



CÓD: OP-151JN-24
7908403548286

SMS-RECIFE

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE RECIFE

Agente Comunitário de Saúde

**EDITAL DE ABERTURA DO CONCURSO PÚBLICO Nº 01/2024,
16 DE JANEIRO DE 2024**

Língua Portuguesa

1. Leitura e interpretação de texto.....	5
2. Tipologia textual e gêneros textuais	5
3. Ortografia: emprego das letras.	6
4. Classes de palavras: substantivo, adjetivo, numeral, pronome, verbo, advérbio, preposição e conjunção: emprego e sentido que imprimem às relações que estabelecem	7
5. Sintaxe: reconhecimento dos termos da oração; reconhecimento das orações num período	14
6. Concordância verbal; Concordância nominal	18
7. Colocação de pronomes	20
8. Ocorrência da crase	21
9. Regência verbal; Regência nominal	21
10. Processo de formação das palavras	22
11. Coesão	23
12. Sentido próprio e figurado das palavras. Figuras de Linguagem.....	24
13. Pontuação	26
14. Acentuação gráfica.....	30

Conhecimentos do Sistema Único de Saúde (SUS) / Saúde Coletiva

1. Evolução Histórica do Sistema de Saúde no Brasil e Reforma Sanitária	37
2. Sistema Único de Saúde (SUS): princípios, diretrizes, estrutura e organização	40
3. Controle Social no SUS.....	47
4. Constituição Federal de 1988 – Título VIII – artigo 194 a 200	49
5. Leis Orgânicas da Saúde - Lei nº 8.080/90	52
6. Lei nº 8.142/90	62
7. Decreto Presidencial nº 7.508/2011	64
8. Determinantes Sociais Da Saúde	68
9. Vigilância em Saúde	68
10. Transição Demográfica, Epidemiológica e Nutricional no Brasil	74
11. Doenças emergentes e reemergentes na realidade brasileira	77
12. Sistema de Saúde de Recife	82
13. Plano Municipal de Recife 2022/2025	82
14. Ouvidoria do SUS	82
15. Carta dos direitos e deveres dos usuários da saúde	83
16. Política Nacional de Promoção da Saúde.....	89
17. Política Nacional de Atenção Básica – (PNAB) 2017	95
18. Programa Nacional de Segurança do Paciente	129
19. Programa Nacional de Prevenção e Controle de Infecções relacionadas à Assistência à Saúde	133
20. Política Nacional de Humanização	133
21. Educação Popular em Saúde	138
22. Educação Permanente em Saúde	139
23. Covid-19: ações estratégicas, evidências científicas e vacinação.....	141

Conhecimentos Específicos ***Agente Comunitário de Saúde***

1. Bases legais do Agente Comunitário de Saúde: Lei nº 11.350/2006 e suas alterações	145
2. Decreto nº 8.474/2015	151
3. Política Nacional de Promoção da Saúde.....	152
4. Política Nacional de Atenção Básica – (PNAB) 2017	152
5. Política Nacional de Educação Popular em Saúde	152
6. Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares no SUS	152
7. Política Nacional de Humanização	152
8. Serviços de Atenção Domiciliar.....	152
9. Programa Saúde na Escola (PSE).....	174
10. Vigilância em Saúde: aspectos introdutórios.....	177
11. Noções de epidemiologia	177
12. Monitoramento e avaliação de indicadores em saúde	179
13. Indicadores do Programa Previne Brasil	179
14. Abordagem familiar no território da Atenção Básica.....	183
15. Determinantes Sociais da Saúde.....	183
16. Processo Saúde e Doença	184
17. Atenção às Doenças Crônicas Não Transmissíveis	186
18. Programa Nacional de Imunização; Calendário Vacinal.....	187
19. Estratégia de Agentes Comunitários de Saúde (EACS).....	200
20. Estratégia de Saúde da Família (ESF)	200
21. Direitos dos usuários, mobilização e controle social	201
22. Conceitos de territorialização, microárea e área de abrangência.....	201
23. Intersetorialidade no trabalho em saúde	202
24. Planejamento e organização das visitas domiciliares	206
25. Acompanhamento de grupos prioritários.....	207
26. Medidas de prevenção à COVID-19	207
27. Trabalho interprofissional e em equipe	207
28. Ética profissional.....	208

Adulto



É muito importante que os adultos mantenham suas vacinas em dia. Além de se proteger, a vacina também evita a transmissão para outras pessoas que não podem ser vacinadas. Imunizados, familiares podem oferecer proteção indireta a bebês que ainda não estão na idade indicada para receber algumas vacinas, além de outras pessoas que não estão protegidas. Veja lista de vacinas disponibilizadas a adultos de 20 a 59 anos:

20 a 59 anos

Hepatite B - 3 doses (a depender da situação vacinal anterior)

Febre Amarela – dose única (a depender da situação vacinal anterior)

