



GUAÍRA - SP

PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍRA
- SÃO PAULO

Agente de saúde

EDITAL Nº 001/2024

CÓD: SL-004AG-24
7908433261346

Língua Portuguesa

| | |
|--|----|
| 1. Ortografia; Alfabeto: vogais e consoantes; uso de maiúsculas e minúsculas | 7 |
| 2. Gramática..... | 11 |
| 3. Leitura e interpretação de textos e frases | 11 |
| 4. Pontuação..... | 14 |
| 5. Acentuação gráfica..... | 16 |
| 6. Norma culta da escrita..... | 17 |
| 7. Encontros vocálicos e consonantais; Sílabas: número e separação..... | 19 |
| 8. Gênero: masculino e feminino, coletivos; Classe de Palavras..... | 20 |
| 9. Sinônimos e antônimos das palavras..... | 31 |
| 10. Formas de tratamento | 31 |

Matemática

| | |
|--|----|
| 1. Noções de conjuntos | 43 |
| 2. Números inteiros | 46 |
| 3. Operações fundamentais..... | 48 |
| 4. Problemas envolvendo as operações fundamentais..... | 50 |
| 5. Noções de posições e formas | 53 |
| 6. Expressões numéricas..... | 55 |
| 7. Sistema de Medidas: medidas de tempo, de comprimento, de massas, de temperaturas, de áreas e peso | 57 |
| 8. Múltiplos e divisores de números naturais, regras de três simples, porcentagem e problemas | 61 |

Conhecimentos Gerais

| | |
|--|-----|
| 1. Conhecimentos municipais, estaduais e nacionais sobre: política, economia, geografia, sociedade, cultura e história..... | 71 |
| 2. Atualidades relevantes sobre diversas áreas, tais como política, economia, sociedade, educação, segurança, tecnologia, energia, relações internacionais, desenvolvimento sustentável, responsabilidade socioambiental e ecologia e suas vinculações históricas..... | 138 |

Conhecimentos Específicos Agente de saúde

| | |
|--|-----|
| 1. Relações Humanas..... | 139 |
| 2. Atitude, Preconceito, Esteriótipo..... | 142 |
| 3. História das Políticas de Saúde Pública no Brasil; Estrutura e Funcionamento do SUS; Lei nº 8080/8142, Noa, Nob; Lei nº 8080/90 | 144 |
| 4. O ACS - Um Agente de Mudança | 159 |
| 5. Trabalhando com Família em Saúde da Família | 161 |
| 6. Desafios para integração entre Equipe de Saúde e Comunidade | 162 |

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| 7. Acompanhamento do PACS na alimentação dos dados do SIAB | 164 |
| 8. Identificando parceiros, Áreas e Grupos de Risco no Mapeamento da Micro-área | 165 |
| 9. Critérios para Identificação de Prioridades na Área de Saúde | 167 |
| 10. Visita domiciliar | 168 |
| 11. Escuta Ativa..... | 169 |
| 12. Aprender com a Comunidade..... | 171 |
| 13. Epidemiologia | 172 |

LÍNGUA PORTUGUESA

ORTOGRAFIA; ALFABETO: VOGAIS E CONSOANTES; USO DE MAIÚSCULAS E MINÚSCULAS

A ortografia oficial prescreve a maneira correta de escrever as palavras, baseada nos padrões cultos do idioma. Procure sempre usar um bom dicionário e ler muito para melhorar sua escrita.

Alfabeto

O alfabeto passou a ser formado por 26 letras: A – B – C – D – E – F – G – H – I – J – K – L – M – N – O – P – Q – R – S – T – U – V – W – X – Y – Z.. As letras “k”, “w” e “y” não eram consideradas integrantes do alfabeto (agora são). Essas letras são usadas em unidades de medida, nomes próprios, palavras estrangeiras e outras palavras em geral. Exemplos: km, kg, watt, playground, William, Kafka, kafkiano.

Vogais: a, e, i, o, u, y, w.

Consoantes: b, c, d, f, g, h, j, k, l, m, n, p, q, r, s, t, v, w, x, z.

Alfabeto: a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, m, n, o, p, q, r, s, t, u, v, w, x, y, z.

Observações:

A letra “Y” possui o mesmo som que a letra “I”, portanto, ela é classificada como vogal.

A letra “K” possui o mesmo som que o “C” e o “QU” nas palavras, assim, é considerada consoante. Exemplo: Kuait / Kiwi.

Já a letra “W” pode ser considerada vogal ou consoante, dependendo da palavra em questão, veja os exemplos:

No nome próprio Wagner o “W” possui o som de “V”, logo, é classificado como consoante.

Já no vocábulo “web” o “W” possui o som de “U”, classificando-se, portanto, como vogal.

Emprego da letra H

Esta letra, em início ou fim de palavras, não tem valor fonético; conservou-se apenas como símbolo, por força da etimologia e da tradição escrita. Grafa-se, por exemplo, **hoje**, porque esta palavra vem do latim *hodie*.

Emprega-se o H:

- Inicial, quando etimológico: hábito, hélice, herói, hérnia, hesitar, haurir, etc.

- Medial, como integrante dos dígrafos ch, lh e nh: chave, boliche, telha, flecha, companhia, etc.

- Final e inicial, em certas interjeições: ah!, ih!, hem?, hum!, etc.

- Algumas palavras iniciadas com a letra H: hálito, harmonia, hangar, hábil, hemorragia, hemisfério, heliporto, hematoma, hífen, hilaridade, hipocondria, hipótese, hipocrisia, homenagear, hera, húmus;

- Sem h, porém, os derivados baianos, baianinha, baião, baianada, etc.

Não se usa H:

- No início de alguns vocábulos em que o **h**, embora etimológico, foi eliminado por se tratar de palavras que entraram na língua por via popular, como é o caso de erva, inverno, e Espanha, respectivamente do latim, herba, hibernus e Hispania. Os derivados eruditos, entretanto, grafam-se com **h**: herbívoro, herbicida, hispânico, hibernal, hibernar, etc.

Emprego das letras E, I, O e U

Na língua falada, a distinção entre as vogais átonas /e/ e /i/, /o/ e /u/ nem sempre é nítida. É principalmente desse fato que nascem as dúvidas quando se escrevem palavras como quase, intitular, mágoa, bulir, etc., em que ocorrem aquelas vogais.

Escreve-se com a letra E:

- A sílaba final de formas dos verbos terminados em –uar: continue, habitue, pontue, etc.

- A sílaba final de formas dos verbos terminados em –oar: abençoe, magoe, perdoe, etc.

- As palavras formadas com o prefixo ante– (antes, anterior): antebrço, antecipar, antedatar, antediluviano, antevéspera, etc.

- Os seguintes vocábulos: Arrepiar, Cadeado, Candeeiro, Cemitério, Confete, Creolina, Cumeeira, Desperdício, Destilar, Disenteria, Empecilho, Encarnar, Indígena, Irrequieto, Lacrimogêneo, Mexerico, Mimeógrafo, Orquídea, Peru, Quase, Quepe, Senão, Sequer, Serema, Seringa, Umedecer.

Emprega-se a letra I:

- Na sílaba final de formas dos verbos terminados em –air/–oer /–uir: cai, corrói, diminuir, influir, possui, retribui, sai, etc.

- Em palavras formadas com o prefixo anti- (contra): antiaéreo, Anticristo, antitetânico, antiestético, etc.

- Nos seguintes vocábulos: aborígine, açoriano, artifício, artimanha, camoniano, Casimiro, chefiar, cimento, crânio, criar, criador, criação, crioulo, digladiar, displicente, erisipela, escárnio, feminino, Filipe, frontispício, Ifigênia, inclinar, incinerar, inigualável, invólucro, lajiano, lampião, pátio, penicilina, pontiagudo, privilégio, requisito, Sicília (ilha), silvícola, siri, terebintina, Tibiriçá, Virgílio.

Grafam-se com a letra O: abolir, banto, boate, bolacha, boletim, botequim, bússola, chover, cobiça, concorrência, costume, engolir, goela, mágoa, mocambo, moela, moleque, mosquito, névoa, nódoa, óbolo, ocorrência, rebotalho, Romênia, tribo.

Grafam-se com a letra U: bulir, burburinho, camundongo, chuscar, cumbuca, cúpula, curtume, cutucar, entupir, íngua, jabuti, jabuticaba, lóbulo, Manuel, mutuca, rebuliço, tábuca, tabuada, tonitruante, trégua, urtiga.

Parônimos: Registramos alguns parônimos que se diferenciam pela oposição das vogais /e/ e /i/, /o/ e /u/. Fixemos a grafia e o significado dos seguintes:

área = superfície
ária = melodia, cantiga
arrear = pôr arreios, enfeitar
arriar = abaixar, pôr no chão, cair
comprido = longo
cumprido = participípio de cumprir
comprimento = extensão
cumprimento = saudação, ato de cumprir
costear = navegar ou passar junto à costa
custear = pagar as custas, financiar
deferir = conceder, atender
diferir = ser diferente, divergir
delatar = denunciar
dilatar = distender, aumentar
descrição = ato de descrever
discrição = qualidade de quem é discreto
emergir = vir à tona
imergir = mergulhar
emigrar = sair do país
imigrar = entrar num país estrangeiro
emigrante = que ou quem emigra
imigrante = que ou quem imigra
eminente = elevado, ilustre
iminente = que ameaça acontecer
recrear = divertir
recriar = criar novamente
soar = emitir som, ecoar, repercutir
suar = expelir suor pelos poros, transpirar
sortir = abastecer
surtir = produzir (efeito ou resultado)
sortido = abastecido, bem provido, variado
surtido = produzido, causado
vadear = atravessar (rio) por onde dá pé, passar a vau
vadiar = viver na vadiagem, vagabundear, levar vida de vadio

Emprego das letras G e J

Para representar o fonema /j/ existem duas letras; g e j. Grafa-se este ou aquele signo não de modo arbitrário, mas de acordo com a origem da palavra. Exemplos: gesso (do grego *gypsos*), jeito (do latim *jactu*) e jipe (do inglês *jeep*).

Escrevem-se com G:

- Os substantivos terminados em -agem, -igem, -ugem: garagem, massagem, viagem, origem, vertigem, ferrugem, lanugem.

Exceção: pajem

- As palavras terminadas em -ágio, -égio, -ígio, -ógio, -úgio: contágio, estágio, egrégio, prodígio, relógio, refúgio.

- Palavras derivadas de outras que se grafam com g: massagista (de massagem), vertiginoso (de vertigem), ferruginoso (de ferrugem), engessar (de gesso), faringite (de faringe), selvageria (de selvagem), etc.

- Os seguintes vocábulos: algema, angico, apogeu, auge, estrangeiro, gengiva, gesto, gíbi, gilete, ginete, gíria, giz, hegemonia, herege, megera, monge, rabugento, sugestão, tangerina, tigela.

