



CÓD: OP-042MR-22
7908403519484

RIO GRANDE

CÂMARA MUNICIPAL DE FAZENDA RIO GRANDE
ESTADO DO PARANÁ – PR

Agente de Serviços

EDITAL DE ABERTURA Nº 01/2022

Língua Portuguesa

1. Compreensão e interpretação de textos	01
2. Divisão silábica. Classificação das palavras quanto ao número de sílabas. Classificação das palavras quanto à posição da sílaba tônica	10
3. Ortografia oficial, incluindo as alterações promovidas pelo novo acordo ortográfico	10
4. Flexão em gênero e número dos substantivos e adjetivos. Emprego de crase. Emprego de conectivos, pronomes, numerais e advérbios	11
5. Acentuação gráfica, incluindo as alterações promovidas pelo novo acordo ortográfico	18
6. Concordância nominal e verbal	19
7. Empregos dos sinais de pontuação	21

Matemática

1. Análise E Interpretação De Gráficos E Tabelas Envolvendo Dados Numéricos	01
2. Sistema Legal De Unidades De Medida De Massa E Comprimento No Brasil	05
3. Operações Básicas Com Números Inteiros, Fracionários E Decimais	07
4. Geometria Plana: Perímetro E Área Das Principais Figuras Geométricas	17
5. Regra De Três Simples	29
6. Razão. Proporção	30
7. Porcentagem	31
8. Juros Simples	33

Conhecimentos Gerais e Legislação

1. História do Brasil: República Velha (1889 e 1930), Revolução de 1930 e a Era Vargas, Estado Novo (1937 a 1945), República Liberal Conservadora (1946 a 1964), Militarismo, Nova República e Brasil Contemporâneo. Atualidades em: política, economia, sociedade, educação, tecnologia e energia nos últimos dois anos. Problemas ambientais, meio ambiente e desenvolvimento sustentável. Espaço natural brasileiro: clima, relevo, vegetação, hidrografia e recursos minerais e energéticos	01
2. Aspectos históricos e geográficos do município	49
3. Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988 e suas atualizações. (Arts. 1º a 14 e arts. 37 a 43)	51

Conhecimentos Específicos

Agente de Serviços

1. Relações interpessoais	01
2. Postura	04
3. Atendimento ao público. Apresentação pessoal	06
4. Noções Básicas de Relações Humanas no Trabalho	18
5. Código de Ética do Servidor Público (Decreto 1171/94)	19
6. Noções básicas sobre a preservação do meio ambiente e qualidade de vida	21
7. Coleta e reciclagem de lixo e detritos	27
8. Noções básicas de eletricidade, hidráulica, carpintaria, marcenaria e reparos em alvenaria	33
9. Noções de higiene e manipulação de alimentos. Noções das técnicas de armazenamento dos alimentos. Métodos de conservação de alimentos. Aspectos nutritivos dos alimentos. Alterações em alimentos	53
10. Primeiros Socorros	85
11. Noções básicas de segurança no trabalho	96
12. Prevenção e combate a incêndio	106

COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS

Compreender e interpretar textos é essencial para que o objetivo de comunicação seja alcançado satisfatoriamente. Com isso, é importante saber diferenciar os dois conceitos. Vale lembrar que o texto pode ser verbal ou não-verbal, desde que tenha um sentido completo.

A **compreensão** se relaciona ao entendimento de um texto e de sua proposta comunicativa, decodificando a mensagem explícita. Só depois de compreender o texto que é possível fazer a sua interpretação.

A **interpretação** são as conclusões que chegamos a partir do conteúdo do texto, isto é, ela se encontra para além daquilo que está escrito ou mostrado. Assim, podemos dizer que a interpretação é subjetiva, contando com o conhecimento prévio e do repertório do leitor.

Dessa maneira, para compreender e interpretar bem um texto, é necessário fazer a decodificação de códigos linguísticos e/ou visuais, isto é, identificar figuras de linguagem, reconhecer o sentido de conjunções e preposições, por exemplo, bem como identificar expressões, gestos e cores quando se trata de imagens.

Dicas práticas

1. Faça um resumo (pode ser uma palavra, uma frase, um conceito) sobre o assunto e os argumentos apresentados em cada parágrafo, tentando traçar a linha de raciocínio do texto. Se possível, adicione também pensamentos e inferências próprias às anotações.

2. Tenha sempre um dicionário ou uma ferramenta de busca por perto, para poder procurar o significado de palavras desconhecidas.

3. Fique atento aos detalhes oferecidos pelo texto: dados, fonte de referências e datas.

4. Sublinhe as informações importantes, separando fatos de opiniões.

5. Perceba o enunciado das questões. De um modo geral, questões que esperam **compreensão do texto** aparecem com as seguintes expressões: *o autor afirma/sugere que...; segundo o texto...; de acordo com o autor...* Já as questões que esperam **interpretação do texto** aparecem com as seguintes expressões: *conclui-se do texto que...; o texto permite deduzir que...; qual é a intenção do autor quando afirma que...*

Tipologia Textual

A partir da estrutura linguística, da função social e da finalidade de um texto, é possível identificar a qual tipo e gênero ele pertence. Antes, é preciso entender a diferença entre essas duas classificações.

Tipos textuais

A tipologia textual se classifica a partir da estrutura e da finalidade do texto, ou seja, está relacionada ao modo como o texto se apresenta. A partir de sua função, é possível estabelecer um padrão específico para se fazer a enunciação.

Veja, no quadro abaixo, os principais tipos e suas características:

TEXTO NARRATIVO	Apresenta um enredo, com ações e relações entre personagens, que ocorre em determinados espaço e tempo. É contado por um narrador, e se estrutura da seguinte maneira: apresentação > desenvolvimento > clímax > desfecho
TEXTO DISSERTATIVO ARGUMENTATIVO	Tem o objetivo de defender determinado ponto de vista, persuadindo o leitor a partir do uso de argumentos sólidos. Sua estrutura comum é: introdução > desenvolvimento > conclusão.
TEXTO EXPOSITIVO	Procura expor ideias, sem a necessidade de defender algum ponto de vista. Para isso, usa-se comparações, informações, definições, conceitualizações etc. A estrutura segue a do texto dissertativo-argumentativo.
TEXTO DESCRITIVO	Expõe acontecimentos, lugares, pessoas, de modo que sua finalidade é descrever, ou seja, caracterizar algo ou alguém. Com isso, é um texto rico em adjetivos e em verbos de ligação.
TEXTO INJUNTIVO	Oferece instruções, com o objetivo de orientar o leitor. Sua maior característica são os verbos no modo imperativo.

Gêneros textuais

A classificação dos gêneros textuais se dá a partir do reconhecimento de certos padrões estruturais que se constituem a partir da função social do texto. No entanto, sua estrutura e seu estilo não são tão limitados e definidos como ocorre na tipologia textual, podendo se apresentar com uma grande diversidade. Além disso, o padrão também pode sofrer modificações ao longo do tempo, assim como a própria língua e a comunicação, no geral.

Alguns exemplos de gêneros textuais:

- Artigo
- Bilhete
- Bula
- Carta
- Conto
- Crônica
- E-mail
- Lista
- Manual
- Notícia
- Poema
- Propaganda
- Receita culinária
- Resenha
- Seminário

Vale lembrar que é comum enquadrar os gêneros textuais em determinados tipos textuais. No entanto, nada impede que um texto literário seja feito com a estruturação de uma receita culinária, por exemplo. Então, fique atento quanto às características, à finalidade e à função social de cada texto analisado.

ARGUMENTAÇÃO

O ato de comunicação não visa apenas transmitir uma informação a alguém. Quem comunica pretende criar uma imagem positiva de si mesmo (por exemplo, a de um sujeito educado, ou inteligente, ou culto), quer ser aceito, deseja que o que diz seja admitido como verdadeiro. Em síntese, tem a intenção de convencer, ou seja, tem o desejo de que o ouvinte creia no que o texto diz e faça o que ele propõe.

Se essa é a finalidade última de todo ato de comunicação, todo texto contém um componente argumentativo. A argumentação é o conjunto de recursos de natureza linguística destinados a persuadir a pessoa a quem a comunicação se destina. Está presente em todo tipo de texto e visa a promover adesão às teses e aos pontos de vista defendidos.

As pessoas costumam pensar que o argumento seja apenas uma prova de verdade ou uma razão indiscutível para comprovar a veracidade de um fato. O argumento é mais que isso: como se disse acima, é um recurso de linguagem utilizado para levar o interlocutor a crer naquilo que está sendo dito, a aceitar como verdadeiro o que está sendo transmitido. A argumentação pertence ao domínio da retórica, arte de persuadir as pessoas mediante o uso de recursos de linguagem.

Para compreender claramente o que é um argumento, é bom voltar ao que diz Aristóteles, filósofo grego do século IV a.C., numa obra intitulada "Tópicos: os argumentos são úteis quando se tem de escolher entre duas ou mais coisas".

