



PARTE D

CONSELHO SUPERIOR DA MAGISTRATURA

Despacho (extrato) n.º 1112/2018

Por despacho do Exmo. Vice-Presidente do Conselho Superior da Magistratura, de 18 de janeiro de 2018, foi deferido ao Exmo. Juiz Conselheiro do Supremo Tribunal de Justiça Jubilado, Dr. Carlos Alberto Fernandes Cadilha, o pedido de alteração do prazo da suspensão temporária da condição de jubilado, nos termos e para os efeitos do disposto

no artigo 7.º, n.º 5 do Decreto-Lei n.º 10/2011, de 20 de janeiro, na redação introduzida pela Lei n.º 20/2012, de 14 de maio, para o período de três anos, renovável, com efeitos reportados à data da publicação do despacho (extrato) n.º 133/2018 (2.ª série), *Diário da República* n.º 2, de 03 de janeiro.

18 de janeiro de 2018. — O Juiz Secretário do Conselho Superior da Magistratura, *Carlos Castelo Branco*.

311073561



PARTE E

ORDEM DOS ENFERMEIROS

Regulamento n.º 76/2018

Regulamento da Competência Acrescida Avançada em Gestão

Preâmbulo

A Ordem dos Enfermeiros, doravante Ordem, enquanto associação pública profissional, tem como atribuições regular e supervisionar o acesso à profissão de enfermeiro e o seu exercício, bem como aprovar as normas técnicas e deontológicas respetivas, conforme previsto no n.º 2 do artigo 3.º do Estatuto da Ordem dos Enfermeiros, doravante EOE, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 104/98, de 21 de abril, na versão dada pela entrada em vigor da Lei n.º 156/2015, de 16 de setembro.

Bem assim, cabe à Ordem, “zelar pela função social, dignidade e prestígio da profissão de enfermeiro, promovendo a valorização profissional e científica dos seus membros” e “definir o nível de qualificação profissional e regular o exercício profissional”, nos termos do disposto nas alíneas *a)* e *e)* do n.º 3 do artigo 3.º do EOE.

Considerando que:

O n.º 2 do artigo 9.º do Regulamento do Exercício Profissional do Enfermeiro, adiante REPE, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 161/96, de 4 de setembro, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 104/98, de 21 de abril, determina que são “autónomas as ações realizadas pelos enfermeiros, sob sua única e exclusiva iniciativa e responsabilidade, de acordo com as respetivas qualificações profissionais, seja na prestação de cuidados, na gestão, no ensino, na formação ou na assessoria, com os contributos na investigação em enfermagem”;

O n.º 6 do artigo 9.º do REPE estatui que “os enfermeiros contribuem no exercício da sua atividade na área da gestão, investigação, docência, formação e assessoria, para a melhoria e evolução da prestação dos cuidados de enfermagem”;

Foi publicado, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 200, de 17 de outubro de 2017, o Regulamento n.º 555/2017, de 20 de setembro, que estabelece o regime da certificação individual de competências, no âmbito dos procedimentos de atribuição de competência acrescida diferenciada ou avançada e do título de enfermeiro especialista, bem como o Regulamento n.º 556/2017, também de 20 de setembro, que definiu o regime geral das áreas de competência acrescida, regendo o processo de reconhecimento das mesmas;

O exercício de funções de gestão por enfermeiros é determinante para assegurar a qualidade e a segurança do exercício profissional, constituindo-se como componente efetiva para a obtenção de ganhos em saúde, pelo que necessita de ser reconhecido, validado e certificado pela Ordem, numa perspetiva integrada e integradora, inserida no processo de desenvolvimento e valorização profissional;

Nos termos da alínea *h)* do n.º 1 do artigo 27.º do EOE, o Conselho Diretivo, sob proposta do Conselho de Enfermagem e parecer favorável do Conselho Jurisdicional, em reunião de 15 de Novembro de 2017 deliberou aprovar o seguinte Regulamento da Competência Acrescida Avançada em Gestão, o qual foi submetido a consulta pública pelo período de 30 dias, nos termos do disposto do artigo 101.º do Código

do Procedimento Administrativo e aprovado em Assembleia Geral da Ordem dos Enfermeiros em 03 de janeiro de 2018, em Coimbra:

Artigo 1.º

Objeto e fontes

1 — O presente Regulamento define o perfil de competências do Enfermeiro Gestor e os termos da sua certificação como competência acrescida avançada em Gestão, no âmbito do exercício profissional de Enfermagem.

2 — O processo de certificação individual de competências rege-se pelo Regulamento n.º 555/2017, de 20 de setembro, encontrando-se o regime geral das áreas de competência acrescida estabelecido no Regulamento n.º 556/2017, de 20 de setembro.

Artigo 2.º

Conceitos

Para efeitos do presente Regulamento entende-se por:

a) Competências acrescidas: os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que permitem o exercício profissional a um nível de progressiva complexidade, nos diversos domínios de intervenção do enfermeiro e ao desenvolvimento técnico-científico da profissão, potenciando novos campos de atuação do exercício profissional autónomo;

b) Competências acrescidas avançadas: os conhecimentos, habilidades, e atitudes que dão resposta às necessidades, nos diversos domínios de intervenção, acrescentando, às competências de enfermeiro especialista, a perícia fruto da complexidade permanente dos conhecimentos, práticas e contextos numa área de intervenção avançada, potenciando a promoção da qualidade da intervenção do enfermeiro especialista;

c) Enfermeiro Gestor: o enfermeiro que detém um conhecimento concreto e um pensamento sistematizado, no domínio da disciplina de enfermagem, da profissão de enfermeiro e no domínio específico da gestão, com competência efetiva e demonstrada do exercício profissional nesta área; que tem a visão da Organização que integra como um todo, reconhecendo a sua estrutura formal e informal e o seu ambiente organizacional, identificando e analisando os fatores contingenciais, que de forma direta ou indireta, interferem nas atividades de planeamento, execução, controlo e avaliação; agrega valor económico à Organização e valor social aos enfermeiros; é o responsável, em primeira linha, pela defesa da segurança e qualidade dos cuidados de enfermagem e o promotor do desenvolvimento profissional dos enfermeiros; desenvolve o processo de tomada de decisão com competência relacional, de forma efetiva e transparente; assume uma atitude ética e de responsabilidade social, centrada no cidadão e na obtenção de resultados em saúde;

d) Certificação de competências: o ato formal que permite reconhecer, validar e certificar o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, nos diversos domínios de intervenção, direcionado a atestar a formação, experiência ou qualificação do enfermeiro numa área diferenciada, avançada e/ou especializada, bem como a verificação de outras condições exigidas para o exercício da enfermagem;

e) Reconhecimento: o processo de avaliação e verificação de conformidade, de competências e aprendizagens demonstráveis, aos critérios

estabelecidos na Matriz de Reconhecimento das áreas de competência acrescida;

f) Atribuição de competência: o processo de qualificação orientado para potenciar o exercício profissional do enfermeiro e do enfermeiro especialista e que permite reconhecer, validar e certificar competências adquiridas, através de processos de aprendizagem ao longo da vida, em diferentes domínios do exercício profissional e em diferentes áreas disciplinares, conferindo ao enfermeiro ferramentas para ultrapassar situações profissionais, com iniciativa e responsabilidade pela mobilização dos conhecimentos necessários a uma intervenção diferenciada acrescentando ganhos em saúde;

g) Domínio de competência: uma esfera de ação, compreendendo um conjunto de competências com linha condutora semelhante e um conjunto de elementos agregados;

h) Descritivo de competência: a competência, em relação aos atributos gerais e específicos, sendo decomposta em segmentos menores, podendo descrever os conhecimentos, as habilidades e operações que devem ser desempenhadas e aplicadas em distintas situações de trabalho;

i) Unidade de competência: segmento maior da competência, tipicamente representado como uma função maior ou conjunto de elementos de competência afins que representam uma realização concreta, revestindo-se de um significado claro e de valor reconhecido no processo;

j) Critérios de competência: os elementos que devem ser entendidos como evidência do desempenho profissional competente.