Escrevem-se com J:

- Palavras derivadas de outras terminadas em -já: laranja (laranjeira), loja (lojista, lojeca), granja (granjeiro, granjense), gorja (gorjeta, gorjeio), lisonja (lisonjear, lisonjeiro), sarja (sarjeta), cereja (cerejeira).

- Todas as formas da conjugação dos verbos terminados em -jar ou -jear: arranjar (arranje), despejar (despejei), gorjear (gorjeia), viajar (viajei, viagem) – (viagem é substantivo).

- Vocábulos cognatos ou derivados de outros que têm j: laje (lajedo), nojo (nojento), jeito (jeitoso, enjeitar, projeção, rejeitar, sujeito, trajeto, trejeito).

- Palavras de origem ameríndia (principalmente tupi-guarani) ou africana: canjerê, canjica, jenipapo, jequitibá, jerimum, jilboia, jiló, jirau, pajé, etc.

- As seguintes palavras: alfanje, alforje, berinjala, cafajeste, cerejeira, intrujice, jeca, jegue, Jeremias, Jericó, Jerônimo, Jérsei, jiu-jítsu, majestade, majestoso, manjedoura, manjeriço, ojeriza, pegajento, rijeza, sabujice, sujeira, traje, ultraje, varejista.

Atenção: Moji, palavra de origem indígena, deve ser escrita com J. Por tradição algumas cidades de São Paulo adotam a grafia com G, como as cidades de Mogi das Cruzes e Mogi-Mirim.

Representação do fonema /s/

O fonema /s/, conforme o caso, representa-se por:

- **C, Ç:** acetinado, açafão, alçaço, anoitecer, censura, cimento, dança, contorção, exceção, endereço, lguauçu, maçarico, maço, maçoço, miçanga, muçulmano, muçurana, paçoça, pança, pinça, Suíça, vicissitude.

- **S:** ansioso, cansar, diversão, excursão, farsa, ganso, hortênsia, pretensão, propensão, remorso, sebo, tenso, utensílio.

- **SS:** acesso, assar, asseio, assinar, carrossel, cassino, concessão, discussão, escassez, essencial, expressão, fracasso, impressão, massa, massagista, missão, necessário, obsessão, opressão, pêssego, procissão, profissão, ressurreição, sessenta, sossegar, submissão, sucessivo.

Grafa-se com SS a correlação CED - CESS: cessão, intercessão, acessível, concessão.

- **SC, SÇ:** acréscimo, adolescente, ascensão, consciência, crescer, cresço, descer, desço, disciplina, discípulo, discente, discernir, fascinar, florescer, imprescindível, néscio, oscilar, piscina, ressuscitar, seiscentos, suscetível, víscera.

- **X:** aproximar, auxiliar, máximo, próximo, trouxe.

- **XC:** exceção, excedente, excelência, excelso, excêntrico, excepcional, excesso, exceto, excitar.

Homônimos

São palavras que têm a mesma pronúncia, e às vezes a mesma grafia, mas significação diferente.

acento = inflexão da voz, sinal gráfico

assento = lugar para sentar-se

acético = referente ao ácido acético (vinagre)

ascético = referente ao ascetismo, místico

cesta = utensílio de vime ou outro material

sexta = ordinal referente a seis

círio = grande vela de cera

sírio = natural da Síria

císmo = pensão

sísmo = terremoto

empoçar = formar poça

empossar = dar posse a

incipiente = principiante

insipiente = ignorante

intercessão = ato de interceder

interseção = ponto em que duas linhas se cruzam

ruço = pardacento

russo = natural da Rússia

Emprego de S com valor de Z

- Adjetivos com os sufixos -oso, -osa: gostoso, gostosa, gracioso, graciosa, teimoso, teimosa.

- Adjetivos pátrios com os sufixos -ês, -esa: português, portuguesa, inglês, inglesa, milanês, milanesa.

- Substantivos e adjetivos terminados em -ês, feminino -esa: burguês, burguesa, burgueses, camponês, camponesa, camponeses, freguês, freguesa, fregueses.

- Verbos derivados de palavras cujo radical termina em -s: analisar (de análise), apresar (de presa), atrasar (de atrás), extasiar (de êxtase), extravasar (de vaso), alisar (de liso).

- Formas dos verbos *pôr* e *querer* e de seus derivados: pus, pussemos, compôs, impuser, quis, quiseram.

- Os seguintes nomes próprios de pessoas: Avis, Baltasar, Brás, Eliseu, Garcês, Heloísa, Inês, Isabel, Isaura, Luís, Luísa, Queirós, Rensende, Sousa, Teresa, Teresinha, Tomás, Valdês.

- Os seguintes vocábulos e seus cognatos: aliás, anis, arnês, ás, ases, através, avisar, besouro, colisão, convés, cortês, cortesia, defesa, despesa, empresa, esplêndido, espontâneo, evasiva, fase, frase, freguesia, fusível, gás, Goiás, groselha, heresia, hesitar, manganês, mês, mesada, obséquio, obus, paisagem, país, paraíso, pêsames, pesquisa, presa, presépio, presídio, querosene, raposa, represa, requisito, rês, reses, retrós, revés, surpresa, tesoura, tesouro, três, usina, vasilha, vaselina, vigésimo, visita.

Emprego da letra Z

- Os derivados em -zal, -zeiro, -zinho, -zinha, -zito, -zita: cafezal, cafezeiro, cafezinho, avezinha, cãozito, avezita.

- Os derivados de palavras cujo radical termina em -z: cruzeiro (de cruz), enraizar (de raiz), esvaziar (de vazio).

- Os verbos formados com o sufixo -izar e palavras cognatas: fertilizar, fertilizante, civilizar, civilização.

- Substantivos abstratos em -eza, derivados de adjetivos e denotando qualidade física ou moral: pobreza (de pobre), limpeza (de limpo), frieza (de frio).

- As seguintes palavras: azar, azeite, azáfama, azedo, amizade, aprazível, baliza, buzinar, bazar, chafariz, cicatriz, ojeriza, prezar, prezado, proeza, vazar, vizinho, xadrez.

Sufixo -ÊS e -EZ

- O sufixo -ês (latim -ense) forma adjetivos (às vezes substantivos) derivados de substantivos concretos: montês (de monte), cortês (de corte), burguês (de burgo), montanhês (de montanha), francês (de França), chinês (de China).

- O sufixo -ez forma substantivos abstratos femininos derivados de adjetivos: aridez (de árido), acidez (de ácido), rapidez (de rápido), estupidez (de estúpido), mudez (de mudo) avidez (de ávido) palidez (de pálido) lucidez (de lúcido).

Sufixo -ESA e -EZA

Usa-se -esa (com s):

- Nos seguintes substantivos cognatos de verbos terminados em -ender: defesa (defender), presa (prender), despesa (despender), represa (prender), empresa (empreender), surpresa (surpreender), etc.

- Nos substantivos femininos designativos de títulos: baronesa, dogesa, duquesa, marquesa, princesa, consulesa, priorisa, etc.

- Nas formas femininas dos adjetivos terminados em -ês: burguesa (de burguês), francesa (de francês), camponesa (de camponês), milanesa (de milanês), holandesa (de holandês), etc.

- Nas seguintes palavras femininas: framboesa, indefesa, lesa, mesa, sobremesa, obesa, Teresa, tesa, toesa, turquesa, etc.

Usa-se -eza (com z):

- Nos substantivos femininos abstratos derivados de adjetivos e denotando qualidade, estado, condição: beleza (de belo), franqueza (de franco), pobreza (de pobre), leveza (de leve), etc.

Verbos terminados em -ISAR e -IZAR

Escreve-se -isar (com s) quando o radical dos nomes correspondentes termina em -s. Se o radical não terminar em -s, grafa-se -izar (com z): avisar (aviso + ar), analisar (análise + ar), alisar (a + liso + ar), bisar (bis + ar), catalisar (catálise + ar), improvisar (improviso + ar), paralisar (paralisia + ar), pesquisar (pesquisa + ar), pisar (piso + ar), frisar (friso + ar), grisar (gris + ar), anarquizar (anarquia + izar), civilizar (civil + izar), canalizar (canal + izar), amenizar (ameno + izar), colonizar (colono + izar), vulgarizar (vulgar + izar), motorizar (motor + izar), escravizar (escravo + izar), cicatrizar (cicatriz + izar), deslizar (deslize + izar), matizar (matiz + izar).

Emprego do X

- Esta letra representa os seguintes fonemas:

Ch – xarope, enxofre, vexame, etc.

CS – sexo, látex, léxico, tóxico, etc.

Z – exame, exílio, êxodo, etc.

SS – auxílio, máximo, próximo, etc.

S – sexto, texto, expectativa, extensão, etc.

- Não soa nos grupos internos -xce- e -xci-: exceção, exceder, excelente, excelso, excêntrico, excessivo, excitar, inexcédível, etc.

- Grafam-se com x e não com s: expectativa, experiente, expiar, expirar, expoente, êxtase, extasiado, extrair, fênix, texto, etc.

- Escreve-se x e não ch:

Em geral, depois de ditongo: caixa, baixo, faixa, feixe, frouxo, ameixa, rouxinol, seixo, etc. Excetuam-se *caucho* e os derivados cauchal, recauchutar e recauchutagem.

Geralmente, depois da sílaba inicial en-: enxada, enxame, enxamear, enxaguar, enxaqueca, enxergar, enxerto, enxoval, enxugar, enxurrada, enxuto, etc. Excepcionalmente, grafam-se com ch: encharcar (de charco), encher e seus derivados (enchente, preencher), enchova, enchumaçar (de chumaço), enfim, toda vez que se trata do prefixo en- + palavra iniciada por ch.

Em vocábulos de origem indígena ou africana: abacaxi, xavante, caxambu, caxinguelê, orixá, maxixe, etc.

Nas seguintes palavras: bexiga, bruxa, coaxar, faxina, graxa, la-gartixa, lixa, lixo, mexer, mexerico, puxar, rixa, oxalá, praxe, vexame, xarope, xaxim, xícara, xale, xingar, xampu.

Emprego do dígrafo CH

Escreve-se com ch, entre outros os seguintes vocábulos: bucha, charque, charrua, chavena, chimarrão, chuchu, cochilo, fachada, fi-cha, flecha, mecha, mochila, pechincha, tocha.

Consoantes dobradas

- Nas palavras portuguesas só se duplicam as consoantes C, R, S.

- Escreve-se com CC ou CÇ quando as duas consoantes soam distintamente: convicção, occipital, cocção, fricção, friccionar, facção, sucção, etc.

- Duplicam-se o R e o S em dois casos: Quando, intervocálicos, representam os fonemas /r/ forte e /s/ sibilante, respectivamente: carro, ferro, pêssego, missão, etc. Quando um elemento de composição terminado em vogal seguir, sem interposição do hífen, palavra começada com /r/ ou /s/: arroxeado, correlação, pressupor, bisse-manal, girassol, minissaia, etc.

