



Curia Provinciale Roma
FATEBENEFRAELLI Roma



Centro Direzionale
FATEBENEFRAELLI Roma



Ospedale San Pietro •
FATEBENEFRAELLI - Roma

PROVINCIA ROMANA
RECOLHA DOS DADOS
DO GRUPO DE PERCEÇÃO
«SENSING»



Istituto San Giovanni di Dio •
FATEBENEFRAELLI - Genzano di Roma



Ospedale Buccheri La Ferla •
FATEBENEFRAELLI - Palermo



Ospedale Sacro Cuore di Gesù •
FATEBENEFRAELLI - Benevento



Ospedale Buon Consiglio •
FATEBENEFRAELLI - Napoli

INFORMAÇÕES GERAIS

Número de grupos: Seis (6)

- Centro Diretivo *Fatebenefratelli* (Irmãos de S. João de Deus) Roma
- Hospital *San Pietro* – Roma
- Instituto *San Giovanni di Dio* – Genzano di Roma
- Hospital *Sacro Cuore di Gesù* (Sagrado Coração de Jesus) – Benevento
- *Ospedale Buon Consiglio* (Hospital do Bom Conselho) – Nápoles
- *Ospedale Bucheri La Ferla* – Palermo

Lista de temas:

- Espiritualidade
- Participação e formação no carisma
- Situação económica e financeira

Composição dos grupos:

- Irmãos
- Colaboradores
- Família Hospitaleira

BREVE SÍNTESE

I. Temas abordados pelo grupo: Espiritualidade: *Participação e Formação no Carisma, Situação Económica e Financeira.*

II. Por que escolheram estes temas? *Porque durante o encontro de Marselha emergiu a necessidade de os abordar e porque são comuns a todas as Casas da Província.*

III. O que vos surpreendeu na experiência de abordar destes temas e quais os resultados? *Embora se trate de temas muito desafiantes e de questões abertas, observámos uma interessante uniformidade de pensamento entre todos os Colaboradores entrevistados e toda a Família Hospitaleira, apesar de provirem de culturas, experiências profissionais e ambientes de vida e de trabalho muito diferentes.*

IV. O que descobriram? Quais foram as principais indicações que retiraram dos temas? *No que diz respeito ao tema da espiritualidade, verificámos, com agrado, que toda a Família Hospitaleira reconhece a importância da fé para compreender o significado das ações que realizamos e ter esperança num futuro melhor. Isto, em contraste com o mundo que nos rodeia. Quanto ao que diz respeito à participação e à formação, emergiu claramente que a formação não se deve restringir apenas aos aspetos de carácter profissional, mas também à dimensão ética e humana: de facto, todos consideram que a*

formação técnica é suficiente, mas gostariam de ver uma melhoria na formação ética, com o envolvimento direto dos Irmãos, como formadores, especialmente no que diz respeito aos novos Colaboradores. Finalmente, no que diz respeito à situação económica e financeira, todos os Colaboradores reconhecem que a organização alcançou bons níveis de eficiência e perspicácia na gestão dos recursos económicos disponibilizados pelas Regiões, que são limitados, mas pedem uma maior presença nos órgãos institucionais para o reconhecimento do que lhes é devido.

V. O que é que se confirmou para vós? *Quanto ao tema da espiritualidade confirmou-se que é necessário sentir-se bem consigo mesmo para se sentir bem com os outros e fazer o bem aos outros – antes de mais, aos doentes e às pessoas carenciadas que recorrem aos nossos serviços. Relativamente ao tema da participação, foi confirmada a importância de garantir a todos uma formação constante, adequada às necessidades de assistência, inspirada e orientada pelos valores fundamentais da Ordem. Finalmente, no que diz respeito à questão económico-financeira, confirmou-se a consciência das grandes dificuldades económicas enfrentadas pela Província Religiosa e dos esforços feitos diariamente para garantir a sobrevivência dos nossos Centros.*

