



EMBRAPA

**EMBRAPA - EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA
AGROPECUÁRIA**

**Analista - Administração de Pessoas (Gestão
de Pessoas)**

**EDITAL Nº1 - EMBRAPA, DE 5 DE DEZEM-
BRO DE 2024**

**CÓD: OP-104DZ-24
7908403566709**

Língua Portuguesa

1. Compreensão e interpretação de textos de gêneros variados	9
2. Reconhecimento de tipos e gêneros textuais	16
3. Domínio dos mecanismos de coesão textual.....	17
4. Domínio da ortografia oficial	17
5. Reescrita de frases e parágrafos do texto; Emprego de elementos de referência, substituição e repetição, de conectores e de outros elementos de sequenciação textual	18
6. Domínio da estrutura morfossintática do período; Relações de coordenação entre orações e entre termos da oração; Relações de subordinação entre orações e entre termos da oração.....	23
7. Emprego das classes de palavras; Emprego de tempos e modos verbais.....	28
8. Emprego dos sinais de pontuação	35
9. Concordância verbal e nominal	37
10. Regência verbal e nominal.....	38
11. Colocação dos pronomes átonos.....	40
12. Emprego do sinal indicativo de crase.....	40
13. Significação das palavras.....	41
14. Substituição de palavras ou de trechos de texto	44
15. Reorganização da estrutura de orações e de períodos do texto.....	44
16. Reescrita de textos de diferentes gêneros e níveis de formalidade.....	46

Língua Inglesa

1. Compreensão de textos escritos em língua inglesa	57
2. Itens gramaticais relevantes para compreensão dos conteúdos semânticos	58
3. Versão do Português para o Inglês: fidelidade ao texto-fonte; respeito à qualidade e ao registro do texto-fonte; correção morfossintática e lexical.....	60
4. Tradução do Inglês para o Português: fidelidade ao texto-fonte; respeito à qualidade e ao registro do texto-fonte; correção morfossintática e lexical.....	61

Noções de Lógica e Estatística

1. Raciocínio lógico. Estruturas lógicas. Lógica sentencial (ou proposicional). Proposições simples e compostas. Tabelas-verdade. Equivalências. Leis de Morgan; problemas	67
2. Lógica de argumentação: analogias, inferências, deduções e conclusões.....	71
3. Noções de estatística: População e amostra. Histogramas e curvas de frequência.....	74
4. Medidas de posição: média, moda, mediana e separatrizes. Medidas de dispersão absoluta	79
5. Probabilidade condicional, independência.....	83
6. Variável aleatória e funções de distribuição	87
7. Estatística experimental: Princípios básicos da experimentação: unidade experimental, repetição, casualização e controle local.....	89
8. Análise de variância	93
9. Delineamentos estatísticos: inteiramente casualizado, blocos ao acaso, quadrado latino, parcelas subdivididas.....	94

10. Testes de comparação de médias e contrastes ortogonais.....	100
11. Correlação e regressão simples ou múltipla e análise de covariância	104

Ética e Legislação

1. Código de Conduta, Ética e Integridade da Embrapa.....	113
2. Estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios: Lei nº 13.303/2016 e Decreto nº 8.945/2016 e alterações	113
3. Estatuto da Embrapa aprovado em 24/04/2024	145
4. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LDPD: LEI Nº 13.709/2018 e suas alterações.....	159

Atualidades

1. Tópicos relevantes e atuais de diversas áreas, tais como cultura, desenvolvimento sustentável, economia, ecologia, educação, energia, mudanças climáticas, política, relações internacionais, saúde, segurança, sociedade, tecnologia e transportes	177
--	-----

Plano Diretor da Embrapa

1. Plano Diretor da Embrapa 2024-2030	225
---	-----

Conhecimentos Complementares

1. Avaliação de desempenho: objetivos, métodos, vantagens e desvantagens	229
2. Clima e cultura organizacional	230
3. Comportamento organizacional. Relações indivíduo/organização, liderança, engajamento, desenvolvimento e motivação de colaboradores	234
4. Conceitos de insalubridade e periculosidade, caracterização e controle	235
5. Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).....	237
6. Equipamentos e métodos de proteção individual e coletiva	238
7. Ficha de informações sobre produtos químicos (FISPQ).....	239
8. ficha com dados de segurança.....	240
9. cuidados com fabricação, preparação, armazenamento, transporte, uso e eliminação de resíduos tóxicos	241
10. Gestão de pessoas nas organizações. Conceitos, importância, relação com os outros sistemas de organização	242
11. Órgão de gestão de pessoas: atribuições, objetivos, políticas e sistemas de informações gerenciais.....	245
12. Gestão e administração do capital humano para empresas	246
13. Higiene e segurança no trabalho e saúde ocupacional.....	247
14. Legislação sobre insalubridade e periculosidade.....	248
15. Métodos e técnicas de pesquisa organizacional.....	249
16. Noções de higiene do trabalho e suas relações com o ambiente de trabalho	250
17. Qualidade de vida no trabalho	251
18. Treinamento, capacitação e desenvolvimento de pessoal.....	252

19. Lei nº 13.467/2017	253
20. Lei nº 13.709/2018	264
21. Lei nº 11.340/2006	279
22. Lei nº 10.741/2003	286
23. Legislação relacionada aos direitos sociais e aos serviços de assistência, fundamentos éticos, ética profissional, código de ética profissional	297

Conhecimentos Específicos

Analista - Administração de Pessoas (Gestão de Pessoas)

1. Gestão de pessoas na contemporaneidade: mudanças no mundo do trabalho desde o século XX, evolução dos modelos de gestão de pessoas, papéis do profissional de RH.....	301
2. Planejamento de carreira: orientação profissional e consultoria interna.....	338
3. Gestão de pessoas e da diversidade: conceitos, sujeitos, atributos da diversidade, políticas afirmativas nas organizações.....	337
4. Qualidade de vida: O significado do trabalho na ótica do trabalhador e da organização; Saúde e qualidade de vida no trabalho; Higiene e segurança no trabalho	336
5. Comprometimento no trabalho: Aspectos conceituais e tipologias do comprometimento: Comprometimento, motivação e envolvimento no trabalho.....	335
6. Comunicação interpessoal e organizacional: barreiras à comunicação, comunicação formal e informal na organização, comportamento grupal e intergrupal, processo de desenvolvimento de grupos.....	334
7. Gestão de pessoas por competências: Conceito e tipologia de competências; Modelo integrado de gestão por competências; Mapeamento, descrição e análise de perfis por competências.....	332
8. Gestão e avaliação de desempenho	331
9. Recrutamento e seleção; Conceito e técnicas	330
10. Aprendizagem organizacional: Aprendizagem e gestão do conhecimento; Processos do conhecimento e da aprendizagem organizacional e individual; Aprendizagem e comunidades de prática	328
11. Desenvolvimento organizacional: diagnóstico organizacional, o papel da alta administração, gestão da mudança e inovação organizacional	327
12. Treinamento, desenvolvimento e educação corporativa.....	322
13. Processo de ensino-aprendizagem	321
14. relação professor/aluno.....	321
15. bases da aprendizagem.....	322
16. Educação de adultos, planejamento de ensino, objetivos, conteúdos, métodos e técnicas de ensino.....	323
17. Novas tecnologias aplicadas à educação, plataformas de aprendizagem virtuais e avaliação educacional	323
18. Metodologia de projetos de capacitação presenciais e a distância	325
19. Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE)	327
20. Seguridade Social: Origem e evolução legislativa no Brasil; Conceituação; Organização e princípios constitucionais.....	328
21. Legislação previdenciária no setor privado.....	339
22. Legislação Trabalhista: Princípios e fontes do direito do trabalho; Direitos constitucionais dos trabalhadores (Art. 7º da Constituição Federal de 1988).....	365

COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS

A leitura e interpretação de textos são habilidades essenciais no âmbito dos concursos públicos, pois exigem do candidato a capacidade de compreender não apenas o sentido literal, mas também as nuances e intenções do autor. Os textos podem ser divididos em duas categorias principais: literários e não literários. A interpretação de ambos exige um olhar atento à estrutura, ao ponto de vista do autor, aos elementos de coesão e à argumentação. Neste contexto, é crucial dominar técnicas de leitura que permitam identificar a ideia central do texto, inferir informações implícitas e analisar a organização textual de forma crítica e objetiva.

— Compreensão Geral do Texto

A compreensão geral do texto consiste em identificar e captar a mensagem central, o tema ou o propósito de um texto, sejam eles explícitos ou implícitos. Esta habilidade é crucial tanto em textos literários quanto em textos não literários, pois fornece ao leitor uma visão global da obra, servindo de base para uma interpretação mais profunda. A compreensão geral vai além da simples decodificação das palavras; envolve a percepção das intenções do autor, o entendimento das ideias principais e a identificação dos elementos que estruturam o texto.

— Textos Literários

Nos textos literários, a compreensão geral está ligada à interpretação dos aspectos estéticos e subjetivos. É preciso considerar o gênero (poesia, conto, crônica, romance), o contexto em que a obra foi escrita e os recursos estilísticos utilizados pelo autor. A mensagem ou tema de um texto literário muitas vezes não é transmitido de maneira direta. Em vez disso, o autor pode utilizar figuras de linguagem (metáforas, comparações, simbolismos), criando camadas de significação que exigem uma leitura mais interpretativa.

Por exemplo, em um poema de Manuel Bandeira, como “O Bicho”, ao descrever um homem que revirava o lixo em busca de comida, a compreensão geral vai além da cena literal. O poema denuncia a miséria e a degradação humana, mas faz isso por meio de uma imagem que exige do leitor sensibilidade para captar essa crítica social indireta.

Outro exemplo: em contos como “A Hora e a Vez de Augusto Matraga”, de Guimarães Rosa, a narrativa foca na jornada de transformação espiritual de um homem. Embora o texto tenha uma história clara, sua compreensão geral envolve perceber os elementos de religiosidade e redenção que permeiam a narrativa, além de entender como o autor utiliza a linguagem regionalista para dar profundidade ao enredo.

— Textos Não Literários

Em textos não literários, como artigos de opinião, reportagens, textos científicos ou jurídicos, a compreensão geral tende a ser mais direta, uma vez que esses textos visam transmitir informações objetivas, ideias argumentativas ou instruções. Neste caso, o leitor precisa identificar claramente o tema principal ou a tese defendida pelo autor e compreender o desenvolvimento lógico do conteúdo.

Por exemplo, em um artigo de opinião sobre os efeitos da tecnologia na educação, o autor pode defender que a tecnologia é uma ferramenta essencial para o aprendizado no século XXI. A compreensão geral envolve identificar esse posicionamento e as razões que o autor oferece para sustentá-lo, como o acesso facilitado ao conhecimento, a personalização do ensino e a inovação nas práticas pedagógicas.

Outro exemplo: em uma reportagem sobre desmatamento na Amazônia, o texto pode apresentar dados e argumentos para expor a gravidade do problema ambiental. O leitor deve captar a ideia central, que pode ser a urgência de políticas de preservação e as consequências do desmatamento para o clima global e a biodiversidade.

— Estratégias de Compreensão

Para garantir uma boa compreensão geral do texto, é importante seguir algumas estratégias:

- **Leitura Atenta:** Ler o texto integralmente, sem pressa, buscando entender o sentido de cada parte e sua relação com o todo.

- **Identificação de Palavras-Chave:** Buscar termos e expressões que se repetem ou que indicam o foco principal do texto.

- **Análise do Título e Subtítulos:** Estes elementos frequentemente apontam para o tema ou ideia principal do texto, especialmente em textos não literários.

- **Contexto de Produção:** Em textos literários, o contexto histórico, cultural e social do autor pode fornecer pistas importantes para a interpretação do tema. Nos textos não literários, o contexto pode esclarecer o objetivo do autor ao produzir aquele texto, seja para informar, convencer ou instruir.

- **Perguntas Norteadoras:** Ao ler, o leitor pode se perguntar: Qual é o tema central deste texto? Qual é a intenção do autor ao escrever este texto? Há uma mensagem explícita ou implícita?

Exemplos Práticos

- **Texto Literário:** Um poema como “Canção do Exílio” de Gonçalves Dias pode, à primeira vista, parecer apenas uma descrição saudosista da pátria. No entanto, a compreensão geral deste texto envolve entender que ele foi escrito no contexto de um poeta exilado, expressando tanto amor pela pátria quanto um sentimento de perda e distanciamento.

- **Texto Não Literário:** Em um artigo sobre as mudanças climáticas, a tese principal pode ser que a ação humana é a principal responsável pelo aquecimento global. A compreensão geral exigiria que o leitor identificasse essa tese e as evidências apresentadas, como dados científicos ou opiniões de especialistas, para apoiar essa afirmação.

– Importância da Compreensão Geral

Ter uma boa compreensão geral do texto é o primeiro passo para uma interpretação eficiente e uma análise crítica. Nos concursos públicos, essa habilidade é frequentemente testada em questões de múltipla escolha e em questões dissertativas, nas quais o candidato precisa demonstrar sua capacidade de resumir o conteúdo e de captar as ideias centrais do texto.

Além disso, uma leitura superficial pode levar a erros de interpretação, prejudicando a resolução correta das questões. Por isso, é importante que o candidato esteja sempre atento ao que o texto realmente quer transmitir, e não apenas ao que é dito de forma explícita. Em resumo, a compreensão geral do texto é a base para todas as outras etapas de interpretação textual, como a identificação de argumentos, a análise da coesão e a capacidade de fazer inferências.

– Ponto de Vista ou Ideia Central Defendida pelo Autor

O ponto de vista ou a ideia central defendida pelo autor são elementos fundamentais para a compreensão do texto, especialmente em textos argumentativos, expositivos e literários. Identificar o ponto de vista do autor significa reconhecer a posição ou perspectiva adotada em relação ao tema tratado, enquanto a ideia central refere-se à mensagem principal que o autor deseja transmitir ao leitor.

Esses elementos revelam as intenções comunicativas do texto e ajudam a esclarecer as razões pelas quais o autor constrói sua argumentação, narrativa ou descrição de determinada maneira. Assim, compreender o ponto de vista ou a ideia central é essencial para interpretar adequadamente o texto e responder a questões que exigem essa habilidade.

– Textos Literários

Nos textos literários, o ponto de vista do autor pode ser transmitido de forma indireta, por meio de narradores, personagens ou símbolos. Muitas vezes, os autores não expõem claramente suas opiniões, deixando a interpretação para o leitor. O ponto de vista pode variar entre diferentes narradores e personagens, enriquecendo a pluralidade de interpretações possíveis.