CÊ - cedilha¹

É a letra C que se pôs cedilha. Indica que o Ç passa a ter som de /SS/. O Ç só é usado antes de A, O, U.

O Ç é utilizado em palavras derivadas de vocábulos terminados em **-TO**, **-TOR** e **-TIVO**:

- Canto = canção
- Ereto = ereção
- Setor = seção
- Condutor = condução
- Ativo = ação
- Intuitivo = intuição

Também se utiliza Ç em substantivos que terminam em **-TEN-ÇÃO**, que por sua vez derivam de verbos terminados em **-TER**:

- Conter = contenção
- Reter = retenção
- Deter = detenção

Em verbos terminados em **-ÇAR**, mas somente quando seu substantivo equivalente terminar em **-CE** ou **-ÇO**:

- Lance = lançar
- Alcance = alcançar
- Abraço = abraçar

Em substantivos que terminam em **-ÇÃO** desde que sejam derivados de verbos onde a letra R é retirada:

- Abreviar = abreviação
- Exportar = exportação
- Enrolar = enrolação

Emprego do M antes de P e B

Antes das letras P e/ou B, sempre será utilizado a letra M.

Ex:

- Pombo, também, tempo, campo.

Quando se tratar das demais consoantes, utiliza-se a letra N.

1 <https://vestibular.uol.com.br/duvidas-de-portugues/ortografia-quando-usar-c.htm>.

Ex:

- Canto, tanto, manto, ente, quente.

R ou RR?

A consoante R pode ser pronunciada com uma vibração mais forte e prolongada ou mais fraca e curta.

No início das palavras, a pronúncia é sempre forte (rato, remo, rosa), e também quando se encontra duplicada entre duas vogais (correção, serrote, derramar).

Quando a consoante R se encontra sozinha entre duas vogais, no meio das palavras, assumirá uma pronúncia fraca (caro, loiro, dourado).

Ou seja, a utilização de R ou RR está relacionada à estrutura fonética da palavra, à maneira como é pronunciada.

Dica:

Palavras como **genro**, **enredo** e **enrolar**, por exemplo, a pronúncia do r é forte e com vibração prolongada, porém se utiliza r, pois a letra se encontra entre uma consoante e uma vogal, e não entre duas vogais.

Nunca se utiliza RR no início das palavras!

EMPREGO DAS INICIAIS MAIÚSCULAS E MINÚSCULAS

Maiúsculas

- A primeira palavra de período ou citação.

- Nos versos, a primeira letra é obrigatoriamente escrita em maiúscula. Mas, nos versos que não abrem período é facultativo o uso da letra maiúscula.

Se as coisas são inatingíveis... ora!

não é motivo para não querê-las...

que tristes os caminhos, se não fora

a presença distante das estrelas!

Mario Quintana

- Substantivos próprios: José, Tiradentes, Brasil, Amazônia, Campinas, Deus, Maria Santíssima, Tupã, Minerva, Via-Láctea, Marte, Cruzeiro do Sul, etc.

- Nomes de épocas históricas, datas e fatos importantes, festas religiosas: Idade Média, Renascença, Centenário da Independência do Brasil, a Páscoa, o Natal, o Dia das Mães, etc.

- Nomes de altos cargos e dignidades: Papa, Presidente da República, etc.

- Nomes de altos conceitos religiosos ou políticos: Igreja, Nação, Estado, Pátria, União, República, etc.

- Nomes de ruas, praças, edifícios, estabelecimentos, agremiações, órgãos públicos, etc: Rua do Ouvidor, Praça da Paz, Academia Brasileira de Letras, Banco do Brasil, Teatro Municipal, Colégio Santista, etc.

- Nomes de artes, ciências, títulos de produções artísticas, literárias e científicas, títulos de jornais e revistas: Medicina, Arquitetura, Os Lusíadas, O Guarani, Dicionário Geográfico Brasileiro, Correio da Manhã, Manchete, etc.

- Expressões de tratamento: Vossa Excelência, Sr. Presidente, Excelentíssimo Senhor Ministro, Senhor Diretor, etc.

- Nomes dos pontos cardeais, quando designam regiões: Os povos do Oriente, o falar do Norte. Exceção: Corri o país de norte a sul. O Sol nasce a leste.

- Nomes comuns, quando personificados ou especificados: o Amor, o Ódio, a Morte, o Jabuti (nas fábulas), etc.

MATEMÁTICA

NOÇÕES DE CONJUNTOS

Os conjuntos estão presentes em muitos aspectos da vida, seja no cotidiano, na cultura ou na ciência. Por exemplo, formamos conjuntos ao organizar uma lista de amigos para uma festa, ao agrupar os dias da semana ou ao fazer grupos de objetos. Os componentes de um conjunto são chamados de elementos, e para representar um conjunto, usamos geralmente uma letra maiúscula.

Na matemática, um conjunto é uma coleção bem definida de objetos ou elementos, que podem ser números, pessoas, letras, entre outros. A definição clara dos elementos que pertencem a um conjunto é fundamental para a compreensão e manipulação dos conjuntos.

Símbolos importantes

- \in : pertence
- \notin : não pertence
- \subset : está contido
- $\not\subset$: não está contido
- \supset : contém
- $\not\supset$: não contém
- $/:$ tal que
- \Rightarrow : implica que
- \Leftrightarrow : se, e somente se
- \exists : existe
- \nexists : não existe
- \forall : para todo(ou qualquer que seja)
- \emptyset : conjunto vazio
- \mathbb{N} : conjunto dos números naturais
- \mathbb{Z} : conjunto dos números inteiros
- \mathbb{Q} : conjunto dos números racionais
- \mathbb{I} : conjunto dos números irracionais
- \mathbb{R} : conjunto dos números reais

Representações

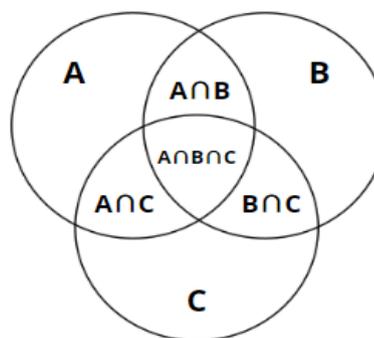
Um conjunto pode ser definido:

- Enumerando todos os elementos do conjunto
 $S = \{1, 3, 5, 7, 9\}$
- Simbolicamente, usando uma expressão que descreva as propriedades dos elementos
 $B = \{x \in \mathbb{N} \mid x < 8\}$

Enumerando esses elementos temos

$$B = \{0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7\}$$

Através do Diagrama de Venn, que é uma representação gráfica que mostra as relações entre diferentes conjuntos, utilizando círculos ou outras formas geométricas para ilustrar as interseções e uniões entre os conjuntos.



Subconjuntos

Quando todos os elementos de um conjunto A pertencem também a outro conjunto B, dizemos que:

- A é subconjunto de B ou A é parte de B
- A está contido em B escrevemos: $A \subset B$

Se existir pelo menos um elemento de A que não pertence a B, escrevemos: $A \not\subset B$

Igualdade de conjuntos

Para todos os conjuntos A, B e C, para todos os objetos $x \in U$ (conjunto universo), temos que:

- $A = A$.
- Se $A = B$, então $B = A$.
- Se $A = B$ e $B = C$, então $A = C$.
- Se $A = B$ e $x \in A$, então $x \in B$.

Para saber se dois conjuntos A e B são iguais, precisamos apenas comparar seus elementos. Não importa a ordem ou repetição dos elementos.

Por exemplo, se $A = \{1, 2, 3\}$, $B = \{2, 1, 3\}$, $C = \{1, 2, 2, 3\}$, então $A = B = C$.

Classificação

Chama-se cardinal de um conjunto, e representa-se por #, o número de elementos que ele possui.

Por exemplo, se $A = \{45, 65, 85, 95\}$, então $\#A = 4$.

Tipos de Conjuntos:

- Equipotente:** Dois conjuntos com a mesma cardinalidade.
- Infinito:** quando não é possível enumerar todos os seus elementos
- Finito:** quando é possível enumerar todos os seus elementos

- **Singular:** quando é formado por um único elemento
- **Vazio:** quando não tem elementos, representados por $S = \emptyset$ ou $S = \{ \}$.

Pertinência

Um conceito básico da teoria dos conjuntos é a relação de pertinência, representada pelo símbolo \in . As letras minúsculas designam os elementos de um conjunto e as letras maiúsculas, os conjuntos.

Por exemplo, o conjunto das vogais (V) é $V = \{a, e, i, o, u\}$

- A relação de pertinência é expressa por: $a \in V$. Isso significa que o elemento a pertence ao conjunto V.
- A relação de não-pertinência é expressa por: $b \notin V$. Isso significa que o elemento b não pertence ao conjunto V.

Inclusão

A relação de inclusão descreve como um conjunto pode ser um subconjunto de outro conjunto. Essa relação possui três propriedades principais:

- Propriedade reflexiva: $A \subset A$, isto é, um conjunto sempre é subconjunto dele mesmo.
- Propriedade antissimétrica: se $A \subset B$ e $B \subset A$, então $A = B$.
- Propriedade transitiva: se $A \subset B$ e $B \subset C$, então $A \subset C$.

Operações entre conjuntos

1) União

A união de dois conjuntos A e B é o conjunto formado pelos elementos que pertencem a pelo menos um dos conjuntos.

$A \cup B = \{x \mid x \in A \text{ ou } x \in B\}$

Exemplo:

$A = \{1,2,3,4\}$ e $B = \{5,6\}$, então $A \cup B = \{1,2,3,4,5,6\}$

Fórmulas:

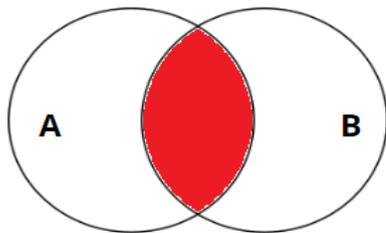
$n(A \cup B) = n(A) + n(B) - n(A \cap B)$

$n(A \cup B \cup C) = n(A) + n(B) + n(C) + n(A \cap B \cap C) - n(A \cap B) - n(A \cap C) - n(B \cap C)$

2) Interseção

A interseção dos conjuntos A e B é o conjunto formado pelos elementos que pertencem simultaneamente a A e B.

$A \cap B = \{x \mid x \in A \text{ e } x \in B\}$



Exemplo:

$A = \{a,b,c,d,e\}$ e $B = \{d,e,f,g\}$, então $A \cap B = \{d, e\}$

Fórmulas:

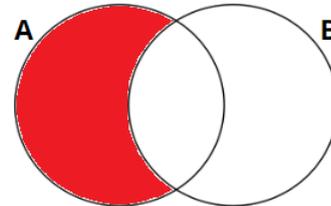
$n(A \cap B) = n(A) + n(B) - n(A \cup B)$

$n(A \cap B \cap C) = n(A) + n(B) + n(C) - n(A \cup B) - n(A \cup C) - n(B \cup C) + n(A \cup B \cup C)$

3) Diferença

A diferença entre dois conjuntos A e B é o conjunto dos elementos que pertencem a A mas não pertencem a B.