Artigo 3.º

Âmbito e finalidade

1 — O disposto no presente Regulamento aplica-se a todos os enfermeiros, inscritos como membros efetivos da Ordem, independentemente do contexto jurídico institucional onde os mesmos desenvolvem a sua atividade, nomeadamente, público, privado e social, e qualquer que seja o seu regime contratual, em ordem a garantir que o exercício profissional se efetiva em conformidade com a sua Deontologia Profissional e demais normativos específicos da enfermagem, assegurando, assim, uma gestão de qualidade.

2 — O perfil do enfermeiro com competência acrescida avançada em gestão integra, cumulativamente, as competências do enfermeiro especialista comuns e específicas, previamente adquiridas, e enforma um modelo de competências distintivas, que definem e se constituem como referencial do enquadramento regulador para o seu exercício.

3 — O processo de gestão, no âmbito do exercício profissional de enfermagem, desenvolve-se de acordo com a gradação da complexidade das suas funções, nos diversos contextos do exercício profissional de enfermagem, e aos três níveis da gestão, nomeadamente:

a) Nível estratégico ou institucional, referente à gestão de topo da Organização;

b) Nível tático ou intermédio, referente à gestão de um conjunto de unidades e/ou serviços ou departamentos;

c) Nível operacional, referente à gestão de serviço e/ou unidade assistencial.

4 — O desempenho das competências inerentes às funções de gestão, referidas no número anterior, no âmbito do exercício profissional de enfermagem compete, exclusivamente, aos detentores de título de enfermeiro especialista, com atribuição da competência acrescida avançada em gestão, devidamente inscrita na cédula profissional.

5 — Relativamente aos níveis de gestão tática e estratégica, os critérios de competência diferenciadores e específicos constituem-se como um referencial a observar no exercício de funções nestes níveis de gestão.

Artigo 4.º

Domínios da competência acrescida avançada em Gestão

Os domínios da competência acrescida avançada em gestão são:

a) Domínio da gestão;

b) Domínio da assessoria e consultadoria.

Artigo 5.º

Competências do domínio da gestão

1 — As áreas e as respetivas competências do domínio da gestão são as seguintes:

a) A prática profissional ética e legal (A):

Desenvolve uma prática profissional, ética e legal, agindo de acordo com as normas legais, os princípios éticos e a Deontologia Profissional.

b) A gestão pela qualidade e segurança (B):

Desenvolve um sistema de gestão de qualidade como modelo de excelência e referência para a melhoria contínua da qualidade da prestação de cuidados de saúde e das organizações.

c) A gestão da mudança, desenvolvimento profissional e organizacional (C):

Adota estratégias de liderança que assegurem o desenvolvimento profissional e organizacional sendo um agente ativo dos processos de mudança que acrescentam valor à profissão e à organização.

d) O planeamento, organização, direção e controlo (D):

Operacionaliza as funções de planeamento, organização, direção e controlo como componentes estruturantes, interdependentes e sequenciais do processo de gestão, utilizando um modelo facilitador do desenvolvimento organizacional e promotor da qualidade e da segurança.

e) A prática profissional baseada na evidência e orientada para a obtenção de ganhos em saúde (E):

Garante uma prática profissional baseada na evidência e orientada para a obtenção de ganhos em saúde.

2 — Na estruturação do referencial de competências do presente Regulamento, cada competência prevista no número anterior é apresentada com descritivo, unidades de competência e critérios de competência, nos termos do disposto no Anexo I.

3 — As áreas e as respetivas competências referidas no n.º 1 e as unidades de competência são comuns aos três níveis de gestão.

4 — Os critérios de competência, identificados como diferenciadores dos níveis de desempenho relativos à gestão tática e estratégica, no âmbito das unidades de competência enunciadas, integram os do nível de gestão operacional, numa lógica cumulativa, conferindo a proficiência inerente ao exercício dos respetivos níveis de gestão. Esta está relacionada, nomeadamente, com:

a) A profundidade e compreensão do conhecimento;

b) A amplitude, profundidade e compreensão das aptidões;

c) A responsabilidade e autonomia.

Artigo 6.º

Competência do domínio da assessoria e consultadoria

1 — A área e a respetiva competência do domínio da assessoria e consultadoria é a seguinte: O exercício da assessoria e consultadoria (F):

Desenvolve a assessoria e a consultadoria visando processos de mudança que agreguem valor às organizações de saúde.

2 — Na estruturação do referencial de competências do presente Regulamento, a competência prevista no número anterior é apresentada com descritivo, unidades de competência e critérios de competência, nos termos do disposto no Anexo II.

Artigo 7.º

Requisitos

1 — Podem requerer a certificação individual da competência acrescida avançada em gestão os enfermeiros que reúnam os seguintes requisitos:

a) Estar inscrito na Ordem como membro efetivo;

b) Ter o pagamento de quotas regularizado;

c) Ser detentor do título de enfermeiro especialista, atribuído pela Ordem há, pelo menos, três anos;

d) Ser detentor do título de enfermeiro, atribuído pela Ordem há, pelo menos, 10 anos;

e) Ser detentor de formação pós-graduada, realizada em instituição de ensino superior, com um mínimo de 30 ECTS, cujo programa formativo deve integrar as áreas temáticas constantes do Anexo III ao presente Regulamento e tenha beneficiado de acreditação pela Ordem, de acordo com o Regulamento n.º 557/2017 (com as Declarações de retificação n.º 774/2017 e n.º 831/2017), ou ser detentor de formação na área da gestão, conferente de grau académico, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3;

f) Deter experiência profissional na área da gestão e demonstrar atividade profissional, de acordo com o Anexo IV ao presente Regulamento, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4.

2 — Estão dispensados dos requisitos previstos nas alíneas e) e f) do número anterior os detentores de categoria profissional subsistente (enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor), nos termos do disposto no artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, e do Decreto-Lei n.º 122/2010, de 11 de novembro, bem como os detento-

res de categoria profissional subsistente, cujo acesso às mesmas se fez nos termos do n.º 3 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro.

3 — Estão igualmente dispensados dos requisitos previstos nas alíneas e) e f) do n.º 1, os enfermeiros que, à data de publicação do presente regulamento, tenham, pelo menos, 5 anos de exercício comprovado de funções em cargos de direção e administração do Sistema Nacional de Saúde, sendo os seus casos apreciados e decididos nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 11.º

4 — Estão dispensados do requisito previsto na alínea f) do n.º 1 os enfermeiros que preencham, pelo menos, 15 dos descritores de atividade profissional complementar previstos no Anexo IV ao presente Regulamento.