VI. Que conceções/preconceitos tiveram de abandonar? *Que a crise das vocações é suscetível de afetar negativamente o papel, ainda fundamental, que os Religiosos podem desempenhar na partilha do Carisma de S. João de Deus, e que as dificuldades económicas são de tal forma insuperáveis que geram alarme entre os Colaboradores e provocam o conseqüente êxodo para outras estruturas.*

VII. Quais as questões-chave que emergiram para a vossa Província em vista do futuro? *Como manter vivas e vitais a fé e a espiritualidade nas atividades desenvolvidas nas nossas estruturas? Que outras iniciativas devem ser tomadas para incrementar o mais possível o potencial formativo, profissional e humano já presente nos nossos Centros? O que fazer e como intervir para garantir a sobrevivência económica das estruturas religiosas num contexto tão pobre em recursos, por um lado, e tão necessitado de cuidados e assistência de qualidade, por outro?*

VIII. E para toda a Ordem? *Que ferramentas e estratégias são adequadas para promover uma cultura de inclusão no seio da Ordem, que conduzam ao pleno envolvimento de todos os que se aproximam da Ordem (doentes, Colaboradores, os próprios religiosos) na difusão do Carisma do Fundador e caracterizem os nossos Centros de uma forma tão forte que obrigue os governantes a reconhecer, também do ponto de vista económico e financeiro, a especificidade e a importância estratégica dos Irmãos de S. João de Deus no sector da saúde?*

HOSPITALIDADE NUM MUNDO EM MUDANÇA

LXX Capítulo Geral

15.10-7.11.2024

Czestochowa (Polónia)

SÍNTESE GERAL PROPOSTAS PARA O CAPÍTULO GERAL DE 2024 GRUPO DE PERCEÇÃO da Província religiosa de São Pedro

ESPIRITUALIDADE

No atual contexto social, cada vez mais multirracial e inclusivo, em que os jovens tendem cada vez mais a afastar-se da religião, o tema da espiritualidade assume conotações especiais. No entanto, no contexto das nossas Estruturas, é possível detetar uma certa tendência contrária: no entender dos Colaboradores, é importante professar a fé em Deus, como fonte de força e guia para a abordagem dos dilemas éticos. A fé nunca faz perder a esperança e oferece a segurança necessária para enfrentar com serenidade o futuro, que é sempre incerto.

Assim, a espiritualidade ajuda-nos a fazer melhor o nosso trabalho, reduz a ansiedade e o stress. É entendida como um complemento ao profissionalismo, um valor acrescentado às competências técnicas, uma verdadeira ferramenta de trabalho, bem como uma bússola que não deixa perder de vista a rota, e um barco salva-vidas que ajuda a enfrentar a tempestade em momentos de dificuldade.

Ter espiritualidade significa compreender a importância das nossas ações e as suas consequências. A espiritualidade não significa esperar passivamente, mas conduz à ação e à concretização prática. É preciso sentir-se bem consigo próprio para se sentir bem com os outros e para fazer com que os outros se sintam bem, especialmente os doentes. Um sorriso, uma gentileza, uma palmadinha nas costas, são gestos que não remetem para competências profissionais, mas, se forem praticados, traduzem empatia, acolhimento dos temores, das fragilidades dos doentes e alívio da sua carga emocional.

Tomar consciência do sofrimento é um motivo de crescimento, não só profissional, mas também espiritual. A abordagem espiritual é também uma fonte de satisfação, tanto do ponto de vista pessoal, porque nos faz sentir úteis, como do ponto de vista profissional, pois melhora a qualidade do serviço: é o que torna especiais não apenas nós mesmos, mas também as nossas estruturas.

No entanto, alguns Colaboradores consideram que, muitas vezes, a espiritualidade não se manifesta nas atividades quotidianas. A falta de recursos e, por conseguinte, de tempo, faz com que o Colaborador pareça frio e distante.