$A \setminus B$ ou $A - B = \{x \mid x \in A \text{ e } x \notin B\}$.



Exemplo:

$A = \{0, 1, 2, 3, 4, 5\}$ e $B = \{5, 6, 7\}$, então $A - B = \{0, 1, 2, 3, 4\}$.

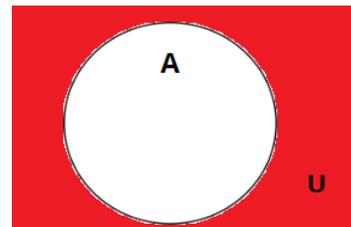
Fórmula:

$n(A - B) = n(A) - n(A \cap B)$

4) Complementar

O complementar de um conjunto A, representado por \bar{A} ou A^c , é o conjunto dos elementos do conjunto universo que não pertencem a A.

$\bar{A} = \{x \in U \mid x \notin A\}$



Exemplo:

$U = \{0,1,2,3,4,5,6,7\}$ e $A = \{0,1,2,3,4\}$, então $\bar{A} = \{5,6,7\}$

Fórmula:

$n(\bar{A}) = n(U) - n(A)$

Exemplos práticos

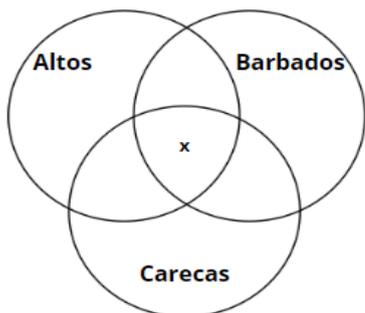
1. (MANAUSPREV – Analista Previdenciário – FCC/2015) Em um grupo de 32 homens, 18 são altos, 22 são barbados e 16 são carecas. Homens altos e barbados que não são carecas são seis. Todos homens altos que são carecas, são também barbados. Sabe-se que existem 5 homens que são altos e não são barbados nem carecas. Sabe-se que existem 5 homens que são barbados e não são altos nem carecas. Sabe-se que existem 5 homens que são carecas e não são altos e nem barbados. Dentre todos esses homens, o número de barbados que não são altos, mas são carecas é igual a

- (A) 4.
- (B) 7.
- (C) 13.

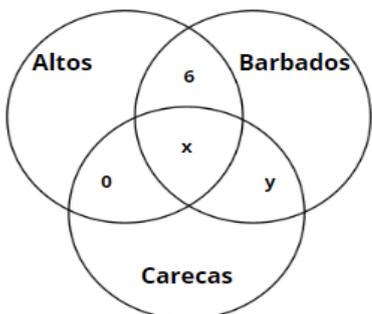
- (D) 5.
(E) 8.

Resolução:

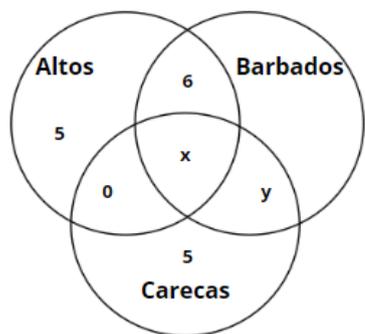
Primeiro, quando temos três conjuntos (altos, barbados e carecas), começamos pela interseção dos três, depois a interseção de cada dois, e por fim, cada um individualmente.



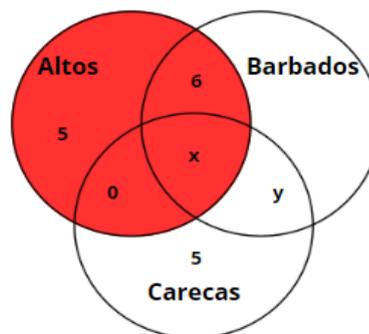
Se todo homem careca é barbado, então não teremos apenas homens carecas e altos. Portanto, os homens altos e barbados que não são carecas são 6.



Sabemos que existem 5 homens que são barbados e não são altos nem carecas e também que existem 5 homens que são carecas e não são altos e nem barbados

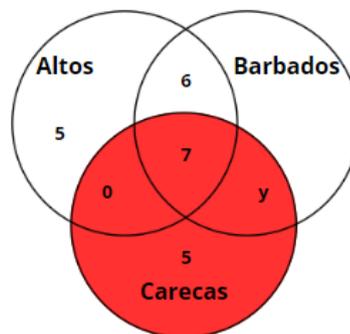


Sabemos que 18 são altos



Quando resolvermos a equação $5 + 6 + x = 18$, saberemos a quantidade de homens altos que são barbados e carecas.
 $x = 18 - 11$, então $x = 7$

Carecas são 16



então $7 + 5 + y = 16$, logo número de barbados que não são altos, mas são carecas é $Y = 16 - 12 = 4$

Resposta: A.

Nesse exercício, pode parecer complicado usar apenas a fórmula devido à quantidade de detalhes. No entanto, se você seguir os passos e utilizar os diagramas de Venn, o resultado ficará mais claro e fácil de obter.

2. (SEGPLAN/GO – Perito Criminal – FUNIVERSA/2015) Suponha que, dos 250 candidatos selecionados ao cargo de perito criminal:

- 1) 80 sejam formados em Física;
- 2) 90 sejam formados em Biologia;
- 3) 55 sejam formados em Química;
- 4) 32 sejam formados em Biologia e Física;
- 5) 23 sejam formados em Química e Física;
- 6) 16 sejam formados em Biologia e Química;
- 7) 8 sejam formados em Física, em Química e em Biologia.

Considerando essa situação, assinale a alternativa correta.

- (A) Mais de 80 dos candidatos selecionados não são físicos nem biólogos nem químicos.
- (B) Mais de 40 dos candidatos selecionados são formados apenas em Física.

(C) Menos de 20 dos candidatos selecionados são formados apenas em Física e em Biologia.

(D) Mais de 30 dos candidatos selecionados são formados apenas em Química.

(E) Escolhendo-se ao acaso um dos candidatos selecionados, a probabilidade de ele ter apenas as duas formações, Física e Química, é inferior a 0,05.

Resolução:

Para encontrar o número de candidatos que não são formados em nenhuma das três áreas, usamos a fórmula da união de três conjuntos (Física, Biologia e Química):

$$n(F \cup B \cup Q) = n(F) + n(B) + n(Q) + n(F \cap B \cap Q) - n(F \cap B) - n(F \cap Q) - n(B \cap Q)$$

Substituindo os valores, temos:

$$n(F \cup B \cup Q) = 80 + 90 + 55 + 8 - 32 - 23 - 16 = 162.$$

Temos um total de 250 candidatos

$$250 - 162 = 88$$

Resposta: A.

Observação: Em alguns exercícios, o uso das fórmulas pode ser mais rápido e eficiente para obter o resultado. Em outros, o uso dos diagramas, como os Diagramas de Venn, pode ser mais útil para visualizar as relações entre os conjuntos. O importante é treinar ambas as abordagens para desenvolver a habilidade de escolher a melhor estratégia para cada tipo de problema na hora da prova.

NÚMEROS INTEIROS

O conjunto dos números inteiros é denotado pela letra maiúscula Z e compreende os números inteiros negativos, positivos e o zero.

$$Z = \{ \dots, -4, -3, -2, -1, 0, 1, 2, 3, 4, \dots \}$$



$$Z = \{ \dots, -3, -2, -1, 0, 1, 2, 3, \dots \}$$



$$\mathbb{N} \subset \mathbb{Z}$$

O conjunto dos números inteiros também possui alguns subconjuntos:

$Z_+ = \{0, 1, 2, 3, 4, \dots\}$: conjunto dos números inteiros não negativos.

$Z_- = \{\dots, -4, -3, -2, -1, 0\}$: conjunto dos números inteiros não positivos.

$Z_+ = \{1, 2, 3, 4, \dots\}$: conjunto dos números inteiros não negativos e não nulos, ou seja, sem o zero.

$Z_- = \{\dots, -4, -3, -2, -1\}$: conjunto dos números inteiros não positivos e não nulos.

Módulo

O módulo de um número inteiro é a distância ou afastamento desse número até o zero, na reta numérica inteira. Ele é representado pelo símbolo $| \cdot |$.

O módulo de 0 é 0 e indica-se $|0| = 0$

O módulo de +6 é 6 e indica-se $|+6| = 6$

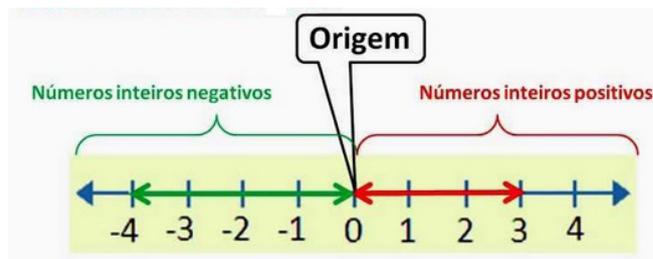
O módulo de -3 é 3 e indica-se $|-3| = 3$

O módulo de qualquer número inteiro, diferente de zero, é sempre positivo.

Números Opostos

Dois números inteiros são considerados opostos quando sua soma resulta em zero; dessa forma, os pontos que os representam na reta numérica estão equidistantes da origem.

Exemplo: o oposto do número 4 é -4, e o oposto de -4 é 4, pois $4 + (-4) = (-4) + 4 = 0$. Em termos gerais, o oposto, ou simétrico, de "a" é "-a", e vice-versa; notavelmente, o oposto de zero é o próprio zero.



— Operações com Números Inteiros

Adição de Números Inteiros

Para facilitar a compreensão dessa operação, associamos a ideia de ganhar aos números inteiros positivos e a ideia de perder aos números inteiros negativos.

$$\text{Ganhar } 3 + \text{ganhar } 5 = \text{ganhar } 8 \quad (3 + 5 = 8)$$

$$\text{Perder } 4 + \text{perder } 3 = \text{perder } 7 \quad (-4 + (-3) = -7)$$

$$\text{Ganhar } 5 + \text{perder } 3 = \text{ganhar } 2 \quad (5 + (-3) = 2)$$

$$\text{Perder } 5 + \text{ganhar } 3 = \text{perder } 2 \quad (-5 + 3 = -2)$$

Observação: O sinal (+) antes do número positivo pode ser omitido, mas o sinal (-) antes do número negativo nunca pode ser dispensado.

Subtração de Números Inteiros

A subtração é utilizada nos seguintes casos:

- Ao retirarmos uma quantidade de outra quantidade;
- Quando temos duas quantidades e queremos saber a diferença entre elas;
- Quando temos duas quantidades e desejamos saber quanto falta para que uma delas atinja a outra.

A subtração é a operação inversa da adição. Concluímos que subtrair dois números inteiros é equivalente a adicionar o primeiro com o oposto do segundo.