Tríplice viral (previne sarampo, caxumba e rubéola) – Verificar a situação vacinal anterior, se nunca vacinado: receber 2 doses (20 a 29 anos) e 1 dose (30 a 49 anos);

Dupla adulto (dT) (previne difteria e tétano) – Reforço a cada 10 anos

Pneumocócica 23 Valente (previne pneumonia, otite, meningite e outras doenças causadas pelo Pneumococo) – 1 dose (Está indicada para população indígena e grupos-alvo específicos)

Idoso



São quatro as vacinas disponíveis para pessoas com 60 anos ou mais, além da vacina anual contra a gripe:

60 anos ou mais

Hepatite B - 3 doses (verificar situação vacinal anterior)

Febre Amarela – dose única (verificar situação vacinal anterior)

Dupla Adulto (dT) - (previne difteria e tétano) – Reforço a cada 10 anos

Pneumocócica 23 Valente (previne pneumonia, otite, meningite e outras doenças causadas pelo Pneumococo) – reforço (a depender da situação vacinal anterior) - A vacina está indicada para população indígena e grupos-alvo específicos, como pessoas com 60 anos e mais não vacinados que vivem acamados e/ou em instituições fechadas.

Influenza – Uma dose (anual)

Gestante



A vacina para mulheres grávidas é essencial para prevenir doenças para si e para o bebê. Veja as vacinas indicadas para gestantes.

Hepatite B - 3 doses (a depender da situação vacinal anterior)

Dupla Adulto (dT) (previne difteria e tétano) – 3 doses (a depender da situação vacinal anterior)

dTpa (Tríplice bacteriana acelular do tipo adulto) – (previne difteria, tétano e coqueluche) – Uma dose a cada gestação a partir da 20ª semana de gestação ou no puerpério (até 45 dias após o parto).

Influenza – Uma dose (anual)

Calendário Nacional de Vacinação dos Povos Indígenas

Criança



Ao nascer

BCG – dose única - (previne as formas graves de tuberculose, principalmente miliar e meníngea)

Hepatite B – dose única

2 meses

Pentavalente (Previne Difteria, Tétano, Coqueluche, Hepatite B e Meningite e infecções por HiB) – 1ª dose

Vacina Inativada Poliomielite (VIP) (poliomielite ou paralisia infantil) – 1ª dose

Pneumocócica 10 Valente (previne pneumonia, otite, meningite e outras doenças causadas pelo Pneumococo) – 1ª dose

Rotavírus (previne diarreia por rotavírus) – 1ª dose

3 meses

Meningocócica C (previne a doença meningocócica C) – 1ª dose

4 meses

Pentavalente (previne difteria, Tétano, Coqueluche, Hepatite B e Meningite e infecções por Haemophilus influenzae tipo B) – 2ª dose

Vacina Inativada Poliomielite (VIP) (Poliomielite ou paralisia infantil) – 2ª dose

Pneumocócica 10 Valente (previne pneumonia, otite, meningite e outras doenças causadas pelo Pneumococo) – 2ª dose

Rotavírus (previne diarreia por rotavírus) – 2ª dose

5 meses

Meningocócica C (previne doença meningocócica C) – 2ª dose

ESTRATÉGIA DE AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE (EACS)

A estratégia de Agentes Comunitários de Saúde (ACS) é um modelo de atuação que visa aproximar a saúde da população, especialmente aquela vulnerável e de baixa renda, através de profissionais que atuam diretamente nas comunidades. Esses profissionais fazem parte da equipe de saúde da família e são responsáveis por identificar as necessidades de saúde da comunidade, realizar visitas domiciliares, promover ações de prevenção e educação em saúde, bem como encaminhar os casos mais graves para atendimento médico.

A principal função dos Agentes Comunitários de Saúde é a de estabelecer uma relação de confiança com a comunidade, atuando como mediadores entre as famílias e os serviços de saúde. Eles são responsáveis por realizar visitas periódicas às residências, identificando as condições de saúde dos moradores, o acesso aos serviços de saúde e orientando sobre medidas preventivas.

Além disso, os Agentes Comunitários de Saúde também desenvolvem atividades de promoção da saúde, como campanhas de vacinação, prevenção de doenças como dengue e outras endemias, orientações sobre alimentação saudável, atividade física, prevenção de doenças sexualmente transmissíveis, entre outras.

A presença desses profissionais nas comunidades tem como objetivo principal promover a prevenção de doenças e a promoção da saúde. A atuação dos Agentes Comunitários de Saúde contribui para a redução de internações hospitalares, melhoria do acesso aos serviços de saúde, aumento do autocuidado e da autoestima das pessoas.

No entanto, é importante ressaltar que a efetividade da estratégia de Agentes Comunitários de Saúde depende da qualidade do trabalho realizado pelos profissionais, da capacitação adequada, da integração com os demais profissionais de saúde e do apoio de gestores e da comunidade.

