



CÓD: OP-004AG-24
7908403560271

GUAÍRA-SP

PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAÍRA – SÃO PAULO

Agente de Saúde

EDITAL Nº 001/2024

Língua Portuguesa

1. Leitura e interpretação de textos e frases	5
2. Ortografia; Gramática	5
3. Pontuação	10
4. Acentuação gráfica.....	13
5. Norma culta da escrita.....	14
6. Sinônimos e antônimos das palavras	16
7. Alfabeto: vogais e consoantes; Encontros vocálicos e consonantais; Sílabas: número e separação	16
8. uso de maiúsculas e minúsculas	17
9. Classe de Palavras. Gênero: masculino e feminino, coletivos.....	18
10. Formas de tratamento	18

Matemática

1. Noções de conjuntos	31
2. Problemas envolvendo as operações fundamentais.....	39
3. Noções de posições e formas	40
4. Sistema de Medidas: medidas de tempo, de comprimento, de massas, de temperaturas, de áreas e peso	50
5. Expressões numéricas.....	50
6. Múltiplos e divisores de números naturais.....	52
7. regras de três simples	53
8. porcentagem e problemas.....	55

Conhecimentos Gerais

1. Conhecimentos municipais, estaduais e nacionais sobre: política, economia, geografia, sociedade, cultura e história.....	57
2. Atualidades relevantes sobre diversas áreas, tais como política, economia, sociedade, educação, segurança, tecnologia, energia, relações internacionais, desenvolvimento sustentável, responsabilidade socioambiental e ecologia e suas vinculações históricas. Fatos e notícias locais, nacionais e internacionais sobre diversos assuntos veiculados nos meios de comunicação de massa, como jornais, revistas, rádios, televisão e internet.....	121

Conhecimentos Específicos

Agente de Saúde

1. Relações Humanas.....	123
2. Atitude, Preconceito, Esteriótipo	126
3. História das Políticas de Saúde Pública no Brasil; Estrutura e Funcionamento do SUS; Lei n° 8080/8142, Noa, Nob; Lei n° 8080/90	128
4. O ACS - Um Agente de Mudança	143
5. Trabalhando com Família em Saúde da Família	145
6. Desafios para integração entre Equipe de Saúde e Comunidade	146

ÍNDICE

7. Acompanhamento do PACS na alimentação dos dados do SIAB	148
8. Identificando parceiros, Áreas e Grupos de Risco no Mapeamento da Micro-área	149
9. Critérios para Identificação de Prioridades na Área de Saúde	151
10. Visita domiciliar	152
11. Escuta Ativa	153
12. Aprender com a Comunidade	155
13. Epidemiologia	156

LÍNGUA PORTUGUESA

ORTOGRAFIA; GRAMÁTICA

A ortografia oficial diz respeito às regras gramaticais referentes à escrita correta das palavras. Para melhor entendê-las, é preciso analisar caso a caso. Lembre-se de que a melhor maneira de memorizar a ortografia correta de uma língua é por meio da leitura, que também faz aumentar o vocabulário do leitor.

Neste capítulo serão abordadas regras para dúvidas frequentes entre os falantes do português. No entanto, é importante ressaltar que existem inúmeras exceções para essas regras, portanto, fique atento!

Alfabeto

O primeiro passo para compreender a ortografia oficial é conhecer o alfabeto (os sinais gráficos e seus sons). No português, o alfabeto se constitui 26 letras, divididas entre **vogais** (a, e, i, o, u) e **consoantes** (restante das letras).

Com o Novo Acordo Ortográfico, as consoantes **K**, **W** e **Y** foram reintroduzidas ao alfabeto oficial da língua portuguesa, de modo que elas são usadas apenas em duas ocorrências: **transcrição de nomes próprios e abreviaturas e símbolos de uso internacional**.

