

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE - UFRN
ESCOLA DE SAÚDE - ESUFRN
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA – SEDIS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DE PRECEPTORIA EM SAÚDE

**RECONHECIMENTO DO TÍTULO SUPERIOR EM ANESTESIOLOGIA (TSA)
COMO FERRAMENTA DE VALORIZAÇÃO E ESTÍMULO À ATIVIDADE DE
PRECEPTOR NO PROGRAMA DE ANESTESIOLOGIA DO HOSPITAL
UNIVERSITÁRIO DE JUIZ DE FORA**

ALEXANDRE DE ALMEIDA GUEDES

JUIZ DE FORA/ MG

2020

ALEXANDRE DE ALMEIDA GUEDES

**VALORIZAÇÃO E ESTÍMULO À ATIVIDADE DE PRECEPTOR DO PROGRAMA
DE ANESTESIOLOGIA DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE JUIZ DE FORA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização de Preceptoría em Saúde, como requisito final para obtenção do título de Especialista em Preceptoría em Saúde.

Orientador(a): Prof (a). Patrícia de Oliveira Lima

JUIZ DE FORA/MG

2020

RESUMO

Introdução: Valorizar e reconhecer um trabalho desenvolvido em qualquer ramo da atividade humana é essencial para a construção da qualidade, especialmente na formação de recursos humanos em saúde. **Objetivo:** Oferecer uma ferramenta de mensuração de qualidade e envolvimento para preceptores de programas de residência médica em anestesiologia. **Metodologia:** Plano de intervenção, do tipo Plano de Preceptoría. **Conclusão:** O TSA é uma ferramenta pronta, validada e que confere alto padrão técnico-científico ao preceptor em anestesiologia, devendo ser aproveitada na Rede EBSEH.

Palavras-chave: preceptoría, anestesiologia, motivação.

PLANO DE PRECEPTORIA (PP)

1 INTRODUÇÃO

A preceptoría nos programas de residência médica é uma atividade reconhecida pela Resolução nº 005/2004, de 8 de junho de 2004 (Comissão Nacional de Residência Médica). O preceptor tem a função de auxiliar graduandos e recém-graduados na construção de soluções para os problemas com os quais eles se defrontam na sua prática em saúde, além de articular os conhecimentos e valores da escola e do trabalho. Acrescente-se ainda que os preceptores são, muitas vezes, referências/modelos para os alunos, e suas ações devem auxiliar na formação de uma postura ética por parte dos estudantes (SKARE, 2012).

Na educação médica, a figura de um profissional experiente, que auxilia a formação, é uma constante. No decorrer dos tempos até hoje, esse profissional vem recebendo diferentes denominações, entre as quais preceptor, supervisor, tutor e mentor. No Brasil, mesmo em documentos oficiais, não ficam claras as funções, intervenções e atividades ligadas a cada um desses termos (BOTTE E REGO, 2008).

Fica difícil diferenciar (se é que se pode fazê-lo) papel do preceptor de um professor, afinal são tarefas que se fundem. Se não há, por um lado uma definição clara da atribuição do preceptor, por outro lado também não há um programa de seleção, valorização, crescimento e estímulo destes profissionais nas instituições, como é o caso do Hospital Universitário da Universidade Federal de Juiz de Fora (HU-UFJF).

A literatura sociológica refere que valorização profissional está diretamente ligada ao papel social desenvolvido pelo sujeito, por meio de modelos de comportamento, responsabilidades, expectativas e privilégios e associada à avaliação, por meio de um julgamento formado através de complexos filtros perceptivos: (1) características prévias sobre as pessoas ou grupos que desempenham determinado papel; (2) valores, expectativas, normas e convenções; (3) há casos (como o do preceptor) em que o papel entranha tanto a identidade do profissional que chega a definir o que ele é, como age e o que pensa; (4) determinados papéis sociais proveem as pessoas com oportunidades que lhes propiciam positividade para o enfrentamento de dificuldades e problemas; (5) e, por fim, existe relação entre identificação e apreciação social do papel exercido: quanto mais os profissionais são percebidos positivamente pela sociedade e por sua instituição mais tendem a valorizar os papéis desempenhados, num movimento cumulativo entre reconhecimento e resiliência (MINAYO, 2013).