Se tivermos de escolher entre uma coisa vantajosa e uma desvantajosa, como a saúde e a doença, não precisamos argumentar. Suponhamos, no entanto, que tenhamos de escolher entre duas coisas igualmente vantajosas, a riqueza e a saúde. Nesse caso, precisamos argumentar sobre qual das duas é mais desejável. O argumento pode então ser definido como qualquer recurso que torna uma coisa mais desejável que outra. Isso significa que ele atua no domínio do preferível. Ele é utilizado para fazer o interlocutor crer que, entre duas teses, uma é mais provável que a outra, mais possível que a outra, mais desejável que a outra, é preferível à outra.

O objetivo da argumentação não é demonstrar a verdade de um fato, mas levar o ouvinte a admitir como verdadeiro o que o enunciador está propondo.

Há uma diferença entre o raciocínio lógico e a argumentação. O primeiro opera no domínio do necessário, ou seja, pretende demonstrar que uma conclusão deriva necessariamente das premissas propostas, que se deduz obrigatoriamente dos postulados admitidos. No raciocínio lógico, as conclusões não dependem de crenças, de uma maneira de ver o mundo, mas apenas do encadeamento de premissas e conclusões.

Por exemplo, um raciocínio lógico é o seguinte encadeamento:

A é igual a B.

A é igual a C.

Então: C é igual a B.

Admitidos os dois postulados, a conclusão é, obrigatoriamente, que C é igual a A.

Outro exemplo:

Todo ruminante é um mamífero.

A vaca é um ruminante.

Logo, a vaca é um mamífero.

Admitidas como verdadeiras as duas premissas, a conclusão também será verdadeira.

No domínio da argumentação, as coisas são diferentes. Nele, a conclusão não é necessária, não é obrigatória. Por isso, deve-se mostrar que ela é a mais desejável, a mais provável, a mais plausível. Se o Banco do Brasil fizer uma propaganda dizendo-se mais confiável do que os concorrentes porque existe desde a chegada da família real portuguesa ao Brasil, ele estará dizendo-nos que um banco com quase dois séculos de existência é sólido e, por isso, confiável. Embora não haja relação necessária entre a solidez de uma instituição bancária e sua antiguidade, esta tem peso argumentativo na afirmação da confiabilidade de um banco. Portanto é provável que se creia que um banco mais antigo seja mais confiável do que outro fundado há dois ou três anos.

Enumerar todos os tipos de argumentos é uma tarefa quase impossível, tantas são as formas de que nos valem para fazer as pessoas preferirem uma coisa a outra. Por isso, é importante entender bem como eles funcionam.

Já vimos diversas características dos argumentos. É preciso acrescentar mais uma: o convencimento do interlocutor, o auditório, que pode ser individual ou coletivo, será tanto mais fácil quanto mais os argumentos estiverem de acordo com suas crenças, suas expectativas, seus valores. Não se pode convencer um auditório pertencente a uma dada cultura enfatizando coisas que ele abomina. Será mais fácil convencê-lo valorizando coisas que ele considera positivas. No Brasil, a publicidade da cerveja vem com frequência associada ao futebol, ao gol, à paixão nacional. Nos Estados Unidos, essa associação certamente não surtiria efeito, porque lá o futebol não é valorizado da mesma forma que no Brasil. O poder persuasivo de um argumento está vinculado ao que é valorizado ou desvalorizado numa dada cultura.

Tipos de Argumento

Já verificamos que qualquer recurso linguístico destinado a fazer o interlocutor dar preferência à tese do enunciador é um argumento. Exemplo:

Argumento de Autoridade

É a citação, no texto, de afirmações de pessoas reconhecidas pelo auditório como autoridades em certo domínio do saber, para servir de apoio àquilo que o enunciador está propondo. Esse recurso produz dois efeitos distintos: revela o conhecimento do produtor do texto a respeito do assunto de que está tratando; dá ao texto a garantia do autor citado. É preciso, no entanto, não fazer do texto um amontoado de citações. A citação precisa ser pertinente e verdadeira. Exemplo:

"A imaginação é mais importante do que o conhecimento."

Quem disse a frase aí de cima não fui eu... Foi Einstein. Para ele, uma coisa vem antes da outra: sem imaginação, não há conhecimento. Nunca o inverso.

Alex José Periscinoto.

In: Folha de S. Paulo, 30/8/1993, p. 5-2

A tese defendida nesse texto é que a imaginação é mais importante do que o conhecimento. Para levar o auditório a aderir a ela, o enunciador cita um dos mais célebres cientistas do mundo. Se um físico de renome mundial disse isso, então as pessoas devem acreditar que é verdade.

Argumento de Quantidade

É aquele que valoriza mais o que é apreciado pelo maior número de pessoas, o que existe em maior número, o que tem maior duração, o que tem maior número de adeptos, etc. O fundamento desse tipo de argumento é que mais = melhor. A publicidade faz largo uso do argumento de quantidade.

Argumento do Consenso

É uma variante do argumento de quantidade. Fundamenta-se em afirmações que, numa determinada época, são aceitas como verdadeiras e, portanto, dispensam comprovações, a menos que o objetivo do texto seja comprovar alguma delas. Parte da ideia de que o consenso, mesmo que equivocado, corresponde ao indiscutível, ao verdadeiro e, portanto, é melhor do que aquilo que não desfruta dele. Em nossa época, são consensuais, por exemplo, as afirmações de que o meio ambiente precisa ser protegido e de que as condições de vida são piores nos países subdesenvolvidos. Ao confiar no consenso, porém, corre-se o risco de passar dos argumentos válidos para os lugares comuns, os preconceitos e as frases carentes de qualquer base científica.

Argumento de Existência

É aquele que se fundamenta no fato de que é mais fácil aceitar aquilo que comprovadamente existe do que aquilo que é apenas provável, que é apenas possível. A sabedoria popular enuncia o argumento de existência no provérbio “Mais vale um pássaro na mão do que dois voando”.

Nesse tipo de argumento, incluem-se as provas documentais (fotos, estatísticas, depoimentos, gravações, etc.) ou provas concretas, que tornam mais aceitável uma afirmação genérica. Durante a invasão do Iraque, por exemplo, os jornais diziam que o exército americano era muito mais poderoso do que o iraquiano. Essa afirmação, sem ser acompanhada de provas concretas, poderia ser vista como propagandística. No entanto, quando documentada pela comparação do número de canhões, de carros de combate, de navios, etc., ganhava credibilidade.

Argumento quase lógico

É aquele que opera com base nas relações lógicas, como causa e efeito, analogia, implicação, identidade, etc. Esses raciocínios são chamados quase lógicos porque, diversamente dos raciocínios lógicos, eles não pretendem estabelecer relações necessárias entre os elementos, mas sim instituir relações prováveis, possíveis, plausíveis. Por exemplo, quando se diz “A é igual a B”, “B é igual a C”, “então A é igual a C”, estabelece-se uma relação de identidade lógica. Entretanto, quando se afirma “Amigo de amigo meu é meu amigo” não se institui uma identidade lógica, mas uma identidade provável.

Um texto coerente do ponto de vista lógico é mais facilmente aceito do que um texto incoerente. Vários são os defeitos que concorrem para desqualificar o texto do ponto de vista lógico: fugir do tema proposto, cair em contradição, tirar conclusões que não se fundamentam nos dados apresentados, ilustrar afirmações gerais com fatos inadequados, narrar um fato e dele extrair generalizações indevidas.

Argumento do Atributo

É aquele que considera melhor o que tem propriedades típicas daquilo que é mais valorizado socialmente, por exemplo, o mais raro é melhor que o comum, o que é mais refinado é melhor que o que é mais grosseiro, etc.

Por esse motivo, a publicidade usa, com muita frequência, celebridades recomendando prédios residenciais, produtos de beleza, alimentos estéticos, etc., com base no fato de que o consumidor tende a associar o produto anunciado com atributos da celebridade.

Uma variante do argumento de atributo é o argumento da competência linguística. A utilização da variante culta e formal da língua que o produtor do texto conhece a norma linguística socialmente mais valorizada e, por conseguinte, deve produzir um texto em que se pode confiar. Nesse sentido é que se diz que o modo de dizer dá confiabilidade ao que se diz.

Imagine-se que um médico deva falar sobre o estado de saúde de uma personalidade pública. Ele poderia fazê-lo das duas maneiras indicadas abaixo, mas a primeira seria infinitamente mais adequada para a persuasão do que a segunda, pois esta produziria certa estranheza e não criaria uma imagem de competência do médico:

- Para aumentar a confiabilidade do diagnóstico e levando em conta o caráter invasivo de alguns exames, a equipe médica houve por bem determinar o internamento do governador pelo período de três dias, a partir de hoje, 4 de fevereiro de 2001.

- Para conseguir fazer exames com mais cuidado e porque alguns deles são barrapésada, a gente botou o governador no hospital por três dias.

