



OP-062MR-20
CÓD.: 7891182030120

Prefeitura Municipal de Mauá do Estado de São Paulo

Psicólogo I

Língua Portuguesa

Ortografia,	01
Acentuação gráfica,	04
Pontuação,	06
Classes de palavras: artigo, nome, pronome, verbo, palavras relacionadas (preposição e conjunção), Flexão nominal, Concordância nominal, Flexão verbal: número pessoal e modo temporal, Concordância verbal, Formação de palavra: composição e derivação portuguesa,	09
Estrutura da frase portuguesa: a- termos da oração; b- coordenação e subordinação,	17
Regência nominal e verbal,	28
Colocação pronominal,	33
Sinonímia,	35
antonímia,	35
polissemia,	35
denotação e conotação,	35
Recursos linguísticos (linguagem figurada),	37
Redação,	42
Interpretação de textos.	51

Matemática

Propriedades,	01
Simplificação de radicais,	01
Operações radicais,	01
Racionalização simples,	01
Equações incompletas,	10
Resolução de uma equação,	10
Sistema simples de equações,	10
Equações de 1o e 2o Grau – resolução – problemas,	10
Noções de relação e função,	10
Função de 1o Grau,	10
Funções,	10
Função constante,	10
Relação e função: noções gerais, domínio, imagem,	10
Razão e proporção,	23
Grandezas proporcionais,	23
Regra de três simples,	26
Regra de três composta,	26
Porcentagem,	29
Juros (Simples e Composto),	32
Conjunto de números inteiros: operações,	41
Conjunto de números racionais: operações,	41

Expressões algébricas: operações,	46
Radicais: operações, simplificação, racionalização, propriedades.....	49

Conhecimentos Específicos

Psicólogo I

Abordagens alternativas de educação.	01
Administração de recursos humanos.	02
Análise comportamento.....	07
Análise funcional de classes especiais de comportamento problema.	08
Análise da doença mental do ponto de vista não institucional.....	11
Análises de ocupações e acompanhamento de avaliações de desempenho pessoal.....	14
Equipes multiprofissionais.....	17
Testes, métodos ou técnicas de psicologia que podem ser aplicados ao trabalho.	19
Assistência à saúde mental.....	21
Atendimento e orientação à área educacional e organizacional de recursos humanos.....	25
Elaboração e aplicação de técnicas psicológicas, visando possibilitar a orientação e diagnóstico clínico. ...	31
Atendimento à comunidade e aos casos encaminhados.	33
Desenvolvimento psíquico, motor e social do indivíduo, em relação à sua integração à família e à sociedade. ...	39
tendimento a casos de saúde mental como toxicômanos e alcoólatras.....	42
Organização de grupos homogêneos.	46
Técnicas de terapia de grupo, visando à solução dos problemas.....	46
Atendimento psicológico na área educacional, visando o desenvolvimento psíquico, motor e social das crianças e adolescentes em relação a sua integração à escola e à família, visando promover o ajustamento das mesmas.	48
tuação do psicólogo em equipe multidisciplinar.	50
Cognição humana com aspecto de processamento da informação.	51
Doença mental sob enfoque psicológico.	53
Ética profissional.	57
Estudo e pesquisa dos fundamentos teóricos, históricos, científicos, ideológicos e filosóficos e suas aplicações nos diversos campos da educação.....	62
Estudos piagetianos.	63
Execução de atividades relativas ao recrutamento, seleção, orientação e treinamento profissional, realizando a identificação e análise de funções.	66
Evolução instintiva segundo Freud e Malainde Klein.....	68
Família (Noções básicas, psicodinâmica e tratamentos).....	72
Fundamentos de psicopatologia.....	77
Fundamentos psicológicos para educação pré-escolar.	81
Higiene mental/Psico-higiene e Saúde pública.....	82
Histórico do conceito de anormalidade.....	84
Neurose de angústia.	91
Neurose obsessiva.	92

O trabalho e o cotidiano.....	94
Organização e aplicação de testes, provas e entrevistas psicológicas, realização de sondagem de aptidões e capacidade profissional.....	95
Acompanhamento do pessoal para possibilitar maior satisfação no trabalho.	97
Organização do trabalho e saúde do trabalhador.....	100
Paranóia.....	102
Pensamento e Linguagem.....	104
Posição esquizoparanóide.	106
Produção e organização do trabalho.....	107
Promoção do ajustamento do indivíduo no trabalho.....	108
Treinamentos visando a auto-realização.....	110
Psicanálise das Instituições Sociais.....	111
Psicodiagnóstico (Teoria e Técnicas).	114
Psicologia da gravidez.	116
Psicologia do desenvolvimento (fundamentos básicos: fases evolutivas, da infância à velhice).	118
Psicologia das massas e análise do ego.	119
Psicologia do trabalho.	121
Psicopatia.	123
Psicopatologia.....	129
Psicose maníaca depressiva.....	132
Psicoterapia/Psicoterapia breve/Psicoterapia de apoio (Conceituação, teoria e técnicas).....	135
Recrutamento e seleção de pessoal – análise de testes psicológicos.	137
Teorias Construtivas.....	140
Teorias Organizacionais – enfoque tradicional, sistêmico, contingencial e antropológico.....	141
Trabalhos em Grupos.	144
Treinamento por competências, avaliação por desempenho e descrição de empregos.	145



AVISO IMPORTANTE



A Apostilas Opção **não** está vinculada as organizadoras de Concurso Público. A aquisição do material **não** garante sua inscrição ou ingresso na carreira pública.



Sua Apostila aborda os tópicos do Edital de forma prática e esquematizada.



Alterações e Retificações após a divulgação do Edital estarão disponíveis em **Nosso Site** na **Versão Digital**.



Dúvidas sobre matérias podem ser enviadas através do site: <https://www.apostilasopcao.com.br/contatos.php>, com retorno do Professor no prazo de até **05 dias úteis**.



PIRATARIA É CRIME: É proibida a reprodução total ou parcial desta apostila, de acordo com o Artigo 184 do Código Penal.



Apostilas Opção, a Opção certa para a sua realização.



CONTEÚDO EXTRA

Aqui você vai saber tudo sobre o Conteúdo Extra Online



Para acessar o **Conteúdo Extra Online** (*vídeoaulas, testes e dicas*) digite em seu navegador: www.apostilasopcao.com.br/extra



O **Conteúdo Extra Online** é apenas um material de apoio complementar aos seus estudos.



O **Conteúdo Extra Online** **não** é elaborado de acordo com Edital da sua Apostila.



O **Conteúdo Extra Online** foi tirado de diversas fontes da internet e **não** foi revisado.



A Apostilas Opção **não** se responsabiliza pelo **Conteúdo Extra Online**.



LÍNGUA PORTUGUESA

ORTOGRAFIA

A ortografia é a parte da Fonologia que trata da correta grafia das palavras. É ela quem ordena qual som devem ter as letras do alfabeto. Os vocábulos de uma língua são grafados segundo acordos ortográficos.

A maneira mais simples, prática e objetiva de aprender ortografia é realizar muitos exercícios, ver as palavras, familiarizando-se com elas. O conhecimento das regras é necessário, mas não basta, pois há inúmeras exceções e, em alguns casos, há necessidade de conhecimento de etimologia (origem da palavra).