Uso do “X”

Algumas dicas são relevantes para saber o momento de usar o X no lugar do CH:

- Depois das sílabas iniciais “me” e “en” (ex: mexerica; enxergar)
- Depois de ditongos (ex: caixa)
- Palavras de origem indígena ou africana (ex: abacaxi; orixá)

Uso do “S” ou “Z”

Algumas regras do uso do “S” com som de “Z” podem ser observadas:

- Depois de ditongos (ex: coisa)
- Em palavras derivadas cuja palavra primitiva já se usa o “S” (ex: casa > casinha)
- Nos sufixos “ês” e “esa”, ao indicarem nacionalidade, título ou origem. (ex: portuguesa)
- Nos sufixos formadores de adjetivos “ense”, “oso” e “osa” (ex: populoso)

Uso do “S”, “SS”, “Ç”

- “S” costuma aparecer entre uma vogal e uma consoante (ex: diversão)
- “SS” costuma aparecer entre duas vogais (ex: processo)
- “Ç” costuma aparecer em palavras estrangeiras que passaram pelo processo de aporuguesamento (ex: muçarela)

Os diferentes porquês

POR QUE	Usado para fazer perguntas. Pode ser substituído por “por qual motivo”
PORQUE	Usado em respostas e explicações. Pode ser substituído por “pois”
POR QUÊ	O “que” é acentuado quando aparece como a última palavra da frase, antes da pontuação final (interrogação, exclamação, ponto final)
PORQUÊ	É um substantivo, portanto costuma vir acompanhado de um artigo, numeral, adjetivo ou pronome

Parônimos e homônimos

As palavras **parônimas** são aquelas que possuem grafia e pronúncia semelhantes, porém com significados distintos.

Ex: *cumprimento* (saudação) X *comprimento* (extensão); *tráfego* (trânsito) X *tráfico* (comércio ilegal).

Já as palavras **homônimas** são aquelas que possuem a mesma grafia e pronúncia, porém têm significados diferentes. **Ex:** *rio* (verbo “rir”) X *rio* (curso d’água); *manga* (blusa) X *manga* (fruta).

LEITURA E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS E FRASES

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...*

Frase

É todo enunciado capaz de transmitir a outrem tudo aquilo que pensamos, queremos ou sentimos.

Exemplos

Caía uma chuva.
Dia lindo.

Oração

É a frase que apresenta estrutura sintática (normalmente, sujeito e predicado, ou só o predicado).

Exemplos

Ninguém segura este menino. (*Ninguém*: sujeito; *segura este menino*: predicado)
Havia muitos suspeitos. (Oração sem sujeito; *havia muitos suspeitos*: predicado)

Termos da oração

1.	Termos essenciais	{	s u j e i t o predicado		
2.	Termos integrantes	{	complemento verbal complemento nominal agente da passiva	{	objeto direto objeto indireto
3.	Termos acessórios	{	Adjunto adnominal adjunto adverbial aposto		
4.	Vocativo				

Diz-se que sujeito e predicado são termos “essenciais”, mas note que o termo que realmente é o núcleo da oração é o **verbo**:

Chove. (Não há referência a sujeito.)

Cansei. (O sujeito e *eu*, implícito na forma verbal.)

Os termos “acessórios” são assim chamados por serem supostamente dispensáveis, o que nem sempre é verdade.

Sujeito e predicado

Sujeito é o termo da oração com o qual, normalmente, o verbo concorda.

Exemplos

A notícia corria rápida como pólvora. (Corria está no singular concordando com a notícia.)

As notícias corriam rápidas como pólvora. (Corriam, no plural, concordando com as notícias.)

O **núcleo** do sujeito é a palavra principal do sujeito, que encerra a essência de sua significação. Em torno dela, como que gravitam as demais.

Exemplo: Os teus lírios brancos embelezam os campos. (Lírios é o núcleo do sujeito.)

Podem exercer a função de núcleo do sujeito o substantivo e palavras de natureza substantiva. Veja:

O **medo** salvou-lhe a vida. (substantivo)

Os **medrosos** fugiram. (Adjetivo exercendo papel de substantivo: adjetivo substantivado.)

A definição mais adequada para sujeito é: sujeito é o termo da oração com o qual o verbo normalmente concorda.

Sujeito simples: tem um só núcleo.

Exemplo: As flores morreram.

Sujeito composto: tem mais de um núcleo.

Exemplo: O rapaz e a moça foram encostados ao muro.

Sujeito elíptico (ou oculto): não expresso e que pode ser determinado pela desinência verbal ou pelo contexto.

Exemplo: Viajarei amanhã. (sujeito oculto: *eu*)

Sujeito indeterminado: é aquele que existe, mas não podemos ou não queremos identificá-lo com precisão.

Ocorre:

- quando o verbo está na **3ª pessoa do plural**, sem referência a nenhum substantivo anteriormente expresso.

Exemplo: Batem à porta.