Fundamentalmente, com as poucas exceções já mencionadas, a espiritualidade é considerada um elemento essencial nas nossas estruturas. Contudo, a presença dos Irmãos é tida como primordial: não basta afirmar o valor da espiritualidade; é preciso demonstrá-la na vida concreta, e nem todos os leigos podem ter a sensibilidade e as qualidades de um religioso (*"somos como um comboio: os religiosos são a locomotiva; os Colaboradores são as carruagens; os doentes, com as suas necessidades, são os passageiros"*). No entanto, tendo em conta as perspetivas atuais, é essencial que os leigos, a qualquer nível, continuem a caracterizar o seu próprio *modus operandi* com a espiritualidade, que é, aliás, uma prerrogativa dos batizados, e não apenas dos religiosos, a fim de preservar a marca dos Irmãos de São João de Deus para o futuro.

PARTICIPAÇÃO E FORMAÇÃO NO CARISMA

O tema da participação e formação no Carisma de São João de Deus está estreitamente relacionado com o anterior, tendo em conta, mais uma vez, o cenário atual.

É amplamente reconhecido pela amostra de Colaboradores entrevistados que a formação não deve ser apenas profissional, mas que deva também incidir na dimensão ética e humana, a fim de se alcançar a qualidade.

Uma formação profissional exclusivamente técnica seria uma mera aplicação de regras e procedimentos. Tal como se desenvolve e aprofunda a vertente técnica da saúde, também se deve aprofundar a vertente humana: trata-se de aspetos complementares – duas faces da mesma moeda.

É surpreendente que a dimensão humana seja como uma "chama", que pode facilmente apagar-se se não for suficiente e constantemente alimentada, mas que, por mais ténue que seja, ilumina o caminho. Quanto mais unidos estivermos em manter a chama viva, mais a pessoa é cuidada em todas as suas dimensões. Por conseguinte, o aspeto ético humano não deve ser deixado ao critério do indivíduo, mas deve ser objeto de agregação e formação.

A formação técnico-profissional é efetuada regularmente, com programas e opções amplas, sendo muitas vezes financiada pelos organismos competentes. Os pontos críticos assinalados referem-se ao facto de esta formação se destinar principalmente aos profissionais de saúde e não ao pessoal administrativo, de colidir muitas vezes com a

escassez de recursos humanos disponíveis e, por conseguinte, ao pouco tempo disponível, e à circunstância de, por vezes, os próprios funcionários não levarem a sério a formação e a encararem mais como uma obrigação do que como um momento de crescimento pessoal e profissional.

Quanto à formação ética e humana, alguns consideram-na suficiente, ao passo que outros referem que ela deveria ser mais desenvolvida, partilhada e aprofundada. Em concreto, embora conscientes das dificuldades decorrentes da crise vocacional, esperam pela intervenção/participação dos religiosos para serem eles a ensinar, sobretudo aos novos Colaboradores, a ética, a humanidade e os valores da Ordem, e a transmitir o sentido de pertença e acolhimento que sempre nos distinguiu. É importante que os novos recursos humanos aprendam a conhecer e a assimilar o carisma de São João de Deus diretamente com os religiosos, desde o momento em que são contratados, a fim de compreenderem a "especificidade" de um hospital que se define como religioso.

Formula-se o desejo de que se dê continuidade às atividades extra-hospitalares, nomeadamente, aniversários, celebrações, distribuição de brochuras, visitas dominicais para almoçar com as famílias no hospital, o Coro do hospital, concertos...; no entanto, segundo alguns Colaboradores, seria também oportuno que houvesse um verdadeiro gabinete responsável pela organização dessas atividades, talvez envolvendo mais diretamente a AFMAL, com um programa capaz de desenvolver e partilhar, em reuniões regulares, as políticas da Ordem sobre o tema em questão. Ou, como alternativa, instituir momentos de agregação através de redes/grupos sociais (WhatsApp)

Tudo isto para continuar a preservar, tão intacta quanto possível, a obra-prima criada pelo nosso Fundador.

