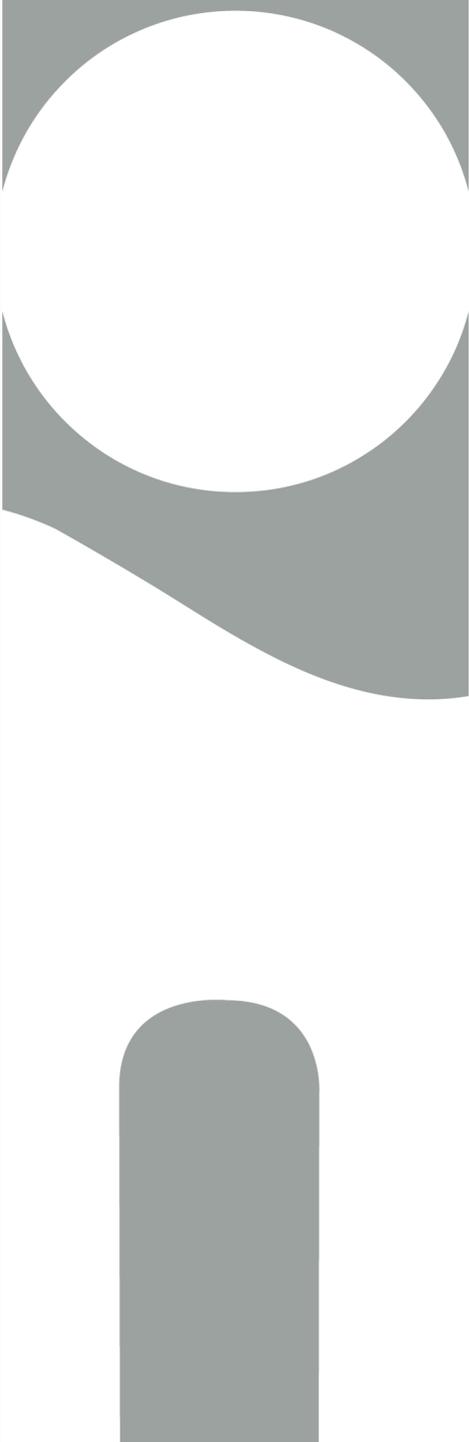


ANO 48-2, 2014

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA



revista portuguesa de  
**pedagogia**

ENSINO SUPERIOR

## Da Construção à Validação de um Referencial de Competências para uma Licenciatura em Enfermagem

Constança Mendonça<sup>1</sup>, Isabel Huet<sup>2</sup> e Mariana Gaio Alves<sup>3</sup>

### Resumo

Fator determinante para o aumento da empregabilidade dos jovens diplomados, a adoção de estratégias capazes de favorecer uma formação orientada para o desenvolvimento das competências mais valorizadas pelo mercado de trabalho tem vindo a ser uma preocupação transversal às várias Instituições de Ensino Superior (IES) do espaço Europeu.

Este artigo descreve o processo de construção e validação de um referencial de competências genéricas essenciais ao adequado desempenho profissional dos licenciados em enfermagem por uma escola superior de saúde nacional. Composto por 59 competências genéricas, o referencial resulta de um trabalho de revisão de literatura, de análise documental e de um estudo de natureza empírica que envolveu a realização de entrevistas (n=3), um inquérito por questionário a docentes (n=12) e diplomados (n=7) da referida Escola e a empregadores (n=3) da profissão, tendo sido por fim sujeito à validação por um perito da área em questão.

Palavras-chave: empregabilidade; competências; referencial; enfermagem

---

1 Universidade de Aveiro - Centro de Investigação "Didática e Tecnologia na Formação de Formadores" - Departamento de Educação. Email: constanca@ua.pt

2 Kingston University London & Universidade de Aveiro. Email: i.huet@kingston.ac.uk

3 Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa - UIED e DCSA. Email: mga@fct.unl.pt

## **From the Construction to the Validation of a Framework of Competencies in a Nursing Education Programme**

### **Abstract**

Higher Education institutions across Europe are concerned in training students with transferable competencies that allow them to cope with the uncertainties of the knowledge society and be prepared to adapt to new conditions of employment and potential career shifts.

This article describes the process of designing and validating a framework of generic competencies essential for the adequate professional performance of nursing graduates from a Portuguese School of Health.

Comprising 59 generic competencies, the framework resulted from a work of literature review, documental analysis and an empirical study. The latter consisted of data collection from three in depth interviews, surveys to lecturers (n=12), graduates of the School (n=7) and employers in the professional area (n= 3). The first version of the framework was validated by an expert in the area.

Keywords: employability; competencies; framework; nursing

## **De la Construcción à la Validación de un Referencial de Competencias para una Graduación en Enfermería**

### **Resumen**

Factor determinante para el aumento de la empleabilidad de los jóvenes diplomados, la adopción de estrategias capaces de propiciar una formación orientada hacia el desarrollo de las competencias mejor valoradas por el mercado de trabajo viene constituyendo una preocupación transversal a las diferentes instituciones de enseñanza del espacio europeo.

Este artículo describe el proceso de construcción y validación de un referencial de competencias genéricas, esenciales al adecuado desempeño profesional de los licenciados en enfermería por una Escuela Superior de Salud Portuguesa. Compuesto por 59 competencias genéricas, el referencial resulta de un trabajo de revisión de la literatura, del análisis documental y de un estudio de naturaleza empírica que incluyó la realización de entrevistas (n=3), una encuesta por formulario a docentes (n=12) y diplomados (n=7) de la referida Escuela y a empleadores (n=3) de la profesión, el cual se sometió finalmente a validación por un experto del área en cuestión.

Palabras clave: empleabilidad; competencias; referencial; enfermería

## Introdução

Num cenário de crise económica generalizada como aquele que temos vivido nos últimos anos, a diminuição do número de empregos disponíveis e a instabilidade dos mesmos tem vindo a agravar os já de si efeitos perversos de um desajustamento entre a preparação proporcionada pelo Ensino Superior (ES) e as necessidades do mercado de trabalho (Frazão, 2005; Stiwnne & Alves, 2010; Vuolo, Staff, & Mortimer, 2012).

O acesso ao emprego e a garantia de carreiras estáveis e duradouras, outrora ao alcance da generalidade dos detentores de formação superior, é atualmente encarada por muitos como um golpe de sorte ou uma oportunidade a não desperdiçar, trazendo consigo as mais diversas negativas consequências individuais, sociais e económicas.

A discussão em torno da adoção das melhores estratégias para promover a empregabilidade - entendida como a capacidade de obter e manter o trabalho (Yorke, 2006) - despertou na década de 70 do século XX e começou a ganhar protagonismo com as declarações de Sorbonne e Bolonha (Gonçalves, Carreira, Valadas, & Sequeira, 2006). Hoje a questão está na agenda política dos vários países europeus e é uma das prioridades da estratégia da Comissão Europeia para o crescimento e o emprego "Europa 2020", cujo objetivo último é tornar a União Europeia (UE) numa economia inteligente, sustentável e inclusiva, capaz de proporcionar níveis elevados de emprego, de produtividade e de coesão social.

Considerando, por um lado, a relevância que hoje as Instituições de Ensino Superior (IES) reconhecem à promoção de uma formação que muna os seus diplomados das competências mais valorizadas pelos empregadores e propicie o exercício competente de uma atividade profissional, e assumindo, por outro, que os referenciais de competências para avaliar/monitorizar a adequabilidade da formação que ministram podem afigurar-se como uma das estratégias das universidades para responder a este desafio, o presente artigo apresenta um referencial de competências genéricas essenciais ao adequado desempenho profissional dos licenciados em enfermagem por uma instituição de ensino superior politécnico nacional.