Há muito se sabe que profissionais valorizados melhoram o clima organizacional das corporações. Clima Organizacional nada mais é do que indicador do nível de satisfação (ou de

insatisfação) experimentado pelos empregados no trabalho (OLIVEIRA *et al.*, 2012). Os hospitais universitários são centros de formação de recursos humanos e de desenvolvimento de tecnologia para a área de saúde. Assim como nas universidades, esta formação deve ocorrer por meio de atividades de ensino, pesquisa e extensão, acrescentando-se a integração dessas atividades à oferta de serviços assistenciais no âmbito do SUS. Neste processo formador, é imprescindível a atuação dos preceptores que participam intensamente da capacitação prática dos estudantes e residentes para o trabalho na área de saúde (BRASIL, 2020).

Finalmente, a Sociedade Brasileira de Anestesiologia (SBA) exige que os médicos anesthesiologistas vinculados aos programas de residência médica em anestesiologia (chamados de Centros de Ensino e Treinamento: CET) sejam portadores do Título Superior em Anestesiologia (TSA-SBA). Esta titulação é obtida através de concurso próprio (Comissão Examinadora do Título Superior em Anestesiologia), composto por três partes: Prova escrita, oral e prova de títulos. Trata-se de uma titulação de alto grau de dificuldade, atestando ao aprovado elevada proficiência na especialidade. É considerada a titulação máxima da SBA (Sba, 2016). Desta forma, o programa de residência médica em anestesiologia, credenciado junto ao Ministério da Educação (MEC), está também credenciado junto à SBA, o que exige, no seu corpo docente, instrutores obrigatoriamente portadores do TSA. Convém destacar que, uma vez obtido o TSA, o anesthesiologista encontra-se habilitado a exercer a difícil missão de preceptor (sob a ótica da SBA). A cada 5 anos, sua credencial de preceptor (instrutor, instrutor co-responsável e instrutor responsável) é submetida à avaliação, com a finalidade de revalidar ou não a credencial concedida (SBA,2016), bem como o próprio programa de residência, que é classificado e ranqueado anualmente, entre os diversos CETs credenciados (SBA,2020).

Cabe ressaltar que a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) apresenta critérios próprios de meritocracia; contudo, nenhum deles contempla o TSA como ferramenta de valorização e estímulo à atividade de preceptor nesta área.

O HU-UFJF há décadas ocupa o papel central na formação de recursos humanos na área de saúde. Nunca contou com um programa de incentivo a seus preceptores. Sempre contou com a colaboração e o auto-aprendizado de muitos. Percebe-se que a hora de mudar este cenário chegou.

2 OBJETIVO

O objetivo deste trabalho é apresentar uma proposta de valorização e estímulo à atividade de preceptor no programa de residência médica em anestesiologia do HU-UFJF,

através do reconhecimento do Título Superior em Anestesiologia (TSA), como uma medida de elevada proficiência do preceptor.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDO

Realização de plano de intervenção do tipo Plano de Preceptoria (PP), a ser apresentado à Gerência de Ensino e Pesquisa da Rede EBSEH acerca da viabilidade da proposta.

3.2 LOCAL DO ESTUDO / PÚBLICO-ALVO / EQUIPE EXECUTORA

O local proposto para realização do projeto será no programa de residência médica em anestesiologia do Hospital Universitário de Juiz de Fora, que é composto por 40 médicos anestesiologistas e 36 médicos residentes, distribuídos em 03 anos.

Como público alvo teremos os preceptores do programa de residência médica em anestesiologia, composto por 40 profissionais, dos quais apenas 06 são portadores de TSA.

A equipe executora será composta pelo autor, pelos demais anestesiologistas interessados e pela Gerência de Ensino e Pesquisa do Hospital Universitário de Juiz de Fora.

3.5 ELEMENTO DO PP:

O Plano está organizado em eixos conforme a factibilidade das propostas:

Em primeiro lugar, sensibilizar a cadeia de comando gerencial da EBSEH para a necessidade de criar políticas de valorização de seus preceptores. No programa de residência em anestesiologia, uma ferramenta de reconhecimento já está pronta e validada: Os portadores do TSA. Reconhecer o preceptor parece ser factível, por meio desta.