Um exemplo clássico é o narrador de “Dom Casmurro”, de Machado de Assis. Embora Bentinho (o narrador-personagem) conte a história sob sua perspectiva, o leitor percebe que o ponto de vista dele é enviesado, e isso cria ambiguidade sobre

a questão central do livro: a possível traição de Capitu. Nesse caso, a ideia central pode estar relacionada à incerteza e à subjetividade das percepções humanas.

Outro exemplo: em “Vidas Secas”, de Graciliano Ramos, o ponto de vista é o de uma narrativa em terceira pessoa que se foca nos personagens humildes e no sofrimento causado pela seca no sertão nordestino. A ideia central do texto é a denúncia das condições de vida precárias dessas pessoas, algo que o autor faz por meio de uma linguagem econômica e direta, alinhada à dureza da realidade descrita.

Nos poemas, o ponto de vista também pode ser identificado pelo eu lírico, que expressa sentimentos, reflexões e visões de mundo. Por exemplo, em “O Navio Negroiro”, de Castro Alves, o eu lírico adota um tom de indignação e denúncia ao descrever as atrocidades da escravidão, reforçando uma ideia central de crítica social.

– Textos Não Literários

Em textos não literários, o ponto de vista é geralmente mais explícito, especialmente em textos argumentativos, como artigos de opinião, editoriais e ensaios. O autor tem o objetivo de convencer o leitor de uma determinada posição sobre um tema. Nesse tipo de texto, a tese (ideia central) é apresentada de forma clara logo no início, sendo defendida ao longo do texto com argumentos e evidências.

Por exemplo, em um artigo de opinião sobre a reforma tributária, o autor pode adotar um ponto de vista favorável à reforma, argumentando que ela trará justiça social e reduzirá as desigualdades econômicas. A ideia central, neste caso, é a defesa da reforma como uma medida necessária para melhorar a distribuição de renda no país. O autor apresentará argumentos que sustentem essa tese, como dados econômicos, exemplos de outros países e opiniões de especialistas.

Nos textos científicos e expositivos, a ideia central também está relacionada ao objetivo de informar ou esclarecer o leitor sobre um tema específico. A neutralidade é mais comum nesses casos, mas ainda assim há um ponto de vista que orienta a escolha das informações e a forma como elas são apresentadas. Por exemplo, em um relatório sobre os efeitos do desmatamento, o autor pode não expressar diretamente uma opinião, mas ao apresentar evidências sobre o impacto ambiental, está implicitamente sugerindo a importância de políticas de preservação.

– Como Identificar o Ponto de Vista e a Ideia Central

Para identificar o ponto de vista ou a ideia central de um texto, é importante atentar-se a certos aspectos:

1. Título e Introdução: Muitas vezes, o ponto de vista do autor ou a ideia central já são sugeridos pelo título do texto ou pelos primeiros parágrafos. Em artigos e ensaios, o autor frequentemente apresenta sua tese logo no início, o que facilita a identificação.

2. Linguagem e Tom: A escolha das palavras e o tom (objetivo, crítico, irônico, emocional) revelam muito sobre o ponto de vista do autor. Uma linguagem carregada de emoção ou uma sequência de dados e argumentos lógicos indicam como o autor quer que o leitor interprete o tema.

3. Seleção de Argumentos: Nos textos argumentativos, os exemplos, dados e fatos apresentados pelo autor refletem o ponto de vista defendido. Textos favoráveis a uma determinada posição tenderão a destacar aspectos que reforcem essa perspectiva, enquanto minimizam ou ignoram os pontos contrários.

4. Conectivos e Estrutura Argumentativa: Conectivos como “portanto”, “por isso”, “assim”, “logo” e “no entanto” são usados para introduzir conclusões ou para contrastar argumentos, ajudando a deixar claro o ponto de vista do autor. A organização do texto em blocos de ideias também pode indicar a progressão da defesa da tese.

5. Conclusão: Em muitos textos, a conclusão serve para reafirmar o ponto de vista ou ideia central. Neste momento, o autor resume os principais argumentos e reforça a posição defendida, ajudando o leitor a compreender a ideia principal.

Exemplos Práticos

- **Texto Literário:** No conto “A Cartomante”, de Machado de Assis, o narrador adota uma postura irônica, refletindo o ceticismo em relação à superstição. A ideia central do texto gira em torno da crítica ao comportamento humano que, por vezes, busca respostas mágicas para seus problemas, ignorando a racionalidade.

- **Texto Não Literário:** Em um artigo sobre os benefícios da alimentação saudável, o autor pode adotar o ponto de vista de que uma dieta equilibrada é fundamental para a prevenção de doenças e para a qualidade de vida. A ideia central, portanto, é que os hábitos alimentares influenciam diretamente a saúde, e isso será sustentado por argumentos baseados em pesquisas científicas e recomendações de especialistas.

Diferença entre Ponto de Vista e Ideia Central

Embora relacionados, ponto de vista e ideia central não são sinônimos. O ponto de vista refere-se à posição ou perspectiva do autor em relação ao tema, enquanto a ideia central é a mensagem principal que o autor quer transmitir. Um texto pode defender a mesma ideia central a partir de diferentes pontos de vista. Por exemplo, dois textos podem defender a preservação do meio ambiente (mesma ideia central), mas um pode adotar um ponto de vista econômico (focando nos custos de desastres naturais) e o outro, um ponto de vista social (focando na qualidade de vida das futuras gerações).

Argumentação

A argumentação é o processo pelo qual o autor apresenta e desenvolve suas ideias com o intuito de convencer ou persuadir o leitor. Em um texto argumentativo, a argumentação é fundamental para a construção de um raciocínio lógico e coeso que sustente a tese ou ponto de vista do autor. Ela se faz presente em diferentes tipos de textos, especialmente nos dissertativos, artigos de opinião, editoriais e ensaios, mas também pode ser encontrada de maneira indireta em textos literários e expositivos.

A qualidade da argumentação está diretamente ligada à clareza, à consistência e à relevância dos argumentos apresentados, além da capacidade do autor de antecipar e

refutar possíveis contra-argumentos. Ao analisar a argumentação de um texto, é importante observar como o autor organiza suas ideias, quais recursos utiliza para justificar suas posições e de que maneira ele tenta influenciar o leitor.

Estrutura da Argumentação

A argumentação em um texto dissertativo-argumentativo, por exemplo, costuma seguir uma estrutura lógica que inclui:

1. Tese: A tese é a ideia central que o autor pretende defender. Ela costuma ser apresentada logo no início do texto, frequentemente na introdução. A tese delimita o ponto de vista do autor sobre o tema e orienta toda a argumentação subsequente.

2. Argumentos: São as justificativas que sustentam a tese. Podem ser de vários tipos, como argumentos baseados em fatos, estatísticas, opiniões de especialistas, experiências concretas ou raciocínios lógicos. O autor utiliza esses argumentos para demonstrar a validade de sua tese e persuadir o leitor.

3. Contra-argumentos e Refutação: Muitas vezes, para fortalecer sua argumentação, o autor antecipa e responde a possíveis objeções ao seu ponto de vista. A refutação é uma estratégia eficaz que demonstra que o autor considerou outras perspectivas, mas que tem razões para desconsiderá-las ou contestá-las.

4. Conclusão: Na conclusão, o autor retoma a tese inicial e resume os principais pontos da argumentação, reforçando seu ponto de vista e buscando deixar uma impressão duradoura no leitor.

Tipos de Argumentos

A argumentação pode utilizar diferentes tipos de argumentos, dependendo do objetivo do autor e do contexto do texto. Entre os principais tipos, podemos destacar:

1. Argumento de autoridade: Baseia-se na citação de especialistas ou de instituições renomadas para reforçar a tese. Esse tipo de argumento busca emprestar credibilidade à posição defendida.

Exemplo: “Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), uma alimentação equilibrada pode reduzir em até 80% o risco de doenças crônicas, como diabetes e hipertensão.”

2. Argumento de exemplificação: Utiliza exemplos concretos para ilustrar e validar o ponto de vista defendido. Esses exemplos podem ser tirados de situações cotidianas, casos históricos ou experimentos.

Exemplo: “Em países como a Suécia e a Finlândia, onde o sistema educacional é baseado na valorização dos professores, os índices de desenvolvimento humano são superiores à média global.”

3. Argumento lógico (ou dedutivo): É baseado em um raciocínio lógico que estabelece uma relação de causa e efeito, levando o leitor a aceitar a conclusão apresentada. Esse tipo

de argumento pode ser dedutivo (parte de uma premissa geral para uma conclusão específica) ou indutivo (parte de exemplos específicos para uma conclusão geral).

Exemplo dedutivo: “Todos os seres humanos são mortais. Sócrates é um ser humano. Logo, Sócrates é mortal.”

Exemplo indutivo: “Diversos estudos demonstram que o uso excessivo de telas prejudica a visão. Portanto, o uso prolongado de celulares e computadores também pode afetar negativamente a saúde ocular.”

4. Argumento emocional (ou patético): Apela aos sentimentos do leitor, utilizando a emoção como meio de convencimento. Este tipo de argumento pode despertar empatia, compaixão, medo ou revolta no leitor, dependendo da maneira como é apresentado.

Exemplo: “Milhares de crianças morrem de fome todos os dias enquanto toneladas de alimentos são desperdiçadas em países desenvolvidos. É inaceitável que, em pleno século XXI, ainda enfrentemos essa realidade.”

5. Argumento de comparação ou analogia: Compara situações semelhantes para fortalecer o ponto de vista do autor. A comparação pode ser entre eventos, fenômenos ou comportamentos para mostrar que a lógica aplicada a uma situação também se aplica à outra.

Exemplo: “Assim como o cigarro foi amplamente aceito durante décadas, até que seus malefícios para a saúde fossem comprovados, o consumo excessivo de açúcar hoje deve ser visto com mais cautela, já que estudos indicam seus efeitos nocivos a longo prazo.”

– Coesão e Coerência na Argumentação

A eficácia da argumentação depende também da coesão e coerência no desenvolvimento das ideias. Coesão refere-se aos mecanismos linguísticos que conectam as diferentes partes do texto, como pronomes, conjunções e advérbios. Estes elementos garantem que o texto flua de maneira lógica e fácil de ser seguido.

Exemplo de conectivos importantes:

- Para adicionar informações: “além disso”, “também”, “ademais”.
- Para contrastar ideias: “no entanto”, “por outro lado”, “todavia”.
- Para concluir: “portanto”, “assim”, “logo”.

Já a coerência diz respeito à harmonia entre as ideias, ou seja, à lógica interna do texto. Um texto coerente apresenta uma relação clara entre a tese, os argumentos e a conclusão. A falta de coerência pode fazer com que o leitor perca o fio do raciocínio ou não aceite a argumentação como válida.

– Exemplos Práticos de Argumentação

- Texto Argumentativo (Artigo de Opinião): Em um artigo que defenda a legalização da educação domiciliar no Brasil, a tese pode ser que essa prática oferece mais liberdade educacional para

os pais e permite uma personalização do ensino. Os argumentos poderiam incluir exemplos de países onde a educação domiciliar é bem-sucedida, dados sobre o desempenho acadêmico de crianças educadas em casa e opiniões de especialistas. O autor também pode refutar os argumentos de que essa modalidade de ensino prejudica a socialização das crianças, citando estudos que mostram o contrário.

- Texto Literário: Em obras literárias, a argumentação pode ser mais sutil, mas ainda está presente. No romance “Capitães da Areia”, de Jorge Amado, embora a narrativa siga a vida de crianças abandonadas nas ruas de Salvador, a estrutura do texto e a escolha dos eventos apresentados constroem uma crítica implícita à desigualdade social e à falta de políticas públicas eficazes. A argumentação é feita de maneira indireta, por meio das experiências dos personagens e do ambiente descrito.

– Análise Crítica da Argumentação

Para analisar criticamente a argumentação de um texto, é importante que o leitor:

1. Avalie a pertinência dos argumentos: Os argumentos são válidos e relevantes para sustentar a tese? Estão bem fundamentados?

2. Verifique a solidez da lógica: O raciocínio seguido pelo autor é coerente? Há falácias argumentativas que enfraquecem a posição defendida?

3. Observe a diversidade de fontes: O autor utiliza diferentes tipos de argumentos (fatos, opiniões, dados) para fortalecer sua tese, ou a argumentação é unilateral e pouco fundamentada?

4. Considere os contra-argumentos: O autor reconhece e refuta pontos de vista contrários? Isso fortalece ou enfraquece a defesa da tese?

– Elementos de Coesão

Os elementos de coesão são os recursos linguísticos que garantem a conexão e a fluidez entre as diferentes partes de um texto. Eles são essenciais para que o leitor compreenda como as ideias estão relacionadas e para que o discurso seja entendido de forma clara e lógica. Em termos práticos, a coesão se refere à capacidade de manter as frases e parágrafos interligados, criando uma progressão lógica que permite ao leitor seguir o raciocínio do autor sem perder o fio condutor.

A coesão textual pode ser alcançada por meio de diversos mecanismos, como o uso de conectivos, pronomes, elipses e sinônimos, que evitam repetições desnecessárias e facilitam a transição entre as ideias. Em textos argumentativos e dissertativos, esses elementos desempenham um papel fundamental na organização e no desenvolvimento da argumentação.

– Tipos de Coesão

Os principais tipos de coesão podem ser divididos em coesão referencial, coesão sequencial e coesão lexical. Cada um deles envolve diferentes estratégias que contribuem para a unidade e a clareza do texto.

LÍNGUA INGLESA

COMPREENSÃO DE TEXTOS ESCRITOS EM LÍNGUA INGLESA

No contexto do aprendizado de inglês como língua estrangeira, a leitura desempenha um papel vital na aquisição de novas informações, no desenvolvimento de vocabulário e na compreensão geral da língua. O uso eficaz de estratégias de leitura pode melhorar significativamente a compreensão e a fluência em inglês.

— Leitura Predominante (Previewing)

Previewing envolve a exploração preliminar de um texto antes de uma leitura detalhada. Esta estratégia permite ao leitor obter uma ideia geral sobre o conteúdo e a estrutura do texto.

Vantagens

- Ajuda a ativar o conhecimento prévio.
- Facilita a identificação de tópicos principais.
- Reduz a ansiedade sobre a compreensão do texto completo.