Artigo 8.º

Apresentação do pedido

1 — O pedido de certificação individual de competências deve ser formalizado através de requerimento, constante de formulário próprio, o qual deve ser submetido na plataforma eletrónica disponível para o efeito.

2 — O requerimento deve ser dirigido ao Presidente do Conselho Diretivo.

3 — Do requerimento deve constar, nomeadamente, o nome completo do requerente, o nome profissional, a data de nascimento, o sexo, o estado civil, a nacionalidade, a naturalidade, a filiação, a residência habitual, o número de membro da Ordem, o domicílio profissional, o correio eletrónico, os contactos telefónicos, os números de identificação civil e fiscal, a formação académica que sustenta o pedido de certificação individual de competências, a instituição de ensino superior onde a mesma foi realizada, o ano de conclusão da formação, a descrição do percurso formativo e profissional e a competência acrescida avançada requerida.

4 — Devem acompanhar o requerimento:

a) Digitalização do diploma, certidão ou certificado da formação habilitante, nos termos referidos na alínea e) do n.º 1 do artigo 7.º;

b) Comprovativo de experiência profissional na área da gestão, nos termos referidos na alínea f) do n.º 1 do artigo 7.º;

c) Digitalização de documentos comprovativos da sua atividade profissional, que sustentem as atividades complementares, constantes no Anexo IV ao presente regulamento.

5 — Após a submissão do requerimento e dos documentos através da plataforma eletrónica, o requerente é notificado para, no prazo de 30 dias úteis, proceder à apresentação e/ou envio dos originais ou cópias autenticadas daqueles documentos, junto da Secção Regional na qual o processo será tramitado.

6 — Em caso de lapso no preenchimento do formulário referido no n.º 1, de não apresentação ou remessa de todos os documentos exigidos, ou da necessidade de esclarecimentos adicionais, a Ordem notifica o requerente para que este apresente/junte ao processo os documentos em falta ou preste os devidos esclarecimentos.

7 — A apresentação/junção dos documentos e a prestação dos esclarecimentos nos termos referidos no número anterior devem ser efetuadas no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação, sob pena de caducidade do processo.

8 — A caducidade prevista no número anterior não impede o interessado de iniciar novo processo de certificação individual de competências, mediante pagamento das taxas e dos emolumentos que se encontrem em vigor.

Artigo 9.º

Validação e atribuição de competência

1 — Recebido o requerimento e os documentos através da plataforma eletrónica disponível para o efeito, os mesmos são submetidos à análise do Júri Nacional, constituído nos termos do n.º 2 do artigo 4.º do Regulamento n.º 555/2017, de 20 de setembro.

2 — Compete ao Júri Nacional analisar os processos de desenvolvimento, com base nos descritores previstos no Anexo IV ao presente Regulamento.

3 — O Júri Nacional pode solicitar ao requerente, aos demais órgãos da Ordem, a enfermeiros ou enfermeiros especialistas ou a qualquer entidade pública ou privada, informações adicionais que repute convenientes para a apreciação do mérito do pedido formulado.

4 — Após instrução completa do processo, o Júri Nacional, no prazo máximo de 90 dias úteis, deve concluir a análise do processo e remeter parecer, devidamente fundamentado, ao Conselho Diretivo.

5 — O parecer referido no número anterior deve ser dado a conhecer ao requerente, sendo concedido, ao mesmo, o prazo de 10 dias úteis para, querendo, dizer o que se lhe oferecer.

Artigo 10.º

Decisão

1 — Recebido o parecer nos termos do disposto no n.º 4 do artigo anterior, bem como, sendo caso disso, as alegações que tenham sido apresentadas pelo requerente, o Conselho Diretivo delibera sobre a atribuição, ou não, da competência acrescida avançada em gestão.

2 — O Conselho Diretivo, sob proposta do Júri Nacional, pode rejeitar liminarmente o requerimento se constatar que o mesmo não cumpre o disposto nos artigos anteriores, após ter concedido ao requerente, por uma única vez, a possibilidade de, no prazo de 10 dias, aperfeiçoar o seu pedido, juntando os elementos em falta.

3 — A deliberação prevista no n.º 1 é comunicada ao requerente, podendo a mesma ser impugnada nos termos gerais.

Artigo 11.º

Disposições transitórias

1 — O presente Regulamento é aplicável aos processos iniciados após a sua entrada em vigor, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Estão dispensados de realizar formação, com respeito pelo programa formativo para atribuição da competência acrescida avançada em gestão constante do Anexo III ao presente Regulamento, os enfermeiros que tenham concluído formação conferente de grau académico, à data em que foi obtido, ou formação pós-graduada, na área de Gestão, com um mínimo de 30 ECTS, no período anterior à aprovação do presente Regulamento.

3 — Em relação a outros requerentes que reúnam condições formativas e competências profissionais comprovadas, nomeadamente quanto aos detentores do Curso de Estudos Superiores Especializados em Administração dos Serviços de Enfermagem, os seus casos serão decididos, casuisticamente, pelo Conselho Diretivo.

Artigo 12.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Diretivo e publicados na página eletrónica da Ordem, caso se conclua pela aplicação a um grupo alargado de interessados, sendo qualquer lacuna integrada com recurso à aplicação da legislação e regulamentação aplicável.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, revogando o Regulamento n.º 101/2015, de 10 de março (Regulamento do Perfil de Competências do Enfermeiro Gestor).

3 de janeiro de 2018. — A Bastonária da Ordem dos Enfermeiros, *Ana Rita Pedroso Cavaco*.

ANEXO I

Domínio da gestão

A — A prática profissional, ética e legal

Competência: Desenvolve uma prática profissional de acordo com as normas legais, os princípios éticos e a Deontologia Profissional.

Descritivo: O Enfermeiro Gestor reconhece e demonstra um exercício de gestão com conduta ética que reflete o seu compromisso social com o bem-estar e segurança do cidadão, bem como a responsabilidade da qualidade e segurança do ambiente de trabalho, utilizando como referências, na sua prática diária, as normas legais, os princípios éticos e a Deontologia Profissional.

A competência assenta num corpo de conhecimentos e atitudes do âmbito profissional, ético-deontológico e legislativo, traduzido na transparência dos processos de tomada de decisão e na utilização judiciosa do poder.