Regras ortográficas

O fonema s

S e não C/Ç

palavras substantivadas derivadas de verbos com radicais em **nd, rg, rt, pel, corr e sent**: *pretender - pretensão / expandir - expansão / ascender - ascensão / inverter - inversão / aspergir - aspersão / submergir - submersão / divertir - diversão / impelir - impulsivo / compelir - compulsório / repelir - repulsa / recorrer - recurso / discorrer - discurso / sentir - sensível / consentir - consensual.*

SS e não C e Ç

nomes derivados dos verbos cujos radicais terminem em **gred, ced, prim** ou com verbos terminados por **tir** ou **-meter**: *agredir - agressivo / imprimir - impressão / admitir - admissão / ceder - cessão / exceder - excesso / percudir - percussão / regredir - regressão / oprimir - opressão / comprometer - compromisso / submeter - submissão.*

*quando o prefixo termina com vogal que se junta com a palavra iniciada por "s". Exemplos: *a + simétrico - assimétrico / re + surgir - ressurgir.*

*no pretérito imperfeito simples do subjuntivo. Exemplos: *ficasse, falasse.*

C ou Ç e não S e SS

vocábulos de origem árabe: *cetim, açucena, açúcar.*

vocábulos de origem tupi, africana ou exótica: *cipó, Juçara, caçula, cachaça, cacique.*

sufixos **aça, aço, ação, çar, ecer, içã, nça, uça, uçu, uço**: *barcaça, ricaço, aguçar, empalidecer, carniça, caniço, esperança, carapuça, dentuço.*

nomes derivados do verbo **ter**: *abster - abstenção / deter - detenção / ater - atenção / reter - retenção.*

após ditongos: *foice, coice, traição.*

palavras derivadas de outras terminadas em **-te, to(r)**: *mar-te - marciano / infrator - infração / absorto - absorção.*

O fonema z

S e não Z

sufixos: **ês, esa, esia**, e **isa**, quando o radical é substantivo, ou em gentílicos e títulos nobiliárquicos: *freguês, freguesa, freguesia, poetisa, baronesa, princesa.*

sufixos gregos: **ase, ese, ise** e **ose**: *catequese, metamorfose.*

formas verbais **pôr** e **querer**: *pôs, pus, quisera, quis, quiseste.*

nomes derivados de verbos com radicais terminados em **"d"**: *aludir - alusão / decidir - decisão / empreender - empresa / difundir - difusão.*

diminutivos cujos radicais terminam com **"s"**: *Luís - Luisinho / Rosa - Rosinha / lápis - lapisinho.*

após ditongos: *coisa, pausa, pouso, causa.*

verbos derivados de nomes cujo radical termina com **"s"**: *anális(e) + ar - analisar / pesquis(a) + ar - pesquisar.*

Z e não S

sufixos **"ez"** e **"eza"** das palavras derivadas de adjetivo: *macio - maciez / rico - riqueza / belo - beleza.*

sufixos **"izar"** (desde que o radical da palavra de origem não termine com s): *final - finalizar / concreto - concretizar.*

consoante de ligação se o radical não terminar com **"s"**: *pé + inho - pezinho / café + al - cafezal*

Exceção: *lápiz + inho - lapisinho.*

O fonema j

G e não J

palavras de **origem grega ou árabe**: *tigela, girafa, gesso.*

estrangeirismo, cuja letra G é originária: *sargento, gim.*
terminações: **agem, igem, ugem, ege, oge** (com poucas exceções): *imagem, vertigem, penugem, bege, foge.*

Exceção: *pajem.*

terminações: **ágio, égio, ígio, ógio, ugio**: *sortilégio, litígio, relógio, refúgio.*

verbos terminados em **ger/gir**: *emergir, eleger, fugir, mugir.*

depois da letra "r" com poucas exceções: *emergir, surgir.*

depois da letra "a", desde que não seja radical terminado com j: *ágil, agente.*

J e não G

palavras de origem latinas: *jeito, majestade, hoje.*
palavras de origem árabe, africana ou exótica: *jiboia, manjerona.*

palavras terminadas com **aje**: *ultraje.*

O fonema ch

X e não CH

palavras de origem tupi, africana ou exótica: *abacaxi, xucro*.

palavras de origem inglesa e espanhola: *xampu, la-gartixa*.

depois de ditongo: *frouxo, feixe*.

depois de “en”: *enxurrada, enxada, enxoval*.

Exceção: quando a palavra de origem não derive de outra iniciada com ch - *Cheio* - (*enchente*)

CH e não X

palavras de origem estrangeira: *chave, chumbo, chassi, mochila, espadachim, chope, sanduíche, salsicha*.

As letras “e” e “i”

Ditongos nasais são escritos com “e”: *mãe, põem*. Com “i”, só o ditongo interno *cãibra*.

verbos que apresentam infinitivo em **-oar, -uar** são escritos com “e”: *caçoe, perdoe, tumultue*. Escrevemos com “i”, os verbos com infinitivo em **-air, -oer e -uir**: *traí, dói, possuí, contribuí*.

* **Atenção** para as palavras que mudam de sentido quando substituimos a grafia “e” pela grafia “i”: *área (superfície), ária (melodia) / delatar (denunciar), dilatar (expandir) / emergir (vir à tona), imergir (mergulhar) / peão (de estância, que anda a pé), pião (brinquedo)*.

* **Dica:**

- Se o dicionário ainda deixar dúvida quanto à ortografia de uma palavra, há a possibilidade de consultar o Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa (VOLP), elaborado pela Academia Brasileira de Letras. É uma obra de referência até mesmo para a criação de dicionários, pois traz a grafia atualizada das palavras (sem o significado). Na Internet, o endereço é www.academia.org.br.

Informações importantes

- Formas variantes são formas duplas ou múltiplas, equivalentes: *aluguel/aluguer, relampejar/relampear/relampar/relampadar*.

- Os símbolos das unidades de medida são escritos sem ponto, com letra minúscula e sem “s” para indicar plural, sem espaço entre o algarismo e o símbolo: *2kg, 20km, 120km/h*.

Exceção para litro (L): *2 L, 150 L*.

- Na indicação de horas, minutos e segundos, não deve haver espaço entre o algarismo e o símbolo: *14h, 22h30min, 14h23’34”*(= quatorze horas, vinte e três minutos e trinta e quatro segundos).

- O símbolo do real antecede o número sem espaço: *R\$1.000,00*. No cifrão deve ser utilizada apenas uma barra vertical (\$).

Fontes de pesquisa:

<http://www.pciconcursos.com.br/aulas/portugues/ortografia>

SACCONI, Luiz Antônio. *Nossa gramática completa Sacconi*. 30ª ed. Rev. São Paulo: Nova Geração, 2010.

Português linguagens: volume 1 / Wiliam Roberto Ce-reja, Thereza Cochar Magalhães. – 7ªed. Reform. – São Paulo: Saraiva, 2010.

Português: novas palavras: literatura, gramática, redação / Emília Amaral... [et al.]. – São Paulo: FTD, 2000.

Hífen

O hífen é um sinal diacrítico (que distingue) usado para ligar os elementos de palavras compostas (como *ex-presi-dente*, por exemplo) e para unir pronomes átonos a verbos (*ofereceram-me; vê-lo-ei*). Serve igualmente para fazer a translineação de palavras, isto é, no fim de uma linha, separar uma palavra em duas partes (*ca-/sa; compa-/nheiro*).

Uso do hífen que continua depois da Reforma Orto-gráfica:

1. Em palavras compostas por justaposição que formam uma unidade semântica, ou seja, nos termos que se unem para formarem um novo significado: *tio-avô, por-to-alegrense, luso-brasileiro, tenente-coronel, segunda-feira, conta-gotas, guarda-chuva, arco-íris, primeiro-mi-nistro, azul-escuro*.

2. Em palavras compostas por espécies botânicas e zoológicas: *couve-flor, bem-te-vi, bem-me-quer, abóbora-menina, erva-doce, feijão-verde*.

3. Nos compostos com elementos **além, aquém, re-cém e sem**: *além-mar, recém-nascido, sem-número, re-cém-casado*.

4. No geral, as locuções não possuem hífen, mas algumas exceções continuam por já estarem consagradas pelo uso: *cor-de-rosa, arco-da-velha, mais-que-perfeito, pé-de-meia, água-de-colônia, queima-roupa, deus-dará*.

5. Nos encadeamentos de vocábulos, como: *ponte Rio-Niterói, percurso Lisboa-Coimbra-Porto* e nas combinações históricas ou ocasionais: *Áustria-Hungria, Angola-Brasil, etc*.

6. Nas formações com os prefixos **hiper-, inter- e su-per-** quando associados com outro termo que é iniciado por “r”: *hiper-resistente, inter-racial, super-racional, etc*.