Em segundo lugar, várias políticas de valorização podem ser desenhadas. Destinar parte da carga horária semanal do servidor, portador de TSA, para a preparação de aulas, avaliações e atividades inerentes àquelas de preceptor, bem como estimular e promover especializações, mestrado e doutorado para os preceptores (tal como esta especialização), dando preferência aos portadores de TSA nos processos seletivos.

Outras ações que podem despertar mais interesse por esta atividade vital no HU-UFJF é permitir o acesso dos preceptores ao Portal CAFE (Comunidade Acadêmica Federada) a fim de possibilitar o acesso remoto ao conteúdo assinado do Portal de Periódicos da CAPES, disponível para as instituições participantes, como a UFJF

A meritocracia na rede EBSEH é reduzida às progressões horizontais e verticais. São critérios pouco claros, que pouco relevam a atividade de preceptor, que deveria ser o critério maior, com maior peso nestas promoções funcionais. Uma proposta mais utópica e a longo prazo seria a equivalência do TSA ao título de mestrado, para fins de progressão na carreira EBSEH, aliada a uma política de incentivo financeiro ao preceptor (adicional de preceptoria aos preceptores portadores do TSA).

Finalmente, propor incentivos remuneratórios aos preceptores que estejam, de fato e direito, exercendo a preceptoria. Todos os anestesiológicos admitem e assumem compromissos (a fim de contemplar metas internas com fins de progressão na carreira) com a chefia, como “preceptores”; contudo, poucos são os que, de fato, exercem a preceptoria. A maioria não o é, não tem interesse em ser e se aperfeiçoar para tal e, principalmente, não são vocacionados para tal.

3.4 FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

Nos mais de 12 anos de trabalho como preceptor, o autor percebeu a total carência de valorização e estímulo à atividade de preceptor na residência médica de anestesiologia do HU-UFJF e, por conseguinte, em toda a Rede.

As fragilidades precisam ser rompidas. Vencer a burocracia é um enorme desafio no serviço público, engessado pelos meandros dos gabinetes, orçamentos e editais. Entendemos que as maiores dificuldades encontrar-se-ão no vencimento das etapas burocráticas para a efetiva implantação das estratégias aqui construídas.

O pagamento de adicional de preceptoria aos preceptores que estejam, de fato e direito, exercendo a preceptoria pode encontrar enormes resistências, tanto orçamentárias como isonômicas; contudo, todos os anestesiológicos admitem e assumem compromissos (a fim de contemplar metas internas com fins de progressão na carreira) com a chefia como “preceptores”, mas, poucos são os que, de fato, exercem a preceptoria. A maioria não o é, não tem interesse em ser e se aperfeiçoar para tal e, principalmente, não são vocacionados para tal.

A meritocracia na rede EBSEH é reduzida às progressões horizontais e verticais. São critérios pouco claros, que pouco relevam a atividade de preceptor. Entendemos que a atividade de preceptor de fato deveria ser o critério maior, com maior peso nestas promoções funcionais.

As estratégias aqui postas naturalmente estimulam a produção de conhecimento científico dos preceptores e o seu próprio desenvolvimento profissional. Uma vez ser o TSA a ferramenta de acesso ao processo de valorização profissional, aqueles que já o tem ficarão

mais entusiastas em crescer como preceptores; aqueles que não o tem, ficarão mais encorajados a obtê-lo!

O acesso dos preceptores da EBSEH ao Portal CAFE (Comunidade Acadêmica Federada) não é permitido. Trata-se de uma ferramenta que permite o acesso remoto ao conteúdo assinado do Portal de Periódicos da CAPES, fundamental para atualização.

3.5 PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Segundo as normas da SBA, a revalidação da credencial de portador de TSA/instrutor-corresponsável-responsável ocorre a cada 5 anos, momento em que é avaliada a atividade do preceptor, especialmente no tocante à sua produção e atividade científicas. Desta forma, aproveita-se um processo que já está testado e aprovado há anos, sem custos, aplicando as regras previstas e validadas.