Como dissemos antes, todo texto tem uma função argumentativa, porque ninguém fala para não ser levado a sério, para ser ridicularizado, para ser desmentido: em todo ato de comunicação deseja-se influenciar alguém. Por mais neutro que pretenda ser, um texto tem sempre uma orientação argumentativa.

A orientação argumentativa é uma certa direção que o falante traça para seu texto. Por exemplo, um jornalista, ao falar de um homem público, pode ter a intenção de criticá-lo, de ridicularizá-lo ou, ao contrário, de mostrar sua grandeza.

O enunciador cria a orientação argumentativa de seu texto dando destaque a uns fatos e não a outros, omitindo certos episódios e revelando outros, escolhendo determinadas palavras e não outras, etc. Veja:

“O clima da festa era tão pacífico que até sogras e noras trocavam abraços afetuosos.”

O enunciador aí pretende ressaltar a ideia geral de que noras e sogras não se toleram. Não fosse assim, não teria escolhido esse fato para ilustrar o clima da festa nem teria utilizado o termo até, que serve para incluir no argumento alguma coisa inesperada.

Além dos defeitos de argumentação mencionados quando tratamos de alguns tipos de argumentação, vamos citar outros:

- Uso sem delimitação adequada de palavra de sentido tão amplo, que serve de argumento para um ponto de vista e seu contrário. São noções confusas, como paz, que, paradoxalmente, pode ser usada pelo agressor e pelo agredido. Essas palavras podem ter valor positivo (paz, justiça, honestidade, democracia) ou vir carregadas de valor negativo (autoritarismo, degradação do meio ambiente, injustiça, corrupção).

- Uso de afirmações tão amplas, que podem ser derrubadas por um único contra exemplo. Quando se diz “Todos os políticos são ladrões”, basta um único exemplo de político honesto para destruir o argumento.

- Emprego de noções científicas sem nenhum rigor, fora do contexto adequado, sem o significado apropriado, vulgarizando-as e atribuindo-lhes uma significação subjetiva e grosseira. É o

ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE GRÁFICOS E TABELAS ENVOLVENDO DADOS NUMÉRICOS

Tabelas

A tabela é a forma não discursiva de apresentar informações, das quais o dado numérico se destaca como informação central. Sua finalidade é apresentar os dados de modo ordenado, simples e de fácil interpretação, fornecendo o máximo de informação num mínimo de espaço.

Elementos da tabela

Uma tabela estatística é composta de elementos essenciais e elementos complementares. Os elementos essenciais são:

- **Título:** é a indicação que precede a tabela contendo a designação do fato observado, o local e a época em que foi estudado.
- **Corpo:** é o conjunto de linhas e colunas onde estão inseridos os dados.
- **Cabeçalho:** é a parte superior da tabela que indica o conteúdo das colunas.
- **Coluna indicadora:** é a parte da tabela que indica o conteúdo das linhas.

Os elementos complementares são:

- **Fonte:** entidade que fornece os dados ou elabora a tabela.
- **Notas:** informações de natureza geral, destinadas a esclarecer o conteúdo das tabelas.
- **Chamadas:** informações específicas destinadas a esclarecer ou conceituar dados numa parte da tabela. Deverão estar indicadas no corpo da tabela, em números arábicos entre parênteses, à esquerda nas casas e à direita na coluna indicadora. Os elementos complementares devem situar-se no rodapé da tabela, na mesma ordem em que foram descritos.

Produção de café Brasil – 2005 a 2009			título
coluna indicadora	Anos	Produção (1000 ton.)	cabeçalho
corpo	2005	2535	← casa ou célula
	2006	2666	← linhas
	2007	2122	
	2008	3750	
	2009	2007	
Fonte: dados fictícios.			anexo

Gráficos

Outro modo de apresentar dados estatísticos é sob uma forma ilustrada, comumente chamada de gráfico. Os gráficos constituem-se numa das mais eficientes formas de apresentação de dados.

Um gráfico é, essencialmente, uma figura construída a partir de uma tabela; mas, enquanto a tabela fornece uma ideia mais precisa e possibilita uma inspeção mais rigorosa aos dados, o gráfico é mais indicado para situações que visem proporcionar uma impressão mais rápida e maior facilidade de compreensão do comportamento do fenômeno em estudo.

Os gráficos e as tabelas se prestam, portanto, a objetivos distintos, de modo que a utilização de uma forma de apresentação não exclui a outra.

Para a confecção de um gráfico, algumas regras gerais devem ser observadas:

Os gráficos, geralmente, são construídos num sistema de eixos chamado sistema cartesiano ortogonal. A variável independente é localizada no eixo horizontal (abscissas), enquanto a variável dependente é colocada no eixo vertical (ordenadas). No eixo vertical, o início da escala deverá ser sempre zero, ponto de encontro dos eixos.

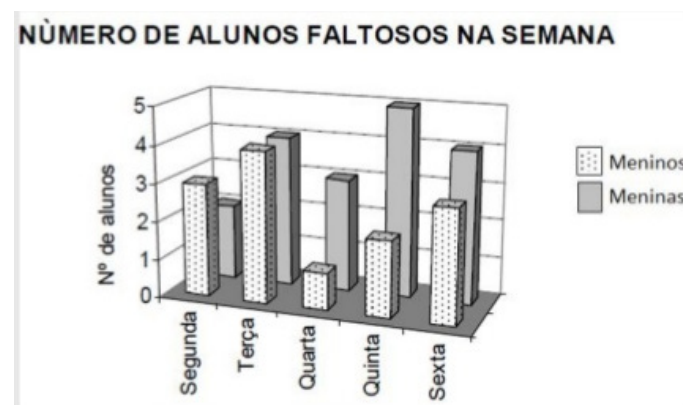
– Iguais intervalos para as medidas deverão corresponder a iguais intervalos para as escalas. Exemplo: Se ao intervalo 10-15 kg corresponde 2 cm na escala, ao intervalo 40-45 kg também deverá corresponder 2 cm, enquanto ao intervalo 40-50 kg corresponderá 4 cm.

– O gráfico deverá possuir título, fonte, notas e legenda, ou seja, toda a informação necessária à sua compreensão, sem auxílio do texto.

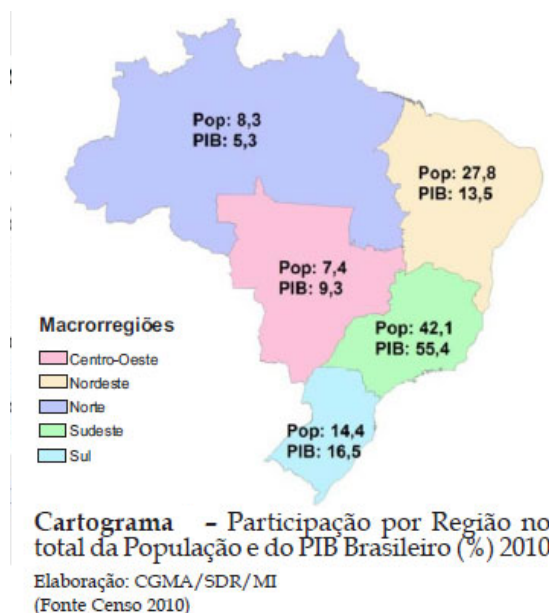
– O gráfico deverá possuir formato aproximadamente quadrado para evitar que problemas de escala interfiram na sua correta interpretação.

Tipos de Gráficos

• **Estereogramas:** são gráficos onde as grandezas são representadas por volumes. Geralmente são construídos num sistema de eixos bidimensional, mas podem ser construídos num sistema tridimensional para ilustrar a relação entre três variáveis.



• **Cartogramas:** são representações em cartas geográficas (mapas).



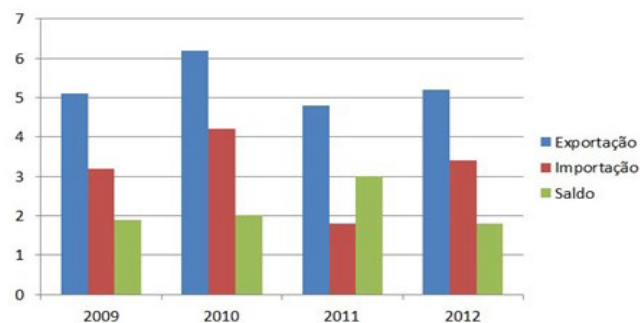
• **Pictogramas ou gráficos pictóricos:** são gráficos puramente ilustrativos, construídos de modo a ter grande apelo visual, dirigidos a um público muito grande e heterogêneo. Não devem ser utilizados em situações que exijam maior precisão.