Este referencial foi construído por um processo de referencialização (Figari, 1996) e pode ser entendido como uma ferramenta que servirá de suporte a investigações futuras de monitorização ou avaliação. A sua construção sustentou-se em referentes internos e externos e implicou as representações que os diferentes atores envolvidos na formação e no exercício da profissão fazem sobre as práticas profissionais em enfermagem, o que tornou possível colocar em evidência o conjunto de competências relevantes à adequada prática da profissão nos seus diferentes contextos.

Na linha dos autores de referência na área da educação (Le Boterf, 2003; Perrenoud, 2001), entende-se por competência, a capacidade de mobilizar ou ativar

recursos – conhecimentos, capacidades, estratégias – para agir eficientemente perante qualquer tipo de situação. Conforme refere Perrenoud (2001, pp. 12-13) “A competência é uma mais-valia acrescentada aos saberes: a capacidade de a utilizar para resolver problemas, construir estratégias, tomar decisões, actuar no sentido mais vasto da expressão”.

Sendo certo que a prática de enfermagem requer um desempenho que envolve a aplicação de uma complexa combinação de conhecimentos, habilidades, valores e atitudes, a definição de competência está longe de ser consensual entre os autores desta área disciplinar. Cowan, Norman e Coopamah (2005) debruçaram-se sobre as várias definições constantes na literatura e concluíram que *competência* em enfermagem deve ser entendida de uma forma holística para ultrapassar a visão dicotómica, que ora a vê como comportamento (a capacidade efetiva de realizar tarefas), ora como constructo psicológico, envolvendo capacidades cognitivas, afetivas e habilidades psicomotoras.

Para Alarcão e Rua (2005) “o desempenho competente é a face visível da competência” (p. 375), e a competência é a capacidade de agir em situação, o que “implica a manifestação de uma resposta articulada entre o que fazer, a quem, porquê e para quê. Implica mais ainda. Implica conhecer os limites do seu saber, isto é, o seu não-saber” (p. 376).

Assim, importa clarificar que, tratando-se do desempenho de profissionais de saúde, o significado que atribuímos a *desempenho competente* vai ao encontro do expresso por Alarcão e Rua (2005) ao considerarem que um profissional competente é “aquele que evidencia qualidade no seu desempenho”, isto é: “aquele que executa bem, que não falha e que proporciona qualidade aos clientes com os quais interage” (p. 375).

## Desafios do século XXI

Em 2013, Portugal apresentava uma taxa de desemprego muito elevada (16.2%), em especial entre a população jovem do grupo etário 20-24 (34.6%), sendo esta significativamente superior à média deste mesmo grupo na Europa a 28 (22%). (dados Pordata, 2014).

Sem esquecer que a empregabilidade depende de múltiplos fatores, entre os quais o próprio estado da economia, e que a missão do ES não se esgota na formação para o emprego (Gonçalves et al., 2006), estes dados confirmam a urgência de se trabalhar no sentido de impulsionar o número de entrada de jovens diplomados no mundo do trabalho, mas também a necessidade de se garantir a manutenção dos postos de trabalho aos indivíduos já nele integrados.

Dito de outra forma: é preciso agir para promover uma empregabilidade de longo prazo e esta, sabe-se hoje, em muito depende de um efetivo alinhamento entre as competências específicas (próprias de cada profissão), mas sobretudo genéricas<sup>4</sup> (competências transversais às diferentes profissões/atividades profissionais), detidas pelos jovens no final da sua formação superior e aquelas que os empregadores mais valorizam e necessitam para dar resposta às exigências de um mercado de trabalho globalizado e em permanente mutação.

Tal como se reconhece no mais recente estudo nacional (Vieira & Marques, 2014) em torno da complexa problemática das transições entre os mundos da educação e do trabalho, as IES não podem ficar alheias aos desafios do atual mundo laboral, cabendo-lhes, embora não em exclusivo, uma grande parte da responsabilidade de preparar os estudantes com os requisitos indispensáveis aos profissionais do século XXI.

Efetivamente, porque implicou uma transformação dos processos de produção e novas formas de organização do trabalho, a nova sociedade do conhecimento vem reclamar trabalhadores polivalentes, flexíveis para se adaptar a novos desafios e responsáveis pela qualidade do produto final (Alves, 2008; Martins, 1996). Neste sentido, as competências a desenvolver nos programas do ES devem ser relevantes para as respetivas práticas profissionais, mas simultaneamente permitir a renovação crítica dessas mesmas práticas, numa lógica de inovação em oposição à da reprodução (Rocha, Gonçalves, & Vieira, 2012).

## Competências promotoras da empregabilidade

Diferentes organismos e académicos não se têm poupado a esforços para conhecer os percursos profissionais e a inserção dos diplomados do ES na vida ativa, assim como o rol de competências favorecedoras desta integração e potenciadoras de um exercício profissional de sucesso. Desenvolvidos desde o final do século XX, tanto os estudos internacionais que envolvem dados comparativos de vários países (e.g. CHEEERS; REFLEX; HEGESCO; TUNING; e o coordenado por Portugal, SALM)<sup>5</sup>,

---

4 As competências transversais são muitas vezes também referidas em Portugal como “genéricas”, “chave”, “nucleares” e em outros países como “basic”, “common”, “transferable”, “core”, “key”, ou mesmo “employability skills” (Cabral-Cardoso, Estêvão, & Silva, 2006; Silva, 2008).

5 Para saber mais sobre estes projetos pode consultar-se os respetivos sítios web: **CHEEERS** - Careers after Higher Education: a European Research Study ([http://www.uni-kassel.de/wz1/TSEREGS/sum\\_e.htm](http://www.uni-kassel.de/wz1/TSEREGS/sum_e.htm)); **REFLEX** - Research into Employment and professional FLEXibility (<http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/?portfolio=reflex-international-survey-higher-education-graduates>); **HEGESCO** - Higher Education as a Generator of Strategic Competences <http://www.hegesco.org/>; **TUNING** - TUNING Educational Structures in Europe (<http://www.unideusto.org/tuningeu/>); **SALM** - Skills and Labour Market to Raise

como no caso concreto nacional, os conduzidos pela tutela (e.g. com o criado para o efeito, mas já extinto, Observatório de Diplomados do Ensino Superior - ODES), por organizações (e.g. "Faz-te ao Mercado"), redes de IES (e.g. "Preparados para Trabalhar?"), iniciativa das próprias IES (e.g. universidades de Aveiro, Minho, Porto, Lisboa), ou, ainda, por diferentes investigadores<sup>6</sup>, têm vindo a consolidar um conjunto de ideias-chave, das quais destacamos as seguintes:

- i) A par das competências técnicas, próprias ao exercício de cada profissão, há um conjunto de competências genéricas (*soft skills*) que favorecem a empregabilidade e potenciam uma carreira de sucesso. É igualmente proveitoso antecipar as necessidades de um mercado global, competitivo e em constante mutação (Cabral-Cardoso, Estêvão, & Silva, 2006; Gonçalves et al., 2006; Silva, 2008; Stiwnne & Alves, 2010; Teichler, 2002; Vaatstra & Vries, 2007).
- ii) Entre as competências genéricas mais valorizadas como promotoras da empregabilidade estão as relacionadas com a comunicação, trabalho em equipa, relacionamento interpessoal, resolução de problemas, criatividade e inovação, capacidade de adaptação, responsabilidade, disponibilidade e flexibilidade, proatividade e iniciativa; motivação, resiliência e disponibilidade para aprender. (Cabral-Cardoso et al., 2006; Gata, Oliveira, & Silva, 2014; González & Wagenaar, 2006; Robles, 2012; Shuayto, 2013; Silva, 2008; Vieira & Marques, 2014). Na área da saúde, e em particular em enfermagem, as mais apontadas são as relacionadas com: a autonomia, comunicação, reflexão, espírito crítico, preocupação e solicitude em relação aos outros (Costa, 2011); a capacidade de adaptação a um ambiente em rápida mutação e de aprendizagem contínua (Dias, 2006); o trabalho em equipa, relacionamento interpessoal, responsabilidade, tomada de decisão individual ou em grupo e capacidade de partilhar saberes (Rua, 2011).
- iii) As experiências profissionais durante a licenciatura e a participação em atividades extracurriculares são mais-valias para a inserção profissional dos diplomados (Alves, 2007; Alves 2010; Alves, 2008; Vieira & Marques, 2014), assim como o são as experiências profissionais anteriores (Andrews & Higson, 2008; Cardoso, Varanda, Madruga, Escária, & Ferreira, 2012; Harvey, n.d.; Torres, 2008).