7. Nas formações com os prefixos **ex-, vice-**: *ex-diretor, ex-presidente, vice-governador, vice-prefeito*.

8. Nas formações com os prefixos **pós-, pré- e pró-**: *pré-natal, pré-escolar, pró-europeu, pós-graduação, etc*.

9. Na ênclise e mesóclise: *amá-lo, deixá-lo, dá-se, abraça-o, lança-o e amá-lo-ei, falar-lhe-ei, etc.*

10. Nas formações em que o prefixo tem como segundo termo uma palavra iniciada por “h”: *sub-hepático, geo--história, neo-helênico, extra-humano, semi-hospitalar, super-homem.*

11. Nas formações em que o prefixo ou pseudoprefixo termina com a mesma vogal do segundo elemento: *micro-ondas, eletro-ótica, semi-interno, auto-observação, etc.*

** O hífen é suprimido quando para formar outros termos: *reaver, inábil, desumano, lobisomem, reabilitar.*

Lembrete da Zê!

Ao separar palavras na translineação (mudança de linha), caso a última palavra a ser escrita seja formada por hífen, repita-o na próxima linha. Exemplo: escreverei *anti-inflamatório* e, ao final, coube apenas “anti-”. Na próxima linha escreverei: “*-inflamatório*” (hífen em ambas as linhas).

Não se emprega o hífen:

1. Nas formações em que o prefixo ou falso prefixo termina em vogal e o segundo termo inicia-se em “r” ou “s”. Nesse caso, passa-se a duplicar estas consoantes: *antirreligioso, contrarregra, infrassom, microssistema, minissaia, microrradiografia, etc.*

2. Nas constituições em que o prefixo ou pseudoprefixo termina em vogal e o segundo termo inicia-se com vogal diferente: *antiaéreo, extraescolar, coeducação, autoestrada, autoaprendizagem, hidroelétrico, plurianual, autoescola, infraestrutura, etc.*

3. Nas formações, em geral, que contêm os prefixos “dês” e “in” e o segundo elemento perdeu o “h” inicial: *desumano, inábil, desabilitar, etc.*

4. Nas formações com o prefixo “co”, mesmo quando o segundo elemento começar com “o”: *cooperação, coobrigação, coordenar, coocupante, coautor, coedição, coexistir, etc.*

5. Em certas palavras que, com o uso, adquiriram noção de composição: *pontapé, girassol, paraquedas, paraquedista, etc.*

6. Em alguns compostos com o advérbio “bem”: *benfeito, benquerer, benquerido, etc.*

- Os prefixos *pós, pré* e *pró*, em suas formas correspondentes átonas, aglutinam-se com o elemento seguinte, não havendo hífen: *pospor, predeterminar, predeterminado, pressuposto, propor.*

- Escreveremos com hífen: *anti-horário, anti-infeccioso, auto-observação, contra-ataque, semi-interno, sobre-humano, super-realista, alto-mar.*

- Escreveremos sem hífen: *pôr do sol, antirreforma, antisséptico, antissocial, contrarreforma, minirrestaurante, ultrassom, antiaderente, anteprojeito, anticaspa, antivírus, autoajuda, autoelogio, autoestima, radiotáxi.*

Fontes de pesquisa:

<http://www.pciconcursos.com.br/aulas/portugues/ortografia>

SACCONI, Luiz Antônio. *Nossa gramática completa Sacconi*. 30ª ed. Rev. São Paulo: Nova Geração, 2010.

QUESTÕES

1-) (TRE/MS - ESTÁGIO – JORNALISMO - TRE/MS – 2014) De acordo com a nova ortografia, assinale o item em que todas as palavras estão corretas:

- A) autoajuda – anti-inflamatório – extrajudicial.
- B) supracitado – semi-novo – telesserviço.
- C) ultrassofisticado – hidro-elétrica – ultra-som.
- D) contrarregra – autopista – semi-aberto.
- E) contrarrazão – infra-estrutura – coprodutor.

1-) Correção:

- A) autoajuda – anti-inflamatório – extrajudicial = correta
- B) supracitado – semi-novo – telesserviço = seminovo
- C) ultrassofisticado – hidro-elétrica – ultra-som = hidroelétrica, ultrassom
- D) contrarregra – autopista – semi-aberto = semiaberto
- E) contrarrazão – infra-estrutura – coprodutor = infraestrutur

RESPOSTA: “A”.

2-) (TRE/MS - ESTÁGIO – JORNALISMO - TRE/MS – 2014) De acordo com a nova ortografia, assinale o item em que todas as palavras estão corretas:

- A) autoajuda – anti-inflamatório – extrajudicial.
- B) supracitado – semi-novo – telesserviço.
- C) ultrassofisticado – hidro-elétrica – ultra-som.
- D) contrarregra – autopista – semi-aberto.
- E) contrarrazão – infra-estrutura – coprodutor.

2-) Correção:

- A) autoajuda – anti-inflamatório – extrajudicial = correta
- B) supracitado – semi-novo – telesserviço = seminovo
- C) ultrassofisticado – hidro-elétrica – ultra-som = hidroelétrica, ultrassom
- D) contrarregra – autopista – semi-aberto = semiaberto
- E) contrarrazão – infra-estrutura – coprodutor = infraestrutur

RESPOSTA: “A”.

3-) (CASAL/AL - ADMINISTRADOR DE REDE - COPEVE/UFAL/2014)



Disponível em: <https://www.facebook.com/tirasarmandinho>. Acesso em: 10 fev. 2014.

Armandinho, personagem do cartunista Alexandre Beck, sabe perfeitamente empregar os parônimos “cestas” “sestas” e “sextas”. Quanto ao emprego de parônimos, dadas as frases abaixo,

- I. O cidadão se dirigia para sua _____ eleitoral.
- II. A zona eleitoral ficava _____ 200 metros de um posto policial.
- III. O condutor do automóvel _____ a lei seca.
- IV. Foi encontrada uma _____ soma de dinheiro no carro.
- V. O policial anunciou o _____ delito.

Assinale a alternativa cujos vocábulos preenchem corretamente as lacunas das frases.

- A) seção, acerca de, infligiu, vultosa, fragrante.
- B) seção, acerca de, infligiu, vultuosa, flagrante.
- C) sessão, a cerca de, infringiu, vultosa, fragrante.
- D) seção, a cerca de, infringiu, vultosa, flagrante.
- E) sessão, a cerca de, infligiu, vultuosa, flagrante.

3-) Questão que envolve ortografia.

- I. O cidadão se dirigia para sua SEÇÃO eleitoral. (setor)
 - II. A zona eleitoral ficava A CERCA DE 200 metros de um posto policial. (= aproximadamente)
 - III. O condutor do automóvel INFRINGIU a lei seca. (relacione com **infrator**)
 - IV. Foi encontrada uma VULTOSA soma de dinheiro no carro. (de grande vulto, volumoso)
 - V. O policial anunciou o FLAGRANTE delito. (relacione com “pego no **flagra**”)
- Seção / a cerca de / infringiu / vultosa / flagrante
RESPOSTA: “D”.

ACENTUAÇÃO GRÁFICA

ACENTUAÇÃO

Quanto à acentuação, observamos que algumas palavras têm acento gráfico e outras não; na pronúncia, ora se dá maior intensidade sonora a uma sílaba, ora a outra. Por isso, vamos às regras!

Regras básicas – Acentuação tônica

A acentuação tônica está relacionada à intensidade com que são pronunciadas as sílabas das palavras. Aquela que se dá de forma mais acentuada, conceitua-se como sílaba tônica. As demais, como são pronunciadas com menos intensidade, são denominadas de átonas.

De acordo com a tonicidade, as palavras são classificadas como:

Oxítonas – São aquelas cuja sílaba tônica recai sobre a última sílaba. Ex.: *café – coração – Belém – atum – caju – papel*

Paroxítonas – São aquelas em que a sílaba tônica recai na penúltima sílaba. Ex.: *útil – tórax – táxi – leque – sapato – passível*

Proparoxítonas – São aquelas cuja sílaba tônica está na antepenúltima sílaba. Ex.: *lâmpada – câmara – tímpano – médico – ônibus*

Há vocábulos que possuem mais de uma sílaba, mas em nossa língua existem aqueles com uma sílaba somente: são os chamados **monossílabos**.