— Inferência

Inferir é a habilidade de ler nas entrelinhas, ou seja, entender informações que não são explicitamente mencionadas no texto. Esta estratégia exige que o leitor use pistas contextuais e seu conhecimento prévio.

Vantagens

- Melhora a compreensão profunda do texto.
- Desenvolve habilidades críticas de pensamento.
- Aumenta a capacidade de interpretação e análise.

— Previsão (Predicting)

A previsão envolve adivinhar o que virá a seguir no texto com base nas informações já fornecidas. Esta estratégia mantém o leitor engajado e concentrado.

Vantagens

- Mantém o leitor envolvido ativamente com o texto.
- Melhora a capacidade de fazer conexões lógicas.
- Auxilia na retenção de informações.

— Releitura (Rereading)

Releitura é a prática de ler um texto mais de uma vez para uma compreensão mais profunda. Pode ser focada em partes específicas do texto que foram difíceis de entender na primeira leitura.

Vantagens

- Aprofunda a compreensão.
- Ajuda na retenção de detalhes específicos.
- Facilita a memorização de novas palavras e expressões.

— Sumário (Summarizing)

Resumir envolve condensar as principais ideias e informações de um texto em uma forma mais curta e simplificada. Esta estratégia ajuda os leitores a focarem nas partes mais importantes do texto.

Vantagens

- Melhora a capacidade de identificar ideias principais.
- Auxilia na retenção de informações essenciais.
- Facilita a compreensão geral do texto.

— Metodologias de ensino para estratégias de leitura

Instrução Explícita

A instrução explícita envolve o ensino direto das estratégias de leitura, com o professor demonstrando e explicando cada estratégia antes que os alunos a pratiquem.

— Práticas Recomendadas

- Demonstrações claras de como aplicar cada estratégia.
- Exemplos práticos e exercícios guiados.
- Feedback contínuo e individualizado.

Aprendizagem Colaborativa

A aprendizagem colaborativa permite que os alunos trabalhem juntos para praticar e discutir estratégias de leitura. Esta abordagem pode incluir discussões em grupo, leituras compartilhadas e atividades de pares.

— Práticas Recomendadas

- Atividades de leitura em grupo com discussões guiadas.
- Troca de ideias e métodos entre os alunos.
- Feedback coletivo e discussão das melhores práticas.

Abordagem Baseada em Projetos

Nesta abordagem, os alunos aplicam estratégias de leitura em projetos práticos que envolvem pesquisa e apresentação de informações coletadas de textos variados.

— Práticas Recomendadas

- Projetos de pesquisa que requerem leitura extensiva.
- Apresentações de resultados que envolvem a síntese de informações.
- Avaliações baseadas em processos e resultados.

Uso de Tecnologia

A tecnologia pode ser uma ferramenta poderosa para ensinar e praticar estratégias de leitura. Plataformas online, aplicativos de leitura e ferramentas de anotação digital oferecem novas maneiras de envolver os alunos.

– Práticas Recomendadas

- Utilização de aplicativos de leitura interativa.
- Ferramentas de anotação digital para destacar e fazer notas em textos.
- Plataformas de leitura online que oferecem feedback imediato.

– Práticas recomendadas para domínio das estratégias de leitura**Prática Regular**

A prática regular é essencial para o domínio das estratégias de leitura. Os alunos devem ser incentivados a ler diariamente e a aplicar as diferentes estratégias em suas leituras.

– Práticas Recomendadas

- Sessões de leitura diária com objetivos específicos.
- Diversificação dos tipos de textos lidos.
- Reflexão sobre a aplicação das estratégias após cada leitura.

Reflexão e Autoavaliação

Refletir sobre a própria prática de leitura e avaliar o uso das estratégias pode ajudar os alunos a melhorar continuamente.

– Práticas Recomendadas

- Diários de leitura onde os alunos anotam suas reflexões.
- Autoavaliações regulares sobre o uso de estratégias.
- Discussões sobre desafios e sucessos na aplicação das estratégias.

Feedback Contínuo

O feedback contínuo do professor é crucial para ajudar os alunos a ajustarem e melhorarem suas estratégias de leitura.

– Práticas Recomendadas

- Sessões de feedback individualizadas.
- Discussões de feedback em grupo.
- Utilização de rubricas para avaliar a aplicação de estratégias.

O uso e o domínio de estratégias de leitura são fundamentais para a compreensão eficaz de textos em inglês. Ao ensinar e praticar estratégias como *previewing*, inferência, previsão, releitura e resumo, os alunos podem desenvolver habilidades críticas que melhoram sua fluência e compreensão geral da língua.

Metodologias como a instrução explícita, a aprendizagem colaborativa, a abordagem baseada em projetos e o uso de tecnologia são essenciais para apoiar esse desenvolvimento. Com prática regular, reflexão contínua e feedback consistente, os alunos podem se tornar leitores proficientes e confiantes em inglês.

ITENS GRAMATICAIS RELEVANTES PARA COMPREENSÃO DOS CONTEÚDOS SEMÂNTICOS

O reconhecimento de organização semântica e discursiva é uma habilidade essencial no domínio da língua inglesa, fundamental para a compreensão profunda e eficaz de textos e discursos. Essa habilidade envolve a capacidade de identificar como as ideias e informações são estruturadas e conectadas em um texto ou discurso, permitindo ao leitor ou ouvinte entender não apenas o conteúdo, mas também as intenções, nuances e significados implícitos.

Organização Semântica

A organização semântica refere-se à maneira como o significado é construído e transmitido em um texto ou discurso. Isso inclui a escolha das palavras, a relação entre os termos, e como esses elementos se combinam para formar um todo coerente. No contexto da língua inglesa, o reconhecimento da organização semântica envolve identificar como diferentes palavras e frases contribuem para o significado geral, incluindo a interpretação de metáforas, conotações, e o uso de linguagem figurativa.

Por exemplo, em uma narrativa, a organização semântica pode envolver a análise de como as descrições dos personagens e cenários contribuem para o desenvolvimento do enredo e o clima da história. Em textos argumentativos, o foco pode estar em como os autores utilizam termos específicos para influenciar a percepção do leitor, escolhendo palavras que evocam emoções ou que estão carregadas de valores culturais.

Texto em inglês:

“The storm raged on, its fury unmatched by anything they had seen before. The sky, once calm and clear, was now a tapestry of swirling darkness, pierced only by the occasional flash of lightning. Fear gripped their hearts as they huddled together, hoping the night would pass quickly.”

Tradução:

“A tempestade continuava furiosa, sua fúria incomparável a qualquer coisa que eles já tinham visto antes. O céu, outrora calmo e claro, agora era uma tapeçaria de escuridão turbulenta, perfurada apenas pelos ocasionais lampejos de relâmpagos. O medo apertou seus corações enquanto eles se encolhiam juntos, esperando que a noite passasse rapidamente.”

Nesse exemplo, a organização semântica é evidente na escolha das palavras que evocam uma sensação de medo e caos: “storm raged” (tempestade continuava furiosa), “fury” (fúria), “swirling darkness” (escuridão turbulenta), “fear” (medo). Essas palavras, combinadas, criam uma imagem vívida e uma atmosfera tensa.

A linguagem figurativa, como “tapestry of swirling darkness” (tapeçaria de escuridão turbulenta), não apenas descreve o céu, mas também intensifica o impacto emocional do cenário, destacando o contraste com o “sky, once calm and clear” (céu, outrora calmo e claro).

Organização Discursiva

A organização discursiva, por outro lado, refere-se à maneira como as informações e ideias são estruturadas ao longo de um texto ou discurso. Isso inclui a sequência de parágrafos, o uso de conectivos e transições, e a forma como as diferentes partes do texto se relacionam entre si para formar um argumento ou narrativa coesa. Reconhecer a organização discursiva é crucial para entender como as ideias são introduzidas, desenvolvidas e concluídas, além de identificar a lógica subjacente que conecta as partes do texto.

Por exemplo, em um ensaio acadêmico, a organização discursiva pode ser observada na forma como o autor apresenta a tese, desenvolve argumentos de apoio em parágrafos subsequentes, e finalmente conclui o texto, reafirmando a posição tomada. O uso de marcadores discursivos, como “however”, “therefore”, “in addition”, e “on the other hand”, é uma parte importante dessa organização, guiando o leitor através do raciocínio do autor.

Texto em inglês:

“Climate change is one of the most pressing issues facing humanity today. The effects of global warming are being felt across the globe, from rising sea levels to more frequent and severe weather events.

Studies have shown that the Arctic is warming at twice the rate of the rest of the world, leading to the melting of polar ice caps and the loss of habitat for countless species. Moreover, the increased frequency of hurricanes and droughts has had devastating effects on agriculture, threatening food security for millions of people.”

Addressing climate change requires immediate and coordinated action from governments, industries, and individuals. By reducing carbon emissions, investing in renewable energy, and adopting sustainable practices, we can mitigate the impacts of global warming and protect our planet for future generations.”

Tradução:

“A mudança climática é uma das questões mais urgentes que a humanidade enfrenta hoje. Os efeitos do aquecimento global estão sendo sentidos em todo o mundo, desde o aumento do nível do mar até eventos climáticos mais frequentes e severos.

Estudos mostram que o Ártico está aquecendo duas vezes mais rápido que o resto do mundo, levando ao derretimento das calotas polares e à perda de habitat para inúmeras espécies. Além disso, a maior frequência de furacões e secas tem tido efeitos devastadores na agricultura, ameaçando a segurança alimentar de milhões de pessoas.

Abordar a mudança climática requer ação imediata e coordenada de governos, indústrias e indivíduos. Ao reduzir as emissões de carbono, investir em energia renovável e adotar práticas sustentáveis, podemos mitigar os impactos do aquecimento global e proteger nosso planeta para as futuras gerações.”

Nesse trecho, a organização discursiva é clara e lógica. O parágrafo de introdução apresenta o tema central (mudança climática), preparando o leitor para a discussão que segue. O desenvolvimento expande o tema, fornecendo exemplos específicos e dados para apoiar a ideia principal. Finalmente, a conclusão sintetiza as informações e apresenta uma solução,

ligando as ideias discutidas anteriormente à necessidade de ação imediata. Os conectores discursivos, como “moreover” (além disso) e “by reducing” (ao reduzir), ajudam a guiar o leitor através do argumento, criando uma transição suave entre as partes do texto.

A Importância do Reconhecimento de Organização Semântica e Discursiva

O reconhecimento eficaz da organização semântica e discursiva é essencial para a leitura crítica e a escuta ativa. Ao entender como um texto é estruturado e como as palavras e frases se relacionam entre si, os leitores e ouvintes podem interpretar o significado mais profundo, avaliar a coerência dos argumentos e identificar qualquer viés ou manipulação discursiva.

Além disso, essa habilidade é crucial para a produção de textos claros e persuasivos. Ao compreender como organizar semanticamente e discursivamente suas próprias ideias, os falantes e escritores de inglês podem comunicar-se de forma mais eficaz, construindo textos que são tanto informativos quanto convincentes.

Desenvolvimento dessa Habilidade

Desenvolver a capacidade de reconhecer a organização semântica e discursiva requer prática e uma exposição variada a diferentes tipos de textos e discursos. Algumas estratégias incluem:

- **Análise de Textos Modelos:** Estudar textos bem estruturados, identificando a organização das ideias e as estratégias semânticas utilizadas pelos autores.
- **Prática de Escrita Estruturada:** Produzir textos seguindo uma estrutura lógica clara, utilizando conectivos adequados e assegurando a coerência entre as partes do texto.
- **Exercícios de Reconhecimento:** Realizar exercícios que envolvem a identificação de elementos organizacionais em textos, como a função de parágrafos específicos ou o papel de certos marcadores discursivos.
- **Leitura Crítica:** Ler ativamente, questionando como as ideias são organizadas e qual o efeito dessa organização na compreensão e persuasão do texto.

O reconhecimento da organização semântica e discursiva é uma habilidade fundamental para a compreensão e produção eficaz de textos em inglês. Ao dominar essa competência, os alunos e profissionais se tornam mais aptos a interpretar textos complexos, avaliar argumentos com discernimento e expressar suas próprias ideias de maneira clara e organizada. Em última análise, essa habilidade não só aprimora a proficiência linguística, mas também fortalece a capacidade crítica e comunicativa em contextos variados.

NOÇÕES DE LÓGICA E ESTATÍSTICA

RACIOCÍNIO LÓGICO. ESTRUTURAS LÓGICAS. LÓGICA SENTENCIAL (OU PROPOSICIONAL). PROPOSIÇÕES SIMPLES E COMPOSTAS. TABELAS-VERDADE. EQUIVALÊNCIAS. LEIS DE MORGAN; PROBLEMAS

Uma proposição é um conjunto de palavras ou símbolos que expressa um pensamento ou uma ideia completa, transmitindo um juízo sobre algo. Uma proposição afirma fatos ou ideias que podemos classificar como verdadeiros ou falsos. Esse é o ponto central do estudo lógico, onde analisamos e manipulamos proposições para extrair conclusões.

Valores Lógicos

Os valores lógicos possíveis para uma proposição são:

- **Verdadeiro (V)**, caso a proposição seja verdadeira.
- **Falso (F)**, caso a proposição seja falsa.

Os valores lógicos seguem três axiomas fundamentais:

– **Princípio da Identidade:** uma proposição é idêntica a si mesma. Em termos simples: $p \equiv p$

Exemplo: “Hoje é segunda-feira” é a mesma proposição em qualquer contexto lógico.

– **Princípio da Não Contradição:** uma proposição não pode ser verdadeira e falsa ao mesmo tempo.

Exemplo: “O céu é azul e não azul” é uma contradição.

– **Princípio do Terceiro Excluído:** toda proposição é ou verdadeira ou falsa, não existindo um terceiro caso possível. Ou seja: “Toda proposição tem um, e somente um, dos valores lógicos: V ou F.”

Exemplo: “Está chovendo ou não está chovendo” é sempre verdadeiro, sem meio-termo.

Classificação das Proposições

Para entender melhor as proposições, é útil classificá-las em dois tipos principais:

• Sentenças Abertas

São sentenças para as quais não se pode atribuir um valor lógico verdadeiro ou falso, pois elas não exprimem um fato completo ou específico. São exemplos de sentenças abertas:

- Frases interrogativas: “Quando será a prova?”
- Frases exclamativas: “Que maravilhoso!”
- Frases imperativas: “Desligue a televisão.”
- Frases sem sentido lógico: “Esta frase é falsa.”