Outra ferramenta que já se encontra pronta e validada é o ranqueamento anual que a SBA submete aos seus CETs. Para tal, são consideradas as notas dos médicos residentes, a produção científica dos seus preceptores, a admissão de novos portadores de TSA e as atividades por eles desenvolvidas. Ora, é uma ferramenta de mensurar essa valorização/motivação pretendidas. Preceptores valorizados e estimulados crescerão junto com o programa de residência e espera-se que isso se reflita no ranqueamento anual dos CETs da SBA.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento deste trabalho trará convicção de que a implementação das estratégias de reconhecimento e valorização da atividade de preceptoria apontadas são fundamentais para a produção de recursos humanos na especialidade, seja em termos qualitativos, como também quantitativos. Os médicos que buscam formação em anestesiologia atualmente no Brasil perseguem este objetivo: Um programa de residência médica que seja credenciado à SBA e também à CNRM do MEC. Estes pré-requisitos são a garantia de um programa de residência de alto nível.

A atividade de preceptor é complexa. Exige muito daquele que a exerce de fato e requer alta proficiência técnico-científica e humana. Não se conhece instituições públicas que valorem esta vital atividade (embora já se faça isso em algumas instituições particulares).

Obviamente, um processo de valorização e reconhecimento profissional é muito difícil de ser realizado e satisfeito. Entendemos que este processo pode ser perfeitamente importado

da SBA, pois esta Sociedade construiu e vem aperfeiçoando este processo ao longo dos anos. Temos, portanto, um modelo pronto.

A EBSEH, enquanto gestora dos hospitais universitários federais, precisa avançar neste sentido. Não justifica usar critérios meritocráticos que sejam dissociados daquilo que as especialidades médicas já fazem, por exemplo. Urge implantar processos meritocráticos mais claros, adaptados à realidade de cada especialidade e que sejam uniformes àquilo que as sociedades de especialidades já estão fazendo há anos.

5 REFERÊNCIAS

- 1 - BOTTI, S. H. O.; REGO, S. Preceptor, supervisor, tutor e mentor: quais são seus papéis? **Revista Brasileira de Educação Médica**, Brasília, v. 32, n. 3, p. 363-373, 2008.
- 2 - BRASIL Sociedade Brasileira de Anestesiologia. **Regulamento do Título Superior em Anestesiologia**. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://www.sbahq.org/resources/pdf/arquivos/estatuto/sba/2016/REGULAMENTO-DO-TSA.pdf>. Acesso em: 09 nov.2020
- 3 - BRASIL. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. **Boletim de serviço no 477**. Brasília: Ministério da Educação, 16 out. 2018. Disponível em: http://www.ebserh.gov.br/sites/default/files/boletim-de-servico/2018-11/boletim_servi%25C3%25A7o_477_16_10_2018.pdf. Acesso em: 09 nov.2020.
- 4 - BRASIL. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. **Diretrizes para o exercício da preceptoria nos hospitais universitários da rede EBSEH**. Brasília: Ministério da Educação, 2018. Disponível em: <http://www2.ebserh.gov.br/web/humap-ufms/ensino-e-pesquisa/preceptoria>. Acesso em: 09 nov.2020.
- 5 - BRASIL. Sociedade Brasileira de Anestesiologia. **Normas para concessão de credencial de responsável, instrutor corresponsável, e instrutor associado de centro de ensino e treinamento**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://www.sbahq.org/resources/pdf/arquivos/estatuto/sba/2020/NORMAS-PARA-CONCES-SAO-DE-CREDENCIAL-DE-RESP-CORRESP-INST-INSTASSOC-CET.pdf>. Acesso em: 09 nov.2020.
- 6 - BRASIL. Sociedade Brasileira de Anestesiologia. **Regulamento dos centros de ensino e treinamento**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://www.sbahq.org/resources/pdf/arquivos/estatuto/sba/2020/REGULAMENTO-DOS-CET.pdf>. Acesso em: 09 nov.2020.
- 7 - MINAYO, M. C. S. Valorização profissional sob a perspectiva dos policiais do Estado do Rio de Janeiro. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 612-620, 2013.
- 8 - OLIVEIRA, D.; CARVALHO, R. J.; ROSA, A. C. M. Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficientes na organização. **Simpósio de eficiência em gestão e tecnologia** v. 9, 2012.
- 9 - SKARE, T. L. Metodologia do ensino na preceptoria da residência médica. **Revista do Médico Residente**, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 116-120, 2012.