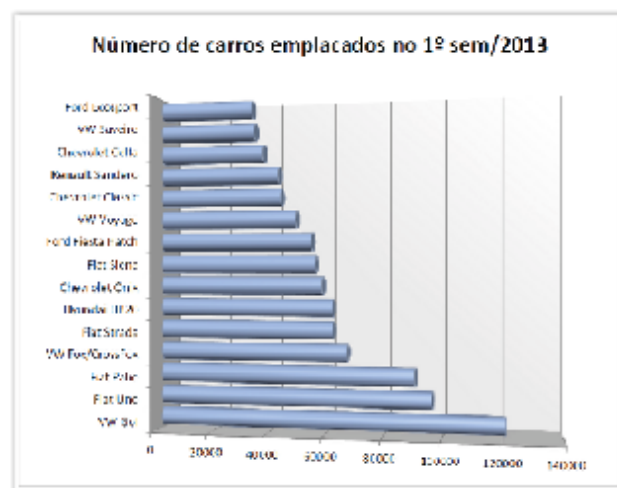
• **Diagramas:** são gráficos geométricos de duas dimensões, de fácil elaboração e grande utilização. Podem ser ainda subdivididos em: gráficos de colunas, de barras, de linhas ou curvas e de setores.

a) **Gráfico de colunas:** neste gráfico as grandezas são comparadas através de retângulos de mesma largura, dispostos verticalmente e com alturas proporcionais às grandezas. A distância entre os retângulos deve ser, no mínimo, igual a 1/2 e, no máximo, 2/3 da largura da base dos mesmos.

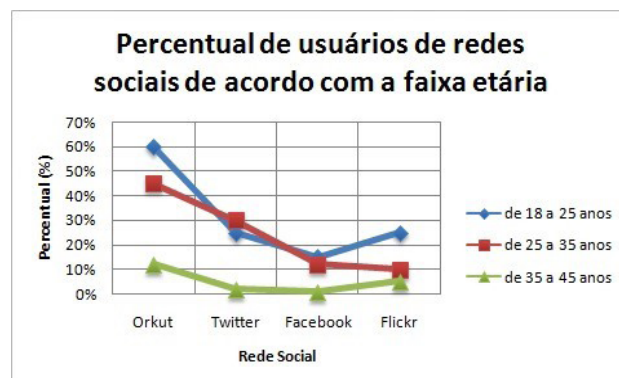
Balança Comercial



b) **Gráfico de barras:** segue as mesmas instruções que o gráfico de colunas, tendo a única diferença que os retângulos são dispostos horizontalmente. É usado quando as inscrições dos retângulos forem maiores que a base dos mesmos.



c) **Gráfico de linhas ou curvas:** neste gráfico os pontos são dispostos no plano de acordo com suas coordenadas, e a seguir são ligados por segmentos de reta. É muito utilizado em séries históricas e em séries mistas quando um dos fatores de variação é o tempo, como instrumento de comparação.



d) **Gráfico em setores:** é recomendado para situações em que se deseja evidenciar o quanto cada informação representa do total. A figura consiste num círculo onde o total (100%) repre-

senta 360°, subdividido em tantas partes quanto for necessário à representação. Essa divisão se faz por meio de uma regra de três simples. Com o auxílio de um transferidor efetuasse a marcação dos ângulos correspondentes a cada divisão.

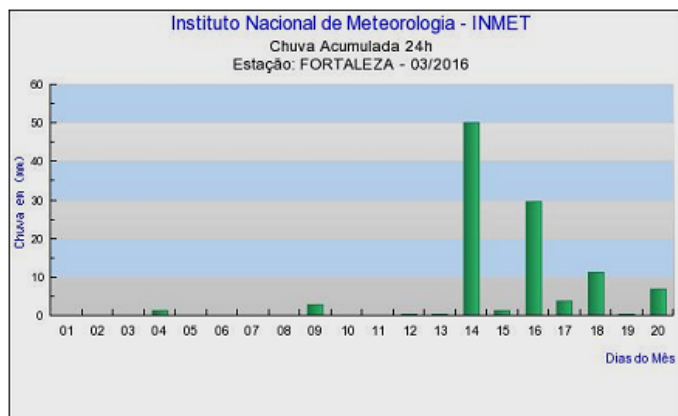
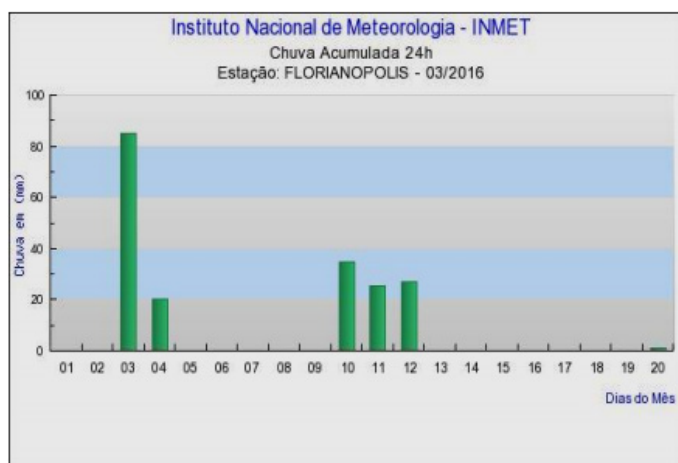


Exemplo:

(PREF. FORTALEZA/CE – PEDAGOGIA – PREF. FORTALEZA)

“Estar alfabetizado, neste final de século, supõe saber ler e interpretar dados apresentados de maneira organizada e construir representações, para formular e resolver problemas que impliquem o recolhimento de dados e a análise de informações. Essa característica da vida contemporânea traz ao currículo de Matemática uma demanda em abordar elementos da estatística, da combinatória e da probabilidade, desde os ciclos iniciais” (BRASIL, 1997).

Observe os gráficos e analise as informações.



A partir das informações contidas nos gráficos, é correto afirmar que:

(A) nos dias 03 e 14 choveu a mesma quantidade em Fortaleza e Florianópolis.

(B) a quantidade de chuva acumulada no mês de março foi maior em Fortaleza.

(C) Fortaleza teve mais dias em que choveu do que Florianópolis.

(D) choveu a mesma quantidade em Fortaleza e Florianópolis.

Resolução:

A única alternativa que contém a informação correta com os gráficos é a C.

Resposta: C

Média Aritmética

Ela se divide em:

• **Simplex:** é a soma de todos os seus elementos, dividida pelo número de elementos n .

Para o cálculo:

Se x for a média aritmética dos elementos do conjunto numérico $A = \{x_1; x_2; x_3; \dots; x_n\}$, então, por definição:

$$x = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{n}$$

Exemplo:

(CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS/SP – ANALISTA TÉCNICO LEGISLATIVO – DESIGNER GRÁFICO – VUNESP) Na festa de seu aniversário em 2014, todos os sete filhos de João estavam presentes. A idade de João nessa ocasião representava 2 vezes a média aritmética da idade de seus filhos, e a razão entre a soma das idades deles e a idade de João valia

(A) 1,5.

(B) 2,0.

(C) 2,5.

(D) 3,0.

(E) 3,5.

Resolução:

Foi dado que: $J = 2.M$

$$J = \frac{a+b+\dots+g}{7} = 2.M \quad (1)$$

Foi pedido: $\frac{a+b+\dots+g}{J} = ?$

HISTÓRIA DO BRASIL: REPÚBLICA VELHA (1889 E 1930), REVOLUÇÃO DE 1930 E A ERA VARGAS, ESTADO NOVO (1937 A 1945), REPÚBLICA LIBERAL CONSERVADORA (1946 A 1964), MILITARISMO, NOVA REPÚBLICA E BRASIL CONTEMPORÂNEO. ATUALIDADES EM: POLÍTICA, ECONOMIA, SOCIEDADE, EDUCAÇÃO, TECNOLOGIA E ENERGIA NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS. PROBLEMAS AMBIENTAIS, MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. ESPAÇO NATURAL BRASILEIRO: CLIMA, RELEVO, VEGETAÇÃO, HIDROGRAFIA E RECURSOS MINERAIS E ENERGÉTICOS

Brasil Colônia

A seção de **Brasil Colônia** comporta textos referentes aos conteúdos do período da história do Brasil que se estendeu desde o **descobrimento**, em 1500, até a vinda da família real portuguesa em 1808. Apesar da montagem do sistema colonial no Brasil começar efetivamente em 1530, nesta seção (em razão de uma opção didática) estão inclusos textos referentes aos trinta anos anteriores, já que é impossível compreender a necessidade da colonização efetiva sem entender os seus antecedentes.

De 1500 a 1530, os temas mais importantes são: o contato com o meio ambiente e os diferentes povos nativos, ou **indígenas** – fato que causou grande impacto na mentalidade europeia da época, gerando um imaginário que ia da demonização a imagens paradisíacas –; as tentativas iniciais de exploração de matérias-primas, com destaque para o **pau-brasil**, largamente monopolizado por comerciantes portugueses como **Fernando de Noronha**.

