

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

EBSERH

Psicólogo - Área Hospitalar

Edital Nº 3 – EBSERH – Área Assistencial, de 22 De Março De 2018

MR122-2018

DADOS DA OBRA

Título da obra: Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

Cargo: Psicólogo - Área Hospitalar

(Baseado no Edital Nº 3 – Ebserh – Área Assistencial, De 22 De Março De 2018)

- Língua Portuguesa
- Raciocínio Lógico
- Legislação Aplicada à EBSEH
- Legislação Aplicada ao SUS
- Conhecimentos Específicos

Gestão de Conteúdos

Emanuela Amaral de Souza

Diagramação/ Editoração Eletrônica

Elaine Cristina

Igor de Oliveira

Camila Lopes

Thais Regis

Produção Editorial

Suelen Domenica Pereira

Capa

Joel Ferreira dos Santos

SUMÁRIO

Língua Portuguesa

1 Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados.	83
2 Reconhecimento de tipos e gêneros textuais.	86
3 Domínio da ortografia oficial.	44
4 Domínio dos mecanismos de coesão textual.	86
4.1 Emprego de elementos de referência, substituição e repetição, de conectores e de outros elementos de sequenciação textual.	86
4.2 Emprego de tempos e modos verbais.	86
5 Domínio da estrutura morfossintática do período.	63
5.1 Emprego das classes de palavras.	07
5.2 Relações de coordenação entre orações e entre termos da oração.	63
5.3 Relações de subordinação entre orações e entre termos da oração.	63
5.4 Emprego dos sinais de pontuação.	50
5.5 Concordância verbal e nominal.	52
5.6 Regência verbal e nominal.	58
5.7 Emprego do sinal indicativo de crase.	71
5.8 Colocação dos pronomes átonos.	74
6 Reescrita de frases e parágrafos do texto.	88
6.1 Significação das palavras.	76
6.2 Substituição de palavras ou de trechos de texto.	88
6.3 Reorganização da estrutura de orações e de períodos do texto.	90
6.4 Reescrita de textos de diferentes gêneros e níveis de formalidade.	88

Raciocínio-Lógico

1 Estruturas lógicas.	01
2 Lógica de argumentação: analogias, inferências, deduções e conclusões.	09
3 Lógica sentencial (ou proposicional).	01
3.1 Proposições simples e compostas.	01
3.2 Tabelas-verdade.	01
3.3 Equivalências.	19
3.4 Leis de De Morgan.	23
3.5 Diagramas lógicos.	13
4 Lógica de primeira ordem.	13
5 Princípios de contagem e probabilidade.	30
6 Operações com conjuntos.	37
7 Raciocínio lógico envolvendo problemas aritméticos, geométricos e matriciais.	42

Legislação Aplicada à EBSEH

1 Lei Federal nº 12.550/2011.	01
2 Decreto nº 7.661/2011.	05
3 Regimento Interno da EBSEH – 3ª revisão.	10
4 Código de Ética e Conduta da Ebserh – Princípios Éticos e Compromissos de Conduta – 1ª edição – 2017.	25
5 Lei nº 13.146/2015 e suas alterações (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Estatuto da Pessoa com Deficiência).	27

SUMÁRIO

Legislação Aplicada ao SUS

1 Evolução histórica da organização do sistema de saúde no Brasil e a construção do Sistema Único de Saúde (SUS) – princípios, diretrizes e arcabouço legal.	01
2 Controle social no SUS.	03
3 Resolução nº 453/2012 do Conselho Nacional de Saúde.	04
4 Constituição Federal, artigos de 194 a 200.	07
5 Lei nº 8.080/1990	10
Lei nº 8.142/1990	19
Decreto Presidencial nº 7.508/2011.	20
6 Determinantes sociais da saúde.	24
7 Sistemas de informação em saúde.	25

Conhecimentos Específicos

Relações humanas.....	01
Trabalho em equipe interprofissional: relacionamento e competências.....	05
Laudos, pareceres e relatórios psicológicos, estudo de caso, informação e avaliação psicológica.....	12
Análise institucional.....	17
Tratamento e prevenção da dependência química.....	21
Técnicas de entrevista.....	28
Psicologia da saúde: fundamentos e prática.....	30
Programas em saúde mental: atuação em programas de prevenção e tratamento, intervenção em grupos vivenciais e informativos.....	34
Ética profissional.....	42
Educação em saúde.....	45
Planejamento e programação, monitoramento e avaliação de programas em saúde.....	52

LÍNGUA PORTUGUESA

Letra e Fonema.....	01
Estrutura das Palavras.....	04
Classes de Palavras e suas Flexões.....	07
Ortografia.....	44
Acentuação.....	47
Pontuação.....	50
Concordância Verbal e Nominal.....	52
Regência Verbal e Nominal.....	58
Frase, oração e período.....	63
Sintaxe da Oração e do Período.....	63
Termos da Oração.....	63
Coordenação e Subordinação.....	63
Crase.....	71
Colocação Pronominal.....	74
Significado das Palavras.....	76
Interpretação Textual.....	83
Tipologia Textual.....	85
Gêneros Textuais.....	86
Coesão e Coerência.....	86
Reescrita de textos/Equivalência de Estruturas.....	88
Estrutura Textual.....	90
Redação Oficial.....	91
Funções do "que" e do "se".....	100
Varição Linguística.....	101
O processo de comunicação e as funções da linguagem.....	103

Na produção de vogais, a boca fica aberta ou entreaberta. As vogais podem ser:

- **Orais:** quando o ar sai apenas pela boca: /a/, /e/, /i/, /o/, /u/.

- **Nasais:** quando o ar sai pela boca e pelas fossas nasais.

/ã/: *fã, canto, tampa*

/ẽ/: *dente, tempero*

/ĩ/: *lindo, mim*

/õ/: *bonde, tombo*

/ũ/: *nunca, algum*

- **Átonas:** pronunciadas com menor intensidade: *até, bola*.

- **Tônicas:** pronunciadas com maior intensidade: *até, bola*.

Quanto ao timbre, as vogais podem ser:

- Abertas: *pé, lata, pó*

- Fechadas: *mês, luta, amor*

- Reduzidas - Aparecem quase sempre no final das palavras: *dedo* ("dedu"), *ave* ("avi"), *gente* ("genti").