Os acentos

acento agudo (´) – Colocado sobre as letras “a” e “i”, “u” e “e” do grupo “em” - indica que estas letras representam as vogais tônicas de palavras como *pá, caí, público*. Sobre as letras “e” e “o” indica, além da tonicidade, timbre aberto: *herói – médico – céu* (ditongos abertos).

acento circunflexo (^) – colocado sobre as letras “a”, “e” e “o” indica, além da tonicidade, timbre fechado: *tâmara – Atlântico – pêsames – supôs*.

acento grave (`) – indica a fusão da preposição “a” com artigos e pronomes: *à – às – àquelas – àqueles*

trema (¨) – De acordo com a nova regra, foi totalmente abolido das palavras. *Há uma exceção*: é utilizado em palavras derivadas de nomes próprios estrangeiros: *mülleriano* (de Müller)

til (~) – indica que as letras “a” e “o” representam vogais nasais: *oração – melão – órgão – imã*

Regras fundamentais

Palavras oxítonas:

Acentuam-se todas as oxítonas terminadas em: “a”, “e”, “o”, “em”, seguidas ou não do plural(s): *Pará – café(s) – cipó(s) – Belém*.



MATEMÁTICA

PROPRIEDADES, SIMPLIFICAÇÃO DE RADICAIS, OPERAÇÕES RADICAIS, RACIONALIZAÇÃO SIMPLES.

Números Naturais

Os números naturais são o modelo matemático necessário para efetuar uma contagem.

Começando por zero e acrescentando sempre uma unidade, obtemos o conjunto infinito dos números naturais

$$\mathbb{N} = \{0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, \dots\}$$

- Todo número natural dado tem um sucessor

- O sucessor de 0 é 1.
- O sucessor de 1000 é 1001.
- O sucessor de 19 é 20.

Usamos o * para indicar o conjunto sem o zero.

$$\mathbb{N}^* = \{1, 2, 3, 4, 5, 6, \dots\}$$

- Todo número natural dado N, exceto o zero, tem um antecessor (número que vem antes do número dado).

Exemplos: Se m é um número natural finito diferente de zero.

- O antecessor do número m é m-1.
- O antecessor de 2 é 1.
- O antecessor de 56 é 55.
- O antecessor de 10 é 9.

Expressões Numéricas

Nas expressões numéricas aparecem adições, subtrações, multiplicações e divisões. Todas as operações podem acontecer em uma única expressão. Para resolver as expressões numéricas utilizamos alguns procedimentos:

Se em uma expressão numérica aparecer as quatro operações, devemos resolver a multiplicação ou a divisão primeiramente, na ordem em que elas aparecerem e somente depois a adição e a subtração, também na ordem em que aparecerem e os parênteses são resolvidos primeiro.

Exemplo 1

$$\begin{aligned} 10 + 12 - 6 + 7 \\ 22 - 6 + 7 \\ 16 + 7 \\ 23 \end{aligned}$$

Exemplo 2

$$\begin{aligned} 40 - 9 \times 4 + 23 \\ 40 - 36 + 23 \\ 4 + 23 \\ 27 \end{aligned}$$

Exemplo 3

$$\begin{aligned} 25 - (50 - 30) + 4 \times 5 \\ 25 - 20 + 20 = 25 \end{aligned}$$

Números Inteiros

Podemos dizer que este conjunto é composto pelos números naturais, o conjunto dos opostos dos números naturais e o zero. Este conjunto pode ser representado por:

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

Subconjuntos do conjunto \mathbb{Z} :

1) Conjunto dos números inteiros excluindo o zero

$$\mathbb{Z}^* = \{\dots -2, -1, 1, 2, \dots\}$$

2) Conjuntos dos números inteiros não negativos

$$\mathbb{Z}_+ = \{0, 1, 2, \dots\}$$

3) Conjunto dos números inteiros não positivos

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

Números Racionais

Chama-se de número racional a todo número que pode ser expresso na forma $\frac{a}{b}$, onde a e b são inteiros quaisquer, com $b \neq 0$

São exemplos de números racionais:

$$\begin{aligned} -12/51 \\ -3 \\ -(-3) \\ -2,333\dots \end{aligned}$$

As dízimas periódicas podem ser representadas por fração, portanto são consideradas números racionais.

Como representar esses números?

Representação Decimal das Frações

Temos 2 possíveis casos para transformar frações em decimais

1º) Decimais exatos: quando dividirmos a fração, o número decimal terá um número finito de algarismos após a vírgula.

$$\frac{1}{2} = 0,5$$

$$\frac{1}{4} = 0,25$$

$$\frac{3}{4} = 0,75$$

2º) Terá um número infinito de algarismos após a vírgula, mas lembrando que a dízima deve ser periódica para ser número racional

OBS: período da dízima são os números que se repetem, se não repetir não é dízima periódica e assim números irracionais, que trataremos mais a frente.

$$\frac{1}{3} = 0,333...$$

$$\frac{35}{99} = 0,353535...$$

$$\frac{105}{9} = 11,6666...$$

Representação Fracionária dos Números Decimais

1º caso) Se for exato, conseguimos sempre transformar com o denominador seguido de zeros.

O número de zeros depende da casa decimal. Para uma casa, um zero (10) para duas casas, dois zeros(100) e assim por diante.

$$0,3 = \frac{3}{10}$$

$$0,03 = \frac{3}{100}$$

$$0,003 = \frac{3}{1000}$$

$$3,3 = \frac{33}{10}$$

2º caso) Se dízima periódica é um número racional, então como podemos transformar em fração?

Exemplo 1

Transforme a dízima 0,333... em fração

Sempre que precisar transformar, vamos chamar a dízima dada de x, ou seja

$$X=0,333...$$

Se o período da dízima é de um algarismo, multiplicamos por 10.

$$10x=3,333...$$

E então subtraímos:

$$10x-x=3,333...-0,333...$$

$$9x=3$$

$$X=3/9$$

$$X=1/3$$

Agora, vamos fazer um exemplo com 2 algarismos de período.

Exemplo 2

Seja a dízima 1,1212...

$$\text{Façamos } x = 1,1212...$$

$$100x = 112,1212...$$

Subtraindo:

$$100x-x=112,1212...-1,1212...$$

$$99x=111$$

$$X=111/99$$

Números Irracionais

Identificação de números irracionais

- Todas as dízimas periódicas são números racionais.
- Todos os números inteiros são racionais.
- Todas as frações ordinárias são números racionais.
- Todas as dízimas não periódicas são números irracionais.
- Todas as raízes inexatas são números irracionais.
- A soma de um número racional com um número irracional é sempre um número irracional.
- A diferença de dois números irracionais, pode ser um número racional.
- Os números irracionais não podem ser expressos na forma $\frac{a}{b}$, com a e b inteiros e $b \neq 0$.

Exemplo: $\sqrt{5} - \sqrt{5} = 0$ e 0 é um número racional.

- O quociente de dois números irracionais, pode ser um número racional.

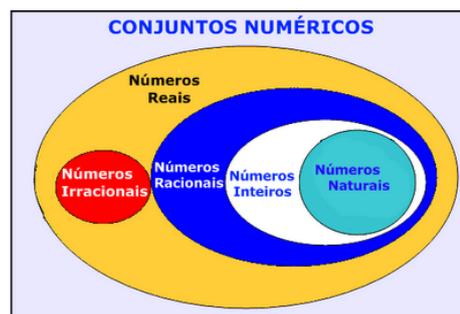
Exemplo: $\sqrt{8} : \sqrt{2} = \sqrt{4} = 2$ e 2 é um número racional.

- O produto de dois números irracionais, pode ser um número racional.

Exemplo: $\sqrt{7} \cdot \sqrt{7} = \sqrt{49} = 7$ é um número racional.

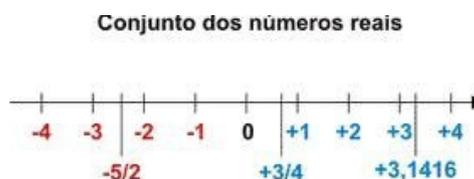
Exemplo: radicais ($\sqrt{2}, \sqrt{3}$) a raiz quadrada de um número natural, se não inteira, é irracional.