• Sentenças Fechadas

Quando a proposição admite um único valor lógico, verdadeiro ou falso, ela é chamada de sentença fechada. Exemplos:

- Sentença fechada e verdadeira: “ $2 + 2 = 4$ ”
- Sentença fechada e falsa: “O Brasil é uma ilha”

Proposições Simples e Compostas

As proposições podem ainda ser classificadas em simples e compostas, dependendo da estrutura e do número de ideias que expressam:

• Proposições Simples (ou Atômicas)

São proposições que não contêm outras proposições como parte integrante de si mesmas. São representadas por letras minúsculas, como p, q, r, etc.

Exemplos:

p: “João é engenheiro.”

q: “Maria é professora.”

• Proposições Compostas (ou Moleculares)

Formadas pela combinação de duas ou mais proposições simples. São representadas por letras maiúsculas, como P, Q, R, etc., e usam conectivos lógicos para relacionar as proposições simples.

Exemplo:

P: “João é engenheiro e Maria é professora.”

Classificação de Frases

Ao classificarmos frases pela possibilidade de atribuir-lhes um valor lógico (verdadeiro ou falso), conseguimos distinguir entre aquelas que podem ser usadas em raciocínios lógicos e as que não podem. Vamos ver alguns exemplos e suas classificações.

“O céu é azul.” – Proposição lógica (podemos dizer se é verdadeiro ou falso).

“Quantos anos você tem?” – Sentença aberta (é uma pergunta, sem valor lógico).

“João é alto.” – Proposição lógica (podemos afirmar ou negar).

“Seja bem-vindo!” – Não é proposição lógica (é uma saudação, sem valor lógico).

“ $2 + 2 = 4$.” – Sentença fechada (podemos atribuir valor lógico, é uma afirmação objetiva).

“Ele é muito bom.” – Sentença aberta (não se sabe quem é “ele” e o que significa “bom”).

“Choveu ontem.” – Proposição lógica (podemos dizer se é verdadeiro ou falso).

“Esta frase é falsa.” – Não é proposição lógica (é um paradoxo, sem valor lógico).

“Abra a janela, por favor.” – Não é proposição lógica (é uma instrução, sem valor lógico).

“O número x é maior que 10.” – Sentença aberta (não se sabe o valor de x)

Agora veremos um exemplo retirado de uma prova:

1. (CESPE/UNB)

Na lista de frases apresentadas a seguir:

– “A frase dentro destas aspas é uma mentira.”

– A expressão $x + y$ é positiva.



- O valor de $\sqrt{4 + 3} = 7$.
 - Pelé marcou dez gols para a seleção brasileira.
 - O que é isto?
- Há exatamente:
- (A) uma proposição;
 - (B) duas proposições;
 - (C) três proposições;
 - (D) quatro proposições;
 - (E) todas são proposições.

Resolução:

Analisemos cada alternativa:

- (A) A frase é um paradoxo, então não podemos dizer se é verdadeira ou falsa. Não é uma proposição lógica.
- (B) Não sabemos os valores de x e y, então não podemos dizer se é verdadeira ou falsa. É uma sentença aberta e não é uma proposição lógica.
- (C) Podemos verificar se é verdadeira ou falsa. É uma proposição lógica.
- (D) Podemos verificar se é verdadeira ou falsa, independente do número exato. É uma proposição lógica.
- (E) É uma pergunta, então não podemos dizer se é verdadeira ou falsa. Não é uma proposição lógica.

Resposta: B.

Conectivos Lógicos

Para formar proposições compostas a partir de proposições simples, utilizamos conectivos lógicos. Esses conectivos estabelecem relações entre as proposições, criando novas sentenças com significados mais complexos. São eles:

Operação	Conectivo	Estrutura Lógica	Exemplos		
			p	q	Resultado
Negação	\sim ou \neg	Não p	"Hoje é domingo"	-	$\sim p$: "Hoje não é domingo"
Conjunção	\wedge	p e q	"Estudei"	"Passei na prova"	$p \wedge q$: "Estudei e passei na prova"
Disjunção Inclusiva	\vee	p ou q	"Vou ao cinema"	"Vou ao teatro"	$p \vee q$: "Vou ao cinema ou vou ao teatro"
Disjunção Exclusiva	\oplus	Ou p ou q	"Ganhei na loteria"	"Recebi uma herança"	$p \oplus q$: "Ou ganhei na loteria ou recebi uma herança"
Condicional	\rightarrow	Se p então q	"Está chovendo"	"Levarei o guarda-chuva"	$p \rightarrow q$: "Se está chovendo, então levarei o guarda-chuva"
Bicondicional	\leftrightarrow	p se e somente se q	"O número é par"	"O número é divisível por 2"	$p \leftrightarrow q$: "O número é par se e somente se é divisível por 2"

Exemplo:

2. (VUNESP) Os conectivos ou operadores lógicos são palavras (da linguagem comum) ou símbolos (da linguagem formal) utilizados para conectar proposições de acordo com regras formais preestabelecidas. Assinale a alternativa que apresenta exemplos de conjunção, negação e implicação, respectivamente.

- (A) $\neg p$, $p \vee q$, $p \wedge q$
- (B) $p \wedge q$, $\neg p$, $p \rightarrow q$
- (C) $p \rightarrow q$, $p \vee q$, $\neg p$
- (D) $p \vee p$, $p \rightarrow q$, $\neg q$
- (E) $p \vee q$, $\neg q$, $p \vee q$

Resolução:

Precisamos identificar cada conectivo solicitado na ordem correta. A conjunção é o conectivo \wedge , como em $p \wedge q$. A negação é representada pelo símbolo \neg , como em $\neg p$. A implicação é representada pelo símbolo \rightarrow , como em $p \rightarrow q$.

Resposta: B.

Proposições Condicionais e suas Relações

- **Condições Necessárias e Suficientes:** As proposições condicionais podem ser interpretadas com base nos conceitos de condição necessária e suficiente. $p \rightarrow q$ significa que:
 - p é uma condição suficiente para q: se p ocorre, q deve ocorrer.



– q é uma condição necessária para p : q deve ocorrer para que p ocorra.

Exemplo:

“Se uma planta é uma rosa, então ela é uma flor”

– Ser uma rosa é suficiente para ser uma flor

– Ser uma flor é necessário para ser uma rosa.

– **Negação:** Negar uma proposição significa trocar seu valor lógico.

Exemplo:

p : “Hoje é domingo.” \rightarrow $\neg p$: “Hoje não é domingo.”

– **Contra-positiva:** A contra-positiva de uma proposição $p \rightarrow q$ é $\neg q \rightarrow \neg p$.

Exemplo:

“Se está chovendo, então levarei o guarda-chuva.” \rightarrow Contra-positiva: “Se não levo o guarda-chuva, então não está chovendo.”

– **Recíproca:** A recíproca de uma proposição $p \rightarrow q$ é $q \rightarrow p$.

Exemplo:

“Se está chovendo, então levarei o guarda-chuva.” \rightarrow Recíproca: “Se levo o guarda-chuva, então está chovendo.”

Tabela Verdade

A tabela verdade é uma ferramenta para analisar o valor lógico de proposições compostas. O número de linhas em uma tabela depende da quantidade de proposições simples (n):

$$\text{Número de Linhas} = 2^n$$

Vamos agora ver as tabelas verdade para cada conectivo lógico:

p	q	$\sim p$	$p \wedge q$	$p \vee q$	$p \oplus q$	$p \rightarrow q$	$p \leftrightarrow q$
V	V	F	V	V	F	V	V
V	F	F	F	V	V	F	F
F	V	V	F	V	V	V	F
F	F	V	F	F	F	V	V

Exemplo:

3. (CESPE/UNB) Se “A”, “B”, “C” e “D” forem proposições simples e distintas, então o número de linhas da tabela-verdade da proposição $(A \rightarrow B) \leftrightarrow (C \rightarrow D)$ será igual a:

- (A) 2;
- (B) 4;
- (C) 8;
- (D) 16;
- (E) 32.

Resolução:

Temos 4 proposições simples (A, B, C e D), então aplicamos na fórmula 2^n , onde n é o número de proposições. Assim, $2^4 = 16$ linhas.

Resposta D.

Tautologia, Contradição e Contingência

As proposições compostas podem ser classificadas de acordo com o seu valor lógico final, considerando todas as possíveis combinações de valores lógicos das proposições simples que as compõem. Essa classificação é fundamental para entender a validade de argumentos lógicos:

– Tautologia

Uma tautologia é uma proposição composta cujo valor lógico final é sempre verdadeiro, independentemente dos valores das proposições simples que a compõem. Em outras palavras, não importa se as proposições simples são verdadeiras ou falsas; a proposição composta será sempre verdadeira. Tautologias ajudam a validar raciocínios. Se uma proposição complexa é tautológica, então o argumento que a utiliza é logicamente consistente e sempre válido.

Exemplo: A proposição “ p ou não- p ” (ou $p \vee \sim p$) é uma tautologia porque, seja qual for o valor de p (verdadeiro ou falso), a proposição composta sempre terá um resultado verdadeiro. Isso reflete o Princípio do Terceiro Excluído, onde algo deve ser verdadeiro ou falso, sem meio-termo.

– Contradição

Uma contradição é uma proposição composta que tem seu valor lógico final sempre falso, independentemente dos valores lógicos das proposições que a compõem. Assim, qualquer que seja o valor das proposições simples, o resultado será falso. Identificar contradições em um argumento é essencial para determinar inconsistências lógicas. Quando uma proposição leva a uma contradição, isso significa que o argumento em questão não pode ser verdadeiro.

Exemplo: A proposição “ p e não- p ” (ou $p \wedge \sim p$) é uma contradição, pois uma proposição não pode ser verdadeira e falsa ao mesmo tempo. Esse exemplo reflete o Princípio da Não Contradição, que diz que uma proposição não pode ser simultaneamente verdadeira e falsa.

– Contingência

Uma contingência é uma proposição composta cujo valor lógico final pode ser tanto verdadeiro quanto falso, dependendo dos valores das proposições simples que a compõem. Diferentemente das tautologias e contradições, que são invariavelmente verdadeiras ou falsas, as contingências refletem casos em que o valor lógico não é absoluto e depende das circunstâncias. Identificar contradições em um argumento é essencial para determinar inconsistências lógicas. Quando uma proposição leva a uma contradição, isso significa que o argumento em questão não pode ser verdadeiro.

Exemplo: A proposição “se p então q ” (ou $p \rightarrow q$) é uma contingência, pois pode ser verdadeira ou falsa dependendo dos valores de p e q . Caso p seja verdadeiro e q seja falso, a proposição composta será falsa. Em qualquer outra combinação, a proposição será verdadeira.

ÉTICA E LEGISLAÇÃO

CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E INTEGRIDADE DA EMBRAPA

Prezado (a),

A fim de atender na íntegra o conteúdo do edital, este tópico será disponibilizado na Área do Aluno em nosso site. Essa área é reservada para a inclusão de materiais que complementam a apostila, sejam esses, legislações, documentos oficiais ou textos relacionados a este material, e que, devido a seu formato ou tamanho, não cabem na estrutura de nossas apostilas.

Por isso, para atender você da melhor forma, os materiais são organizados de acordo com o título do tópico a que se referem e podem ser acessados seguindo os passos indicados na página 2 deste material, ou por meio de seu login e senha na Área do Aluno.

Visto a importância das leis indicadas, lá você acompanha melhor quaisquer atualizações que surgirem depois da publicação da apostila.

Se preferir, indicamos também acesso direto ao arquivo pelo link a seguir: https://www.embrapa.br/documents/10180/56556577/C%C3%B3digo_Conduta_Etica_Integridade_daEmbrapa.pdfRC207.pdf/caa4d33e-7a5a-d048-0da7-12583d0eaf64

Bons estudos!

ESTATUTO JURÍDICO DA EMPRESA PÚBLICA, DA SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA E DE SUAS SUBSIDIÁRIAS, NO ÂMBITO DA UNIÃO, DOS ESTADOS, DO DISTRITO FEDERAL E DOS MUNICÍPIOS: LEI Nº 13.303/2016 E DECRETO Nº 8.945/2016 E ALTERAÇÕES

LEI Nº 13.303, DE 30 DE JUNHO DE 2016

Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

O VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no exercício do cargo de **PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS ÀS EMPRESAS PÚBLICAS E ÀS SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, abrangendo toda e qualquer empresa pública e sociedade de economia mista da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que explore atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, ainda que a atividade econômica esteja sujeita ao regime de monopólio da União ou seja de prestação de serviços públicos.

§ 1º O Título I desta Lei, exceto o disposto nos arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 11, 12 e 27, não se aplica à empresa pública e à sociedade de economia mista que tiver, em conjunto com suas respectivas subsidiárias, no exercício social anterior, receita operacional bruta inferior a R\$ 90.000.000,00 (noventa milhões de reais).

§ 2º O disposto nos Capítulos I e II do Título II desta Lei aplica-se inclusive à empresa pública dependente, definida nos termos do inciso III do art. 2º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, que explore atividade econômica, ainda que a atividade econômica esteja sujeita ao regime de monopólio da União ou seja de prestação de serviços públicos.

§ 3º Os Poderes Executivos poderão editar atos que estabeleçam regras de governança destinadas às suas respectivas empresas públicas e sociedades de economia mista que se enquadrem na hipótese do § 1º, observadas as diretrizes gerais desta Lei.

§ 4º A não edição dos atos de que trata o § 3º no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da publicação desta Lei submete as respectivas empresas públicas e sociedades de economia mista às regras de governança previstas no Título I desta Lei.

§ 5º Submetem-se ao regime previsto nesta Lei a empresa pública e a sociedade de economia mista que participem de consórcio, conforme disposto no art. 279 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, na condição de operadora.



§ 6º Submete-se ao regime previsto nesta Lei a sociedade, inclusive a de propósito específico, que seja controlada por empresa pública ou sociedade de economia mista abrangidas no caput .