O início da colonização brasileira é marcada pela expedição de Martim Afonso de Souza, que possuía três finalidades: iniciar o povoamento da área colonial, realizar a exploração econômica e proteger o litoral contra a presença de estrangeiros.

Para efetivar o povoamento, Martim Afonso de Souza fundou a vila de São Vicente, em 1532 e o primeiro engenho: Engenho do Governador. Também iniciou a distribuição de sesmarias, isto é, grandes lotes de terra para pessoas que se dispusessem a explorá-los. Com este expedição, o sistema de capitanias hereditárias começou a ser adotado, iniciando efetivamente o processo de colonização do Brasil.

Administração Colonial

A administração colonial portuguesa no Brasil girou entre dois eixos: o centralismo político – caracterizado por uma grande intervenção da Metrópole, para um melhor controle da área colonial; e o localismo político – marcado pela descentralização e atendia os interesses dos colonos, em virtude da autonomia dos poderes locais para com a Metrópole.

As Capitanias Hereditárias

Implantadas em 1534, por D. João III, objetivavam garantir a posse colonial e compensar as sucessivas perdas mercantis do comércio com as Índias. Pelo sistema, o ônus da ocupação, exploração e proteção da colônia era transferido para a iniciativa privada. Semelhante processo de colonização já fora adotado pelos lusitanos nas ilhas do Atlântico.

O Brasil foi dividido em 14 capitanias que foram entregues as 12 donatários. O sistema de donatárias possuía sua base jurídica em dois documentos:

-Carta de Doação: documento que estabelecia os direitos e deveres do donatário e outorgava a posse das terras ao capitão donatário. É importante notar que o donatário não possuía a propriedade da terra, mas sim a posse, o usufruto; cabendo ao rei o poder ou não de tomar a capitania de volta.

-Foral: documento que estabelecia os direitos e obrigações dos colonos. Pelo regime das donatárias, os capitães donatários possuíam amplos poderes administrativos, jurídicos e militares, sendo por isto caracterizado como um sistema de administração descentralizado.

Fracasso Do Sistema

O sistema de capitanias hereditárias, de um modo geral, fracassou. Na maioria dos casos, a falta de recursos financeiros para a exploração lucrativa justifica o insucesso.

Duas capitanias prosperaram: São Vicente e Pernambuco, ambas graças ao sucesso da agricultura canavieira.

Além do cultivo da cana, a capitania de São Vicente mantinha contatos com a região do Prata e iniciaram uma nova atividade comercial: a escravidão do índio.

Um outro fator para justificar o fracasso do sistema era a ausência de um órgão político metropolitano para um maior controle sobre os donatários. Este órgão será o Governo-Geral, criado com o intuito de coordenar a exploração econômica da colônia.

O Governo-Geral

Com a criação do Governo-Geral em 1548, pelo chamado Regimento –documento que reafirmava a autoridade e soberania da Coroa sobre a colônia, e definia os encargos e direitos dos governadores-gerais –o Estado português assumia a tarefa de colonização, sem extinguir o sistema de capitanias hereditárias.

O Governador-Geral era nomeado pelo rei por um período de quatro anos e contava com três auxiliares: o provedor-mor, encarregado das finanças e responsável pela arrecadação de tributos; o capitão-mor, responsável pela defesa e vigilância do litoral e o ouvidor-mor, encarregado de aplicar a justiça.

A seguir, os governadores-gerais e suas principais realizações:

Tomé de Souza (1549/1553)

-fundação de Salvador, em 1549, primeira cidade e capital do Brasil;

-criação do primeiro bispado do Brasil (1551);

-vinda dos primeiros jesuítas, chefiados por Manuel da Nóbrega, e início da catequese dos índios; -ampliação da distribuição de sesmarias;

-política de incentivos aos engenhos de açúcar;

-introdução das primeiras cabeças de gado;

-proibição da escravidão indígena e início da adoção da mão-de-obra escrava africana.

Duarte da Costa (1553/1558)

-conflitos entre colonos e jesuítas envolvendo a escravidão indígena;

-invasão francesa no Rio de Janeiro, em 1555 pelo huguenotes (protestantes), e fundação da França Antártica;

-fundação do Colégio de São Paulo, no planalto de Piratinin-ga pelos jesuítas José de Anchieta e Manuel de Paiva;

-conflito do governador com o bispo Pero Fernandes Sardinha, em virtude da vida desregrada de D. Álvaro da Costa, filho do governador;

Mem de Sá (1558/1572)

- aceleração da política de catequese, como forma de efetivar o domínio sobre os indígenas;
- início dos aldeamentos indígenas de jesuítas, as chamadas missões;
- restabelecimento das boas relações com o bispado;
- expulsão dos franceses e fundação da Segunda cidade do Brasil, São Sebastião do Rio de Janeiro, em 1565.

Com a morte de Mem de Sá, a Metrópole dividiu a administração da colônia entre dois governos: D. Luís de Brito, que se instalou em Salvador, a capital do Norte; e ao sul, D. Antônio Salema, instalado no Rio de Janeiro.

União Ibérica (1580/1640)

D. Sebastião, rei de Portugal, morreu em 1578 durante a batalha de Alcácer-Quibir contra os mouros sem deixar herdeiros diretos. Entre 1578 e 1580 o reino de Portugal foi governado por D. Henrique, tio-avô de D. Sebastião - que também morreu sem deixar herdeiros.

Foi neste contexto que o rei da Espanha, Filipe II, neto de D. Manuel invadiu Portugal com suas tropas e assumiu o trono, iniciando o período da União Ibérica, onde Portugal ficou sob domínio da Espanha até 1640.

Com o domínio espanhol sob Portugal, as colônias portuguesas ficaram sob a autoridade da Espanha. Este domínio implicou mudanças na administração colonial: houve um aumento da autoridade do provedor-mor para reprimir as corrupções administrativas; houve uma divisão da colônia em dois Estados: o Estado do Maranhão (norte) e o Estado do Brasil (sul), com o objetivo de exercer um maior controle sobre a região.

Outras conseqüências da União Ibérica: suspensão temporária dos limites impostos pelo Tratado de Tordesilhas, contribuindo para a chamada expansão territorial; invasão holandesa no Brasil.

Restauração (1640)

Movimento lusitano pela restauração da autonomia do reino de Portugal, liderado pelo duque de Bragança. Após a luta contra o domínio espanhol, inicia-se uma nova dinastia em Portugal -a dinastia de Bragança.

O domínio espanhol arruinou os cofres portugueses e levou Portugal a perder importantes áreas coloniais, colocando Portugal em séria crise econômico-financeira. D. João IV intensifica a exploração colonial criando um órgão chamado Conselho Ultramarino.

Através do Conselho Ultramarino, o controle sobre a colônia não era apenas econômico, mas também político: as Câmaras Municipais tiveram seus poderes diminuídos e passaram a obedecer ordens do rei e dos governadores.

D. João IV também oficializou a formação da Companhia Geral do Brasil, que teria o monopólio de todo o comércio do litoral brasileiro e o direito de cobrar impostos de todas as transações comerciais. Após pressões coloniais, a Companhia foi extinta em 1720.

As Câmaras Municipais

Os administradores das vilas, povoados e cidades reuniam-se nas Câmaras Municipais, que garantiam a participação política dos senhores de terra. As Câmaras Municipais eram compostas por vereadores, chamados "homens bons" (grandes proprietários de terra e de escravos). A presidência da Câmara ficava a cargo de um juiz.

As Câmaras Municipais representavam o localismo político na luta contra o centralismo administrativo português.

A Igreja e a Colonização

A igreja Católica teve um papel de destaque na colonização americana.

Várias ordens religiosas atuaram no Brasil -carmelitas, dominicanos, beneditinos entre outras -com destaque para a Companhia de Jesus, os jesuítas.

A Companhia de Jesus, criada em 1534, por Inácio de Loyola, surgiu no contexto da Contra-Reforma e com o objetivo de consolidar e ampliar a fé católica pela catequese e pela educação.

A ação catequista dos jesuítas na colônia gerou um intenso conflito com os colonos, que queriam escravizar os índios. A existência de um grande número de índios nos aldeamentos de índios - as Missões, atraía a cobiça dos colonos, que destruíam as Missões e vendiam os índios como escravos.

A Companhia de Jesus, pela catequese, não tinha exatamente intenções humanitárias, pois dominavam culturalmente os índios, facilitando sua submissão à colonização e impondo um novo modo de vida. O excedente de produção - realizado pelo trabalho indígena - era comercializado pelos jesuítas. A catequização do índio fortaleceu e incentivou a escravidão negra, pelo tráfico negreiro.

Economia Colonial

A primeira atividade econômica na colônia foi a extração do pau-brasil (período pré-colonial). A extração era efetuada pelos indígenas e em troca do trabalho, os europeus davam produtos manufaturados de baixa qualidade. Esse comércio é chamado de escambo.

A atividade econômica que efetivou a colonização brasileira foi o cultivo da cana-de-açúcar.