---

Youth Employment (<http://www.isob-regensburg.net/joomla3/index.php/en/projects/international/101-salm-skills-and-labour-market>).

6 Para conhecimento dos trabalhos de investigação desenvolvidos nos últimos anos no campo da inserção profissional de graduados em Portugal, veja-se Alves, 2010.

## Benefícios de uma articulação

Destes estudos e outros relacionados com a temática da articulação entre educação, formação e emprego, importa ainda ressaltar a notória existência de desajustamentos entre as competências adquiridas em contexto académico e as requeridas pelo mercado de trabalho, bem como o carácter prioritário atribuído à necessidade de se promover o encontro dessas competências, através de um maior envolvimento e articulação entre os dois mundos (Andrews & Higson, 2008; Cabral-Cardoso et al., 2006; Gata et al., 2014; Gonçalves et al., 2006; Silva, 2008; Nunn, 2013; Stiwne & Alves, 2010; Teichler, 2002; Vaatstra & Vries, 2007).

Algumas das razões que originam este desajustamento estão assinaladas: há uma reduzida aplicação prática do conhecimento em contexto formativo (Hernandez-March, Martín del Peso, & Leguey, 2009), a comunicação existente entre as IES nacionais e os empregadores é escassa (Mourshed, Patel, & Suder, 2014), tendo mesmo algumas uma reduzida experiência de colaboração com o mundo do trabalho, especialmente no que diz respeito a uma redefinição curricular que valorize a questão da empregabilidade (Cardoso et al., 2012).

As vantagens de uma aproximação efetiva entre os dois setores, que se traduza, por exemplo, no envolvimento dos parceiros sociais na conceção de currículos de qualidade (OCDE, 2014), transparecem igualmente do recente estudo que mobilizou 13 IES nacionais congregadas pela Fórum Estudante. Apesar de se concluir que a preparação dos diplomados para o trabalho é positiva, estando, por isso, os jovens diplomados portugueses aptos a trabalhar, os resultados apontam genericamente para a necessidade de haver uma maior promiscuidade entre o meio académico e o meio profissional, podendo este entrosamento refletir-se, por exemplo, na realização de estágios curriculares em empresas e na integração de profissionais nos processos de reestruturação curricular (Vieira & Marques, 2014).

Este estudo alerta, também, para a necessidade de envolver mais os estudantes em atividades extracurriculares e intensificar as práticas pedagógicas potenciadoras das competências transversais relevantes. As suas autoras advogam, ainda, que os estudantes, os empregadores, as IES e as políticas públicas devem partilhar as responsabilidades pelo desenvolvimento das competências certas. Importa, por isso, sublinhar, “fomentar uma postura de abertura, diálogo crítico e de melhoria contínua na concretização da missão das instituições do ensino superior português no contexto de internacionalização e competitividade crescentes” (Vieira & Marques, 2014, p. 258).

Recomendação semelhante chega também da UE, no âmbito das estratégias delineadas até 2020. O Conselho da UE considera que, no período 2014-2015, Portugal

deve dar resposta à questão do desemprego dos jovens, continuando a trabalhar no sentido de “reduzir a falta de correspondência das competências face às necessidades do mercado de trabalho (...) promovendo a participação dos empregadores na conceção dos seus programas e na prestação de aprendizagem e formação no trabalho adequadas” (2014/C 247, p. 104).

## Metodologia

A construção de um referencial de competências essenciais ao adequado desempenho profissional dos diplomados em enfermagem faz parte de uma investigação mais alargada<sup>7</sup>, realizada pela metodologia do estudo de caso, sobre a adequabilidade das competências desenvolvidas pelos diplomados do ES às consideradas necessárias para um desempenho profissional competente.

O caso é uma Escola de Ensino Superior Politécnico nacional que iniciou as suas atividades letivas em 2001/2002, com a licenciatura em Enfermagem e as licenciaturas bietápicas em Fisioterapia, Radiologia e Radioterapia, bem como com o curso de Complemento de Formação em Enfermagem. As atuais formações ali ministradas, ao nível do 1º ciclo Bolonha, completaram-se com a criação das licenciaturas bietápicas em Terapia da Fala, no ano letivo 2002/2003, e em Gerontologia, no ano letivo seguinte.

Os docentes da Escola são sobretudo profissionais de saúde (médicos de várias especialidades, enfermeiros, fisioterapeutas, terapeutas da fala, etc.), mas também especialistas em Física, Eletrónica, Ciências Sociais e Humanas ou outras áreas científicas determinantes para as diferentes formações. De acordo com a atual direção, em 2012, apenas 21 dos 101 professores que integravam o corpo docente da Escola não exerciam outra atividade profissional.

O curso de enfermagem ali ministrado entrou em funcionamento no ano letivo 2001/02 e foi adequado a Bolonha no ano letivo 2008/09.

Esta formação tem uma forte componente profissionalizante, incluindo desde o seu início ensinamentos clínicos em vários organismos de saúde com os quais a Escola estabeleceu protocolos de colaboração. O curso forma profissionais com competências alicerçadas em conhecimentos sólidos, com uma forte componente humana, capazes de se integrarem em equipas multidisciplinares, dotados de forte sentido

---

7 Trata-se de um estudo de doutoramento financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (SFRH/BD/74545/2010) que está a ser desenvolvido no Centro de Investigação “Didática e Tecnologia na Formação de Formadores” da Universidade de Aveiro e envolve outras formações da área da saúde.

crítico-reflexivo, com capacidade de agir perante o inesperado, ser autónomos e participar ativamente na prestação de cuidados, na gestão dos serviços, na formação de novos profissionais e na investigação (SD, n.d.).

O processo de construção do referencial que aqui apresentamos desenvolveu-se em três fases distintas, tendo em vista os seguintes objetivos:

- i) identificar as competências transversais à generalidade das formações favorecedoras da empregabilidade e desempenho profissional eficiente, referenciadas por especialistas nacionais e estrangeiros, e selecionar as pertinentes para este referencial;
- ii) identificar as competências genéricas exigidas aos profissionais de saúde, de modo a associar estas últimas às áreas de competência selecionadas na fase anterior;
- iii) identificar o core de competências genéricas essenciais ao adequado desempenho dos enfermeiros formados pela escola em estudo, através do cruzamento da visão manifestada pelos seus docentes, empregadores e diplomados, e submetê-lo à apreciação de um especialista de modo a apresentar um referencial validado.

Como técnicas de recolha de dados, recorreremos à análise documental (designadamente a um conjunto de literatura e documentos normativos), à entrevista e ao inquérito por questionário.

O estudo empírico foi encetado com a realização de entrevistas exploratórias aos dois docentes que assumiram a direção da escola desde o seu início e à diretora de curso da licenciatura em Enfermagem. Decorreram em janeiro de 2012, nas instalações da instituição, foram gravadas em áudio, transcritas na íntegra e, após correções de pormenor, validadas pelos entrevistados.

Semiestruturadas e construídas com recurso a um guião constituído por questões comuns aos diretores, acrescido de um conjunto de perguntas de ordem mais específica dirigidas apenas à diretora de curso, estas entrevistas tiveram, entre outros, os objetivos de conhecer o entendimento destes informantes sobre as competências mais relevantes para um desempenho profissional de sucesso e o contributo da formação proporcionada pela escola em causa para o desenvolvimento destas mesmas competências.

Para o tratamento da informação recolhida por via das entrevistas recorreremos à técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2009).

