

## Tempo de Incerteza ou Tempo de Oportunidades? Comentário ao Artigo

*Time of Uncertainty or Time of Opportunity? Commenting the Article*

<https://dx.doi.org/10.25751/rspa.20880>

*"Pretendem os autores promover reflexão, discussão, debate de ideias e que a Revista seja o catalisador - excelente ideia, eventualmente com o recurso às novas tecnologia que tão bem foram aproveitadas por diversas especialidades durante esta pandemia, mas que se adivinha que caiam no esquecimento."*

### **I - Que Serviços de Anestesia pretendemos que acolham as gerações futuras?**

Esta primeira questão pode e deve ser desconstruída em todas as outras que são colocadas:

**Que serviço queremos futuramente** - esta questão tem de encontrar resposta, em primeiro lugar, numa outra - **que carreira médica pretendemos** e em que pilares deve estar assente? Apenas na actividade assistencial, ou também no ensino e na investigação?

Partindo do princípio que todos eles são imprescindíveis, de que modo deveria poderá um serviço gerir a divisão de actividades (carga horária) dos anesthesiologistas nestes 3 domínios, sem que se crie o inevitável mal-estar entre os pares, por quem dedique 40% ou 50% do seu tempo a um deles em prejuízo dos outros dois?

Quem mostra uma maior afinidade pelo ensino ou pela investigação, é e será sempre visto numa maneira diferente, não só pelos próprios colegas que entendem que esses serão aqueles que menos contribuem para a produtividade dum serviço) como também as próprias administrações, as quais deviam ser as primeiras a reconhecer a importância de terem nos seus quadros colaboradores que se possam dedicar a estas áreas. Esse um modelo de carreira médica a seguir e a promover, que permite a condução pelo próprio, valorizando-se e ao seu Serviço permitindo-lhe aproveitar em pleno as suas competências.

Em segundo lugar, à mesma pergunta sobre **que serviço queremos**, temos de recuar e interrogarmo-nos sobre **como pretende a tutela atrair profissionais usando como mais valia e em oposição aos privados a possibilidade de progressão numa carreira?** Mas temos uma certeza: não será a actual proposta abstrata de carreira o fruto apetecível e desejado pelas gerações vindouras.

A confiança na mudança do paradigma de carreira existirá na possibilidade de cada um poder construir o seu percurso, equacionar onde e em que Serviço se adequaria mais o seu perfil. E agora sim, respondendo à pergunta, o Serviço que queremos será seguramente aquele que saiba reestruturar-se com projectos inovadores, lançar desafios estimulantes, traçar linhas condutoras de actuação, enfim, capaz de criar um verdadeiro perfil de Serviço. Poderá então almejar a tal motivação que nós não conseguimos identificar nas gerações actuais.

O que se deve oferecer em primeiro lugar, projecto ou remuneração? Exclusividade ou modelo de carga horária compatível com remuneração entendida como justa?

Estarão que os Serviços privados a oferecer essas motivações – um projecto, remuneração, carga horária equilibrados?

Deixem esta geração responder a estas questões; não tentemos justificar o nosso fracasso com explicações possíveis mas que ainda não foram amplamente discutidas e apresentadas.

Preocupemo-nos com a mudança do *status quo* e o resto há-de aparecer.

E estaremos então em condições de avançar para a pergunta seguinte - Temos carreira, temos serviço, temos motivações, então **quem pode ou deve dirigir um serviço para que surja a motivação suficiente?**

O que procuramos? Alguém com experiência, antiguidade, aptidão para a liderança capaz de congrega pessoas à volta de uma ideia, unindo as pessoas e criando um espírito de serviço; capacidade de delegar; alguém com visão para apostar no ensino e investigação como mais-valias intrínsecas e promotoras de desenvolvimento e eficiência.

**Os serviços que queremos, têm que ter ensino, porque sem ele não existe o motor para a evolução** - sem ensino, sem nos interrogarmos sobre a nossa prática não progredimos na investigação e na melhoria, e consequentemente o serviço perde a identificação com uma linha de pensamento e de prática clínica.

E em seguida caímos inexoravelmente na questão **II - Estamos a esquecer a formação dos nossos Especialistas?**

Mais uma vez temos de reclamar a responsabilidade a toda a estrutura organizacional e legisladora - a educação/formação

contínua ao longo da vida tem de passar a ser um requisito imperativo de modo a que possam surgir naturalmente actividades de ensino, de investigação, de organização que façam parte da progressão na carreira; mas essas oportunidades têm de ser criadas e com algum carácter obrigatório para que, quem deseje propôr-se a um nível superior da carreira, tenha a noção do que deve cumprir- isto poderia ir desde a validação de actualização de conhecimentos (através de exames periódicos, em modo *e-learning* p.ex.) , até frequência de actividades de liderança em cargos do seu hospital...

E assim retomamos a questão seguinte

### **Liderança e *teamwork* está o papel do anestesista a ser desvalorizado e esquecido?**

Não há dúvida que este papel de liderança nos foi reconhecido neste tempo de COVID-19 quer tenha sido efectivamente pelas características que reivindicamos à nossa especialidade, quer pela incapacidade de outros, o que é certo é que estivemos na linha da frente, produzimos novos modos de actuação, alguns dos quais não deveriam ser de todo abandonados...

Mas seremos nós normalmente chamados para os grupos que interessam na orgânica dum hospital, nomeadamente :

- 1 - Gestão de risco ?
- 2 - Segurança
- 3 - Recursos de equipamentos
- 4 - Medicamento /Farmácia
- 5 - Simulação, onde somos referência inultrapassável?

Somos realmente transversais a todos estes domínios? Ou apenas quando se pretende uma acreditação pela Joint Commission, e aí sim, o modelo americano conta com a competência desses profissionais anesthesiologistas?

Por tudo isto, pensar um Serviço é pensar na Especialidade - **em quem nos representa, que Colégio de especialidade nos reflete?**

Por isso também se torna natural que a reflexão sobre se precisamos de um internato de 5 anos esteja estagnada e inacabada. Refugiados em números (tempo ou casuística) a atingir, continuamos a ter 3 meses de algumas subespecialidades cuja utilidade não voltou a ter reflexão, nem das sobreposições que encontramos entre elas, para que pudéssemos ensinar as especificidades de cada uma mas de um modo mais abrangente. Se possível, já com alguma autonomia, decidir a que nível de especialização queremos chegar nos diferentes campos da medicina, dependendo do que tipo de instituição formativa nos inserimos ou a que no futuro gostaríamos de pertencer.

Voltamos fatalmente ao princípio da discussão - que carreira desenhamos para nós?

#### **Autor:**

**Helena Santos** - Assistente Graduada Sénior em Anestesiologia, Hospital Cuf Infante Santo/Hospital CUF Tejo, Lisboa, Portugal.

#### **ORCID**

Helena Santos - <https://orcid.org/0000-0002-1238-8378>

Submissão: 07 de setembro, 2020 | Received: 07<sup>th</sup> of September, 2020

Aceitação: 07 de setembro, 2020 | Accepted: 07<sup>th</sup> of September, 2020

Publicado: 07 de setembro, 2020 | Published: 07<sup>th</sup> of September, 2020

© Autor (es) (ou seu (s) empregador (es)) Revista SPA 2020. Reutilização permitida de acordo com CC BY-NC. Nenhuma reutilização comercial.

© Author(s) (or their employer(s)) and SPA Journal 2020. Re-use permitted under CC BY-NC. No commercial re-use.