2) Semivogais

Os fonemas /i/ e /u/, algumas vezes, não são vogais. Aparecem apoiados em uma vogal, formando com ela uma só emissão de voz (uma sílaba). Neste caso, estes fonemas são chamados de *semivogais*. A diferença fundamental entre vogais e semivogais está no fato de que estas não desempenham o papel de núcleo silábico.

Observe a palavra *papai*. Ela é formada de duas sílabas: *pa - pai*. Na última sílaba, o fonema vocálico que se destaca é o "a". Ele é a vogal. O outro fonema vocálico "i" não é tão forte quanto ele. É a semivogal. Outros exemplos: *saudade, história, série*.

3) Consoantes

Para a produção das consoantes, a corrente de ar expirada pelos pulmões encontra obstáculos ao passar pela cavidade bucal, fazendo com que as consoantes sejam verdadeiros "ruídos", incapazes de atuar como núcleos silábicos. Seu nome provém justamente desse fato, pois, em português, sempre consoam ("soam com") as vogais. Exemplos: /b/, /t/, /d/, /v/, /l/, /m/, etc.

Encontros Vocálicos

Os encontros vocálicos são agrupamentos de vogais e semivogais, sem consoantes intermediárias. É importante reconhecê-los para dividir corretamente os vocábulos em sílabas. Existem três tipos de encontros: o *ditongo*, o *tritongo* e o *hiato*.

1) Ditongo

É o encontro de uma vogal e uma semivogal (ou vice-versa) numa mesma sílaba. Pode ser:

- **Crescente:** quando a semivogal vem antes da vogal: *sé-rie* (i = semivogal, e = vogal)

- **Decrescente:** quando a vogal vem antes da semivogal: *pai* (a = vogal, i = semivogal)

- **Oral:** quando o ar sai apenas pela boca: *pai*

- **Nasal:** quando o ar sai pela boca e pelas fossas nasais: *mãe*

2) Tritongo

É a sequência formada por uma semivogal, uma vogal e uma semivogal, sempre nesta ordem, numa só sílaba. Pode ser oral ou nasal: *Paraguai* - Tritongo oral, *quão* - Tritongo nasal.

3) Hiato

É a sequência de duas vogais numa mesma palavra que pertencem a sílabas diferentes, uma vez que nunca há mais de uma vogal numa mesma sílaba: *saída* (sa-í-da), *poesia* (po-e-si-a).

Encontros Consonantais

O agrupamento de duas ou mais consoantes, sem vogal intermediária, recebe o nome de *encontro consonantal*. Existem basicamente dois tipos:

1-) os que resultam do contato consoante + "l" ou "r" e ocorrem numa mesma sílaba, como em: *pe-dra, pla-no, a-tle-ta, cri-se*.

2-) os que resultam do contato de duas consoantes pertencentes a sílabas diferentes: *por-ta, rit-mo, lis-ta*.

Há ainda grupos consonantais que surgem no início dos vocábulos; são, por isso, inseparáveis: *pneu, gno-mo, psi-có-lo-go*.

Dígrafos

De maneira geral, cada fonema é representado, na escrita, por apenas uma letra: *lixo* - Possui quatro fonemas e quatro letras.

Há, no entanto, fonemas que são representados, na escrita, por duas letras: *bicho* - Possui quatro fonemas e cinco letras.

Na palavra acima, para representar o fonema /xe/ foram utilizadas duas letras: o "c" e o "h".

Assim, o *dígrafo* ocorre quando duas letras são usadas para representar um único fonema (di = dois + grafo = letra). Em nossa língua, há um número razoável de dígrafos que convém conhecer. Podemos agrupá-los em dois tipos: consonantais e vocálicos.

RACIOCÍNIO LÓGICO

1 Conceitos básicos de raciocínio lógico: proposições; valores lógicos das proposições; sentenças abertas; número de linhas da tabela verdade; conectivos; proposições simples; proposições compostas. 2 Tautologia	01
Lógica de argumentação	09
Diagramas lógicos e lógica de primeira ordem.....	13
Equivalências	19
Leis de demorgan	23
Sequência lógica	26
Princípios de contagem e probabilidade	30
Operações com conjunto	37
Raciocínio lógico envolvendo problemas aritméticos, geométricos e matriciais.....	42
Porcentagem	63

RACIOCÍNIO LÓGICO

PROF. EVELISE LEIKO UYEDA AKASHI

Especialista em Lean Manufacturing pela Pontifícia Universidade Católica- PUC Engenheira de Alimentos pela Universidade Estadual de Maringá – UEM. Graduanda em Matemática pelo Claretiano.

1 CONCEITOS BÁSICOS DE RACIOCÍNIO LÓGICO: PROPOSIÇÕES; VALORES LÓGICOS DAS PROPOSIÇÕES; SENTENÇAS ABERTAS; NÚMERO DE LINHAS DA TABELA VERDADE; CONECTIVOS; PROPOSIÇÕES SIMPLES; PROPOSIÇÕES COMPOSTAS. 2 TAUTOLOGIA.

Proposição

Definição: Todo o conjunto de palavras ou símbolos que exprimem um pensamento de sentido completo.

Nossa professora, bela definição!
Não entendi nada!

Vamos pensar que para ser proposição a frase tem que fazer sentido, mas não só sentido no nosso dia a dia, mas também no sentido lógico.

Para uma melhor definição dentro da lógica, para ser proposição, temos que conseguir julgar se a frase é verdadeira ou falsa.

Exemplos:

(A) A Terra é azul.

Conseguimos falar se é verdadeiro ou falso? Então é uma proposição.

(B) $\sqrt{2} > 2$

Como $\sqrt{2} \approx 1,41$, então a proposição tem valor lógico falso.

Todas elas exprimem um fato.

Agora, vamos pensar em uma outra frase:

O dobro de 1 é 2?

Sim, correto?

Correto. Mas é uma proposição?

Não! Porque sentenças interrogativas, não podemos declarar se é falso ou verdadeiro.

Bruno, vá estudar.

É uma declaração imperativa, e da mesma forma, não conseguimos definir se é verdadeiro ou falso, portanto, não é proposição.

Passei!

Ahh isso é muito bom, mas infelizmente, não podemos de qualquer forma definir se é verdadeiro ou falso, porque é uma sentença exclamativa.

Vamos ver alguns princípios da lógica:

- I. Princípio da não Contradição: uma proposição não pode ser verdadeira "e" falsa ao mesmo tempo.
- II. Princípio do Terceiro Excluído: toda proposição "ou" é verdadeira "ou" é falsa, isto é, verifica-se sempre um desses casos e nunca um terceiro caso.