O inquérito por questionário para aferir as competências essenciais ao adequado desempenho dos diplomados em enfermagem foi disponibilizado numa

plataforma online da IES, em dois momentos distintos (entre março e outubro de 2012 e em janeiro de 2013). Foram considerados os 22 questionários totalmente preenchidos: 12 dos 20 dirigidos aos docentes da licenciatura em Enfermagem no ano letivo 2011/2012; os 3 dirigidos aos empregadores-tipo<sup>8</sup> e os 7<sup>9</sup> que enviámos aos diplomados do curso entre os anos letivos 2005/06 a 2007/08).

Com idêntica estrutura para os diferentes grupos, os questionários pediam aos respondentes que se pronunciassem acerca da relevância das competências enunciadas para o adequado exercício da profissão, através da seleção de alternativas numa escala de Likert de 6 pontos (em que 1= *nada relevante* e 6 = *extremamente relevante*). Era ainda possível ao inquirido selecionar a opção *não tenho opinião* e acrescentar qualquer outra competência que não tivesse sido enunciada mas que considerasse essencial.

O inquérito por questionário dirigido aos docentes solicitava também aos professores que manifestassem, com base na mesma escala, a sua perspetiva sobre o contributo da formação académica ministrada para o desenvolvimento de cada uma das competências.

Por opção própria, os itens referentes às competências genéricas da profissão foram ordenados de forma aleatória, embora se apresentassem agrupados em áreas de competência para melhor orientar o respondente ao longo do seu processo de preenchimento do questionário.

A análise dos dados foi efetuada com recurso ao *software* de tratamento estatístico de dados IBM SPSS, versão 20.0.

A indicação de um especialista da área da enfermagem para validar este referencial foi solicitada à diretora de curso em finais de fevereiro de 2013.

Na sequência de um primeiro encontro com o perito<sup>10</sup> para se discutir a pertinência de inclusão ou exclusão de algumas competências que tinham emergido do estudo empírico, foi-lhe enviado um quadro onde se assinalavam as competências consideradas essenciais pelos três grupos auscultados e, as que por terem sido salientadas nas entrevistas como mais-valias da formação ministrada por aquela escola em particular, entendíamos dever considerar-se. O quadro continha ainda indicações relacionadas com as competências que entendíamos serem redundantes, merecedoras de um reajuste no modo como

---

8 Neste estudo consideramos que, como responsáveis hierárquicos pelos enfermeiros de cuidados gerais, os enfermeiros-chefe representam os empregadores destes licenciados.

9 Entre 2005 e 2008, a Escola diplomou 205 enfermeiros. A seleção de 2 diplomados por cada um destes anos letivos realizou-se de forma aleatória, e visou representar a visão do conjunto de diplomados pelo currículo pré-Bolonha.

10 Trata-se de um profissional que, para além de docente da escola em estudo, exerce as funções de enfermeiro-chefe num hospital público nacional.

estavam enunciadas ou passíveis de deslocalização para área diferente daquela onde inicialmente tinham sido integradas.

Em maio de 2013, o quadro foi devolvido pelo especialista com a indicação final das competências que validava.

## Resultados

### Referencial teórico: o contributo da literatura e dos documentos normativos

Importa antes de mais referir que o processo de seleção das competências genéricas que integrou o nosso referencial teórico teve por base um objetivo mais alargado de identificação de competências transversais essenciais ao adequado desempenho profissional dos diplomados na área da saúde da IES nacional alvo do estudo.

O ponto de partida para a identificação das competências que viriam a dar corpo ao nosso referencial teórico foram trabalhos nacionais realizados sobre o rol de competências favorecedoras da empregabilidade dos diplomados (Cabral-Cardoso et al., 2006; Silva, 2008) e um internacional, realizado no âmbito do projeto Tuning, sobre as competências que devem ser desenvolvidas num qualquer programa de ensino superior (González, & Wagenaar, 2006). Para traduzir as especificidades da área da saúde e, em particular, da enfermagem, recorreremos igualmente a diversos trabalhos de mestrado e doutoramento (Amendoeira, 2004; Correia, 2012; Costa, 2011; Dias, 2006; Rua, 2011; Silva, 2007), mas sobretudo ao documento produzido pelo grupo de trabalho de enfermagem no âmbito da implementação do Processo de Bolonha em Portugal (D'Espiney, 2004) e ainda à matriz que caracteriza o perfil genérico de competências comuns aos profissionais de saúde, resultante do trabalho realizado pela Quality Assurance Agency for Higher Education e referenciado no relatório de Lopes (2004).

Da análise destes documentos chegámos à seleção do conjunto de competências que entendemos serem relevantes para o exercício profissional dos profissionais de saúde. Das competências referenciadas por Cabral-Cardoso et al. (2006) e Silva (2008) não considerámos cinco, por entendermos que o seu conteúdo estaria já espelhado noutras, que entretanto ajustámos ou fundimos (10). Ao contrário, entendemos relevante para o nosso estudo acrescentar duas referenciadas no Projeto Tuning (González & Wagenaar, 2006): *Internacionalização* e *Espírito empreendedor*, assim como, tendo por base os restantes documentos referidos, duas outras novas: *Preocupação com a segurança/Promoção de ambiente seguro* e *Assiduidade*.

Neste sentido, cientes da dificuldade inerente a um processo de eleição de uma lista de competências a considerar e reconhecendo que a escolha feita é sempre discutível, assim como são também as diferentes classificações, selecionámos 39 competências que entendemos serem relevantes para o exercício profissional destes profissionais de saúde e atribuímos-lhes *estatuto* de áreas de competência, pois entendíamos necessário, numa segunda fase, descrever e associar a cada uma das áreas de competência, os comportamentos, capacidades, atitudes e estratégias típicas do seu adequado exercício profissional, isto é: as competências genéricas que os diplomados em enfermagem devem demonstrar no exercício diário da sua profissão.

Assim, recorrendo também a um conjunto de documentos reguladores da profissão, procedemos à identificação e descrição de competências e associamo-las às 39 áreas previamente selecionadas. Deste exercício resultou uma lista composta por 101 competências genéricas integradas nas 39 áreas de competências.

Para melhor explicar o procedimento seguido para a definição das competências genéricas e sua associação à respetiva área, atente-se nalgumas das referências que nos conduziram, por exemplo, à descrição das competências associadas à área de competência que no nosso referencial designamos por *Trabalho colaborativo/cooperativo*.

Cabral-Cardoso et al. (2006) e Silva (2008) definem a competência transversal *Trabalho em Grupo* como:

Construir e desenvolver relações apropriadas com colegas, clientes e fornecedores a todos os níveis de uma organização. Pode significar chegar a consensos sobre determinada situação, comunicar eficazmente com elementos de outras áreas, entre outros. Capacidade para modelar qualidades de equipa como o respeito, a entreaduda e a cooperação. (Cabral-Cardoso, et al., 2006, p. 205; Silva, 2008, p. 130)

O Projeto Tuning refere-se simplesmente a *Teamwork* e *Ability to work in an interdisciplinary team* (González & Wagenaar, 2006, p. 23).

A matriz que caracteriza o perfil genérico de competências comuns aos profissionais de saúde, resultante do trabalho realizado pela QAA e referenciado no relatório de Lopes (2004) especifica: “participate effectively in inter-professional and multi-agency approaches to health and social care where appropriate”; “work, where appropriate, with other health and social care professionals and support staff and patients/clients/carers to maximize health outcomes”; e “assist other health care professionals, support staff and patients/clients/carers in maximizing health outcomes” (Lopes, 2004, p. 34).

O grupo de trabalho de enfermagem, no âmbito da adaptação da formação a Bolonha, sublinha que o graduado do 1º ciclo “trabalha em equipa intra ou interdisciplinar favorecendo um clima de cooperação” (D’Espiney, 2004, p. 14) e “coopera, age em sinergia, participa num grupo” (p. 16).