Empresa Agrícola Comercial- A Cana-de-Açúcar

No contexto do antigo Sistema Colonial, o Brasil foi uma colônia de exploração. Sendo assim, a economia colonial brasileira será de caráter complementar e especializada, visando atender às necessidades mercantilistas. A exploração colonial será uma importante fonte de riquezas para os Estados Nacionais da Europa.

Portugal não encontrou, imediatamente, os metais preciosos na área colonial. Para efetivar a posse colonial e exploração da área, a Metrópole instala no Brasil a colonização baseada na lavoura da cana-de-açúcar com trabalho escravo.

Por que açúcar?

O açúcar era um produto muito procurado na Europa e, além disto, Portugal já tinha uma experiência anterior nas ilhas do Atlântico. Contribuiu também o clima e solo favoráveis na colônia.

Estrutura de produção

Para atender as necessidades do mercado consumidor europeu a produção teria de ser em larga escala, daí a existência do latifúndio (grande propriedade) e do trabalho escravo.

Latifúndio monocultor, escravista e exportador formam a base da economia colonial, também denominado PLANTATION.

As unidades açucareiras agro-exportadoras eram conhecidas por engenhos e estavam assim constituídas:

- terras para o plantio da cana;
- a casa-grande, que era a moradia do proprietário;
- a senzala, que abrigava os escravos;

-uma capela;
-a casa de engenho, onde se concentrava a principal tarefa produtiva de transformação da cana-de-açúcar.

A casa de engenho, por sua vez, era formada pela moenda, onde a cana era esmagada, extraindo-se o caldo; a casa das caldeiras, onde o caldo era engrossado ao fogo e, finalmente, a casa de purgar em que o melaço era colado em formas para secar. O açúcar, em forma de “pães de açúcar” era colocado em caixas de até 750 Kg e enviado para Portugal.

Havia dois tipos de engenhos. Engenhos reais eram aqueles movimentados por força hidráulica; e Engenhos Trapiches -mais comuns -movidos por tração animal. A produção de aguardente, utilizada no escambo de escravos, era realizada pelos “moline-tes” ou “engenhocas”.

Muitos fazendeiros não possuíam engenhos, sendo obriga-dos a moer a cana em outro engenho e pagando por isto, eram os chamados senhores obrigados.

Deve-se destacar a intensa participação dos holandeses na atividade açucareira no Brasil. Eram os responsáveis pelo finan-ciamento na montagem do engenho do açúcar, transporte do açúcar para a Europa, refino e sua distribuição.

Tráfico Negroiro

A implantação da escravidão na área colonial serviu de ele-mento essencial no processo de acumulação de capitais.

Os negros eram capturados na África e conduzidos para o Brasil em navios (navios negreiros), chamados de tumbeiros. Quando chegavam ao Brasil era exibidos como mercadorias nos principais portos.

A mão-de-obra africana contribui para a acumulação de ca-pitais no tráfico -como mercadoria; em seguida, como força de trabalho na produção do açúcar.

Atividades Subsidiárias

O mundo do açúcar será possível graças a existência de ou-tras atividades econômicas que contribuem para a viabilidade da produção açucareira: a pecuária, o tabaco e a agricultura de subsistência.

Pecuária-atividade econômica essencial para a vida colonial. O gado era utilizado como força motriz, transporte e alimenta-ção.

Atividade econômica voltada para atender as necessidades do mercado interno, a pecuária contribuiu para a interiorização colonial e usava o trabalho livre (o boiadeiro).

Tabaco-atividade econômica destinada ao escambo com as regiões africanas, onde era trocado por escravos. A principal área de cultivo era a Bahia. A produção do tabaco era realizada com mão-de-obra escrava.

Lavoura de subsistência-responsável pela produção da ali-mentação colonial: mandioca e hortaliças. A força de trabalho era livre (mestiços).

A economia açucareira entra em crise a partir do século XVIII, dada a concorrência das Antilhas e da produção de açúcar na Europa, a partir da beterraba. No entanto, o açúcar sempre foi importante para a economia portuguesa, obedecendo ciclos de alta e baixa procura no mercado consumidor.

A Economia Mineradora

A descoberta de ouro vai provocar uma profunda mudança na estrutura do Brasil colonial e auxilia Portugal a solucionar al-guns de seus problemas financeiros.

A descoberta dos metais preciosos está relacionada com a expansão bandeirante entre os séculos XVII e XVIII. As primeiras descobertas datam do final do século XVII na região de Minas Gerais.

Administração Das Minas

Para administrar a região mineradora foi criada, em 1702, a Intendência das Minas, diretamente subordinada a Lisboa. Era responsável pela fiscalização e exploração das minas. Realizava a distribuição de datas -lotes a serem explorados, e pela cobran-ça do quinto (20% do ouro encontrado).

Apesar do controle metropolitano, a prática do contraban-do era muito comum e, para coibi-lá, a Coroa criou no ano de 1720, as Casas de Fundição- transformavam o ouro bruto (pó ou pepita) em barras já quintadas, ou seja, extraído o quinto pertencente à Coroa.

A criação das Casas de Fundição gerou violentos protestos, culminando com a Revolta de Filipe dos Santos.

Quando ocorre o esgotamento da exploração aurífera, o go-verno português fixa uma nova forma de arrecadar o quinto: 100 arrobas anuais de ouro por município. Para garantir a arrecada-ção é instituída a derrama -a população completaria as 100 ar-robas com seus bens pessoais. Este imposto trará um profundo sentimento de insatisfação para com a Metrópole.

Formas De Exploração Das Minas.

Havia dois tipos de exploração do ouro:

-as lavras: a grande empresa mineradora, com utilização de trabalho escravo, ferramentas e aparelhos;

-a faiscção: a pequena empresa, que explorava o trabalho livre ou escravos alforriados

Os Diamantes

As primeiras descobertas de diamantes no Brasil ocorreram em 1729, no Arraial do Tijucu, atual Diamantina. A dificuldade em se quintar o diamante levou a Metrópole a criar o Distrito Diamantino expulsão dos mineiros da região e a exploração pas-sou a ser privilégio de algumas pessoas - os contratadores - que pagavam uma quantia fixa para extrair o diamante. Em 1771, o próprio governo português assumiu a exploração do diamante, estabelecendo a real extração.

Consequências Da Mineração

A atividade mineradora no Brasil, como já dissemos, pro-vocou uma alteração na estrutura colonial, ou seja, provocou mudanças econômicas, sociais, políticas e culturais.

As mudanças econômicas

Para começar, a mineração mudou o eixo econômico da vida colonial -do litoral nordestino para a região Centro-Sul; incenti-vou a intensificação do comércio interno, uma vez que fazia-se necessário o abastecimento da região das minas - aumento da produção de alimentos e da criação de gado; surgimento de ro-tas coloniais garantindo a interligação da região das minas com outras regiões do Brasil.

RELAÇÕES INTERPESSOAIS

O Relacionamento interpessoal é um conceito da área da sociologia e psicologia que significa uma relação entre duas ou mais pessoas. Este tipo de relacionamento é marcado pelo contexto onde ele está inserido, podendo ser um contexto familiar, escolar, de trabalho ou de comunidade.

O relacionamento interpessoal é fundamental em qualquer organização, pois são as pessoas que movem os negócios, estão por trás dos números, lucros e todo bom resultado, daí a importância de se investir nas relações humanas. No contexto das organizações, o relacionamento interpessoal é de extrema importância. Um relacionamento interpessoal positivo contribui para um bom ambiente dentro da empresa, o que pode resultar em um aumento da produtividade.

Em uma empresa é muito importante desenvolver cursos e atividades que estimulem as relações interpessoais a fim de melhorar a produtividade através da eficácia. Pessoas focadas produzem mais, se cansam menos e causam menos acidentes. Por isso, o conceito de relacionamento interpessoal vem sendo aplicado em dinâmicas de grupo para auxiliar a integração entre os participantes, para resolver conflitos e proporcionar o autoconhecimento.

Estimulando as Relações Interpessoais todos saem ganhando, a empresa em forma de produtividade e os colaboradores em forma de autoconhecimento, o que agrega valores em sua carreira e em sua relação com a família e a sociedade.

Trabalhar as relações interpessoais dentro das empresas é tão importante quanto à qualificação e capacitação individual, pois quanto melhores forem as relações, maiores serão a colaboração, a produtividade e a qualidade.

Entre os relacionamentos que temos na vida, os de trabalho são diferenciados por dois motivos: um é que não escolhemos novos colegas, chefes, clientes ou parceiros; o outro é que, independentemente do grau de afinidade que temos com as pessoas no ambiente corporativo, precisamos relacionar bem com elas para realizar algo junto. A cordialidade desinteressada que oferecemos por iniciativa própria, sem esperar nada em troca, é um facilitador do bom relacionamento no ambiente de trabalho. Afinal, os relacionamentos são a melhor escola para o nosso desenvolvimento pessoal.