Valor Lógico das Proposições

Definição: Chama-se valor lógico de uma proposição a verdade, se a proposição é verdadeira (V), e a falsidade, se a proposição é falsa (F).

Exemplo

p: Thiago é nutricionista.

$V(p) = V$ essa é a simbologia para indicar que o valor lógico de p é verdadeira, ou

$V(p) = F$

Basicamente, ao invés de falarmos, é verdadeiro ou falso, devemos falar tem o valor lógico verdadeiro, tem valor lógico falso.

Classificação

Proposição simples: não contém nenhuma outra proposição como parte integrante de si mesma. São geralmente designadas pelas letras latinas minúsculas p,q,r,s...

E depois da letra colocamos ":"

Exemplo:

p: Marcelo é engenheiro

q: Ricardo é estudante

Proposição composta: combinação de duas ou mais proposições. Geralmente designadas pelas letras maiúsculas P, Q, R, S,...

Exemplo:

P: Marcelo é engenheiro e Ricardo é estudante.

Q: Marcelo é engenheiro ou Ricardo é estudante.

Se quisermos indicar quais proposições simples fazem parte da proposição composta:

$P(p,q)$

Se pensarmos em gramática, teremos uma proposição composta quando tiver mais de um verbo e proposição simples, quando tiver apenas 1. Mas, lembrando que para ser proposição, temos que conseguir definir o valor lógico.

Conectivos

Agora vamos entrar no assunto mais interessante: o que liga as proposições.

Antes, estávamos vendo mais a teoria, a partir dos conectivos vem a parte prática.

RACIOCÍNIO LÓGICO

Definição

Palavras que se usam para formar novas proposições, a partir de outras.

Vamos pensar assim: conectivos? Conectam alguma coisa?

Sim, vão conectar as proposições, mas cada conetivo terá um nome, vamos ver?

-Negação

{ **extensa:** não, é falso que, não é verdade que, é mentira que
símbolo: \sim , \neg

Exemplo

p: Lívia é estudante.

\sim p: Lívia não é estudante.

q: Pedro é loiro.

\neg q: É falso que Pedro é loiro.

r: Érica lê muitos livros.

\sim r: Não é verdade que Érica lê muitos livros.

s: Cecília é dentista.

\neg s: É mentira que Cecília é dentista.

-Conjunção

{ **extensa:** "e", "nem", "mas também", "como também", "além de (disso, disto, daquilo)",
"quanto" (depois de tanto), "bem como", "mas", "porém", "todavia", "entretanto",
"no entanto", "senão", "não obstante", "contudo" etc.
Símbolo: \wedge

Nossa, são muitas formas de se escrever com a conjunção.

Não precisa decorar todos, alguns são mais usuais: "e", "mas", "porém"

Exemplos

p: Vinícius é professor.

q: Camila é médica.

$p \wedge q$: Vinícius é professor e Camila é médica.

$p \wedge q$: Vinícius é professor, mas Camila é médica.

$p \wedge q$: Vinícius é professor, porém Camila é médica.

- Disjunção

{ **extensa:** ..ou...
símbolo: \vee

p: Vitor gosta de estudar.

q: Vitor gosta de trabalhar

$p \vee q$: Vitor gosta de estudar ou Vitor gosta de trabalhar.

- Disjunção Exclusiva

Extensa: Ou...ou...

Símbolo: \vee

p: Vitor gosta de estudar.

q: Vitor gosta de trabalhar

$p \vee q$: Ou Vitor gosta de estudar ou Vitor gosta de trabalhar.

-Condicional

Extensão: Se...,então..., É necessário que, Condição necessária

Símbolo: \rightarrow

Exemplos

$p \rightarrow q$: Se chove, então faz frio.

$p \rightarrow q$: É suficiente que chova para que faça frio.

$p \rightarrow q$: Chover é condição suficiente para fazer frio.

$p \rightarrow q$: É necessário que faça frio para que chova.

$p \rightarrow q$: Fazer frio é condição necessária para chover.

-Bicondicional

Extensão: se, e somente se, ...

Símbolo: \leftrightarrow

p: Lucas vai ao cinema

q: Danilo vai ao cinema.

$p \leftrightarrow q$: Lucas vai ao cinema se, e somente se, Danilo vai ao cinema.

Referências

ALENCAR FILHO, Edgar de – Iniciação a lógica matemática – São Paulo: Nobel – 2002.

Questões

01. (IFBAIANO – Assistente em Administração – FCM/2017) Considere que os valores lógicos de p e q são V e F, respectivamente, e avalie as proposições abaixo.

I- $p \rightarrow \sim(p \vee \sim q)$ é verdadeiro

II- $\sim p \rightarrow \sim p \wedge q$ é verdadeiro

III- $p \rightarrow q$ é falso

IV- $\sim(\sim p \vee q) \rightarrow p \wedge \sim q$ é falso

Está correto apenas o que se afirma em:

(A) I e III.

(B) I, II e III.

(C) I e IV.

(D) II e III.

(E) III e IV.

LEGISLAÇÃO APLICADA À EBSEERH

1 Lei Federal nº 12.550/2011.	01
2 Decreto nº 7.661/2011.	05
3 Regimento Interno da EBSEERH – 3ª revisão.	10
4 Código de Ética e Conduta da Ebserh – Princípios Éticos e Compromissos de Conduta – 1ª edição – 2017.	25
5 Lei nº 13.146/2015 e suas alterações (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência).....	27

LEGISLAÇÃO APLICADA À EBSEH

1 LEI FEDERAL Nº 12.550/2011.

Autoriza o Poder Executivo a **criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH**; acrescenta dispositivos ao Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal; e dá outras providências.