Números Reais



Fonte: www.estudokids.com.br

Representação na reta



INTERVALOS LIMITADOS

Intervalo fechado – Números reais maiores do que a ou iguais a a e menores do que b ou iguais a b.



Intervalo: $[a, b]$
 Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} | a \leq x \leq b\}$

Intervalo aberto – números reais maiores que a e menores que b.



Intervalo: $]a, b[$
 Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} | a < x < b\}$

Intervalo fechado à esquerda – números reais maiores que a ou iguais a a e menores do que b.



Intervalo: $\{a, b[$
 Conjunto $\{x \in \mathbb{R} | a \leq x < b\}$

Intervalo fechado à direita – números reais maiores que a e menores ou iguais a b.



Intervalo: $]a, b]$
 Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} | a < x \leq b\}$

INTERVALOS ILIMITADOS

Semirreta esquerda, fechada de origem b- números reais menores ou iguais a b.



Intervalo: $] -\infty, b]$
 Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} | x \leq b\}$

Semirreta esquerda, aberta de origem b – números reais menores que b.



Intervalo: $] -\infty, b[$
 Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} | x < b\}$

Semirreta direita, fechada de origem a – números reais maiores ou iguais a a.



Intervalo: $[a, +\infty[$
 Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} | x \geq a\}$

Semirreta direita, aberta, de origem a – números reais maiores que a.



Intervalo: $]a, +\infty[$
 Conjunto: $\{x \in \mathbb{R} | x > a\}$

Potenciação

Multiplicação de fatores iguais

$$2^3 = 2 \cdot 2 \cdot 2 = 8$$

Casos

1) Todo número elevado ao expoente 0 resulta em 1.

$$1^0 = 1$$

$$100000^0 = 1$$

2) Todo número elevado ao expoente 1 é o próprio número.

$$3^1 = 3$$

$$4^1 = 4$$

3) Todo número negativo, elevado ao expoente par, resulta em um número positivo.

$$(-2)^2 = 4$$

$$(-4)^2 = 16$$

4) Todo número negativo, elevado ao expoente ímpar, resulta em um número negativo.

$$(-2)^3 = -8$$

$$(-3)^3 = -27$$

5) Se o sinal do expoente for negativo, devemos passar o sinal para positivo e inverter o número que está na base.

$$2^{-1} = \frac{1}{2}$$

$$2^{-2} = \frac{1}{4}$$

6) Toda vez que a base for igual a zero, não importa o valor do expoente, o resultado será igual a zero.

$$0^2 = 0$$

$$0^3 = 0$$

Propriedades

1) $(a^m \cdot a^n = a^{m+n})$ Em uma multiplicação de potências de mesma base, repete-se a base e soma os expoentes.

Exemplos:

$$2^4 \cdot 2^3 = 2^{4+3} = 2^7$$

$$(2.2.2.2) \cdot (2.2.2) = 2.2.2.2.2.2.2 = 2^7$$

$$\left(\frac{1}{2}\right)^2 \cdot \left(\frac{1}{2}\right)^3 = \left(\frac{1}{2}\right)^{2+3} = \left(\frac{1}{2}\right)^5 = 2^{-2} \cdot 2^{-3} = 2^{-5}$$

2) $(a^m : a^n = a^{m-n})$. Em uma divisão de potência de mesma base. Conserva-se a base e subtraem os expoentes.

Exemplos:

$$9^6 : 9^2 = 9^{6-2} = 9^4$$

$$\left(\frac{1}{2}\right)^2 : \left(\frac{1}{2}\right)^3 = \left(\frac{1}{2}\right)^{2-3} = \left(\frac{1}{2}\right)^{-1} = 2$$

3) $(a^m)^n$ Potência de potência. Repete-se a base e multiplica-se os expoentes.

Exemplos:

$$(5^2)^3 = 5^{2 \cdot 3} = 5^6$$

$$\left(\left(\frac{2}{3}\right)^4\right)^3 = \frac{2^{12}}{3}$$

4) E uma multiplicação de dois ou mais fatores elevados a um expoente, podemos elevar cada um a esse mesmo expoente.

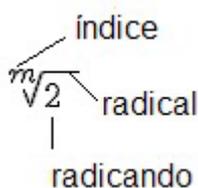
$$(4 \cdot 3)^2 = 4^2 \cdot 3^2$$

5) Na divisão de dois fatores elevados a um expoente, podemos elevar separados.

$$\left(\frac{15}{7}\right)^2 = \frac{15^2}{7^2}$$

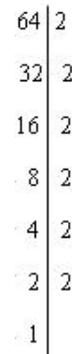
Radiciação

Radiciação é a operação inversa a potenciação



Técnica de Cálculo

A determinação da raiz quadrada de um número torna-se mais fácil quando o algoritmo se encontra fatorado em números primos. Veja:



$$64 = 2.2.2.2.2.2 = 2^6$$

Como é raiz quadrada a cada dois números iguais “ti-ra-se” um e multiplica.

$$\sqrt{64} = 2.2.2 = 8$$

Observe:

$$\sqrt{3 \cdot 5} = (3 \cdot 5)^{\frac{1}{2}} = 3^{\frac{1}{2}} \cdot 5^{\frac{1}{2}} = \sqrt{3} \cdot \sqrt{5}$$

De modo geral, se

$$a \in R_+, b \in R_+, n \in N^*$$

então:

$$\sqrt[n]{a \cdot b} = \sqrt[n]{a} \cdot \sqrt[n]{b}$$

O radical de índice inteiro e positivo de um produto indicado é igual ao produto dos radicais de mesmo índice dos fatores do radicando.

Raiz quadrada de frações ordinárias

$$\sqrt{\frac{2}{3}} = \left(\frac{2}{3}\right)^{\frac{1}{2}} = \frac{2^{\frac{1}{2}}}{3^{\frac{1}{2}}} = \frac{\sqrt{2}}{\sqrt{3}}$$

Observe:

De modo geral,

$$\text{se } a \in R_+, b \in R_+, n \in N^*$$

então:

$$\sqrt[n]{\frac{a}{b}} = \frac{\sqrt[n]{a}}{\sqrt[n]{b}}$$

O radical de índice inteiro e positivo de um quociente indicado é igual ao quociente dos radicais de mesmo índice dos termos do radicando.

Raiz quadrada números decimais

$$\sqrt{1,69} = \sqrt{\frac{169}{100}} = \frac{\sqrt{169}}{\sqrt{100}} = \frac{13}{10} = 1,3$$

Operações

$$\sqrt{5,76} = \sqrt{\frac{576}{100}} = \frac{\sqrt{576}}{\sqrt{100}} = \frac{24}{10} = 2,4$$

Operações

Multiplicação

$$\sqrt{a} \cdot \sqrt{b} = \sqrt{a \cdot b}$$

Exemplo

$$\sqrt{2} \cdot \sqrt{3} = \sqrt{6}$$

Divisão

$$\frac{\sqrt{a}}{\sqrt{b}} = \frac{\sqrt{a}}{\sqrt{b}}$$

Exemplo

$$\sqrt{\frac{72}{2}} = \frac{\sqrt{72}}{\sqrt{2}}$$

Adição e subtração

$$\sqrt{2} + \sqrt{8} - \sqrt{20}$$

Para fazer esse cálculo, devemos fatorar o 8 e o 20.

$$\begin{array}{r|l} 8 & 2 \quad 20 & 2 \\ 4 & 2 \quad 10 & 2 \\ 2 & 2 \quad 5 & 5 \\ 1 & 1 & 5 \end{array}$$

$$\sqrt{2} + \sqrt{8} - \sqrt{20} = \sqrt{2} + 2\sqrt{2} - 2\sqrt{5} = 3\sqrt{2} - 2\sqrt{5}$$

Caso tenha:

$$\sqrt{2} + \sqrt{5}$$

Não dá para somar, as raízes devem ficar desse modo.