Chiavenato (2002), nos leva a compreender que a qualidade de vida das pessoas pode aumentar através de sua constante capacitação e de seu crescente desenvolvimento profissional, pois pessoas treinadas e habilitadas trabalham com mais facilidade e confiabilidade, prazer e felicidade, além de melhorar na qualidade e produtividade dentro das organizações também deve haver relacionamentos interpessoais, pois o homem é um ser de relações, ninguém consegue ser autossuficiente e saber se relacionar também é um aprendizado.

As convivências ajudam na reflexão e interiorização das pessoas, e também apresentam uma rejeição à sociedade egoísta em que vivemos.

De qualquer forma, não podemos deixar de entender que uma organização sem pessoas não teria sentido. Uma fábrica sem pessoas pára; um computador sem uma pessoa é inútil. “Em sua essência, as organizações têm sua origem nas pessoas, o trabalho é processado por pessoas e o produto de seu trabalho destina-se às pessoas (LUCENA, 1990, p.52)”.

Nesse sentido, Chiavenato (1989) fala que a integração entre indivíduos na organização é importante porque se torna viável um clima de cooperação, fazendo com que atinjam determinados objetivos juntos.

Para Chiavenato (2000, p.47), antigamente, a área de recursos humanos se caracterizava por definir políticas para tratar as pessoas de maneira comum e padronizada. Os processos de Recursos Humanos tratavam as pessoas como se todas elas fossem iguais e idênticas.

Hoje, há diferenças individuais e também, há diversidade nas organizações. A razão é simples: quanto maior a diferença das pessoas, tanto maior seu potencial de criatividade e inovação.

A diversidade está em alta. As pessoas estão deixando de serem meros recursos produtivos para ser o capital humano da organização. O trabalho está deixando de ser individualizado, solitário e isolado para se transformar em uma atividade grupal, solidária e conjunta.

Hoje, em vez de dividir, separar e isolar tornou-se importante juntar e integrar para obter efeito de melhor e maior resultado e multiplicador. As pessoas trabalham melhor e mais satisfeitas quando o fazem juntas. Equipes, trabalho em conjunto, compartilhamento, participação, solidariedade, consenso, decisão em equipes: essas estão sendo as palavras de ordem nas organizações (CHIAVENATO, 2002, p.71-72).

Como se viu até então, as pessoas são produtos do meio em que vivem, têm emoções, sentimentos e agem de acordo com o conjunto que as cercam seja no espaço físico ou social.

As Relações Humanas nas Organizações

Os indivíduos dentro da organização participam de grupos sociais e mantêm-se em uma constante interação social. Para explicar o comportamento humano nas organizações, a Teoria das Relações Humanas passou a estudar essa interação social. As relações humanas são as ações e atitudes desenvolvidas e através dos contatos entre pessoas e grupos.

Cada pessoa possui uma personalidade própria e diferenciada que influi no comportamento e atitudes das outras com quem mantém contatos e é, por outro lado, igualmente influenciada pelas outras. Cada pessoa procura ajustar-se às demais pessoas e grupos, pretendendo ser compreendida, aceita e participa, com o objetivo de entender os seus interesses e aspirações.

A compreensão da natureza dessas relações humanas permite melhores resultados dos subordinados e uma atmosfera onde cada pessoa é encorajada a expressar-se livre e de maneira sadia.

Com o avanço da tecnologia, o trabalho também passa a ser mais individual, cada funcionário em seu setor, isso faz com que as pessoas fiquem distantes uma das outras, aumentando o nível de stress, pois não conseguem mais se relacionarem, não há mais tempo para o diálogo.

A comunicação hoje é tudo, saber se comunicar é fundamental e para o sucesso de uma organização isso é essencial. Chiavenato (2010, p.47) diz: “A informação não é tocada, palpável nem medida, mas é um produto valioso no mundo atual porque proporciona poder”.

Diante do exposto vê-se que o mundo gira em torno da comunicação e da informação e para que uma organização tenha sucesso é necessário que a comunicação seja clara, direta e transparente assim como as relações interpessoais.

Conforme diz Chiavenato (1989, p.3):

As organizações são unidades sociais (e, portanto, constituídas de pessoas que trabalham juntas) que existem para alcançar determinados objetivos. Os objetivos podem ser o lucro, as transações comerciais, o ensino, a prestação de serviços públicos, a caridade, o lazer, etc. Nossas vidas estão intimamente ligadas às organizações, porque tudo o que fazemos é feito dentro das organizações.

Os ambientes de trabalho são, pois, organizações, e nelas sobressai a interação entre as pessoas, para a promoção da formação humana.

Romão (2002) registra:

Hoje temos que nos preparar para viver a era emocional, onde a empresa tem de mostrar ao colaborador que ele é necessário como funcionário profissional, e antes de qualquer coisa que é um ser humano com capacidades que reúnem à produção da empresa, formarão uma equipe e harmoniosa em que o maior beneficiado será ele mesmo com melhoria em sua qualidade de vida, relacionamentos com os outros e, principalmente, o cliente que sentirá isso quando adquirir o produto ou serviço da empresa gerando a fidelização que tanto se busca.

O melhor negócio de uma organização ainda se chama gente, e ver gente integrada na organização como matéria-prima principal também é lucro, além de ser um fator primordial na geração de resultados.

Percebe-se que a parte humana da empresa precisa estar sempre em processo de educação, não a educação escolar, mas uma educação que tenha como objetivo melhorias no comportamento das pessoas, nas relações do dia a dia, pois somos seres de relações, não nos bastamos, precisamos sempre um do outro. Precisamos nos relacionar e se comunicar, somos seres inacabados em processo de educação constante, estamos em busca contínua de mudar nossa realidade.

Algumas dicas que podem ajudar a manter boas relações interpessoais no ambiente organizacional:

Procure investir em sua equipe e na manutenção de relacionamentos saudáveis.

Evite gerar competição uns com os outros e estimule a colaboração entre colegas e equipes.

Investir no desenvolvimento de habilidades e aprimoramento de competências da equipe.

Quando surgirem os conflitos e as diferenças, aja com cautela e não tome partido de ninguém.

Promova a conversa e evite brigas e discussões.

Algumas Normas de Convivência:

Fale com as pessoas, seja comunicativo, não há nada melhor que chegar para uma pessoa e conversar alegremente, discutir ideias e falar sobre várias coisas.

Sorria para as pessoas, é sempre bom encontrar uma pessoa alegre, sorridente, ela te deixa mais à vontade.

Chame as pessoas pelo nome, nunca coloque apelido de mau gosto nas pessoas, afinal você não gostaria que fizessem o mesmo com você.

Seja amigo e prestativo, pois ninguém quer um amigo impensável perto de si, e para que você tenha amigos e pessoas prestativas, cultive isso também, seja amigo e prestativo.

Seja cordial, faça as coisas com boa vontade, ninguém gosta de pessoas que tudo que faz, é com raiva.

Tenha mais interesse com o que as pessoas falam com você, seja sincero e franco, mas é claro, com toda educação sem deixar as outras pessoas desajeitadas e desconfortáveis ao seu lado.

A dificuldade de relacionamento entre as pessoas é um dos principais problemas vivenciados no mundo moderno, quer seja entre amigos, entre pessoas da família ou entre colegas de trabalho. De modo geral essas desavenças surgem na interação diária entre duas ou mais pessoas, ocasionadas por divergências de ideias, por diferenças de personalidade, objetivos ou metas ou por variedade de percepções e modos de analisar uma mesma informação ou fato.

Atualmente, muito tem se falado da importância das relações interpessoais dentro das organizações, de se humanizar o ambiente de trabalho, mas afinal o que é essa tal humanização?

Humanizar significa respeitar o trabalhador enquanto pessoa, enquanto ser humano. Significa valorizá-lo em razão da dignidade que lhe é interna. A prática da humanização deve ser observada continuamente.

O comportamento ético deve ser o princípio da vida da organização, uma vez que se é ético é preocupar-se com a felicidade pessoal e coletiva.

Numa sociedade em que os valores morais estão deixando de existir por ações que destroem a ética e a moralidade, existe uma necessidade oculta de se buscar humanizar as pessoas e consequentemente as organizações.

Diante disso, com o aumento da necessidade das empresas de gerarem resultados positivos, tem se enfatizado a importância das relações interpessoais com vistas a melhorar o desempenho funcional e consequentemente contribuir para a realização dos objetivos organizacionais.

O relacionamento interpessoal saudável, por exemplo, às vezes não encontra proteção no ambiente organizacional, gerando os mais diversos conflitos e, portanto, “desumanizando” as organizações.

Entendendo o Relacionamento Interpessoal: Relações Humanas

Relacionamento interpessoal é atualmente o grande diferencial competitivo das mais variadas organizações, ele por sua vez, está intimamente ligado à necessidade de se ter recursos humanos, mais importantes inclusive que os financeiros e tecnológicos, ou seja, tem a ver com trabalho em equipe, confiança, amizade, cooperação, capacidade de julgamento e sabedoria das pessoas.