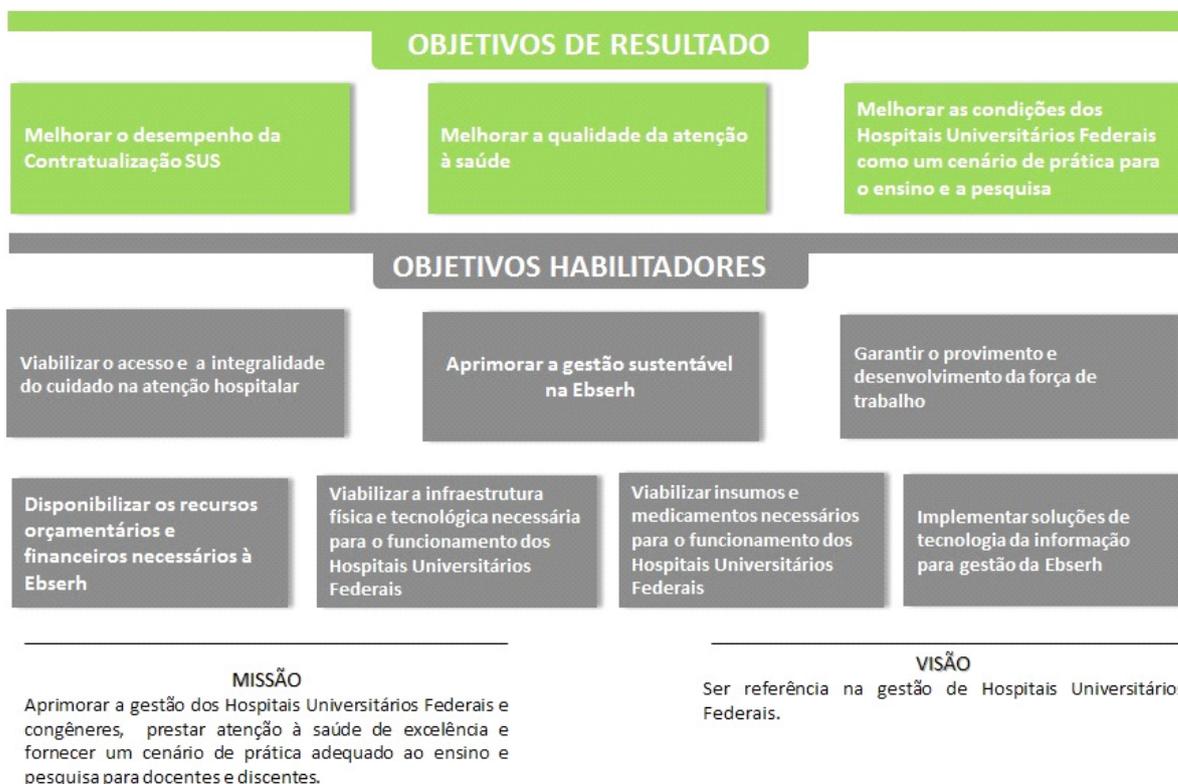
“A criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) integra um conjunto de ações empreendidas pelo Governo Federal no sentido de recuperar os hospitais vinculados às universidades federais.

Desde 2010, por meio do Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais (Rehuf), criado pelo Decreto nº 7.082, foram adotadas medidas que contemplam a reestruturação física e tecnológica das unidades, com a modernização do parque tecnológico; a revisão do financiamento da rede, com aumento progressivo do orçamento destinado às instituições; a melhoria dos processos de gestão; a recuperação do quadro de recursos humanos dos hospitais e o aprimoramento das atividades hospitalares vinculadas ao ensino, pesquisa e extensão, bem como à assistência à saúde.

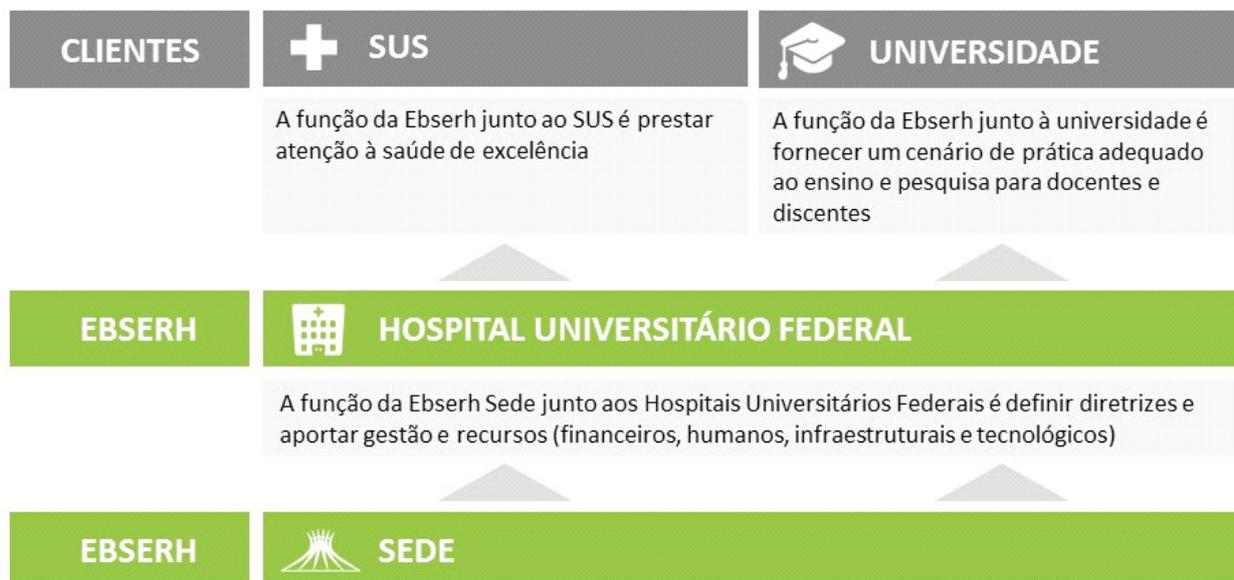
Com a finalidade de dar prosseguimento ao processo de recuperação dos hospitais universitários federais, foi criada, em 2011, por meio da Lei nº 12.550, a Ebserh, uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação. Com isso, a empresa passa a ser o órgão do MEC responsável pela gestão do Programa de Reestruturação e que, por meio de contrato firmado com as universidades federais que assim optarem, atuará no sentido de modernizar a gestão dos hospitais universitários federais, preservando e reforçando o papel estratégico desempenhado por essas unidades de centros de formação de profissionais na área da saúde e de prestação de assistência à saúde da população integralmente no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS)”.