- com verbos intransitivo (VI), transitivo indireto (VTI) ou de ligação (VL) acompanhados da partícula SE, chamada de índice de indeterminação do sujeito (IIS).

Exemplos:

Vive-se bem. (VI)

Precisa-se de pedreiros. (VTI)

Falava-se baixo. (VI)

Era-se feliz naquela época. (VL)

Orações sem sujeito

São orações cujos verbos são impessoais, com sujeito inexistente.

Ocorrem nos seguintes casos:

- com verbos que se referem a fenômenos meteorológicos.

Exemplo: Chovia. Ventava durante a noite.

- *haver* no sentido de existir ou quando se refere a tempo decorrido.

Exemplo: Há duas semanas não o vejo. (= Faz duas semanas)

- *fazer* referindo-se a fenômenos meteorológicos ou a tempo decorrido.

Exemplo: Fazia 40° à sombra.

- *ser* nas indicações de horas, datas e distâncias.

Exempl: São duas horas.

Predicado nominal

O núcleo, em torno do qual as demais palavras do predicado gravitam e que contém o que de mais importante se comunica a respeito do sujeito, e um *nome* (isto é, um substantivo ou adjetivo, ou palavra de natureza substantiva). O verbo e de *ligação* (liga o núcleo ao sujeito) e indica estado (*ser, estar, continuar, ficar, permanecer*; também *andar*, com o sentido de *estar*; *virar*, com o sentido de *transformar-se em*; e *viver*, com o sentido de *estar sempre*).

Exemplo:

Os príncipes **viraram sapos muito feios.** (verbo de ligação mais núcleo substantivo: *sapos*)

Verbos de ligação

São aqueles que, sem possuírem significação precisa, ligam um sujeito a um predicativo. São verbos de ligação: *ser, estar, ficar, parecer, permanecer, continuar, tornar-se* etc.

Exemplo: A rua estava calma.

Predicativo do sujeito

É o termo da oração que, no predicado, expressa qualificação ou classificação do sujeito.

Exemplo: Você será engenheiro.

- O predicativo do sujeito, além de vir com verbos de ligação, pode também ocorrer com verbos **intransitivos** ou com verbos **transitivos**.

Predicado verbal

Ocorre quando o núcleo é um verbo. Logo, não apresenta predicativo. E formado por verbos transitivos ou intransitivos.

Exemplo: A população da vila assistia ao embarque. (Núcleo do sujeito: *população*; núcleo do predicado: *assistia*, verbo transitivo indireto)

Verbos intransitivos

São verbos que não exigem complemento algum; como a ação verbal não passa, não transita para nenhum complemento, recebem o nome de **verbos intransitivos**. Podem formar predicado sozinhos ou com adjuntos adverbiais.

Exemplo: Os visitantes retornaram ontem à noite.

Verbos transitivos

São verbos que, ao declarar alguma coisa a respeito do sujeito, exigem um complemento para a perfeita compreensão do que se quer dizer. Tais verbos se denominam **transitivos** e a pessoa ou coisa para onde se dirige a atividade transitiva do verbo se denomina **objeto**. Dividem-se em: diretos, indiretos e diretos e indiretos.

Verbos transitivos diretos: Exigem um objeto direto.

Exemplo: Espero-o no aeroporto.

Verbos transitivos indiretos: Exigem um objeto indireto.

Exemplo: *Gosto de flores.*

Verbos transitivos diretos e indiretos: Exigem um objeto direto e um objeto indireto.

Exemplo: *Os ministros **informaram** a nova política econômica aos trabalhadores.* (VTDI)

Complementos verbais

Os complementos verbais são representados pelo objeto direto (OD) e pelo objeto indireto (OI).

Objeto indireto

É o complemento verbal que se liga ao verbo pela preposição por ele exigida. Nesse caso o verbo pode ser transitivo indireto ou transitivo direto e indireto. Normalmente, as preposições que ligam o objeto indireto ao verbo são *a, de, em, com, por, contra, para* etc.

Exemplo: *Acredito **em** você.*

Objeto direto

Complemento verbal que se liga ao verbo sem preposição obrigatória. Nesse caso o verbo pode ser transitivo direto ou transitivo direto e indireto.

Exemplo: *Comunicaram **o fato** aos leitores.*

Objeto direto preposicionado

É aquele que, contrariando sua própria definição e característica, aparece regido de preposição (geralmente preposição *a*).