A estratégia de Agentes Comunitários de Saúde tem se mostrado eficiente na promoção da saúde e na redução de iniquidades em saúde. É uma estratégia que está alinhada com a busca por um sistema de saúde mais humanizado, integral e participativo.

ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA (ESF)

ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA

A Estratégia de Saúde da Família (ESF) é uma estratégia criada pelo Ministério da Saúde do Brasil em 1994, que busca reorganizar o modelo de atenção à saúde no país, com o objetivo de garantir uma assistência integral, humanizada e de qualidade aos cidadãos. Neste texto, abordaremos os principais aspectos da Estratégia de Saúde da Família, desde sua definição até sua importância para a saúde da população.

— Definição e objetivo da Estratégia de Saúde da Família

A Estratégia de Saúde da Família tem como objetivo principal promover saúde e prevenir doenças na comunidade, por meio da criação de vínculos entre a profissionais especializados e a população, por meio de ações de prevenção, promoção, proteção e recuperação da saúde. A ESF é uma estratégia que está presente em todo o território nacional, levando atendimento médico e odontológico, além de outras ações de promoção da saúde, para as áreas mais remotas e vulneráveis do país.

— Equipe da Estratégia de Saúde da Família

A equipe da Estratégia de Saúde da Família é formada por profissionais de diferentes áreas, como médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, dentistas, auxiliares de saúde bucal, entre outros. Essa equipe é responsável por atender as demandas da população, prestando assistência integral à saúde, desde a prevenção até a recuperação de doenças.

— Atribuições da equipe da Estratégia de Saúde da Família

As atribuições da equipe da Estratégia de Saúde da Família são diversas e incluem desde a realização de consultas médicas e odontológicas até ações de prevenção de doenças, promoção da saúde e acompanhamento de gestantes e crianças. Além disso, a equipe também realiza visitas domiciliares, orienta a população sobre a importância dos cuidados com a saúde e encaminha pacientes para outros serviços de saúde, quando necessário.

— Importância da Estratégia de Saúde da Família

A Estratégia de Saúde da Família é fundamental para garantir o acesso da população aos serviços de saúde, principalmente nas regiões mais distantes e vulneráveis do país. Além disso, essa estratégia é responsável por promover a saúde, prevenir doenças e garantir um atendimento integral e humanizado aos pacientes, o que contribui para a melhoria da qualidade de vida da população.

— Principais desafios da Estratégia de Saúde da Família

Apesar dos avanços da Estratégia de Saúde da Família, ainda existem desafios a serem enfrentados para que essa estratégia possa cumprir plenamente o seu papel na promoção da saúde da população. Um dos principais desafios é a falta de profissionais capacitados para atuar na ESF, o que acaba sobrecarregando os que estão em atividade. Além disso, há a necessidade de melhorar a infraestrutura das unidades de saúde, oferecendo condições adequadas de trabalho para os profissionais e um ambiente acolhedor para a população.

— Integração com a comunidade

A ESF busca estabelecer uma relação de proximidade com a comunidade, compreendendo suas necessidades, dificuldades e demandas, de modo a construir um trabalho conjunto para a promoção da saúde e prevenção de doenças. Nesse sentido, é importante que a equipe esteja sempre presente em eventos comunitários, como reuniões de bairro e eventos locais, para estreitar o diálogo com a população.

Além disso, a ESF deve trabalhar em parceria com outros serviços e equipamentos de saúde, como hospitais, unidades de pronto atendimento e laboratórios, para garantir a continuidade e qualidade do atendimento em saúde. Essa integração possibilita a oferta de serviços mais completos e a realização de encaminhamentos adequados, quando necessário.

— Avaliação e monitoramento

A avaliação e o monitoramento das atividades da ESF são fundamentais para garantir a qualidade do trabalho realizado pela equipe. Essas atividades incluem a coleta e análise de dados sobre a saúde da população atendida, a identificação de problemas e a elaboração de planos de ação para solucioná-los.

A avaliação e o monitoramento também envolvem a análise dos indicadores de saúde, que permitem avaliar o desempenho da ESF e verificar se as ações realizadas estão produzindo os resultados esperados. Esses indicadores incluem, por exemplo, a taxa de mortalidade infantil, a cobertura vacinal, o número de consultas realizadas e o número de encaminhamentos para serviços especializados.

território em todos os níveis das atividades humanas (econômicos, sociais, culturais, políticos etc.), viabilizando o “território como uma categoria de análise social” (SOUZA); um caminho metodológico de aproximação e análise sucessivas da realidade para a produção social da saúde.