Os seguintes organogramas representam o mapa estratégico e o grupo de clientes atendidos pela EBSEH:

MAPA ESTRATÉGICO EBSEH 2017-2021



CLIENTES DA EBSERH



"São competências da Ebserh:

- administrar unidades hospitalares, bem como prestar serviços de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, integralmente disponibilizados ao Sistema Único de Saúde;
- prestar, às instituições federais de ensino superior e a outras instituições públicas congêneres, serviços de apoio ao ensino e à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública, em consonância com as diretrizes do Poder Executivo;
- apoiar a execução de planos de ensino e pesquisa de instituições federais de ensino superior e de outras instituições públicas congêneres, cuja vinculação com o campo da saúde pública ou com outros aspectos da sua atividade torne necessária essa cooperação, em especial na implementação de residência médica ou multiprofissional e em área profissional da saúde, nas especialidades e regiões estratégicas para o SUS;
- prestar serviços de apoio à geração do conhecimento em pesquisas básicas, clínicas e aplicadas nos hospitais universitários federais e a outras instituições públicas congêneres;
- prestar serviços de apoio ao processo de gestão dos hospitais universitários e federais e a outras instituições públicas congêneres, com a implementação de sistema de gestão único com geração de indicadores quantitativos e qualitativos para o estabelecimento de metas;

- coordenar o processo de certificação dos Hospitais de Ensino de forma articulada com os Ministérios da Educação e da Saúde. A Ebserh possui órgãos de administração e de fiscalização e está organizada a partir da seguinte estrutura de governança:

* **ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO**

- Diretoria Executiva
- Conselho de Administração
- Conselho Consultivo

* **ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO**

- Conselho Fiscal
- Auditoria Interna".

LEGISLAÇÃO APLICADA AO SUS

1 Evolução histórica da organização do sistema de saúde no Brasil e a construção do Sistema Único de Saúde (SUS) – princípios, diretrizes e arcabouço legal.	01
2 Controle social no SUS.	03
3 Resolução nº 453/2012 do Conselho Nacional de Saúde.	04
4 Constituição Federal, artigos de 194 a 200.	07
5 Lei nº 8.080/1990.....	10
Lei nº 8.142/1990	19
Decreto Presidencial nº 7.508/2011.	20
6 Determinantes sociais da saúde.	24
7 Sistemas de informação em saúde.	25

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA DE SAÚDE NO BRASIL E A CONSTRUÇÃO DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE (SUS) – PRINCÍPIOS, DIRETRIZES E ARCABUÇO LEGAL.

“Todos nós, em algum momento da vida, já nos deparamos com situações que revelam a precariedade do sistema de saúde, seja por meio das grandes filas de espera nos serviços de saúde, ou até mesmo, em notícias nos jornais comentando sobre a falta de leitos hospitalares e sobre a falta de recursos financeiros para manter os serviços de saúde. Essa situação, nada mais é que uma difícil realidade do setor de saúde no nosso país.

Para que possamos entender e analisar essa realidade, é importante conhecermos os determinantes históricos que influenciaram a organização do sistema de saúde no Brasil ao longo do tempo. Com isso, você terá elementos para compreender as articulações entre os processos econômicos, políticos e as práticas de saúde no país até a criação do Sistema Único de Saúde. A seguir, você encontrará uma linha do tempo, que aponta os destaques que ocorreram na história da saúde, deste a época do Brasil colônia até a criação do Sistema Único de Saúde (SUS).

1500-1822 Colonialismo

No Brasil colônia, não existia um sistema de saúde estruturado. A população recorria aos curandeiros ou se automedicava contando com os próprios recursos da terra, como ervas medicinais.

- O contexto econômico era marcado pelo monopólio do comércio de matérias-primas com Portugal.

- Houve um aumento significativo no número de boticários (farmacêuticos), estes eram responsáveis por manipular as fórmulas prescritas pelos médicos, porém os próprios boticários também prescreviam as fórmulas em razão da escassez de médicos na época.

1500-1822 Colonialismo

1808: Com a chegada da Família Real Portuguesa, despertou-se o interesse em relação à saúde. Dom João VI fundou, na Bahia, o Colégio Médico-Cirúrgico no Real Hospital Militar da Cidade de Salvador e em novembro do mesmo ano foi criada a Escola de Cirurgia do Rio de Janeiro.

- 1822: Independência do Brasil.

1822-1889 Império

- Em 1832, as duas escolas médico-cirúrgicas, criadas em 1808, foram transformadas em faculdades de medicina.

- De 1849 a 1850: A febre amarela se espalhou pelo Brasil, sendo responsável por inúmeras mortes. No Rio de Janeiro, atingiu 90.658 pessoas.

- Em 1850, é criada a Junta Central de Higiene Pública, com o objetivo de coordenar as Juntas Municipais e, especialmente, atuar no combate à febre amarela. Esta Junta também passou a coordenar as atividades de polícia sanitária, vacinação contra varíola, fiscalização do exercício da medicina e a Inspeção de Saúde dos Portos.

- Em 1886, a Junta Central de Higiene Pública transformou-se em Inspeção Geral de Higiene. O raio de ação desse órgão compreendia as cidades litorâneas com destaque para o Rio de Janeiro.

- A perseguição aos curandeiros, antes tolerados aumentou significativamente a partir de 1870, quando o poder público ampliou o cerco contra as práticas e concepções populares de cura nos principais centros urbanos.

- Em 1883, Domingos Freire, nomeado presidente da Junta Central de Higiene Pública, vacinou contra a febre amarela pelo menos 12.329 habitantes do Rio de Janeiro e de outras cidades brasileiras.

1889-1930 República

O controle político permanecia na mão dos grandes proprietários (coronelismo).

- Em 1891, após a promulgação da Constituição, as atribuições relacionadas com a saúde foram transferidas para os municípios e estados. A ação do Estado em relação à saúde se restringia a medidas em relação à vida urbana. Essas medidas visavam à manutenção de um estado geral de salubridade, como a fiscalização das habitações populares, da venda de alimentos e de bebidas alcoólicas. Para o governo central restou a responsabilidade pela vigilância sanitária dos portos e pelos serviços de saúde do Distrito Federal.

- Em 1892, foi criado em São Paulo o Instituto Bacteriológico, sob direção de Adolpho Lutz, o qual dominava várias disciplinas da nova era da saúde: bacteriologia, imunologia, helmintologia (vermes), entomologia (insetos transmissores de doenças) entre outras.

- Foram criados os Institutos Soroterápicos de Butantan, em São Paulo (responsável pela produção de mais de 80% do total de soros e vacinas consumidos no Brasil), e de Manguinhos, no Rio de Janeiro. Oswaldo Cruz assumiu a direção do Instituto Soroterápico, inaugurado no Rio de Janeiro em julho de 1900, embrião da atual Fundação Oswaldo Cruz. Esta fundação é hoje uma das principais referências em pesquisas e tratamento de doenças tropicais no Brasil.