*O pai dizia aos filhos que adorava **a ambos**.*

Objeto pleonástico

É a repetição do objeto (direto ou indireto) por meio de um pronome. Essa repetição assume valor enfático (reforço) da noção contida no objeto direto ou no objeto indireto.

Exemplos

*Ao colega, já **lhe** perdoei.* (objeto indireto pleonástico)

Ao filme, assistimos **a ele** emocionados. (objeto indireto pleonástico)

Predicado verbo-nominal

Esse predicado tem dois núcleos (um verbo e um nome), é formado por **predicativo** com **verbo transitivo** ou **intransitivo**.

Exemplos:

*A multidão **assistia ao jogo emocionada**.* (predicativo do sujeito com verbo transitivo indireto)

*A riqueza **tornou-o orgulhoso**.* (predicativo do objeto com verbo transitivo direto)

Predicativo do sujeito

O predicativo do sujeito, além de vir com verbos de ligação, pode também ocorrer com verbos intransitivos ou transitivos. Nesse caso, o predicado é verbo-nominal.

Exemplo: *A criança brincava alegre no parque.*

Predicativo do objeto

Exprime qualidade, estado ou classificação que se referem ao objeto (direto ou indireto).

Exemplo de predicativo do objeto direto:

*O juiz declarou o réu **culpado**.*

Exemplo de predicativo do objeto indireto:

*Gosto de você **alegre**.*

Adjunto adnominal

É o termo acessório que vem junto ao nome (substantivo), restringindo-o, qualificando-o, determinando-o (*adjunto*: “que vem junto a”; *adnominal*: “junto ao nome”). Observe:

*Os meus três grandes **amigos** [amigos: nome substantivo] vieram me fazer uma **visita** [visita: nome substantivo] agradável ontem à noite.*

São adjuntos adnominais *os* (artigo definido), *meus* (pronome possessivo adjetivo), *três* (numeral), *grandes* (adjetivo), que estão gravitando em torno do núcleo do sujeito, o substantivo *amigos*; o mesmo acontece com *uma* (artigo indefinido) e *agradável* (adjetivo), que determinam e qualificam o núcleo do objeto direto, o substantivo *visita*.

O adjunto adnominal prende-se diretamente ao substantivo, ao passo que o predicativo se refere ao substantivo por meio de um verbo.

Complemento nominal

É o termo que completa o sentido de substantivos, adjetivos e advérbios porque estes não têm sentido completo.

- Objeto – recebe a atividade transitiva de um verbo.

- Complemento nominal – recebe a atividade transitiva de um nome.

O complemento nominal é **sempre** ligado ao nome por preposição, tal como o objeto indireto.

Exemplo: *Tenho necessidade **de dinheiro**.*

Adjunto adverbial

É o termo da oração que modifica o verbo ou um adjetivo ou o próprio advérbio, expressando uma circunstância: lugar, tempo, fim, meio, modo, companhia, exclusão, inclusão, negação, afirmação, dúvida, concessão, condição etc.

Período

Enunciado formado de uma ou mais orações, finalizado por: ponto final (.), reticências (...), ponto de exclamação (!) ou ponto de interrogação (?). De acordo com o número de orações, classifica-se em:

Apresenta apenas uma oração que é chamada *absoluta*.

O período é simples quando só traz uma oração, chamada absoluta; o período é composto quando traz mais de uma oração. Exemplo: *Comeu toda a refeição.* (Período simples, oração absoluta.); *Quero que você leia.* (Período composto.)

Uma maneira fácil de saber quantas orações há num período é contar os verbos ou locuções verbais. Num período haverá tantas orações quantos forem os verbos ou as locuções verbais nele existentes.

Há três tipos de período composto: por coordenação, por subordinação e por coordenação e subordinação ao mesmo tempo (também chamada de misto).

MATEMÁTICA

NOÇÕES DE CONJUNTOS

Um conjunto é uma coleção de objetos, chamados elementos, que possuem uma propriedade comum ou que satisfazem determinada condição.

Representação de um conjunto

Podemos representar um conjunto de várias maneiras.

ATENÇÃO: Indicamos os conjuntos utilizando as letras maiúsculas e os elementos destes conjuntos por letras minúsculas.

Vejamos:

1) os elementos do conjunto são colocados entre chaves separados por vírgula, ou ponto e vírgula.