Unidades de competência	Critérios de competência comuns		Critérios de competência específicos	
	Gestão operacional	Gestão tática	Gestão estratégica	
A1 — Respeita os valores, princípios éticos e deontológicos e normas legais da profissão, no contexto da sua relação de trabalho com as Pessoas/os Colaboradores.	<p>A1.1 — Aplica na ação o conhecimento e o cumprimento dos valores, regras e práticas de acordo com a <i>legis artis</i>.</p> <p>A1.2 — Constrói com e no seio da sua equipa uma cultura de valores, num ambiente de empatia, confiança e credibilidade.</p> <p>A1.3 — Capacita os cidadãos, utilizadores dos serviços, para o seu envolvimento efetivo nas decisões sobre a sua saúde.</p> <p>A1.4 — Monitoriza regularmente o nível de satisfação das Pessoas/Clientes, as suas reclamações e sugestões.</p> <p>A1.5 — Agrega os diferentes saberes e aptidões dos Enfermeiros, contribuindo para o seu desenvolvimento profissional e satisfação, procurando de forma efetiva conciliar as necessidades e expectativas individuais com as organizacionais.</p> <p>A1.6 — Opera as condições para um exercício profissional de acordo com as melhores práticas, sustentado na garantia do exercício dos direitos e deveres definidos no Estatuto da Ordem dos Enfermeiros.</p> <p>A1.7 — Estabelece as condições para um processo corresponsável de decisão partilhada, que coexiste com a responsabilidade individual pelas decisões e atos praticados.</p> <p>A1.8 — Assegura condições no seio da equipa de liberdade e urbanidade para dar e receber <i>feedback</i>, com compreensão e aceitação.</p> <p>A1.9 — Demonstra compromisso organizacional através da sua identificação com a visão, missão, valores e objetivos organizacionais.</p> <p>A1.10 — Demonstra disponibilidade e compromisso para a atualização de conhecimento e procura de informação.</p> <p>A1.11 — Exerce uma influência, assente no autoconhecimento e traduzida como um exemplo para os outros.</p>	<p>A1.12 — Monitoriza diretamente a aplicação da estratégia e/ou diretivas estabelecidas.</p> <p>A1.13 — Propõe as medidas corretivas no âmbito dos desvios identificados e ações de melhoria.</p> <p>A1.14 — Monitoriza as variáveis relativas ao bem-estar laboral, atuando preventivamente e corrigindo os desvios identificados.</p> <p>A1.15 — Interpreta os resultados da avaliação do grau de satisfação das Pessoas/Clientes, fazendo propostas de melhoria.</p>	<p>A1.16 — Documenta uma estratégia para o Serviço de Enfermagem, de participação efetiva das Pessoas/Clientes, no seu processo de saúde e na melhoria da qualidade dos Serviços Prestados.</p> <p>A1.17 — Atua, como elemento de referência do Serviço de Enfermagem, de acordo com as boas práticas de gestão.</p> <p>A1.18 — Fundamenta os princípios, critérios que suportam a tomada de decisões relevantes.</p> <p>A1.19 — Representa o Serviço de Enfermagem estabelecendo as ligações externas, projetando para o exterior a valorização e contributo social dos Enfermeiros.</p>	

B — A gestão pela qualidade e segurança

Competência: Desenvolve um sistema de gestão de qualidade como modelo de excelência e referência para a melhoria contínua da qualidade da prestação de cuidados de saúde e das organizações.

Descritivo: O Enfermeiro Gestor conceptualiza e operacionaliza o processo de melhoria contínua da qualidade dos serviços, num contexto de prática multidisciplinar e integrada, visando a obtenção de elevados padrões de qualidade, de altos níveis da satisfação das necessidades e expectativas dos cidadãos e dos profissionais, garantindo as medidas

estruturais que promovem e sustentam uma cultura de gestão pela qualidade total, em que a governação clínica se integra.

A competência assenta num corpo de conhecimentos, aptidões e atitudes no âmbito dos princípios da qualidade. Esta constitui o modelo de excelência e referência para estruturar, avaliar e melhorar continuamente a qualidade da prestação de cuidados de saúde e das Organizações, evidenciando responsabilidade social e transparência. Este sistema de gestão desenvolve-se na base de três princípios fundamentais: orientação para o cidadão, melhoria dos processos e envolvimento total.

Unidades de competência	Critérios de competência comuns		Critérios de competência específicos	
	Gestão operacional		Gestão tática	Gestão estratégica
B1 — Orienta a prática dos cuidados para os resultados a atingir, tendo como foco as pessoas/clientes e/ou comunidade.	<p>B1.1 — Identifica as necessidades e expectativas das Pessoas e/ou comunidades.</p> <p>B1.2 — Traduz as necessidades identificadas em requisitos quantificados, a avaliar, através de indicadores.</p> <p>B1.3 — Reconhece o direito, às Pessoas/Clientes, de participar ativamente no seu processo de saúde.</p> <p>B1.4 — Capacita as Pessoas/clientes, para o autocuidado, através de relação de ajuda.</p> <p>B1.5 — Utiliza, como referencial, os enunciados descritivos da qualidade do exercício profissional.</p> <p>B1.6 — Acompanha a prática de Enfermagem, motivando os profissionais para a melhoria contínua do seu desempenho.</p> <p>B1.7 — Utiliza na sua prática profissional guias orientadores de boas práticas.</p> <p>B1.8 — Atualiza com periodicidade os guias orientadores de boas práticas, com vista à sua atualização.</p> <p>B1.9 — Controla a melhoria dos processos críticos, através da sua identificação, análise, medição, avaliação e plano de melhoria.</p> <p>B1.10 — Identifica os custos da não qualidade.</p> <p>B1.11 — Utiliza a comunicação como meio de envolvimento dos profissionais e fator motivacional.</p> <p>B1.12 — Estimula a coesão e favorecendo o espírito de equipa.</p> <p>B1.13 — Orienta a ação para os resultados a alcançar, monitorizando os indicadores aferidos para o serviço.</p> <p>B1.14 — Avalia regularmente o grau de satisfação das Pessoas/Clientes.</p> <p>B1.15 — Avalia regularmente o grau de satisfação dos profissionais.</p> <p>B1.16 — Assume o erro como oportunidade de melhoria e fonte de aprendizagem.</p> <p>B1.17 — Promove consensos, em função de objetivos comuns, partilha de responsabilidades e comprometimento.</p> <p>B1.18 — Avalia com regularidade a eficácia da equipa de trabalho dando informação de retorno.</p> <p>B1.19 — Reconhece que a avaliação de desempenho e a avaliação da organização, concorrem para o processo de melhoria.</p>	<p>B1.20 — Valida se os objetivos e estratégias traduzem a política e estratégia definida pela gestão estratégica.</p> <p>B1.21 — Articula-se com todos os níveis de gestão para a otimização de esforços.</p> <p>B1.22 — Motiva os profissionais, transferindo informação, conhecimento e recursos necessários.</p> <p>B1.23 — Identifica a variabilidade dos processos para atuar preventivamente.</p> <p>B1.24 — Lidera com ética, transparência, transmitindo confiança e credibilidade</p>	<p>B1.25 — Divulga o plano de atividades e a sua política de qualidade, alinhado com a estratégia e política de qualidade da Organização.</p> <p>B1.26 — Demonstra o seu compromisso com a política de qualidade e segurança. Esta está presente nos critérios de avaliação do desempenho, em indicadores de avaliação dos resultados da Organização.</p> <p>B1.27 — Cria procedimentos, diretivas e orientações que consubstanciam os requisitos de conformidade com as exigências da qualidade.</p> <p>B1.28 — Define as linhas de orientação para a formação e capacitação dos profissionais, enquanto instrumentos de gestão.</p> <p>B1.29 — Organiza uma estrutura de suporte assente nas regras e procedimentos de trabalho e no desenvolvimento de papéis e responsabilidades.</p> <p>B1.30 — Assegura o controlo e avaliação dos planos, programas e projetos em desenvolvimento.</p>	
B2 — Contribui para o processo de desenvolvimento da Governação Clínica.	<p>B2.1 — Operacionaliza o processo de melhoria contínua da qualidade, focada nos processos de trabalho e auditorias.</p> <p>B2.2 — Exerce uma liderança, centrada nas pessoas e na monitorização dos processos.</p> <p>B2.3 — Orienta uma prática baseada na evidência.</p> <p>B2.4 — Apoia as iniciativas e práticas inovadoras dos colaboradores.</p> <p>B2.5 — Acompanha a atividade desenvolvida pela estrutura de gestão de risco.</p>	<p>B2.9 — Coordena os recursos humanos, otimizando meios e utilizando medidas que simplifiquem e agilizem os processos.</p> <p>B2.10 — Monitoriza os objetivos relacionados com segurança, efetividade, gestão de risco, auditoria clínica, centralidade nas Pessoas/Clientes, formação, investigação e desenvolvimento.</p> <p>B2.11 — Interpreta os relatórios de auditoria identificando quais as ações de melhoria a desenvolver.</p>	<p>B2.12 — Integra a estrutura da Governação Clínica.</p> <p>B2.13 — Define a estrutura de enfermagem que integra o sistema de qualidade/Governação clínica.</p> <p>B2.14 — Identifica os objetivos para a melhoria contínua da qualidade, de acordo com a política de qualidade definida para a Organização e, em concreto, para o Serviço de Enfermagem atuando para a obtenção de resultados.</p>	