- O presidente do Brasil era Rodrigues Alves. Este nomeou Oswaldo Cruz, como Diretor do Departamento Federal de Saúde Pública, que se propôs a acabar com a epidemia de febre-amarela na cidade do Rio de Janeiro. Cerca de 1.500 pessoas que passaram a exercer atividades de combate ao mosquito, vetor da febre-amarela. Porém, a falta de esclarecimentos e as medidas autoritárias cometidas pelos “guardas sanitários” causaram revolta na população. Esse modelo de intervenção ficou conhecido como campanhista. Seu lema era moldado dentro de uma visão militar em que os fins justificam os meios, no qual o uso da força e da autoridade eram considerados os principais meios de ação.

- Oswaldo Cruz com a Lei Federal nº 1261, de 31 de outubro de 1904, instituiu a vacinação anti varíola obrigatória para todo o território nacional. Surge na população uma imensa onda de revolta, que acarretou num grande movimento popular conhecido na história como a revolta da vacina.

- Apesar da grande insatisfação gerada na população, o modelo campanhista, obteve êxito no controle das doenças epidêmicas, conseguindo inclusive eliminar a febre amarela da cidade do Rio de Janeiro. Este modelo tornou-se o principal meio de intervenção na área da saúde coletiva durante várias décadas.

- Em meados de 1910, expedições científicas realizadas no interior brasileiro relataram o abandono das populações interioranas. Esse fato foi apontado como o principal entrave à ampliação da capacidade econômica do país e a causa de nossa inferioridade frente às nações desenvolvidas.

- Oswaldo Cruz organizou a diretoria geral de saúde pública criando uma seção demográfica, um laboratório bacteriológico, um serviço de engenharia sanitária e de profilaxia da febre-amarela, a inspetoria de isolamento e desinfecção, e o instituto soroterápico federal, o qual foi posteriormente transformado no Instituto Oswaldo Cruz.

- Em 1920, Carlos Chagas, sucessor de Oswaldo Cruz reestruturou o Departamento Nacional de Saúde, introduziu a propaganda e a educação sanitária na técnica rotineira de ação. Nasce uma nova forma de intervenção em saúde, complementando o modelo campanhista de Oswaldo Cruz que era essencialmente fiscal e policial.

- A classe dos operários estava cada vez mais descontente com as condições de trabalho. Isso culminou, em 24 de janeiro de 1923, na aprovação pelo Congresso Nacional da Lei Eloi Chaves, marco inicial da previdência social no Brasil. Esta lei deveria ser aplicada apenas aos operários urbanos. Os trabalhadores rurais não participavam dos benefícios. Essa situação mudou a partir da década de 60 com a criação do FUNRURAL.

Por meio da Lei Eloi Chaves foram instituídas as Caixas de Aposentadoria e Pensão (CAP's). A criação de uma CAP não era automática. Dependia da mobilização dos trabalhadores de determinada empresa para reivindicar a sua criação.

- A primeira CAP criada foi a dos ferroviários, o que pode ser explicado por sua grande importância econômica para o país naquela época”.

“Sistema Único de Saúde – SUS

Conforme a Constituição Federal de 1988 (CF-88), a ‘Saúde é direito de todos e dever do Estado’. Assim foi criado o Sistema Único de Saúde (SUS), um dos maiores sistemas públicos de saúde do mundo, que abrange desde o simples atendimento para avaliação da pressão arterial até o transplante de órgãos, garantindo acesso integral, universal e gratuito para toda a população do país.

No período anterior a CF-88, o sistema público de saúde prestava assistência apenas aos trabalhadores vinculados à Previdência Social, aproximadamente 30 milhões de pessoas com acesso aos serviços hospitalares, cabendo o atendimento aos demais cidadãos às entidades filantrópicas.

Com a sua criação, o SUS proporcionou o acesso universal ao sistema público de saúde, sem discriminação. A atenção integral à saúde, e não somente os cuidados assistenciais, passou a ser um direito de todos os brasileiros, desde a gestação e por toda a vida, com foco na saúde com qualidade de vida.

A CF-88 e posteriormente, a Lei Orgânica da Saúde, de nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, intensificam debates já existentes acerca do conceito. Nesse contexto, entende-se que saúde não se limita apenas a ausência de doença, considerando, sobretudo, como qualidade de vida, decorrente de outras políticas públicas que promovam a redução de desigualdades regionais e promovam desenvolvimentos econômico e social.

Dessa maneira, o SUS, em conjunto com as demais políticas, deve atuar na promoção da saúde, prevenção de ocorrência de agravos e recuperação dos doentes. A gestão das ações e dos serviços de saúde deve ser solidária e participativa entre os três entes da Federação: a União, os Estados e os municípios.

A rede que compõem o SUS é ampla e abrange tanto ações, como serviços de saúde. Ela engloba a atenção básica, média e alta complexidades, os serviços urgência e emergência, a atenção hospitalar, as ações e serviços das vigilâncias epidemiológica, sanitária e ambiental e assistência farmacêutica.

Estrutura do SUS

Ministério da Saúde

Gestor nacional do SUS, formula, normatiza, fiscaliza, monitora e avalia políticas e ações, em articulação com o Conselho Nacional de Saúde. Atua no âmbito da Comissão Intergestores Tripartite (CIT) para pactuar o Plano Nacional de Saúde. Integram sua estrutura: Fiocruz, Funasa, Anvisa, ANS, Hemobrás, Inca, Inato e oito hospitais federais.

Secretaria Estadual de Saúde (SES)

Participa da formulação das políticas e ações de saúde, presta apoio aos municípios em articulação com o conselho estadual e participa da Comissão Intergestores Bipartite (CIB) para aprovar e implementar o plano estadual de saúde.

Secretaria Municipal de Saúde (SMS)

Planeja, organiza, controla, avalia e executa as ações e serviços de saúde em articulação com o conselho municipal e a esfera estadual para aprovar e implantar o plano municipal de saúde.

Conselhos de Saúde

O Conselho de Saúde, no âmbito de atuação (Nacional, Estadual ou Municipal), em caráter permanente e deliberativo, órgão colegiado composto por representantes do governo, prestadores de serviço, profissionais de saúde e usuários, atua na formulação de estratégias e no controle da execução da política de saúde na instância correspondente, inclusive nos aspectos econômicos e financeiros, cujas decisões serão homologadas pelo chefe do poder legalmente constituído em cada esfera do governo.