Nessa perspectiva, a territorialização se articula fortemente com o planejamento estratégico situacional (PES), e juntos, se constituem como suporte teórico e prático da Vigilância em Saúde. O PES, proposto por Matus, coloca-se no campo da saúde como possibilidade de subsidiar uma prática concreta em qualquer dimensão da realidade social e histórica. Contempla a formulação de políticas, o pensar e agir estratégicos e a programação dentro de um esquema teórico-metodológico de planificação situacional para o desenvolvimento dos Sistemas Locais de Saúde. Tem por base a teoria da produção social, na qual a realidade é indivisível, e tudo o que existe em sociedade é produzido pelo homem. A análise social do território deve contribuir para construir identidades; revelar subjetividades; coletar informações; identificar problemas, necessidades e positividade dos lugares; tomar decisão e definir estratégias de ação nas múltiplas dimensões do processo de saúde-doença-cuidado. Os diagnósticos de condições de vida e situação de saúde devem relacionar-se tecnicamente ao trinômio estratégico ‘informação-decisão-ação’ (TEIXEIRA et al.).

A proposta da territorialização, com toda crítica que ainda perdura nos campos da saúde coletiva e da geografia por sua apropriação tecnicista e prática objetivante, coloca-se como estratégia central para consolidação do SUS, seja para a reorganização do processo de trabalho em saúde, seja para a reconfiguração do Modelo de Atenção.

Como método e expressão geográfica de intencionalidades humanas, permite a gestores, instituições, profissionais e usuários do SUS compreender a dinâmica espacial dos lugares e de populações; os múltiplos fluxos que animam os territórios e; as diversas paisagens que emolduram o espaço da vida cotidiana.

Sobretudo, pode revelar como os sujeitos (individual e coletivo) produzem e reproduzem socialmente suas condições de existência - o trabalho, a moradia, a alimentação, o lazer, as relações sociais, a saúde e a qualidade de vida, desvelando as desigualdades sociais e as iniquidades em saúde.

Sendo um processo de descentralização no sentido de melhor aproximação e vínculo com a população, visando a abordagem e o conhecimento melhor e contínuo de seus problemas de saúde e seus determinantes, isto é, do seu processo saúde-doença, o território deve ser desmembrado em unidades menores que facilitem a operação dos Silos/DS.

Em geral, esta divisão do território é sistematizada em Território-Distrito, Território-Área, Território Microárea e Território-Moradia.

O **Território-Distrito**, como o nome indica, é o conjunto total espaço-populacional do sistema regionalizado, em geral coincidindo com um limite ou uma definição político-administrativa, como um município, subdivisões municipais ou conjunto de municípios e corresponde a uma definida coordenação sanitária, de articulação interna e externa.

O **Território-Área** seria a primeira subdivisão do Território-Distrito, devendo representar o espaço-população adstrita, que estabeleça vínculo e relação com uma Unidade de Saúde, permitindo a melhor relação e fluxo população-serviços, com essa unidade e outros necessários e compatíveis com a atenção e saúde nesse nível.

O **Território Micro Área** seria uma subdivisão do Território-Área próxima ao conceito de “área homogênea de risco”, permitindo e objetivando contínua análise epidemiológica com identificação e enfrentamento continuado dos problemas de saúde.

Trata-se do espaço geográfico delimitado onde residem cerca de 400 a 750 pessoas e corresponde à área de atuação de um agente comunitário de saúde (ACS).

O **Território-Moradia** constituiria o espaço de menor agregação social, familiar ou de grupos de indivíduos, permitindo aprofundar o conhecimento epidemiológico e o desenvolvimento de ações de saúde.

É de ressaltar que, como já foi dito, neste referencial de regionalização e de território com suas subdivisões, pode estar inserido e praticado o conceito e instrumento de adscrição ou dispensarização, quando se estabelece um vínculo de corresponsabilidade de população-serviço, aprofundando o enfoque epidemiológico e permitindo uma “observação dinâmica”, no sentido de manter a saúde da população, prolongar a longevidade e aumentar a capacidade individual e social.

A preexistência de uma eventual territorialização definida pelo gestor estadual (Secretaria Estadual da Saúde) não deve ser considerada como balizamento definitivo, mas pode ser utilizada como um ponto de partida e ajustada de acordo com as necessidades.

Área de Abrangência dos Serviços Básicos

Esse conceito se refere a uma área geográfica definida ou a ser definida no processo de territorialização, tendo como ponto de referência os serviços básicos de saúde (centro de saúde, posto de saúde, unidade básica de atenção à família, etc.).

Operacionalmente, significa identificar e quantificar numa dada área geográfica a população adstrita a cada serviço de saúde, que terá a responsabilidade pelos cuidados sanitários dessa população, num processo de identidade recíproco, que poderá ser feito segundo diferentes modalidades.