Racionalização de Denominadores

Normalmente não se apresentam números irracionais com radicais no denominador. Ao processo que leva à eliminação dos radicais do denominador chama-se racionalização do denominador.

1º Caso: Denominador composto por uma só parcela

$$\frac{3}{\sqrt{3}}$$

$$\frac{3}{\sqrt{3}} = \frac{3}{\sqrt{3}} \cdot \frac{\sqrt{3}}{\sqrt{3}} = \frac{3\sqrt{3}}{3} = \sqrt{3}$$

2º Caso: Denominador composto por duas parcelas.

$$\frac{3}{2 - \sqrt{10}}$$

Devemos multiplicar de forma que obtenha uma diferença de quadrados no denominador:

$$\frac{3}{2 - \sqrt{10}} = \frac{3}{2 - \sqrt{10}} \cdot \frac{2 + \sqrt{10}}{2 + \sqrt{10}} = \frac{6 + 3\sqrt{10}}{4 - 10} = \frac{6 + 3\sqrt{10}}{-6} = -1 - \frac{1}{2}\sqrt{10}$$

QUESTÕES

01. (Prefeitura de Salvador /BA - Técnico de Nível Superior II - Direito – FGV/2017) Em um concurso, há 150 candidatos em apenas duas categorias: nível superior e nível médio.

Sabe-se que:

- dentre os candidatos, 82 são homens;
- o número de candidatos homens de nível superior é igual ao de mulheres de nível médio;
- dentre os candidatos de nível superior, 31 são mulheres.

O número de candidatos homens de nível médio é

- (A) 42.
- (B) 45.
- (C) 48.
- (D) 50.
- (E) 52.



CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

**ABORDAGENS ALTERNATIVAS
DE EDUCAÇÃO.****Escola Tradicional**

As escolas tradicionais surgiram na Europa do século XVIII e seguem um modelo de ensino e avaliação padronizados. Elas possuem foco no aprendizado voltado para a competitividade de vestibulares, por exemplo, e representam para os pais uma esperança de sucesso no futuro dos filhos.

Acredita que, para formar um estudante crítico e questionador, é necessário se ter uma base sólida de informação.

Porém, pela grande exigência por um alto desempenho dos alunos – que começa ainda na primeira infância – estas escolas passaram a ser questionadas por algumas famílias, educadores e profissionais da área da Educação e Psicologia, por exemplo.

Apesar dos bons resultados atingidos em *rankings* escolares, instituições de ensino tradicionais podem causar estresse e doenças emocionais em seus alunos com tanta pressão, exigência e excesso de conteúdos. Aumento de nervosismo, crises de insônia e depressão são exemplos de problemas que podem ser gerados pelo grau elevado de cobrança, ainda mais quando ele acontecer antes do amadurecimento da criança.

O ensino tradicional valoriza o conhecimento e, quanto mais conteúdo o aluno aprende, melhor avaliado ele é pela instituição. Além de exigir bom desempenho, as escolas tradicionais tendem a ser mais rígidas também em regras de comportamento, como horário, frequência, uso de uniformes, e atitudes dentro da escola.

A educação tradicional ainda é a mais procurada em todo o mundo, com filas de espera enormes por vagas em algumas escolas. Muitos pais buscam o ensino tradicional por o considerarem um investimento na vida da criança, como também um incentivo ao cumprimento de regras e costumes mais conservadores.

Escola Construtivista

O Construtivismo é o método alternativo de ensino mais difundido no Brasil. Inspirado nas ideias do psicólogo suíço Jean Piaget (1896-1980), esse tipo de ensino foca no aprendizado como construção, onde a criança entende o mundo por assimilação e sempre com uso da sua realidade como referência, ou seja, ela utiliza de conhecimentos que já possui para compreender o novo.

No Construtivismo, a escola não tem um currículo rígido e propõe atividades que ajudam na ampliação do conhecimento infantil já existente.

Para Piaget, por exemplo, noções de quantidade, proporção, sequência e volume surgem em momentos diferentes do desenvolvimento infantil e de forma espontânea.

Assim, o aluno é visto como protagonista da aprendizagem, e o professor, como facilitador. Nas escolas desta pedagogia, os estudantes são incentivados a resolverem os problemas antes de o professor mostrar o caminho.

As ideias e teorias de alfabetização da psicóloga argentina e aluna de Piaget, Emilia Ferreiro, também são bases para algumas escolas construtivistas. Ela dizia que o aprendizado começa muito antes da escola e que crianças descobrem a escrita, por exemplo, sem estarem em uma instituição educacional. Ferreiro sugere que grande parte das crianças conseguem descobrir regras da escrita sozinhas, desde que imersas em um ambiente alfabetizante.

Escola Sócioconstrutivista

Vertente do Construtivismo, a escola sócio-construtivista se baseia nas ideias do psicólogo bielorrusso Lev Vygotsky (1896-1934), que desenvolveu a teoria de que o conhecimento é adquirido a partir das relações interpessoais.

Essa pedagogia acredita que o aluno aprende através da interação com grupos sociais, outros alunos e professores – estes, aliás, atuam como mediadores entre o a criança ou adolescente, seus conhecimentos e o mundo.

Com inspiração em Piaget, a escola sócio-construtivista estimula a criança a aprender a partir de suas experiências. O foco desta pedagogia está também na importância do trabalho e discussão em conjunto entre os alunos para uma melhor compreensão de pontos e vista diferentes.

Escola Progressista-humanista

Também derivada do Construtivismo, trabalha a criança com foco na progressão do seu conhecimento. Com foco na vivência grupal e equilibrada entre alunos e professores, a abordagem valoriza as diferenças e individualidades de cada um.

A escola deve estimular o aluno, através do que ele já conhece, a superar desafios e alcançar um nível mais elevado de aprendizado.

Escola Democrática

Uma escola democrática é aquela que se baseia em uma pedagogia libertária, na qual os alunos são os atores centrais do processo educacional e os professores são facilitadores que auxiliam nas atividades, de acordo com o interesse do estudante.

A linha democrática de ensino dá a alunos, professores, funcionários e pais direitos de participação na instituição.

Escola Waldorf

A pedagogia Waldorf foi criada a partir das ideias do filósofo austríaco Rudolf Steiner (1861-1925) e tem esse nome porque os primeiros alunos dele eram funcionários da fábrica alemã Waldorf Astoria.

O ensino Waldorf acredita que o aprendizado deve andar juntamente com atividades corporais e artesanais, para assim, trabalhar o desenvolvimento físico, social e individual da criança de forma conjunta. Neste método, os alunos são divididos em faixas etárias – e não em séries – e não há repetência, por acreditar que o ritmo biológico do aluno não pode ser mudado.

Com base na concepção de ser humano e mundo desenvolvida por Steiner, a pedagogia Waldorf foca no conhecimento da criança para seu desenvolvimento em diversos aspectos, dando igual importância às formações ética, estética e acadêmica.

Com objetivo nas potencialidades individuais, a proposta é valorizar a integração social de escola e família, imaginação, criatividade, arte e habilidades em resolver problemas.

Na pedagogia Waldorf, a alfabetização só se inicia a partir do primeiro ano do Ensino Fundamental e não há reprovação de alunos. “Há testes, mas há outros aspectos que compõem a avaliação, tais como o envolvimento, o trabalho realizado e a participação. A avaliação é sempre contínua e paralela, para orientar a prática pedagógica e os reforços necessários”, explica Zita, como é chamada no Colégio Waldorf Micael.

Escola Montessori

A linha montessoriana, proposta pela médica e pedagoga italiana Maria Montessori (1870-1952), foi uma das primeiras a inserir questões afetivas na educação. No Brasil, somente no final dos anos 80 este método começou a se popularizar.

Maria Montessori elaborou uma teoria científica do desenvolvimento infantil com proposta pedagógica em um ensino ativo, no qual a criança cria um senso de responsabilidade a partir de seu próprio aprendizado. Primeira mulher italiana a se formar em medicina, ela dizia que o ambiente precisa ser rico em estímulos que despertem o interesse para a atividade e convidem a criança a conduzir suas próprias experiências.