Por seu lado, o Perfil de Competências do Enfermeiro de Cuidados Gerais para a competência “Promove cuidados de saúde interprofissionais”, indica, entre outros, os seguintes critérios de competência: “Estabelece e mantém relações de trabalho construtivas com enfermeiros e restante equipa”, “Contribui para um trabalho de equipa multidisciplinar e eficaz, mantendo relações de colaboração”, e “Participa com os membros da equipa de saúde na tomada de decisão respeitante ao cliente” (OE, 2012, pp. 20-21)

Também o Regulamento do Exercício Profissional do Enfermeiro (Decreto-Lei n.º 161/96 de 4 de setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei n.º 104/98 de 21 de abril) estabelece que os enfermeiros devem “(...) promover a intervenção de outros técnicos de saúde, quando os problemas identificados não possam ser resolvidos só pelo enfermeiro” (REPE, Artigo 5º, n.º 4, d)), e o Código Deontológico do Enfermeiro (anexo à Lei n.º 111/2009, de 16 de setembro) refere que são princípios orientadores dos enfermeiros “a excelência do exercício na profissão em geral e na relação com outros profissionais” (Artigo 78º, n.º 3 c)); “proceder com correção e urbanidade, abstendo-se de qualquer crítica pessoal ou alusão depreciativa a colegas ou a outros profissionais” (Artigo 90º c)); e “trabalhar em articulação e complementaridade com os restantes profissionais de saúde” (Artigo 91º, b)).

O referencial teórico de competências genéricas que construímos representa as competências descritas nestes e noutros documentos e legislação acima referenciados por *Trabalho colaborativo/cooperativo* e atribuiu-lhe estatuto de área de competência, associando a esta área as seguintes competências: *Trabalhar em equipa multidisciplinar para maximizar os ganhos de saúde, Participar nas actividades do serviço, estabelecendo e mantendo uma relação de trabalho construtiva e Ser capaz de criar e manter boas relações de trabalho.*

### **Referencial empírico: resultados da inquirição de docentes, diplomados e empregadores e validação por especialista**

Para uma mais fácil interpretação dos dados a que aludimos nesta secção aconselhamos o leitor a ter presente o Quadro 1.

O referencial empírico, que pretende simultaneamente traduzir as especificidades da formação ministrada em enfermagem pela escola em estudo e os requisitos de uma prática profissional competente, resulta do cruzamento da perceção manifestada pelos três grupos inquiridos (docentes, diplomados e empregadores) e da sequente validação por um especialista da área. Ao processo de validação não foi alheia a visão da investigadora nem a informação resultante das entrevistas realizadas.

Os resultados baseiam-se na mediana da distribuição por grupo (docentes, empregadores e diplomados) e no total dos grupos, tendo sido retidas as competências identificadas na mediana seis no total dos grupos, isto é, o que corresponde a mais de 50% de respondentes na opção de relevância máxima.

Das 101 competências genéricas iniciais integradas nas 39 áreas de competência, mais de 50% de respondentes ao questionário no total dos três grupos auscultados (docentes, empregadores e diplomados) consideraram que 74 assumem relevância máxima para um adequado desempenho profissional (ver as competências apresentadas a negrito no Quadro 1).

Os resultados ditaram a exclusão de 9 das 39 áreas de competência que compunham o nosso referencial teórico (*Tecnologias de Informação e Comunicação; Numeracia, Línguas estrangeiras; Recolha e tratamento da informação; Cultura Geral; Atenção ao detalhe; Apresentação; Internacionalização; e Espírito empreendedor*, assim como as respetivas competências associadas a estas áreas (11). Os resultados do estudo empírico eliminaram igualmente 17 outras competências associadas às restantes consideradas e validadas áreas de competência.

Contudo, tendo em conta a visão da diretora de curso de enfermagem (DCe) e do primeiro diretor da Escola (DE1), opiniões partilhadas igualmente pelo especialista (Eenf), optámos por considerar as competências nas áreas das *TIC, Línguas estrangeiras e Internacionalização*, identificadas, respetivamente, com os números 1.1, 8.1 e 38.1 (ver Quadro 1)

Relativamente à 1.1, tanto o DE1 como a DCe sublinham a mais-valia da vertente tecnológica, transversal aos vários cursos, mas muito presente no currículo da licenciatura em Enfermagem, assim como a sua importância para um desempenho de sucesso.

Referindo-se à generalidade dos cursos da Escola, o DE1 enfatiza: “a questão tecnológica dá-lhes competências para poderem ter alternativas”. Esta mesma questão é igualmente valorizada pela DCe que, em virtude das saídas profissionais poderem guiar os alunos para caminhos diferentes dos inicialmente equacionados, sublinha a importância de estes adquirirem conhecimentos diversificados, sendo, por exemplo, capazes de criar um sistema de informação para enfermagem.

Mais, esta docente lembra a relevância da presença da componente ligada às tecnologias da informação no plano curricular do curso:

Esta componente presente no curso distingue-o completamente de todos os outros cursos do país. Para além da informática, o currículo engloba uma disciplina de sistemas de informação em saúde que dá ao aluno ferramentas para usar e compreender as tecnologias de apoio e suporte à vida, assim como o registo da informação e linguagem

classificada, ou seja, ferramentas que permitem aos alunos estar a par dos desenvolvimentos tecnológicos nesta área (DCe).

Também o Eenf destaca a importância desta competência na área das tecnologias da informação:

Atualmente, quase todas as instituições de saúde estão a utilizar sistemas informáticos e a abolir os registos em papel. Os registos de enfermagem utilizam linguagem classificada e programas específicos para esses registos. Há inúmeros programas que implicam conhecimentos de programação e de uma grande multiplicidade de programas informáticos (Eenf.).

Sobre a 8.1 e a 38.1, a DCe e o Eenf são unânimes: a percentagem de diplomados que vai para o estrangeiro vai aumentando significativamente todos os anos, pelo que o domínio de uma língua estrangeira (8.1), assim como a capacidade de trabalhar em contextos internacionais (38.1) é cada vez mais importante.

Reportando-se a algumas das observações expressas pelos antigos alunos que começam a emigrar, a DCe reconhece a importância do domínio de, pelo menos, uma língua estrangeira.

Não tenho referências de grandes fragilidades mas talvez aquela que agora mais tenho ouvido por parte dos antigos alunos, dado o facto de muitos estarem a emigrar, é não terem tido uma disciplina obrigatória ou de opção de uma língua estrangeira no currículo – o inglês. É uma fragilidade nossa, uma vez que até temos aqui (na IES) um Departamento de Línguas. Há cursos livres, mas... Começamos agora a usar um ou outro artigo em inglês para de alguma forma lhes proporcionar essa aprendizagem, que realmente é uma ferramenta importante (DCe).

Também o especialista chama a atenção para a crescente taxa de emigração dos jovens diplomados em enfermagem, alertando para a mais-valia decorrente do domínio de uma língua estrangeira e da capacidade de trabalhar em contextos internacionais:

Numa perspetiva de empregabilidade num mercado liberalizado e global, o domínio de uma língua estrangeira faz todo o sentido. E tem sido esse o caminho seguido por muitos enfermeiros nos anos mais recentes e pensa-se que o poderá ser num futuro imediato, ainda que, com alguma retração da oferta (Eenf.).

A propósito dos diferentes contextos de trabalho que se abrem aos diplomados em enfermagem, tanto em Portugal como no estrangeiro, e que implicam diferentes filosofias de trabalho, recursos e pessoas, a DCe ressalta a preocupação da escola em dotar os seus alunos das ferramentas necessárias para que possam transpor para

esses contextos aquilo que é necessário em cada momento, de acordo com o que é exigido ou se preconiza naquele serviço ou situação específica.

Eles não saem da escola a saber fazer tudo, mas se estiverem habituados a pensar sobre as coisas muito facilmente chegam aos contextos em que aparece uma coisa nova, que não foi trabalhada na escola. Pensam sobre ela e conseguem dar uma resposta adequada ao que é necessário na altura (DCe).