Unidades de competência	Critérios de competência comuns		Critérios de competência específicos	
	Gestão operacional		Gestão tática	Gestão estratégica
	B2.6 — Analisa os eventos adversos, agindo em conformidade. B2.7 — Cria condições para manter ambientes seguros, introduzindo medidas corretivas quando são detetados desvios. B2.8 — Prioriza os problemas, em função das queixas/reclamações das Pessoas/Clientes.			

C — A gestão da mudança, desenvolvimento profissional e organizacional

Competência: Adota estratégias de liderança que assegurem o desenvolvimento profissional e organizacional sendo um agente ativo dos processos de mudança que acrescentam valor à profissão e à organização.

Descritivo: O Enfermeiro Gestor interpreta e desenvolve os processos de mudança através dos métodos e atitudes de gestão adequados, no contexto das variáveis internas e externas que influenciam a dinâmica organizacional. Assumindo-se como agente de mudança e responsável pelo desenvolvimento profissional dos membros da sua equipa e con-

sequentemente, pelo desenvolvimento organizacional. Aborda este, como uma estratégia educacional, de pesquisa-ação, para a mudança planeada. Reconhece o desenvolvimento profissional como um processo contínuo de aquisição e aprofundamento de competências para um desempenho excelente e, um elemento facilitador e estimulador da eficácia organizacional.

A competência assenta num corpo de conhecimentos, habilidades e atitudes coerentes, articuladas e sistematizadas relativas às ciências comportamentais, processo de planeamento, formação e pesquisa, traduzidos na governação clínica.

Unidades de competência	Critérios de competência comuns		Critérios de competência específicos	
	Gestão operacional		Gestão tática	Gestão estratégica
C1 — Reconhece a importância da gestão da mudança.	C1.1 — Compreende a dinâmica organizacional, face aos seus desafios internos e aos do ambiente externo. C1.2 — Gere, continuamente, processos de mudança. C1.3 — Identifica tendências e sinais de mudança com impacto no processo assistencial e de inter-relações, através de observação e sistematização. C1.4 — Assume-se como agente da mudança, avaliando as opções e os recursos necessários para a sua implementação. C1.5 — Identifica as características da mudança em presença, as suas forças de impulso e de resistência. C1.6 — Propõe soluções inovadoras ao nível de métodos e processos de trabalho.		C1.7 — Revela ter uma perspetiva sistémica da Organização e iniciativa para coordenar a gestão da mudança. C1.8 — Demonstra flexibilidade e adaptação em contextos de incerteza e ambiguidade. C1.9 — Estabelece a conexão executando as principais atividades de sustentação e desenvolvimento organizacional. C1.10 — Integra diferentes recursos e atividades, agregando esforços. C1.11 — Explicita o modo de operacionalizar a estratégia de mudança, conferindo crédito ao processo. C1.12 — Cria ambiente de partilha, cooperação e coesão, inter-serviços. C1.13 — Envolve os profissionais, motivando-os com a perspetiva de melhoria e de utilização do seu potencial. C1.14 — Estabelece consensos e acordos através da negociação e na base de objetivos comuns, sendo flexível, mas persistente.	C1.15 — Demonstra um conhecimento profundo e abrangente da Organização como um todo, da sua complexidade e do modo como as várias componentes da estrutura interagem e se complementam. C1.16 — Conhece o meio ambiente externo e a forma como a Organização se relaciona com ele. C1.17 — Constrói cenários/alternativas para a mudança planeada. C1.18 — Processa a informação interna e externa para a tomada de decisão. C1.19 — Define a estratégia de mudança, mantendo a congruência entre as componentes da Organização, tanto na mudança planeada como na não planeada.
C2 — Operacionaliza um Programa de Desenvolvimento Organizacional como planeamento da mudança.	C2.1 — Define as etapas do Programa de Desenvolvimento Organizacional. C2.2 — Identifica os elementos chave para o processo de mudança. C2.3 — Envolve os elementos chave nos processos de mudança. C2.4 — Fomenta ambientes de trabalho com foco nos fatores motivacionais. C2.5 — Atua na base de práticas colaborativas, fomentando o apoio e confiança entre os Enfermeiros e outros profissionais.		C2.10 — Identifica os elementos chave para o processo de mudança. C2.11 — Alinha a estratégia organizacional com os interesses e necessidades dos profissionais. C2.12 — Demonstra sentido crítico, capacidade analítica e pensamento dedutivo. C2.13 — Coordena reuniões periódicas, com as chefias para análise e avaliação dos processos de mudança e intercâmbio de experiências. C2.14 — Estimula a realização de projetos inovadores que traduzam ganhos e práticas distintas.	C2.17 — Mostra o sentido, a orientação e o propósito da mudança planeada, evidenciando suporte contínuo. C2.18 — Valoriza a mudança alargada e de longo prazo. C2.19 — Estabelece um circuito de comunicação eficaz a todos os níveis onde a expressão de ideias e a escuta ativa são valorizados. C2.20 — Mostra capacidade para envolver e influenciar os colaboradores no desenvolvimento dos processos de mudança. C2.21 — Dissemina os resultados da mudança organizacional e das transformações e melhorias produzidas.