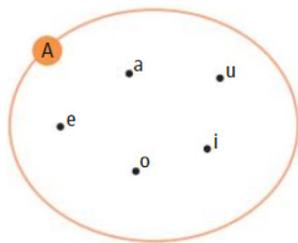
$$A = \{a, e, i, o, u\}$$

2) os elementos do conjunto são representados por uma ou mais propriedades que os caracterize.

$$A = \{x \mid x \text{ é vogal do nosso alfabeto}\}$$

Este símbolo significa tal que.

3) os elementos do conjunto são representados por meio de um esquema denominado diagrama de Venn.



Relação de pertinência

Usamos os símbolos \in (pertence) e \notin (não pertence) para relacionar se um elemento faz parte ou não do conjunto.

Tipos de Conjuntos

- **Conjunto Universo:** reunião de todos os conjuntos que estamos trabalhando.
- **Conjunto Vazio:** é aquele que não possui elementos. Representa-se por \emptyset ou, simplesmente $\{ \}$.
- **Conjunto Unitário:** possui apenas um único elemento.
- **Conjunto Finito:** quando podemos enumerar todos os seus elementos.
- **Conjunto Infinito:** contrário do finito.

Relação de inclusão

É usada para estabelecer relação entre conjuntos com conjuntos, verificando se um conjunto é subconjunto ou não de outro conjunto. Usamos os seguintes símbolos de inclusão:

\subset	está contido
\supset	contém
$\not\subset$	não está contido
$\not\supset$	não contém

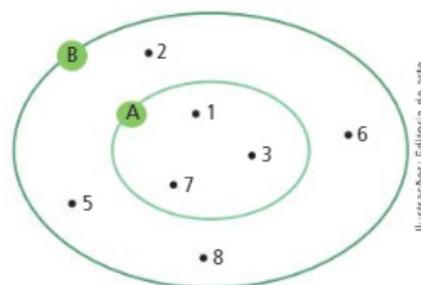
Igualdade de conjuntos

Dois conjuntos A e B são **IGUAIS**, indicamos $A = B$, quando possuem os mesmos elementos.

Dois conjuntos A e B são **DIFERENTES**, indicamos por $A \neq B$, se pelo menos UM dos elementos de um dos conjuntos NÃO pertence ao outro.

Subconjuntos

Quando todos os elementos de um conjunto A são também elementos de um outro conjunto B, dizemos que A é subconjunto de B. **Exemplo:** $A = \{1, 3, 7\}$ e $B = \{1, 2, 3, 5, 6, 7, 8\}$.



Os elementos do conjunto A **estão contidos** no conjunto B.

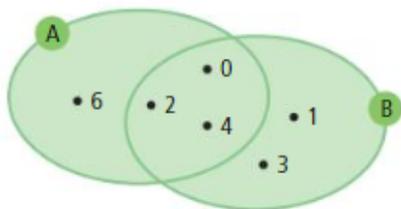
ATENÇÃO:

- 1) **Todo conjunto A é subconjunto dele próprio;**
- 2) **O conjunto vazio, por convenção, é subconjunto de qualquer conjunto;**
- 3) **O conjunto das partes é o conjunto formado por todos os subconjuntos de A.**
- 4) **O número de seu subconjunto é dado por: 2^n ; onde n é o número de elementos desse conjunto.**

Operações com Conjuntos

Tomando os conjuntos: $A = \{0,2,4,6\}$ e $B = \{0,1,2,3,4\}$, como exemplo, vejamos:

• **União de conjuntos:** é o conjunto formado por todos os elementos que pertencem a A ou a B . Representa-se por $A \cup B$. Simbolicamente: $A \cup B = \{x \mid x \in A \text{ ou } x \in B\}$. Exemplo:

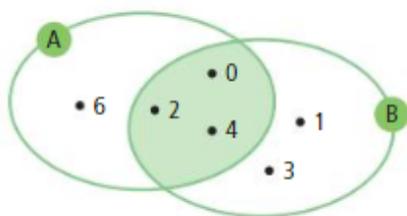


A parte pintada dos conjuntos indica $A \cup B$.

$$A \cup B = \{0, 1, 2, 3, 4, 6\}$$

Lê-se: A união B ou A reunião B.

• **Intersecção de conjuntos:** é o conjunto formado por todos os elementos que pertencem, simultaneamente, a A e a B . Representa-se por $A \cap B$. Simbolicamente: $A \cap B = \{x \mid x \in A \text{ e } x \in B\}$



A parte pintada dos conjuntos indica $A \cap B$.

$$A \cap B = \{0, 2, 4\}$$

Lê-se: A intersecção B.

