

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

A respeito de recrutamento de pessoal, julgue os itens a seguir.

- 41 Uma das vantagens do recrutamento interno é o maior índice de segurança para a organização pelo fato de o profissional já ser conhecido.
- 42 Entre as desvantagens do recrutamento interno encontram-se a possibilidade de desmotivar e frustrar o crescimento da equipe e a probabilidade de causar desajustes na política salarial da organização.
- 43 Perda da criatividade, conservadorismo e desmotivação da equipe são desvantagens inerentes ao recrutamento externo pelo fato de introduzir na empresa pessoas que não têm o devido conhecimento da organização.
- 44 Em relação aos métodos de seleção de pessoal, a entrevista bem construída apresenta bom grau de confiança e validade, proporciona interação direta com o candidato e permite avaliar como ele se comporta e reage, porém pode apresentar grande margem de erro.
- 45 Na seleção de pessoal de enfermagem, o atributo competência técnica é primordial, sendo prescindíveis as competências psicológicas e atitudinais, facilmente supridas a partir da filosofia da organização.
- 46 É importante que se defina o perfil profissional do cargo a ser ocupado: ele fornece informações sobre as competências que sugerem os requisitos mentais, físicos e as responsabilidades requeridas pelo cargo.
- 47 A análise de currículo é uma modalidade de seleção, porém convém ser utilizada em caráter complementar.

Em relação à gestão da qualidade dos recursos humanos de enfermagem, julgue os itens seguintes.

- 48 O dimensionamento do quadro de profissionais da enfermagem nas unidades de internação considera os tipos de cuidados exigidos pelos pacientes. Os pacientes de cuidados intermediários são os que necessitam de cuidados durante as 24 h do dia, sendo 4 h de enfermagem; e recomenda-se que pelo menos 20% do efetivo sejam os enfermeiros e os demais, técnicos ou auxiliares.
- 49 O absenteísmo, por ter origem multifatorial, de responsabilidade tanto do profissional quanto institucional, não constitui caráter decisório no dimensionamento do pessoal de enfermagem, uma vez que, nesse quadro de pessoal, dada a diversidade de graus de formação, um profissional poderá facilmente suprir a falta de outro.
- 50 Na gestão da qualidade do serviço de enfermagem, os manuais de enfermagem fazem referência a indicadores que metrificam essa qualidade; por exemplo, o indicador índice de treinamento de profissionais de enfermagem mede o grau de treinamento e capacitação do profissional, desconsiderando-se, nesse caso, os cursos de formação profissional.
- 51 O *turn over* — a rotatividade de pessoal — em determinado período é a porcentagem da média aritmética de admissões e demissões com relação à quantidade de trabalhadores ativos; no cálculo do pessoal ativo, não se incluem os trabalhadores em gozo de férias nesse período.
- 52 Na prática, o líder deve ser comunicador e motivador. Na equipe de enfermagem, para que o enfermeiro seja considerado um líder, ele deve ter atitudes adequadas, objetivando resultados positivos, além de conhecimento (que conheça o que faz) e habilidades (que faça corretamente). Cabe ao gestor de pessoas encontrar o possuidor dessas qualidades.

Acerca de avaliação de desempenho hospitalar, julgue os próximos itens.

- 53 O conceito de desempenho hospitalar varia conforme interesses e objetivos. Há quem foque na competência profissional, na disponibilidade de serviços, na eficiência; outros enfatizam a missão do hospital, seu relacionamento com o ambiente; e outros, ainda, afirmam que o conceito de desempenho hospitalar varia conforme os interesses e objetivos dos governos, dos financiadores, da sociedade e dos pacientes.
- 54 O desempenho hospitalar decorre da capacidade que a organização mantenedora tem de cumprir, com equilíbrio, a função assistencial e a de prestação de serviços; a função adaptativa, que se refere à capacidade de a organizadora adquirir recursos materiais, tem caráter eminentemente administrativo, razão pela qual não influi no desempenho hospitalar.
- 55 Está relacionada à perspectiva de mercado a capacidade que um hospital tem de responder às necessidades dos pacientes, assegurando a continuidade dos tratamentos e promovendo a saúde e a inovação a fim de prestar assistência a todos os cidadãos.
- 56 Produtividade, efetividade e capacitação estão relacionadas à eficiência operacional do hospital.

A propósito do modo de avaliar o desempenho hospitalar, julgue os itens que se seguem.