Unidades de competência	Critérios de competência comuns		Critérios de competência específicos	
	Gestão operacional	Gestão tática	Gestão estratégica	
	<p>C2.6 — Atua como dinamizador de iniciativas que agreguem valor para os serviços e/ou Organização.</p> <p>C2.7 — Analisa os problemas valorizando as soluções integrativas para a sua resolução.</p> <p>C2.8 — Demonstra coerência, autoconfiança e autocontrolo.</p> <p>C2.9 — Evidencia criatividade na ação.</p>	<p>C2.15 — Utiliza estratégias para a aprendizagem, na equipa.</p> <p>C2.16 — Promove projetos formativos, de médio prazo, em áreas relacionadas com a prática de gestão.</p>	<p>C2.22 — Analisa o impacto dos resultados no ambiente interno e o seu nível de perceção no ambiente externo, em relação à comunidade local.</p> <p>C2.23 — Assegura as condições necessárias para a atribuição da acreditação aos serviços/unidades.</p>	
C3 — Assegura o desenvolvimento profissional como estratégia de capacitação individual e coletiva para uma prática profissional de excelência.	<p>C3.1 — Operacionaliza o processo de avaliação de desempenho dos profissionais de acordo com os normativos em vigor.</p> <p>C3.2 — Estimula a autoaprendizagem como fonte de motivação individual, autoconhecimento e projeto de desenvolvimento.</p> <p>C3.3 — Assegura a coexistência da formação informal e formal.</p> <p>C3.4 — Organiza espaços de reflexão sobre as práticas.</p> <p>C3.5 — Incentiva a explicitação do processo de tomada de decisão clínica.</p> <p>C3.6 — Assume o papel de formador na equipa multidisciplinar e multiprofissional.</p> <p>C3.7 — Comunica com clareza e precisão, demonstrando respeito pelas ideias dos outros e valorização dos seus contributos.</p> <p>C3.8 — Estimula a comunicação assertiva.</p> <p>C3.9 — Participa na definição de prioridades formativas da organização.</p> <p>C3.10 — Participa na definição de prioridades de investigação da organização.</p> <p>C3.11 — Colabora na formação graduada em enfermagem</p> <p>C3.12 — Colabora na formação pós-graduada em enfermagem.</p> <p>C3.13 — Participa na implementação do processo de desenvolvimento e valorização profissional em articulação com a Ordem dos Enfermeiros e outras entidades.</p>	<p>C3.14 — Valoriza maximizando os conhecimentos e contributos de cada profissional em prol da equipa.</p> <p>C3.15 — Operacionaliza o processo de avaliação de desempenho dos profissionais ao nível da gestão operacional.</p>	<p>C3.16 — Define a estratégia de operacionalização da avaliação de desempenho</p> <p>C3.17 — Assegura os requisitos necessários ao desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho.</p> <p>C3.18 — Assegura as condições para a implementação e consolidação do Processo de Desenvolvimento e Valorização Profissional.</p> <p>C3.19 — Define uma política de desenvolvimento para os Enfermeiros, que valorize o plano de formação da Organização como instrumento de gestão estratégica.</p> <p>C3.20 — Define uma política de desenvolvimento profissional, que valorize a investigação como fonte de evidência para a prática profissional.</p> <p>C3.21 — Estabelece protocolos, parcerias com a comunidade académica e científica que acrescentem valor à organização e aos profissionais.</p> <p>C3.22 — Participa na implementação do processo de desenvolvimento e valorização profissional em articulação com a OE e outras entidades.</p>	

D — O planeamento, organização, direção e controlo

Competência: Operacionaliza as funções de planeamento, organização, direção e controlo como componentes estruturantes, interdependentes e sequenciais do processo de gestão, utilizando um modelo facilitador do desenvolvimento organizacional e promotor da qualidade e da segurança.

Descritivo: O Enfermeiro Gestor relaciona e desenvolve as funções de planeamento, organização, direção e controlo como componentes estruturantes, interdependentes e sequenciais do processo de gestão, ao

nível do pensar, decidir e agir, orientado para a obtenção de resultados, através do desempenho dos profissionais. Através de regulação, apoio e acompanhamento, utiliza um modelo de gestão facilitador do desenvolvimento organizacional promotor da qualidade e segurança, tendo como foco a satisfação das Pessoas: clientes e profissionais. Demonstra capacidade de conceptualização, analítica e pensamento lógico. Evidencia raciocínio indutivo e dedutivo.

A competência assenta num corpo de conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes ao desenvolvimento das funções de gestão e ao processo de tomada de decisão.

Unidades de competência	Critérios de competência comuns		Critérios de competência específicos	
	Gestão operacional	Gestão tática	Gestão estratégica	
D1 — Desenvolve o Planeamento tendo em conta as condicionantes internas e externas.	D1.1 — Identifica problemas e determinando as necessidades a atender.	D1.6 — Valida a identificação de problemas priorizando a sua resolução.	D1.11 — Demonstra possuir conhecimento abrangente da Organização.	

Unidades de competência	Critérios de competência comuns		Critérios de competência específicos	
	Gestão operacional	Gestão tática	Gestão estratégica	
	<p>D1.2 — Prioriza os problemas, fazendo a sua seleção e hierarquização.</p> <p>D1.3 — Propõe objetivos realistas, tangíveis e mensuráveis e estratégias, em conformidade com os resultados a atingir, tendo em conta os recursos disponíveis e estabelecendo prazos.</p> <p>D1.4 — Participa na elaboração procedimentos, processos e orientações técnicas</p> <p>D1.5 — Planeia a atividade de Enfermagem suportada por um enquadramento conceptual e métodos de trabalho definidos.</p>	<p>D1.7 — Participa na elaboração de políticas e procedimentos.</p> <p>D1.8 — Operacionaliza a estratégia em planos e programas sectoriais.</p> <p>D1.9 — Supervisiona a elaboração dos planos de ação dos serviços.</p> <p>D1.10 — Articula continuamente a sua atividade com a gestão estratégica, estabelecendo-se como elo de ligação entre esta e a gestão operacional.</p>	<p>D1.12 — Demonstra capacidade de conceptualização, de análise crítica, de visão e antecipação.</p> <p>D1.13 — Atua de forma integrada, pluridisciplinar e colaborativa na gestão da Organização.</p> <p>D1.14 — Interpreta o plano estratégico do Serviço de Enfermagem, como guia de orientação de comportamentos e decisões, a longo prazo.</p> <p>D1.15 — Aprova políticas e procedimentos.</p>	
D2 — Entende a função “Organização”, ilustrativa da forma como a estrutura organizacional interage interna e externamente.	<p>D2.1 — Implementa métodos de trabalho.</p> <p>D2.2 — Participa na identificação, através de métodos de cálculo e avaliação de competências, da dotação de profissionais adequada e segura.</p> <p>D2.3 — Afeta os recursos em função das necessidades, tendo como referência as Dotações seguras.</p> <p>D2.4 — Elabora plano de integração dos diferentes profissionais.</p> <p>D2.5 — Assegura a gestão eficiente dos recursos materiais.</p> <p>D2.6 — Monitoriza o cumprimento dos procedimentos orientadores da utilização de dispositivos médicos.</p> <p>D2.7 — Valida o nível de adequação dos dispositivos médicos às necessidades de cuidados.</p> <p>D2.8 — Participa na conceção, remodelação e adequação dos espaços físicos de forma a garantir a sua funcionalidade.</p> <p>D2.9 — Elabora procedimentos orientadores da utilização de dispositivos médicos.</p> <p>D2.10 — Atualiza procedimentos orientadores da utilização de dispositivos médicos.</p> <p>D2.11 — Assegura a utilização os métodos de aprovisionamento e gestão de <i>stocks</i>, de forma adequada.</p> <p>D2.12 — Participa na definição de critérios de qualidade dos materiais.</p> <p>D2.13 — Participa na gestão e controlo orçamental do serviço/unidade ou organização.</p> <p>D2.14 — Participa no processo de contratualização interna e externa.</p>	<p>D2.15 — Coordena serviços e seus profissionais, estimulando uma prática colaborativa para o alcance dos objetivos estratégicos e operacionais.</p> <p>D2.16 — Participa na identificação, através de métodos de cálculo e avaliação de competências, da dotação de profissionais adequada e segura, para a sua área de responsabilidade.</p> <p>D2.17 — Valida a afetação de recursos em função das necessidades, tendo como referência as dotações seguras.</p> <p>D2.18 — Explicita os ganhos de eficácia e eficiência a obter.</p> <p>D2.19 — Coordena o processo de integração dos profissionais.</p> <p>D2.20 — Diagnostica os fatores-chave e a sua interação.</p> <p>D2.21 — Analisa de forma continuada as condições do ambiente de trabalho.</p>	<p>D2.22 — Estabelece a hierarquia funcional aos vários níveis, tendo por base as funções estruturais e formais e os processos de trabalho, publicitando-a.</p> <p>D2.23 — Define uma política de provisão de Enfermeiros, de acolhimento e integração e alocação.</p> <p>D2.24 — Elabora, através de métodos de cálculo e avaliação de competências, a dotação de profissionais adequada e segura, para a Organização.</p>	
D3 — Compreende a função “Direção” como um processo de influência sobre o comportamento dos elementos da equipa de trabalho.	<p>D3.1 — Pratica uma liderança suportada em valores.</p> <p>D3.2 — Procura colaboração para unificar e motivar</p>	D3.5 — Valoriza maximizando os conhecimentos e contributos de cada profissional em prol da equipa.	D3.6 — Interage relacionando-se com diferentes grupos profissionais, em articulação e complementaridade.	