OBSERVAÇÃO: Se $A \cap B = \emptyset$, dizemos que A e B são **conjuntos disjuntos**.

Propriedades da união e da intersecção de conjuntos

1ª) Propriedade comutativa

$$A \cup B = B \cup A \text{ (comutativa da união)}$$

$$A \cap B = B \cap A \text{ (comutativa da intersecção)}$$

2ª) Propriedade associativa

$$(A \cup B) \cup C = A \cup (B \cup C) \text{ (associativa da união)}$$

$$(A \cap B) \cap C = A \cap (B \cap C) \text{ (associativa da intersecção)}$$

3ª) Propriedade distributiva

$$A \cap (B \cup C) = (A \cap B) \cup (A \cap C) \text{ (distributiva da intersecção em relação à união)}$$

$$A \cup (B \cap C) = (A \cup B) \cap (A \cup C) \text{ (distributiva da união em relação à intersecção)}$$

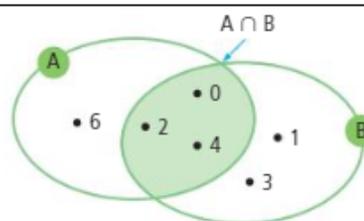
4ª) Propriedade

Se $A \subset B$, então $A \cup B = B$ e $A \cap B = A$, então $A \subset B$

Número de Elementos da União e da Intersecção de Conjuntos

E dado pela fórmula abaixo:

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



$$n(A \cup B) = 4 + 5 - 3 \Rightarrow n(A \cup B) = 6$$

Exemplo:

(CÂMARA DE SÃO PAULO/SP – TÉCNICO ADMINISTRATIVO – FCC) Dos 43 vereadores de uma cidade, 13 dele não se inscreveram nas comissões de Educação, Saúde e Saneamento Básico. Sete dos vereadores se inscreveram nas três comissões citadas. Doze deles se inscreveram apenas nas comissões de Educação e Saúde e oito deles se inscreveram apenas nas comissões de Saúde e Saneamento Básico. Nenhum dos vereadores se inscreveu em apenas uma dessas comissões. O número de vereadores inscritos na comissão de Saneamento Básico é igual a

- (A) 15.
- (B) 21.
- (C) 18.
- (D) 27.
- (E) 16.

Resolução:

De acordo com os dados temos:

7 vereadores se inscreveram nas 3.

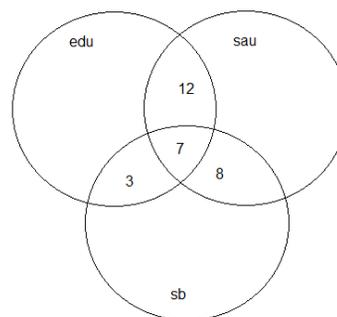
APENAS 12 se inscreveram em educação e saúde (o 12 não deve ser tirado de 7 como costuma fazer nos conjuntos, pois ele já desconsidera os que se inscreveram nos três)

APENAS 8 se inscreveram em saúde e saneamento básico.

São 30 vereadores que se inscreveram nessas 3 comissões, pois 13 dos 43 não se inscreveram.

$$\text{Portanto, } 30 - 7 - 12 - 8 = 3$$

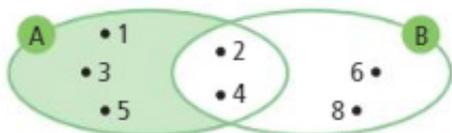
Se inscreveram em educação e saneamento 3 vereadores.



Em saneamento se inscreveram: $3 + 7 + 8 = 18$

Resposta: C

• **Diferença:** é o conjunto formado por todos os elementos que pertencem a A e não pertencem a B . Representa-se por $A - B$. Para determinar a diferença entre conjuntos, basta observamos o que o conjunto A tem de diferente de B . Tomemos os conjuntos: $A = \{1,2,3,4,5\}$ e $B = \{2,4,6,8\}$



A parte pintada nos conjuntos indica $A - B$.

$$A - B = \{1, 3, 5\}$$

Lê-se: A menos B .