CONHECIMENTOS GERAIS

CONHECIMENTOS MUNICIPAIS, ESTADUAIS E NACIONAIS SOBRE: POLÍTICA, ECONOMIA, GEOGRAFIA, SOCIEDADE, CULTURA E HISTÓRIA

BRASIL

História do Brasil

Na História do Brasil, estão relacionados todos os assuntos referentes à história do país. Sendo assim, o estudo e o ensino de História do Brasil abordam acontecimentos que se passaram no espaço geográfico brasileiro ou que interferiram diretamente em nosso país.

Portanto, os povos pré-colombianos que habitavam o território que hoje corresponde ao Brasil antes da chegada dos portugueses fazem parte da história de nosso país. Isso é importante de ser mencionado porque muitas pessoas consideram que a história brasileira iniciou-se com a chegada dos portugueses, em 1500.

Nossa história é marcada pela diversidade em sua formação, decorrente dos muitos povos que aqui chegaram para desbravar e conquistar nossas terras.

Esse processo de colonização e formação de uma nova sociedade se deu através de muitos movimentos e manifestações, sempre envolvendo interesses e aspectos sociais, políticos e econômicos.

Movimentos esses que estão entrelaçados entre si, em função dos fatores que os originavam e dos interesses que por traz deles se apresentavam.

Diante disso, faremos uma abordagem sobre nossa história, desde o tempo da colonização portuguesa, até os dias de hoje, abordando os movimentos que ao longo do tempo foram tecendo as condições para que nosso Brasil apresente hoje essas características político-sócio-econômicas.

Embora os portugueses tenham chegado ao Brasil em 1500, o processo de colonização do nosso país teve início somente em 1530. Nestes trinta primeiros anos, os portugueses enviaram para as terras brasileiras algumas expedições com objetivos de reconhecimento territorial e construção de feitorias para a exploração do pau-brasil. Estes primeiros portugueses que vieram para cá circularam apenas em territórios litorâneos. Ficavam alguns dias ou meses e logo retornavam para Portugal. Como não construíram residências, ou seja, não se fixaram no território, não houve colonização nesta época.

Neste período também ocorreram os primeiros contatos com os indígenas que habitavam o território brasileiro. Os portugueses começaram a usar a mão-de-obra indígena na exploração do pau-brasil. Em troca, ofereciam objetos de pequeno valor que fascinavam os nativos como, por exemplo, espelhos, apitos, chocalhos, etc.

O início da colonização

Preocupado com a possibilidade real de invasão do Brasil por outras nações (holandeses, ingleses e franceses), o rei de Portugal Dom João III, que ficou conhecido como “o Colonizador”, resolveu enviar ao Brasil, em 1530, a primeira expedição com o objetivo de colonizar o litoral brasileiro. Povoando, protegendo e desenvolvendo a colônia, seria mais difícil de perdê-la para outros países. Assim, chegou ao Brasil a expedição chefiada por Martim Afonso de Souza com as funções de estabelecer núcleos de povoamento no litoral, explorar metais preciosos e proteger o território de invasores. Teve início assim a efetiva colonização do Brasil.

Nomeado capitão-mor pelo rei, cabia também à Martim Afonso de Souza nomear funcionários e distribuir sesmarias (lotes de terras) à portugueses que quisessem participar deste novo empreendimento português.

A colonização do Brasil teve início em 1530 e passou por fases (ciclos) relacionadas à exploração, produção e comercialização de um determinado produto.

Vale ressaltar que a colonização do Brasil não foi pacífica, pois teve como características principais a exploração territorial, uso de mão-de-obra escrava (indígena e africana), utilização de violência para conter movimentos sociais e apropriação de terras indígenas.

O conceito mais sintético que podemos explorar é o que define como Regime Colonial, uma estrutura econômica mercantilista que concentra um conjunto de relações entre metrópoles e colônias. O fim último deste sistema consistia em proporcionar às metrópoles um fluxo econômico favorável que adviesse das atividades desenvolvidas na colônia.

Neste sentido a economia colonial surgia como complementar da economia metropolitana europeia, de forma que permitisse à metrópole enriquecer cada vez mais para fazer frente às demais nações europeias.

De forma simplificada, o Pacto ou Sistema Colonial definia uma série de considerações que prevaleceriam sobre quaisquer outras vigentes. A colônia só podia comercializar com a metrópole, fornecer-lhe o que necessitasse e dela comprar os produtos manufaturados. Era proibido na colônia o estabelecimento de qualquer tipo de manufatura que pudesse vir a concorrer com a produção da metrópole. Qualquer transação comercial fora dessa norma era considerada contrabando, sendo reprimido de acordo com a lei portuguesa.

A economia colonial era organizada com o objetivo de permitir a acumulação primitiva de capitais na metrópole. O mecanismo que tornava isso possível era o exclusivismo nas relações comerciais ou monopólio, gerador de lucros adicionais (sobre-lucro).

As relações comerciais estabelecidas eram: a metrópole venderia seus produtos o mais caro possível para a colônia e deveria comprar pelos mais baixos preços possíveis a produção colonial, gerando assim o sobre-lucro.

Fernando Novais em seu livro Portugal e Brasil na crise do Antigo Sistema Colonial ressalta o papel fundamental do comércio para a existência dos impérios ultramarinos:

O comércio foi de fato o nervo da colonização do Antigo Regime, isto é, para incrementar as atividades mercantis processava-se a ocupação, povoamento e valorização das novas áreas. E aqui ressalta de novo o sentido que indicamos antes da colonização da época Moderna; indo em curso na Europa a expansão da economia de mercado, com a mercantilização crescente dos vários setores produtivos antes à margem da circulação de mercadorias – a produção colonial, isto é, a produção de núcleos criados na periferia de centros dinâmicos europeus para estimulá-los, era uma produção mercantil, ligada às grandes linhas do tráfico internacional. Só isso já indicaria o sentido da colonização como peça estimuladora do capitalismo mercantil, mas o comércio colonial era mais o comércio exclusivo da metrópole, gerador de super-lucros, o que completa aquela caracterização.

Para que este sistema pudesse funcionar era necessário que existissem formas de exploração do trabalho que permitissem a concentração de renda nas mãos da classe dominante colonial, a estrutura escravista permitia esta acumulação de renda em alto grau: quando a maior parte do excedente seguia rumo à metrópole, uma parte do excedente gerado permanecia na colônia permitindo a continuidade do processo.

Importante ressaltar que as colônias encontravam-se inteiramente à mercê de impulsos provenientes da metrópole, e não podiam auto estimular-se economicamente. A economia agro-exportadora de açúcar brasileira atendeu aos estímulos do centro econômico dominante. Este sistema colonial mercantilista ao funcionar plenamente acabou criando as condições de sua própria crise e de sua superação.

Neste ponto é interessante registrar a opinião de Ciro Flamarion Cardoso e Héctor P. Buiquióli:

O processo de acumulação prévia de capitais de fato não se limita à exploração colonial em todas as suas formas; seus aspectos decisivos de expropriação e proletarianização se dão na própria Europa, em um ambiente histórico global ao qual por certo não é indiferente à presença dos impérios ultramarinos. A superação histórica da fase da acumulação prévia de capitais foi, justamente o surgimento do capitalismo como modo de produção.

A relação Brasil-África na época do Sistema Colonial Português.

A princípio parece fácil descrever as relações econômicas entre metrópole e colônia, mas devemos entender que o Sistema Colonial se trata de uma teia de relações comerciais bem mais complexa e nem sempre fácil de identificar.

Os portugueses detinham o controle do tráfico de escravos entre a África e o Brasil, estabelecia-se uma estrutura de comércio que foge um pouco ao modelo apresentado anteriormente.

Traficantes portugueses aportavam no Brasil onde adquiriam fumo e aguardente (geribita), daí partiam para Angola e Luanda onde negociariam estes produtos em troca de cativos. A cachaça era produzida principalmente em Pernambuco, na Bahia e no Rio de Janeiro; o fumo era produzido principalmente na Bahia. A importância destes produtos se dá em torno do seu papel central nas estratégias de negociação para a transação de escravos nos sertões africanos.

A geribita tinha diversos atributos que a tornavam imbatível em relação aos outros produtos trocados por escravos. A cachaça é considerada um subproduto da produção açucareira e por isso apresentava uma grande vantagem devido ao baixíssimo custo de produção, lucravam os donos de engenho que produziam a cachaça e os traficantes portugueses que fariam a troca por cativos na África, além é claro do elevado teor alcoólico da bebida (em torno de 60%) que a tornava altamente popular entre seus consumidores.

O interessante de se observar é que do ponto de vista do controle do tráfico, o efeito mais importante das geribitas foi transferi-lo para os comerciantes brasileiros. Os brasileiros acabaram usando a cachaça para quebrar o monopólio dos comerciantes metropolitanos que em sua maioria preferia comercializar usando o vinho português como elemento de troca por cativos.

Pode-se perceber que o Pacto Colonial acabou envolvendo teias de relações bem mais complexas que a dicotomia Metrópole-Colônia, o comércio intercolonial também existiu, talvez de forma mais frequente do que se imagina. Na questão das manufaturas as coisas se complicavam um pouco, mas não podemos esquecer do intenso contrabando que ocorria no período.

Despotismo esclarecido em Portugal

Na esfera política, a formação do Estado absolutista correspondeu a uma necessidade de centralização do poder nas mãos dos reis, para controlar a grande massa de camponeses e adequar-se ao surgimento da burguesia.

O despotismo esclarecido foi uma forma de Estado Absolutista que predominou em alguns países europeus no século XVIII. Filósofos iluministas, como Voltaire, defendiam a ideia de um regime monárquico no qual o soberano, esclarecido pelos filósofos, governaria apoiando-se no povo contra os aristocratas. Esse monarca acabaria com os privilégios injustos da nobreza e do clero e, defendendo o direito natural, tornaria todos os habitantes do país iguais perante a lei. Em países onde, o desenvolvimento econômico capitalista estava atrasado, essa teoria inspirou o despotismo esclarecido.

Os déspotas procuravam adequar seus países aos novos tempos e às novas ideias que se desenvolviam na Europa. Embora tenham feito uma leitura um pouco diferenciada dos ideais iluministas, com certeza diminuíram os privilégios considerados mais odiosos da nobreza e do clero, mas ao invés de um governo apoiado no “povo” vimos um governo apoiado na classe burguesa que crescia e se afirmava.

Em Portugal, o jovem rei D. José I “entregou” a árdua tarefa de modernizar o país nas mãos de seu principal ministro, o Marquês de Pombal. Sendo um leitor ávido dos filósofos iluministas e dos economistas ingleses, o marquês estabeleceu algumas metas que ele acreditava serem capazes de levar Portugal a alinhar-se com os países modernos e superar sua crise econômica.

A primeira atitude foi fortalecer o poder do rei, combatendo os privilégios jurídicos da nobreza e econômicos do clero (principalmente da Companhia de Jesus). Na tentativa de modernizar o país, o marquês teve de acabar com a intolerância religiosa e o poder da inquisição a fim de desenvolver a educação e o pensamento literário e científico.