Unidades de competência	Critérios de competência comuns		Critérios de competência específicos	
	Gestão operacional		Gestão tática	Gestão estratégica
	D3.3 — Transfere informação, conhecimento, através de uma comunicação efetiva. D3.4 — Utiliza abordagens técnicas e metodológicas para resolver problemas de gestão.			
D4 — Estabelece o “Controlo” como uma função contínua de verificação da execução do plano de ação.	D4.1 — Monitoriza o grau de conformidade, introduzindo as medidas corretivas. D4.2 — Analisa a progressão dos indicadores.		D4.3 — Acompanha, controlando e avaliando, a execução do plano de atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização, de acordo com os prazos e recursos definidos.	D4.4 — Analisa resultados e a evolução do plano. D4.5 — Gere o compromisso dos profissionais para elevados níveis de desempenho. D4.6 — Analisa a viabilidade de eventuais oportunidades identificadas.

E — A prática profissional baseada na evidência e orientada para a obtenção de ganhos em saúde

Competência: Garante uma prática profissional baseada na evidência e orientada para a obtenção de ganhos em saúde.

Descritivo: O Enfermeiro Gestor reconhece e utiliza as evidências científicas produzidas por estudos/trabalhos de investigação credíveis, na prática da Enfermagem como forma de melhorar a sua qualidade, efetividade e os custos operacionais associados. Apoiar a tomada de

decisão, suportada em princípios científicos, articulando a teoria com a prática. Interpreta a obtenção de ganhos em saúde como um processo de planeamento para identificação de necessidades em saúde e de ganhos potenciais, traduzidos em indicadores de avaliação, ao nível da estrutura, processos e resultados.

A competência assenta num corpo de conhecimentos, habilidades e atitudes no domínio da investigação-ação e da avaliação de indicadores do contexto e prática profissional.

Unidades de competência	Critérios de competência comuns		Critérios de competência específicos	
	Gestão operacional		Gestão tática	Gestão estratégica
E1 — Valoriza a investigação como ferramenta de trabalho para a aquisição de evidência científica que suporte a tomada de decisão no contexto da prática profissional.	E1.1 — Fomenta a investigação como ferramenta de trabalho, em linha com a política de investigação definida, criando as condições necessárias para o efeito. E1.2 — Envolve os profissionais para a utilização dos resultados da investigação. E1.3 — Promove a divulgação dos resultados da investigação realizada. E1.4 — Estimula o pensamento crítico.		E1.5 — Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo. E1.6 — Apoiar o desenvolvimento de projetos de investigação e sua divulgação.	E1.7 — Estabelece um plano de investigação de acordo com as linhas e prioridades identificadas. E1.8 — Identifica, no âmbito da política e estratégia do Serviço de Enfermagem, as linhas de investigação a desenvolver prioritariamente. E1.9 — Articula-se com entidades da comunidade académica e científica para estabelecimento de protocolos/parcerias.
E2 — Operacionaliza os indicadores de unidade de medida sensíveis aos cuidados de enfermagem.	E2.1 — Participa na definição de indicadores de qualidade sensíveis aos cuidados de enfermagem em cada área específica. E2.2 — Monitoriza a operacionalização dos indicadores em execução.		E2.3 — Responsabiliza-se pela definição dos indicadores de qualidade sensíveis aos cuidados de enfermagem da sua área de responsabilidade. E2.4 — Monitoriza a operacionalização dos indicadores em execução da sua área de responsabilidade.	E2.5 — Define os indicadores de qualidade sensíveis aos cuidados de enfermagem. E2.6 — Acompanha a monitorização dos indicadores de qualidade e introduz as medidas corretivas necessárias.

ANEXO II

Domínio da assessoria e consultadoria

F — O exercício da assessoria e consultadoria

Competência: Desenvolve a assessoria e a consultadoria visando processos de mudança que agreguem valor às organizações de saúde.

Descritivo: O Enfermeiro Gestor identifica e desenvolve a assessoria, a nível de um organismo local/Organização, regional ou nacional, no âmbito de apoio técnico para o desenvolvimento de políticas de saúde, envolvendo-se e interferindo diretamente em todas as fases dos processos. Identificar e desenvolver a consultadoria numa perspetiva de aconselhamento, visando processos de transformação que agreguem valor às organizações, formulando diagnósticos e soluções, não se envolvendo na ação.

A competência assenta num corpo de conhecimento no domínio do planeamento estratégico, liderança, marketing, gestão financeira, gestão de projetos, governação clínica e poder executivo, tendo como foco a intervenção política, assessoria e consultadoria.

Critérios de competência	Unidades de competência
F1 — Concebe o planeamento estratégico, no contexto das funções de assessoria e consultadoria ao nível de políticas e processos de melhoria das Organizações.	F1.1 — Colabora na definição de políticas e estratégias de saúde. F1.2 — Participa na implementação de políticas de saúde. F1.3 — Incorpora os conceitos organizacionais de missão e de visão.