Note que: $A - B \neq B - A$

Exemplo:

(**PREF. CAMAÇARI/BA – TÉC. VIGILÂNCIA EM SAÚDE NM – AOC**) Considere dois conjuntos A e B , sabendo que assinale a alternativa que apresenta o conjunto B .

- (A) $\{1;2;3\}$
- (B) $\{0;3\}$
- (C) $\{0;1;2;3;5\}$
- (D) $\{3;5\}$
- (E) $\{0;3;5\}$

Resolução:

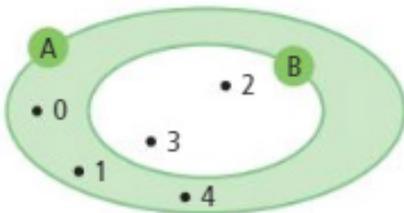
A intersecção dos dois conjuntos, mostra que 3 é elemento de B .

$A - B$ são os elementos que tem em A e não em B .

Então de $A \cup B$, tiramos que $B = \{0; 3; 5\}$.

Resposta: E

• **Complementar:** chama-se complementar de B (B é subconjunto de A) em relação a A o conjunto $A - B$, isto é, o conjunto dos elementos de A que não pertencem a B . Exemplo: $A = \{0,1,2,3,4\}$ e $B = \{2,3\}$

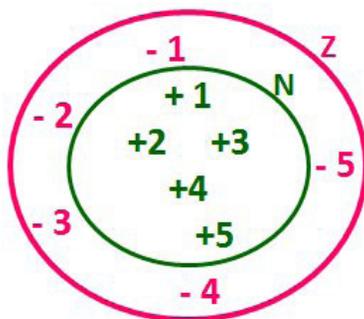


A parte pintada nos conjuntos indica $\overset{B}{C}_A$.

NÚMEROS INTEIROS; OPERAÇÕES FUNDAMENTAIS

Conjunto dos números inteiros - z

O conjunto dos números inteiros é a reunião do conjunto dos números naturais $N = \{0, 1, 2, 3, 4, \dots, n, \dots\}$, $(N \subset Z)$; o conjunto dos opostos dos números naturais e o zero. Representamos pela letra Z.



$N \subset Z$ (N está contido em Z)

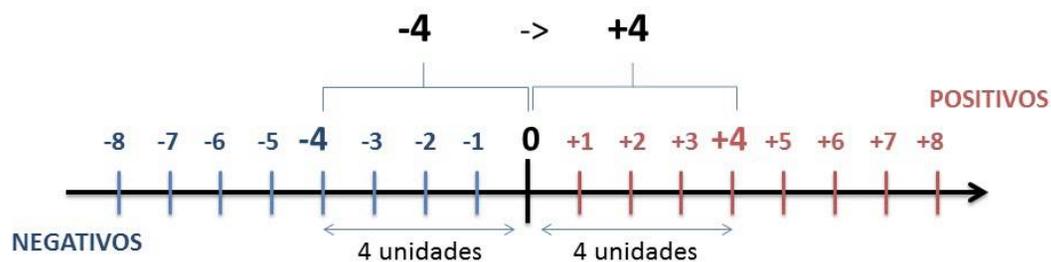
Subconjuntos:

SÍMBOLO	REPRESENTAÇÃO	DESCRIÇÃO
*	Z^*	Conjunto dos números inteiros não nulos
+	Z_+	Conjunto dos números inteiros não negativos
* e +	Z^*_+	Conjunto dos números inteiros positivos
-	Z_-	Conjunto dos números inteiros não positivos
* e -	Z^*_-	Conjunto dos números inteiros negativos

Observamos nos números inteiros algumas características:

• **Módulo:** distância ou afastamento desse número até o zero, na reta numérica inteira. Representa-se o módulo por $| \cdot |$. O módulo de qualquer número inteiro, diferente de zero, é sempre positivo.

• **Números Opostos:** dois números são opostos quando sua soma é zero. Isto significa que eles estão a mesma distância da origem (zero).



Somando-se temos: $(+4) + (-4) = (-4) + (+4) = 0$

Operações

• **Soma ou Adição:** Associamos aos números inteiros positivos a ideia de ganhar e aos números inteiros negativos a ideia de perder.