Chiavenato nos diz que antigamente, a área de recursos humanos se caracterizava por definir políticas para tratar as pessoas de maneira comum e padronizada. Os processos de Recursos Humanos tratavam as pessoas como se todas elas fossem iguais e idênticas. Hoje, as diferenças individuais estão em alta: A área de Recursos Humanos está enfatizando as diferenças individuais e a diversidade nas organizações. A razão é simples: quanto maior a diferença das pessoas, tanto maior seu potencial de criatividade e inovação.

As mais recentes abordagens administrativas enfatizam que são as pessoas que fazem a diferença nas organizações. Em outras palavras, em um mundo onde a informação é rapidamente disponibilizada e compartilhada pelas organizações, sobressaem aquelas que são capazes de transformá-la rapidamente em oportunidades, em termos de novos produtos e serviços, antes que outras o façam. E isto pode ser conseguido não com a tecnologia simplesmente, mas com as pessoas que sabem utilizá-la adequadamente. São as pessoas (e não apenas a tecnologia) que fazem a diferença. A tecnologia pode ser adquirida por qualquer organização com facilidade, nas repartições, setores e estabelecimentos. Bons funcionários exigem um investimento muito mais longo em termos de capacitação quanto a habilidades e conhecimentos e, sobretudo, em termos de confiança e comprometimento pessoal.

Os sujeitos e os diferentes cenários são universos vivos ou sistemas inacabados em permanente interação e transformação e que, para compreendê-la, não se pode desprezar essa complexidade.

Entende-se que, no âmbito dos conhecimentos que envolvem os seres humanos e suas relações com os outros e com o mundo (âmbito das Ciências Humanas e Sociais), torna-se necessário considerar motivações, desejos, crenças, ideias, ideologias, intenções. Em razão disso, compreende-se que a realidade é uma construção

social e que os sujeitos também não estão prontos e acabados, mas se transformam. Também se compreende a realidade como sendo dinâmica e em constante transformação. Nesse processo de transformação da realidade, observam-se posições opostas, interesses contrários e a instalação de soluções provisórias, porém marcadas por contradições que, sendo evidenciadas, produzem a necessidade de novas transformações.

É preciso haver abertura para o conhecimento, pensar o novo, reconstruir o velho, reinventar o pensar. A educação abrange mais do que o saber fazer, é preciso aprender a viver com os outros, desenvolver a percepção de depender reciprocamente, administrar conflitos, a participação de projetos comuns, a ter prazer no espaço comum (CESAR; BIACHINI; PIASSA, 2008).

Trabalhar as relações humanas em grupo envolve as diferenças, opiniões, conceitos, atitudes, crenças, valores, preconceitos, diante de sua profissão, enfocando aspectos de Motivação, Autoestima, Percepção, Comunicação, Colaboração, Feedback, Liderança e Grupos, para um melhor conhecimento de si próprio e melhorar relações com o outro.

Muitas pessoas já perderam a noção do que é um convívio saudável e simplesmente se concentram em chegar à frente a qualquer custo. Como consequências naturais surgem diversos conflitos que podem comprometer o bom relacionamento dentro das instituições.

Quando realmente queremos, as coisas acontecem. O primeiro passo para a mudança é a aceitação das nossas deficiências, da aceitação de nós mesmos. Para isso, temos que mudar nossa atitude! Pergunte-se: Eu preciso mudar essa relação? Eu quero mudar essa relação? Eu posso fazer algo para transformar essa situação? Eu vou fazer isso? Se a resposta for positiva para as quatro perguntas, estamos preparados para mudar e reverter o quadro. Sem a nossa mudança de atitude, não há mudança nos relacionamentos. É muito fácil querermos mudar o outro, quando na verdade, temos que começar por nós mesmos.

Enfim, a forma como lidamos com o conflito é o que faz toda a diferença. Todo conflito apresenta uma oportunidade de enxergarmos o ponto de vista do outro e percebermos se fariamos o mesmo, caso estivéssemos no lugar dele. Se agirmos assim, os conflitos começam a ter um lado extremamente positivo, pois podem ser ótimas oportunidades para mudança de percepção, inovação na empresa, cooperação entre as pessoas e, principalmente, estímulo para que aconteça maior sinceridade nas relações interpessoais.

Cada pessoa tem uma história de vida, uma maneira de pensar a vida e assim também o trabalho é visto de sua forma especial. Há pessoas mais dispostas a ouvir, outras nem tanto, há pessoas que se interessam em aprender constantemente, outras não, enfim as pessoas têm objetivos diferenciados e nesta situação muitas vezes priorizam o que melhor lhes convém e às vezes em conflito com a própria empresa. Portanto:

O autoconhecimento e o conhecimento do outro são componentes essenciais na compreensão de como a pessoa atua no trabalho, dificultando ou facilitando as relações. Dentre as dificuldades mais observadas, destacam-se: falta de objetivos pessoais, dificuldade em priorizar, dificuldade em ouvir (BOM SUCESSO, 1997, p.38).

Sem respeito pelo nosso semelhante, um bom relacionamento interpessoal não será possível. Por sermos seres humanos diferentes uns dos outros, costumamos ver as pessoas e as situações que vivemos de forma como fazem sentido para nós, de acordo com nossos vícios e o hábito que temos de ver as pessoas e o mundo, e não somente e necessariamente da forma como a realidade se apresenta.

Alguém poderá explicar seu próprio comportamento ou de outra pessoa sem os conceitos de amor e de ódio? Geralmente desenvolvemos nossa própria série de conceitos para interpretar o comportamento dos outros. Precisamos saber que uma pessoa só muda quando ela mesma consegue perceber ou for convencida de que a forma como faz ou atua, de fato, não é a mais adequada. Ou seja, a própria pessoa precisa reconhecer a necessidade de mudar.

Em primeiro lugar, além do respeito, é necessário ter no mínimo um conhecimento razoável sobre pessoas, e conseguir adquirir experiências que nos façam entender que as relações interpessoais devem ser boas pelo menos para que possamos nos comunicar bem e fazer as coisas acontecer.

A chave estrutural para que isso ocorra é oferecer o respeito que todo o ser humano merece reunir uma boa dose de paciência e principalmente gostar de pessoas e de gente.

Portanto, precisamos entender que relacionamento interpessoal é um dos quesitos de êxito e sucesso em nossas vidas. E que este relacionamento deve ser o melhor possível.

Outro aspecto importante para um bom relacionamento interpessoal depende de uma boa comunicação entre emissores e receptores. Qualquer informação que se pretenda transmitir de uma pessoa para outra, de uma pessoa para um grupo, de um professor para alunos, de um palestrante para ouvintes deve ser bem comunicada e bem compreendida. Quem dá informação é o principal responsável por uma boa comunicação.

Saber entender e conduzir de forma amigável nossas diferenças é uma habilidade essencial na forma de nos comunicar. Isto é o que as pessoas fazem naturalmente quando compartilham uma visão comum, desejam aprofundar suas amizades ou estabelecer um bom relacionamento.

Provavelmente ficaríamos positivamente surpresos se efetivamente soubéssemos conviver com as diferenças e como é possível conseguir resultados gratificantes procurando entender melhor a nós mesmos e os outros.

Enfim, podemos buscar similaridades e minimizar nossas diferenças como seres humanos de várias maneiras. É natural que procuremos amenizar nossas diferenças com as pessoas de que gostamos com aquelas que simpatizamos à primeira vista, ou mesmo compartilhamos nossos objetivos de vida.

Da mesma forma, também é natural que criemos barreiras com pessoas que consideramos difíceis ou até mesmo, de forma inexplicável, não simpatizemos. No entanto, quando não conseguimos minimizar nossas diferenças com essas pessoas, está formada a base para o conflito.

Relações Humanas da Teoria à Prática

Não é possível generalizar pessoas. Somos todos diferentes em cada uma de nossas relações. Porém, o mais importante é aceitarmos-nos do jeito que somos tratando de destacar as qualidades que temos e modificar o que deve ser mudado. E isso se refere tanto ao aspecto físico quanto ao aspecto psicológico. Não se pode nunca esquecer, que o ser humano é que faz as coisas acontecerem. Por que não tentar conhecê-lo melhor a cada dia?

Para evoluirmos, é importante entender definitivamente a importância de estabelecer um bom relacionamento interpessoal. De que forma? Em primeiro lugar, “respeito ao ser humano é fundamental”. Além disso, dedicarmos um bom tempo à leitura, aos estudos sobre o ser humano e a conhecer pessoas. Estas ações irão nos ajudar a desenvolver a cada dia a habilidade de saber se relacionar bem. É fato que, sabendo viver, comunicando-se e relacionando-se bem, será possível conseguir obter resultados com e através de pessoas. Atitude positiva e maturidade caminham sempre juntas.