§ 7º Na participação em sociedade empresarial em que a empresa pública, a sociedade de economia mista e suas subsidiárias não detenham o controle acionário, essas deverão adotar, no dever de fiscalizar, práticas de governança e controle proporcionais à relevância, à materialidade e aos riscos do negócio do qual são partícipes, considerando, para esse fim:

I - documentos e informações estratégicos do negócio e demais relatórios e informações produzidos por força de acordo de acionistas e de Lei considerados essenciais para a defesa de seus interesses na sociedade empresarial investida;

II - relatório de execução do orçamento e de realização de investimentos programados pela sociedade, inclusive quanto ao alinhamento dos custos orçados e dos realizados com os custos de mercado;

III - informe sobre execução da política de transações com partes relacionadas;

IV - análise das condições de alavancagem financeira da sociedade;

V - avaliação de inversões financeiras e de processos relevantes de alienação de bens móveis e imóveis da sociedade;

VI - relatório de risco das contratações para execução de obras, fornecimento de bens e prestação de serviços relevantes para os interesses da investidora;

VII - informe sobre execução de projetos relevantes para os interesses da investidora;

VIII - relatório de cumprimento, nos negócios da sociedade, de condicionantes socioambientais estabelecidas pelos órgãos ambientais;

IX - avaliação das necessidades de novos aportes na sociedade e dos possíveis riscos de redução da rentabilidade esperada do negócio;

X - qualquer outro relatório, documento ou informação produzido pela sociedade empresarial investida considerado relevante para o cumprimento do comando constante do caput .

Art. 2º A exploração de atividade econômica pelo Estado será exercida por meio de empresa pública, de sociedade de economia mista e de suas subsidiárias.

§ 1º A constituição de empresa pública ou de sociedade de economia mista dependerá de prévia autorização legal que indique, de forma clara, relevante interesse coletivo ou imperativo de segurança nacional, nos termos do caput do art. 173 da Constituição Federal .

§ 2º Depende de autorização legislativa a criação de subsidiárias de empresa pública e de sociedade de economia mista, assim como a participação de qualquer delas em empresa privada, cujo objeto social deve estar relacionado ao da investidora, nos termos do inciso XX do art. 37 da Constituição Federal .

§ 3º A autorização para participação em empresa privada prevista no § 2º não se aplica a operações de tesouraria, adjudicação de ações em garantia e participações autorizadas pelo Conselho de Administração em linha com o plano de negócios da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas respectivas subsidiárias.

Art. 3º Empresa pública é a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com criação autorizada por lei e com patrimônio próprio, cujo capital social é integralmente detido pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal ou pelos Municípios.

Parágrafo único. Desde que a maioria do capital votante permaneça em propriedade da União, do Estado, do Distrito Federal ou do Município, será admitida, no capital da empresa pública, a participação de outras pessoas jurídicas de direito público interno, bem como de entidades da administração indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 4º Sociedade de economia mista é a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com criação autorizada por lei, sob a forma de sociedade anônima, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios ou a entidade da administração indireta.

§ 1º A pessoa jurídica que controla a sociedade de economia mista tem os deveres e as responsabilidades do acionista controlador, estabelecidos na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 , e deverá exercer o poder de controle no interesse da companhia, respeitado o interesse público que justificou sua criação.

§ 2º Além das normas previstas nesta Lei, a sociedade de economia mista com registro na Comissão de Valores Mobiliários sujeita-se às disposições da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976 .

CAPÍTULO II DO REGIME SOCIETÁRIO DA EMPRESA PÚBLICA E DA SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA

SEÇÃO I DAS NORMAS GERAIS

Art. 5º A sociedade de economia mista será constituída sob a forma de sociedade anônima e, ressalvado o disposto nesta Lei, estará sujeita ao regime previsto na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 .

Art. 6º O estatuto da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias deverá observar regras de governança corporativa, de transparência e de estruturas, práticas de gestão de riscos e de controle interno, composição da administração e, havendo acionistas, mecanismos para sua proteção, todos constantes desta Lei.

Art. 7º Aplicam-se a todas as empresas públicas, as sociedades de economia mista de capital fechado e as suas subsidiárias as disposições da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e as normas da Comissão de Valores Mobiliários sobre escrituração e elaboração de demonstrações financeiras, inclusive a obrigatoriedade de auditoria independente por auditor registrado nesse órgão.

Art. 8º As empresas públicas e as sociedades de economia mista deverão observar, no mínimo, os seguintes requisitos de transparência:

I - elaboração de carta anual, subscrita pelos membros do Conselho de Administração, com a explicitação dos compromissos de consecução de objetivos de políticas públicas pela empresa pública, pela sociedade de economia mista e por

suas subsidiárias, em atendimento ao interesse coletivo ou ao imperativo de segurança nacional que justificou a autorização para suas respectivas criações, com definição clara dos recursos a serem empregados para esse fim, bem como dos impactos econômico-financeiros da consecução desses objetivos, mensuráveis por meio de indicadores objetivos;

II - adequação de seu estatuto social à autorização legislativa de sua criação;

III - divulgação tempestiva e atualizada de informações relevantes, em especial as relativas a atividades desenvolvidas, estrutura de controle, fatores de risco, dados econômico-financeiros, comentários dos administradores sobre o desempenho, políticas e práticas de governança corporativa e descrição da composição e da remuneração da administração;

IV - elaboração e divulgação de política de divulgação de informações, em conformidade com a legislação em vigor e com as melhores práticas;

V - elaboração de política de distribuição de dividendos, à luz do interesse público que justificou a criação da empresa pública ou da sociedade de economia mista;

VI - divulgação, em nota explicativa às demonstrações financeiras, dos dados operacionais e financeiros das atividades relacionadas à consecução dos fins de interesse coletivo ou de segurança nacional;

VII - elaboração e divulgação da política de transações com partes relacionadas, em conformidade com os requisitos de competitividade, conformidade, transparência, equidade e comutatividade, que deverá ser revista, no mínimo, anualmente e aprovada pelo Conselho de Administração;

VIII - ampla divulgação, ao público em geral, de carta anual de governança corporativa, que consolide em um único documento escrito, em linguagem clara e direta, as informações de que trata o inciso III;

IX - divulgação anual de relatório integrado ou de sustentabilidade.

§ 1º O interesse público da empresa pública e da sociedade de economia mista, respeitadas as razões que motivaram a autorização legislativa, manifesta-se por meio do alinhamento entre seus objetivos e aqueles de políticas públicas, na forma explicitada na carta anual a que se refere o inciso I do caput.

§ 2º Quaisquer obrigações e responsabilidades que a empresa pública e a sociedade de economia mista que explorem atividade econômica assumam em condições distintas às de qualquer outra empresa do setor privado em que atuam deverão:

I - estar claramente definidas em lei ou regulamento, bem como previstas em contrato, convênio ou ajuste celebrado com o ente público competente para estabelecê-las, observada a ampla publicidade desses instrumentos;

II - ter seu custo e suas receitas discriminados e divulgados de forma transparente, inclusive no plano contábil.

§ 3º Além das obrigações contidas neste artigo, as sociedades de economia mista com registro na Comissão de Valores Mobiliários sujeitam-se ao regime informacional estabelecido por essa autarquia e devem divulgar as informações previstas neste artigo na forma fixada em suas normas.

§ 4º Os documentos resultantes do cumprimento dos requisitos de transparência constantes dos incisos I a IX do caput deverão ser publicamente divulgados na internet de forma permanente e cumulativa.

Art. 9º A empresa pública e a sociedade de economia mista adotarão regras de estruturas e práticas de gestão de riscos e controle interno que abrangam:

I - ação dos administradores e empregados, por meio da implementação cotidiana de práticas de controle interno;

II - área responsável pela verificação de cumprimento de obrigações e de gestão de riscos;

III - auditoria interna e Comitê de Auditoria Estatutário.

§ 1º Deverá ser elaborado e divulgado Código de Conduta e Integridade, que disponha sobre:

I - princípios, valores e missão da empresa pública e da sociedade de economia mista, bem como orientações sobre a prevenção de conflito de interesses e vedação de atos de corrupção e fraude;

II - instâncias internas responsáveis pela atualização e aplicação do Código de Conduta e Integridade;

III - canal de denúncias que possibilite o recebimento de denúncias internas e externas relativas ao descumprimento do Código de Conduta e Integridade e das demais normas internas de ética e obrigacionais;

IV - mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação a pessoa que utilize o canal de denúncias;

V - sanções aplicáveis em caso de violação às regras do Código de Conduta e Integridade;

VI - previsão de treinamento periódico, no mínimo anual, sobre Código de Conduta e Integridade, a empregados e administradores, e sobre a política de gestão de riscos, a administradores.

§ 2º A área responsável pela verificação de cumprimento de obrigações e de gestão de riscos deverá ser vinculada ao diretor-presidente e liderada por diretor estatutário, devendo o estatuto social prever as atribuições da área, bem como estabelecer mecanismos que assegurem atuação independente.

§ 3º A auditoria interna deverá:

I - ser vinculada ao Conselho de Administração, diretamente ou por meio do Comitê de Auditoria Estatutário;

II - ser responsável por aferir a adequação do controle interno, a efetividade do gerenciamento dos riscos e dos processos de governança e a confiabilidade do processo de coleta, mensuração, classificação, acumulação, registro e divulgação de eventos e transações, visando ao preparo de demonstrações financeiras.

§ 4º O estatuto social deverá prever, ainda, a possibilidade de que a área de compliance se reporte diretamente ao Conselho de Administração em situações em que se suspeite do envolvimento do diretor-presidente em irregularidades ou quando este se furta à obrigação de adotar medidas necessárias em relação à situação a ele relatada.

Art. 10. A empresa pública e a sociedade de economia mista deverão criar comitê estatutário para verificar a conformidade do processo de indicação e de avaliação de membros para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal, com competência para auxiliar o acionista controlador na indicação desses membros.

Parágrafo único. Devem ser divulgadas as atas das reuniões do comitê estatutário referido no caput realizadas com o fim de verificar o cumprimento, pelos membros indicados, dos requisitos definidos na política de indicação, devendo ser registradas as eventuais manifestações divergentes de conselheiros.

Art. 11. A empresa pública não poderá:

TÓPICOS RELEVANTES E ATUAIS DE DIVERSAS ÁREAS, TAIS COMO CULTURA, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, ECONOMIA, ECOLOGIA, EDUCAÇÃO, ENERGIA, MUDANÇAS CLIMÁTICAS, POLÍTICA, RELAÇÕES INTERNACIONAIS, SAÚDE, SEGURANÇA, SOCIEDADE, TECNOLOGIA E TRANSPORTES

MUNDO

► Conflitos em Villa Tunari: Apoiadores de Evo Morales Invadem Quartéis e Mantêm Militares Reféns na Bolívia

A Bolívia enfrenta uma escalada de tensões políticas e sociais na região de Cochabamba, onde apoiadores do ex-presidente Evo Morales invadiram instalações militares e mantêm tropas reféns. Entre as unidades ocupadas estão o Regimento “Cacique Juan Maraza”, em Villa Tunari, e uma base naval. A ação é uma resposta direta às intervenções governamentais contra os bloqueios de estradas organizados pelos simpatizantes de Morales, que protestam contra sua possível prisão.

O Cenário de Conflito

Imagens que circulam nas redes sociais mostram pelo menos 20 militares cercados por camponeses armados com bastões pontiagudos de madeira. Em um vídeo, um dos soldados denuncia que os invasores cortaram o fornecimento de água e energia elétrica das unidades ocupadas, intensificando a pressão. O militar apela às autoridades superiores por medidas que garantam sua segurança e a de seus colegas.

“Estamos em perigo. Nossas vidas, as de nossos instrutores e soldados, estão ameaçadas. Peço ao meu general que considere nossas condições”, implora no vídeo.

A Reação das Forças Armadas e do Governo

Em comunicado oficial, as Forças Armadas bolivianas condenaram as ações dos apoiadores de Morales, classificando-as como atos criminosos que violam direitos fundamentais. As autoridades exortaram os invasores a abandonarem os quartéis de forma pacífica e imediata.

“O pessoal mantido refém são filhos do povo, cumprindo seu dever de defender a pátria”, destacou o texto. A declaração também mencionou o roubo de armamentos e munições, o que aumenta a gravidade da situação.

O ministro da Defesa, Edmundo Novillo, reforçou que as operações do governo têm como objetivo garantir a livre circulação no país, interrompida há semanas pelos bloqueios. Na sexta-feira, 1º de novembro de 2024, ele afirmou que “a paciência tem limites” e que as autoridades precisaram intervir para restabelecer a ordem.

► O Contexto Político: Morales e Arce em Conflito

A crise atual reflete a crescente rivalidade entre Evo Morales e o presidente Luis Arce, seu ex-aliado político. Morales, líder indígena e ex-presidente, enfrenta investigações por suposto abuso de menor em 2015 e afirma ser alvo de perseguição política. Nos últimos dias, ele publicou um vídeo alegando que sofreu um atentado a tiros, acusação que o governo de Arce negou, alegando que Morales disparou contra agentes em um bloqueio.

Atenção! O confronto entre os dois líderes evidencia as divisões internas no partido Movimento ao Socialismo (MAS), que governou a Bolívia durante o período de Morales e atualmente enfrenta disputas internas pelo controle político.

Geopolítica e Impactos Regionais

A instabilidade política na Bolívia pode ter repercussões significativas para a região andina. Historicamente, o país tem sido palco de tensões envolvendo populações indígenas, controle dos recursos naturais e a luta por direitos políticos. A escalada atual também destaca os desafios da América Latina na consolidação de sistemas democráticos em contextos de polarização extrema.

A crise revela o impacto das alianças desfeitas e o papel central de movimentos sociais, que frequentemente se transformam em forças de oposição quando não encontram respaldo em políticas governamentais. O desenrolar dos eventos em Cochabamba será crucial para definir os rumos políticos e sociais da Bolívia nos próximos meses.

► A Lápide Mais Antiga dos EUA: Revelações Sobre Suas Origens e Significado Histórico

Pesquisadores desvendam novas informações sobre a lápide mais antiga conhecida nos Estados Unidos, lançando luz sobre os primórdios da história colonial americana. Conhecida como a “Lápide do Cavaleiro”, ela foi colocada na segunda igreja de Jamestown, Virgínia, em 1627, e acredita-se que tenha pertencido a Sir George Yeardley, governador colonial do primeiro assentamento inglês na América e um dos primeiros proprietários de escravos na região.

A Descoberta e a Origem Europeia da Pedra

Estudo publicado em setembro de 2024 no *International Journal of Historical Archaeology* revelou que os microfósseis encontrados no calcário da lápide eram originários da Europa, indicando que a pedra foi extraída e trabalhada na Bélgica. Jamestown, como parte de um próspero comércio transatlântico, importava lápides luxuosas para atender às demandas dos mais ricos colonos ingleses.