Economicamente houve um aumento da exploração colonial visando libertar Portugal da dependência econômica inglesa. O Marquês de Pombal aumentou a vigilância nas colônias e combateu ainda mais o contrabando. Houve a instalação de uma maior centralização política na colônia, com a extinção das Capitânicas hereditárias que acabou diminuindo a excessiva autonomia local.

Capitanias Hereditárias

As Capitanias hereditárias foi um sistema de administração territorial criado pelo rei de Portugal, D. João III, em 1534. Este sistema consistia em dividir o território brasileiro em grandes faixas e entregar a administração para particulares (principalmente nobres com relações com a Coroa Portuguesa).

Este sistema foi criado pelo rei de Portugal com o objetivo de colonizar o Brasil, evitando assim invasões estrangeiras. Ganharam o nome de Capitanias Hereditárias, pois eram transmitidas de pai para filho (de forma hereditária).

Estas pessoas que recebiam a concessão de uma capitania eram conhecidas como donatários. Tinham como missão colonizar, proteger e administrar o território. Por outro lado, tinham o direito de explorar os recursos naturais (madeira, animais, minérios).

O sistema não funcionou muito bem. Apenas as capitanias de São Vicente e Pernambuco deram certo. Podemos citar como motivos do fracasso: a grande extensão territorial para administrar (e suas obrigações), falta de recursos econômicos e os constantes ataques indígenas.

O sistema de Capitanias Hereditárias vigorou até o ano de 1759, quando foi extinto pelo Marquês de Pombal.

Capitanias Hereditárias criadas no século XVI:

- Capitania do Maranhão
- Capitania do Ceará
- Capitania do Rio Grande
- Capitania de Itamaracá
- Capitania de Pernambuco
- Capitania da Baía de Todos os Santos
- Capitania de Ilhéus
- Capitania de Porto Seguro
- Capitania do Espírito Santo
- Capitania de São Tomé
- Capitania de São Vicente
- Capitania de Santo Amaro
- Capitania de Santana

Governo Geral

Respondendo ao fracasso do sistema das capitanias hereditárias, o governo português realizou a centralização da administração colonial com a criação do governo-geral, em 1548. Entre as justificativas mais comuns para que esse primeiro sistema viesse a entrar em colapso, podemos destacar o isolamento entre as capitanias, a falta de interesse ou experiência administrativa e a própria resistência contra a ocupação territorial oferecida pelos índios.

Em vias gerais, o governador-geral deveria viabilizar a criação de novos engenhos, a integração dos indígenas com os centros de colonização, o combate do comércio ilegal, construir embarcações, defender os colonos e realizar a busca por metais preciosos. Mesmo que centralizadora, essa experiência não determinou que o governador cumprisse todas essas tarefas por si só. De tal modo, o governo-geral trouxe a criação de novos cargos administrativos.

O ouvidor-mor era o funcionário responsável pela resolução de todos os problemas de natureza judiciária e o cumprimento das leis vigentes. O chamado provedor-mor estabelecia os seus trabalhos na organização dos gastos administrativos e na arrecadação dos impostos cobrados. Além destas duas autoridades, o capitão-mor desenvolvia ações militares de defesa que estavam, principalmente, ligadas ao combate dos invasores estrangeiros e ao ataque dos nativos.

Na maioria dos casos, as ações a serem desenvolvidas pelo governo-geral estavam subordinadas a um tipo de documento oficial da Coroa Portuguesa, conhecido como regimento. A metrópole expedia ordens comprometidas com o aprimoramento das atividades fiscais e o estímulo da economia colonial. Mesmo com a forte preocupação com o lucro e o desenvolvimento, a Coroa foi alvo de ações ilegais em que funcionários da administração subvertiam as leis em benefício próprio.

Entre os anos de 1572 e 1578, o rei D. Sebastião buscou aprimorar o sistema de Governo Geral realizando a divisão do mesmo em duas partes. Um ao norte, com capital na cidade de Salvador, e outro ao sul, com uma sede no Rio de Janeiro. Nesse tempo, os resultados pouco satisfatórios acabaram promovendo a reunificação administrativa com o retorno da sede a Salvador. No ano de 1621, um novo tipo de divisão foi organizado com a criação do Estado do Brasil e do Estado do Maranhão.

Ao contrário do que se possa imaginar, o sistema de capitanias hereditárias não foi prontamente descartado com a organização do governo-geral. No ano de 1759, a capitania de São Vicente foi a última a ser destituída pela ação oficial do governo português. Com isso, observamos que essas formas de organização administrativa conviveram durante um bom tempo na colônia.

Economia e sociedade colonial

A colonização implantada por Portugal estava ligada aos interesses do **sistema mercantilista**, baseado na circulação de mercadorias. Para obter os maiores benefícios desse comércio, a Metrópole controlava a colônia através do pacto colonial, da lei da complementaridade e da imposição de monopólios sobre as riquezas coloniais.

- Pau-Brasil

O pau-brasil era valioso na Europa, devido à tinta avermelhada, que dele se extraía e por isso atraía para cá muitos piratas contrabandistas (os brasileiros). Foi declarado monopólio da Coroa portuguesa, que autorizava sua exploração por particulares mediante pagamento de impostos. A exploração era muito simples: utilizava-se mão-de-obra indígena para o corte e o transporte, pagando-a com bugigangas, tais como, miçangas, canivetes, espelhos, tecidos, etc. (escambo). Essa atividade predatória não contribuiu para fixar população na colônia, mas foi decisiva para a destruição da Mata Atlântica.

- Cana-de-Açúcar

O açúcar consumido na Europa era fornecido pelas ilhas da Madeira, Açores e Cabo Verde (colônias portuguesas no Atlântico), Sicília e pelo Oriente, mas a quantidade era muito reduzida diante da demanda.

Animada com as perspectivas do mercado e com a adequação do clima brasileiro (quente e úmido) ao plantio, a Coroa, para iniciar a produção açucareira, tratou de levantar capitais em Portugal e, principalmente, junto a banqueiros e comerciantes holandeses, que, aliás, foram os que mais lucraram com o comércio do açúcar.

Para que fosse economicamente viável, o plantio de cana deveria ser feito em grandes extensões de terra e com grande volume de mão-de-obra. Assim, a produção foi organizada em sistema de plantation: latifúndios (engenhos), escravidão (inicialmente indígena e posteriormente africana), monocultura para exportação. Para dar suporte ao empreendimento, desenvolveu-se uma modesta agricultura de subsistência (mandioca, feijão, algodão, etc).

O cultivo de cana foi iniciado em 1532, na Vila de São Vicente, por Martim Afonso de Sousa, mas foi na Zona da Mata nordestina que a produção se expandiu. Em 1570, já existiam no Brasil cerca de 60 engenhos e, em fins do século XVI, esse número já havia sido duplicado, dos quais 62 estavam localizados em Pernambuco, 36 na Bahia e os restantes nas demais capitanias. A decadência se iniciou na segunda metade do século XVII, devido à concorrência do açúcar holandês. É bom destacar que nenhuma atividade superou a riqueza de açúcar no Período Colonial.

OBS. Apesar dos escravos serem a imensa maioria da mão-de-obra, existiam trabalhadores brancos remunerados, que ocupavam funções de destaque, mas por trabalharem junto aos negros, sofriam preconceito.

Sociedade Açucareira

A sociedade açucareira nordestina do Período Colonial possuía as seguintes características:

- Latifundiária.
- Rural.
- Horizontal.
- Escravista.
- Patriarcal

OBS. Os mascates, comerciantes itinerantes, constituíam um pequeno grupo social.

- Mineração

A mineração ocorreu, principalmente, nos atuais estados de Minas Gerais, Goiás e Mato Grosso, entre o final do século XVII e a segunda metade do século XVIII.

Ouro

Havia dois tipos de exploração aurífera: ouro de fiação (realizada nas areias dos rios e riachos, em pequena quantidade, por homens livres ou escravos no dia da folga); e ouro de lavra ou de mina (extração em grandes jazidas feita por grande quantidade de escravos).

A Intendência das Minas era o órgão, independente de qualquer autoridade colonial, encarregado da exploração das jazidas, bem como, do policiamento, da fiscalização e da tributação.

- Tributação: A Coroa exigia 20% dos metais preciosos (o Quinto) e a Capitação (imposto pago de acordo com o número de escravos). Mas como era muito fácil contrabandear ouro em pó ou em pepita, em 1718 foram criadas as Casas de Fundição e todo ouro encontrado deveria ser fundido em barras.

Em 1750, foi criada uma taxa anual de 100 arrobas por ano (1500 quilos). Sempre que a taxa fixada não era alcançada, o governo poderia decretar a Derrama (cobrança forçada dos impostos atrasados). A partir de 1762, a taxa jamais foi alcançada e as "derramas" se sucederam, geralmente usando de violência. Em 1789, a Derrama foi suspensa devido à revolta conhecida como Inconfidência Mineira.

Diamantes

No início a exploração era livre, desde que se pagasse o Quinto. A fiscalização ficava por conta do Distrito Diamantino, cujo centro era o Arraial do Tijuco. Mas, a partir de 1740, só poderia ser realizada pelo Contratador Real dos Diamantes, destacando-se João Fernandes de Oliveira.

Em 1771 foi criada, pelo Marquês de Pombal, a Intendência Real dos Diamantes, com o objetivo de controlar a atividade.

Sociedade mineradora

A sociedade mineira ou mineradora possuía as seguintes características:

- Urbana.
- Escravista.
- Maior Mobilidade Social

OBS.

1- Surgem novos grupos sociais, como, tropeiros, garimpeiros e mascates.

2- Alguns escravos, como Xica da Silva e Chico Rei, tornaram-se muito ricos e obtiveram ascensão social.

3- É um erro achar que a população da região mineradora era abastada, pois a maioria era muito pobre e apenas um pequeno grupo era muito rico. Além disso, os preços dos produtos eram mais elevados do que no restante do Brasil.

4- A mineração contribuiu para interiorizar a colonização e para criar um mercado interno na colônia.

- Pecuária

A criação de gado foi introduzida na época de Tomé de Sousa, como uma atividade subsidiária à cana-de-açúcar, mas como o gado destruiu o canavial, sua criação foi sendo empurrada para o sertão, tornando-se responsável pela interiorização da colonização do Nordeste, com grandes fazendas e oficinas de charque, utilizando a mão-de-obra local e livre, pois o vaqueiro era pago através da "quartização". Mais tarde, devido às secas devastadoras no sertão nordestino, a região Sul passou a ser a grande produtora de carne de charque, utilizando negros escravos.

- Algodão

A plantação de algodão se desenvolveu no Nordeste, principalmente no Maranhão e tinha uma importância econômica de caráter interno, pois era utilizado para fazer roupas para a população mais pobre e para os escravos.