Cabe a cada Conselho de Saúde definir o número de membros, que obedecerá a seguinte composição: 50% de entidades e movimentos representativos de usuários; 25% de entidades representativas dos trabalhadores da área de saúde e 25% de representação de governo e prestadores de serviços privados conveniados, ou sem fins lucrativos.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS
Psicólogo - Área Hospital

Relações humanas.....	01
Trabalho em equipe interprofissional: relacionamento e competências.	05
Laudos, pareceres e relatórios psicológicos, estudo de caso, informação e avaliação psicológica.....	12
Análise institucional.....	17
Tratamento e prevenção da dependência química.....	21
Técnicas de entrevista.....	28
Psicologia da saúde: fundamentos e prática.....	30
Programas em saúde mental: atuação em programas de prevenção e tratamento, intervenção em grupos vivenciais e informativos.....	34
Ética profissional.....	42
Educação em saúde.....	45
Planejamento e programação, monitoramento e avaliação de programas em saúde.....	52

RELAÇÕES HUMANAS

Professora Luciana Ramazzoti

I - O INDIVÍDUO

Sendo o grupo composto de indivíduos, é evidente que o seu êxito depende, estreitamente, das atitudes dos indivíduos que o compõe. São várias as condições pessoais necessárias ao indivíduo, a fim de que o grupo venha a ter êxito na sua produção.

1) A SIMPATIA: Os fatores que levam dois indivíduos a se simpatizarem são ainda pouco conhecidos. Segundo alguns, eles dependem do ponto de vista pelo qual se encara a pessoa. Assim, uma senhora pode ser antipática a um pintor porque é feia, mas, pode ser considerada simpática a um pianista porque ambos gostam das mesmas músicas. Para alguns psicólogos, as nossas simpatias antipatias estão guiadas, inconscientemente, por amigos e parentes parecidos com as pessoas com as quais se formou o sentimento. O fato é que a simpatia existe e, por conseguinte, precisa ser considerada como uma das condições individuais indispensáveis ao trabalho coletivo.

2) PREPARO DO INDIVÍDUO: Há vários pontos de vista a considerar para que os indivíduos tenham êxito no trabalho em equipe:

a) Ponto de vista linguístico: É necessário o perfeito entendimento entre os indivíduos, principalmente em se tratando de trabalho intelectual, esclarecendo-se então as palavras sobre o seu real significado ou a ainda a terminologia mais utilizada no serviço. Desentendimentos graves têm surgido entre indivíduos que, em demoradas discussões, deram significados diferentes à mesma palavra ou termo.

b) Ponto de Vista psicossocial: As pessoas integrantes do grupo devem estar conscientes das principais dificuldades sociais que podem surgir durante o trabalho e, principalmente, saber superar as frustrações provenientes do atrito das tendências ou instintos dos componentes dos grupos. Devem conhecer-se suficientemente, de maneira que não provoquem problemas originários do temperamento ou dos próprios complexos. Evitar discussões em plano pessoal, excluindo expressões tais como: "eu acho que", "na minha opinião", "de acordo com a minha experiência", etc.

c) Ponto de vista econômico-administrativo: Antes de iniciar qualquer trabalho de equipe devem ser esclarecidos e combinados entre os membros do grupo, ou com a direção, conforme o caso, os seguintes pontos:- repartição das responsabilidades e hierarquia; e,- condições econômicas do trabalho (salário, regalias, etc.)

3) O INTERESSE PELA ATIVIDADE DO GRUPO: A produção dos indivíduos está estreitamente ligada ao INTERESSE que têm pelo trabalho e os objetivos do grupo. Na origem destes interesses podem existir MOTIVOS diferentes, tais como:

a) A necessidade de contato social e o desejo de servir ou de ser agradável a outrem. Este último tipo é o que encontra maiores motivos de satisfação no trabalho em coletividade.

b) O desejo de ser admirado e aprovado pelo grupo – dificilmente compatível com o espírito de cooperação necessário nas relações humanas. Este, em geral, é individualista.

c) O desejo de posse, de ganhar dinheiro, que leva os indivíduos a formar sociedade cujo único objetivo é o lucro.

d) A necessidade de atividade e de realização que leva os indivíduos a promoverem reformas e tomarem iniciativas.

e) O instinto sexual capaz de estimular os indivíduos para enfrentarem as difíceis situações e resolverem os mais sérios problemas, como também para criar embaraços e situações perigosas.

f) O instinto de conservação, de sobrevivência, que se encontra na formação dos grupos, e existe, ainda hoje, em muitos casos.

g) O instinto maternal leva muitas mulheres que não puderam Ter filhos a fazer parte de patronatos, clubes de assistência à infância ou, a cuidar pessoas com carinho especial.

h) O instinto combativo pode levar, por exemplo, à formação de grupos de indivíduos com o único fim de lutar contra os outros. É "socializado" nas equipes esportivas (futebol, etc.) e em certos grupos profissionais (polícia, exército, etc.)

i) Os "metamotivos" ou "motivos transpessoais" são talvez os mais poderosos e no entanto os mais ignorados. Trata-se dos grandes ideais da humanidade contidos em valores tais como: Verdade, Justiça, Beleza, Integridade, Simplicidade, Totalidade, Alegria, Perfeição, Honestidade, Transcendência, Paz, Amor. Observa-se, por exemplo, que filmes ou peças de teatro que contêm estes valores no seu script são justamente os que alcançam recordes de bilheteria. Assim também as organizações que cultivam estes valores em relação ao público interno e externo são as que maior êxito conseguem: os dirigentes que os cultivam em si mesmos são os mais seguidos; os funcionários ou empregados que deles vivem imbuídos jamais são dispensados, pois fazem do seu trabalho uma verdadeira missão, vivem em paz e transmitem esta paz aos outros. É claro que estes valores têm que ser aplicados com sinceridade absoluta; se forem apenas objetos de representação, máscara para manipulação das pessoas, um dia ou outro serão descobertos. Mais do que nunca se aplica neste caso a famosa afirmação de Bernard Shaw: "Podes enganar a um todo o tempo; podes enganar a alguns, algum tempo; mas não podes enganar a todos, todo o tempo". Temos, desenvolvidos dentro de nós, todos estes instintos, ou tendências, ou vários deles, dosados harmonicamente ou com predominância de algum, de acordo com o temperamento individual e a educação recebida. Neles está fixada a razão de nossa atividade diária, dela podendo originar-se trabalho construtivo ou destrutivo. Um indivíduo, por exemplo, pode fazer parte de uma equipe de policiais, levado pelo prestígio do uniforme ou por ter ocasiões de entrar em combate, ou então para ver seu nome citado no jornal. Uma enfermeira se interessará pela sua profissão, ou para ganhar dinheiro, ou pelo desejo de se casar com um médico, ou pelo instinto maternal, ou pelo prestígio que oferece a pro-

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Psicólogo - Área Hospitalar

fissão, ou por necessidade de contato social, ou ainda por interesse em combater certo tipo de doença. Num trabalho social, estes instintos, quando mal aproveitados, podem desintegrar a própria equipe. A ambição, aliada a forte instinto combativo, arrisca a criar rivalidades prejudiciais, no caso de dois indivíduos pretenderem disputar o mesmo cargo. Diferentes mulheres, trabalhando sob a direção do mesmo chefe, podem, consciente ou inconscientemente, vira-se odiar, tendo o ciúme por origem, travando luta velada entre si, procurando cada uma se aproximar o mais possível do chefe. Os componentes de qualquer equipe de trabalho devem ter em mente que, atrás dos contatos entre indivíduos, se enfrentam INSTINTOS muito potentes, primitivos como os do tempo dos trogloditas, mas que podem, hoje em dia, quando inteligentemente canalizados, tornar harmonioso o trabalho em grupo, e, por conseguinte, produtivo.

Quando prejudicado o trabalho em equipe, baixa o rendimento até parar a produção. Cabe ao líder reconhecer, harmonizar e aproveitar esses instintos, a fim de que o rendimento do grupo seja o máximo, graças à criação de ambiente de amizade, de ajuda recíproca e de compreensão mútua. Por este fato, o líder, dentre os indivíduos componentes da equipe, é especial.

4) "OS 10 MANDAMENTOS DE UM MEMBRO DE GRUPO":

- I – Respeitar o próximo como ser humano;
- II – Evitar de cortar a palavra a quem fala, esperar sua vez;
- III – Controlar as suas reações agressivas, evitando ser indelicado ou irônico;
- IV – Evitar o "pular" por cima de seu chefe imediato, quando o fizer dar uma explicação;
- V – Procurar conhecer melhor os membros de seu grupo, a fim de compreendê-lo se de se adaptar à personalidade de cada um;
- VI – Evitar o tomar a responsabilidade atribuída a outro, a não ser a pedido deste ou em caso de emergência;
- VII – Procurar a causa das suas antipatias, a fim de vencê-las;
- VIII – Estar sempre sorridente;
- IX – Procurar definir bem o sentido das palavras no caso de discussões em grupo, para evitar mal-entendidos;
- X – Ser modesto nas discussões, pensar que talvez o outro tenha razão e, senão, procurar compreender-lhe as razões.

II - COMO PARTICIPAR DE UM GRUPO DE TRABALHO

Viver com os outros nem sempre é coisa fácil. Mais difícil, ainda, é trabalhar com pessoas estranhas, em contato quase diário, sobretudo quando não estamos preparados para isto. Na maioria das vezes, os jovens recém-saídos das escolas ingressam no ambiente de trabalho, seja no escritório ou na usina, sem que lhes fosse informado sobre como se conduzirem com os colegas. Que fazer quando chega um novo colega? Que deve fazer o novo trabalhador para se tornar logo amigo de todos? Como ser promovido? Em caso de briga, divergência, que fazer e como evitar conflitos? São estes e outros problemas que iremos tratar a seguir.

1) Conheça a sua empresa:

Conheça seu regulamento e as funções desenvolvidas por cada uma das pessoas.

2) Conheça os seus chefes: Não basta somente estar ciente da função de cada uma das pessoas da empresa, é indispensável conhecer-se o temperamento de cada um, principalmente de seu chefe.

3) Conheça os seus colegas: O mesmo acontece com os colegas, nada como conhecê-los para compreendê-los e ser mais tolerante quando, um dia ou outro, se mostram diferentes do costume. Nunca devemos esquecer que a vida de nossos colegas, como a nossa, também não se limita só ao trabalho. Estamos influenciados na conduta diária pelos parentes, pela esposa ou marido, pelas crianças, pela temperatura, pela nossa saúde, pelos nossos problemas econômicos, etc. O "mau humor" tem sempre uma razão. Muitas pessoas quando encontram um colega mal-humorado, quase sempre pensam que foram a causa desse mau humor, mas, na realidade, não tiveram nenhuma relação com esse estado de espírito; quantas inimizades se formaram assim! Há, também, os com tendência de emprestar aos outros intenções que nunca tiveram.

4) Conheça a si mesmo: Antes de culparmos os outros, numa situação conflitiva, é recomendável analisar-se com o cuidado necessário, a fim de verificar se a causa do atrito não provém de nosso próprio temperamento ou da nossa formação. Acusar outrem de coisas que não fez, é sinal de uma natureza desconfiada; quem possui esta característica e sabe reconhecê-la, deverá desconfiar, antes de tudo, de si mesmo. O mais difícil é justamente conhecer a si mesmo; para isto é indispensável muita sinceridade, pois temos a tendência a só procurar nossas qualidades e estarmos convencidos de que os outros é que erram; quantas vezes vemos a palha no olho do vizinho, mas não enxergamos o tijolo que está no nosso! Por que estou sentindo isto? Por que estou agindo assim? Por que não gosto de João ou de Pedro? Por que estou aborrecido hoje? É respondendo a estas perguntas com sinceridade e franqueza, que podemos evitar muitos problemas para nós mesmos e para os outros. Este reconhecimento de si mesmo abrange vários aspectos de nossa Personalidade:

- a) A nossa capacidade intelectual;
- b) A nossa cultura;
- c) As nossas aspirações;
- d) Os nossos interesses;
- e) O nosso temperamento e o nosso caráter;

5) Como ser promovido: Nada melhor, para o progresso de nossa vida profissional, que fazermos a autocrítica de nós mesmos. Quando isto ocorre, e a empresa em que trabalhamos está bem organizada e o empregado colocado de acordo com suas aptidões e interesses, então o entusiasmo e a eficiência são maiores, dando margem, assim, para que os mestres ou diretores dêem todas as oportunidades de melhoria salarial ou promoção na hierarquia. Também é estudando e esforçando-nos que conseguimos vencer na vida.