SITUAÇÃO ECONÓMICO-FINANCEIRA

Os Colaboradores entrevistados estão plenamente conscientes da gravidade da situação económica, provocada pelos cortes contínuos nas despesas de saúde e, por conseguinte, no financiamento das nossas estruturas, num momento, além disso, de crescimento exponencial dos custos causados pela pandemia e pelas guerras, bem como pela necessidade de ajustar os salários às novas previsões contratuais. Em síntese, verifica-se uma diminuição dos recursos económicos e custos cada vez mais elevados.

Os Colaboradores entrevistados consideram, no entanto, que a organização tem conseguido atingir bons níveis de eficiência e perspicácia na gestão dos recursos, tendo em conta as dificuldades existentes, o que, de outra forma, teria conduzido à falência das nossas Obras. É necessário prosseguir no mesmo caminho, responsabilizando todos os Colaboradores pela gestão prudente dos recursos, estando embora conscientes de que um alarmismo excessivo poderia criar pânico e descontentamento entre os próprios Colaboradores e, de certa forma, fomentar o êxodo para "portos" mais seguros. Esperam que as instituições tomem consciência das dificuldades com que os Hospitais Religiosos se debatem atualmente e da excelente assistência que prestam à população, predispondo

financiamentos mais adequados. As nossas estruturas são consideradas realidades positivas e eficazes, pontos de referência territoriais. Impressionam afirmações como estas: "A opinião pública é a nosso favor... Se há tantos utentes, quer dizer que os **nossos** doentes se sentiram bem".

Sugerem um maior poder de negociação da Instituição, ponderando a possibilidade de atuar em associação com outras estruturas. Consideram necessário e vital desenvolver uma atividade privada que, embora aparentemente contrária à tendência e quase antitética ao carisma dos Irmãos de S. João de Deus, poderia traduzir-se numa fonte de financiamento importante para a sustentabilidade e a continuidade da obra de S. João de Deus.

Propõem uma melhor comunicação com o exterior, a fim de dar a conhecer ao mundo o que as nossas estruturas oferecem em termos de excelência, não só no campo da assistência médica, mas também sob os aspetos ético e humano.

Sugerem ainda a redução de certos tipos de contratos, tais como o CoCoCo¹ e os contratos de profissionais independentes (*freelance*), em favor de relações de tipo mais subordinado, a fim de obter uma maior ligação e fidelização dos colaboradores, apontando para um viveiro de jovens.

Há quem proponha uma orientação das nossas obras para áreas especializadas restritas, reduzindo o número de especialidades médicas e os âmbitos de cuidados disponíveis atualmente, a fim de concentrar os recursos em áreas identificadas com rigor; e há quem proponha uma simples política de evitar o desperdício ("*desperdício significa tirar a alguém... Desligar um monitor ou um equipamento quando não é utilizado*").

E, obviamente, que não faltam críticas: para garantir a qualidade – e, ao mesmo tempo, reduzir desgaste ou esgotamento (*burnout*) – deveríamos contratar mais pessoas, ser mais meritocráticos e, assim, reduzir o descontentamento (*uma pessoa insatisfeita não trabalha bem e, portanto, é um desperdício*), e também melhorar as salas de espera e as enfermarias dos hospitais, modernizando-as. É sempre possível melhorar, mas não podemos deixar de esperar por uma intervenção estrutural do governo que garanta um financiamento constante e équo para que sejam sempre garantidas a qualidade da assistência, a segurança, a estabilidade no emprego e a continuidade salarial.

*** **

¹ *Contratos de Colaboração Coordenada e Continuativa*, referidos abreviadamente pelo acrónimo com as sílabas iniciais da designação: trata-se de uma modalidade de contrato de trabalho que prevê uma colaboração entre trabalhador e empresa caracterizada pela ausência de uma subordinação direta, mas com determinados elementos de coordenação e continuidade no tempo. Procuram responder a exigências de flexibilização do mercado de trabalho e a sua regulamentação protege os direitos dos trabalhadores (*NdT, coligindo informações disponíveis na Internet*).