- Tabaco

Desenvolveu-se no Nordeste como uma atividade comercial, escravista e exportadora, pois era utilizado, juntamente com a rapadura e a aguardente, como moeda para adquirir escravos na África.

- Drogas do sertão

Desde o século XVI, as Drogas do Sertão (guaraná, pimentas, ervas, raízes, cascas de árvores, cacau, etc.) eram coletadas pelos índios na Amazônia e exportadas para a Europa, tanto por contrabandistas, quanto por padres jesuítas. Como o acesso à região era muito difícil, a floresta foi preservada.

Povoamento do interior no Período Colonial (Séc. XVII)

Até o século XVI, com a extração de pau-brasil e a produção açucareira, o povoamento do Brasil se limitou a uma estreita faixa territorial próxima ao litoral, em função da vegetação e do solo favoráveis a tais práticas respectivamente, porém, como vimos

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Agente de saúde

RELAÇÕES HUMANAS

As relações humanas no ambiente de trabalho são fundamentais para o sucesso organizacional e o bem-estar dos colaboradores. Elas abrangem todas as interações que ocorrem entre indivíduos em um contexto profissional, incluindo a comunicação, cooperação, resolução de conflitos e apoio mútuo. Boas relações humanas não apenas promovem um ambiente de trabalho harmonioso, mas também são cruciais para o aumento da produtividade, satisfação no trabalho e retenção de talentos.

A definição de relações humanas no trabalho envolve a compreensão de como as pessoas se conectam e interagem umas com as outras. Isso inclui a dinâmica entre colegas de trabalho, a relação entre líderes e subordinados e a colaboração entre diferentes departamentos. O respeito mútuo, a empatia, a comunicação clara e o trabalho em equipe são elementos essenciais que sustentam essas relações.

Os impactos positivos das boas relações humanas no ambiente de trabalho são diversos. Elas contribuem para a criação de um clima organizacional positivo, onde os funcionários se sentem valorizados e motivados. Além disso, essas relações facilitam a comunicação eficaz, a resolução de problemas de maneira colaborativa e a inovação. Quando os funcionários confiam uns nos outros e se sentem parte de uma equipe coesa, há uma maior probabilidade de que se empenhem mais em suas tarefas e contribuam para os objetivos da organização.

Por outro lado, relações humanas deterioradas podem levar a conflitos frequentes, aumento do estresse, diminuição da produtividade e alta rotatividade de pessoal. Conflitos não resolvidos e má comunicação podem criar um ambiente tóxico, afetando a moral dos funcionários e, em última análise, os resultados da empresa. Portanto, é crucial que tanto as organizações quanto os indivíduos invistam no desenvolvimento e na manutenção de boas relações no ambiente de trabalho.

— Tipos de Relações no Ambiente de Trabalho

Compreender os diferentes tipos de relações que ocorrem no ambiente de trabalho é essencial para promover um ambiente saudável e produtivo. Cada tipo de relação apresenta suas próprias dinâmicas, desafios e oportunidades. Vamos explorar as principais categorias dessas relações:

Relações Hierárquicas (Chefe-Subordinado)

As relações hierárquicas são aquelas estabelecidas entre líderes e seus subordinados. Essas relações são cruciais, pois influenciam diretamente a motivação, a produtividade e a satisfação dos funcionários. Um bom líder é capaz de inspirar e orientar sua equipe, enquanto um líder ineficaz pode gerar desmotivação e alta rotatividade.

– **Autoridade e Responsabilidade:** nessas relações, a autoridade do líder deve ser equilibrada com a responsabilidade de apoiar e desenvolver os subordinados.

– **Estilo de Liderança:** o estilo de liderança adotado (autocrático, democrático, laissez-faire) afeta significativamente a qualidade das relações. Líderes democráticos tendem a fomentar relações mais saudáveis e colaborativas.

– **Feedback e Desenvolvimento:** feedback contínuo e construtivo é essencial para o crescimento profissional dos subordinados. Líderes eficazes oferecem orientação e oportunidades de desenvolvimento.

Relações entre Colegas de Mesma Posição

As relações entre colegas que ocupam a mesma posição hierárquica são fundamentais para a coesão e a colaboração no ambiente de trabalho. Essas relações podem variar de amizades pessoais a parcerias profissionais.

– **Colaboração e Trabalho em Equipe:** a colaboração é essencial para alcançar objetivos comuns. Relações positivas entre colegas promovem um ambiente onde o trabalho em equipe é valorizado.

– **Competição Saudável:** Embora a competição possa existir, é importante que seja saudável e impulsione o desempenho sem prejudicar a harmonia entre os colegas.

– **Apoio Mútuo:** Colegas que se apoiam mutuamente ajudam a criar um ambiente de trabalho mais agradável e produtivo, onde desafios são enfrentados coletivamente.

Relações Interdepartamentais

Relações interdepartamentais são aquelas estabelecidas entre funcionários de diferentes departamentos dentro de uma organização. Essas relações são cruciais para a integração e a eficiência organizacional.

– **Comunicação e Coordenação:** Uma comunicação eficaz entre departamentos é essencial para garantir que todos trabalhem em direção aos mesmos objetivos organizacionais.

– **Colaboração e Sinergia:** Colaboração entre diferentes departamentos pode levar a soluções inovadoras e à otimização de processos. Sinergias criadas por essas colaborações podem resultar em um desempenho organizacional aprimorado.

– **Resolução de Conflitos:** Diferentes departamentos podem ter objetivos e prioridades conflitantes. A habilidade de resolver esses conflitos de maneira construtiva é vital para manter um ambiente de trabalho harmonioso.

Compreender os diferentes tipos de relações no ambiente de trabalho é o primeiro passo para promover um ambiente positivo e produtivo. Cada tipo de relação — hierárquica, entre colegas de mesma posição e interdepartamental — apresenta suas próprias dinâmicas e desafios. Reconhecer e nutrir essas relações é essencial para o sucesso organizacional e o bem-estar dos funcionários.

— Fatores que Influenciam as Relações Humanas no Trabalho

As relações humanas no ambiente de trabalho são moldadas por diversos fatores que podem facilitar ou dificultar a interação entre os funcionários. Compreender esses fatores é crucial para desenvolver estratégias que promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo. A seguir, discutimos os principais elementos que influenciam as relações humanas no trabalho:

Comunicação

A comunicação eficaz é a base de qualquer relação saudável no ambiente de trabalho. Ela engloba a troca de informações, ideias e sentimentos entre os funcionários e pode ocorrer de diversas formas: verbal, escrita e não-verbal.

– **Clareza e Transparência:** Mensagens claras e transparentes evitam mal-entendidos e promovem confiança. Comunicação aberta entre líderes e subordinados é essencial para alinhar expectativas e objetivos.

– **Escuta Ativa:** A habilidade de ouvir atentamente e responder de maneira apropriada fortalece as relações. A escuta ativa demonstra respeito e valorização das opiniões dos outros.

– **Feedback Constante:** Oferecer e receber feedback de maneira construtiva ajuda no crescimento profissional e na melhoria contínua dos processos. O feedback deve ser específico, oportuno e orientado para o desenvolvimento.

Cultura Organizacional

A cultura organizacional refere-se aos valores, crenças e normas que influenciam o comportamento dos membros de uma organização. Ela molda as relações humanas de maneira significativa.

– **Valores Compartilhados:** uma cultura organizacional que valoriza a colaboração, o respeito mútuo e a diversidade promove relações positivas. Valores compartilhados criam um senso de identidade e pertencimento entre os funcionários.

– **Práticas e Políticas:** políticas de empresa que incentivam a integração, a igualdade e o respeito contribuem para um ambiente de trabalho harmonioso. Práticas justas e equitativas fortalecem a confiança entre os colaboradores.

– **Ambiente Inclusivo:** uma cultura que promove a inclusão e valoriza as diferenças individuais fomenta um ambiente onde todos se sentem respeitados e valorizados.

Estilo de Liderança

O estilo de liderança adotado pelos gestores influencia diretamente a dinâmica das relações humanas no ambiente de trabalho. Diferentes estilos podem ter efeitos variados sobre a moral e a produtividade dos funcionários.

– **Liderança Democrática:** encoraja a participação dos funcionários nas decisões e promove um ambiente de colaboração. Esse estilo geralmente resulta em alta motivação e satisfação no trabalho.

– **Liderança Autocrática:** caracterizada pelo controle rígido e pouca participação dos funcionários nas decisões, pode levar a um ambiente de trabalho tenso e desmotivador.

– **Liderança Transformacional:** inspira e motiva os funcionários a alcançar seu potencial máximo, promovendo inovação e mudança positiva. Esse estilo de liderança tende a fortalecer as relações humanas.

Diversidade e Inclusão

A diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho são fatores cruciais que influenciam as relações humanas. Uma força de trabalho diversificada e inclusiva pode trazer uma variedade de perspectivas e soluções inovadoras.

– **Respeito às Diferenças:** Promover o respeito às diferenças culturais, étnicas, de gênero e outras formas de diversidade é essencial para um ambiente de trabalho saudável. Isso inclui políticas contra discriminação e assédio.

– **Equidade de Oportunidades:** Garantir que todos os funcionários tenham acesso equitativo a oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional fortalece a coesão e a justiça no ambiente de trabalho.

– **Ambientes Inclusivos:** Criar ambientes onde todos se sintam incluídos e valorizados por suas contribuições únicas promove relações mais fortes e colaborativas.

Os fatores que influenciam as relações humanas no ambiente de trabalho são múltiplos e interconectados. Comunicação eficaz, cultura organizacional positiva, estilos de liderança adequados e um ambiente diversificado e inclusivo são fundamentais para o desenvolvimento de boas relações entre os funcionários.

Compreender e gerir esses fatores de maneira proativa pode transformar o ambiente de trabalho, promovendo um clima organizacional saudável, colaborativo e produtivo.

Benefícios das Boas Relações Humanas no Trabalho

As boas relações humanas no ambiente de trabalho são a base para um ambiente saudável e produtivo. Elas trazem uma série de benefícios que impactam positivamente tanto os funcionários quanto a organização como um todo. Vamos explorar esses benefícios em detalhes:

Aumento da Produtividade

Quando os funcionários se relacionam bem, a produtividade tende a aumentar significativamente. Relações saudáveis facilitam a comunicação e a colaboração, permitindo que as equipes trabalhem de maneira mais eficiente e eficaz.

– **Colaboração Eficiente:** funcionários que confiam uns nos outros e se comunicam abertamente podem coordenar melhor suas tarefas, evitando retrabalhos e atrasos.

– **Motivação Elevada:** Relações positivas aumentam a motivação e o engajamento dos funcionários, levando-os a se empenhar mais em suas atividades.

– **Redução de Tempo em Conflitos:** Menos tempo gasto em resolver conflitos significa mais tempo focado em tarefas produtivas.