A pedagogia montessoriana acredita que a concentração e o desenvolvimento infantil acontecem através da manipulação de objetos. Na sala de aula, tudo deve estar à altura das mãos das crianças e o professor é considerado um guia para o aprendizado.

Escola Pikler

Assim como as pedagogias Montessori e construtivista, a abordagem Pikler surgiu como resposta a um ensino tradicional, o qual dispõe as crianças sentadas em fileiras, não trabalha tanto a dimensão lúdica e tem pouco foco em atividades de expressões corporais e artísticas.

Apesar de apresentarem muitas aproximações, as abordagens Pikler e as abordagens já citadas acima (Montessori, Waldorf e construtivista) nasceram em contextos distintos. A Pikler foi desenvolvida após a Segunda Guerra Mundial, em Budapeste, na Hungria, e apresenta uma atenção especial para construção

da autonomia dos bebês e crianças de 0 a 3 anos. A abordagem Pikler já é seguida por algumas escolas no Brasil.

Escola How-to-live

A filosofia How-to-live foi criada pelo mestre iogue indiano Paramahansa Yogananda. No Brasil, já existe uma escola que tem sua proposta focada nos princípios desta filosofia.¹

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.

A administração de Recursos Humanos é o processo de contratação e desenvolvimento de funcionários para que eles se tornem mais valiosos para a organização.

A Administração de Recursos Humanos inclui:

- Realização de análises de trabalho
- Planejamento de necessidades de pessoal
- Recrutamento das pessoas certas para o trabalho
- Gerenciamento de salários, oferecendo benefícios e incentivos-
- Avaliação do desempenho

Administração de Recursos Humanos Por Chiavenato

A Administração de Recursos Humanos, segundo Chiavenato, consiste em planejar, organizar, desenvolver, coordenar e controlar os métodos capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal.

Ao mesmo tempo em que a organização representa o meio que permita às pessoas que com ela colaborem para alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho.

Também significa conquistar e manter as pessoas na organização, trabalhando sempre com eficiência para produzir resultados eficazes.

Administração de Recursos Humanos do Operacional ao Estratégico

O gerenciamento operacional de RH e a gestão estratégica de RH são dois lados da mesma entidade.

O RH operacional exige operações diárias essenciais para atender às necessidades de seus funcionários, enquanto a gestão estratégica de RH se preocupa com a previsão de resultados e garantindo que sua empresa tenha o capital humano mais qualificado para atingir seus objetivos.

Ambas as facetas dos recursos humanos são componentes fundamentais que podem levar o seu negócio ao sucesso.

Administração de Recursos Humanos Operacional:

Atuando operacionalmente, os membros da equipe de recursos humanos são administradores de alto nível.

¹ Fonte: www.lunetas.com.br

As tarefas que realizam geralmente são altamente visíveis para seus funcionários porque estão focadas nas questões de trabalho diário atribuídas às necessidades atuais de sua equipe.

Estas incluem tarefas vitais, tais como recrutamento, entrevistas e contratação, e gerenciamento de riscos.

O gerenciamento operacional de RH pode usar e manter sistemas informatizados de informações de RH, e também pode supervisionar seu departamento de folha de pagamento.

Administração de Recursos Humanos Estratégico

A Administração de Recursos Humanos Estratégica requer que os profissionais de RH considerem a imagem geral do crescimento da sua empresa, implementando maneiras de contribuir diretamente para seus objetivos de longo prazo.

O RH estratégico é parte integrante do planejamento futuro do seu negócio em relação aos funcionários.

Em uma capacidade estratégica, os membros da equipe de RH tentam projetar as futuras necessidades de negócios e trabalhar para desenvolver funcionários e programas atuais para atender a essas necessidades.

Olhando para o futuro, as equipes de RH podem considerar muitas opções para manter seu negócio competitivo e crescendo, incluindo a terceirização de certos empregos.

Administração de Recursos Humanos nas Organizações

A linha estratégica de pesquisa é focada principalmente em teorias e práticas de estratégia de gerenciamento de RH em organizações e conseqüentemente o acompanhamento da estratégia com o uso de sistemas de medição.

O foco central é, em primeiro lugar, desvendar a criação de sistemas e práticas estratégicas de GRH, e os resultados finais da gestão de recursos humanos e organizacionais.

Em segundo lugar, a equipe de pesquisa também está interessada em desenvolvimentos no campo de sistemas estratégicos de medição de HRM.

Em terceiro lugar, estamos cada vez mais em direção a uma abordagem sustentável da gestão de recursos humanos.

Faz-se isso usando uma abordagem econômica e gerencial de HRM e, posteriormente, buscando o valor agregado de HRM em organizações.

Relações de trabalho

Com a linha de pesquisa sobre a relação de trabalho, estuda-se o relacionamento empregado-organização e seus resultados em diferentes níveis, reconhecendo assim que os funcionários são gerenciados em vários níveis e como esses níveis distintos interferem uns com os outros.

No nível do trabalho, estuda-se a perspectiva do empregador referente ao que a organização oferece aos empregados no nível do trabalho e o que é esperado dos funcionários em troca.

Considerando que as organizações estão mudando cada vez mais sua abordagem de investimento mútuo para o emprego em uma abordagem de sub investimento (em que muito é perguntado pelos funcionários em comparação com o que lhes é oferecido), é importante estudar o impacto dessas mudanças para diferentes empregados e resultados organizacionais.

Além disso, a nível individual, estuda-se a perspectiva do empregado pertencente à relação de troca de membros do líder.

O gerente de linha como agente da organização implementa a relação de trabalho com o empregado individual.

Portanto, é importante estudar a LMX como uma importante faceta do relacionamento amplo-empregado-organização.

O objetivo é contribuir com a compreensão de como o relacionamento empregado-organização afeta funcionários e organizações.

Estuda-se especificamente os processos operacionais nesta ligação.

Gerenciamento de desempenho

Esta linha de pesquisa concentra-se no gerenciamento de desempenho e no comportamento organizacional.

A pesquisa é dedicada a uma melhor compreensão de como as organizações podem desempenhar de forma mais efetiva pelo gerenciamento melhor (gerenciamento de RH e desempenho).

O objetivo é examinar e melhorar a eficácia de várias práticas, sistemas e políticas de gerenciamento de desempenho e gerenciamento de RH nas organizações.

Além disso, a pesquisa realizada dentro desta equipe enfoca o papel do bem-estar dos funcionários no Gerenciamento de Recursos Humanos – Relacionamento com o desempenho organizacional.

A questão central é como o sistema de gestão organizacional, a estratégia, a cultura e o comportamento podem ser otimizados para facilitar e melhorar o bem-estar e efetividade dos funcionários, o desempenho da equipe e da organização.

Gestão estratégica

Esta linha de pesquisa utiliza a estrutura estratégia e prática para examinar as características dos processos de planejamento estratégico e o uso de instrumentos de planejamento estratégico em organizações públicas e sem fins lucrativos, tanto de uma perspectiva social quanto de sistemas.

Mais especificamente, examinamos a relação entre as características dos processos estratégicos de tomada de decisão e os resultados próximos e / ou distal.

As características do processo de tomada de decisão estratégica abrangem os profissionais de planejamento estratégico (por exemplo, características e papéis da equipe), as práticas de planejamento estratégico (por exemplo, características do processo) e a práxis de planejamento estratégico (por exemplo, ferramentas estratégicas e planos estratégicos).

Os resultados imediatos de interesse são: qualidade das decisões estratégicas, eficácia do planejamento estratégico, compreensão compartilhada e compromisso com a estratégia e a comunicação estratégica.

Os resultados distantes de interesse são o desempenho organizacional, estratégia realizada e legitimidade estratégica.

Os dados são coletados em configurações de lucro público e social usando projetos de pesquisa e projetos experimentais de pesquisa em combinação com dados secundários.

Recrutamento e marca de empregador

O recrutamento visa identificar e atrair o capital humano certo para atingir os objetivos e as estratégias da organização.