De acordo com Marcus Key, autor do estudo, o custo elevado de transporte e aquisição dessas lápides tornava-as exclusivas para pessoas abastadas. A escolha de Yeardley por uma lápide importada e ornamentada reflete sua posição social e o desejo de perpetuar seu legado.

Características e História da Lápide

Medindo 1,8 metros de comprimento e 0,9 metros de largura, a lápide foi descoberta em 1901 dentro de uma terceira igreja construída sobre a segunda igreja original na década de 1640. Pesando aproximadamente 454 quilos, a pedra foi provavelmente movida durante a construção.

A lápide é rara para o período, pois túmulos do início do século XVII em Jamestown geralmente não eram marcados. Ela apresenta gravuras de um cavaleiro e um escudo, símbolos que celebram o título de cavaleiro de Yeardley, conferido em 1618.

Investigação Contínua e Significado Histórico

Uma escavação em 2018 no presbitério da segunda igreja revelou restos mortais que podem ser de Yeardley. Arqueólogos baseiam essa hipótese na localização da sepultura e na idade estimada do indivíduo na morte, cerca de 40 anos. Testes de DNA em andamento devem fornecer uma confirmação mais conclusiva no próximo verão.

Mary Anna Hartley, arqueóloga sênior do projeto Jamestown Rediscovered, destaca o papel fundamental do assentamento na formação da cultura americana. Jamestown não foi apenas o primeiro assentamento inglês bem-sucedido na América, mas também um espaço de interações complexas entre povos europeus, nativos e africanos.

O Legado de Jamestown

A descoberta da “Lápide do Cavaleiro” oferece uma janela única para compreender os costumes funerários, as hierarquias sociais e o comércio global dos primeiros colonos. Como aponta Hartley, “Jamestown é fascinante porque representa a semente mais antiga da cultura americana”.

Fique ligado! Este achado reforça o impacto de Jamestown na formação dos alicerces da sociedade moderna dos EUA, um local onde culturas diversas se encontraram, coexistiram e frequentemente entraram em conflito.

► China Solicita Apoio da República Tcheca em Negociações com a União Europeia sobre Veículos Elétricos

A China pediu à República Tcheca que desempenhe um papel ativo nas negociações entre Pequim e a União Europeia (UE) sobre o setor de veículos elétricos. A solicitação foi feita no contexto da 12ª reunião do Comitê Misto Econômico China-Tcheca, realizada em Pequim.

Contexto: Investigação Antissubsídios da UE

A demanda chinesa ocorre pouco após a Comissão Europeia concluir uma investigação antissubsídios sobre veículos elétricos a bateria da China. Como resultado, a UE decidiu impor direitos compensatórios definitivos sobre as importações desses veículos por um período de cinco anos, medida que Pequim rejeitou categoricamente.

Em comunicado, a China afirmou que espera que a República Tcheca incentive “vontade política e sinceridade” no lado europeu para promover um entendimento mutuamente benéfico.

Parceria Estratégica com a República Tcheca

A República Tcheca, importante produtora de automóveis na Europa e parceira comercial estratégica da China, é vista como um interlocutor-chave para atenuar as tensões comerciais. Durante o encontro, as autoridades tchecas reiteraram sua posição favorável ao livre comércio e contrária ao protecionismo, posicionando-se como um potencial mediador nas negociações.

A China também sinalizou interesse em ampliar a cooperação com a República Tcheca em áreas como comércio, investimento, logística, transporte, novas energias e turismo. Além disso, manifestou disposição para importar produtos tchecos de alta tecnologia e equipamentos especializados, fortalecendo ainda mais os laços econômicos.

A Importância Econômica da Parceria

A China é o segundo maior parceiro comercial da República Tcheca, e o fortalecimento das relações bilaterais reflete o crescente papel dos mercados asiáticos na economia europeia. Em contrapartida, a República Tcheca destacou seu compromisso em trabalhar com a China no desenvolvimento de veículos de novas energias, uma área que se torna central na transição energética global.

Implicações Geopolíticas e Econômicas

O apelo chinês ilustra os desafios de um cenário global marcado por tensões comerciais e geopolíticas. A postura da República Tcheca poderá ter impacto significativo nas relações entre a UE e a China, em um momento crítico para a indústria automotiva e a transição para energias renováveis.

Observação: Se a República Tcheca atender ao pedido chinês, poderá desempenhar um papel crucial na busca por um equilíbrio entre os interesses comerciais europeus e chineses, contribuindo para um cenário de maior cooperação internacional.

► Eleição nos EUA de 2024 É Marcada por Desinformação sem Precedentes, Afirma Chefe de Segurança Cibernética

O ciclo eleitoral de 2024 nos Estados Unidos está enfrentando níveis inéditos de desinformação, afirmou Jen Easterly, chefe da Agência de Segurança Cibernética e de Infraestrutura (CISA), em 4 de novembro de 2024. Easterly destacou que adversários estrangeiros têm disseminado e amplificado falsidades de forma agressiva, utilizando escalas maiores do que em ciclos eleitorais anteriores.

Desinformação e Segurança Eleitoral

Easterly afirmou que os eleitores americanos foram submetidos a uma “onda de desinformação” contínua, representando uma das maiores ameaças ao processo democrático. Embora incidentes menores, como a destruição de urnas e ataques cibernéticos de baixo impacto, tenham ocorrido durante a votação antecipada, nenhum deles possui capacidade de alterar significativamente os resultados da eleição presidencial.

Ação de Adversários Estrangeiros

A amplificação de informações falsas por atores externos tem sido uma preocupação constante para as autoridades dos EUA. Adversários estrangeiros, utilizando redes sociais e outras plataformas digitais, têm buscado semear dúvidas sobre a integridade do processo eleitoral, aproveitando-se de divisões internas para polarizar ainda mais a sociedade americana.

Resposta das Autoridades

A CISA, em conjunto com outras agências de segurança, tem intensificado esforços para proteger a infraestrutura eleitoral e fornecer informações precisas à população. Easterly destacou que, apesar da proliferação de desinformação, as eleições de 2024 continuam seguras.

“Não observamos nada que possa impactar materialmente o resultado da eleição presidencial”, garantiu a chefe da CISA, buscando tranquilizar os eleitores e reforçar a confiança no sistema eleitoral.

Impacto e Desafios Futuros

O aumento exponencial da desinformação reflete um desafio crescente para a democracia, não apenas nos Estados Unidos, mas globalmente. À medida que a tecnologia evolui, a capacidade de criar e disseminar informações falsas em larga escala se torna mais acessível, exigindo respostas mais rápidas e coordenadas entre governos, plataformas tecnológicas e a sociedade civil.

Atenção! As eleições de 2024 nos EUA se tornaram um marco que destaca a necessidade urgente de medidas robustas para enfrentar a desinformação e garantir a resiliência das instituições democráticas.

► Relatora da ONU Solicita Classificação da Crise Palestina como Genocídio

Francesca Albanese, relatora especial da ONU sobre os territórios palestinos ocupados, fez um apelo contundente para que a crise palestina seja reconhecida como genocídio. Em declaração às Nações Unidas, Albanese destacou o que considera evidências claras de uma suposta intenção de destruir a população palestina e propôs ações severas, como a suspensão das credenciais de Israel na ONU.

Base para a Acusação de Genocídio

Albanese enfatizou que crimes de guerra ou contra a humanidade não capturam a totalidade da destruição infligida aos palestinos. Segundo ela, a distinção essencial do genocídio está na intenção por trás dos atos, que vai além da simples execução de crimes.

“Se você vai a um médico e faz isso e tem câncer e é diagnosticado com febre, você tem um problema, um grande problema,” declarou, comparando a gravidade da situação à necessidade de uma avaliação adequada para lidar com o problema de maneira eficaz.

Ela argumentou que atos como assassinatos, danos graves e a criação de condições de vida insustentáveis nos territórios ocupados demonstram a intenção de destruir o grupo como tal.

Propostas da Relatora

- **Classificação como Genocídio:** Reconhecer a crise como genocídio para captar a gravidade das ações documentadas.
- **Suspensão das Credenciais de Israel:** Como forma de pressionar o país a cumprir resoluções internacionais e a interromper a ocupação de décadas.
- **Foco na Intenção:** Reforçar que a intenção de destruir, e não apenas os motivos por trás das ações, deve ser o ponto central na avaliação do genocídio.

Reações e Implicações

A proposta de Albanese promete intensificar os debates diplomáticos em um momento de crescente tensão global. Acusações de genocídio carregam implicações legais e políticas graves, potencialmente aumentando a pressão internacional sobre Israel.

Críticos argumentam que essa classificação pode polarizar ainda mais o cenário internacional, enquanto defensores da causa palestina veem o reconhecimento como um passo crucial para a responsabilização e busca por justiça.

Observação: A declaração da relatora destaca a urgência de respostas eficazes à crise palestina, que há décadas desafia a comunidade internacional. Se a proposta de Albanese avançar, ela poderá redefinir os termos do debate sobre a ocupação e os direitos humanos nos territórios palestinos ocupados.

PLANO DIRETOR DA EMBRAPA

PLANO DIRETOR DA EMBRAPA 2024-2030

O Plano Diretor da Embrapa 2024–2030 é um documento estratégico que orienta as ações da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária nos próximos anos. Elaborado em consonância com as principais demandas do setor agropecuário e das mudanças globais, o Plano reflete o compromisso da Embrapa com a inovação, a sustentabilidade e o desenvolvimento do Brasil.

Desde sua fundação em 1973, a Embrapa desempenha um papel protagonista no fortalecimento da agricultura nacional, contribuindo significativamente para transformar o país em um dos maiores produtores de alimentos do mundo. Este novo Plano Diretor reafirma essa vocação ao incorporar diretrizes que respondem às exigências de um cenário mais complexo, marcado por questões como a crise climática, a transformação digital e a necessidade de inclusão socioprodutiva.

O documento define objetivos estratégicos que visam potencializar a geração de conhecimento e tecnologia, promovendo uma agricultura sustentável, resiliente e alinhada às metas de segurança alimentar e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Além disso, busca fortalecer a articulação com produtores rurais, universidades, governos, startups e outros parceiros, consolidando a liderança da Embrapa no ecossistema de inovação.

Com essa visão, o Plano Diretor da Embrapa 2024–2030 não apenas guia a atuação institucional, mas também se apresenta como uma contribuição fundamental para o desenvolvimento sustentável do Brasil e para a competitividade global da sua agricultura.

OBJETIVO DO PLANO DIRETOR DA EMBRAPA 2024–2030

O principal objetivo do Plano Diretor da Embrapa 2024–2030 é consolidar a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária como protagonista na geração de inovações científicas e tecnológicas que impulsionem o desenvolvimento sustentável da agropecuária brasileira. Para isso, o documento estabelece diretrizes estratégicas que visam:

- **Promover Sustentabilidade e Inovação:** Desenvolver tecnologias e soluções que contribuam para a sustentabilidade ambiental, a redução de impactos climáticos e a eficiência dos sistemas agroalimentares.
- **Fortalecer a Segurança Alimentar e a Bioeconomia:** Apoiar a produção de alimentos nutritivos, saudáveis e acessíveis, enquanto fomenta a bioeconomia como pilar estratégico para a transição energética e o aproveitamento de recursos naturais.
- **Ampliar a Inclusão Socioprodutiva:** Incentivar a inclusão de pequenos e médios produtores, promovendo justiça social e geração de renda no meio rural.
- **Fomentar Parcerias e Integração:** Estimular a colaboração entre instituições públicas e privadas, universidades, startups, produtores e governos, criando um ecossistema integrado de inovação tecnológica.
- **Aumentar a Competitividade do Setor:** Apoiar o agronegócio brasileiro a se manter competitivo em mercados globais, garantindo inovação contínua e valor agregado aos produtos agropecuários.

O Plano serve como um guia estratégico que alinha as ações da Embrapa às demandas nacionais e internacionais, contribuindo para a evolução da ciência, tecnologia e inovação em benefício do desenvolvimento econômico e social do Brasil.

Prezado (a),

A fim de atender na íntegra o conteúdo do edital, este tópico será disponibilizado na Área do Aluno em nosso site. Essa área é reservada para a inclusão de materiais que complementam a apostila, sejam esses, legislações, documentos oficiais ou textos relacionados a este material, e que, devido a seu formato ou tamanho, não cabem na estrutura de nossas apostilas.

Por isso, para atender você da melhor forma, os materiais são organizados de acordo com o título do tópico a que se referem e podem ser acessados seguindo os passos indicados na página 2 deste material, ou por meio de seu login e senha na Área do Aluno.

Visto a importância das leis indicadas, lá você acompanha melhor quaisquer atualizações que surgirem depois da publicação da apostila.

Se preferir, indicamos também acesso direto ao arquivo pelo link a seguir: <https://www.infoteca.cnptia.embrapa.br/infoteca/bitstream/doc/1163372/1/PDE-2024-2030.pdf>

Bons estudos!



CONHECIMENTOS COMPLEMENTARES

AValiação DE DESEMPENHO: OBJETIVOS, MÉTODOS, VANTAGENS E DESVANTAGENS

O progresso do desempenho organizacional se dá através da melhoria do desempenho das pessoas que compõem a instituição, oriunda através do desenvolvimento das competências individuais oportunizadas pela realização de programas contínuos de treinamento e desenvolvimento¹.

Treinamento é qualquer atividade que contribua para tornar uma pessoa apta a exercer uma função ou atividade, isto é, aumentar sua capacidade para desempenhar suas funções atuais ou prepará-la para novas atribuições. Portanto, treinamento é um processo de assimilação cultural em curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes, relacionados diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho.

O treinamento apresenta a intenção de melhorar um desempenho específico, o desenho que reflete a estratégia organizacional que melhor se ajuste à aprendizagem requerida, os mecanismos pelos quais as instruções são entregues e a avaliação, cujos níveis de complexidade distinguem-se conforme as situações vivenciadas. Portanto, o desenvolvimento e a capacitação de pessoas compõem o processo de auxiliar o colaborador a adquirir efetividade no seu trabalho em situações presentes ou futuras, através de apropriados hábitos de pensamento, ação, habilidades, conhecimentos e atitudes desenvolvidos sistematicamente.