Antes de o referencial ter sido validado, a lista de competências sofreu ainda cinco alterações à versão original, a saber: i) eliminação, por redundância, de 18 competências, ii) ajustamento ao modo de enunciação de 20, iii) deslocalização de três para área diferente daquela em que inicialmente tinham sido integradas; iv) reformulação significativa da 18.4, motivo por que, assumida como nova competência, foi sujeita à avaliação e validação do especialista; e v) a inclusão de nova competência na área da comunicação para que, associada às restantes, representasse todos os elementos que compõem qualquer processo de comunicação.

Em suma, o referencial de competências genéricas essenciais ao adequado desempenho profissional dos licenciados em enfermagem pela escola superior nacional em estudo é composto pelos 59 itens integrados nas 32 áreas de competência apresentadas no Quadro 1.

#### Quadro 1

Competências Genéricas Essenciais ao Adequado Desempenho dos Licenciados pela Escola em Estudo

Área de competência	Descrição da competência
<b>1. Tecnologias de Informação e Comunicação</b>	1.1. Utilizar eficientemente computadores e dominar os <i>softwares</i> adequados, assim como outras tecnologias aplicadas ao exercício da profissão
<b>2. Comunicação (oral e escrita)</b>	<b>NOVA (2.0.)</b> Questionar adequadamente os utentes /familiares/ acompanhantes/outros profissionais e interpretar os sinais de comunicação verbal e não-verbal manifestados, de forma a reunir todos os elementos necessários à formulação de um adequado diagnóstico
	<b>2.1. Comunicar de modo adequado (adaptando a forma de comunicar ao interlocutor) com utentes e seus familiares, grupo/ comunidade acerca das suas necessidades de cuidados sociais e de saúde, assegurando-se que os mesmos as entenderam</b>
<b>3. Preocupação com a segurança/ Promoção de ambiente seguro</b>	<b>2.2. Comunicar aos outros elementos da equipa (multidisciplinar/interdisciplinar/transdisciplinar), as informações pertinentes para a compreensão da pessoa/ situação na sua globalidade</b>
	3.1. Criar e manter um ambiente de cuidados seguro através da utilização de estratégias de garantia de qualidade e de gestão de risco

4. Trabalho colaborativo/ cooperativo	4.1. Trabalhar em equipa multidisciplinar para maximizar os ganhos em saúde
	4.2. Participar nas atividades do serviço, estabelecendo e mantendo uma relação de trabalho construtiva
	4.3. Ser capaz de criar e manter boas relações de trabalho
5. Orientação para o utente/cliente	5.1. Prestar cuidados (de qualidade), centrados no utente/ cliente de acordo com as suas respetivas necessidades
	5.2. Preocupar-se com a qualidade do seu desempenho profissional
	5.3. Promover a participação do utente/cliente e seus familiares/acompanhantes, nas atividades em que o mesmo pode e quer participar
6. Resolução de problemas	6.1. Identificar problemas, definir estratégias de atuação, implementá-las e avaliar os resultados da sua ação para resolver esses mesmos problemas
	6.2. Usar o raciocínio clínico para tomada de decisão de forma fundamentada
	6.3. Estabelecer prioridades de atuação perante cada situação específica
	6.4. Agir eficazmente perante o imprevisto
8. Línguas estrangeiras	8.1. Dominar pelo menos uma língua estrangeira (Inglês) sendo capaz de comunicar oralmente e por escrito com utentes e equipas de cuidados de saúde, utilizando corretamente o vocabulário técnico-científico próprio da sua área de intervenção
9. Autonomia	9.1 Dominar conhecimentos na área específica do curso de modo a poder exercer a profissão de forma autónoma nos seus diversos contextos
	9.2. Assumir responsabilidade pelas ações e juízos profissionais elaborados
	9.3. Realizar atividades apropriadas habilmente e de acordo com as melhores práticas baseadas em evidências
	9.5. Organizar o seu trabalho gerindo eficazmente o tempo
10. Adaptação à mudança/ novas situações	10.1. Saber adaptar-se a novas metodologias de trabalho e/ou a novos equipamentos e a diferentes contextos profissionais
11. Inovação/ Criatividade/ Iniciativa	11.1. Ser pró-ativo, procurando/apresentando novas metodologias, estratégias ou procedimentos para melhorar a qualidade dos cuidados
12. Liderança	12.3. Incentivar os membros de uma equipa a trabalhar em conjunto
14. Organização e Planeamento do trabalho	14.2. Planear cuidados de acordo com as necessidades dos utentes, seus familiares/cuidadores e da comunidade onde estes se inserem, enquadrando-os em tempo útil e tendo em conta a limitação de recursos
15. Conviver com a multiculturalidade/ diversidade	15.1. Respeitar as diferenças culturais, religiosas, de raça, ou outras, bem como os direitos e necessidades especiais dos utentes/clientes/ acompanhantes, de modo a exercer a profissão sem discriminação
16. Pensamento / espírito crítico	16.1. Fazer um juízo crítico de cada situação para a tomada de decisão fundamentada
	16.2. Utilizar a reflexão autocrítica para avaliar e melhorar o seu desempenho como profissional

17. Compromisso ético	17.1. Exercer de acordo com os códigos de conduta profissional
	17.2. Respeitar a discrição e o sigilo profissional
	17.3. Garantir a confidencialidade e segurança dos dados dos utentes/clientes
	17.4. Assumir as responsabilidades legais e éticas inerentes à prática profissional
18 Sensibilização para as estruturas representativas da profissão	18.3. Conhecer o seu papel dentro dos serviços de cuidados de saúde/educação e sociais
19. Tolerância ao stress	19.1. Demonstrar capacidade de trabalhar sob pressão mantendo um bom nível de desempenho
20. Autoconfiança	20.1. Confiar nas suas capacidades, sendo capaz de assumir responsabilidades e responder por elas
22. Disponibilidade para aprendizagem contínua	22.3. Demonstrar capacidade de aprender com base na experiência
24. Influência/Persuasão	24.1. Demonstrar capacidade de levar os utentes e seus familiares/acompanhantes a aderir ao conjunto de atividades planeadas transmitindo-lhes confiança relativamente à adequabilidade das atividades planeadas para a sua reabilitação/bem-estar
	24.3. Utilizar com eficácia estratégias para atingir consensos
25. Capacidade para ouvir	25.1. Saber escutar o utente/familiar/acompanhante, dando-lhe atenção e mostrando-lhe, através de um conjunto de sinais verbais e não-verbais, que a informação está a ser recebida e compreendida
	26.1. Ser empático no relacionamento com o utente/cliente
26. Relacionamento interpessoal	26.2. Relacionar-se adequadamente com os outros, promovendo um ambiente saudável de trabalho
	26.3. Promover uma relação de confiança com o utente garantindo a sua cooperação para a prossecução das atividades planeadas
	26.4. Demonstrar trato afável diminuindo a possibilidade de aparecimento de conflitos
	26.5. Mostrar sensibilidade para compreender os outros promovendo uma prestação de cuidados humanizada
	27.1. Recorrer aos conhecimentos teóricos adquiridos para a resolução de problemas práticos (execução adequada do plano de intervenção)
27. Planeamento - ação	14.3. Manter os registos das intervenções de forma adequada e atualizados
	14.5. Registrar as decisões e julgamentos profissionais efetuados
	14.6. Monitorizar e avaliar a eficácia da atividade planeada
	27.3. Refletir sobre a prática aplicada e utilizar os dados de avaliação para, numa decisão partilhada com utentes/familiares/outros profissionais, modificar o plano de cuidados ou pôr fim à sua intervenção
	27.4. Reconhecer os limites do seu papel e da sua competência, sendo capaz de encaminhar o utente para outros profissionais sempre que adequado
	28.1. Demonstrar capacidade de negociação de modo a evitar/resolver conflitos ou a implementar novas estratégias
28. Negociação	