Mesmo em tempos de recessão econômica, a “guerra pelo talento” continua à medida que as organizações lutam para encontrar um equilíbrio entre a manutenção de uma força de trabalho magra, atraindo o talento necessário para manter uma vantagem competitiva.

As tendências demográficas sugerem que a aquisição de capital humano será ainda mais importante no futuro.

Além disso, dado que o recrutamento influencia a quantidade e a qualidade dos candidatos e contratados, tem implicações para todas as outras práticas de recursos humanos.

Como resultado, o recrutamento tornou-se uma das funções de recursos humanos mais críticas para o sucesso organizacional e a sobrevivência.

Como essas evoluções garantem uma compreensão completa do recrutamento e da atração organizacional, a pesquisa nesse domínio cresceu exponencialmente nos últimos anos.

Estudos recentes mudaram o campo com base em teorias de marketing e branding e construções para elucidar ainda mais o processo de recrutamento.

Dentro do domínio do recrutamento e da marca do empregador, os principais tópicos de pesquisa da nossa equipe de pesquisa são o estudo de fontes de recrutamento, comportamentos de busca de emprego, comunicação boca-a-boca, mídia social, imagem do empregador e diversidade de candidatos.

Responsabilidade social corporativa e empreendedorismo social

A responsabilidade social corporativa e as empresas sociais têm em comum o desafio de combinar a sustentabilidade econômica e social.

Nesta linha de pesquisa, o foco é o estudo de empresas sociais, que desenvolvem atividades geradoras de receita para realizar metas sociais.

As empresas sociais são consideradas como “casos extremos de hibridação” porque a realização dos objetivos sociais e econômicos são fundamentais para o funcionamento das empresas sociais, embora possa implicar práticas que nem sempre são compatíveis.

O estudo das empresas sociais é, portanto, considerado particularmente interessante para obter informações sobre os desafios da introdução da responsabilidade social corporativa em organizações com foco principal na sustentabilidade econômica.

Estuda-se os antecedentes, valores e objetivos dos gerentes e membros do conselho nas empresas sociais em relação à dinâmica e à tomada de decisões na equipe de alto nível e no conselho de administração, influenciando o desempenho da organização.

Avaliando o desempenho organizacional, não só consideramos o desempenho financeiro, mas também visamos medir o desempenho social.

Portanto, desenvolvemos atividades de pesquisa para poder avaliar o desempenho não financeiro das empresas (sociais).

Gerenciamento de carreira

Este fluxo de pesquisa concentra-se no ciclo de vida do empregado a partir do “estágio do candidato a emprego” e termina na idade de aposentadoria.

Todos os problemas de desenvolvimento de RHM e gestão de talentos no meio estão sendo pesquisados a partir de uma perspectiva de correspondência.

Ao fazê-lo, a ênfase é tanto sobre as necessidades de desenvolvimento do indivíduo quanto sobre as soluções potenciais que as organizações podem surgir, a fim de reter suas pessoas de forma a permanecerem motivadas e comprometidas.

Este fluxo de pesquisa permitiu várias publicações em torno das seguintes equipes: sistemas de carreira, escadas de carreira triplas, contrato psicológico, criação de emprego, diferentes gerações no piso de trabalho, comportamento de autogestão de carreira, etc.

Organizações de aprendizagem

Os principais campos de interesse são a organização de aprendizagem, habilidades profissionais, gerenciamento de mudanças, inteligência emocional, estilos cognitivos e liderança.

Benefícios da Administração de Recursos Humanos

O benefício de uma função de RH está no processo de ligação da função de recursos humanos com os objetivos estratégicos de uma empresa, a fim de melhorar e impulsionar o desempenho.

Em termos simples, a gestão de recursos humanos envolve recrutamento, contratação e gerenciamento de funcionários.

No entanto, um sistema de recursos humanos bem-sucedido requer muitas mais peças da organização, envolvendo cultura organizacional e administrando saúde e segurança.

Com a compreensão desses elementos de um sistema de gerenciamento de RH, os empresários e gerentes podem efetivamente estruturar seus processos de negócios.

Cultura Organizacional

A cultura organizacional é a montagem de valores, regras de trabalho, visão da empresa, tradições e crenças que uma empresa adotou ao longo dos anos.

O sistema de gerenciamento de RH desempenha um papel vital na influência da cultura organizacional dentro de uma empresa.

Estabelecendo diretrizes, procedimentos e padrões da empresa, os funcionários sabem e aprendem os comportamentos que são aceitáveis no local de trabalho.

Por exemplo, uma política pode indicar que a pontualidade é importante dentro da empresa, o que promove habilidades aprimoradas de gerenciamento de tempo entre os funcionários, ou a equipe de RH pode adaptar uma política de gerenciamento de tempo mais flexível que valha a liberdade dos funcionários para gerenciar seus próprios horários.

Portanto, a cultura organizacional afeta a maneira como as pessoas trabalham e cooperam entre si e com os clientes.

Planejando a Mudança

O mundo dos negócios muda rapidamente. A tecnologia está mudando e sendo atualizada constantemente, os funcionários vêm e vão, e as finanças do negócio variam de tempos em tempos.

É responsabilidade da equipe de RH ajudar a estabilizar a empresa para mudanças contínuas e isso não pode ser ignorado.

Planejar mudanças significa ajudar os funcionários a entender seus papéis, levando em consideração a imagem maior da empresa.

Trata-se de construir pontes entre departamentos e gerentes e fazer com que as pessoas falem sobre as circunstâncias do "caso e o caso".

O RH usa essa informação e desenvolve um plano de gerenciamento para desastres, mudanças no fluxo de trabalho e para tranquilizar os funcionários em tempos de desastre ou mudanças alarmantes.

Treinamento e desenvolvimento

Quase todos os funcionários, incluindo aqueles que são altamente qualificados e qualificados, exigem treinamento em algum momento devido ao fato de que cada organização faz as coisas de maneira diferente aos outros.

Políticas e procedimentos precisam ser firmemente transmitidos a todos os funcionários como parte do processo de embarque -, portanto, ter todos com o mesmo comprimento de onda.

O sistema de gerenciamento de RH também é responsável pelo desenvolvimento contínuo dos funcionários.

Esta educação contínua mantém atualizadas as habilidades dos funcionários, de modo que eles trazem ideias originais e modernas para a empresa.

Saúde e segurança

O sistema de gerenciamento de RH desempenha um papel fundamental na garantia de saúde e segurança no local de trabalho.

Isso pode ser alcançado através de políticas e procedimentos, mas a função de RH pode dar um passo adiante para garantir que os funcionários compreendam os riscos de certas atividades.

Por exemplo, se houver maquinaria pesada no escritório, a RH pode postar sinais de alerta e cartazes listando as etapas a serem tomadas em caso de emergência.

Isso minimiza a possibilidade de ocorrência de um acidente e ajuda a eliminar qualquer ação judicial posterior que possa ser tomada contra a empresa.

Recrutamento

Embora o recrutamento possa parecer um dado para os sistemas de gerenciamento de RH, é o principal centro de todas as políticas e sistemas de RH.

Obter trabalhadores qualificados, mantê-los envolvidos dentro da empresa, treiná-los corretamente para concluir com êxito seus trabalhos e encorajá-los a ser submetidos a uma maior educação.

Atribuir-lhes benefícios e compensação são todos impulsionadores para o sucesso organizacional e devem estar continuamente na mente de Gerentes de RH.

Portanto, desenvolver e implementar o Sistema de Gestão de Recursos Humanos certo para o seu negócio é importante.

Embora seja possível cuidar dessas funções manualmente, um sistema automatizado garante que haja muito tempo disponível para a equipe de recursos humanos para desenvolver e manter os dados que entram nesses sistemas.

Objetivos da Administração de Recursos Humanos

Os objetivos são metas pré-determinadas às quais a atividade individual ou de grupo em uma organização é dirigida.

Os objetivos da gestão de pessoal são influenciados por objetivos organizacionais e objetivos individuais e sociais.

As instituições são instituídas para atingir determinados objetivos específicos.

Os objetivos das instituições econômicas são principalmente gerar lucros, e as instituições educacionais são principalmente educação e / ou realizar pesquisas e assim em diante.