INTERSETORIALIDADE NO TRABALHO EM SAÚDE;

A INTERSETORIALIDADE NAS POLÍTICAS PÚBLICAS: ÊNFASE NA SAÚDE²³

A intersetorialidade é apontada, desde a década de 90, como a possibilidade de resolução dos problemas sociais, em especial nos municípios. Há tempos, observa-se a desarticulação e a fragmentação de políticas públicas no Brasil dificultando o atendimento das necessidades da população e a resolução de seus problemas. Tal desarticulação pode ser considerada uma herança do Estado capitalista do século XXI.

“A intersetorialidade envolve ações integradas de distintos setores, no atendimento da população, cujas necessidades são pensadas a partir de sua realidade concreta, de modo a colocar em pau-

²³ MACHADO, Patrícia Costa. *A intersetorialidade nas políticas públicas: ênfase na saúde. São José do Rio Preto: 2012. Trabalho acadêmico (especialização – Gestão de Políticas Públicas) – Faculdade de Medicina de Rio Preto.*

tivas ainda são preponderantes, em detrimento de ações de promoção da saúde que envolvem a vigilância aos ambientes de trabalho e de vivência dos trabalhadores (MARCA et al., 2009)

Para a implantação da Promoção da Saúde, acredita-se serem necessários a descentralização administrativa do setor saúde e o modelo de gestão integrada do governo.

Dados apresentados no trabalho dos autores supracitados, retratam a situação dos problemas sociais do Brasil como: alta concentração de renda; 15,8% da população sem acesso às condições mínimas de higiene, educação e saúde; 17% em situação de miséria; 11,5% morrendo antes de completar 40 anos; 16% analfabetos; 34% sem água potável e 30% sem acesso a esgoto (MINAYO, 2001 apud BYDLOWSKI; WESTPHAL; PEREIRA, 2004). Por mais que tenha havido melhora nos índices de morbimortalidade no Brasil, os problemas relacionados diretamente à pobreza ainda são preocupantes. Além dos descritos anteriormente, somam-se a eles o desemprego e a violência com níveis alarmantes, em especial onde a pobreza se faz evidente, além da elevação dos índices das doenças crônico-degenerativas. O desenho do Brasil atualmente é o de um país em desenvolvimento com traços de país desenvolvido e os gestores da saúde ainda têm grandes desafios para atender a tal realidade.

Outro grande desafio para os gestores da saúde no Brasil está ligado ao envelhecimento populacional. Dados epidemiológicos e demográficos mostram o aumento no número de idosos no Brasil e, conseqüentemente, elevação nos índices das doenças crônicas não transmissíveis, sobretudo hipertensão arterial sistêmica e diabetes mellitus, que aumentam as chances de acidente vascular cerebral e infarto agudo do miocárdio. Além disso, ressalta-se que tratar das complicações de tais doenças ocasiona grandes custos aos cofres públicos. Outros problemas de saúde que devem ser considerados são as demências, as doenças degenerativas do cérebro e as fraturas por quedas em idosos.

As escolas formadoras de profissionais de saúde devem estar preparadas para possibilitar o conhecimento e entendimento sobre a fisiologia do envelhecimento e sobre o impacto social causado por este fenômeno natural e esperado. A graduação deve ampliar a oferta de conteúdos voltados às políticas públicas existentes para o idoso, especialmente à Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa, assim como as escolas de pós graduação em Geriatria e Gerontologia devem seguir o mesmo propósito, preparar profissionais que atendam aos idosos de maneira digna, com olhar biopsicosocial que garanta a autonomia e a qualidade de vida dos mesmos, ou seja, visando um envelhecimento saudável.

Envelhecer é uma conquista, componente do curso pleno de vida dos indivíduos. Envelhecer com qualidade é um privilégio, que envolve mudanças em vários setores da sociedade e, de modo abrangente, em concepções generalizadas sobre saúde, educação, justiça e direitos sociais. O trabalho conjunto de todas as instituições envolvidas carece de determinação política e de uma melhor discussão das competências necessárias aos diversos profissionais nas várias instâncias. Somente a presença de normas e leis não garantem sua adequação e execução (MOTTA; AGUIAR, 2007).

Assim, entende-se que a intersetorialidade, presente nas políticas públicas voltadas aos idosos, deve ser colocada em prática atendendo às propostas da Lei n. 8080/1990 do SUS, da Política Nacional de Saúde do Idoso e do Estatuto do Idoso. É preciso prestar assistência integral aos idosos e para isso, os gestores devem tra-

balhar de maneira articulada entre a atenção primária, secundária e terciária em saúde, além da necessidade da articulação com os diferentes atores sociais.

Os autores Paula, Palha e Protti (2004) realizaram um estudo com o objetivo de apreender como os enfermeiros dos Núcleos de Saúde da Família do Distrito Oeste de Ribeirão Preto compreendem a intersetorialidade e buscam articulação com os equipamentos sociais na assistência à saúde da população de suas áreas adstritas. Identificaram que a intersetorialidade é um desafio a ser conquistado, pois os profissionais e setores ainda trabalham de forma fragmentada. Durante as entrevistas com os atores envolvidos na pesquisa, constataram uma confusão acerca do conceito intersetorialidade e com isso, identificaram a necessidade da criação de uma rede de apoio para a efetivação desse princípio e acreditam que é preciso começar a entender e escutar a opinião de outros profissionais e setores.