Melhoria do Clima Organizacional

Um ambiente de trabalho onde predominam boas relações humanas é geralmente mais agradável e acolhedor. Isso contribui para um clima organizacional positivo, onde os funcionários se sentem valorizados e respeitados.

– **Bem-Estar e Satisfação:** Funcionários que se sentem bem no ambiente de trabalho são mais satisfeitos e felizes, o que reflete em sua atitude e desempenho.

– **Menor Absenteísmo:** Um clima positivo reduz o estresse e a insatisfação, resultando em menor absenteísmo e menor taxa de rotatividade de pessoal.

– **Engajamento:** Funcionários engajados são mais propensos a se dedicar à empresa, resultando em maior lealdade e retenção de talentos.

Redução de Conflitos e Estresse

Boas relações humanas ajudam a minimizar conflitos e a reduzir o estresse no ambiente de trabalho. Quando os funcionários se comunicam bem e têm um bom relacionamento, os problemas são resolvidos de maneira mais rápida e eficaz.

– **Conflitos Saudáveis:** Mesmo quando surgem desacordos, eles podem ser resolvidos de maneira construtiva, sem gerar animosidade.

– **Ambiente de Apoio:** Um ambiente onde os funcionários se apoiam mutuamente ajuda a reduzir o estresse, pois os desafios são enfrentados coletivamente.

– **Resolução de Problemas:** A resolução de problemas se torna mais fácil e eficaz quando existe uma base de confiança e respeito mútuo.

Incentivo à Criatividade e Inovação

Boas relações humanas estimulam a criatividade e a inovação. Um ambiente colaborativo e de confiança permite que os funcionários se sintam seguros para expressar suas ideias e experimentar novas abordagens.

– **Troca de Ideias:** Relações positivas facilitam a troca de ideias e experiências, promovendo a inovação.

– **Espaço para Experimentação:** Quando os funcionários se sentem apoiados, estão mais dispostos a correr riscos e tentar novas soluções.

– **Diversidade de Pensamento:** Um ambiente que valoriza boas relações também tende a valorizar a diversidade de pensamentos, enriquecendo o processo criativo.

Os benefícios das boas relações humanas no ambiente de trabalho são extensos e impactam diretamente o sucesso organizacional. O aumento da produtividade, a melhoria do clima organizacional, a redução de conflitos e estresse, e o incentivo à criatividade e inovação são apenas alguns dos principais resultados de um ambiente de trabalho onde prevalecem relações saudáveis.

Investir no desenvolvimento dessas relações é crucial para qualquer organização que busca alcançar altos níveis de desempenho e satisfação entre seus funcionários.

Desafios e Conflitos nas Relações Humanas no Trabalho

Apesar dos muitos benefícios das boas relações humanas no trabalho, inevitavelmente surgem desafios e conflitos. Identificar as principais causas e desenvolver estratégias eficazes para lidar com esses problemas é essencial para manter um ambiente de trabalho

saudável. A seguir, exploramos os principais desafios e conflitos que podem ocorrer nas relações humanas no ambiente de trabalho e como abordá-los:

Principais Causas de Conflitos

Conflitos no ambiente de trabalho podem surgir de várias fontes. Compreender essas causas é o primeiro passo para preveni-los e resolvê-los de maneira eficaz.

– **Diferenças de Personalidade:** Personalidades distintas podem levar a desentendimentos e frustrações. Enquanto a diversidade de personalidades pode enriquecer o ambiente, também pode ser fonte de conflitos.

– **Falta de Comunicação:** A comunicação ineficaz é uma das principais causas de conflitos. Mensagens mal interpretadas, falta de feedback e falhas na troca de informações podem criar mal-entendidos.

– **Competição Interna:** Em um ambiente competitivo, disputas por reconhecimento, promoções e recursos podem gerar tensões entre os funcionários.

– **Conflitos de Interesses:** Diferentes prioridades e objetivos entre departamentos ou indivíduos podem resultar em conflitos de interesses, dificultando a colaboração.

Conflitos de Interesses e Comunicação

Os conflitos de interesses e a comunicação inadequada são dois dos maiores desafios no ambiente de trabalho. Eles podem minar a coesão da equipe e a produtividade.

– **Prioridades Conflitantes:** Quando departamentos ou indivíduos têm metas que se chocam, pode ser difícil encontrar um terreno comum. Negociações e compromissos são necessários para alinhar esses interesses.

– **Falta de Transparência:** A falta de clareza e transparência nas comunicações pode levar a desconfiança e suspeitas. Estabelecer canais de comunicação claros e abertos é crucial para evitar esses problemas.

– **Estilos de Comunicação Diferentes:** Diferentes estilos de comunicação (direto versus indireto, formal versus informal) podem levar a mal-entendidos. Adaptar-se ao estilo de comunicação dos outros pode ajudar a mitigar esses conflitos.

Estratégias para Resolução de Conflitos

Resolução eficaz de conflitos é vital para manter relações saudáveis no ambiente de trabalho. Várias estratégias podem ser implementadas para abordar e resolver conflitos de maneira construtiva.

– **Mediação e Negociação:** A mediação por um terceiro imparcial pode ajudar a resolver conflitos complexos. A negociação direta entre as partes envolvidas também é essencial para encontrar soluções mutuamente benéficas.

– **Comunicação Aberta:** Promover um ambiente onde a comunicação aberta e honesta seja incentivada ajuda a resolver conflitos antes que se agravem. Reuniões regulares e feedback contínuo são ferramentas úteis.

– **Treinamento em Resolução de Conflitos:** Capacitar funcionários e líderes com habilidades de resolução de conflitos pode prevenir e mitigar desentendimentos. Treinamentos focados em comunicação, empatia e negociação são especialmente úteis.

– **Políticas e Procedimentos Claros:** Estabelecer políticas claras para a resolução de conflitos e garantir que todos os funcionários estejam cientes delas pode ajudar a lidar com conflitos de maneira sistemática e justa.

Conflitos de Comunicação

A comunicação inadequada é uma das principais fontes de conflitos no ambiente de trabalho. Identificar os problemas de comunicação e desenvolver estratégias para melhorar a troca de informações é fundamental.

– **Clareza na Comunicação:** Mensagens claras e específicas evitam mal-entendidos. Certifique-se de que a informação transmitida é compreendida corretamente.

– **Feedback Regular:** Oferecer e receber feedback de maneira construtiva ajuda a melhorar a comunicação. Feedback regular mantém todos alinhados e conscientes de suas responsabilidades e desempenho.

– **Canais de Comunicação Adequados:** Utilizar os canais de comunicação corretos para diferentes tipos de mensagens (e-mail, reuniões presenciais, plataformas de comunicação interna) melhora a eficácia da comunicação.

Desafios e conflitos são inevitáveis em qualquer ambiente de trabalho. No entanto, com uma abordagem proativa e estratégias eficazes, é possível minimizar os impactos negativos e até transformar conflitos em oportunidades de crescimento e melhoria. Compreender as causas dos conflitos, promover a comunicação aberta e implementar processos claros de resolução são passos cruciais para manter relações humanas saudáveis e produtivas no trabalho.

Conclusão

As relações humanas no ambiente de trabalho são um dos pilares fundamentais para o sucesso de qualquer organização. Elas não apenas influenciam o clima organizacional, mas também têm um impacto direto na produtividade, na inovação e na satisfação dos funcionários.

Ao longo deste texto, discutimos a importância dessas relações, os tipos existentes, os fatores que as influenciam, os benefícios das boas relações, os desafios e conflitos comuns, e as estratégias para melhorá-las.

Resumo da Importância das Relações Humanas no Trabalho

Relações humanas saudáveis no trabalho são essenciais para a criação de um ambiente colaborativo e harmonioso.

Elas promovem um clima organizacional positivo, aumentam a motivação e o engajamento dos funcionários, e facilitam a comunicação e a resolução de problemas. Boas relações humanas ajudam a reduzir conflitos e estresse, promovem a criatividade e inovação, e contribuem para a retenção de talentos.

Reflexão sobre o Papel das Empresas e dos Colaboradores

Tanto as empresas quanto os colaboradores têm papéis importantes na construção e manutenção de boas relações no trabalho.

– **Empresas:** Devem criar políticas e práticas que incentivem a comunicação aberta, a colaboração e o respeito mútuo. Investir em treinamentos e capacitação, promover atividades de integração e garantir um ambiente de trabalho saudável são responsabilidades cruciais das organizações.

– **Colaboradores:** Também têm a responsabilidade de contribuir para um ambiente positivo. Isso inclui comunicar-se de maneira clara e respeitosa, estar aberto ao feedback, colaborar com colegas e participar ativamente de iniciativas que promovam o bem-estar no trabalho.

Para que as relações humanas no ambiente de trabalho alcancem seu potencial máximo, é necessário um compromisso contínuo de todas as partes envolvidas. Empresas devem estar dispostas a investir em práticas que promovam um ambiente saudável e inclusivo, enquanto os colaboradores devem se engajar e contribuir para a criação de um ambiente positivo.

A melhoria das relações humanas no trabalho é um processo dinâmico que requer atenção constante e adaptação às necessidades e desafios emergentes. Ao implementar estratégias eficazes e fomentar uma cultura de respeito e colaboração, as organizações podem transformar o ambiente de trabalho, tornando-o mais agradável e produtivo para todos.

ATITUDE, PRECONCEITO, ESTERÉOTIPO

Introdução: O Papel do Agente Comunitário de Saúde no Combate ao Preconceito

O Agente Comunitário de Saúde (ACS) desempenha um papel vital na promoção da saúde e do bem-estar das comunidades. No entanto, para que essa promoção seja eficaz e inclusiva, é essencial que o ACS compreenda e enfrente questões relacionadas a atitudes, preconceitos e estereótipos dentro da comunidade e em sua própria prática profissional.

Preconceitos e estereótipos são formas de julgamento que podem levar à exclusão social, à discriminação e ao tratamento desigual de indivíduos ou grupos. Para o ACS, entender e desafiar esses comportamentos é crucial, pois afeta diretamente a qualidade do cuidado oferecido e a confiança que a comunidade deposita nos profissionais de saúde.

Entendendo Atitude, Preconceito e Estereótipo

Para lidar com essas questões, é importante compreender as definições e como esses conceitos se manifestam na prática diária:

- **Atitude:** Refere-se à disposição ou tendência de um indivíduo em relação a pessoas, grupos, objetos ou situações. Atitudes podem ser positivas ou negativas e são moldadas por experiências pessoais, valores culturais e sociais, e influências educacionais.

- **Preconceito:** Trata-se de um julgamento pré-concebido sobre um grupo ou indivíduo, geralmente baseado em estereótipos. O preconceito é uma opinião negativa que não se baseia em experiências diretas ou conhecimento, mas em ideias preconcebidas.

- **Estereótipo:** São generalizações simplistas e rígidas sobre as características de um grupo de pessoas. Os estereótipos podem ser baseados em raça, gênero, idade, religião, status socioeconômico, entre outros, e frequentemente levam à discriminação e à marginalização.