30. Assiduidade	30.1. Ser assíduo e cumprir os horários de trabalho estabelecidos
31. Persistência	31.2. Funcionar na base da esperança e do êxito e não do medo e fracasso
33. Tomada de decisão	33.1. Ponderar riscos e benefícios com base na avaliação de dados/situações e tomar decisões de forma fundamentada, ou propor essas mesmas decisões quando inserido numa equipa
34. Motivação/ vontade de sucesso	34.1. Executar as tarefas profissionais com interesse, motivação e empenho
35. Motivação dos outros	35.2. Preocupar-se em envolver os outros (utentes/familiares/acompanhantes/comunidade/colegas) no desenho, implementação e eficácia do plano de intervenção
36. Assunção do risco	36.1. Assumir a responsabilidade da tomada de decisões mesmo em situações de incerteza
37. Desenvolvimento dos outros	37.1. Participar na educação/formação de outros para promover a adoção de comportamentos saudáveis 18.4. Participar em atividades de formação e investigação, contribuindo para o desenvolvimento e disseminação de uma prática baseada na evidência aliada ao conhecimento e resultados de estudos de investigação
38. Internacionalização	38.1. Ter capacidade para trabalhar em contextos internacionais

## Conclusão

Num cenário em que um diploma já não é sinónimo de garantia de emprego e em que um qualquer percurso profissional deixou de se poder planificar ou prever, a questão da empregabilidade dos cursos ganhou uma relevância extrema e passou a estar no centro das preocupações de alunos e das suas famílias, de empregadores, de docentes e dos próprios governos que a elegem como um dos critérios de avaliação da qualidade do ES (Alves, 2005; Alves, 2007).

Entende-se hoje que compete às IES equipar os seus diplomados com conhecimentos técnicos e científicos próprios de cada formação, mas também, e embora não detenham o exclusivo dessa responsabilidade, com o rol de competências cruciais à aquisição e manutenção de elevados níveis de empregabilidade na mutante sociedade da informação e do conhecimento.

Para cumprirem esta sua missão é imperativo que as IES avaliem regularmente a adequabilidade das formações que ministram ao mercado de trabalho e fomentem ligações/cooperações com o mundo laboral (Marques, 2010).

Referenciais de competências que aliam os quadros reguladores ou especificidades próprias de cada profissão à perspetiva dos diferentes e principais atores

envolvidos no processo de articulação educação/trabalho/emprego (docentes, diplomados e empregadores) constituem, a nosso ver, um excelente exemplo de diálogo entre o mundo acadêmico e o mundo do trabalho, permitindo com rigor: i) identificar as competências imprescindíveis ao competente exercício profissional nos seus variados contextos; ii) ser um valioso suporte à criação de instrumentos de avaliação/monitorização da adequabilidade das competências desenvolvidas na formação às necessidades efetivas da profissão, e, ainda, iii) um contributo importante para a atualização e melhoria dos *currícula* em face das necessidades e inovações identificadas.

Na área da saúde, a avaliação da qualidade do ensino ministrado e o eventual ajustamento dos *currícula* às necessidades manifestadas por quem está no terreno assume especial relevância. A permanente evolução científica e tecnológica que caracteriza a área e a necessidade de prestar serviços de saúde de qualidade exigem das escolas um acompanhamento profícuo da realidade, através de uma auscultação regular de profissionais e respetivas ordens/associações.

Considerando que a monitorização da adequabilidade da formação ministrada é crucial para o seu valor e que esta avaliação faz parte dos atuais desafios do ES, o propósito do referencial de competências essenciais ao adequado desempenho dos licenciados em enfermagem que apresentamos validado é dotar a IES em estudo de uma ferramenta que possa sustentar a criação de instrumentos que permitam avaliar a perceção de docentes, diplomados e empregadores sobre o maior ou menor ajustamento da formação ali ministrada às necessidades práticas da profissão<sup>11</sup>.

Embora reconhecendo algumas das suas limitações, designadamente no que diz respeito ao número de empregadores e diplomados auscultado, o referencial atende ao quadro regulador da profissão de enfermagem e às características do projeto educativo da escola em estudo (aposta na vertente tecnológica, relacionamento humano, ética, trabalho em equipas multidisciplinares) evidenciado no decorrer das entrevistas realizadas, tendo sido validado por um especialista da área com ligações à escola. Por outro lado, importa assinalar que o referencial é consistente com a literatura das áreas da educação e enfermagem, reforçando, deste modo, a relevância das competências genéricas mais reportadas como aquelas que devem ser desenvolvidas durante a formação: a capacidade de comunicar de forma assertiva, de trabalhar autonomamente e em equipas multidisciplinares, de prestar cuidados

---

11 No âmbito da investigação realizada, o referencial de Terapia da Fala sustentou a construção dos instrumentos que, entre outros dados, nos permitiram conhecer a adequabilidade desta formação ministrada na Escola alvo do estudo.

de forma humanizada, de refletir criticamente sobre as suas práticas, de resolver problemas, adaptar-se a novas situações e responsabilizar-se pela sua constante aprendizagem.

**Nota:** este artigo foi desenvolvido no âmbito de uma investigação de doutoramento financiada pela FCT (SFRH / BD / 74545 / 2010)



## Referências bibliográficas

- Alarcão, I., & Rua, M. (2005). Interdisciplinaridade, estágios clínicos e desenvolvimento de competências. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 14, 373-382. Consultado em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-07072005000300008&lng=en&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072005000300008&lng=en&tlng=pt)
- Alves, M. G. (2005). A inserção profissional de diplomados do ensino superior numa perspectiva educativa. *Revista Europeia Formação Profissional*, 34, 31-44. Consultado em [http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/409/34\\_pt\\_alves.pdf](http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/409/34_pt_alves.pdf)
- Alves, M. G. (2007). *A inserção profissional dos diplomados de ensino superior numa perspectiva educativa: O caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian/ Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Alves, M. G. (2010). Inserção profissional de graduados em Portugal: Notas sobre um campo de investigação em construção. In M. G. Alves & A. P. Marques (Eds.), *Inserção profissional de graduados em Portugal: (Re)Configurações teóricas e empíricas* (pp. 31-48). Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus.
- Alves, N. (2008). *Juventudes e inserção profissional* (p. 348). Lisboa: Educa.
- Amendoeira, J. (2004). *Entre Preparar Enfermeiros e Educar em Enfermagem, Uma Transição Inacabada: 1950-2003 - Um contributo sócio-histórico* (Tese de doutoramento). Consultado em <http://repositorio.ipsantarem.pt/handle/10400.15/92>
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate Employability, "Soft Skills" Versus "Hard" Business Knowledge: A European Study'. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411-422. Consultado em <http://dx.doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Bardin, L. (2009). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, Lda.
- Cabral-Cardoso, C., Estêvão, C. V., & Silva, P. (2006). *As competências transversais dos diplomados do ensino superior, perspectiva dos empregadores e dos diplomados* (p. 231). Guimarães: TecMinho - Gabinete de Formação Contínua da Universidade do Minho.