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

CONHECIMENTOS GERAIS

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

BRASIL

História do Brasil

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

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

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

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

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

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

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

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

O início da colonização

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A geribita tinha diversos atributos que a tornavam imbatível em relação aos outros produtos trocados por escravos. A cachaça é considerada um subproduto da produção açucareira e por isso

apresentava uma grande vantagem devido ao baixíssimo custo de produção, lucravam os donos de engenho que produziam a cachaça e os traficantes portugueses que faziam a troca por cativos na África, além é claro do elevado teor alcoólico da bebida (em torno de 60%) que a tornava altamente popular entre seus consumidores.

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

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

Despotismo esclarecido em Portugal

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

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

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

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

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

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

Capitânias Hereditárias

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

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

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

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

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

Capitânicas Hereditárias criadas no século XVI:

Capitania do Maranhão

Capitania do Ceará

Capitania do Rio Grande

Capitania de Itamaracá

Capitania de Pernambuco

Capitania da Baía de Todos os Santos

Capitania de Ilhéus

Capitania de Porto Seguro

Capitania do Espírito Santo

Capitania de São Tomé

Capitania de São Vicente

Capitania de Santo Amaro

Capitania de Santana

Governo Geral

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

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

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

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

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

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

Economia e sociedade colonial

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

- Pau-Brasil

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

- Cana-de-Açúcar

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

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

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

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

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

Sociedade Açucareira

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

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

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

- Mineração

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

Ouro

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

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

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

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

Diamantes

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

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

Sociedade mineradora

A sociedade mineira ou mineradora possuía as seguintes características:

- Urbana.
- Escravista.
- Maior Mobilidade Social

OBS.

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

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

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

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

- Pecuária

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

- Algodão

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

- Tabaco

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

- Drogas do sertão

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

Povoamento do interior no Período Colonial (Séc. XVII)

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

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Agente de Saúde

RELAÇÕES HUMANAS

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

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

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

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

— Tipos de Relações no Ambiente de Trabalho

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

Relações Hierárquicas (Chefe-Subordinado)

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

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

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

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

Relações entre Colegas de Mesma Posição

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

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

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

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

Relações Interdepartamentais

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

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

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

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

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

— Fatores que Influenciam as Relações Humanas no Trabalho

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

Comunicação

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

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

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

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

Cultura Organizacional

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

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

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

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

Estilo de Liderança

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

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

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

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

Diversidade e Inclusão

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

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

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

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

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

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

Benefícios das Boas Relações Humanas no Trabalho

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

Aumento da Produtividade

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

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

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

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

Melhoria do Clima Organizacional

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

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

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

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

Redução de Conflitos e Estresse

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

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

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

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

Incentivo à Criatividade e Inovação

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

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

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

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

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

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

— Desafios e Conflitos nas Relações Humanas no Trabalho

Apesar dos muitos benefícios das boas relações humanas no trabalho, inevitavelmente surgem desafios e conflitos. Identificar as principais causas e desenvolver estratégias eficazes para lidar com esses problemas é essencial para manter um ambiente de trabalho saudável. A seguir, exploramos os principais desafios e conflitos que podem ocorrer nas relações humanas no ambiente de trabalho e como abordá-los:

Principais Causas de Conflitos

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

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

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

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

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

Conflitos de Interesses e Comunicação

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

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

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

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

Estratégias para Resolução de Conflitos

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

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

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

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

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

Conflitos de Comunicação

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

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

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

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

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

– **Conclusão**

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

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

Resumo da Importância das Relações Humanas no Trabalho

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

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

Reflexão sobre o Papel das Empresas e dos Colaboradores

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

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

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

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

A melhoria das relações humanas no trabalho é um processo dinâmico que requer atenção constante e adaptação às necessidades e desafios emergentes. Ao implementar estratégias eficazes e

fomentar uma cultura de respeito e colaboração, as organizações podem transformar o ambiente de trabalho, tornando-o mais agradável e produtivo para todos.

ATITUDE, PRECONCEITO, ESTERÉOTIPO

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

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

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

Entendendo Atitude, Preconceito e Estereótipo

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

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

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

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

Esses conceitos estão interligados e podem influenciar as ações e decisões dos profissionais de saúde. Por exemplo, um ACS que carrega estereótipos sobre determinada população pode, inconscientemente, adotar atitudes preconceituosas que impactam negativamente o atendimento prestado.

Impacto do Preconceito e Estereótipo na Prática do Agente Comunitário de Saúde

O preconceito e os estereótipos podem ter um impacto profundo na prática do ACS, afetando tanto o profissional quanto os membros da comunidade. Algumas das formas como esses preconceitos se manifestam incluem: