas quais é importante. Disponível em: < <https://www.careerquest.edu/blog/4-reasons-to-get-certified/> > (acedido a 16 de Julho de 2020).
73. Casciaro T, Gina F, Kouchaki M. Learn to love networking. Disponível em: < <https://hbr.org/2016/05/learn-to-love-networking> > (acedido a 17 de Julho de 2020).
74. Kagan J. Trabalho em rede. Disponível em: < <https://www.investopedia.com/terms/n/networking.asp> > (acedido a 17 de Julho de 2020).
75. Cole BM. 10 razões pelas quais o trabalho em rede é essencial para a sua carreira. Disponível em: < <https://www.forbes.com/sites/biancamillercole/2019/03/20/why-networking-should-be-at-the-core-of-your-career/> > (acedido a 16 de Julho de 2020).
76. Ahn J, Dik BJ, Hornback R. A experiência da mudança de carreira impulsionada por um sentido de vocação: Uma abordagem interpretativa da análise fenomenológica. *Journal of Vocational Behavior* 2017;102:48-62.
77. Schaufeli WB, Bakker AB. Exigências de trabalho, recursos de trabalho, e a sua relação com o burnout e o engagement: um estudo multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 2004;25(3):293-315.
78. Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Insegurança no trabalho: rumo à clareza conceptual. *The Academy of Management Review* 1984;9(3):438-48.
79. Kinnunen U, Mäkikangas A, Mauno S, et al. Desenvolvimento da percepção de insegurança no emprego ao longo de dois anos: associações com antecedentes e resultados de empregados. *Journal of Occupational Health Psychology* 2014;19(2):243-58.
80. Van vianen AEM, Feij JA, Krausz M, Taris R. Fatores de personalidade e apego dos adultos que afectam a mobilidade profissional. *International Journal of Selection and Assessment* 2003;11(4):253-64.
81. Kinyili J, Karanja K, Namusonge G. Papel da remuneração e das práticas de progressão na carreira na retenção dos empregados nas organizações: provas da investigação. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. 2015;4:254-79.
82. Meilanti S, Matuluko A, Uzman N, Bates I. Relatório do inquérito de satisfação profissional e de carreira. 2020. Disponível em: <https://www.fip.org/publications?publicationCategory=83> (acedido a 9 de Dezembro de 2020).
83. Felix B, Cavazotte F. Quando uma chamada fica sem resposta: Explorando o papel das personalizações do local de trabalho como actos de convocação. *Frontiers in Psychology* 2019;10:1940.
84. Butler T. A desanuviar: como os becos sem saída se tornam novos caminhos. Boston: Harvard Business School Press; 2007.
85. Harvard Business Review Ideacast. Episódio 36: Desanuviar. 2007. Disponível em: <https://hbr.org/podcast/2007/03/harvard-business-ideacast-36-g> (acedido a 16 de Novembro de 2020).
86. Gallup. CliftonStrengths. Disponível em: <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/252137/home.aspx> (acedido a 16 de Novembro de 2020).
87. Myers IB. O indicador do tipo Myers-Briggs: manual. Palo Alto: Imprensa de Psicólogos Consultores; 1962.
88. Jung CG. Tipos psicológicos (publicado originalmente em 1921). In: Leia H, Fordham M, Adler G (eds). *C. G. Jung The Collected Works* (traduzido por H. G. Baynes, revisto por R. F. C. Hull). Routledge; 1971.
89. Rato MJ, Vlasses PH, Wadelin JW, et al. Educação farmacêutica contínua: Guia para estabelecer programas de qualidade assegurada e acreditada. Disponível em: <https://www.acpe->

[accredit.org/pdf/GuidanceforContinuingPharmaceuticalEducation-SIAPS_ACPE-March2016.pdf](https://www.nabpharm.org/pdf/GuidanceforContinuingPharmaceuticalEducation-SIAPS_ACPE-March2016.pdf) (acedido a 16 de Novembro de 2020).

Federação
Internacional
Farmacêutica

Internacional
Pharmaceutical
Federation

Fédération
Internationale
Pharmaceutique

Andries Bickerweg 5
2517 JP A Haia
Países Baixos

-
T +31 (0)70 302 19 70
F +31 (0)70 302 19 99
fip@fip.org

-
www.fip.org

| FIP YPG / Dezembro 2020

Traduzido por:



**ORDEM DOS
FARMACÊUTICOS**

Secção Regional do Sul
e Regiões Autónomas