- Cardoso, J. L. (Coord.), Varanda, M., Madruga, P., Escária, V., & Ferreira, V. S. (2012). *Empregabilidade e Ensino Superior em Portugal* (p. 143). Consultado em [http://www.ics.ul.pt/publicacoes/workingpapers/wp2012/er2012\\_1.pdf](http://www.ics.ul.pt/publicacoes/workingpapers/wp2012/er2012_1.pdf)
- Conselho da União Europeia. 2014/C 247/20 - Recomendação do Conselho de 8 de julho de 2014. Jornal Oficial da União Europeia C 247/102 - C 247/108 (2014).
- Correia, M. C. B. (2012). *Processo de Construção de Competências nos Enfermeiros em UCI* (Tese de doutoramento). Consultado em <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/7992>
- Costa, M. L. (2011). *Mais Saber, Melhor Enfermagem: A repercussão da formação na qualidade de cuidados* (Tese de doutoramento). Consultado em <http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/1576/Tese%20Doutoramento%20-%20Mais%20Saber%2c%20Melhor%20Enfermagem.pdf?sequence=1>
- Cowan, D. T., Norman, I., & Coopamah, V. P. (2005). Competence in nursing practice: A controversial concept – a focused review of literature. *Nurse Education Today*, 25(5), 355-362. doi:10.1016/j.nedt.2005.03.002
- D'Espiney, L. (2004). (Coord.). *Implementação do Processo de Bolonha a nível nacional. Grupos por Área de Conhecimento – Enfermagem*. Consultado em [http://www.fap.pt/fotos/gca/Bolonha\\_Enfermagem.pdf](http://www.fap.pt/fotos/gca/Bolonha_Enfermagem.pdf)
- Dias, M. F. (2006). *Construção e Validação de um Inventário de Competências. Contributos para a Definição de um Perfil de Competências do Enfermeiro com o Grau de Licenciado*. Lisboa: Lusociência.
- Figari, G. (1996). *Avaliar: Que referencial?* Porto: Porto Editora.
- Frazão, L. (2005). *Da escola ao mundo do trabalho: Competências e inserção sócio-profissional*. Lisboa: Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular.
- Gata, H. (Coord.), Oliveira, A., & Silva, R. (2014). *Faz-te ao Mercado. Estudo sobre o (des) encontro entre a procura e a oferta de competências no mercado de trabalho e a sua relação com a empregabilidade jovem*. Lisboa: Tese - Associação para o Desenvolvimento.
- Gonçalves, F. R., Carreira, T., Valadas, S., & Sequeira, B. (2006). Percursos de empregabilidade dos licenciados: Perspectivas europeias e nacional. *Análise Psicológica*, 1(XIV), 99-114. Consultado em <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v24n1/v24n1a10.pdf>
- González, J., & Wagenaar, R. (Eds.). (2006). *Tuning Educational Structures in Europe*. Bilbao: Universidade de Deusto.
- Harvey, L. (n.d.). *Employability and Diversity*. Consultado em [www2.wlv.ac.uk/webteam/conf/socdiv/sdd-harvey-0602.doc](http://www2.wlv.ac.uk/webteam/conf/socdiv/sdd-harvey-0602.doc)
- Hernández-March, J., Martín del Peso, M., & Leguey, S. (2009). *Graduates' Skills and Higher Education: The employers' perspective*. *Tertiary Education and Management*, 15(1), 1-16.
- Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo a competência dos profissionais* (3<sup>rd</sup> ed. rev.). Porto Alegre: Artmed.
- Lopes, A. M. (2004). *Implementação do Processo de Bolonha a nível nacional, por áreas de conhecimento - Tecnologias da Saúde (Relatório final)*. Consultado em [http://www.fap.pt/fotos/gca/Tec\\_DSaude\\_VersaoFev\\_2005.pdf](http://www.fap.pt/fotos/gca/Tec_DSaude_VersaoFev_2005.pdf)
- Marques, A. P. (2010). *Recrutamento e gestão da transição de graduados: O olhar dos empregadores da Região Norte*. In M. G. Alves & A. P. Marques (Eds.), *Inserção*

- profissional de graduados em Portugal: (Re)Configurações teóricas e empíricas* (pp. 259-286). Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus.
- Martins, A. M. (1996). *Escola e mercado de trabalho em Portugal: Imperativos de mudança e limites de realização* (Tese de doutoramento não publicada). Universidade de Aveiro, Aveiro.
- Mourshed, M., Patel, J., & Suder, K. (2014). *Education to employment: Getting Europe's youth into work*. Washington DC: McKinsey & Company.
- Nunn, R. (2013). More on the Soft Skill Deficiencies of College Graduates. Consultado em <http://workforcesolutions.stlcc.edu/2013/time-soft-skill-deficiencies-college-graduates/>
- OCDE. (2014). Melhores competências, melhores empregos, melhores condições de vida: Uma abordagem estratégica das políticas de competências. doi:<http://dx.doi.org/10.1787/9788563489197-pt>
- Ordem dos Enfermeiros. (2012). Regulamento do Perfil de Competências do Enfermeiro de Cuidados Gerais. *Divulgar*. Consultado em [http://www.ordemenfermeiros.pt/publicacoes/Documents/divulgar-regulamento-do-perfil\\_VF.pdf](http://www.ordemenfermeiros.pt/publicacoes/Documents/divulgar-regulamento-do-perfil_VF.pdf)
- Perrenoud, P. (2001). *Porquê construir competências a partir da escola? Desenvolvimento da autonomia e luta contra as desigualdades*. Lisboa: Asa.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Rocha, J., Gonçalves, C., & Vieira, D. A. (2012). Competências Transversais: Perceção de estudantes do 1º ano do ensino superior. In D. A. Vieira, A. Ferreira, C. Fernandes, I. Magalhães, I. Ardions, S. Pinto, & A. Pereira (Eds.), *Apoio Psicológico no Ensino Superior: Um olhar sobre o futuro*. (pp. 196-206). Consultado em [http://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/5673/1/2012\\_Rocha\\_Goncalves\\_Vieira\\_cap\\_RESAPES.pdf](http://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/5673/1/2012_Rocha_Goncalves_Vieira_cap_RESAPES.pdf)
- Rua, M. (2011). *De Aluno a Enfermeiro. Desenvolvimento de Competências em Contexto de Ensino Clínico*. Lisboa: Lusociência.
- SD - Suplemento ao Diploma. Documento institucional.
- Shuayto, N. (2013). Management skills desired by business school deans and employers: An empirical investigation. *Business Education & Accreditation*, 5(2), 93-105.
- Silva, H. (2007). *A Qualidade Profissional dos Recém-Licenciados em Enfermagem* (Tese de mestrado não publicada). Universidade de Aveiro, Aveiro.
- Silva, P. A. G. (2008). *Competências transversais dos Licenciados e sua Integração no Mercado de Trabalho* (Tese de mestrado). Consultado em [http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/9156/1/Relatorio de dissertacao Paulo Silva.pdf](http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/9156/1/Relatorio%20de%20dissertacao%20Paulo%20Silva.pdf)
- Stiwne, E. E., & Alves, M. G. (2010). Higher Education and Employability of Graduates: Will Bologna make a difference? *European Educational Research Journal*, 9(1), 32-44. Consultado em <http://dx.doi.org/10.2304/eerj.2010.9.1.32>
- Teichler, U. (2002). Graduate employment and work in Europe: Diverse situations and common perceptions. *Tertiary Education and Management*, 8, 199-216.
- Torres, L. L. (2008, junho). *Educação e Trabalho: Dinâmica da relação entre perfis de formação e perfis profissionais no campo dos recursos humanos*. VI Congresso Português de

- Sociologia: Mundos Sociais: Saberes e Práticas, Lisboa. Consultado em [www.aps.pt/vicongresso/pdfs/277.pdf](http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/277.pdf)
- Vaatstra, R., & Vries, R. De (2007). The effect of the learning environment on competences and training for the workplace according to graduates. *Higher Education*, 53(3), 335-357.
- Vieira, D. A., & Marques, A. P. (2014). *Preparados para trabalhar?* Lisboa: Tese - Associação para o Desenvolvimento.
- Vuolo, M., Staff, J., & Mortimer, J. T. (2012). Weathering the Great Recession: Psychological and Behavioral Trajectories in the Transition from School to Work. *Developmental Psychology*, 48(6), 1759-1773. Consultado em <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3298729/>
- Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is - what it is not. *Learning and Employability*, Series I. The Higher Education Academy.

## **Legislação**

- Anexo à Lei n.º 111/2009, de 16 de Setembro. Código Deontológico do Enfermeiro.
- Decreto-Lei n.º 161/96, de 4 de Setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei n.º 104/98 de 21 de Abril. REPE - Regulamento do Exercício Profissional do Enfermeiro.