- 57 Monitorar o desempenho humano hospitalar é a prática mais eficiente, confiável e adequada que tem sido adotada regularmente para avaliação do desempenho hospitalar.
- 58 Há duas maneiras de avaliar o desempenho hospitalar: a primeira consiste em estabelecer metas e padrões e avaliar o atendimento periodicamente; a segunda fundamenta-se na utilização de indicadores; a maneira mais comum é a primeira, por permitir monitorar eficazmente a instituição em todas as suas perspectivas.
- 59 De acordo com o modelo de avaliação dos sistemas de saúde baseados na avaliação sistêmica, a estrutura corresponde às características mais estáveis da assistência de saúde, envolvendo tal assistência desde a estrutura física e a disponibilidade de equipamentos até a capacitação dos indivíduos que prestem a assistência, chegando à organização dos serviços.
- 60 Indicadores não são medidas diretas de qualidade, mas podem servir como sinalizadores para pontuar problemas específicos que requeiram revisão mais intensiva.
- 61 Entre os desafios da gestão por evidências, é fator crítico aprender com o erro e reorientar ações que ampliem os conhecimentos para a aquisição de melhorias.
- 62 As contribuições da avaliação de desempenho hospitalar por meio de indicadores se restringem a foco nos serviços intensivos em conhecimento, nos processos de criação do conhecimento e no envolvimento dos recursos humanos para promover melhoria contínua, eficiência e eficácia de processos.
- 63 Uma tendência dos atuais indicadores hospitalares para a avaliação de resultados é evoluir, passando-se dos indicadores de desempenho profissional para os indicadores de desempenho institucional, e dos indicadores de morbidade para os de mortalidade.

- 64 O desempenho organizacional está vinculado a uma complexa organização de critérios, tais como eficiência, eficácia, qualidade, produtividade, qualidade de vida no trabalho, inovação e lucratividade; mas pode-se conseguir também uma medição por processos individuais, ou agrupando-os, ou interagindo-os com o ambiente.
- 65 A avaliação do desempenho por meio dos programas de acreditação hospitalar tem sido uma prática pouco explorada e direcionada apenas para a satisfação do usuário.

No que concerne a indicadores da gestão de desempenho hospitalar, julgue os itens subsequentes.

- 66 O tempo médio de permanência é um indicador fundamental na gestão de desempenho hospitalar, uma vez que disciplina a utilização das salas de cirurgia para minimizar a ociosidade e atender aos pacientes de forma satisfatória.
- 67 O retorno sobre investimento (*return on investment* – ROI) constitui o indicador faturamento hospitalar e representa a produtividade decorrente da utilização dos recursos: quanto mais produtiva for a instituição, mais bem aproveitados são os recursos investidos.
- 68 Para avaliar a qualidade do serviço de saúde em unidades hospitalares, a ANS mede o padrão da assistência prestada à população por meio dos seguintes indicadores de qualidade: segurança do paciente, índice de infecção hospitalar e índice de readmissão hospitalar.
- 69 O núcleo de segurança do paciente, cuja criação foi determinada pela ANVISA, tem a finalidade de garantir, entre outras, boas práticas de funcionamento do serviço de saúde.
- 70 Conforme as necessidades específicas de cada hospital, é possível a criação de novos indicadores: indicadores específicos contribuem para maior confiabilidade às informações.

A respeito de avaliação de desempenho hospitalar e de utilização de indicadores hospitalares, julgue os itens a seguir.

- 71 Incidente relacionado ao cuidado de saúde em que se realiza infusão de unidades de sangue erradas em paciente que acaba morrendo por reação hemolítica é considerado evento adverso ou incidente com dano.
- 72 Um sistema de saúde seguro diminui o risco de danos ao paciente, enquanto um sistema efetivo previne o desperdício de ideias, esforços, equipamentos e suprimentos.
- 73 A segurança dos pacientes pode ser medida por indicadores. Um indicador sentinela é capaz identificar um problema baseando-se em um único caso; um indicador de boas práticas demonstra a presença de complicações relacionadas com incidentes de segurança nos serviços de saúde.
- 74 A acreditação de serviço de saúde é realizada por auditorias internas da qualidade que buscam comparar a conformidade do que é encontrado com os requisitos técnicos e legais e visa à revalidação do licenciamento sanitário da instituição.
- 75 Toda instituição de saúde deve, obrigatoriamente, incorporar a cultura de segurança a seus processos. Todo profissional deve aceitar a responsabilidade pela segurança dos pacientes, dos visitantes e dos empregados da instituição.

Acerca dos indicadores hospitalares, julgue os próximos itens.

- 76 O indicador de antisepsia do campo operatório com solução adequada para pele será considerado adequado quando o preparo do campo operatório for feito com antisséptico aquoso.
- 77 O tratamento de risco em unidades de saúde pode ser realizado por partilhamento ou transferência do risco para outra instituição por meio de contrato.
- 78 O coeficiente de mortalidade hospitalar mede a porcentagem dos pacientes que morrem após 48 h de internação com relação às saídas (altas + óbitos).
- 79 A taxa anual de produtividade hospitalar é medida pelo número de internações no ano, dividido por 365, e multiplicada por 100.
- 80 Para calcular o indicador da relação de funcionários por leito em determinado período deve-se dividir o número total de funcionários constantes da folha de pagamento do hospital no período pelo número de leitos existentes em operação nesse mesmo período.

O processo de acreditação é um método de consenso, racionalização e ordenação de serviços hospitalares. Para a sua execução são consideradas as atividades realizadas pela equipe de enfermagem. Acerca desse assunto, julgue os itens seguintes.