Assim como o Sistema Único de Saúde passa por diversos desafios para que atenda suas propostas conforme a Constituição Federal de 1988 e a Lei n. 8080/90, a intersetorialidade também vivencia desafios para que consiga responder às necessidades de saúde da população brasileira.

É evidente a evolução pela qual o Brasil tem passado em relação à gestão da saúde ao colocar em prática a descentralização, um dos princípios organizativos do SUS. Nota-se vontade política e técnica de colocar os princípios organizativos do SUS em funcionamento, portanto, a garantia da saúde (lê-se qualidade de vida e bem estar) não se faz exclusivamente com políticas públicas de saúde. No município, assim como nas demais esferas de governo, os atores da administração pública devem estar envolvidos e articulados, e firmar parcerias com o setor privado, com as organizações não governamentais e, também, com a sociedade civil organizada. Deve-se lembrar, também, além do Poder Executivo, articular com o Legislativo e o Judiciário.

Os interesses individuais dos gestores municipais, enquanto políticos devem ser substituídos pelos interesses coletivos. A saúde deve ser entendida como direito e cidadania, e a gestão em saúde deve ser composta por conhecimentos político e técnico/científico. Porém, isso não se torna possível se não for levado em conta o público alvo das ações de saúde. A administração pública visa à garantia das necessidades do público, da sociedade, dos cidadãos de direitos e deveres. Portanto os cidadãos devem ser estimulados e incentivados por gestores e técnicos de saúde a participar das políticas públicas, por meio do controle social, trazido na organização do SUS como um de seus princípios doutrinários.

Talvez essa prática do controle social seja mais efetiva com a população moradora em área de abrangência da Estratégia de Saúde da Família, pois, acredita-se que esse novo modelo de atenção básica esteja mais próximo da realidade e das necessidades da população e que possa despertá-la para o empoderamento e para a participação popular.

PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO DAS VISITAS DOMICILIARES

O planejamento e organização das visitas domiciliares do Agente Comunitário de Saúde (ACS) são fundamentais para garantir a efetividade e qualidade do trabalho realizado. Algumas etapas e medidas podem ser adotadas para esse fim:

Logo, o trabalho interprofissional e em equipe é uma abordagem que reconhece a importância da colaboração e da diversidade de habilidades, visando alcançar melhores resultados e soluções mais completas. É uma forma de trabalho que se adapta bem às demandas atuais, estimulando a inovação e o aprendizado contínuo.

ÉTICA PROFISSIONAL

A **Ética profissional** nada mais é do que proceder bem, correto, justo, agir direito, sem prejudicar os outros, é estar tranquilo com a consciência pessoal. É também agir de acordo com os valores morais de uma determinada sociedade.

A maioria das profissões possuem seu próprio Código de Ética. Todos os códigos de ética profissionais, trazem em seu texto a maioria dos seguintes princípios: honestidade no trabalho, lealdade na empresa, alto nível de rendimento, respeito à dignidade humana, segredo profissional, observação das normas administrativas da empresa e muitos outros.

Agir corretamente hoje não é só uma questão de consciência. É um dos quesitos fundamentais para quem quer ter uma carreira longa e respeitada. Em escolhas aparentemente simples, muitas carreiras brilhantes podem ser jogadas fora. Atualmente, mais do que nunca, a atitude dos profissionais em relação às questões éticas pode ser a diferença entre o seu sucesso e o seu fracasso.

Ter um comportamento ético profissional é uma característica fundamental, valorize a ética na sua vida e no ambiente de trabalho.

Ser Ético

Você se considera uma pessoa ética?

Ser ético nada mais é do que agir direito, proceder bem, sem prejudicar os outros. É ser altruísta, é estar tranquilo com a consciência pessoal. É, também, agir de acordo com os valores morais de uma determinada sociedade. Essas regras morais são resultado da própria cultura de uma comunidade. Elas variam de acordo com o tempo e sua localização no mapa. A regra ética é uma questão de atitude, de escolha.

Além de ser individual, qualquer decisão ética tem por trás um conjunto de valores fundamentais. Muitas dessas virtudes nasceram no mundo antigo e continuam válidas até hoje. Eis algumas das principais:

a) Ser honesto em qualquer situação: a honestidade é a primeira virtude da vida nos negócios, afinal, a credibilidade é resultado de uma relação franca;

b) Ter coragem para assumir as decisões: mesmo que seja preciso ir contra a opinião da maioria;

c) Ser tolerante e flexível: muitas ideias aparentemente absurdas podem ser a solução para um problema. Mas para descobrir isso é preciso ouvir as pessoas ou avaliar a situação sem julgá-las antes;

d) Ser íntegro: significa agir de acordo com os seus princípios, mesmo nos momentos mais críticos;

e) Ser humilde: só assim se consegue ouvir o que os outros têm a dizer e reconhecer que o sucesso individual é resultado do trabalho da equipe.

