



FICHA TÉCNICA

Título original: Estou Licenciado... E agora?

Autor: Federação Nacional de Associações de Estudantes de Enfermagem

Todos os direitos reservados

Imagens do livro: FNAEE

1ª edição, Lisboa, julho, 2022

Escola Superior de Enfermagem de Lisboa,
Avenida Professor Egas Moniz, Edifício Residência das Alunas
1600-190 Lisboa

geral@fnaee.pt

www.fnaee.pt

Caros estudantes de Enfermagem Finalistas, a Federação Nacional de Associações de Estudantes de Enfermagem, gostaria de vos agradecer por terem escolhido este livro. Foi escrito para vocês com toda a dedicação, empenho e carinho. Esperamos que o desfrutem tanto como o merecem.

Queremos também agradecer a todas as pessoas, entidades e empresas que contribuíram para a concretização deste livro, tanto a nível da partilha de testemunhos, como de apoio. Sem vocês, este livro não existia.

Até breve e aproveitem o que preparámos para vocês!

Federação Nacional de Associações de Estudantes de Enfermagem

Índice

PREFÁCIO.....	5
CAPÍTULO 1.....	7
CONSTRUÇÃO DE UM CURRÍCULO DIFERENCIADO DESDE O 1.º DIA.....	7
1.1. Testemunho de um Dirigente Associativo.....	7
1.2. Testemunho de um membro da Ordem dos Enfermeiros - Antigo Dirigente Associativo.....	10
CAPÍTULO 2.....	13
VIDA PROFISSIONAL - "SER ENFERMEIRO".....	13
2.1. Ordem dos Enfermeiros.....	13
2.2. Valorização da Enfermagem no trabalho.....	19
2.3. Obrigações Jurídicas e Legais.....	22
CAPÍTULO 3.....	28
LINHAS ORIENTADORAS PARA A ELABORAÇÃO DO CURRÍCULO.....	28
3.1. O currículo em formato breve e detalhado.....	28
3.2. Que modelo utilizar - Europass?.....	29
3.3. Hard skills e soft skills.....	29
3.4. A apresentação do currículo.....	30
3.5. A redação.....	30
3.6. A organização do currículo.....	31
3.7. Fotografia - colocar ou não?.....	32
3.8. Habilitações académicas e/ou formação complementar.....	33
3.9. Competências.....	34
3.10. Informações complementares.....	34
3.11. Como posso criar o meu CV?.....	35
CAPÍTULO 4.....	36
O MUNDO DO TRABALHO.....	36
Entrevistas de emprego - Como me posso preparar?.....	36
Contratos de trabalho vs Recibos verdes.....	41
CAPÍTULO 5.....	43
OPÇÕES PROFISSIONAIS.....	43
5.1. Emigração.....	43
5.2. Missões.....	57
5.3. Investigação.....	64
CAPÍTULO 6.....	68
FORMAÇÃO AVANÇADA.....	68
6.1. Cursos de Pós-Licenciatura de Especialização.....	69
6.2. Mestrado.....	72
6.3. Doutoramento.....	73
6.4. Pós-Graduação.....	74
CAPÍTULO 7.....	76
SINDICATOS.....	76
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
CONTRIBUTOS.....	88

Prefácio

A Federação Nacional de Associações de Estudantes de Enfermagem (FNAEE), enquanto estrutura nacional representativa dos estudantes de Enfermagem e dos seus interesses, objetivou criar este livro para que pudesse ser consultado e guardado, gratuitamente, por todos os estudantes de Enfermagem que assim o pretendam fazer.

O projeto *Estou Licenciado... E agora?* surge com o objetivo de clarificar e facilitar o processo que ocorre na integração à nova profissão. Este processo engloba: a preparação de todos os documentos que serão solicitados para, posteriormente, serem entregues na Ordem dos Enfermeiros, a fim de obterem a vossa cédula profissional; as etapas de inscrição na Ordem dos Enfermeiros; a elaboração de um currículo; as diferentes opções profissionais que podem escolher e dentro delas, a escolha do vosso local de trabalho; o planeamento de progressão de carreira, entre outros.

Neste sentido, começamos por apresentar as condições necessárias ao exercício de Enfermagem, abordamos a temática da entrega da documentação na Ordem dos Enfermeiros e dispomos de algumas dicas sobre qual será a melhor maneira de te preparares para uma entrevista de emprego.

Para além disso, apresentamos algumas das opções profissionais que poderás optar aquando do término da Licenciatura em Enfermagem. Disponibilizamos-te, por isso, testemunhos e contributos que foram partilhados com a FNAEE e gostaríamos também de os partilhar contigo.

Sendo a Enfermagem uma profissão com valores éticos e legais aos quais devemos sempre responder aquando da nossa intervenção, criámos também um capítulo para as obrigações jurídicas e legais da profissão.

Como sabemos que a elaboração de um Currículo pode ser uma dor de cabeça para muitos estudantes, optámos por disponibilizar os passos que poderás seguir para elaborares o teu currículo corretamente.

Posteriormente à Licenciatura em Enfermagem poderás optar por fazer formação avançada, que diz respeito aos Cursos de Pós-Licenciatura de Especialização, aos Mestrados e aos Doutoramentos. Uma vez que, para optares por algum tipo desta formação avançada, é necessário um tempo específico para o poderes fazer, abordamos este tema com mais detalhe no respetivo capítulo, para te ajudarmos a compreender do que se trata.



Capítulo 1

CONSTRUÇÃO DE UM CURRÍCULO DIFERENCIADO DESDE O 1.º DIA

A edificação de um currículo diferenciado é essencial para te destacares aquando da candidatura a um local de trabalho, sendo esse é o foco de muitos estudantes de Enfermagem ao longo do seu percurso académico. Este currículo deve ser enriquecido ao longo de todo o curso e a motivação para o construir deve, sobretudo, centrar-se na aquisição de competências e de bases para uma formação profissional sustentada e completa.

A formação lecionada nas Instituições de Ensino Superior, mais concretamente na Licenciatura em Enfermagem, é rica e tem em vista a formação de profissionais capazes de dar resposta às competências de um Enfermeiro de Cuidados Gerais. Ainda que existam algumas diferenças no plano de estudos de cada Instituição, este é aparentemente semelhante quando analisado na sua globalidade e centra-se nos mesmos princípios.

Enquanto estudante de Enfermagem, faz parte do teu papel e da responsabilidade que possuis em torno da construção do teu futuro profissional, optar por atividades que consideres vantajosas para enriquecer o teu currículo, centrando-te na sua construção desde o primeiro dia.

Com vista a uma reflexão em torno desta temática, ao longo do presente capítulo, apresentamos-te dois testemunhos que enfatizam a importância desta constante busca por saber, convergente com os teus objetivos enquanto futuro profissional.

1.1. Testemunho de um Dirigente Associativo

Após horas de trabalho intenso, o tempo livre é aquele momento onde grande parte da tua sanidade mental é restabelecida, onde os níveis de stress baixam e a ansiedade é reduzida. Este é o momento que te permite relaxar e repor as energias que necessitas para voltar a render novamente o teu trabalho. Um dos grandes desafios que todos enfrentamos é a gestão do tempo. Como jovens ativos, há que conciliar os estudos com atividades extracurriculares e lazer, o que nem sempre é fácil.

Mas se pensares bem, quando aproveitas o teu tempo livre ocupando-o com atividades extracurriculares, é quando mais te estás a beneficiar. Todos nós gostamos de passar um bom serão deitados no sofá, mas existem diversas atividades mais produtivas/estimulantes que, para além de te fazerem sentir bem contigo próprio, também te abrem novas portas para a construção de um futuro brilhante. As famosas “atividades extracurriculares” proporcionam um momento de relaxamento, como também te irão presentear com uma nova rede de contactos, desenvolvimento de competências, crescimento ao nível de autoconfiança, estimular as tuas aptidões e habilidades, dando início a um novo desafio.

O curso de Enfermagem é sem dúvida desgastante e muitas horas são passadas num estudo intensivo. Assim sendo, os períodos de descanso não devem ser desvalorizados. No decorrer da minha licenciatura senti que tinha de gerir melhor o meu tempo e estava na hora de me envolver em atividades mais dinâmicas e desafiantes. Vivemos numa era em que o mercado de trabalho é competitivo, sendo fundamental que os estudantes universitários participem em atividades formativas e que detenham determinadas competências para se diferenciarem. Existem inúmeras atividades extracurriculares em que podes investir, desde o voluntariado, a cursos (ações formativas), apostar na área de investigação, desporto, entre muitos outros.

No meu caso, decidi investir no voluntariado e na iniciação à investigação, que me possibilitaram ingressar em diversas atividades formativas. O voluntariado é um dos compromissos mais enriquecedores a que te podes vincular. Além de ajudar outras pessoas, este tipo de experiência traz uma sensação muito positiva para quem a realiza. Sou voluntária no projeto “des.Liga” inserido no Núcleo Regional do Centro da Liga Portuguesa Contra o Cancro desde Setembro de 2019, projeto este associado à ESEnFC. Este projeto proporcionou-me o desenvolvimento de diversas competências, tanto a nível profissional como pessoal, tais como a responsabilidade, dinâmica de trabalho em grupo, solidariedade e criatividade. Com esta atividade extracurricular, surgiram diversas oportunidades de ingressar em atividades formativas relacionadas com a área da saúde que propiciaram o alargamento da minha rede de contactos e capacitação ao nível das minhas competências interpessoais. Portanto, as atividades formativas viabilizaram-me um ambiente promotor de aprendizagem, possibilitando a construção de um desenho primordial do meu currículo, sustentando, deste modo, o desenvolvimento de competências clínicas na provisão de cuidado. Neste panorama académico é essencial investir em formações que nos possibilitem um desempenho a nível

universitário, articulando esforços e estratégias inovadoras. Estudantes proativos, envolvidos e bem integrados, têm mais sucesso académico e pessoal. Relativamente à iniciação à investigação, inscrevi-me com o intuito de me pôr à prova, sair da minha zona de conforto e experimentar atividades de iniciação à investigação. A minha equipa e eu, comprometemo-nos a desenvolver um plano de atividades (com objetivos, tempo de execução e resultados esperados), que será validado pelo coordenador do projeto. Em resultado ampliei as minhas skills ao nível do trabalho em equipa, tive a oportunidade de dialogar com investigadores de investigação avançada e desenvolvi estratégias básicas de pesquisa que serão de extrema importância no futuro.

Enquanto estudantes do Ensino Superior, temos de estabelecer novas relações intra e interpessoais e encontrar um equilíbrio entre o trabalho académico e a vida académica envolvente. Todas as atividades extracurriculares em que investimos agora, irão ter um impacto crucial no desenvolvimento da nossa identidade profissional.

Não nos podemos restringir às aulas e às temáticas lecionadas, temos de investir na nossa formação profissional. Mas então, qual será a melhor atividade extracurricular para conciliar com o trabalho académico? Depende. Depende do perfil de cada um, dos seus interesses, objetivos e das oportunidades que surgirem. O nosso futuro começa no primeiro dia da licenciatura. Não te limites à faculdade, certifica-te que tens atividades extracurriculares, não só para mostrares que és mais que uma nota, mas sobretudo para cresceres como pessoa, para começares a criar a tua identidade profissional, não te feches numa bolha. Cabe a nós, estudantes de Enfermagem, envolvermo-nos em projetos sustentados que nos possibilitem uma alta produção de conhecimento.

Serve este pequeno capítulo para te alertar que, a partir de hoje, podes procurar um equilíbrio naquilo que é o teu currículo, aprimorando o teu percurso escolar, mas sem nunca te esqueceres da importância de um bom leque de atividades extracurriculares e o skill set que te podem trazer.

Inês Maria Fernandes Fragoso
Estudante 4º ano do Curso de Licenciatura em Enfermagem na
Escola Superior de Enfermagem de Coimbra

1.2. Testemunho de um membro da Ordem dos Enfermeiros – Antigo Dirigente Associativo

O currículo... esse tão aclamado, reclamado e temido documento que aparentemente define a vida de todos os Enfermeiros.

Seria desonesto afirmar que o currículo foi uma preocupação pessoal desde o primeiro dia. Mais honesto seria dizer que, consciente ou inconscientemente, foi efetivamente desde o primeiro dia que o meu currículo foi construído.

Deixem-me que inicie esta partilha com uma nota, veramente simples, que permitirá não só dar o mote, como inculcar a principal ideia que é necessário ter quando nos debruçamos sobre currículos: o currículo não é de papel.

A ênfase da importância da construção curricular é uma crescente. Já há muito que se entende que os indivíduos são tanto mais capazes, quanto mais ricas e numerosas são as suas experiências passadas. E é com base neste princípio que o currículo se assume como um reflexo da capacidade dos indivíduos corresponderem às expectativas e superarem os desafios impostos pelos contextos laborais.

Desta forma, e remetendo à ideia de que o currículo não é de papel, é importante percebermos que mais que a forma como são vertidas as informações acerca do percurso profissional e/ou académico num documento, é o entendimento de que a construção curricular se faz de experiências.

Neste contexto, é necessário enfatizar algumas categorias que contribuem para esta construção curricular em contexto académico, tais como: experiências formativas de âmbito curricular; experiências formativas de âmbito extracurricular; experiências de voluntariado; associativismo; participação em projetos escolares ou associativos; entre outras.

Neste âmbito, é possível concluir que a participação em atividades que transcendem aquilo que é comum a todos os estudantes é, portanto, um meio de valorização curricular. Explicitando, o Curso de Licenciatura em Enfermagem (CLE) é o marco comum a todos os estudantes de Enfermagem, assumindo-se como um elemento base e como um dos pré-requisitos para o ingresso no mundo laboral da Enfermagem. A participação em atividades extracurriculares, a participação em projetos, o ingresso no movimento associativo, a procura de formação extracurricular, assumem-se como elementos diferenciadores, que promovem a valorização do currículo.

Tal como já referido, e transpondo a temática para a minha experiência pessoal, embora o currículo não tenha sido uma preocupação consciente desde o primeiro dia, foi desde o primeiro dia que dei início à sua construção. Ao longo do CLE planeei, nos primeiros dois anos de curso, um incremento de competências essencialmente formativas, com a participação em seminários e palestras que se demonstraram aliados úteis aos conhecimentos base. Mas foi verdadeiramente nos 3º e 4º anos da Licenciatura que o interesse pelo associativismo, a assunção da coordenação de projetos e o investimento em atividades extracurriculares com o potencial de incrementar as minhas competências fizeram com que o meu currículo se tornasse mais rico e mais diferenciado.

Mais que as experiências que transcrevo atualmente para o meu currículo físico, este acumular de experiências permitiu não só um incremento de conhecimentos e competências, mas também a construção de uma forma distinta de olhar a Enfermagem e um crescendo na edificação do self.

De todas as minhas experiências enquanto estudante de Enfermagem, o ingresso no associativismo marca, sem sombra de dúvida, um ponto de viragem na minha vida académica, que continua hoje, enquanto Enfermeiro, a dar frutos.

O associativismo foi das mais ricas e produtivas experiências que tive, assumindo-se como um despertar para um olhar mais crítico e reflexivo acerca do contexto académico e laboral, um espírito mais interventivo na relação com o ensino de Enfermagem e com os moldes utilizados na construção dos futuros profissionais e, ultimamente, contribuindo para um olhar diferente sobre a ciência e a classe. O associativismo trouxe-me experiência, uma rede social com objetivos distintos e a inquietude necessária ao impulsionar da reflexão crítica e do empenho na mudança.

Não seria o profissional que orgulhosamente sou hoje se não albergasse em mim todas estas experiências. Não seria quem sou hoje se tivesse deixado que o meu percurso académico trauteasse ao som de uma sinfonia monótona, melancólica e caracterizada essencialmente pela passividade do atender ao essencial.

Sempre fui muito senhor do meu tempo. Sempre utilizei desculpas como “- Não tenho tempo para isso!” ou “- Eu nem para mim tenho tempo, quanto mais para fazer mais alguma coisa para além de estudar!”. Aprendi com o Associativismo que tudo se resume a gestão. Quem é Dirigente Associativo ou quem participa em atividades extracurriculares, seja qual for a sua índole, sabe que o tempo é sempre escasso, mas suficiente, desde que gerido adequadamente. Esta foi a primeira lição

que aprendi. Hoje continuo a aplicar a gestão de tempo para organizar as mil tarefas que a vida me proporciona todos os dias.

Sempre fui reivindicativo. Hoje sei que ser reivindicativo não é reclamar e assobiar para o lado. Hoje sei que para fazer a diferença é necessário dar o passo seguinte e tomar as decisões difíceis.

Sempre fui interessado em saber mais. Hoje sei que o conhecimento não vem ter connosco. Hoje invisto ativamente na formação profissional, de forma a incrementar as minhas capacidades enquanto Enfermeiro.

Sempre fui comunicativo. Hoje utilizo ferramentas ativas de comunicação para induzir mudanças significativas e para transmitir aos outros informações e conhecimentos importantes.

Sempre achei que trabalhar para ser o melhor não daria frutos. Sempre achei que um bom currículo de pouco me serviria sem experiência profissional. Hoje sou capaz de escolher o que gosto de fazer, tenho o reconhecimento dos meus pares, e tenho o orgulho de integrar a Secção Regional do Norte da digníssima Ordem que nos representa.

Hoje sei que um currículo não é de papel. O currículo não é um “bicho papão”. O currículo é o que sou, o que és, o que somos. O currículo deve ser um reflexo dos nossos conhecimentos, das nossas capacidades, nas nossas experiências e sucessos. Por isso, o currículo deve ser construído desde o primeiro dia.

Sejam audazes, sejam voláteis, sejam participativos, sejam ativos. Tomem controlo sobre o vosso processo formativo, procurem conhecimento, procurem experiências diferentes, procurem traçar um percurso único, diferenciado, e atrativo para os demais. Não se contentem com a mediocridade de ser mais um, não deixem que o vosso crescimento estagne. Façam com que cada dia conte, não tenham receio de abraçar os desafios e, acima de tudo, lembrem-se: um currículo não é de papel.

Fábio Miguel Pinto Soares

Licenciado em Enfermagem pela Escola Superior de Enfermagem do Porto

Enfermeiro na Unidade de Longa Duração e Manutenção do

Hospital do Mar - Cuidados Especializados de Gaia

Enfermeiro na Unidade de Diálise do Instituto de Diagnóstico e

Tratamento de Doenças Renais - Porto

Secretário Suplente da Mesa da Assembleia Regional da Secção

Regional do Norte da Ordem dos Enfermeiros

Capítulo 2

VIDA PROFISSIONAL - “SER ENFERMEIRO”

Perspetivando um futuro mais ou menos próximo, torna-se importante debruçarmo-nos sobre a vida profissional inerente à carreira de Enfermagem.

Ao longo deste capítulo, ficarás a conhecer melhor quais as condições necessárias ao exercício profissional de Enfermagem, bem como a Ordem dos Enfermeiros e as suas atribuições. Poderás ainda clarificar como realizar a inscrição nesta entidade e quais as condições para poderes ser incluído como membro efetivo.

Por último, reconhecendo a dificuldade e as dúvidas em torno das entrevistas de emprego, poderás aprimorar os teus conhecimentos e as tuas competências a esse nível, com vista a triunfares nesse processo.

2.1. Ordem dos Enfermeiros

A Ordem dos Enfermeiros tem como desígnio fundamental promover a defesa da qualidade dos cuidados de Enfermagem prestados à população, bem como o desenvolvimento, a regulamentação e o controlo do exercício da profissão de Enfermeiro, assegurando a observância das regras de ética e deontologia profissional.

De acordo com o Estatuto da Ordem dos Enfermeiros (EOE), aprovado pelo Decreto-Lei nº 104/98, de 21 de Abril, alterado e republicado pelo Anexo II à Lei nº 156/2015, de 16 de Setembro entre outras, são atribuições da Ordem dos Enfermeiros:

- Zelar pela função social, dignidade e prestígio da profissão de Enfermeiro, promovendo a valorização profissional e científica dos seus membros;
- Assegurar o cumprimento das regras de deontologia profissional;
- Contribuir, através da elaboração de estudos e formulação de propostas, para a definição da política da saúde;
- Regular o acesso e o exercício da profissão;

- Definir o nível de qualificação profissional dos Enfermeiros e regular o exercício da profissão;
- Acreditar e creditar ações de formação contínua;
- Regulamentar as condições de inscrição na ordem e do reingresso ao exercício da profissão, nos termos legalmente aplicáveis;
- Atribuir o título profissional de Enfermeiro e de Enfermeiro especialista, com emissão da inerente cédula profissional;
- Efetuar e manter atualizado o registo de todos os Enfermeiros;
- Proteger o título e a profissão de Enfermeiro, promovendo procedimento legal contra quem o use ou exerça a profissão ilegalmente;
- Exercer jurisdição disciplinar sobre os Enfermeiros;
- Participar na elaboração da legislação que diga respeito à profissão de Enfermeiro;
- Fomentar o desenvolvimento da formação e da investigação em Enfermagem e pronunciar-se sobre os modelos de formação e a estrutura geral dos cursos de Enfermagem;
- Participar nos processos oficiais de acreditação e na avaliação dos cursos que dão acesso à profissão de Enfermeiro;
- Reconhecer as qualificações profissionais obtidas fora de Portugal, nos termos da lei, do direito da União Europeia ou de convenção internacional.

A Ordem dos Enfermeiros tem membros efetivos, honorários e correspondentes. Enquanto que os membros efetivos são aqueles que podem exercer a profissão de Enfermeiro e que, em virtude desse facto, é-lhes emitida uma cédula profissional, já a qualidade de membro honorário pode ser atribuída a indivíduos ou coletividades que desenvolvam ou tenham desenvolvido atividades de reconhecido mérito e prestígio para a profissão e que sejam considerados merecedores dessa distinção.

Podem ser membros correspondentes, os membros de associações congéneres estrangeiras que confiram igual tratamento aos membros da OE (Artigo 9.º do EOE).

Podem inscrever-se na Ordem dos Enfermeiros como membros efetivos:

- Os detentores de cursos superiores de Enfermagem portugueses;
- Os detentores do curso de Enfermagem geral ou equivalente legal;

Federação Nacional de Associações de Estudantes de Enfermagem

- Os detentores de cursos superiores de Enfermagem estrangeiros, que tenham obtido equivalência a um curso superior de Enfermagem português;
- Os profissionais nacionais de Estados membros da União Europeia ou do Espaço Económico Europeu, cujas qualificações tenham sido obtidas fora de Portugal, nos termos do artigo 12º do EOE.
- Os profissionais nacionais de Estados terceiros, cujas qualificações tenham sido obtidas fora de Portugal, desde que obtenham a equivalência das suas qualificações às qualificações exigidas nas alíneas a) e b) e seja garantida a reciprocidade de tratamento, nos termos da convenção celebrada entre a Ordem e a autoridade congénere do país de origem do interessado (Artigo 7º do EOE).

O exercício da profissão de Enfermeiro depende da inscrição como membro da OE. Sem estar inscrito na OE, o licenciado em Enfermagem, não pode exercer (Artigo 6.º do EOE).

A inscrição como membro da OE é feita através da plataforma eletrónica “Balcão Único” (https://balcaounico.ordemEnfermeiros.pt/SIGENF_BU?nav=gSpvvnxk), onde deverás submeter a documentação requerida em formato PDF.

A inscrição também poderá ser efetuada na Secção Regional correspondente ao distrito da tua residência habitual, ou onde pretendes fixar o teu domicílio profissional, mas sempre através do Balcão Único, sendo disponibilizado para o efeito equipamento informático na secção regional.

Após o início da atividade profissional enquanto Enfermeiro/a, deverás comunicar à Ordem, através do Balcão Único, o teu domicílio profissional no prazo de 30 dias úteis.

Devem acompanhar o pedido de inscrição e/ou atribuição do título, os seguintes documentos digitalizados:

1. Diploma, certidão ou certificado do curso de Enfermagem mencionado na inscrição para efeitos de atribuição e uso do título profissional e exercício da profissão de Enfermeiro/a;
2. Certificado de Registo Criminal:
 - a. Emitido em Portugal há menos de três meses, onde conste como fim: “Inscrição na Ordem dos Enfermeiros”;
 - b. No caso de teres exercido a profissão de Enfermeiro/a em país estrangeiro ou deteres nacionalidade estrangeira, necessitas o Certificado de Registo Criminal

emitido nesse país há menos de três meses, devidamente traduzido e legalizado segundo os normativos legais;

3. Cartão de Cidadão (ou Bilhete de Identidade) com consentimento expreso do titular para a respetiva reprodução em fotocópias (consentimento datado e assinado). Caso não seja enviada a digitalização ou fotocópia, deverás deslocar-te às Secções Regionais para apresentar o documento original;
4. Cartão de Contribuinte (caso não possuas Cartão de Cidadão);
5. Fotografia tipo passe atualizada (a cores, em fundo branco ou azul claro).

Mais informações estão disponíveis nas Orientações Gerais para Inscrição na Ordem dos Enfermeiros, acessível em <https://www.ordemenfermeiros.pt/media/15512/9-orientacoes-ce-n-ue.pdf>).

De sublinhar que a atribuição do título profissional, o seu uso e o exercício da profissão de Enfermeiro, dependem da inscrição como membro efetivo da Ordem.

Existe informação pormenorizada sobre o registo na OE em <https://www.ordemEnfermeiros.pt/a-ordem/inscreva-se/>

A cédula profissional constitui prova da inscrição na Ordem, dos títulos profissionais atribuídos e das competências acrescidas:

Os diferentes títulos

O título de Enfermeiro reconhece competência científica, técnica e humana para a prestação de Cuidados de Enfermagem Gerais. Este título é atribuído ao membro efetivo, titular de cédula profissional, inscrito na Ordem, nos termos do disposto no artigo 6.º, do “Regulamento de Inscrição - Atribuição de Títulos e Emissão de Cédula Profissional”.

O título de Enfermeiro Especialista reconhece competência científica, técnica e humana para prestar Cuidados de Enfermagem especializados nas áreas de Especialidade em Enfermagem reconhecidas pela Ordem. O mesmo é atribuído ao detentor do título de Enfermeiro, após ponderação dos processos formativos e de certificação de competências, numa área clínica de especialização, nos termos do presente Regulamento e do Regulamento da Especialidade, aprovado pela Ordem e homologado pelo membro do Governo responsável pela área da saúde.

Os títulos referidos acima são inscritos na cédula profissional. Os pedidos de inscrição e/ou atribuição do título de Enfermeiro devem ser efetuados através de requerimento, constante de formulário próprio, o qual deve ser submetido na plataforma eletrónica disponível para o efeito.

O requerimento deve ser dirigido ao Presidente da Comissão de Atribuição de Títulos. Do requerimento, deve constar, nomeadamente, o teu nome completo, o nome profissional que pretendes, a data de nascimento, o sexo, o estado civil, a nacionalidade, a naturalidade, a filiação, a residência habitual, o domicílio profissional, o endereço eletrónico, os contactos telefónicos, os números de identificação civil e fiscal, a habilitação académica que sustenta o pedido de inscrição e/ou atribuição do título de Enfermeiro, a Instituição de Ensino Superior onde foi obtida a habilitação académica, o ano de conclusão da formação académica e o título profissional requerido.

Após a submissão do requerimento e documentos através da plataforma, serás notificado para que, no prazo de 30 dias úteis, procedas à apresentação e/ou envio dos originais ou de cópias autenticadas, junto da Secção Regional na qual o processo será tramitado.

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

A apresentação dos documentos e a prestação dos esclarecimentos referidos nos números anteriores devem ser efetuadas no prazo de 10 dias úteis, a contar da notificação, sob pena de caducidade do procedimento.

A caducidade prevista no ponto anterior não te impede de iniciar novo procedimento de inscrição e/ou atribuição de título de Enfermeiro, mediante o pagamento das taxas e dos emolumentos que se encontrem em vigor.

A inscrição só se considera efetuada após deliberação, no sentido do deferimento do pedido de inscrição e/ou atribuição de título de Enfermeiro, pela Comissão de Atribuição de Títulos.

De acordo com a lei, a Ordem dos Enfermeiros é uma associação de direito público que tem como atribuições as que constam do art. 3º, do Estatuto da Ordem dos Enfermeiros. O Estado reconhece a Enfermagem como uma profissão de interesse público, com interesses profissionais autónomos, pelo que permite a autorregulação desses aspetos específicos, como sejam, as regras

que definem o acesso à profissão, a elaboração de normas deontológicas, o exercício do poder disciplinar, entre outros descritos no Estatuto da Ordem dos Enfermeiros.

A representação do Enfermeiro em aspetos que apenas a ele diz diretamente respeito, como questões de ordem laboral, não faz parte das atribuições da Ordem dos Enfermeiros, mas das Associações Sindicais. Como vem esclarecer a Lei n.º 2/2013, de 10 de Janeiro, no n.º 2 do art. 5º- «As associações públicas profissionais estão impedidas de exercer ou participar em atividades de natureza sindical ou que se relacionem com a regulação das relações económicas ou profissionais dos seus membros».

No entanto, a Ordem dos Enfermeiros dispõe de um serviço de mediação de conflitos - meio extrajudicial de resolução de litígios, voluntário e confidencial, em que as partes, assistidas por um mediador, comprometem-se a cooperar e, de boa fé, a alcançar um acordo para a situação que as opõe.

Um mediador de conflitos é um terceiro elemento imparcial e independente, desprovido de poderes de imposição aos mediados, que os auxilia na tentativa de construção de um acordo final sobre o objeto do litígio. O mediador de conflitos é um facilitador de comunicação que, com técnicas próprias, ajuda as partes envolvidas no conflito a desbloquearem barreiras na comunicação entre si.

Este é um serviço gratuito, oferecido pela Ordem dos Enfermeiros, que abrange todos os profissionais com inscrição ativa na Ordem. Os Enfermeiros poderão submeter ao Centro de Arbitragem litígios que resultem de conflitos em contexto laboral (com colegas, com chefias, com utentes, etc.) ou de conflitos que resultem da sua esfera privada (conflitos de vizinhança, conflitos ao nível do consumo quotidiano, conflitos familiares, entre outros). Para poderes usufruir gratuitamente deste serviço, deverá contactar o Centro de Arbitragem, através do e-mail enfermeiros.mediacao@autonoma.pt ou através do telefone 213 177 603 disponível das 10h30 às 12h30 e das 14h30 às 17h.

Para mais informações: <https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo-de-paginas-antigas/ordem-oferece-servico-gratuito-de-mediacao-de-conflitos/>

Maria José Costa Dias
Enfermeira Diretora no Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Central
Habilitada com o Grau de Doutor em Enfermagem com Competência
Acrescida Avançada em Gestão
Vice-Presidente do Conselho de Enfermagem da Ordem dos Enfermeiros

2.2. Valorização da Enfermagem no trabalho

A reflexão em torno da valorização da Enfermagem é uma constante nos dias de hoje, ou pelo menos, assim deveria ser. A existência desta reflexão é crucial e torna-se fundamental que prevaleça ao longo de todo o percurso profissional. Contudo, esta deve iniciar-se ainda no percurso académico e expandir-se a toda a comunidade. Assim, é essencial lutarmos juntos de modo a potenciar esta valorização. Neste capítulo damos especial destaque à perspetiva do Enfermeiro Rui Santos que, de uma forma reflexiva, expõe o assunto.

Foi há 24 anos que me assolou esta questão, para que serviria ter um “canudo” e por onde iria seguir.

Pois bem, na “minha altura” a grande maioria de nós ia trabalhar para o setor estatal. O setor privado e o setor social apenas funcionavam como duplos empregos. Lembro-me que a oferta de trabalho era abundante e que além de conseguirmos escolher a instituição, em muitos casos escolhíamos o serviço. Velhos tempos onde a oferta era maior que a procura.

Nos dias de hoje ainda que haja carência de Enfermeiros, possível de confirmar com 4 dados (existência de duplo emprego, existência de horas extra, elevado volume de horas/feriados por gozar e dotações inferiores ao preconizado), poderei afirmar que os garrotes financeiros impedem muitas vezes a contratação do número ideal de Enfermeiros. Assim estamos hoje numa altura em que a oferta deveria chegar para a procura, contudo, estrangimentos económicos limitam as admissões. Existindo, apesar das necessidades, Enfermeiros com uma licenciatura, mas sem emprego ou com empregos com vinculação precária, e pagos com valores ultrajantes para o nosso “valor social e para os ganhos em saúde que geramos”. Esta seria uma discussão ideal para ser feita: qual o “valor” da profissão?

Em 24 anos poucas foram as pessoas que fizeram esta discussão..., produzimos atividades em saúde e não atos em saúde. Dessas atividades existe um ganho para o indivíduo, família, grupo, sociedade... Como mensurar o ganho para depois aferirmos o valor? Exemplo: Se no meu serviço a equipa de Enfermagem trabalha de forma a baixar num dia, o tempo médio de um internamento, trabalha de forma a não existirem úlceras por pressão ou quedas, e se isto for conseguido que ganhos trazemos ao sistema? E de que forma esses ganhos são valorizados aquando da contratação de um Enfermeiro? O financiamento dos sistemas de saúde ao não ter indicadores diretamente

quantificáveis e ligados ao trabalho dos Enfermeiros, coloca o trabalho e a contratação de um Enfermeiro no lado da “despesa” e não do lado do “lucro”, que aquela admissão vai gerar.

Desconstruindo um pouco este discurso altamente secante para quem lê, poderemos dizer que todos sabemos quanto o estado paga a um hospital por um ato cirúrgico, mas não sabemos qual o financiamento para uma instituição que tenha uma taxa de 0% de quedas, ou de 0% de UPP adquiridas em ambiente institucional. Serve isto para dizer que se esta discussão já tivesse sido realizada, os Enfermeiros além de não estarem no desemprego, teriam elevados ordenados precisamente pelo que acrescentam na vida das pessoas. Um correto acompanhamento de um doente diabético ou hipertenso num CS por parte de um Enfermeiro, quantos dias evita de internamentos e de outros tratamentos bem mais dispendiosos e diferenciados? Serve isto também para dizer que apostar na prevenção da doença e na promoção da saúde, mais que discursivo, tem que ser uma realidade.

Sendo assim, o que fazer agora com o “canudo”? É correr “capelinhas” a pedir emprego. Só fiz este enquadramento para se perceber que deveríamos estar num patamar diferente no que concerne à necessidade de contratar e valorizar os Enfermeiros.

Contratar um Enfermeiro tem de ser visto num futuro rápido como um enorme investimento em ganhos em saúde e até na poupança das contas públicas.

Mas, voltando ao meu trajeto, importa referir que para mim, ser Enfermeiro é muito mais do que prestar Cuidados de Enfermagem. Ser Enfermeiro é assumir em todos os espaços a Enfermagem pela positiva. Foi por isto que sempre me dediquei aos aspetos da cidadania quer no curso, quer ao longo dos anos na profissão. E o apelo que faço é que também possam vocês abandonar o amorfismo de muitos e sair da zona de conforto para discutir e decidir o vosso/nosso futuro. Durante o Curso além de ter feito parte da organização do XV ENEE, na Figueira da Foz (diria eu, o melhor “Encontro” de sempre de Estudantes de Enfermagem – fica a provocação), também fiz parte da direção da FNAEE. Já na atividade profissional fui dirigente sindical com funções de coordenação da atividade sindical em todo o distrito de Lisboa, posteriormente tive também um mandato nos órgãos sociais da Ordem dos Enfermeiros. Vale a pena falar disto porque durante estes anos, a participação nestas organizações modelou o que sou hoje, no desempenho das minhas funções. Fez-me perceber algumas das dinâmicas da profissão e até a correlação da Enfermagem com outras profissões. Convém que todos vocês nesta fase saibam bem a diferença entre Ordem e Sindicatos. Defendo que

as organizações socioprofissionais devem trabalhar em complementaridade, ocupando cada uma o seu espaço, único e fundamental. Ao ter estado por dentro das duas, poderei aqui deixar o meu testemunho sobre as mesmas:

Ordem dos Enfermeiros – É uma organização de direito público, com poder delegado pelo estado para autorregular a profissão de Enfermagem. Sendo assim é a organização que congrega todos os Enfermeiros a exercer em Portugal independente do exercício ser público, privado, social ou liberal. Compete à Ordem dos Enfermeiros regular o “Ser Enfermeiro”. Regular e emitir parecer sobre tudo o que diga respeito às competências generalistas dos Enfermeiros, ou especializadas. Devido à natureza das suas funções é de inscrição obrigatória e todos somos membros da Ordem. Existe uma quota mensal para garantir o funcionamento da Ordem dos Enfermeiros, contudo um Enfermeiro no desemprego pode solicitar à Ordem a suspensão do pagamento dessa quota, durante o período em causa. Em qualquer espaço onde exerçamos a nossa profissão estamos sempre ao abrigo do código deontológico da OE e dos seus estatutos, logo sob a alçada da Ordem dos Enfermeiros.

Sindicatos e Associações Sindicais – São associações privadas, cada uma com os seus estatutos, cujos membros são designados de sócios. Estas estruturas zelam pelos direitos laborais dos trabalhadores, nomeadamente dos seus associados. São estas organizações que fazem negociação de carreiras, acordos coletivos de trabalho, ou outras convenções, bem como prestam esclarecimento e intervenção sindical ou jurídica sobre questões como direitos (férias, faltas, licenças, estatuto trabalhador-estudante, pagamento e compensação de horas extras, salários, contagem de tempo de serviço, etc., etc.). Não são de inscrição obrigatória, contudo da minha experiência, julgo fundamental ser sindicalizado. Achamos sempre que nunca precisamos do esclarecimento sindical, mas existe aquele dia em que percebemos que afinal é necessário. Quanto maior a representatividade dos nossos sindicatos, maior o poder nas mesas negociais com governo e a capacidade negocial. Com tantos anos de profissão, já pude testemunhar a intervenção em complementaridade destas organizações com excelentes resultados.

Registo um exemplo: Na Instituição X os Enfermeiros não gozavam elementares direitos pela carência de Enfermeiros existente (não gozavam feriados, as horas extra eram em quantidade elevada, o estatuto de trabalhador-estudante uma miragem), a mesma carência que afetava já a qualidade dos cuidados prestados com um elevado número de doentes, por Enfermeiro, por turno. Os Enfermeiros expuseram a situação num documento realizado em equipa e apresentaram à Ordem

e aos Sindicatos. Foi neste sentido que uma intervenção conjunta de Sindicatos e Ordem junto da administração da instituição, levou à contratação de mais Enfermeiros. Os Sindicatos abordando as questões dos direitos em causa e a Ordem intervindo sobre a qualidade dos cuidados. Um trabalho em parceria com excelentes resultados. Cada uma das partes perante o mesmo problema demonstrou uma intervenção concertada, desempenhando cada um o seu papel. Mas foi fundamental/crucial a exposição conjunta dos Enfermeiros.

Perante isto julgo primordial que consigam emprego e que além de serem Enfermeiros, sintam a Enfermagem, participem nos espaços de discussão e decisão do vosso/nosso futuro e sejam sempre pilares fundamentais na identificação do que carece de mudança e de melhoria e o encaminhem para quem nos representa. Só assim seremos verdadeiros agentes de mudança na profissão e não meros treinadores de bancada.

Mais do que boa sorte, desejo a todos o mesmo – Sintam e dignifiquem a nossa Enfermagem.
Mãos à Obra.

Rui Santos

Enfermeiro no Centro Hospitalar Universitário Lisboa Central – Hospital de São José
Ex-Coordenador da Direção Regional de Lisboa do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses
Ex-Presidente do Conselho Fiscal da Secção Regional do Sul da Ordem dos Enfermeiros

2.3. Obrigações Jurídicas e Legais

Terminada a Licenciatura em Enfermagem, adquire-se uma licença para decidir e agir de forma autónoma. É por esta razão que a Ordem dos Enfermeiros atribui a cada recém-licenciado a cédula profissional de Enfermeiro, que confere o título de “Enfermeiro de Cuidados Gerais”. Após a realização de uma formação pós-graduada de natureza especializada, nomeadamente no âmbito de um mestrado, obtém-se a qualificação que te dará origem ao título de “Enfermeiro Especialista”. Iniciar a atividade profissional enquanto Enfermeiro/a implica assumir um compromisso social, com uma forte dimensão ética, deontológica e jurídica, a par da essencial componente científica. Um compromisso social que origina um novo estatuto jurídico, de onde decorrem inúmeras obrigações. Dizemos obrigações em sentido amplo, mas com rigor deste novo papel social, o Enfermeiro/a ganha um conjunto de posições jurídicas, nomeadamente responsabilidades – deveres e obrigações contratuais – e também direitos. Neste capítulo dedicamo-nos a uma breve enumeração destas

posições jurídicas, no sentido de te ajudar a acomodares à complexidade do teu agir profissional, no domínio das competências éticas, deontológicas e jurídicas.

Enquanto atividade regulada, o exercício de Enfermagem em Portugal, rege-se por um conjunto de princípios e de normas que se encontram consagradas no regime jurídico da Enfermagem portuguesa. Em primeiro lugar, o “Regulamento do Exercício Profissional dos Enfermeiros” (REPE), aprovado pelo Decreto-Lei nº 161/96, de 4 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 104/98, de 21 de abril, que estabelece o quadro jurídico principal e geral do exercício dos Enfermeiros e dos Enfermeiros Especialistas. A segunda lei fundamental é o “Estatuto da Ordem dos Enfermeiros”, que integra a deontologia profissional, aprovado pelo Decreto-Lei nº 104/98, de 21 de abril, alterado pela Lei nº 111/2009, de 16 de setembro e pela Lei nº 156/2015, de 16 de setembro.

Nos termos do número 3 do artigo 8º do REPE a atuação do Enfermeiro (usaremos “Enfermeiro” em sentido amplo, considerando quer o Enfermeiro de Cuidados Gerais, quer o Enfermeiro Especialista) tem uma natureza autónoma. Este é o princípio jurídico estruturante da atuação do Enfermeiro, independentemente da área de exercício (prestação de cuidados, gestão, ensino, formação, assessoria ou investigação). Quando a lei atribui autonomia a uma profissão, está a determinar que cada membro dessa comunidade profissional assume a responsabilidade por decidir e agir. No caso dos Enfermeiros, esta responsabilidade – no que à prática clínica diz respeito – concretiza-se através do uso do denominado “Processo de Enfermagem”. Trata-se do método científico de decidir do Enfermeiro, que se encontra claramente consagrado nº 3 do artigo 5º do REPE, que estabelece que os cuidados de Enfermagem se caracterizam por:

“3) Utilizarem metodologia científica, que inclui:

- a) A identificação dos problemas de saúde em geral e de Enfermagem em especial, no indivíduo, família, grupos e comunidade;*
- b) A recolha e apreciação de dados sobre cada situação que se apresenta;*
- c) A formulação do diagnóstico de Enfermagem;*
- d) A elaboração e realização de planos para a prestação de cuidados de Enfermagem;*
- e) A execução correcta e adequada dos cuidados de Enfermagem necessários;*
- f) A avaliação dos cuidados de Enfermagem prestados e a reformulação das intervenções;”*

E assim, a primeira responsabilidade legal do Enfermeiro é a de usar um método científico de agir, onde todas as suas decisões se fundamentam. Frequentemente, no início da vida profissional, o recém-licenciado tem alguma tendência para abdicar do peso da decisão, refugiando-se na facilidade da norma, do protocolo, da rotina ou da prescrição. É uma escolha que não aconselho!

Ser autónomo não é uma escolha individual, é uma obrigação legal. Exige a capacidade de fazer avaliação da necessidade de cuidados das pessoas ao seu cuidado, de formular os diagnósticos de Enfermagem em cada pessoa, família ou comunidade, de planear os resultados e as intervenções, de executar os cuidados planeados e de avaliar, finalmente, sobre se os resultados planeados foram ou não atingidos. Independentemente das rotinas institucionalizadas na unidade onde trabalhamos ou das prescrições de outros profissionais, o cuidado de Enfermagem em cada pessoa, família ou comunidade, é apenas decidido pelo Enfermeiro. É isto que significa autonomia profissional.

Contudo, o agir profissional do Enfermeiro é predominantemente feito com outros profissionais de saúde, na procura da melhor resposta global e complexa que cada pessoa, família ou comunidade precisa. O Enfermeiro trabalha em equipa, independentemente de isso acontecer em presença física de todos ou numa articulação à distância. Este trabalho em equipa encontra-se consagrado no REPE através do regime da “*complementaridade funcional*”, no número 3 do artigo 8º. Agir em complementaridade, significa agir na sua esfera de competência, em articulação com os demais profissionais de saúde, no respeito pelas competências destes, como estabelece o artigo 112º do “Estatuto da Ordem dos Enfermeiros” (Deontologia de Enfermagem).

Este agir em *complementaridade funcional* com os outros profissionais de saúde materializa-se na “intervenção interdependente”, que resulta da articulação entre o Enfermeiro e os seus parceiros da equipa. São as “ações realizadas pelos Enfermeiros de acordo com as respetivas qualificações profissionais, em conjunto com outros técnicos, para atingir um objetivo comum, decorrentes de planos de ação previamente definidos pelas equipas multidisciplinares em que estão integrados e das prescrições ou orientações previamente formalizadas” (REPE, art. 9º, nº 3). São intervenções realizadas na interdependência com outros, mas autónomas quanto à responsabilidade pela decisão e pelo ato. Ou seja, apesar da interdependência, o regime deontológico e jurídico da responsabilidade do Enfermeiro é exatamente o mesmo da intervenção autónoma. Trata-se do regime estabelecido na alínea b) do artigo 100º do “Estatuto da Ordem dos Enfermeiros” que determina que é dever do Enfermeiro “Responsabilizar-se pelas decisões que toma e pelos atos que

prática ou delega”. Ou seja, independentemente da natureza da intervenção ser autônoma ou interdependente, no plano jurídico, ela é sempre da responsabilidade integral do Enfermeiro, quanto à decisão que lhe deu origem e quanto às suas consequências. A intervenção pode ser prescrita, mas a sua concretização não resulta dessa prescrição; resulta da decisão do Enfermeiro em realizá-la ou não. Havendo erro de prescrição, por exemplo, o Enfermeiro, no momento da decisão, antes do ato, não permitirá que o erro se concretize na pessoa, porque decide não agir. É o que lhe é exigido no quadro deste regime jurídico da responsabilidade em Enfermagem.

Mas este agir em “*complementaridade funcional*”, que pode resultar de protocolos negociados entre a equipa de Enfermagem e as outras equipas, ou de prescrições farmacológicas da responsabilidade dos médicos, está na dependência de dois requisitos essenciais. O primeiro, é a exigência de a prescrição ser prévia; o segundo é a de ser formalizada. É o que se determina no número 3 do artigo 9º do REPE quando se estabelece que as prescrições têm de ser “previamente formalizadas”. Isto significa que, uma prescrição só tem validade jurídica se reunir estas duas condições: ser prévia à intervenção do Enfermeiro e ser formalizada, ou seja, escrita. Uma prescrição de um profissional para ser executada por um Enfermeiro que não seja prévia ou que não seja escrita, não tem validade jurídica e por isso não cria a obrigação legal do Enfermeiro agir. A razão é simples: a articulação entre dois profissionais de saúde, nomeadamente no campo das prescrições farmacológicas, exige um elevado nível de segurança. O erro em saúde existe, pelo que a lei criou este regime de elevado rigor.

Naturalmente que nas situações de emergência, estes dois requisitos nem sempre são possíveis de respeitar. Na emergência, há risco imediato de vida, pelo que o REPE teve de criar um regime próprio. É o que está estabelecido na alínea e) do número 4 do seu artigo 9º, quando atribui a competência de prescrição farmacológica ao Enfermeiro. Não havendo possibilidade de obter uma prescrição “previamente formalizada”, o Enfermeiro assume o dever de “agir de acordo com a qualificação e os conhecimentos que detêm, tendo como finalidade a manutenção ou recuperação das funções vitais”. Encontrando-se este dever no seio da competência desta alínea e) relativa à “administração terapêutica”, este dever de agir autónomo do Enfermeiro abrange a prescrição farmacológica nas situações de emergência.

Noutra perspetiva das obrigações legais, encontra-se o regime jurídico da atuação do Enfermeiro com o pessoal auxiliar. Em saúde, para além dos profissionais de saúde, o Enfermeiro

articula com assistentes operacionais que ajudam no cuidado. Estas pessoas não podem aceitar cuidados de Enfermagem por delegação, porque o cuidado é exclusivo do Enfermeiro. O assistente operacional aceita “tarefas”, que se constituem como atos que são necessários para realizar o cuidado, mas não se confundem com este. Prestar cuidados de higiene a uma pessoa, por exemplo, é um cuidado de elevada complexidade, porque lida com diversas dimensões dessa pessoa. Desde logo, a exigente competência de lidar com o corpo do outro, incluindo a sua mais profunda intimidade, mas também a dimensão psicológica, social, cultural e até espiritual. O cuidado de higiene, pode ser a intervenção promotora da valoração da autoestima da pessoa, quando se sente confortável pelo banho e, nesse sentido, pode contribuir para a valoração do seu sentido de vida, e assim, entramos na dimensão espiritual.

Ora, um cuidado não pode ser delegado, mas algumas tarefas que o constituem podem ser realizadas pelo pessoal auxiliar. É o que prevê o artigo 10º do REPE quando estabelece que “Os Enfermeiros só podem delegar tarefas em pessoal deles funcionalmente dependente quando este tenha a preparação necessária para as executar, conjugando-se sempre a natureza das tarefas com o grau de dependência do utente em cuidados de Enfermagem”. No exemplo do cuidado de higiene, o Enfermeiro pode delegar no auxiliar, a preparação da água morna para o banho no leito, por exemplo.

Contudo, na delegação de tarefas, há que atender ao regime jurídico da responsabilidade profissional do Enfermeiro, nos termos da referida alínea b) do artigo 100º do “Estatuto da Ordem dos Enfermeiros”, que determina que o Enfermeiro, para além das decisões que toma e dos atos que pratica, é igualmente responsável pelos atos que delega. É responsável pelas tarefas que delega, porque quem as executa – o pessoal auxiliar – não tem autonomia profissional.

Em síntese, podemos concluir que as obrigações legais do Enfermeiro se encontram consagradas em leis, pelo que adquirem uma particular relevância; do mesmo modo em que se constituem como condutas obrigatórias para si próprio, obrigam também as suas entidades empregadoras a garantir as adequadas condições de trabalho que permitam o seu cumprimento. Nos mesmos termos, no quadro da articulação com os demais profissionais de saúde, estes regimes jurídicos são igualmente obrigatórios para todos. No centro deste quadro de obrigações legais dos Enfermeiros em Portugal encontra-se o principal fundamento ético e jurídico relativo ao exercício profissional dos Enfermeiros: garantir um adequado cuidado de saúde. É sobretudo da atribuição do

direito à proteção da saúde dos cidadãos, consagrado no artigo 64º da Constituição da República Portuguesa, que estas obrigações decorrem.

Sérgio Joaquim Deodato Fernandes
Licenciado em Enfermagem pela Universidade Católica Portuguesa de Lisboa
e em Direito pela Universidade Moderna de Lisboa
Enfermeiro Especialista em Enfermagem Médico-Cirúrgica
Mestre em Bioética e Doutoramento em Ética de Enfermagem pela Universidade
Católica Portuguesa de Lisboa
Investigador e coordenador da *Nursing Research Platform-Lisbon* do Centro de Investigação
Interdisciplinar em Saúde do Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Católica Portuguesa

Capítulo 3

LINHAS ORIENTADORAS PARA A ELABORAÇÃO DO CURRÍCULO

Curriculum Vitae (CV) é um termo do latim e significa percurso de vida. É um documento que apresenta um conjunto de informação relativa a uma pessoa, colocando em destaque alguns dados pessoais, o seu percurso académico e profissional, as suas competências pessoais e profissionais e outras atividades consideradas relevantes para o cargo a que se candidata, destacando os seus pontos fortes.

O CV deve começar a ser construído ainda nos bancos da faculdade. A melhor forma de construíres um bom CV é preenchendo-o com uma boa ortografia, com letra legível e somente com as informações mais relevantes para a tua carreira e para a vaga específica. Deve ser uma ferramenta de *marketing* que o “venderá” como a pessoa ideal para o cargo.

Não te esqueças que, no caso de um CV breve, “menos é mais”, por isso aposta em poucas páginas, não deixes que tenha mais que duas páginas, porém o recomendado é que tenha apenas uma página.

3.1. O currículo em formato breve e detalhado

Todos os candidatos que concorrem a cargos especializados deverão possuir dois tipos de currículos, o breve e o detalhado.

Quando as vagas são abertas à população em geral e quando não existe referência a este nível, um currículo breve poderá fazer mais sentido, uma vez que permite aos recrutadores, fazerem uma primeira seleção dos candidatos. É importante mencionares, aquando da candidatura, que estás a enviar um currículo em formato breve, mostrando disponibilidade para enviar outro em formato detalhado.

“Em relação ao número de páginas esperamos encontrar uma a duas páginas no formato breve, não havendo um número expectável para o formato detalhado”. (Bompastor, A., Psicóloga CD nº024117).

3.2. Que modelo utilizar – Europass?

Durante vários anos assumiu-se que, em várias áreas, ter um currículo em formato *Europass* seria a melhor opção. Mais recentemente, a necessidade de afirmação no mercado de trabalho, face à elevada oferta de profissionais dotados de capacidades académicas e técnicas, levou a que se inovasse no tipo de modelo de currículo, o que originou uma variadíssima oferta neste sentido. Hoje em dia, facilmente se acede a diversos modelos de currículo (alguns de forma gratuita, outros exigem o pagamento de uma taxa) tendo-se desvalorizado o modelo *Europass*, não sendo, muitas vezes, aconselhada a sua preferência (Bompastor, A., Psicóloga CD nº024117).

3.3. Hard skills e soft skills

Normalmente os empregadores procuram candidatos com determinadas *hard skills* e *soft skills*. As designadas *hard skills*, são o grupo de competências técnicas e conhecimentos específicos necessários para realizar uma determinada tarefa ou função. Estas competências são adquiridas durante o percurso académico, formação, estágios, treino específico e pela experiência profissional. Por serem quantificáveis, podem ser facilmente definidas e avaliadas, contrariamente às *soft skills*.

Dada a importância que se reveste neste tipo de competências, importa defini-las e falar um pouco sobre elas. A tradução de *soft skills* não remete para habilidades “suaves” ou “leves”, mas sim para a relação e interação com outros. São todas competências baseadas na inteligência emocional e que, de acordo com Goleman (2009), distinguem os profissionais excecionais dos profissionais medianos.

São caracterizadas pelas competências pessoais e sociais ou qualidades que se destacam na personalidade de cada um, como por exemplo, a forma de relacionamento interpessoal, a identificação, a gestão emocional, os hábitos e as maneiras de ser. Estas competências são difíceis de definir, uma vez que se reportam às vivências significativas de vida que vão moldando a forma de ser de cada um.

São importantes e muito valorizadas pelos empregadores, porque facilitam um desempenho profissional mais efetivo e eficaz, tornando-se uma mais valia para o sucesso laboral, sendo requisitos comuns a quase todos os empregos. Uma das grandes vantagens é que as *soft skills* são transferíveis entre empregos, ou seja, se mudares de carreira/emprego estas competências acompanhar-te-ão sempre, uma vez que elas são valorizadas em todas as áreas.

Algumas das *soft skills* mais valorizadas: capacidade comunicativa, relacionamento interpessoal, empatia, resolução de problemas, pensamento crítico, escuta ativa, vontade de aprender, gestão do tempo, trabalho em equipa, flexibilidade, criatividade/inação e resiliência (Price, 2014).

3.4. A apresentação do currículo

A apresentação, redação e organização do conteúdo – a imagem do teu *curriculum* – é fundamental, uma vez que o documento vai ser um reflexo de ti próprio.

O design do currículo deve ser ajustado ao tipo de cargo a que o candidato está a concorrer e à área profissional subjacente. Áreas mais criativas e gráficas poderão requerer um modelo de currículo mais inovador e diferenciador, enquanto que áreas mais técnicas e científicas poderão exigir um design mais formal. No entanto, seja qual for o contexto, um idioma correto, aliado a uma estrutura sóbria, apelativa e de simples leitura, com uma sequência lógica (cronológica e de apresentação) serão o melhor cartão de visita para o empregador (Gallagher & Jackson, 2010; Pearce, 2007).

3.5. A redação

Lembra-te que uma boa redação é o primeiro passo para a tua contratação. A primeira análise que o empregador irá realizar é a forma como está redigido o teu CV. Aconselha-se a utilização das letras Times New Roman, Verdana, Calibri e Arial. Esquece o Comic Sans, que irá descredibilizar o teu CV!

O tamanho da letra, deve variar entre 11 a 12 pontos. Os títulos podem estar em negrito e com tamanho de 14 ou 16 pontos. É preferível apresentares o teu CV em tamanho A4, papel branco e de boa qualidade, transparecendo assim que entendeste a importância das primeiras impressões (Hicks & Roberts, 2016; Price, 2014).

Aproveita bem o espaço. A experiência mais relevante para o cargo que te candidatas deve ser a maior rubrica do documento. Utiliza as mesmas palavras-chave referidas no anúncio de emprego. Desta forma, confirmas que se adequa ao cargo ao qual te candidatas.

Se enviases a candidatura por e-mail ou *online*, o CV deverá seguir em formato PDF, para evitar desformatação. Guarda o documento com o teu nome e não “CV”. Poupa trabalho ao potencial empregador e colocarás logo o teu nome na mente do mesmo.

Outros cuidados sugeridos são: ser escrito em computador; focar o essencial e não exceder as duas páginas, sendo o ideal apenas uma página; ser redigido na primeira pessoa; com recurso a verbos de ação (realizei; concebi; pratiquei); evitar parágrafos longos (mais de 5 linhas); evitar erros ortográficos ou gramaticais; sê breve, conciso e prático no conteúdo apresentado; sê honesto; rubrica a(s) página(s) do currículo e assina a última; evita referir participação em atividades que não possam ser comprovadas; manchas, dobras nos cantos e vincos são proibidos.

Se é a primeira vez que rediges um currículo, pede a uma ou duas pessoas da tua confiança para o ler com atenção antes de o enviases. Pede também para que te descrevam o que se destaca no teu CV numa visão geral de 10 a 20 segundos. Estes serão os mesmos itens que se destacam para um potencial empregador (Hicks & Roberts, 2016; Markey & Campbell, 1996).

3.6. A organização do currículo

Certifica-te que as tuas competências e experiências mais relevantes se encontram no terço superior do CV, deste modo garantes que cativas a atenção do empregador, levando-o a ler o documento até ao final.

O documento encontra-se dividido, regra geral, da seguinte forma:

Relativamente aos dados pessoais, deves ter em atenção qual a informação que irás colocar disponível, não perdendo de vista a questão da proteção de dados. Limita a informação pessoal aos dados que sejam realmente importantes: nome; contactos (telemóvel, e-mail, *LinkedIn* - quando existente, *Skype*); poderá ou não fazer sentido colocar a zona de residência (se existir preferência por funcionários que residam mais perto da unidade de trabalho, e se não for esse o teu caso, o melhor é não colocar a morada). Outros dados que tenham sido especificamente solicitados (foto, número de cédula profissional, carta de condução, por exemplo).

Atenção à escolha do e-mail. Quanto mais fácil de entender melhor. Sugere-se sobriedade e simplicidade. Podes utilizar o nome e sobrenome. Um e-mail profissional não deve ter nomes no diminutivo, caracteres especiais ou números (Gallagher & Jackson, 2010; Hicks & Roberts, 2016).

3.7. Fotografia – colocar ou não?

Esta é uma questão pertinente e cada vez mais atual tendo em conta a necessidade de proteção de dados. A grande maioria dos empregos não exige uma aparência específica para dar resposta ao conteúdo funcional do cargo, no entanto, adicionar a foto no currículo é uma prática muito comum utilizada pelos candidatos.

Os especialistas concordam com a necessidade de colocar fotografia se o seu trabalho estiver diretamente relacionado com a aparência física, como por exemplo, uma agência de modelos ou na área da dramatização, cinema ou televisão (atores).

Por outro lado, também é partilhada a ideia de que as competências de um candidato não se relacionam diretamente com o seu físico e a candidatura a uma vaga de emprego deve ser um documento que apresente as qualificações profissionais e competências pessoais e não o facto de ser muito ou pouco fotogénico.

Alguns empregadores que selecionam os perfis dos candidatos poderão considerar a inclusão de uma foto como algo pouco profissional, o que pode ser um cunho negativo contra a tua candidatura.

Tem presente que uma pesquisa rápida *online* do teu nome revelará fotografias e páginas de perfil nas redes sociais com o teu rosto. Há também maneiras de conseguir que os empregadores visualizem a tua foto sem precisares de a adicionar ao teu currículo, como por exemplo, incluir a *url* do seu blog profissional ou perfil de redes sociais de trabalho, como o *LinkedIn*, ou outras. Deverás ter atenção ao tipo de informação pública que tens no teu *Facebook* ou *Twitter*. Estará adequada a ser vista por um potencial empregador?

Mas e então, devo incluir uma fotografia no currículo ou não?

Não existe uma resposta certa para esta questão. Apesar de poder ser considerada uma má opção para a maioria dos candidatos, os mesmos podem considerar a inclusão de foto como uma solução criativa mostrando a sua aparência profissional. No caso de estares com dúvida se deves ou não colocar foto porque não tens uma que se adegue ao contexto, então é preferível não colocares.. No entanto caso venhas a optar por inserires a tua fotografia, para que saibas como incluí-la no currículo da maneira correta, deixamos algumas orientações gerais:

- O lugar recomendado para a colocar no CV é sempre o topo da página;

- Deve ser a mais profissional possível, semelhante ou igual à que usaste para o seu perfil do *LinkedIn*;
- Só a adiciones se apresentar qualidade fotográfica, o que ajudará a criar a impressão certa e a maximizar as tuas possibilidades;
- Se tirares a fotografia em casa, procura uma parede lisa e com uma cor neutra. Se não for possível, podes recortar o fundo com o *Photoshop* ou outro *software* de tratamento de imagem;
- Deve ser recente, destacando bom aspeto facial, por isso, cuida-te um pouco antes de a tirar;
- Usa a roupa certa para garantir um bom retrato (sóbria de cores neutras), tem atenção ao excesso de acessórios, piercings e joias;
- De preferência, tira a fotografia sentado, posicionando-te um pouco de lado para realçar traços importantes do rosto, maxilar e ombros, utilizando a luz natural;
- Sorri de forma suave, mostra que és uma pessoa positiva, mas ainda assim, levas o trabalho a sério;
- Deve ser de ti e somente contigo. Não incluas objetos, animais de estimação ou crianças.

3.8. Habilitações académicas e/ou formação complementar

A formação académica deve constar depois da experiência profissional, a menos que sejas um recém-licenciado.

Este é um campo particularmente decisivo para aqueles com pouca experiência profissional. Independentemente das tuas habilitações, indica o grau mais elevado que obtiveste e as instituições que frequentaste numa ordem cronológica, do mais recente para o mais antigo. Preferencialmente, deverás também incluir datas de início e conclusão, área de formação e classificação final (caso seja favorável ou diretamente solicitada). Apesar deste ponto ser muito importante, não é necessário disponibilizar informação desde a escola primária!

No caso de já teres realizado vários cursos coloca apenas os que consideres mais relevantes para a vaga a que te candidatas – informação a mais num CV pode acabar por atrapalhar em vez de ajudar.

Relativamente à experiência profissional, se procuras o primeiro emprego é natural que não tenhas ainda experiência profissional na área a que te candidatas e, neste caso, deverás selecionar os estágios com os quais te identificas mais ou apenas colocar o estágio que consideras relevante para a área em causa.

Deves referir os cargos que ocupaste, as datas e o local.

Enumerar as principais funções ou responsabilidades, objetivos alcançados e projetos desenvolvidos poderá ser informação opcional (de acordo com a oferta a que estás a concorrer e/ou se estás a enviar um currículo breve ou detalhado).

No caso de teres uma vasta experiência profissional, tenta colocar no máximo as tuas últimas três experiências profissionais, mais relevantes para a tua carreira. Sempre que possível, tenta indicar os objetivos alcançados e como a tua contribuição fez a diferença. Essas conquistas sugerem profissionalismo e compromisso com um atendimento de qualidade (Price, 2014).

Não evidencies períodos sem trabalhar, podes optar por dizer apenas os anos em que trabalhaste.

3.9. Competências

O idioma pode ser critério de eliminação dependendo do local de trabalho. Mesmo que não domines essa língua estrangeira fluentemente, não deixes de o referir. Revela honestidade.

Muitas vezes é nos campos que se seguem que os empregadores procuram algo que evidencie determinado candidato. Face a percursos profissionais semelhantes e habilitações idênticas, poderão ser as competências pessoais e as informações complementares a marcar a diferença.

Relativamente às *soft skills* tem em consideração o espírito de equipa e a flexibilidade por serem ferramentas fulcrais, no entanto, sem exemplos concretos ficam vazias de significado. Indica concretamente como, no passado, demonstraste o teu espírito de equipa ou onde já aplicaste a tua capacidade de ser flexível.

3.10. Informações complementares

Destaca os teus méritos e inclui prémios que tenhas ganho, lembra-te sempre de especificar o motivo pelo qual mereceu a distinção.

Refere também, atividades de voluntariado, participação em projetos, cursos de formação, conferências, seminários ou *workshops*, artigos científicos publicados, comunicações científicas (orais e/ou póster), entre outros que consideres fundamentais expor no teu CV.

Esta área poderá também ser um indicador das tuas preferências pessoais, dando destaque aos hobbies, atividades culturais, desportivas, sindicais e associativas que, de algum modo, possam contribuir de forma positiva para o teu perfil.

Não te esqueças que o teu currículo pode remeter-te para a próxima etapa da tua procura de emprego: a entrevista. Portanto, vale a pena investir tempo com o CV para que nada falhe. Certifica-te que fornece aos empregadores um potencial de informações suficientes para interessá-los e quererem saber mais sobre ti (Pearce, 2007).

Por fim, guarda e mantém o CV atualizado e exaustivo com toda a tua experiência profissional e académica. Quando te fores candidatar, basta copiar e colar os elementos mais relevantes para a vaga a que te estás a candidatar (Gallagher & Jackson, 2010).

3.11. Como posso criar o meu CV?

Deixamos dois links que poderão ser uma possibilidade para a conceção do teu CV, que gentilmente nos foram referidos pelo responsável pelo recrutamento na área da saúde de uma das empresas de recrutamento com quem cooperamos:

- <https://www.resume-now.com/templates/samples/healthcare>
- https://www.cvmaker.pt/?gclid=Cj0KCQjwmpb0BRCBARIsAG7y4zbz6sXOXLWZm1v0w5140gVI_DK7dj1Ajz8l0iHXLpaMx5xk92mlbo0aApdUEALw_wcBUma

Agradecimentos

Ana Bompastor - Psicóloga CD nº024117

Vitor Nascimento - *Healthcare Recruitment Consultant*

Autores

Cândida Rosalinda Exposto Costa Loureiro

Professora Adjunta e Coordenadora do Serviço de Apoio aos Novos Graduados da ESEnFC

Luís Miguel Nunes de Oliveira

Professor Adjunto e membro do Serviço de Apoio aos Novos Graduados da ESEnFC

Armando Manuel Marques Silva

Professor Adjunto e membro do Serviço de Apoio aos Novos Graduados da ESEnFC

Capítulo 4

O MUNDO DO TRABALHO

Entrevistas de emprego - Como me posso preparar?

Parabéns! O teu currículo e a tua carta de apresentação distinguiram-se dos currículos e cartas apresentados pelos outros candidatos, o teu telefone tocou e foste chamado para uma entrevista de emprego.

Depois dos primeiros momentos de alegria começam a chegar as dúvidas:

- Que tipo de roupa vestir?
- Do que falar?
- Que tipo de respostas preparar?

De forma a não deixar que o stress e a ansiedade tomem conta de ti num momento crucial como este, o texto que abaixo te deixamos visa ajudar a encarar este momento como um momento de oportunidade. Na verdade, o que um candidato que procura um determinado local para iniciar a sua vida profissional pretende é ser colocado na organização de saúde e na unidade que acredita que vai ser importante para o desenvolvimento do seu percurso profissional, que promova a aquisição de novos conhecimentos através de formação e que proporcione experiência profissional importante de acordo com as áreas que o recém-licenciado gostaria de iniciar a sua vida profissional.

A primeira questão importante, deves ter o cuidado de terminar a tua carta de apresentação a uma organização, referindo sempre a tua disponibilidade para o agendamento de uma entrevista presencial ou em outro formato, de acordo com a necessidade da organização, de forma a estabelecer um contacto mais próximo e real.

A carta de apresentação tem como principal função apresentar a candidatura, informar do envio do currículo e solicitar a realização de uma entrevista. Pode ser utilizada em duas situações distintas: em resposta a um anúncio de emprego ou no sentido de ser uma candidatura espontânea. Deve ser breve, criativa, ter linguagem formal e apresentar uma estrutura simples. Na sua estrutura devem constar os seguintes elementos:

- A carta deve ser dirigida a uma determinada pessoa;

- A tua identificação (nome, morada, e-mail e contacto telefónico);
- Estar endereçada ao Presidente/Diretor dos Recursos Humanos ou ao Presidente/Diretor da empresa;
- Indicação de como tomaste conhecimento da oferta de trabalho e identificação do anúncio a que responde com indicação da respetiva referência;
- Indicação da função a que te candidatas;
- Habilitações e adequação das características ao cargo, fazendo referência às experiências de trabalho anteriores e/ou interesse;
- Mostrar interesse e motivação em relação ao posto de trabalho a que te candidatas;
- Referência à disponibilidade para uma futura entrevista;
- Referência ao envio do currículo em anexo;
- Despedida cordial, data e assinatura.

Na preparação da entrevista, deves adotar uma postura correta. Seguidamente, destacamos alguns comportamentos que deves ter em atenção, pelo que sugerimos que os adotes:

- Apresentares-te, saudando quem te recebe;
- Aguardar que te convidem a sentar;
- Manter uma postura correta;
- Mostrares-te atento e interessado;
- Olhar de frente o entrevistador, mantendo o contacto visual;
- Responder com determinação e convicção às perguntas que são colocadas;
- Pedir esclarecimentos, delicadamente, sempre que uma questão não te parecer clara.

No elenco dos comportamentos a evitar, destacamos:

- Cortar a palavra ao entrevistador;
- Distração com objetivos ao teu redor (canetas, telemóvel, baloiço de cadeira, entre outros);
- Mostrar arrogância;
- Auto elogiars-te;
- Mastigar pastilha elástica.

Nas regras de preparação da entrevista a ter em consideração deixamos algumas sugestões.

1. Ensaiar

Não utilizes respostas que sejam um *cliché* numa entrevista de emprego. Para evitar este tipo de problema, podes praticar com familiares ou amigos. Fazer uma lista das perguntas mais comuns numa entrevista e pensar nas respostas e ideias para que te possas sair bem. Desta forma, vais sentir-te mais confiante perante o recrutador.

2. Obter informação prévia

Pesquisa informação sobre a organização a que te estás a candidatar. Sabe com quem está a falar, qual a missão, visão, objetivos e valores da organização. Este tipo de conhecimento vai permitir-te manter um diálogo com o recrutador, demonstrando conhecimento prévio e pesquisa realizada sobre o local ao qual te candidatas.

3. Está atento à linguagem corporal

Tem cuidado com a linguagem corporal, a qual pode dizer muito sobre a pessoa. Claro que existe sempre algum grau de ansiedade que é compreensível, mas não deixes trair pela sua insegurança, ansiedade ou nervosismo. Evita gesticular demasiado, tenta controlar a voz e manter o contacto visual com o recrutador. Evita também parecer demasiado tenso e não cruzar os braços – para não passar a imagem demasiado defensiva, que pode ser interpretada de maneira errada.

4. Procura ter uma imagem cuidada

A entrevista é a primeira oportunidade que se tem e, por isso, usa a imagem a teu favor de forma cuidada e agradável. Não desperdices essa oportunidade. Escolhe bem a roupa, a qual deve ser sóbria e discreta. Procura não exagerar na utilização de aromas.

5. Presta atenção ao aperto de mãos

No presente momento o aperto de mãos não é utilizado como forma de cumprimentar, devido à pandemia, mas quando este tipo de cumprimento for retomado entre as pessoas, um aperto de mãos bem dado, pode passar muita confiança ao recrutador.

Mesmo que seja uma pessoa tímida, invista num aperto de mão seguro, que mostre que estás preparado para novas oportunidades. Um bom aperto de mão firme vai ajudar a causar uma boa impressão.

6. Sorri

Uma entrevista de emprego é sempre uma situação em que se sente alguma pressão. Tenta controlar. Aja naturalmente e lembre-te de sorrir. O sorriso vai fazer com que pareças mais confiante, simpático, disposto a conversar e a fornecer informação.

7. Questiona

O objetivo da entrevista é mostrar as qualidades e competências, e podes fazê-lo de muitas maneiras, além de limitar a responder apenas às questões que são colocadas. Uma saída, por exemplo, é colocar questões. Pensa em algumas perguntas para o recrutador envolvendo a função, a organização e as expectativas sobre a pessoa. Isso mostra o quanto interessado estás no emprego.

8. Agradece

Após acabar a entrevista, lembre-te de enviar um *email* ao recrutador a agradecer a atenção que foi dispensada. Isso mostra delicadeza da tua parte e deixa claro que estás realmente interessado na oportunidade de emprego.

As três grandes qualidades que vão fazer a diferença a nível de todo o percurso profissional de um Enfermeiro recém-licenciado são:

❖ Ter compaixão

Os Enfermeiros interagem com pessoas de diferentes origens culturais e económicas, com problemas de saúde de diversos tipos, quer sejam hereditários ou adquiridos, doenças curáveis e incuráveis e alterações comportamentais. Um Enfermeiro eficaz pode colocar-se no lugar de qualquer doente para proporcionar o melhor atendimento possível.

❖ **Ser ávido de conhecimento**

Os cuidados de saúde mudam rapidamente, os tratamentos e tecnologias que estão disponíveis hoje não estavam há cinco anos ou mesmo um ano atrás. Um Enfermeiro de sucesso está disposto a crescer, a mudar e a adaptar-se constantemente e a questão que a pandemia nos colocou, demonstra o quanto é necessário ter capacidade de adaptação rápida. Mantém-te atualizado, procura educação contínua e escolhe ambientes de trabalho que te colocam fora da tua zona de conforto e que te desafiem a crescer.

❖ **Ter pensamento rápido**

Não importa onde se trabalhe como Enfermeiro, parte do trabalho envolverá tomar decisões rápidas. Qual a pessoa que deve cuidar primeiro? O que deve fazer pela pessoa que não adere ao regime terapêutico? Quando deve encaminhar para outros profissionais? Essas perguntas precisam de respostas em minutos ou mesmo segundos. Como Enfermeiro, precisas de confiar no teu juízo clínico e experiência e tomar decisões rápidas usando as informações disponíveis.

Se és uma pessoa especial que coloca as necessidades de outras pessoas em primeiro lugar. O país precisa de mais Enfermeiros destes e espero de alguma forma ter ajudado a que atinjas os teus objetivos como recém-licenciado.

Deixo algumas sugestões de vídeos do Miguel Gonçalves que podem ajudar:

https://www.youtube.com/watch?v=M_f6Txwc-kk

<https://www.youtube.com/watch?v=PfTH7WV6A28>

<https://www.youtube.com/watch?v=Voq09DyAEQ4>

Maria José Costa Dias
Enfermeira Diretora no Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Central
Habilitada com o Grau de Doutor em Enfermagem com Competência
Acrescida Avançada em Gestão
Vice-Presidente do Conselho de Enfermagem da Ordem dos Enfermeiros

Contratos de trabalho vs Recibos verdes

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, com as suas sucessivas alterações regula o trabalho dependente ou por conta de outra pessoa.

Sugiro que consultes o Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, sempre que consideres necessário ou mesmo que faças uma marcação para a ACT, Autoridade para as Condições do Trabalho, uma vez que seria impraticável neste pequeno e singelo contributo, abarcar tantas e tão interessantes questões da regulamentação e legislação do trabalho.

Destaco o que para ti me parece relevante, no âmbito dos regimes de férias, feriados e faltas. Ao trabalhar por conta de outra pessoa, há direitos e deveres resultantes desse vínculo contratual entre ti e outrem, que não existe no trabalho liberal, em que trabalhas para ti mesmo.

Também o pagamento de uma retribuição mensal pelo trabalho prestado, tendo por base os valores determinados por lei é algo particular do contrato de trabalho. Fica logo enquadrado no regime de proteção social obrigatório, porquanto ao trabalhador cabe o pagamento de contribuição para o regime de Segurança Social, neste ano de 2022, ao pagamento da taxa de 11% e ao empregador, se tiver fins lucrativos, da taxa de 23,75% e de 22,3%, se não tiver fins lucrativos (por exemplo uma IPSS). Há ainda as situações de trabalhadores abrangidos pela Caixa Geral de Aposentações ou outras, que aqui não importa tratar.

As férias vêm regulamentadas a partir do artigo 237º e seguintes. Os feriados são pagos de forma especial, tal como previsto na mesma lei. O regime de faltas (justificadas e injustificadas) também só faz sentido quando se trabalha por conta de outra pessoa.

O horário de trabalho poderá constar de acordo entre as partes, desde que não contrarie a lei do trabalho. Já no trabalho independente, é o próprio trabalhador a organizar o seu horário.

E o pagamento de subsídios é também característico do contrato de trabalho, nomeadamente do pagamento do subsídio diário de alimentação, do subsídio de férias e do subsídio de natal.

O exercício de qualquer atividade independente gera formas próprias de tributação. Deverás consultar o Portal das Finanças, bem como a Autoridade Tributária e Aduaneira, quanto a esta matéria. Assim, qualquer trabalhador que seja titular de rendimentos da categoria B (em sede de IRS), está obrigado a passar recibo, o chamado “recibo verde” em impresso de modelo oficial ou a emitir

fatura ou um equivalente documento em cada transmissão de bem, também este em impresso de modelo oficial estabelecido.

O chamado “recibo verde” titula uma prestação de serviços em sede de atividade exercida por conta própria ou então é referente aos rendimentos de propriedade industrial ou intelectual.

Os titulares de rendimentos da dita categoria B, que não possam beneficiar de uma qualquer isenção de IVA, deverão ainda considerar o seu pagamento, a obrigação de emissão e entrega de documento e os prazos para o fazer.

No momento inicial em que prossegues com a abertura de atividade profissional na Autoridade Tributária e Aduaneira, deverás logo obter as devidas informações acerca do pedido de uma presumível isenção de IVA. O artigo 9º do CIVA indica a isenção de IVA para determinadas atividades, independentemente dos valores auferidos e declarados, de que destaco o que aqui te importa, relativamente às profissões liberais das áreas da saúde: Médicos, Odontologistas, Psicólogos, Parteiros, Enfermeiros, Protésicos Dentários e outras profissões paramédicas.

O pagamento de contribuições para a Segurança Social também é algo a ter em conta. Quem se inscrever como trabalhador independente pela primeira vez, deverá confirmar a isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social. A obrigação contributiva dos profissionais liberais ou trabalhadores independentes inclui o pagamento das contribuições respetivas, a entrega da declaração trimestral dos valores relativos à atividade exercida e ainda a entrega da declaração anual de atividade (Anexo SS à declaração Modelo 3 de IRS). Deverás ainda entregar trimestralmente o valor total dos rendimentos de prestação de serviços.

Contudo, se o profissional liberal que passa recibos, também for em simultâneo, um trabalhador dependente (ou por conta de outrem, com rendimentos da categoria A, em sede de IRS), também poderá ser dispensado de pagar as referidas contribuições, porque está integrado no regime contributivo e de proteção social obrigatório.

Espero ter contribuído para esclarecer algumas das vossas mais pertinentes dúvidas.

Sejam bem-vindos à fantástica aventura do mundo do trabalho. Que seja de qualidade e dedicação o tempo que passam a trabalhar, que é uma das partes importantes das nossas vidas. Deixem a vossa marca!

Vera Fernandes

Responsável pelo Gabinete de Inserção Profissional do
Centro de Acolhimento João Paulo II – Coimbra

Capítulo 5

OPÇÕES PROFISSIONAIS

A saída profissional para um licenciado em Enfermagem é o exercício profissional, que só pode ocorrer após o registo na Ordem dos Enfermeiros. Qualquer que seja o campo de atividade escolhido (setor público, privado ou social), ou o contexto da prestação de cuidados (meio hospitalar, cuidados de saúde primários, continuados ou estruturas residenciais para pessoas idosas), a opção profissional passa sempre pelo exercício de Enfermagem.

No setor público, a admissão na carreira passa pela candidatura a concursos públicos e pelo processo de seleção oficial daí decorrente. Já nos setores privado e social, o procedimento passa pela publicitação e divulgação de ofertas de emprego e pela resposta aos respetivos anúncios.

Outras alternativas possíveis são, por um lado, a abertura de unidades privadas de serviços de saúde – onde se enquadram os Centros de Enfermagem – que possuem como enquadramento legal o Decreto-Lei 127/2014 de 22 de agosto, que estabelece o seu registo jurídico de abertura, modificação e funcionamento. Contudo, é de sublinhar que a abertura e funcionamento das unidades privadas de saúde depende do registo e de licença emitidas pela ERS (Entidade Reguladora da Saúde), como consta no seguinte link <https://www.ers.pt/pt/>.

Por outro lado, se o intuito for apenas a prestação de Cuidados de Enfermagem ao domicílio, enquanto trabalhador independente, não é necessário proceder ao licenciamento na Ordem dos Enfermeiros.

Ao longo dos subcapítulos seguintes apresentamos três opções profissionais diferentes e igualmente passíveis de serem adotadas, seja na emigração, em missões humanitárias, ou através da investigação em Enfermagem.

5.1. Emigração

O aumento do fluxo de emigração de Enfermeiros portugueses, torna-se uma realidade cada vez mais presente na atualidade. Existem diversas componentes que levam uma pessoa ou grupo a emigrar, desde condições políticas desfavoráveis, precária situação económica, perseguições religiosas, guerras, entre outras.

Neste subcapítulo constam os contributos de diversas empresas, com as quais a FNAEE tem uma parceria estabelecida, de entre as quais, a *Ventimiguis*, a *Vitae Professionals* e a *Moving People*.

Concomitantemente com a *Ventimiguis*, explanamos o contributo de uma Enfermeira que se encontra a trabalhar e a viver na Alemanha. Levantámos algumas questões que te poderão ajudar a esclarecer dúvidas existentes.

O contributo da *Vitae Professionals* diz respeito à experiência vivenciada pelo Nuno, enquanto Enfermeiro e fundador da empresa, e à apresentação da mesma.

A *Moving People* disponibilizou uma breve apresentação da empresa e algumas das perguntas mais frequentes colocadas pelos candidatos, as quais poderás vê-las aqui respondidas.

ENTREVISTA CEDIDA À VENTIMIGUIS

1. O que a levou a trabalhar no estrangeiro?

A decisão de trabalhar fora de Portugal pode ter duas principais motivações: por necessidade ou por escolha. Nalguns casos podemos encontrar um híbrido.

Os profissionais que iniciam uma carreira motivados pela necessidade – é motivação a mais cruel e que nos mais entristece a vários níveis – são maioritariamente levados a tomar esta decisão pela falta de oportunidades ou fraca qualidade das mesmas em Portugal. O objetivo é que consigam uma oportunidade de emprego que lhes providencie meios para sustentarem uma vida digna enquanto exercem a sua profissão com as condições adequadas e estímulo ao desenvolvimento.

Podemos elencar os baixos salários, falta de reconhecimento profissional e social da classe, condições de trabalho em alguns casos sem qualquer dignidade e baixo retorno do esforço que investimos na nossa formação. Regra geral, todos estes aspetos estão bastante melhor cotados no estrangeiro. Falando da realidade que me é mais próxima – a Alemanha – tenha a certeza de que o são.

Os profissionais que tomam esse rumo por escolha – a mais feliz, mas menos comum – fazem-no, não porque não encontram as condições necessárias ou que expectavam na sua prática profissional, mas porque encontram na experiência de emigrar e iniciar uma carreira internacional algo que não podem encontrar no seu país.

Alguns porque sempre quiserem conhecer outros países e as suas culturas, outros porque querem conhecer como se comportam em situações fora do seu lar de conforto e há quem simplesmente queria mudar a sua vida e experimentar algo novo. São tendencialmente jovens, imbuídos no espírito da aldeia global, mas também existem profissionais com alguns anos de carreira que querem refrescar os seus horizontes e é a melhor opção que encontram.

Por último, existe o híbrido. Dando um exemplo prático para que se perceba melhor o que quer isto dizer. Quando terminei a minha licenciatura em 2012, os Enfermeiros em Portugal atravessavam uma crise profunda de oportunidades de trabalho – acima de tudo oportunidades com qualidade, tendo inclusive recebido uma oportunidade de emprego em Portugal em que me propuseram pagar 4€/hora. Procurei durante alguns meses trabalho em Portugal, mas como nasci em Aarau na Suíça, e sabia falar Alemão a porta da emigração – especialmente para a Alemanha e para Suíça – estive sempre entreaberta. Só foi preciso o empurrão final da necessidade para que tomasse uma decisão que já tinha alguns pontos a seu favor.

2. Como encontrou a oportunidade de trabalho?

Após tomada a decisão – ou mesmo como auxílio de tomada de decisão durante o processo de reflexão – é importante saber onde procurar as oportunidades e analisá-las.

Os sítios mais comuns são plataformas de emprego generalizadas – como o NetEmpregos, Sapo Emprego, Emprego Saúde –, as plataformas de empregabilidade das próprias Escolas e os websites e redes sociais das agências de recrutamento.

Em qualquer dos casos é crucial que verifiquem a veracidade e fiabilidade da oferta de emprego. É um dos aspetos pelos quais é recomendável que façam o vosso processo de recrutamento através de uma agência de recrutamento e seleção: vão ser o garante da segurança e fiabilidade da oferta de emprego, estabelecem uma ponte segura e funcional com a entidade empregadora e muitas das vezes conhecem a melhor forma de concluir os passos necessários.

O processo de recrutamento é gratuito para os candidatos – falo, pelo menos da realidade que me é próxima, a da *Ventimiguis – Career Solutions* que oferece oportunidades de emprego em Saúde na Alemanha – e muitas das vezes conseguem que usufruam de regalias na obtenção do vosso emprego que por iniciativa talvez não conseguissem. Por exemplo, curso de língua estrangeira – no

caso da *Ventimiguis*, o curso de Alemão – inteiramente gratuito, possibilidade de apoios à chegada e início da vida num novo país e assessoria qualificada e experiente em todo o processo.

Em qualquer dos casos, é essencial que esclareçam qualquer dúvida que tenham e conheçam todas as condições da oferta de emprego antes de se comprometerem com o que quer seja.

3. Porque escolheu o país onde trabalha?

A escolha do novo local de trabalho neste caso implica, obrigatoriamente, um novo local para viverem – um novo lar. Por isso, é importante que se tenha em conta o que se ambiciona para a carreira profissional, mas onde são ou serão felizes a viver. É uma escolha holística e não se pretende que seja baseada apenas num ou noutro aspeto.

Do ponto de vista profissional, existem quase sempre ofertas de emprego que vos dão a oportunidade de trabalhar na vossa área de preferência – mesmo sendo serviços especializados –, podendo ser um bom ponto de partida para diminuir o leque de possibilidades. Mesmo que não exista uma oportunidade na área que pretendem na fase inicial, existe uma grande rotatividade de profissionais no Hospital, permitindo que a tenham com relativa facilidade – baseando-me na realidade da Alemanha.

Poderá ser uma oportunidade de aprenderem uma nova língua e, portanto, escolher uma que vos seja útil no futuro, independentemente das circunstâncias, é mais uma forma de tirar resultados da carreira internacional.

Uma grande parte da decisão deve também recair sobre a qualidade de vida que podem ter, e isto engloba essencialmente duas coisas: perceber o que é que o rendimento pode comprar e assegurar; se o local onde vou viver se adequa ao meu estilo de vida. É importante fazer uma análise clara, baseada em dados e opiniões fidedignas e livre de preconceitos – existem muitos preconceitos que subsistem e foram criados numa altura em que Portugal era drasticamente diferente de muitos países Europeus e que, hoje em dia, não se minimamente fiéis à realidade.

4. Como são as condições de trabalho do país onde trabalha? (tabela remuneratória, horários/turnos, horas de qualidade, subsídios a quem direito)

O conjunto de condições de trabalho varia de país para país – infelizmente Portugal continua a estar no lado negativo da variação – Vou abordar um exemplo prático, a Alemanha – país onde

trabalho desde 2013 -, que, na minha ótica oferece um dos melhores conjuntos de condições a um Enfermeiro.

Uma pequena dica para termos uma noção mais real do panorama alemão: a Alemanha está dividida em Estados Federais, que têm bastante autonomia administrativa. Isto leva a que os custos de vida tenham variações de Estado para Estado. Os salários seguem essa mesma linha de variação. Ou seja, para um Estado com custos de vida superiores os salários tendem, também, a ser superiores.

Em termos remuneratórios, os valores oscilam ligeiramente entre instituições - porque têm tabelas diferentes - mas são, regra geral, harmonizados, existindo até algumas instituições que usam a mesma tabela remuneratória. Analisando de uma forma lata, um Enfermeiro em início de carreira ganha sensivelmente o dobro de um Enfermeiro em Portugal - isto para um contrato de 40h.

Depois existe a questão da carreira. À semelhança de Portugal, a tabela remuneratória está dividida em patamares, que correspondem a graus de progressão na carreira. A grande diferença: na Alemanha a progressão na carreira não está congelada. Portanto, os profissionais são aumentados de acordo com o número de anos de exercício profissional - e.g. ao fim de 2/3 anos progredem o primeiro patamar-, mas, também, de acordo com o investimento na formação e grau de complexidade da sua prática.

Em relação à vida prática de um Enfermeiro num serviço do Hospital, os horários assemelham-se aos de Portugal, dividindo-se em 3 turnos (manhã, tarde e noite) com os mesmos números de horas às que nos são familiares (cerca de 8h com passagens de turno). As horas de qualidade - como noites, feriados, domingos e, nalguns casos, sábados também - são pagas a um valor superior, que dependem da tabela de cada Instituição. Para além disto, existem subsídios de apoio - sejam de transporte, habitação, ou apenas por trabalhar em turnos rotativos - pagos por algumas Instituições.

O aspeto principal que se destaca em relação às condições de trabalho seria o facto de os Enfermeiros cumprirem com rigor o horário para o qual foram contratados, e, se, excepcionalmente, existir a necessidade de realizar horas suplementares, são devidamente descontadas em folgas ou pagas em recibo no próprio mês. Os bancos de horas são quase inexistentes na Alemanha, o que fará com que a vida do profissional seja previsível, equilibrada e que tenha o devido tempo de descanso.

Uma boa forma de esclarecerem todas estas questões - porque o devem fazer, afinal vão comprometer-se contratualmente com uma entidade - é perguntarem à agência de recrutamento

que vos está a auxiliar. Normalmente têm toda a informação sintetizada e sistematizada para uma compreensão sem erros!

5. Como é a relação entre estilo de vida do país e a remuneração?

Tão ou mais importante que o rendimento serão as despesas. É matemático, temos uma parte que soma, mas também temos uma que subtrai e, só no fim de resolvida a equação, teremos a resposta concreta a uma das partes que nos trouxeram até um novo país.

A relação entre o estilo de vida e a remuneração é variável de acordo com os hábitos de cada um. Ou seja, o rendimento será sempre o mesmo, mas o balanço final será tanto diferente quanto diferentes forem as despesas de cada um.

Novamente, vou usar o meu exemplo para que possam ter uma ideia mais aproximada da realidade possível. Existe um mito que interessa esclarecer cabalmente desde o início: a Alemanha não é um país para ricos. Vamos desconstruir isto.

Quando comparamos os custos de vida de um local para o outro temos que ter em atenção os contextos. Ou seja, não faz sentido comparar quanto custa viver em Munique com os custos de vida em Portalegre. Uma comparação justa, seria comparar Munique com uma cidade Portuguesa com dimensão relevância no país como esta – Lisboa por exemplo. A partir daí, poderão utilizar alguns preços de referência que podem apontar para uma tendência geral. Por exemplo, o preço da habitação, dos transportes públicos, de uma ida ao restaurante e de uma ida ao supermercado para compra de bens essenciais.

Uma das formas mais rápidas, fiáveis e sistematizadas de o fazerem é através da utilização de websites de comparação de custos de vida que, apesar de não serem 100% corretos, conseguem oferecer-nos uma ideia bastante sólida de qual poderá ser o custo de vida.

Posto isto, um Enfermeiro na Alemanha, consegue ter uma vida perfeitamente normal, pagar as suas despesas correntes, gastar dinheiro em cultura, viagens e lazer e ainda poupar uma boa quantia no final do mês. Isto porque uma ida ao supermercado, ou ao shopping é quase igual. Uma refeição num restaurante é apenas ligeiramente mais cara, bem como as despesas de eletricidade, gás, internet e água. Comprar um carro e abastecer é mais barato. Viajar de transportes públicos é mais barato do que em Portugal e a rede de transportes é incomparavelmente melhor. A vantagem

de estar no centro da Europa é que as viagens são tipicamente mais baratas para quase todos os países Europeus, é perfeito para uma viagem de fim de semana.

A única despesa ligeiramente mais cara será a habitação, mas que mesmo assim, colocando em perspetiva o binómio preço/rendimento em Lisboa por exemplo, a Alemanha sai a ganhar por larga margem.

6. Como foi a adaptação a um país com uma cultura diferente?

A adaptação a um novo contexto não tem uma fórmula para todos, cada um irá encontrar a suas dificuldades e terá que encontrar também as melhores soluções.

Depende de nós próprios e do meio que nos iremos estar a adaptar. É óbvio que um meio que nos proporcione boas condições de adaptação nos colocará menos dificuldades do que um meio menos amistoso.

Na Alemanha, encontramos um país extremamente bem educado, com pessoas respeitadoras e que recebem de uma forma muito convidativa os colegas. O estereótipo do típico Alemão frio, sisudo e que não é o melhor anfitrião não está atualizado.

No Hospital fui recebida por uma equipa já com muitas culturas diferentes, habituada a receber e, portanto, não senti qualquer tipo de resistência. É uma realidade comum na Alemanha, que não é tão habitual cá em Portugal. É muito raro encontrarmos equipas de Enfermeiros só alemães.

Existe por parte das entidades empregadoras especial atenção à integração destes profissionais e, por norma, todas têm processos estruturados para uma adaptação faseada e adaptada – começando pela adaptação à língua e cultura de trabalho até à rotina do serviço.

Na parte da adaptação pessoal a um novo contexto de vida – que será, talvez, a parte mais complicada – a mudança de rotinas e a distância à nossa família e círculos de amigos será o mais difícil. Aqui deixo dois conselhos básicos porque este processo de resolução é extremamente pessoal e cada um saberá como melhor se resolver.

Em relação à mudança de rotinas e hábitos, o meu conselho é que olhem para esta alteração como uma oportunidade. Uma oportunidade de criar novos hábitos, de criar novas rotinas, de fazer o que sempre quiseram, mas não tiveram oportunidade. Terão uma nova cidade pronta a oferecer-vos tudo o que quiserem levar dela. Novas pessoas, novas experiências e novas memórias.

A distância da nossa família e os que nos são mais próximos pode ser combatida de duas formas simples: utilizando todos os meios de comunicação disponíveis hoje, que de uma forma nos aproxima; criar novos laços que, não substituindo os que já existem, preenchem o vazio que possamos sentir nalguns momentos.

Esta experiência faz com que possamos descobrir quem realmente somos, do que somos capazes e sentir-nos mais confortáveis com o que queremos para nós próprios, porque é isso que nos vai fazer sentir novamente no nosso lar na nossa nova casa. Temos a oportunidade de começar de novo e de juntar mais pessoas, mais sítios, mais memórias aos que já trouxemos do nosso país. O mundo é tão grande, que ficar só em Portugal pode ofuscar-nos alguns horizontes.

7. Quais as questões legais a serem tratadas aquando da emigração?

Mudando a nossa vida para um novo país, implica que legalmente passamos a ser cidadãos daquele local. No caso da Alemanha e da maioria dos países da União Europeia o processo é relativamente simplificado, sendo que estamos dentro de um espaço comunitário com legislação universal. Em países exteriores à União Europeia requeiram outros procedimentos.

Simplificando, necessitam de regularizar a vossa situação civil no país – desde o registo municipal e identificação civil – e a situação profissional – através do reconhecimento profissional e assinatura de contrato de trabalho.

Tudo isto envolve uma série de passos, documentos e processos burocráticos que apesar de não serem complicados, caros ou extremamente longos, estão em constante mudança e podem correr com mais demora se não forem efetuados da forma mais cautelosa possível. Aqui, novamente, a agência de recrutamento oferece todo o apoio que irão necessitar, garantindo que cumprem todos os requisitos e obrigações legais, da forma mais suave possível.

Não existe uma generalização que possa ser feita, sendo que cada caso é um caso e os Consultores de Recrutamento conseguem oferecer sempre a informação mais completa e atualizada.

8. Quais os apoios dados por Portugal?

Aquando da emigração existem alguns apoios aos quais podem recorrer – a agência de recrutamento pode dar-vos informações mais detalhadas sobre todos eles no caso de serem elegíveis –, quase todos eles oferecidos pela União Europeia como incentivo à mobilidade profissional.

Por outro lado, o facto de aceitarem uma oferta de trabalho com intermédio de uma agência de recrutamento dá, à entidade empregadora, uma camada de segurança extra, o que faz que ofereçam apoios que não seriam oferecidos se se candidatassem espontaneamente para a Instituição – como a oferta do curso de alemão; alojamento garantido; assessoria no processo de recrutamento; etc.

9. Sente-se realizada?

Estou extremamente satisfeita com a minha decisão de há 7 anos atrás, penso que não podia ter escolhido melhor. Identifico-me muito com Munique, desde o ambiente da cidade, as ofertas culturais, serviços à comunidade e de uma forma geral a experiência completa que nos oferece. Eu e o meu marido somos muito felizes aqui, e imaginamo-nos aqui durante muito tempo. A facilidade de visitarmos a nossa família em Portugal com muita facilidade, de termos o tempo que queremos para nos dedicar a nós têm um valor que antes não imaginava que ia dar.

Do ponto de vista profissional, também estou muito satisfeita. A prática de Enfermagem na Alemanha tem algumas diferenças, principalmente nos serviços internamento, onde, por exemplo, que poderão não efetuar algumas técnicas – mas isso depende de Hospital para Hospital, porque têm autonomia para dividir o trabalho e competências entre a equipa, de forma a otimizarem a qualidade dos cuidados. Todos os membros da equipa têm as suas competências bem definidas e cada um faz a sua parte para que tudo corra pelo melhor. São rigorosos e isso acaba por tornar o trabalho mais fácil.

Inicialmente emigrei com o objetivo de desenvolver uma carreira em Cuidados Intensivos, e após seis meses de chegada e integração, tive a oportunidade de trabalhar na UCI – na UCI não notei quase diferença nenhuma na prática de Enfermagem comparativamente a uma UCI em Portugal, por exemplo.

No entanto, existe uma grande rotação de profissionais entre os vários serviços dentro do Hospital, e tive a oportunidade de experimentar vários serviços. Hoje, estou no serviço que escolhi,

numa posição de carreira – tanto remuneratória como de reconhecimento – que não estaria, nem de perto nem de longe, em Portugal.

Uma última mensagem, é de que nada é impossível – principalmente aprender alemão, temos imensos colegas portugueses que aprenderam a língua rapidamente e falam lindamente. Como tudo na vida, é preciso esforço e dedicação. E lembrem-se, quanto mais dura parece a tarefa, maior será o retorno.

VITAE PROFESSIONALS

Olá, o meu nome é Nuno e sou Enfermeiro desde 1999 tendo trabalhado essencialmente em cuidados intensivos e investigação em Portugal e no Reino Unido. Desde 2011 sou também o responsável pela empresa *Vitae Professionals* que consegui, juntamente com a minha equipa, fazer crescer ao ponto de se tornar a maior em Portugal e uma das maiores na Europa no recrutamento internacional em Saúde.

Olhando para a minha carreira como Enfermeiro posso considerar-me privilegiado. Tive emprego na minha área profissional desde o primeiro dia e, desde então, fui fazendo o meu caminho por entre as especialidades e os países que quis. Como tenho a noção que a realidade não é agora esta, espero, com a minha experiência, ajudar quem se prepara para iniciar a sua aventura profissional.

Deixo-te algumas dicas para teres sucesso, seja qual for o destino que escolheres...

Parece que ainda falta muito para o final da tua Licenciatura e início da carreira como Enfermeiro/a. Tens ainda de te preocupar com os estágios finais, a monografia, professores mais ou menos compreensivos e tudo o que te permite ganhar o tão desejado diploma, mas quase sem que te apercebas, o tempo passa depressa. Vais ver que, quase sem dares conta, vais estar a celebrar com os teus colegas o final do curso e, não tarda, a pensar também em como vais começar a tua vida profissional.

Tenho boas notícias. Enquanto Enfermeiro/a formado em Portugal, vais ter a possibilidade de trabalhar em praticamente todo o mundo e isso é um privilégio do qual nem todas as profissões se podem gabar! Se estás a pensar ficar em Portugal, prepara o teu CV, documentos e certificados para enviar aos diversos hospitais quando abrirem concursos. Podes optar por ver nos sites das

Instituições de Saúde em que estás interessado ou então seguir o site “A Enfermagem e as Leis” (<http://www.aenfermagemeasleis.pt>), que é muito útil para te manteres a par dos mais recentes concursos nesta área.

Convém também estares atento aos sites dos vários grupos privados em Portugal, bem como às instituições que possam precisar de Enfermeiros. As redes sociais como o *Facebook* e o *LinkedIn* são também muito úteis, pois os colegas costumam partilhar, através destas páginas, as posições em aberto que vão surgindo nas instituições onde trabalham. Depois, é só seguir as instruções de cada concurso com cuidado e enviar tudo o que é pedido, dentro dos prazos.

Na escolha das instituições há outros pormenores igualmente importantes, como o salário: se está dentro do que é praticado na nossa área, se está regulamentado por contratos coletivos de trabalho e, acima de tudo, se é suficiente para viveres confortavelmente (no caso de ser uma vaga internacional, deverá sobrar algum dinheiro para visitares a tua família). Isto porque o alojamento, em algumas cidades, pode ser bastante escasso e caro, pelo que antes de decidires aceitar a posição, debes considerar e ponderar os custos e as despesas. O mesmo salário em Lisboa ou Portalegre, por exemplo, permite diferentes escolhas em termos de custo de vida e convém teres isso em consideração se estás a pensar mudar de cidade para trabalhar.

O salto para uma carreira internacional

Quando saí de Portugal rumo ao Reino Unido, em 2005, o número de Enfermeiros portugueses com experiência internacional era ainda muito escasso, com alguns colegas espalhados sobretudo pela Suíça, Espanha, França e Reino Unido (quando cheguei éramos, no total, 15 no país). Felizmente, as portas aos Enfermeiros portugueses abriram-se e somos recebidos e desejados, um pouco por todo o mundo, com colegas a trabalhar na Europa, Médio Oriente, Austrália e América do Norte.

As nossas escolhas profissionais deixaram de ser locais ou nacionais para se distribuírem, também e sobretudo, pela Europa quando somos recém-licenciados – países como Reino Unido, Alemanha, França e Holanda investem muito dinheiro na procura ativa de Enfermeiros. A escassez crónica destes profissionais, os rácios em regra mais elevados, a alta rotatividade destes profissionais (gravidez, maternidade, mudança de área, reformas, saídas para outros países), mas também a necessidade (e vontade) de criar uma força de trabalho variada, em termos culturais e sociais, e

representativa da sua própria população, explicam estes investimentos, que são sempre a médio e longo prazo.

Por outro lado, os salários relativamente mais altos, as oportunidades de progressão na carreira e de desenvolvimento profissional e escolar, levam a que alguns destes países sejam muito populares entre os Enfermeiros da Europa e, por isso, destinos naturais para quem pretende iniciar a sua carreira profissional. Contudo, o que verdadeiramente vale a pena requer algum trabalho e, obviamente, mudar para qualquer um destes países pressupõe sempre alguns passos essenciais – a proficiência linguística que é essencial para uma prática segura em Enfermagem, o reconhecimento das habilitações e a adaptação a uma nova realidade social e profissional.

Mas não desespere! Existem apoios com que pode contar. Por exemplo, agências como a *Vitae Professionals*, especializadas neste processo e contratadas pelo empregador para apoiar os seus Enfermeiros em todos os passos necessários. Os empregadores têm, por norma, noção que este é um processo moroso e complicado e preferem a segurança de ter uma agência de emprego especializada a acompanhar os seus futuros profissionais, ficando com a certeza de que tudo corre de uma forma mais tranquila. Por lei, os serviços da agência devem sempre ser gratuitos para os profissionais recrutados.

O processo vai depender de país para país mas demora, em regra, 3 a 4 meses sendo que tens a certeza de ter um emprego estável à tua espera e, idealmente, onde colegas mais velhos estão a trabalhar e podem apresentar-te boas referências do empregador. É importante referir que, como o empregador vai investir neste processo, há a expectativa de que o profissional mantenha a sua ligação por tempo predeterminado, sob risco de ter de reembolsar a totalidade ou parte do capital investido. Atenção que é essencial que este valor esteja sempre discriminado e bem explícito no contrato, juntamente com o período de fidelização obrigatório e respetivos prazos.

Enriquece a tua experiência pessoal e profissional

A *Vitae Professionals* recruta para a maioria dos países da Europa pelo que pode falar com um dos nossos consultores especializados para perceber as principais diferenças entre as ofertas. Um dos pontos essenciais a reter é: para trabalhar no Reino Unido é fulcral teres um nível C1 de inglês. Ter um nível linguístico inicial elevado, para este país, é muito importante, enquanto outros países pedem, normalmente, um nível linguístico mais baixo (B2). Há empregadores que oferecem formação inicial

da língua, através de cursos intensivos, permitindo assim que exerças as tuas funções com segurança no país - o que não quer dizer que não tenhas de continuar a estudar e melhorar as tuas competências linguísticas depois de começares. Ir para um novo país é sempre merecedor de muita reflexão uma vez que implica inúmeros desafios. É importante que fales com colegas que já estão no país do teu interesse e que ouças os conselhos dos teus amigos e familiares. Contudo, tem sempre em mente que a decisão final é tua e, por isso, pondera todos os prós e contras associados.

Sou suspeito mas, para quem está a iniciar a sua carreira, entre trabalhar em empregos precários, mal pagos e, muitas vezes, longe de casa ou arriscar e ir trabalhar num país diferente, progredir na carreira e ganhar experiência significativa (para depois regressares, se quiseres, ou optares por continuar a tua carreira no país), a escolha merece, certamente, bastante ponderação. Afinal de contas, para quem é do Porto, trabalhar a 3 horas de distância no Alentejo ou a 3 horas de avião no Reino Unido acaba por ser a mesma coisa. Nos dias de hoje, as companhias *low cost* e a tecnologia fazem da distância um mero pormenor.

Neste sentido, o que pretendo dizer-te é que não há nada como uma experiência internacional para abrires os teus horizontes. É muito enriquecedor, a nível social, cultural e, acima de tudo, se pretendes um dia regressar a Portugal, vens com a certeza de que tens sempre uma porta de saída (ou regresso) se as coisas não correrem como esperado. E que bem nos sabe, certo?!

MOVING PEOPLE

A *Moving People* é uma das pioneiras e especialistas na colocação europeia de todos os profissionais do setor de saúde. Seleccionamos, preparamos, instalamos e acompanhamos profissionais de saúde europeus, com ou sem experiência, para trabalharem na Bélgica (zona francófona) ou França.

Fundada em 2005, a *Moving People* está presente em toda a Europa, nomeadamente Bélgica, Bulgária, Croácia, França, Grécia, Itália, Romênia, Espanha e, especialmente, Portugal, onde possui um escritório localizado em Viseu. Graças aos nossos 300 parceiros, já acompanhamos mais de 2000 profissionais de saúde na sua colocação na Bélgica ou França.

Perguntas frequentes:

Porquê a Bélgica?

Além dos altos salários, aumentos anuais, progressão na carreira, qualidade de vida geral, custo de vida acessível e a qualidade das instituições de saúde, a Bélgica é também o país europeu onde a prática de Enfermagem (funções, responsabilidades, etc.) é mais idêntica à enfermagem portuguesa, pelo que adaptação é mais rápida e eficaz.

Tenho de falar francês antes de me candidatar?

Não. Falar francês é importante de forma a facilitar o trabalho em equipa e permitir a comunicação eficaz com os pacientes e colegas. Contudo, nós providenciamos um curso de Francês online gratuito, em horário flexível, de forma a conseguires aprender a língua eficazmente.

Preciso de aprovar a um teste de francês para ter a autorização de prática na Bélgica?

Não. Ao contrário do que acontece com outros países europeus, para obter a autorização de prática na Bélgica (o equivalente à inscrição na Ordem dos Enfermeiros em Portugal) não é necessário passar um exame de francês oficial.

Contudo, para começar a trabalhar, as instituições de saúde pedem um nível mínimo B1 de fluência oral, pelo que durante o Curso de Francês da *Moving People* são realizados testes para aferir o nível naquele momento e monitorizar a tua aprendizagem.

Qual o apoio que posso esperar?

A *Moving People* providencia um apoio compreensivo desde o início do processo, que se mantém mesmo após começares a trabalhar na Bélgica. Providenciamos o Curso de francês gratuitamente, obtenção da autorização de prática na Bélgica, traduções dos documentos, voo para a Bélgica e ainda suporte com a instalação.

Como me posso candidatar ou saber mais detalhes?

Basta ires ao nosso website (movingpeople.com) e fazeres uma candidatura ou, alternativamente, podes entrar em contacto com um dos nossos recrutadores ou enviar um e-mail para jobs@movingpeople.com e entraremos em contacto contigo.

5.2. Missões

De entre as opções profissionais que existem, destacamos Enfermeiros recém-licenciados que decidem envergar pelo voluntariado, remunerado ou não.

Neste subcapítulo, reúne-se a matéria-prima relativa às motivações que fazem mover estes novos profissionais para a aceitação destas “Missões Humanitárias”, como é realizada a seleção de candidatos para a participação nestes desafios, que tipos de missões existem, em que consistem e alguns exemplos destas, que dificuldades podem estar associadas ao desempenho destes nobres desafios, exemplos de formações/cursos que podem enriquecer e sustentar a prática de um Enfermeiro voluntário, exemplos de receios que um voluntário pode ter e as características pessoais e únicas deste que podem contribuir ou condicionar o seu desempenho e, por fim, o que se pode esperar deste tipo de missões, quais os mitos a elas associados e a sua confrontação com a realidade.

Com vista a uma reflexão em torno desta temática, ao longo do presente subcapítulo, apresentamos-te um testemunho que enfatiza o confronto com a realidade destas “Missões Humanitárias”.

Testemunho de Enfermeira

Chamo-me Cristina Crespo e sou atualmente Enfermeira Especialista em Saúde Comunitária numa Unidade de Cuidados na Comunidade. Em 1999, fui submetida a quatro intervenções cirúrgicas aos pulmões, estive em estado crítico, situação que me levou, após recuperação, e finalizado o curso de Enfermagem, ir trabalhar para Lisboa, em busca de um sonho que não podia adiar mais: ir para África fazer voluntariado. Estive em Moçambique durante 5 meses pela Associação “África Solidariedade”, mais tarde em S. Tomé e Príncipe (estágio de Pós-Graduação que efetuei) e depois na Bolívia por iniciativa própria, contactando com escuteiros locais, onde fiquei alojada, por duas vezes. A primeira vez na Bolívia, fiz voluntariado num Serviço de Queimados de Pediatria e dei formação em Suporte Básico de Vida aos dirigentes de escuteiros locais e, posteriormente, a efetuar o trabalho de campo, da tese de Mestrado de Saúde Pública, da Faculdade de Medicina de Coimbra sobre: “Conhecimento Materno sobre Prevenção e Tratamento da diarreia e desidratação”, em que desenvolvi um projeto de capacitação das mães nesta área, com a intervenção dos agrupamentos de escuteiros locais.

Motivação para partir em “Missões Humanitárias”

O desenvolvimento dos países ocidentais tem produzido, desde o seu início, externalidades. Elas não são mais do que os efeitos secundários do progresso económico. Contudo, sempre que possível, tem-se tentado transferir as suas consequências para os países em vias de desenvolvimento. Mas essa conduta terá inevitáveis consequências negativas para os países desenvolvidos quando os países pobres deixarem de ter capacidade para absorver esses efeitos secundários. Um rico não fica menos rico com menos um euro por dia, mas para um pobre esse euro pode significar estar vivo por mais um dia. A pobreza é fruto da pobreza e o mecanismo que quebra este círculo é a educação.

A motivação para ingressarem em voluntariado ou missões varia consoante a pessoa que o pretende fazer. No entanto, existem algumas motivações transversais, como o desejo de conhecer outras culturas, outros países, a aventura, o risco, o desconhecido, o gosto por ajudar o próximo, sem considerar o que vou realmente fazer, porque eles não sabem, eu vou mudar, eu vou resolver, porque “eles precisam de mim...” e o exercício da Profissão.

Organizações que o recém-licenciado possa procurar/Missões remuneradas e não remuneradas/Acompanhamento existente em campo.

Seleção de Candidatos/Formação

Correspondendo à procura, desenvolveram-se em especial na Europa e América do Norte, vários cursos de formação superior nas temáticas do trabalho humanitário, o que permite às organizações elevar o padrão de eficácia das ações que desenvolvem, correspondendo também ao exigente nível de qualidade imposto pelas entidades financiadoras. Cabe às organizações o cuidado na seleção dos candidatos, já que o espírito de aventura que a muitos move, não é suficiente para preencher o rigor da assistência e a responsabilidade da na proteção das vítimas, num mundo onde crescem de ano para ano as situações que dão origem a ações de emergência. Para os projetos de desenvolvimento (longa duração) é essencial uma preparação rigorosa, uma seleção eficiente, que nem todas as pessoas que têm vontade de participar, estão aptas para ..., daí a importância de se investir em formação adequada. Para que realmente a cooperação para o desenvolvimento seja eficaz e os projetos caminhem para a sustentabilidade, é necessário o empenho de todos, voluntários com vontade de partir, ONG, Estados, etc.

Ir como? Ir com quem? Fazer o quê?

Em primeiro lugar é conveniente conhecer as várias opções de ida, de uma forma simplista. Existem dois tipos de projetos: os projetos de Emergência e os projetos de Desenvolvimento. Os primeiros destinam-se a garantir a proteção e a assistência a todos os afetados por catástrofes ou conflitos, minimizando tanto quanto possível e rapidamente os efeitos negativos decorrentes de situações imprevistas de extrema gravidade. Para participar neles, geralmente, é requerida experiência profissional na área como realização de outras missões, formação na área, etc., sendo projetos de curta duração. Temos, por exemplo, como ONG de referência os "Médicos sem Fronteiras" e a "Cruz Vermelha Internacional". Estas missões são remuneradas, mas como referi, habitualmente exigem experiência profissional.

Para participar nas missões de Desenvolvimento, para além de experiência profissional e formação, é requerido mais tempo, duração mínima de seis meses a três anos. São projetos completamente distintos, que pretendem complementar-se, ambos extremamente necessários. Quem decide que quer realmente participar numa Missão Humanitária deve informar-se muito bem do tipo de ONG pela qual vai participar, contactar com pessoas que já tenham feito missões por essa organização, ouvir os seus testemunhos (infelizmente existem organizações cuja atuação tem vindo a deteriorar o nome do Humanitário, que não prestam o apoio devido às pessoas que enviam para o terreno, que não se preocupam em formar as pessoas, pois os seus objetivos passam em primeiro lugar pela imagem da ONG e por mostrar que chegam primeiro aos locais das Catástrofes, independentemente do trabalho que lá vão desenvolver, entre outros problemas). Uma das melhores organizações que já conheci no terreno é a "Leigos para o Desenvolvimento" que faz uma excelente preparação antes do voluntário ir para o terreno (quase um ano de preparação) e que está ligada à religião católica. Aconselho a cada estudante de Enfermagem que pretenda ir para o terreno, a procurar de acordo com as suas crenças, ideais, objetivos, pelo que não nomearei mais nenhuma entidade. A escolha da organização é uma decisão muito importante. É então fundamental que os interessados procurem, procurem formar-se e, cada vez mais, existem cursos espalhados por todo o país sobre as temáticas da Cooperação, Intervenção Humanitária, etc.; procurem documentação sobre o trabalho que cada ONG desenvolve. Nos sites de Cooperação existem diariamente apelos a profissionais e ofertas de emprego, existem muitas Organizações a nível Nacional e Internacional. Algumas destas desenvolvem projetos de "Turismo Humanitário" (de 15 dias a um mês), em que o

voluntário paga a sua viagem e está no terreno a dar um pequeno contributo local (pintar uma escola, contar histórias, distribuir alimentos ou fazer educação para a saúde), ganhando pela experiência da partilha e por conhecer novos lugares. Nunca estive em nenhuma missão destas, mas acredito que fique a sensação de que soube a pouco.

Uma vez manifestado o interesse, realizada a formação geral e com a segurança de ir por uma ONG com boas referências, é hora de realizar a formação específica: quais os objetivos da missão, estratégias, metodologia de trabalho, o que é que já foi desenvolvido no terreno, qual será o meu papel no terreno, que informação deverei colher antes, sobre a cultura, sobre os parceiros, sobre a população-alvo. Que recursos, que material, que circunstâncias económica, política e climática vou encontrar?

É preciso ter também em conta que não se pode partir de qualquer maneira. Em que situação me encontro? Estou a contrato de trabalho a termo certo? Se rescindir contrato renovam-me quando regressar, ou entro no desemprego? Estou preparado para isso? Estou no quadro da função pública? Autorizam-me a Comissão Gratuita de Serviço (regime em que a pessoa que vai em missão não perde as regalias, recebendo o ordenado sem horas complementares, nem subsídio de refeições, tendo direito às férias e à progressão na carreira), ou apenas a Licença sem Vencimento? No caso da licença sem vencimento, para além de não receber o ordenado durante o período em que vai em missão, também perde a progressão na carreira, salvo certas exceções, quando regressar esse tempo em que se ausentou não lhe é contado. As autorizações por parte das Instituições de Saúde têm sido a grande preocupação de quem quer partir. As Instituições não dispensam os seus funcionários, ameaçam não renovar os contratos após o regresso, e atrasam muitas vezes os pedidos levando o trabalhador a uma situação de incerteza, a gastos muitas vezes desnecessários (materiais, bilhetes de avião, seguros de viagem) para não falar das inoculações (vacinas), que não têm qualquer utilidade quando o pedido é recusado. Independentemente de partir como voluntário ou como contratado por uma ONG, a seriedade no trabalho deve ser sempre a mesma, dar sempre o nosso melhor em todas as circunstâncias.

Dificuldades no Terreno

É quando as coisas correm menos bem que os nossos medos despoletam, que as nossas ansiedades vêm à superfície, tornamo-nos infinitamente frágeis e tudo nos perturba. Aconselho

vivamente toda a gente que está em missão a ter um Diário de Bordo, é de suma importância. Nele revemos o nosso dia-a-dia, aquilo que podemos corrigir. É a tal reflexão essencial ao nosso equilíbrio como pessoas e como profissionais, mas não nos fiquemos só pelo diário, é imprescindível partilhar com a equipa, é a nossa família no terreno, devem ser as pessoas mais próximas de nós, para que juntos seja mais fácil e consigamos ultrapassar as dificuldades. Algo que pode ajudar muito é estabelecer metas diariamente, objetivos específicos, e, no final do dia, voltar a estabelecê-los para o dia seguinte, e quando as estratégias não estiverem a resultar, reajustar/repensar ou definir outras, e fazê-lo, sempre que possível, com os parceiros locais, de modo a que as tarefas se cumpram uma a uma e na direção desejada por todos. É fundamental aprender a gerir o stress, a viver em comunidade (nem sempre é possível manter a privacidade).

Formações/Preparação da Missão

Como “os sistemas são constituídos por pessoas” surgem as ambiguidades que exigem ao profissional de saúde, que trabalha no e para o humanitário, outros conhecimentos transversais, como geopolítica, antropologia, sociologia, psicologia, gestão, entre outros. Porque para fazer Cooperação ou Ajuda Humanitária é imprescindível ter um conhecimento profundo dos objetivos da missão, da função que se vai desempenhar, de ter espírito de equipa, de sentido de entreajuda e um elevado sentido de responsabilidade. Mas, acima de tudo, disponibilidade, sem olhar a aspetos económicos.

Na minha situação pessoal fiz algumas formações que considero que foram de grande utilidade para o meu percurso: Curso de Clínica Tropical para Enfermeiros, no Instituto de Higiene e Medicina Tropical, da Universidade Nova de Lisboa; Curso de Formação para Formadores; e mais tarde, Pós-Graduação em Intervenção Humanitária, pela Universidade Fernando Pessoa no Porto.

Receios

A entrega que se faz ao trabalho, à equipa, é muito importante para ajudar a superar todos os receios. À medida que o tempo passa, a rotina instala-se. Se o projeto for de emergência nem há tanto tempo para as saudades, embora estas se tornem mais intensas nos momentos em que a pessoa está mais fragilizada e passa por horas mais difíceis. Partilhar escrevendo, telefonando, conversando

com alguém ajuda-nos a enfrentar os receios e a compreender que se calhar não somos os únicos a sentirmo-nos assim.

É de extrema importância o estado de saúde de quem parte. Não podemos ajudar se não estivermos bem. Temos que efetuar sempre a Consulta do Viajante em local próprio, não descurar as profilaxias aconselhadas e não esconder as doenças anteriores, com a ânsia de partir. Não confiemos demasiado nos seguros de vida e de saúde, pois há ocasiões em que não é possível evacuar atempadamente. No terreno, quando estivermos perante sintomas/sinais estranhos, devemos partilhar logo com a equipa ou com alguém entendido, e não nos fazermos de fortes e achar que o nosso organismo aguenta tudo. Vai haver sempre um período inicial de aclimatização que pode demorar algum tempo. As doenças que provocam poucas consequências nos locais, porque os seus organismos desde sempre tiveram contacto com a doença, poderão ser desastrosas no cooperante. É necessário estar muito atento.

Quem decide partir deverá fazer um esforço para se adaptar ao outro em vez de esperar que tudo se adapte a ele. Haverá momentos em que se sente a incapacidade para transmitir saberes e modelos, mas é necessário ter presente que o contexto e público-alvo são diferentes. Não há incapacidade intelectual, deve haver maior flexibilidade. Por vezes são as barreiras culturais, outras até a simples dicção, a velocidade com que se fala, etc., podem tornar-se impeditivos à comunicação, mesmo tratando-se da mesma língua.

Características Pessoais

A personalidade de alguém que decide partir em missão é mais importante do que os conhecimentos técnico-científicos que essa pessoa possui, quer seja de Enfermagem, quer de outro setor qualquer.

Em primeiro lugar a pessoa tem de ser humilde, tem de ter a capacidade de reconhecer que perante a cultura com que se depara, pode ter ouvido falar de muita coisa, pode inclusive ter lido muita informação sobre a mesma, mas é a primeira vez que contacta com ela, tem de saber escutar durante muito tempo, aprender o máximo que conseguir, como vivem as pessoas, em que condições, porquê, o que as faz agir dessa maneira, quais são as suas motivações, os seus problemas, os seus objetivos, procurando não efetuar juízos de valor. Sempre que se dirigir a alguém com uma ideia deve perguntar a opinião do outro antes de dar a sua sugestão, pedir o seu conselho, deve propor e não

impor, deve ter a capacidade empática de se colocar no lugar do outro, se quer realmente compreendê-lo.

O que pode ser esperado de uma Missão

Participar numa “Missão Humanitária” é disponibilizarmo-nos para Ser com o Outro.

Aprender a aceitar a diferença na diversidade das culturas. A inculturação não significa ser igual ao outro. Não podemos cair no erro de tentar sê-lo (beber a água do poço não é inculturação – podemos ficar com diarreia). Inculturação é o processo pelo qual eu interiorizo outra cultura, para melhor me relacionar com ela, refletir e questionar a minha, sem, contudo, esquecer os meus pontos de referência, o que significa participar, mas respeitando sempre a outra cultura, e não opinar negativamente sobre ela.

Nessa missão efetuamos um percurso que as Instituições de Ensino Superior com ciclos de estudo de Enfermagem ainda não nos deram oportunidade no seu curriculum académico, porque trabalhamos sobretudo em países em vias de desenvolvimento e aprendemos um bocadinho do que é “Ser Enfermeiro num Mundo Global”, mas também do que é “Ser Enfermeiro na Ajuda Humanitária”.

No terreno desvendamos muitos mitos associados às missões humanitárias na nossa sociedade.

O mito do “é necessário prestar apoio médico” transforma-se no “afinal a população sabe velar pelas suas necessidades imediatas”.

O mito do “nós cooperantes sabemos como fazer” é transformado no “nós apenas disponibilizamos/partilhamos algumas ferramentas/conhecimentos/competências que eles não detinham, e são eles que devem encontrar as soluções para os seus problemas”.

O mito de que “as comunidades estão desamparadas e não sabem assumir a responsabilidade do seu desenvolvimento” transforma-se no “é possível achar muita força e energia para fazer coisas”.

O mito de que “morrem ou adoecem de forma aleatória” transforma-se na compreensão de que “são os grupos mais vulneráveis os mais atingidos, como em qualquer sociedade”.

Os cuidados de Enfermagem ajudam a pessoa a gerir os recursos da comunidade em matéria de saúde, prevendo-se vantajoso o assumir de um papel de pivot no contexto da equipa. Na gestão dos recursos de saúde, os Enfermeiros promovem, paralelamente, a aprendizagem sobre a forma de

aumentar o repertório dos recursos pessoais, familiares e comunitários para lidar com os desafios de saúde.

No terreno não somos apenas Enfermeiros, somos um bocadinho psicólogos, sociólogos, gestores, educadores e, sobretudo, somos com o Outro.

Saber colocar-se nos “sapatos” do Outro é a garantia do sucesso de qualquer Missão!

Boas Missões!

Cristina Crespo

Enfermeira Especialista em Saúde Comunitária pela
Escola Superior de Enfermagem de Coimbra

Pós-Graduada em Intervenção Humanitária pela Universidade Fernando Pessoa
Mestre em Saúde Pública pela Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra
Coordenadora Unidade de Cuidados na Comunidade Celas/ACES BM/ARS Centro

5.3. Investigação

A Enfermagem, tal como a conhecemos, é recente enquanto profissão, tendo percorrido um longo caminho até conseguir adquirir a notabilidade e a importância que detém atualmente. Para este desenvolvimento na Enfermagem terá contribuído não só a formação, mas também o investimento na investigação. Os Enfermeiros ao longo dos anos, têm vindo a investir numa formação cada vez mais rica e academicamente elevada, surgindo assim, a necessidade de uma prática baseada na evidência mais recente e o desenvolvimento de estudos de investigação. Os Enfermeiros sentem cada vez mais a necessidade de investir ao nível do conhecimento científico e a sua aplicação ao nível da prática, no sentido de alcançarem cuidados de Enfermagem exímios e seguros. Nesta profissão, torna-se crucial o investimento contínuo, refletir e questionar constantemente a prática com o objetivo de encontrar soluções e evolução de conhecimento. Ao longo deste capítulo, realçamos o contributo do Enfermeiro Carlos Sequeira, que demonstra o quão a temática de investigação é uma das preocupações dos Enfermeiros da atualidade.

Relativamente à minha experiência, terminei o curso de bacharelato em Enfermagem, em 1993, e apesar de na altura o curso ser de três anos, os estudantes já eram incentivados a “olhar” para

a investigação como a base dos cuidados centrados na evidência científica. Por isso, desde cedo, desenvolvi o interesse pela investigação, participando ainda durante o curso em trabalhos de investigação e de disseminação do conhecimento científico. Desse interesse, em parceria com docentes da Escola Superior de Enfermagem de Ponta Delgada e Enfermeiros do Centro de Saúde de Ponta Delgada, nasceu um projeto de investigação intitulado “Num Mundo em Mudança, que Saúde Querem os Adolescentes?” que foi premiado nas Jornadas Açores-Madeira, que se realizaram em 1993 no Funchal, e a partir daí, a investigação foi sempre “um ingrediente central” quer na minha prática clínica, quer na minha prática docente.

A questão central é? – como nutrimos a Enfermagem enquanto disciplina do conhecimento?

Existem duas formas principais de o fazer – pela via do consumo da investigação e pela via da produção da investigação. É muito importante o “consumo” de investigação – leitura crítica de artigos científicos, a atualização das práticas clínicas de acordo com as orientações/“*guidelines*” internacionais. Por isso, quando me perguntam sobre os aspetos motivacionais, a minha resposta é: a motivação para a investigação devia estar inerente ao exercício da profissão, da mesma forma que está a motivação para ajudar o outro.

Atualmente as oportunidades de investigação são muito diversas, e são pouco solicitadas pelos Enfermeiros recém-licenciados. A título de exemplo, a Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) tem diversas bolsas de investigação (<https://www.fct.pt/apoios/bolsas/>) – bolsa de Iniciação científica; Bolsa de técnico de investigação; bolsa de investigação para mestrados, doutoramento e pós-doutoramento. Adicionalmente, ainda existem bolsas associadas às unidades de investigação e bolsas de outras entidades, como a Fundação Calouste Gulbenkian, Fundação la Caixa, Fundação Luso-Americana e muitas outras.

A nível institucional (hospitais, centros de saúde, instituições de ensino, centros de investigação) também existem oportunidades de integração de investigadores. Por exemplo, há uma elevada procura de Enfermeiros para colaborarem em estudos clínicos.

Trabalhar em investigação, para quem gosta efetivamente é muito aliciante, na medida em que nos ajuda a descobrir “coisas novas” – novos diagnósticos, novas intervenções, formas diferentes de implementar uma intervenção, identificar as intervenções que apresentam uma melhor relação custo/benefício, criar dispositivos em saúde que ajudem as pessoas e desta forma contribuir para o desenvolvimento da disciplina de Enfermagem, tornando-a mais relevante para as pessoas.

Investigar em Enfermagem, ainda é mais aliciante, porque há uma vasta área para investigar, e para a qual, precisamos de maior evidência. Por exemplo, precisamos urgentemente de criar modelos clínicos de dados, sustentados em evidência que nos permitam estabelecer com rigor a relação entre os dados e os diagnósticos de Enfermagem; entre os diagnósticos de Enfermagem e as intervenções de Enfermagem; determinar quais os resultados esperados para cada intervenção de Enfermagem.

Trabalhar em investigação é ajudar a construir um futuro melhor e por isso é um desafio diário. Em síntese encontrarás umas breves orientações a eventuais dúvidas que te poderão surgir:

Aquando o término do curso e perspetivando uma carreira em investigação, o que deverei fazer?

R: Procurar uma Unidade de investigação e/ou um Investigador (<http://cintesis.eu/pt/homepage/>), de modo a, integrar uma equipa ou um projeto de investigação. Candidatar-se a uma bolsa de investigação existente (<https://www.fct.pt/apoios/bolsas/>). Inscrever-se num mestrado ou doutoramento.

Que bolsas de investigação existem para recém-licenciados?

R: Bolsas de investigação e bolsas de mestrado (<https://www.fct.pt/apoios/bolsas/concursos/index.phtml.pt>).

Quais os mestrados que representam maiores oportunidades no mundo de investigação?

R: Qualquer mestrado em Enfermagem, habilita os estudantes para a investigação e para prosseguir os estudos no doutoramento.

Posso integrar Unidades de Investigação enquanto recém-licenciado?

R: Sim, pode integrar um projeto de investigação, com a supervisão de um investigador doutorado (<https://www.esenf.pt/pt/a-esep/estrutura/uniesep/>).

Que oportunidades existem enquanto investigador de Enfermagem em Portugal?

R: As oportunidades são similares a todos os licenciados e estão centradas, nas unidades de investigação; fundações, instituições de saúde e instituições do ensino superior.

Que apoios são dados a investigadores em Portugal?

R: Os apoios nacionais ou internacionais são atribuídos aos projetos de investigação. A FCT também atribui um financiamento às unidades de investigação, avaliadas de forma positiva, em função do número de investigadores e da sua produção científica.

Posso trabalhar e integrar um projeto de investigação?

R: Sim, muitos colegas trabalham na prática clínica e integram projetos de investigação.

Deixo ainda o repto a todos os estudantes e recém-licenciados em Enfermagem, interessados na investigação que se inscrevam no doutoramento (preferencialmente em Enfermagem), de modo a contribuírem ativamente para o desenvolvimento do conhecimento em Enfermagem.

“Cuidar das pessoas com dignidade só é possível se os profissionais forem detentores da melhor evidência científica disponível, e para a construção da “ciência” somos todos necessários e importantes, quer seja, pela via do consumo, quer seja pela via da produção.”.

Carlos Sequeira (carlossequeira@esenf.pt)

Enfermeiro Especialista em Enfermagem de Saúde Mental e Psiquiátrica

Pós-Doutorado em Saúde Mental Positiva

Doutor em Ciências de Enfermagem; Professor Coordenador na ESEP

Coordenador do Grupo de Investigação em Enfermagem do Centro de Investigação

em Tecnologias e Serviços de Saúde da Universidade do Porto

Coordenador da Unidade de Investigação da ESEP

Capítulo 6

FORMAÇÃO AVANÇADA

Chegados onde chegámos ainda estamos no ponto de partida.

Esta afirmação, logo à entrada e de chofre, no mínimo é forte, e à primeira vista, pode ser encarada por muitos, como abusiva.

O facto é que em pleno século XXI, já a iniciar a terceira década, ter uma licenciatura, uma graduação, corresponde a uma formação inicial importante e essencial para o desempenho com autonomia de uma atividade diferenciada, altamente qualificada, mas nem sempre reconhecida – e isso seria outro tema, que não integra agora aqui – e é condição para o início de uma profissionalização.

A este propósito, convém ter presente, que a licenciatura em Enfermagem permite o acesso a uma profissão liberal, sendo que o quadro normativo português a define, desde 1994, como profissão intelectual e científica. É assim que consta na Classificação Nacional das Profissões de 1994 (CNP), com atualização em 2010, mudando o documento, a designação, para Classificação Portuguesa de Profissões (CPP), e enquadrando a Enfermagem no grande grupo 2, ou seja, o dos especialistas das atividades intelectuais e científicas (vide Classificação Portuguesa das Profissões de 2010, Lisboa, INE 2011, https://www.dgaep.gov.pt/etab/tabelas/ine/INE_Apresenta%C3%A7%C3%A3oGeraldaCPPde2010.pdf).

Ainda é relevante referir que o “modelo de regulação [da profissão de Enfermagem] é de autorregulação, desde 21 de abril de 1998, com a publicação do estatuto da Ordem dos Enfermeiros” (Nunes, 2017, p.17).

Mas o facto de a licenciatura permitir o acesso a uma profissão com o enquadramento, autónomo e liberal referido, só coloca nos jovens profissionais maior responsabilidade, a todos os níveis: pessoal, profissional, ético, deontológico, científico.

Quando os jovens Enfermeiros acabam uma licenciatura, conquistam uma etapa fundamental no percurso das suas vidas, e como tal deve ser sentido, vivido e reconhecido. Este

momento essencial e estruturante para cada um, não pode obstar, na perceção do cumprimento de apenas mais uma etapa, da maratona, que constitui o seu percurso de vida.

Refira-se a natureza específica do conhecimento e da ação de Enfermagem, cuidar, cuidar de pessoas, de famílias, de grupos, de comunidades, ao longo do ciclo vital, de forma profissionalizada, atuando nos processos de transição desenvolvimentais, situacionais, de estado saúde-doença, organizacionais. Como bem sabemos, um caderno de encargos enorme, vasto, e amplo no seu objeto de conhecimento. Desde logo, colocando a questão se a preparação a nível de um primeiro ciclo de graduação, licenciatura, é suficiente e razoavelmente ampla e profunda para habilitar no desempenho de cuidar profissionalizado integral de pessoas. Ajudando a que se autocuidem, promovendo processos de adaptação a novas circunstâncias, sempre com a finalidade da satisfação de necessidades e desenvolvimento de potencialidades. Questionando sempre, se a formação de quatro anos para Enfermeiro de Cuidado Gerais, por muito boa que seja, e a nossa em Portugal, seguramente que é, permite o aprofundar necessário, nos vastos domínios do conhecimento humano sintetizado em ciência e em saberes, que proporcione isso mesmo, cuidar de pessoas para a sua autonomia, capacidade de se autocuidarem e serem agentes de desenvolvimento das suas próprias potencialidades. Penso que estas razões seriam já razões suficientes para a procura de formação avançada.

Colocadas estas questões iniciais, sejamos concretos. A inevitabilidade da formação avançada, é um dado, para não nos desatualizarmos, e para o nosso desenvolvimento profissional.

Consideremos formação conferente de grau, e formação não conferente de grau. Como todos já sabemos, no contexto legislativo português, existem três graus académicos: licenciado, mestre e doutorado. A também designada formação de primeiro ciclo é a formação que termina com a atribuição do grau de licenciado. Designa-se como formação de segundo ciclo os mestrados, quer sejam separados como é o caso da Enfermagem, quer sejam mestrados integrados como é o caso da medicina, arquitetura entre outros. A formação de terceiro ciclo corresponde aos programas doutorais.

6.1. Cursos de Pós-Licenciatura de Especialização

Até ao momento, quem frequentasse um desses mestrados tinha garantido o título académico de mestre numa dessas áreas de especialidade, mas não tinha garantido o título

profissional de Enfermeiro Especialista nessa área. Tal como na licenciatura, o título profissional é atribuído pela OE, mediante condicionalismos.

- a) Um primeiro condicionalismo refere-se ao período de experiência profissional, entre o curso de licenciatura e o curso de especialidade. A OE tem colocado como exigência para atribuição do título profissional, que os profissionais que frequentam o curso académico que lhe dá competências, tenham pelo menos dois anos de experiência profissional. Inclusive, ultimamente a tendência tem sido claramente no sentido de que esses dois anos sejam contabilizados à data da matrícula nos cursos de especialização.
- b) Um segundo condicionalismo é colocado em relação à exigência de conteúdos, cargas horárias mínimas e oportunidades de aprendizagem oferecidas pelos cursos precedentes para a obtenção do título de especialista profissional em determinada área. Ou seja, nem todos os cursos de mestrado que funcionam nas diversas escolas reúnem, essas condições prévias, pelo que se manteve, em muitos casos, uma solução de manutenção em funcionamento paralelo de cursos que têm a acreditação prévia da OE designados como Cursos de Pós-Licenciatura de Especialização em qualquer uma das áreas reconhecidas pela OE. Estes cursos, seguiam em muitas escolas, em paralelo com os cursos de mestrados (sendo seus “clones”). Os estudantes que optassem por ter também o título académico de mestre fariam basicamente (em alguns casos não só, mas praticamente) aquilo que já explicámos para os terceiros semestres dos mestrados (dissertação, ou estágio com relatório, ou trabalho com projeto). Nestas condições, os estudantes que se inscrevessem numa Pós-Licenciatura de Especialização, ficavam com um diploma de Pós-Licenciado, consignado pela escola e, posteriormente podiam obter na Ordem, o título profissional de especialista naquela área específica, mas não tinham grau académico. Os estudantes que cumulativamente fizessem o mestrado tinham para além do diploma de Pós-Licenciatura, o grau académico de Mestre atribuído pela escola, e em relação à OE reuniam a condição para a atribuição do título profissional. Uma terceira hipótese era só fazerem o Mestrado e nesse caso, a escola atribuía o título académico

de Mestre, mas não é garantida a atribuição do título profissional de especialista pela OE.

Refira-se, que isto é o que se passa até à data, e o que se pode passar ainda durante o ano letivo 2021/22, aliás último ano neste regime sinalizado pela Ordem.

Gostaria ainda de referir, que na minha opinião, é importante e fundamental a existência de muitos Enfermeiros com percursos académicos e respetivos títulos académicos de mestre em Enfermagem e de doutor em Enfermagem, na academia e nos cuidados, nos cuidados e na academia. Vejamos as modificações em curso a este quadro existente.

A Ordem dos Enfermeiros, reviu e aprovou alterações aos títulos de especialistas, e clarificou o que, no seu entendimento, tinham que ter os cursos de mestrado, para serem precedentes da atribuição do título profissional de especialista.

Quanto às designações, desdobrou o título de Enfermeiro Especialista em Enfermagem Médico-Cirúrgica em quatro, e o título de Enfermeiro Especialista em Saúde Comunitária em duas áreas. Ficando da seguinte forma, ou seja, atribuindo os seguintes títulos profissionais:

- Enfermeiro Especialista em Enfermagem Comunitária e de Saúde Pública;
- Enfermeiro Especialista em Enfermagem de Saúde Familiar;
- Enfermeiro Especialista em Enfermagem Médico-Cirúrgica: área de Enfermagem à Pessoa em Situação Paliativa;
- Enfermeiro Especialista em Enfermagem Médico-Cirúrgica: área de Enfermagem à Pessoa em Situação Crónica;
- Enfermeiro Especialista em Enfermagem Médico-Cirúrgica: área de Enfermagem à Pessoa em Situação Crítica;
- Enfermeiro Especialista em Enfermagem Médico-Cirúrgica: área de Enfermagem à Pessoa em Situação Perioperatória.

Mantendo a OE, os outros títulos profissionais.

- Enfermeiro Especialista em Enfermagem de Reabilitação;
- Enfermeiro Especialista em Saúde Infantil e Pediátrica;
- Enfermeiro Especialista em Saúde Mental e Psiquiátrica.

As Escolas de Enfermagem, têm vindo a adequar os seus mestrados, indo ao encontro das modificações operadas pela OE, e no sentido de não bloquear a atribuição dos títulos profissionais aos Enfermeiros portadores de grau académico de Mestre em cada uma destas áreas novas. Mantendo a oferta, embora reformulada das outras áreas de especialização, e isto para além de oferecerem, em alguns casos, mestrados para Enfermeiros em áreas que não são de especialização, mas que consideram importantes e que têm aceitação e procura por parte de Enfermeiros licenciados e Enfermeiros já especialistas em diversas áreas (recordo por exemplo gestão, supervisão, saúde do idoso).

Nesta matéria, num processo já iniciado, mas a concluir num futuro breve, passará a existir Mestrados, uns, condição para título de especialista pela OE, outros à partida não, mas a cumprir outras funções. Sendo que acabam definitivamente

Os Cursos de Pós-Licenciatura de Especialização. Ficando por isso, só Mestrados, todos ganham na simplificação da oferta formativa e na sua clarificação.

Nota importante: algumas Instituições de Ensino Superior estão a fazer percursos de mestrados em associação umas com outras, mas também com Universidades e em alguns casos mesmo, dependentes das Universidades. Um percurso interessante no sentido de maior aproximação às Universidades, o que será sempre louvável.

6.2. Mestrado

Vejam os o panorama da formação de segundo nível, ou seja, de mestrado. Em Portugal os mestrados podem funcionar em instituições politécnicas, universitárias, ou escolas autónomas, têm geralmente a duração de três semestres (um ano e meio) sendo que, regra geral, o primeiro ano (dois semestres) corresponde a um curso chamado também de pós-graduação (em alguns casos para baralhar ainda mais, chamado de especialização), e um terceiro semestre para uma de três coisas que a legislação permite:

- i) estágio com relatório;
- ii) dissertação;
- iii) trabalho de projeto.

Há alguns anos, esta oferta era só de dissertação, não havendo as outras duas hipóteses. Importa referir que a OE para atribuição do título profissional de Enfermeiro Especialista coloca como condição que nos 3º semestres (e 4º para a saúde materna) os estudantes optem pelo estágio com relatório.

Mais uma vez uma exceção, os mestrados em Enfermagem de Saúde Materna e Obstétrica e outros com a designação de Saúde Materna e Obstetrícia têm a duração de quatro semestres. E isto porquê? Porque existe uma diretiva comunitária (da União Europeia), transposta para a legislação portuguesa que obriga a que os especialistas de Enfermagem de Saúde Materna, tenham um número substancialmente elevado de horas de formação, quando comparados com as exigências de horas para as outras especialidades (nessas outras exigências apenas nacionais sem diretivas europeias). Acresce, ainda, que a formação de segundo ciclo /mestrado para a saúde materna tem de ter uma série de atos mínimos para cada estudante, como seja um determinado número de partos, etc.

Neste nível de mestrado as escolas oferecem cursos de mestrado, tradicionalmente em áreas sobreponíveis às das especializações, que possam ser reconhecidas pela OE no final dos cursos. Mas não só, podem também oferecer mestrados de Enfermagem em outras áreas que não são especializações profissionais, caso por exemplo do “Mestrado em Enfermagem – área de especialização em Gestão de Unidades de Cuidados”, entre outros. Como podem verificar, o mestrado tem no seu nome a designação de especialização, mas é só para efeitos de atribuição do título académico de Mestre com especialização académica, e não do título profissional de especialista pela OE. Neste aspeto há também alguma consonância com a lei geral que prevê mestrados profissionalizantes e mestrados académicos.

6.3. Doutoramento

Em Portugal, existe a oferta de programas de doutoramento em Enfermagem, de acordo com o quadro legal diretamente dependentes de universidades, mas em parceria com Escolas de Enfermagem. Com a alteração da legislação cria-se a viabilidade de doutoramentos em politécnicos ou unidade de investigação acreditadas.

O que existe é: Doutoramento em Enfermagem em Lisboa dependente da Reitoria da Universidade e em parceria com a Escola Superior de Enfermagem de Lisboa; Doutoramento em Enfermagem no ICBAS da Universidade do Porto em parceria com a Escola Superior de Enfermagem

do Porto; e Doutoramento em Enfermagem na Universidade Católica. Em Coimbra, funcionou até à pouco tempo, um Doutoramento em Ciências da Saúde, com um ramo de Enfermagem, que foi descontinuado. Entrará em funcionamento em outubro de 2022, um novo programa de Doutoramento em Enfermagem, resultante de uma parceria entre a Universidade de Coimbra e a Escola Superior de Enfermagem de Coimbra. Regra geral, a admissão passa por ter um mestrado, mas não exclusivamente.

6.4. Pós-Graduação

Vejamos agora os cursos não conferentes de grau, ou seja, aquilo que habitualmente designamos por Pós-Graduações. As escolas têm, tradicionalmente, uma oferta variada que passa por durações mais curtas, finalidades mais dirigidas, como por exemplo Gestão de Unidades de Saúde, Tratamento de Feridas, Enfermagem do Trabalho, Supervisão Clínica, Enfermagem de Esclerose Múltipla, Cuidados Paliativos, Pesquisa Ação Participativa em Saúde. Regra geral tem a duração de um semestre (30 ECTS), mas podem ter cargas horárias menores. Estas formações são importantes para o desenvolvimento de competências específicas que não são especializações reconhecidas pela OE enquanto tal, ou seja, as que permitem a atribuição do título profissional de especialista. Mas também aqui há alterações e novidades.

A OE publicou um Regulamento Geral de Áreas de Competências Acrescidas (Regulamento n.º 556/2017, publicado no DR. 2.ª série n.º 200 de 17 de outubro). Estas competências dividem-se em competências acrescidas avançadas e competências acrescidas diferenciadas. As competências acrescidas avançadas a pensar no desenvolvimento dessas competências pelos Enfermeiros Especialistas e as diferenciadas por todos os Enfermeiros. Basicamente traduzem, por um lado, o aprofundamento, e por outro o alargamento pela diferenciação. Ora, algumas escolas estão a adaptar os programas de Pós-graduação pré-existentes e a abrir outros que vão ao encontro destas competências que a OE tem vindo a definir. Na ótica dos Enfermeiros, estudantes que ingressam estes cursos, importa verificar se os mesmo têm reconhecimento prévio da OE, pois se não tiverem a Ordem não atribui o reconhecimento da competência acrescida, avançada ou diferenciada. Em todo o caso, servem sempre, para o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais e para constar nos currículos.

Federação Nacional de Associações de Estudantes de Enfermagem

Nestes cursos de formação para as competências estão por exemplo: “Curso de Supervisão Clínica” (reconhecimento para a competência acrescida avançada e diferenciada); “Curso de Gestão de Unidades de Saúde” (formação acrescida avançada); “Curso de Enfermagem do Trabalho” (formação acrescida diferenciada). Note-se, no entanto, que ofertas de Cursos de Pós-graduação em “Tratamento de Feridas”, em “Enfermagem de Esclerose Múltipla”, são muito frequentadas, o que potencia o futuro reconhecimento como competências acrescidas diferenciadas pela OE, o que ainda não acontece. O Regulamento da Ordem prevê a aceitação formal, destas e de outras competências, desde que propostas por um número mínimo de Enfermeiros, já definido.

Em síntese, chegados onde chegámos, ainda estamos no ponto de partida. E importa ainda dizer que o mundo também é, muito mais do que só a Enfermagem. Reproduzindo e adaptando a frase com origem em outra área, quem só sabe de Enfermagem, nem de Enfermagem chega a saber. Por isso, a hipótese de formação avançada, não se restringe só e unicamente à área de Enfermagem. No meu ponto de vista, é importante também para o desenvolvimento de Enfermagem, pese embora alguns fundamentalismos, que volta, não volta, pairam na nossa profissão, o desenvolvimento de competências com uma visão muito alargada.

Uma coisa é certa face à incerteza, e ao período de reestruturação que se vive, a procura de informação credível é fundamental. Esta, obtém-se junto de instituições e órgãos.

Posto isto, se resistiram à leitura deste texto, descalcem as pantufas, façam-se ao caminho e sejam felizes.

Paulo Joaquim Pina Queirós
Enfermeiro Especialista em Enfermagem de Reabilitação
Professor Coordenador na ESEnfC
Investigador na Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem (UICISA:E)
Presidente do Conselho Técnico-Científico da ESEnfC
Pós-doutorado na área da Enfermagem no ICBAS-UP
Doutoramento em Desenvolvimento e Intervenção Psicológica na Universidade da
Extremadura-Espanha com registo na Universidade de Coimbra
Mestre em Saúde Ocupacional pela Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra
Licenciado em História pela Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra
Licenciado em Enfermagem de Reabilitação

Capítulo 7

SINDICATOS

SINDICATO DOS ENFERMEIROS (SE)

A história do Sindicato dos Enfermeiros remonta a 1913, quando foi criada a “Associação de Enfermeiros de Ambos os Sexos”. Independentemente das normas estatutárias dessa associação, a sua constituição prova que cedo ficou claro a importância de as pessoas se associarem para unirem os seus esforços e defenderem os seus mais legítimos interesses.

Mais tarde, a 8 de junho de 1934, em pleno Estado Novo, é fundado o Sindicato dos Enfermeiros do Distrito do Porto, refletindo a determinação em manter um Sindicato que unisse os Enfermeiros em pontos de interesse comuns. Esta estrutura herdava as tradições e os haveres da anterior associação de classe, que começava a refletir sobre si mesma e a reconhecer o valor e o interesse coletivo de um trabalho em conjunto para vencer as dificuldades.

Ao longo dos anos, o Sindicato dos Enfermeiros – SE e as suas várias direções sempre pugnaram pela dignificação da Enfermagem e pelo reconhecimento da sua importância para a boa saúde dos cidadãos. O SE esteve sempre ao lado dos que lutaram por melhores condições de trabalho, mais dignas e que contribuíssem para melhorar a prestação de cuidados de saúde à população.

Entre as inúmeras conquistas do SE destacamos, por exemplo, a greve de 1976, a qual mudou a Enfermagem em Portugal e que contou com a adesão de 100% dos Enfermeiros. Num País saído de uma Ditadura e ainda a viver os resquícios do PREC, esta foi uma demonstração de força muito significativa e que obrigou o Poder Político a olhar com outros olhos para a Enfermagem.

Destaque também para a criação dos centros de formação, com vista ao aperfeiçoamento dos conhecimentos dos Enfermeiros em 1982 e a atualização obrigatória de 120 horas de formação obrigatórias num período de 5 anos. Enaltecemos ainda a participação do SE na criação da Diretiva comunitária destinada a definir as competências dos Enfermeiros e a liberdade de circulação de pessoas e bens. Trabalhamos ainda no sentido de impor regras condicionantes à livre circulação dos Enfermeiros.

Aos futuros Enfermeiros deixamos um apelo: a Enfermagem será tão mais forte quanto maior for a nossa união. A sindicalização é fundamental não só para nos protegermos dos avanços contra os nossos direitos, mas também para lutarmos por uma profissão mais digna, que reconheça e valorize o nosso trabalho e que contribua para criar condições para uma prestação de cuidados de saúde cada vez mais célere e adequada às necessidades da população.

Pedro Costa,
Presidente do Sindicato dos Enfermeiros - SE

INFORMAÇÕES DE CONTACTO:

- Sede: Rua D. João IV, 199 | 4000-301 Porto
- Telefone: 225 194 040
- E-mail: geral@senfermeiros.pt
- Site: <https://sindicatodosenfermeiros.pt/>
- Facebook: <https://www.facebook.com/SindicatoEnfermeiros.se>
- Instagram: <https://www.instagram.com/sindicatoenfermeiros.se/>

SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES (SEP)

Somos o sindicato mais representativo de Enfermeiros desde a sua criação. O nosso compromisso é e continuará a ser a defesa dos direitos dos Enfermeiros, da profissão e do Serviço Nacional de Saúde.

A nossa história remonta a 1904 com a criação da Associação da Classe das Parteiras Portuguesas, mais tarde o Sindicato Nacional das Parteiras Portuguesas, em 1933.

Em 1945, a 8 de junho, foi constituído o Sindicato Nacional dos Profissionais de Enfermagem que resultou da transformação dos Sindicatos Nacionais dos Enfermeiros do distrito do Porto, das Enfermeiras de Lisboa e das Parteiras Portuguesas, com sede em Lisboa.

Em 1975, o Sindicato Nacional dos Profissionais de Enfermagem do distrito de Lisboa passou a designar-se de Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul. São criados 4 sindicatos regionais de Enfermagem – Norte, Centro, Sul e Madeira. Em 1988, a pedido de Enfermeiros da zona norte e centro,



o Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul alterou os seus estatutos dando origem ao Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP).

O SEP desenvolve, também, a sua ação na unidade com os outros trabalhadores. É filiado na CGTP-IN desde a sua criação e integra a Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP).

As conquistas para a profissão e para os Enfermeiros estão associadas ao SEP – as carreiras de 1981, 1991, 1998, 1999 e de 2009; o REPE; a Ordem dos Enfermeiros; a integração do Ensino de Enfermagem no Sistema Educativo Nacional e Licenciatura feita num só ciclo; os vários processos de regularização do vínculo precário de milhares de Enfermeiros; a intervenção institucional e a visibilidade da profissão.

Mantemos a exigência de melhores condições de trabalho para os Enfermeiros através da luta pelas 35h de trabalho para todos, do reforço do Serviço Nacional de Saúde, do aumento dos salários, de uma carreira única que harmonize direitos, valorize e promova o desenvolvimento profissional, da contagem de todos os pontos para efeitos de progressão, da contratação de mais Enfermeiros com vínculos efetivos, de um sistema de avaliação justo, de medidas de compensação do risco e penosidade da profissão, da regulação de horários e da resolução de problemas específicos dos locais de trabalho.

A nossa forma de fazer sindicalismo pauta-se pela proximidade aos Enfermeiros, construir propostas, discuti-las com todos e, com todos, atingir objetivos.

José Carlos Martins,
Presidente do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses – SEP

INFORMAÇÕES DE CONTACTO:

- Sede: Avenida 24 de Julho, 132 | 1350-346 Lisboa
- Telefone: 213 920 350 / 213 968 202
- E-mail: sede@sep.pt
- Site: <https://www.sep.org.pt>
- Facebook: <https://www.facebook.com/sindicatoenfermeirosportugueses/>
- Instagram: <https://www.instagram.com/enfermeiroscomhistoria/>

SINDICATO DOS ENFERMEIROS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA (SERAM)

O Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira (SERAM) é um sindicato com uma forte implantação regional, foi criado a 12 de agosto de 1959. Tem por objetivo a defesa e promoção dos direitos sócio-profissionais dos seus associados, sendo constituído por todos os profissionais que nele filiados, exerçam a profissão de Enfermagem na Região Autónoma da Madeira e cujo exercício seja reconhecido pela Ordem dos Enfermeiros.

Juan Carvalho Ascensão,
Presidente do Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira - SERAM

INFORMAÇÕES DE CONTACTO:

- Sede: Rua de Santa Maria, 90 | 9060-291 Funchal
- Telefone: 291 224 942 / 291 225 115
- E-mail: seram-sede@hotmail.com / geral@seram.pt
- Site: www.seram.pt
- Facebook: <https://www.facebook.com/SindicatoEnfermeirosRAM>
- Instagram: https://www.instagram.com/seram_sindicatoenfermeirosram/

SINDICATO DEMOCRÁTICO DOS ENFERMEIROS DE PORTUGAL (SINDEPOR)

O Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal (SINDEPOR) foi fundado no dia 8 de Setembro de 2017 e nasceu de uma vontade renovada de lutar pelos direitos e contra as injustiças que afetam a Enfermagem, num novo ciclo de mudança de paradigma no que ao sindicalismo diz respeito. O SINDEPOR foi constituído apenas com profissionais que trabalhavam nas suas instituições na prestação direta de cuidados de saúde e não por Enfermeiros que, estando há muito tempo no sindicalismo, de certa forma perderam o contacto com a realidade da profissão.

Em termos geográficos, o SINDEPOR foi pensado e projetado em Évora. Foi lá que nasceu, na cidade onde vive o seu presidente e principal mentor. Vivemos num país onde tudo tem tendência para estar nos grandes centros urbanos e, quanto mais se anuncia politicamente a necessidade de descentralizar, mais a evidência prática demonstra o contrário.



O futuro do SINDEPOR será aquele que os Enfermeiros, mas sobretudo os associados quiserem que seja. Propondo continuar o caminho de mudança de atitudes e resiliência, com os pés bem assentes no chão, o SINDEPOR terá sempre empenho e vontade de lutar e resistir às adversidades. Não desistirão de batalhar pela dignificação e visibilidade da profissão. Humildade sem submissão. Transparência de atitudes e procedimentos sem esquecer os seus objetivos. Inconformismo e combatividade, mas sempre com licitude. Privilegiar o diálogo e negociação sem esquecer as ações de luta quando se justificarem.

“Ouvir e consultar os associados. Estar atento ao contexto sócio económico e político do país, não deixando de aproveitar as oportunidades que surgirem. Envolver a classe política nas nossas lutas. Participar junto dos parceiros sociais de forma solidária, não esquecendo os interesses específicos da profissão. Ter posições que ajudem a unir a classe profissional e não colaborar no contrário. Acompanhar os associados de forma personalizada, não esquecendo os interesses superiores do coletivo. Estar presente. Tentar sempre fazer parte das soluções, mais do que dos problemas. Envolver cada vez mais Enfermeiros no nosso projeto. Estar em todo o país, sem discriminar regiões. Em suma: aprender com os erros do passado, para que eles possam dar lições para o futuro. As Enfermeiras e os Enfermeiros Portugueses podem contar com o seu, vosso, SINDEPOR!”.

Carlos Ramalho,
Presidente do Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR

INFORMAÇÕES DE CONTACTO:

- Sede: Parque Industrial Rua Circular Poente, 42 | 7005-328 Évora
- Telefone: 965 740 730
- E-mail: sindepor.geral@gmail.com
- Site: <https://sindepor.website>
- Facebook: <https://www.facebook.com/sindepor>
- Instagram: https://www.instagram.com/sindepor_sindicato/

SINDICATO INDEPENDENTE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM (SIPEnf)

O Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem, SIPEnf, é um sindicato de Enfermeiros portugueses que tem como propósito contribuir de forma decisiva para a melhoria das condições económicas, sociais e laborais dos profissionais de Enfermagem.

Foi fundado em 1956, visando uma nova dinâmica do movimento sindical dos Enfermeiros e estabelecendo como objetivo central a evolução da profissão a nível: Formativo, Económico e Organizacional.

Da sua iniciativa e da sua negociação resultaram normativos legislativos que constituem, no presente, a base estrutural da profissão. Por isso se torna necessário que os Enfermeiros tenham a noção do que é o real trabalho do SIPEnf, que permitiu e permitirá ir construindo, com segurança, um futuro mais justo e mais próspero ao qual os Enfermeiros têm direito.

O SIPEnf afirma-se pela verdade, pelo poder reivindicativo, pela isenção e pela independência de forças políticas e intersindicais. Conscientes da responsabilidade assumida, desenvolveremos estratégias convergentes com objetivos bem definidos para o desenvolvimento da profissão, das quais realçamos:

1. Defender a profissão nas várias vertentes, quer gerais quer individuais.
2. Aproximar a atividade sindical de todos os Enfermeiros, visando a defesa de melhores condições económicas, sociais, profissionais e de segurança.
3. Defender mais emprego, menos precariedade, menos instabilidade.
4. Desenvolver serviços de apoio na vertente do desenvolvimento profissional, incluindo formação, de acordo com necessidades individuais e coletivas.
5. Desenvolver processos de negociação coletiva de referência para a profissão, no geral, e para sócios, em particular.
6. Estabelecer protocolos nas áreas de bens e serviços para benefício dos sócios.
7. Apoiar recém-formados na procura do primeiro emprego.

Na área de serviços próprios, o Sindicato proporciona aos sócios:

- Apoio jurídico;
- Formação;
- Informação geral e individual;
- Outros serviços no âmbito das suas competências.

Fernando Mendes Parreira,
Presidente do Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem – SIPEnf

INFORMAÇÕES DE CONTACTO:

- Sede: Rua Filipe Terzi, Lote 5, 61-63 | 3030-014 Coimbra
- Telefone: 239 404 650 / 968 771 284
- E-mail: geral@sipenf.org.pt
- Site: www.sipenf.org.pt
- Facebook: <https://www.facebook.com/sindicatoindependenteprofissionaisdeenfermagem>

SINDICATO INDEPENDENTE DE TODOS OS ENFERMEIROS UNIDOS (SITEU)

O SITEU, Sindicato Independentemente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas, nasceu a 22 de fevereiro de 2020. Na sua origem esteve um grupo de Enfermeiros inconformado com o estado do sindicalismo na Enfermagem e a sua convicção que seriam capazes de fazerem uma luta diferente.

É uma instituição que representa, defende e ajuda todos os Enfermeiros, de todas as instituições de saúde, sejam elas públicas, privadas, EPE, Ministério da Defesa e IPSS, com qualquer contrato de trabalho ou prestação de serviços de Enfermagem.

A relação do sindicato com os Enfermeiros, reside numa ótica de proximidade e de empoderamento, dotando-os de ferramentas para que se possam defender, exigir os seus direitos laborais e naturalmente perceber e cumprir os seus deveres.

É um sindicato independente sem quaisquer ligações políticas ou a centrais sindicais. Isto torna-o completamente autónomo nas suas reivindicações e lutas com a convicção que só assim mantém liberdade sem amarras ou agendas paralelas. A sua cor é unicamente a cor da Enfermagem.

A eficácia do SITEU na defesa dos interesses dos Enfermeiros, é comprovada, pois até à data e desde a sua constituição, nunca perdeu um processo e nunca falhou nenhuma das várias lutas.

Teve consecutivamente intervenções com sucesso nas instituições privadas e nas IPSS, nomeadamente nas Santa Casa da Misericórdia, onde os direitos do trabalho são muitas vezes ignorados.

Federação Nacional de Associações de Estudantes de Enfermagem

Destacam-se processos judiciais, apoio aos sócios, com pronta resposta, no máximo até 5 dias após ser colocada a questão, organização de manifestações, de concentrações, greve inédita bem-sucedida numa misericórdia, reuniões com as direções das instituições de saúde, com os representantes das bancadas parlamentares e com a tutela da saúde.

O trabalho sindical é vital na vida profissional, pela manutenção das leis de trabalho, pela reivindicação de condições de trabalho e defesa de tabelas salariais mais dignas. É tão importante como o trabalho de Enfermagem com os utentes.

O trabalho sindical dos dirigentes do SITEU é em forma de voluntariado, pois nenhum dos seus dirigentes é pago pelo sindicato para desenvolver trabalho sindical e todos mantêm a sua prestação de cuidados no terreno. Só desta forma, e no terreno, é que os seus dirigentes têm uma melhor perceção das reais necessidades da sua classe profissional.

O SITEU disponibiliza aos Enfermeiros filiados um gabinete de advogados de excelência, que prima pelo contacto direto com os associados e que está sempre disponível para ajudar, desde o primeiro dia de filiação. Tem ainda várias parcerias na área do lazer, bem-estar físico e psicológico, formação e consultas de psicologia.

É este espírito de honestidade, dedicação, transparência e seriedade com que podem contar todos os que se identificam com o SITEU, pois ser SITEU é acima de tudo acreditar numa Enfermagem digna e que o papel social dos Enfermeiros terá o lugar que merece, face ao impacto real que tem na saúde de todos.

O sindicato pode ser contactado pela sua página oficial, <https://www.siteu.pt/>, através do email geral@siteu.pt ou do chat da página do Facebook, onde está disponível um formulário de pré-inscrição para a sindicalização.

Sempre Juntos!

Gorete Pimentel,

Presidente do Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos - SITEU

INFORMAÇÕES DE CONTACTO:

- Sede: Rua da Fonte, 73 | 4730-574 Vila Verde
- Telefone: 966 538 856
- E-mail: geral@siteu.pt
- Site: <http://www.siteu.pt/>
- Facebook: <https://www.facebook.com/SiteuSindicato/>
- Instagram: <https://www.instagram.com/siteuenf/>



ASSOCIAÇÃO SINDICAL PORTUGUESA DOS ENFERMEIROS (ASPE)

A ASPE foi constituída para responder aos anseios dos mais de 70% de Enfermeiros que não se reviam nos sindicatos existentes, quer pelas estratégias de intervenção que se revelavam ineficazes na defesa dos seus direitos e reivindicações, quer pela sua dependência político-partidária e ligação à UGT e CGTP-IN.

Desde os anos dourados pós-revolução que o sindicalismo foi perdendo força e credibilidade!

Contudo, nos últimos 20 anos, as condições de trabalho dos Enfermeiros têm sofrido uma degradação progressiva e o valor do seu trabalho é cada vez mais indigno para as responsabilidades que assumem.

Por isso, criamos em 2017 o sindicato com a quota mais baixa (5€), suportado na redução dos custos administrativos e numa relação de proximidade com os associados, com recurso a plataformas digitais e contacto personalizado por telefone.

A filiação na ASPE é feita exclusivamente online no site www.aspe.pt, a cobrança da quota é realizada por débito direto, mantendo-se a confidencialidade da sindicalização para o associado.

A ASPE responde, normalmente, às dúvidas dos associados em 3 dias, por e-mail e telefone, defendemos os seus direitos junto das entidades empregadoras e quando a situação não se resolve por estas vias passamos o assunto aos nossos advogados.

Só os sindicatos podem negociar melhores condições de trabalho e remuneratórias para os Enfermeiros, por isso precisam de ser fortes e representativos.

Lúcia Leite,
Presidente da Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE

INFORMAÇÕES DE CONTACTO:

- Sede: Rua Conselheiro Arala Chaves, 8, 1º Centro Frente | 3880-038 Ovar
- Telefone: 256 020 462 / 911 118 840
- E-mail: geral@aspe.pt
- Site: <http://www.aspe.pt/>
- Facebook: <https://www.facebook.com/aspe.pt/>
- Instagram: https://www.instagram.com/aspe_2020/

SINDICATO NACIONAL DOS ENFERMEIROS (SNE)

O SNE – Sindicato Nacional dos Enfermeiros foi fundado a 12 de fevereiro de 2022, sendo que os seus estatutos foram publicados no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 13, de 8 de abril de 2022.

A sua origem é atribuída, frequentemente, a Aurélio Agostinho de Hipona, conhecido universalmente como Santo Agostinho, um importante teólogo e filósofo dos primeiros séculos de cristianismo, a expressão “A esperança tem duas filhas lindas, a indignação e a coragem; a indignação ensina-nos a não aceitar as coisas como estão; a coragem, a mudá-las.”. Ora, esta frase representa na perfeição aquilo que esteve na origem do recém-criado, SNE – Sindicato Nacional dos Enfermeiros, a indignação com a realidade com que nos deparamos e o conhecimento, a competência e a coragem para a alterar.

Somos um grupo significativo de Enfermeiros de todo o País, incluindo os arquipélagos dos Açores e da Madeira, de todas as idades, do sector público e do privado, do sector social e cooperativo, com todos os tipos de contrato de trabalho, de todas as especialidades, de todos os partidos e de todas as culturas e crenças.

Os nossos valores assentam de forma clara na liberdade para pensar e para agir, na igualdade de oportunidades e de escolhas e na solidariedade entre todos os Enfermeiros e, também, com a população. Não somos, nem seremos defensores do pensamento único, populistas, divisionistas, regionalistas, extremistas e veículos de transmissão dos partidos políticos, confissões religiosas ou outro tipo de organizações.

O Sindicato Nacional dos Enfermeiros foi criado para dignificar e valorizar a Enfermagem e os Enfermeiros e o nosso desígnio é renovar a esperança e confiança dos Enfermeiros através do diálogo social e da negociação coletiva. Assumimos que o nosso compromisso é a defesa intransigente dos interesses dos Enfermeiros e, em particular, dos nossos associados. O SNE tem a ambição de ser o sindicato mais próximo dos Enfermeiros, mais intransigente na defesa da valorização dos Enfermeiros, mais focado no bem-estar dos Enfermeiros, mais inovador e digital na comunicação com os Enfermeiros, em particular, e com a população, em geral e também mais sustentável a nível ambiental. A nossa ação dará prioridade ao reforço da participação dos Enfermeiros na definição das políticas de saúde, utilizando a evidência científica disponível e o reforço da participação nos diferentes níveis de decisão nacionais e europeus. A promoção da formação sindical, as parcerias

institucionais e a maximização dos benefícios aos nossos associados também estarão na linha da frente.

Emanuel Boieiro,
Presidente do Sindicato Nacional dos Enfermeiros - SNE

INFORMAÇÕES DE CONTACTO:

- Sede: Avenida Afonso Costa, 22, Sub-Loja Esq | 1900-036 Lisboa
- Telefone: 914 206 534
- E-mail: snenfermeiros@gmail.com
- Facebook: <https://www.facebook.com/SNEenfermeiros/>
- Instagram: https://www.instagram.com/sn_enfermeiros/

Referências Bibliográficas

Deodato, S. (2014). *Decisão Ética em Enfermagem. Do Problema aos Fundamentos para o Agir.* Edições Almedina

Deodato, s. (2017). *Direito da Saúde.* 2º ed. Edições Almedina

Estatuto da Ordem dos Enfermeiros – Decreto-Lei nº 104/98, de 21 de abril, alterado pela Lei nº 111/2009, de 16 de setembro e pela Lei nº 156/2015, de 16 de setembro.

Gallagher, J.C., & Jackson, A.M.W. (2010). How to write a curriculum vitae. *American Journal Health-System Pharmacy*, 67(15). 446-447. doi: 10.2146/ajhp090222

Goleman, D. (2009). *Inteligência Emocional.* (13ª. ed.) (M. D. Correia Trad.), Temas e debates – Círculo de leitores. (Obra original publicada em 1995).

Hicks, R.W., & Roberts, M.E. (2016). Curriculum vitae: an important tool for the nurse practitioner. *Journal American Association Nurse Practitioner* 28(7), 347-352. doi: 10.1002/2327-6924.12374. Epub 2016 May 2. PMID: 27135762

Markey, B.T., & Campbell, R.L. (1996). A resume or curriculum vitae for success. *AORN Journal*, 63(1), 192 - 202. doi: 10.1016/s0001-2092(06)63454-6. PMID: 9131107

Pearce C. (2007). Ten steps to writing curricula vitae. *Nurs Manag* 14(7), 29. doi: 10.7748/nm2007.11.14.7.29.c6266. PMID: 18038834

Price B. (2014). Preparing a successful role-specific curriculum vitae. *Nursing Standard* 29(5), 50-7. doi: 10.7748/ns.29.5.50.e9176. PMID: 25270484

Regulamento do Exercício Profissional dos Enfermeiro – Decreto-Lei nº 161/96, de 4 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 104/98, de 21 de abril

Contributos