Critérios de competência	Unidades de competência
	F1.4 — Gere estratégias de <i>marketing</i> .
	F1.5 — Participa em redes de conhecimento
	F1.6 — Participa na implementação dos sistemas de informação.
	F1.7 — Participa em equipas de projeto.
	F1.8 — Participa na construção de indicadores de avaliação.
	F1.9 — Acompanha de forma sistemática a ação, envolvendo-se e interferindo diretamente nos processos.
	F1.10 — Efetua avaliação de políticas de saúde.
	F1.11 — Utiliza instrumentos de gestão económico-financeira.
	F1.12 — Elabora planos de intervenção e projetos sectoriais.
	F1.13 — Compreende as implicações económicas dos processos desenvolvidos.
	F1.14 — Garante a cooperação intersectorial para a consecução de projetos/programas de intervenção.
	F1.15 — Participa em processos de contratução interna e externa.
	F1.16 — Participa no planeamento da construção e remodelação de unidades de saúde.
	F1.17 — Conduz projetos no longo prazo.
	F1.18 — Demonstra disponibilidade, compromisso, credibilidade e autoconfiança.
	F1.19 — Demonstra possuir pensamento sistematizado, capacidade crítica e analítica.
	F1.20 — Demonstra independência e racionalidade, quando realiza consultadoria.
	F1.21 — Orienta a sua ação de consultadoria para o diagnóstico, sugestão de estratégias de ação e apoio na tomada de decisões estratégicas.

ANEXO III

Programa formativo para a atribuição da competência acrescida avançada em gestão

O programa formativo deve integrar uma componente teórica e/ou teórico-prática, num mínimo de 30 ECTS, com vista à aquisição de conhecimentos, atitudes e comportamentos na área da Gestão. Do total de ECTS, devem corresponder pelo menos 20 ECTS às áreas temáticas obrigatórias, sendo os restantes distribuídos por estas e/ou por áreas temáticas optativas.

Áreas temáticas	N.º mínimo de ECTS	Observações
Comportamento Organizacional	2	Obrigatória.
Economia da Saúde e Finanças	2	Obrigatória.
Gestão da Qualidade	2	Obrigatória.
Gestão de Recursos Humanos e Liderança	2	Obrigatória.
Governança Clínica	2	Obrigatória.

Áreas temáticas	N.º mínimo de ECTS	Observações
Métodos Estatísticos	2	Obrigatória.
Operações e Logística	2	Obrigatória.
Planeamento	2	Obrigatória.
Políticas e Sistemas de Saúde	2	Obrigatória.
Sistemas de Informação	2	Obrigatória.
Comunicação	—	Optativa.
Contratualização	—	Optativa.
Direito da Saúde	—	Optativa.
Epidemiologia	—	Optativa.
Ética Organizacional	—	Optativa.
Marketing	—	Optativa.
Prática Baseada na Evidência	—	Optativa.
Resumo Mínimo de Dados	—	Optativa.
Segurança e Gestão de Risco	—	Optativa.
Segurança e Proteção de Dados em Saúde	—	Optativa.
Sistemas de Decisão	—	Optativa.
Supervisão Clínica	—	Optativa.

ANEXO IV

Grelha de verificação — Descritores aplicáveis à atribuição da Competência Acrescida Avançada em Gestão

ATRIBUIÇÃO DA COMPETÊNCIA ACRESCIDAVANÇADA EM GESTÃO						
Identificação do Candidato:		Organização:				
ÂMBITO		PERCURSO		OBSERVAÇÕES		
CONTEXTO	Não Aplicável					
EXERCÍCIO PROFISSIONAL	1. Detentor de Título de Enfermeiro, atribuído pela Ordem (> 10 anos)	Obrigatória	Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	2. Detentor de Título de Enf. Especialista, atribuído pela Ordem (> 3 anos)	Obrigatória	Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
FORMAÇÃO FORMAL	3. Curso/No graduação na área de gestão (≥ 30 ECTS)	Obrigatória	Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	4. Exercício de funções de direção/administração, assessoria e consultoria em organismos locais, regionais ou centrais (≥ 2 anos)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
PROFUND.	5. Exercício de funções de chefia/coordenação de serviços/unidades com atividade assistencial (≥ 3 anos)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	6. Exercício de funções de chefia/coordenação de serviços/unidades sem atividade assistencial (≥ 2 anos)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	7. Exercício de funções de substituição de chefia/coordenação de serviços/unidades, nas suas ausências e impedimentos (de forma continuada) - (≥ 2 anos)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	8. Sem exercício de funções referidas nos pontos 4, 5, 6, 7. (nos termos do artigo 21.º, n.º 4)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	a) Participação no planeamento e abertura de serviços/unidades		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	b) Participação em grupos de trabalho, comissões técnicas e/ou júris de concurso		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	c) Coordenação de equipas multidisciplinares, projetos, programas de melhoria contínua de qualidade dos cuidados de enfermagem		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
COMPLEMENTAR	d) Gestor de projetos inovadores e relevantes para o desenvolvimento profissional/Desenvolvimento organizacional		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	e) Auditor na área de qualidade e segurança do doente a nível institucional, regional e/ou nacional		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	f) Membro de equipas de gestão de risco, comissão de qualidade e segurança, gestão de crises, equipas coordenadoras locais ou regionais de INCCO (controlo de infeção) (OPCHN)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	g) Adjuvante de Enfermeiro Director ou de Enfermeiro Vigiar do Conselho Clínico e de Saúde (≥ 2 anos)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	h) Membro de Centro de Formação e Investigação		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	i) Responsável pela Formação em Serviço (≥ 3 anos)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	j) Detentor de competência acrescida		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	k) Autor/co-autor de estudos de investigação		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	l) Orientador / co-orientador de trabalhos de investigação concluídos		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	m) Membro de júri de provas de doutoramento, mestrado, licenciatura ou de especialidade ensino superior		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	n) Autor/co-autor de artigo publicado em revistas indexadas		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	o) Autor/co-autor de artigo publicado em revistas não indexadas (≥ 3)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	p) Exercício de atividades de docência, de forma continuada, em colaboração com ensino superior de enfermagem (≥ 2anos)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	q) Colaboração com recursos humanos de enfermagem na orientação, supervisão e avaliação de estudantes em ensino clínico (≥ 50 estudantes)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
	r) Apresentação de comunicação em eventos técnico-científicos (≥ 3)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
s) Participação em Comissões Organizadoras / Científicas de eventos Científicos (≥ 3)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>	
t) Participação em Órgãos Estatutários da Ordem dos Enfermeiros		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>	
u) Participação em debates sociais de associações profissionais / associação de doentes / sociedades científicas		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>	
v) Participação em atividades cívicas relevantes (órgãos autárquicos, regionais e nacionais, júris sociais, outros)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>	
w) Enfermeiro avaliador (≥ 2 anos)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>	
x) Membro do Conselho Coordenador de Avaliação		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>	
y) Exercício de funções de direção/administração, assessoria e consultoria (≥ 2 anos)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>	
z) Exercício de funções de chefia/coordenação de serviços/unidades com ou sem atividade assistencial (≥ 2 anos)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>	
aa) Exercício de funções de substituição de chefia / coordenação de serviços / unidades (≥ 2 anos)		Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>	

311074825

UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR

Aviso n.º 1420/2018

Nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se pública que a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, no âmbito do procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento para provimento de quatro postos de