Conduta Ética

A ética define padrões sobre o que julgamos ser certo ou errado, bom ou mau, justo ou injusto, legal ou ilegal na conduta humana e na tomada de decisões em todas as etapas e relacionamentos da nossa vida. O fato, porém, é que cada vez mais essa é uma qualidade fundamental para quem se preocupa em ter uma carreira longa, respeitada e sólida.

Ética - Uma questão de sobrevivência

Na atualidade, falar sobre Ética é um grande desafio. O Brasil vive um momento onde os valores éticos, de forma geral, têm sido discutidos pelos diversos meios de comunicação e pela comunidade. São escândalos constantes, envolvendo personalidades públicas onde se tem colocado à prova os valores de nossa sociedade.

Isto reflete diretamente nas empresas e nos consumidores de todo o mundo que estão mais atentos à Ética do que nunca. Nos últimos anos, as empresas têm dado uma atenção especial à ética corporativa promovendo debates com os funcionários e chegando, inclusive, a criar um instrumento que esclarece as diretrizes e as normas da organização: o código de ética.

Enquanto a ética profissional está voltada para as profissões, os trabalhadores, as associações e as entidades de classe do setor correspondente, a ética empresarial atinge as empresas e as organizações em geral.

A empresa necessita desenvolver-se de tal forma que a ética, a conduta ética de seus integrantes, bem como os valores e as convicções primárias da organização tornem-se parte de sua cultura. É importante destacar que a ética empresarial não consiste somente no conhecimento de ética, mas na sua prática. É fundamental praticá-la diariamente e não apenas em ocasiões especiais ou geradoras de opinião.

O código de ética tornou-se um instrumento para a valorização dos princípios, da visão e da missão da empresa. Serve para orientar as ações de seus colaboradores e explicitar a postura social da empresa face aos diferentes públicos com os quais interage. É da máxima importância que seu conteúdo seja refletido nas atitudes das pessoas e que encontre respaldo na alta administração da empresa, pois até mesmo o último empregado contratado terá a responsabilidade de vivenciá-la.

A definição de diretrizes e padrões de integridade e transparência obriga e deve ser observada por todos e em todos os níveis da organização. Seu contexto, por sua vez, estabelece as diretrizes e os padrões de integridade e transparência aos quais todos devem aderir e que passarão a incorporar no Contrato de Trabalho de cada colaborador. Desta forma, costuma trazer para ética empresarial a harmonia, a ordem, a transparência e a tranquilidade, em razão dos referenciais que cria, deixando um lastro decorrente do cumprimento de sua missão e de seus compromissos.

Assim como as empresas, as pessoas também passam por uma profunda crise de identidade ética. Há muito tempo que a criatividade, característica de nosso povo, deu espaço ao “jeitinho” ou à famosa “lei de Gerson”, onde levar vantagem é fundamental. O mercado profissional, os meios de ensino e a sociedade capitalista vêm formando nas pessoas um comportamento de competição acirrada e de busca pelo sucesso profissional a qualquer preço. Com isto, muitos se esquecem ou desaprendem um dos valores básicos da convivência em sociedade que é o respeito à individualidade do outro.

Algumas pessoas e empresas perceberam que competir com ética é a saída para o crescimento pessoal, profissional e de mercado, bem como de nossa sociedade. Portanto, cada vez mais reaprender as “boas maneiras” do comportamento profissional é fundamental.

Preparado para mudanças

As empresas buscam por profissionais adaptáveis porque tudo no mundo moderno muda. As tecnologias, as relações de emprego, o mercado, os valores e o modo encontrar soluções para os problemas mudaram, enfim tudo mudou significativamente nos últimos anos e continuarão mudando. Portanto temos de acompanhar o ritmo das coisas. Muitos profissionais pensam que podem fazer as mesmas coisas e do mesmo modo durante toda a vida e depois reclamam porque não são bem sucedidos.

Competência

Competência é uma palavra de senso comum, utilizada para designar uma pessoa capaz de realizar alguma coisa. O antônimo disso, ou seja, incompetência, implica não só na negação dessa capacidade como também na depreciação do indivíduo diante do circuito do seu trabalho ou do convívio social.

Para ser contratado em uma empresa ou para a sua manutenção de emprego não basta ter diplomas e mais diplomas se não existir competência. Por exemplo, um profissional que se formou em direito, até mesmo na melhor universidade, mas que não sabe preparar uma peça processual não terá valor competitivo quer como profissional empregado, quer como prestador de serviços.

Diplomas servirão para dar referencial ao profissional ou até mesmo para enfeitar a parede da sua sala, mas a competência é o fator chave que atrelada à diplomação lhe dará subsídios profissionais para ser bem-sucedido. Por isso podemos afirmar categoricamente que a competência não é composta pelo diploma por si só, apesar de que ele contribui para a composição da competência.

Espírito empreendedor

Os dias do funcionário que se comporta como funcionário pode estar com os dias contados. A visão tradicionalista de empregador e empregado, chefe e subordinado estão caminhando para o desuso.

As empresas com visão moderna estão encarando seus funcionários como colaboradores ou parceiros e implementando a visão empreendedora. Isso significa que os empresários perceberam que dar aos funcionários a possibilidade de ganhar mais do que simplesmente o salário mensal fixo, tem sido um bom negócio, pois faz com que o profissional dê maiores contribuições à organização, garantindo assim o comprometimento da equipe na busca de resultados positivos.

Equilíbrio emocional

O que quero dizer com o equilíbrio emocional? Bem, dito de modo simples, é o preparo psicológico para superar adequadamente as adversidades que surgirão na empresa e fora dela.

Vamos chamar o conjunto de problemas que todos nós possuímos de saco de problemas. As empresas querem que deixemos o nosso saco de problemas em casa. Por outro lado, os nossos familiares querem que deixemos nosso saco de problemas no trabalho. Diante disso, a pergunta que surge é: onde colocar nosso saco de problemas? Realmente é uma boa pergunta. E é justamente por isso que para tornar-se um profissional de sucesso é necessário que tenhamos equilíbrio emocional, pois não importa quais problemas tenhamos de caráter pessoal, nossos colegas de trabalho, subordinados, diretores e gerentes, enfim, as pessoas como um todo não tem culpa deles e não podemos descarregar esses problemas neles.

Quando falamos em equilíbrio, emocional, é importante avaliar também as situações adversas pelas quais todos os profissionais passam. É justamente aí que surge o momento da verdade que o profissional mostrará se tem o equilíbrio emocional.

Marketing Pessoal

O marketing pessoal pode ser definido como o conjunto de fatores e atitudes que transmitem uma imagem da pessoa. Os fatores a que me refiro incluem vestimenta como um todo, os modos pessoais, o modo de falar e a postura do profissional diante dos demais.

Referindo-se à vestimenta, cabe salientar que o profissional deve vestir-se adequadamente ao ambiente em que está inserido. Se a sua empresa adota um padrão formal, obviamente a sua vestimenta deve estar em conformidade com ela e o mesmo se refere a uma entrevista de emprego. Da mesma forma, seria um contrassenso usar terno e gravata para trabalhar em uma linha de produção. Portanto, a regra básica é vestir-se em conformidade com o ambiente de trabalho.

Comportamentos que o profissional deve evitar:

Falar demais;
Falar mal dos outros;
Viver mal-humorado;
Não possuir higiene pessoal;
Não respeitar os demais;
Ser egoísta;
Brincar demais;
Ser inflexível.

Atitudes em serviço: ações que o servidor toma quando no desempenho de suas funções, acarretando benefícios quando cumpridoras da ética e prejuízos quando não. Na verdade, trata-se de exteriorização do comportamento profissional.

Os pilares do comportamento profissional adequado são:

“Integridade – agir de maneira honesta e confiável.

Modos – nunca ser egoísta, rude ou indisciplinado.

Personalidade – expressar os próprios valores, atitudes e opiniões.

Aparência – apresentar-se sempre da melhor maneira possível.

Consideração – ver-se do ponto de vista da outra pessoa.

Tato – refletir antes de fala”²⁶.

Abaixo, listam-se 10 atitudes em serviço que devem ser evitadas:

“1) Assuntos profissionais x pessoais - É muito comum que o colaborador realize atividades como falar com a família, acessar redes sociais e pagar contas durante o expediente. Para não prejudicar as obrigações na empresa, o indicado é resolver essas questões após a jornada de trabalho. Caso o assunto só possa ser resolvido no horário comercial, é de bom senso reservar o horário de almoço.

2) Roupas – Pode até parecer fútil para alguns, mas muitos profissionais ainda pecam no vestuário. Há situações, como o abuso de decotes e transparências, e o uso de jeans em dias não permitidos, que podem criar problemas. Por esse motivo, é importante que o contratado adote o traje de acordo com a cultura da empresa e tenha a preocupação de adequar suas roupas ao ambiente de trabalho.

3) Postura – Cuidado com palavrões, gírias e falar alto no trabalho. Comportamentos como esses podem prejudicá-lo no ambiente corporativo. Por isso, é fundamental ser educado e manter a compostura mesmo em situações críticas.

²⁶ <<http://imagem pessoal.band.uol.com.br/seis-principais-habilidades-pessoais-para-aprimorar-seu-comportamento-profissional/>>.