- 81 A chefia do serviço de enfermagem deve comprovar sua capacidade de selecionar e dimensionar a equipe e adequá-la às necessidades do serviço.
- 82 Para ser certificada, a instituição deve comprovar a existência de grupos de trabalho para a melhoria dos processos, integração institucional, análise crítica dos casos atendidos, melhoria da técnica, controle de problemas, minimização de riscos e de efeitos indesejáveis.
- 83 Indicadores epidemiológicos utilizados no planejamento e na definição do modelo assistencial não se prestam para a avaliação de procedimentos de enfermagem. Para essa avaliação são aferidos apenas os impactos junto à comunidade e a satisfação dos clientes internos e externos.
- 84 A implantação de um sistema de gestão da qualidade hospitalar deve se basear em normas padrão, como a ISO, independentemente das peculiaridades institucionais.

A respeito de avaliação do desempenho hospitalar, julgue os itens que se seguem.

- 85 Uma infecção é considerada comunitária quando é constatada ou está incubada no ato da admissão no hospital. Será considerada como infecção hospitalar se estiver relacionada a infecção anterior proveniente da mesma instituição.
- 86 A obtenção de uma ou mais hemoculturas positivas por microrganismos não contaminantes da pele e não relacionados a outra infecção podem indicar a ocorrência de uma infecção primária sanguínea.
- 87 A taxa mensal de infecção no sítio cirúrgico é calculada dividindo-se o número de infecções ocorridas nos procedimentos cirúrgicos realizados no mês pelo número de procedimentos cirúrgicos realizados neste mesmo mês, multiplicando-se esse resultado por 100.
- 88 O índice de mortalidade infantil mede o risco de um nascido vivo morrer entre o 29.º dia de vida e um ano de idade.

A respeito de recrutamento e seleção de pessoal, julgue os itens subsequentes.

- 89** Processo seletivo é um conjunto de técnicas que visam atrair potenciais candidatos qualificados para determinada instituição; recrutamento corresponde ao momento de escolha de indivíduos entre os candidatos por meio das técnicas definidas de acordo com o cargo.
- 90** Segundo a teoria de motivação de Maslow, as necessidades fisiológicas e de segurança demonstram a satisfação interna do indivíduo e, por este motivo, são predominantes na hierarquia do comportamento.
- 91** A exemplificação das experiências vividas em outra posição dentro da mesma empresa ou das experiências relacionadas a uma posição fora de sua atual empresa são componentes da teoria motivacional de reforço.

A tabela a seguir mostra a distribuição de indicadores de estrutura relacionados a instalações e equipamentos nos triênios 1 (2002, 2003 e 2004) e 2 (2006, 2007 e 2008), e suas médias, T1 e T2, de determinado hospital universitário.

indicador	2002	2003	2004	T1	2006	2007	2008	T2
n.º leitos instalados	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	1,00	1,00	0,98
n.º leitos operacionais	1,00	1,00	1,00	1,00	0,95	0,94	0,94	0,94
n.º consultórios	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,94	0,94	0,96
n.º salas de atendimento de urgência/emergência	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,80	0,80	0,87
n.º salas cirúrgicas ativas	0,90	0,90	0,90	0,90	1,00	1,00	1,00	1,00
% leitos UTI sobre total de leitos operacionais	0,94	0,94	0,94	0,94	0,99	0,99	1,00	0,99
n.º de equipamentos especiais cadastráveis no CNES	0,48	0,49	0,57	0,51	0,76	0,89	1,00	0,88
índices acumulados	6,26	6,27	6,35	6,29	6,64	6,56	6,67	6,62

Tendo como referência os dados mostrados na tabela, julgue os seguintes itens.

- 92** Infere-se da tabela que os índices médios dos triênios analisados mostram um crescimento inferior a 5%.
- 93** Os resultados apresentados mostram uma melhoria nos indicadores referentes ao número de leitos operacionais, número de consultórios e número de salas de atendimento de urgência e emergência.
- 94** Houve um aumento no número de leitos instalados, mas decresceu número de leitos de UTI sobre o total de leitos operacionais.
- 95** A média de permanência hospitalar é medida pela relação do número total de pacientes-dia e o total de pacientes que saíram do hospital em um determinado período, incluindo os óbitos.

A respeito de conceitos relacionados a processo de avaliação do desempenho, julgue os itens a seguir.

- 96** O conceito de equidade adaptado para a realidade hospitalar refere-se à capacidade de a instituição eliminar todo tipo de disparidades no atendimento a seus pacientes.
- 97** Os indicadores taxa de infecção hospitalar e taxa de mortalidade são considerados inadequados para a análise da qualidade da assistência hospitalar.
- 98** A mediana é a soma do número de observações de determinada variável dividida pelo número de observações avaliadas.
- 99** A produtividade de um hospital pode ser avaliada por meio de indicadores como tempo de permanência e rotatividade de leitos; a efetividade utiliza dados como taxa de mortalidade e reinternações.
- 100** A sensibilidade de um indicador mostra a capacidade de se detectar variações no comportamento estudado; a efetividade busca avaliar se as atividades certas são realizadas de maneira correta.

Espaço livre