Em relação ao desenvolvimento este consiste na aprendizagem direcionada para o crescimento individual, sem a existência de relação com um trabalho específico. O desenvolvimento é um processo de aprendizagem geral, visto que propicia o amadurecimento de indivíduos de forma mais ampla, não especificamente para um posto de trabalho.

Neste sentido, é possível afirmar que os subsistemas de treinamento e desenvolvimento são processos fundamentais para a gestão de desempenho, pois desenvolvem as pessoas, oportunizando a melhoria do desempenho humano nas organizações. A gestão ou administração de desempenho refere-se a uma metodologia gerencial que visa promover a consecução das metas organizacionais e o desenvolvimento dos recursos humanos, através de um processo participativo, dinâmico, contínuo e sistematizado de planejamento, acompanhamento, avaliação e melhoria do desempenho.

Assim, a gestão de desempenho é vista como um processo-chave nas organizações, fundamental para um futuro sustentado, de modo que é através dela que se gera a performance, alinhando-a com os objetivos e estratégias definidas. O objetivo da gestão de desempenho é promover um ciclo proativo, em

¹ https://www.researchgate.net/publication/326029030_Gestao_do_desempenho_o_papel_dos_lideres_na_avaliacao_dos_colaboradores

que as estratégias são desdobradas para todos os processos de negócio, atividades, tarefas e pessoal, de modo que o feedback é obtido através de um sistema de medição de desempenho que permite tomar decisões de gestão apropriadas.

Este processo permite definir a forma como a organização utiliza os vários sistemas para gerir o seu desempenho, podendo incluir o desenvolvimento estratégico, o controle de gestão, a gestão por objetivos, as métricas de natureza não financeira, a política de incentivos bem como a própria avaliação de desempenho.

— Avaliação de Desempenho

Avaliar significa realizar análise e ter a oportunidade de rever, aperfeiçoar, fazer de forma diferente, sempre buscando a eficácia em resultados. Assim, a avaliação de desempenho nas organizações constitui-se uma ferramenta de estimativa de aproveitamento do potencial individual das pessoas no trabalho e, por isso, do potencial humano de toda a organização.

O processo de avaliação devidamente administrado beneficia funcionários e a organização, podendo ser usado para análise de diversas questões gerenciais, tais como manter a motivação e o compromisso das pessoas, melhorar a performance individual e organizacional, estimular a eficácia na comunicação interna, ajustar os objetivos com as metas da organização e da equipe, analisar o desenvolvimento e identificar as necessidades de treinamento, bem como, desafiar e estimular o aperfeiçoamento, avaliar potencial, entender aspirações de carreira, comemorar êxitos e aprender com os insucessos, desenvolver a visão sistêmica da empresa, promover mudanças entre outros.

A avaliação de desempenho vem atender às necessidades da organização, porque orienta os esforços dos colaboradores para a consecução de metas, dos gerentes, fornecendo uma metodologia de administração que integra a gerência do trabalho e a gerência de pessoas. Além disso, associado aos demais subsistemas de Recursos Humanos proporciona um melhor acompanhamento e aproveitamento de suas potencialidades e, conseqüentemente, um maior comprometimento organizacional.

Nessa mesma perspectiva, a avaliação é considerada em termos organizacionais como uma ferramenta que possibilita o desenvolvimento dos indivíduos e a obtenção de resultados individuais que sejam congruentes e que contribuam para os resultados organizacionais. O método de avaliação por objetivos é um modelo de avaliação que propõe revisar o cumprimento de metas e atingimento de resultados, analisar a forma como o indivíduo realiza seus objetivos e avaliar o potencial, ou seja, realizar uma estimativa sobre os rumos que o indivíduo pode tomar na sua carreira dentro da organização.

A avaliação direta é praticada pelo líder imediato, cuja responsabilidade é atribuída à liderança imediata que assume o compromisso de emitir parecer sobre todos os seus subordinados diretos, visto que este é um método bastante utilizado pelas empresas, principalmente para treinar avaliadores e avaliados.

Define-se esta forma de avaliação como avaliação superior ou avaliação 90 graus, caracterizada quando somente o chefe avalia o subordinado. Avaliação conjunta é um modelo em que a avaliação é realizada em conjunto entre avaliador e avaliado, isto é, a ferramenta de avaliação é analisada ao mesmo tempo e discutida para obter consenso. Por outro lado, alguns autores conceituam esta forma de avaliação como avaliação 180 graus.

Referente ao modelo de auto avaliação, postula-se que esta prática oportuniza a participação ativa do avaliado, uma vez que este faz o julgamento sobre o seu desempenho, analisando e respondendo à ferramenta de avaliação, concluindo seu parecer final. O modelo definido como avaliação 360 graus, consiste em uma técnica na qual os participantes do programa recebem simultaneamente feedbacks estruturados de seus superiores, pares, subordinados e outros *stakeholders*².

Tem por objetivo contribuir para o desenvolvimento de comportamentos e habilidades demandadas pela organização que a utiliza. E por fim, conceitua-se a avaliação por competências, que consiste em uma metodologia que permite avaliar o desempenho do indivíduo com base no perfil de competências estabelecidas para cada cargo.

Relacionado aos colaboradores, permite melhorar a utilização do potencial humano, identificando e desenvolvendo competências e habilidades, e para a organização, possibilita melhorar a eficácia organizacional e de gestão dos recursos utilizados.

A avaliação com foco em competências caracteriza-se por um modelo de avaliação abrangente, o que permite que qualquer um dos tipos de avaliação pode ser aplicado sob esse foco. Neste sentido, o desenvolvimento deste artigo tem como base a técnica de avaliação direta, conhecida também como avaliação 90 graus e o método de avaliação com foco em competências.

CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL

Clima e cultura organizacionais são dois pilares fundamentais para o sucesso de qualquer empresa. Embora sejam conceitos distintos, ambos desempenham papéis complementares na definição de como os colaboradores percebem e vivenciam o ambiente de trabalho. Enquanto o **clima organizacional** está relacionado ao “humor” ou à percepção momentânea que os colaboradores têm do ambiente corporativo, a **cultura organizacional** é composta pelos valores, normas e crenças que guiam as ações e decisões de uma organização.

Em um mundo corporativo cada vez mais dinâmico, onde a retenção de talentos e a produtividade estão diretamente conectadas ao engajamento dos colaboradores, entender e gerir esses conceitos tornou-se indispensável. Empresas com uma **cultura organizacional sólida** e um **clima organizacional saudável** não apenas atraem e retêm os melhores talentos, mas também conseguem inovar, adaptar-se às mudanças e alcançar resultados superiores.

² Os stakeholders são todos os grupos de pessoas ou organizações que podem ter algum tipo de interesse pelas ações de uma determinada empresa. As partes interessadas podem ser desde colaboradores, considerados stakeholders internos, até investidores, fornecedores, clientes e comunidade, chamados de externos.

O que é Clima Organizacional?

► Conceito e Características Principais

O clima organizacional refere-se à percepção coletiva dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho. Ele engloba fatores como a qualidade dos relacionamentos, as condições físicas do local, a política de benefícios, a liderança exercida pelos gestores e a comunicação interna. Em outras palavras, é o “humor” ou a “temperatura” da organização em um dado momento.

Uma característica marcante do clima organizacional é sua **natureza mutável**. Diferentemente da cultura, que tende a ser mais enraizada, o clima pode variar conforme as ações da liderança, mudanças nas políticas internas ou eventos significativos, como crises ou conquistas empresariais.

► Indicadores de um Bom Clima Organizacional

Um clima organizacional positivo é um reflexo direto do bem-estar dos colaboradores e, geralmente, apresenta os seguintes sinais:

- **Alto nível de engajamento** : Os funcionários se sentem motivados e comprometidos com os objetivos da empresa.
- **Boa comunicação interna** : Informações fluem de maneira clara, reduzindo ruídos e mal-entendidos.
- **Relações interpessoais saudáveis** : Há um ambiente de respeito e colaboração entre equipes e gestores.
- **Baixos índices de rotatividade** : Funcionários satisfeitos tendem a permanecer mais tempo na organização.
- **Alta produtividade** : O bem-estar se reflete no desempenho individual e coletivo.

► Ferramentas de Avaliação do Clima Organizacional

Empresas que desejam entender e aprimorar seu clima organizacional podem utilizar diferentes métodos de avaliação. Algumas das ferramentas mais comuns incluem:

- Pesquisas de Clima Questionários aplicados aos colaboradores para identificar pontos fortes e áreas de melhoria no ambiente de trabalho.
- Questionários aplicados aos colaboradores para identificar pontos fortes e áreas de melhoria no ambiente de trabalho.
- Entrevistas e Grupos Focais Conversas direcionadas com equipes ou representantes para aprofundar questões percebidas no dia a dia.
- Conversas direcionadas com equipes ou representantes para aprofundar questões percebidas no dia a dia.
- Indicadores Objetivos Análise de dados como taxas de absenteísmo, rotatividade e produtividade para identificar padrões e tendências.
- Análise de dados como taxas de absenteísmo, rotatividade e produtividade para identificar padrões e tendências.
- Observação Direta Percepção ativa de gestores e especialistas sobre comportamentos e interações no ambiente de trabalho.
- Percepção ativa de gestores e especialistas sobre comportamentos e interações no ambiente de trabalho.

A Importância de Monitorar o Clima Organizacional

Investir em um bom clima organizacional não é apenas uma questão de bem-estar para os colaboradores, mas também uma estratégia de negócio. Estudos apontam que empresas com

um clima saudável têm maior chance de reter talentos, reduzir custos operacionais e alcançar resultados financeiros melhores. Por isso, o monitoramento contínuo é essencial para que ajustes possam ser feitos rapidamente, evitando crises e promovendo melhorias constantes.

O que é Cultura Organizacional?:

► Definição e Elementos Fundamentais

A cultura organizacional é o conjunto de valores, normas, crenças, práticas e comportamentos compartilhados que definem a identidade de uma empresa. É como a “personalidade” de uma organização, refletindo sua visão, missão e os princípios que norteiam suas decisões e interações. A cultura organizacional se desenvolve ao longo do tempo e é moldada por fatores como a história da empresa, a liderança e as experiências acumuladas pelos colaboradores.

Os **elementos fundamentais** que compõem a cultura organizacional incluem:

- **Valores** : Princípios fundamentais que guiam o comportamento e as decisões da empresa. Exemplo: inovação, sustentabilidade, ética.
- **Normas e Regras** : Padrões formais e informais que determinam como os colaboradores devem agir no dia a dia.
- **Crenças e Narrativas** : Histórias e mitos que reforçam os valores da organização e criam um senso de identidade coletiva.
- **Símbolos e Rituais** : Expressões visíveis da cultura, como logotipos, cerimônias, celebrações e práticas corporativas.

► Exemplos Práticos de Culturas Organizacionais

A cultura organizacional pode ser observada no comportamento das empresas e nos resultados que alcançam. Alguns exemplos incluem:

- **Cultura de Inovação (Google, Tesla)** Empresas que incentivam a criatividade, a experimentação e a busca constante por soluções disruptivas.
- **Cultura de Orientação ao Cliente (Amazon)** Organizações focadas em entregar excelência no atendimento ao cliente, priorizando suas necessidades em todas as decisões.
- **Cultura de Controle e Hierarquia (Tradicionalistas)** Empresas com estruturas rígidas, com ênfase na eficiência, no cumprimento de regras e na disciplina.

Esses exemplos mostram como diferentes culturas organizacionais podem refletir a identidade e a estratégia de cada empresa.

► Cultura Forte vs. Cultura Fraca

A força de uma cultura organizacional está relacionada à consistência e à clareza com que os valores são transmitidos e praticados.

- **Cultura Forte**: Os valores são claramente definidos, compartilhados e vivenciados pelos colaboradores.
- Há alinhamento entre os objetivos da empresa e as práticas do dia a dia.
- Exemplos: empresas com líderes inspiradores e valores bem estabelecidos.
- Os valores são claramente definidos, compartilhados e vivenciados pelos colaboradores.
- Há alinhamento entre os objetivos da empresa e as práticas do dia a dia.

- Exemplos: empresas com líderes inspiradores e valores bem estabelecidos.
- **Cultura Fraca**: Há incoerência entre o que a empresa declara como valores e o que realmente pratica.
- Falta de direcionamento pode gerar desmotivação e inconsistências no desempenho.
- Há incoerência entre o que a empresa declara como valores e o que realmente pratica.
- Falta de direcionamento pode gerar desmotivação e inconsistências no desempenho.

► Relação entre Cultura e Desempenho

Uma cultura organizacional sólida é diretamente ligada ao desempenho empresarial. Empresas com culturas bem definidas conseguem:

- Alinhar a equipe em torno de objetivos comuns.
- Atrair talentos que compartilham os mesmos valores.
- Estabelecer um ambiente de confiança, inovação e adaptabilidade.

Por outro lado, culturas mal geridas ou tóxicas podem causar queda de produtividade, aumento da rotatividade e prejuízo à imagem da empresa.

Construção e Gestão da Cultura Organizacional

A formação de uma cultura organizacional exige o envolvimento da liderança e a participação ativa dos colaboradores. Algumas práticas importantes incluem:

- **Definição Clara de Valores e Missão** : Líderes devem comunicar e reforçar os princípios fundamentais da empresa.
- **Contratação Alinhada aos Valores** : Selecionar profissionais cujos valores estejam em sintonia com a cultura da organização.
- **Reconhecimento e Reforço Positivo** : Premiar comportamentos que reflitam os valores da empresa.
- **Abertura ao Feedback** : Permitir que colaboradores contribuam para o fortalecimento da cultura.

Com uma cultura bem estabelecida, as organizações criam um ambiente onde o desempenho e o bem-estar caminham juntos. No próximo tópico, exploraremos as **diferenças e interseções entre clima e cultura organizacionais**, além de como esses elementos se influenciam mutuamente.

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS

Analista - Administração de Pessoas (Gestão de Pessoas)

GESTÃO DE PESSOAS NA CONTEMPORANEIDADE: MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO DESDE O SÉCULO XX, EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS, PAPÉIS DO PROFISSIONAL DE RH

A gestão de pessoas, também conhecida como gestão de recursos humanos (RH), é uma área fundamental para o sucesso das organizações, sendo responsável pelo desenvolvimento, bem-estar e desempenho dos colaboradores.

Desde o século XX, o mundo do trabalho passou por transformações profundas que impactaram a forma como as empresas gerenciam suas equipes. Estas mudanças, muitas vezes impulsionadas por inovações tecnológicas, mudanças econômicas e transformações sociais, também influenciaram os modelos de gestão de pessoas, resultando em uma evolução dos papéis desempenhados pelos profissionais de RH.

MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO DESDE O SÉCULO XX

O mundo do trabalho no século XX passou por diversas revoluções que mudaram a maneira como as empresas se organizam e como os profissionais são gerenciados. Nos primeiros anos do século, as relações de trabalho eram principalmente hierárquicas, com as empresas operando de forma mecanicista e centralizada. A gestão de pessoas era, portanto, caracterizada por um controle rígido, onde os trabalhadores eram tratados como uma parte da máquina produtiva, com pouca ou nenhuma autonomia.

A partir da década de 1950, com o avanço da industrialização e a ascensão das grandes corporações, começaram a surgir novas abordagens para a gestão de pessoas. A teoria das relações humanas, que enfatizava a importância das necessidades sociais e psicológicas dos trabalhadores, passou a ser mais valorizada, especialmente com os estudos de Elton Mayo e a famosa Experiência de Hawthorne. Isso marcou um passo importante na mudança do foco da gestão de pessoas de uma perspectiva mecanicista para uma abordagem mais humana.

Nas décadas seguintes, outras mudanças significativas ocorreram. A globalização, a revolução digital e a automação introduziram novas formas de trabalho. No final do século XX, com o advento da internet e das tecnologias de informação, as relações de trabalho tornaram-se mais flexíveis e descentralizadas. A gestão de pessoas teve que se adaptar a esse novo cenário, passando a focar na gestão do conhecimento, no trabalho em equipe e no desenvolvimento contínuo dos colaboradores.

EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Com o passar do tempo, os modelos de gestão de pessoas evoluíram para se adequar às novas demandas do mercado de trabalho e às mudanças no perfil dos trabalhadores. No século XX, os modelos de gestão de pessoas eram mais burocráticos e

baseados na rigidez dos processos, mas com a chegada do século XXI, as organizações passaram a adotar abordagens mais flexíveis e colaborativas.

- **Modelo Tradicional ou Burocrático:** Esse modelo, vigente durante a maior parte do século XX, era caracterizado por uma estrutura hierárquica rígida, onde o controle era centralizado, e as relações de trabalho eram impessoais. O foco estava em cumprir regras e normas, e a comunicação entre os níveis hierárquicos era limitada.

- **Modelo de Gestão por Competências:** Com o aumento da complexidade dos mercados e a crescente valorização do conhecimento, surgiu, nos anos 1990, o modelo de gestão por competências. Nesse modelo, a ênfase estava no desenvolvimento das competências e habilidades dos colaboradores, buscando alinhar as necessidades da organização com o potencial de seus funcionários. O RH passou a ser visto como parceiro estratégico, contribuindo para o desenvolvimento organizacional.

- **Modelo de Gestão Estratégica de Pessoas:** No início do século XXI, as empresas passaram a adotar uma gestão de pessoas mais integrada aos objetivos organizacionais. Nesse modelo, os profissionais de RH passaram a ser mais estratégicos, focando não apenas em atividades operacionais, como recrutamento e treinamento, mas também em como atrair, desenvolver e reter talentos que ajudassem a organização a alcançar suas metas de longo prazo.

- **Modelo de Gestão Humanizada:** A partir da década de 2010, com o fortalecimento das discussões sobre saúde mental, bem-estar e diversidade, as organizações começaram a adotar modelos de gestão de pessoas mais humanizados. O foco passou a ser o bem-estar do colaborador, a promoção de uma cultura organizacional inclusiva e a flexibilidade para atender às novas necessidades dos trabalhadores. A gestão de pessoas tornou-se mais focada em uma abordagem de cuidado e suporte ao funcionário, com ênfase no equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

PAPÉIS DO PROFISSIONAL DE RH NA CONTEMPORANEIDADE

A função do profissional de recursos humanos também evoluiu consideravelmente. No passado, os profissionais de RH eram vistos como simples executores de processos, como recrutamento, seleção e folha de pagamento. No entanto, com as mudanças no mundo do trabalho, o papel do profissional de RH se tornou mais estratégico e abrangente.

- **Parceiro Estratégico:** Hoje, o RH desempenha um papel essencial na formulação e execução da estratégia organizacional. O profissional de RH precisa entender profundamente os objetivos da empresa e trabalhar ativamente na atração, retenção e desenvolvimento de talentos que ajudem a alcançar

esses objetivos. Isso envolve o uso de métricas de desempenho e indicadores para medir o impacto das ações de RH na produtividade e no sucesso da organização.

- **Agente de Mudança:** Em um mundo em constante transformação, os profissionais de RH são cada vez mais responsáveis por liderar e gerenciar processos de mudança nas organizações. Isso inclui a implementação de novas tecnologias, mudanças culturais, programas de desenvolvimento de competências e iniciativas para promover a inclusão e a diversidade no ambiente de trabalho.

- **Gestor de Cultura e Clima Organizacional:** O RH também assume um papel importante na construção e manutenção de uma cultura organizacional positiva. Isso envolve o desenvolvimento de programas de reconhecimento, a promoção de um ambiente de trabalho saudável e a criação de políticas que promovam o engajamento e a satisfação dos colaboradores.

- **Facilitador de Desenvolvimento de Pessoas:** O profissional de RH é fundamental no processo de desenvolvimento contínuo dos colaboradores. Além de atuar na capacitação e no treinamento, também deve incentivar os funcionários a buscar constantemente novas competências, alinhadas às necessidades da organização e às tendências do mercado.

- **Promotor de Bem-Estar e Inclusão:** Outro papel crescente do profissional de RH é a promoção do bem-estar dos colaboradores. Isso inclui o desenvolvimento de programas que atendam às necessidades físicas, emocionais e psicológicas dos trabalhadores. Além disso, o RH deve ser um defensor de políticas de inclusão e diversidade, criando um ambiente de trabalho que respeite e valorize as diferenças.

A gestão de pessoas tem passado por uma evolução considerável desde o século XX, adaptando-se às mudanças no mundo do trabalho, que foram impulsionadas por fatores como a globalização, a digitalização e as transformações culturais. As organizações passaram de modelos hierárquicos e burocráticos para modelos mais colaborativos e humanizados, com o foco crescente no bem-estar dos colaboradores e na criação de uma cultura organizacional inclusiva. Nesse cenário, o profissional de RH deixou de ser um simples executor de tarefas operacionais e passou a assumir papéis estratégicos fundamentais para o sucesso das organizações, como parceiro estratégico, agente de mudança, e promotor de uma cultura de desenvolvimento contínuo.

PLANEJAMENTO DE CARREIRA: ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E CONSULTORIA INTERNA

O planejamento de carreira é um processo estratégico que envolve o mapeamento das metas profissionais e o desenvolvimento de um plano para alcançá-las ao longo do tempo. Esse planejamento é essencial não apenas para o crescimento individual dos colaboradores, mas também para o sucesso das organizações, que se beneficiam de equipes motivadas e alinhadas aos objetivos corporativos. A orientação profissional e a consultoria interna são duas ferramentas importantes nesse processo, pois ajudam os profissionais a identificar suas habilidades, interesses e valores, além de proporcionar o suporte necessário para o alcance das metas estabelecidas.

O QUE É O PLANEJAMENTO DE CARREIRA?

O planejamento de carreira é um processo contínuo que envolve a reflexão sobre os objetivos profissionais de longo prazo, o desenvolvimento das habilidades necessárias para alcançá-los, a identificação das oportunidades de crescimento e o estabelecimento de metas claras. Esse planejamento não se restringe apenas a decisões sobre cargos e promoções, mas também engloba a melhoria contínua das competências, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e a adaptação às mudanças no mercado de trabalho.

O planejamento de carreira não é um processo linear. Ele pode ser revisitado e ajustado de acordo com as novas circunstâncias, como a mudança de interesses, novas oportunidades ou desafios profissionais, ou mesmo mudanças nas condições do mercado de trabalho. No entanto, é essencial que os profissionais se empenhem ativamente nesse processo para que possam tomar decisões mais informadas e estratégicas sobre sua trajetória profissional.

Orientação Profissional: Definindo Caminhos e Potencializando Competências

A orientação profissional é um serviço especializado que busca ajudar o indivíduo a descobrir e traçar os melhores caminhos para o seu desenvolvimento profissional. Esse processo envolve uma série de atividades, como a avaliação de competências, interesses, valores e características pessoais do indivíduo, bem como a identificação de oportunidades de carreira que estejam alinhadas com o perfil profissional e os objetivos do trabalhador.

A orientação profissional pode ocorrer de diversas formas, tanto no âmbito educacional quanto corporativo. Nas organizações, o serviço de orientação pode ser oferecido por meio de programas de coaching ou mentoring, que têm como objetivo ajudar os colaboradores a identificar suas forças, superar desafios e alcançar as metas estabelecidas. Além disso, os profissionais de RH podem realizar workshops e treinamentos para apoiar os colaboradores em seu desenvolvimento contínuo.

BENEFÍCIOS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

- **Autoconhecimento:** Os colaboradores passam a compreender melhor suas habilidades e interesses, o que facilita a escolha de caminhos mais alinhados com seus objetivos.

- **Planejamento Estratégico:** A orientação oferece um direcionamento claro para o desenvolvimento profissional e pessoal, o que possibilita que os colaboradores construam uma trajetória mais sólida e segura.

- **Apoio na Tomada de Decisões:** Através da orientação profissional, os colaboradores podem receber apoio na escolha de novos desafios profissionais, mudanças de carreira ou aperfeiçoamento de suas habilidades.

- **Consultoria Interna:** A Importância da Consultoria para o Planejamento de Carreira nas Organizações

A consultoria interna é um serviço oferecido pelas empresas para apoiar seus colaboradores na gestão de sua carreira dentro da organização. Ela funciona como uma forma de aconselhamento, onde os profissionais de RH ou consultores internos ajudam os colaboradores a planejar suas trajetórias profissionais dentro do ambiente corporativo, levando em consideração os recursos da empresa, as oportunidades de crescimento e os desafios do mercado de trabalho.



Essa consultoria pode incluir desde a orientação sobre promoções internas até a definição de planos de desenvolvimento de carreira, sempre com o foco na retenção de talentos e no alinhamento das necessidades da organização com as aspirações dos colaboradores. A consultoria interna também pode envolver o apoio em processos de transição de carreira dentro da empresa, como mudanças de departamento ou a realização de novos treinamentos.

PRINCIPAIS ATIVIDADES DA CONSULTORIA INTERNA

- **Diagnóstico do Potencial dos Colaboradores:** A consultoria interna pode realizar avaliações de desempenho, identificando habilidades e áreas de melhoria, para auxiliar os colaboradores a avançarem em suas carreiras dentro da organização.

- **Desenvolvimento de Planos de Carreira Personalizados:** Com base nas necessidades da empresa e nos interesses dos colaboradores, a consultoria interna pode criar planos de carreira que estejam em sintonia com as oportunidades da organização.

- **Mentoria e Coaching:** Os consultores internos podem atuar como mentores ou coaches, auxiliando no desenvolvimento de habilidades específicas, como liderança, gestão de equipes, comunicação e tomada de decisão.

- **Apoio em Processos de Promoção e Movimentação Interna:** A consultoria interna pode facilitar os processos de promoção ou movimentação de colaboradores para novos cargos ou departamentos, garantindo que as mudanças estejam alinhadas com os objetivos pessoais e da organização.

Benefícios da Consultoria Interna para o Planejamento de Carreira

- **Alinhamento de Expectativas:** A consultoria interna ajuda a alinhar as expectativas dos colaboradores com as necessidades da organização, facilitando a retenção de talentos e o crescimento profissional dos funcionários.

- **Desenvolvimento de Competências:** Com o apoio da consultoria interna, os colaboradores têm a oportunidade de desenvolver novas competências, seja por meio de treinamentos ou programas de desenvolvimento de liderança.

- **Motivação e Engajamento:** O apoio contínuo no planejamento de carreira ajuda a aumentar a motivação dos colaboradores, pois eles percebem que a organização está investindo no seu crescimento pessoal e profissional.

O planejamento de carreira, por meio da orientação profissional e da consultoria interna, desempenha um papel crucial no desenvolvimento tanto dos indivíduos quanto das organizações. Enquanto a orientação profissional oferece aos colaboradores as ferramentas necessárias para refletir sobre suas escolhas e identificar as melhores opções para seu futuro, a consultoria interna apoia o crescimento e a mobilidade dentro da organização, alinhando os interesses da empresa com os objetivos pessoais de cada colaborador. Quando bem implementados, esses processos podem resultar em maior satisfação no trabalho, desenvolvimento de competências e, conseqüentemente, um ambiente corporativo mais produtivo e engajado.

GESTÃO DE PESSOAS E DA DIVERSIDADE: CONCEITOS, SUJEITOS, ATRIBUTOS DA DIVERSIDADE, POLÍTICAS AFIRMATIVAS NAS ORGANIZAÇÕES

A gestão de pessoas é um campo fundamental dentro das organizações, sendo responsável pela administração do capital humano, que é, sem dúvida, um dos maiores ativos das empresas. No entanto, à medida que o mundo corporativo evolui e se torna mais globalizado e interconectado, a gestão de pessoas precisa estar cada vez mais atenta à diversidade, um dos principais elementos que formam a força de trabalho atual.

A diversidade nas organizações pode ser compreendida não apenas como a presença de diferentes grupos, mas também como um conjunto de atributos e características que enriquecem a cultura corporativa e promovem um ambiente mais inclusivo e inovador.

Discutiremos o conceito de gestão de pessoas e diversidade, os sujeitos envolvidos, os atributos da diversidade e a importância das políticas afirmativas dentro das organizações.

CONCEITO DE GESTÃO DE PESSOAS E DIVERSIDADE

A gestão de pessoas pode ser definida como o processo de atrair, desenvolver, engajar e reter talentos dentro de uma organização, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho produtivo e saudável. A diversidade, por sua vez, refere-se à presença de diferentes características, culturas, origens, etnias, gêneros, idades, orientações sexuais e outras diferenças entre os indivíduos que compõem uma organização.

A gestão da diversidade, dentro do contexto organizacional, trata-se de políticas e práticas que visam reconhecer, valorizar e aproveitar essas diferenças, criando um ambiente inclusivo, onde todas as pessoas, independentemente de suas características pessoais ou culturais, possam se sentir valorizadas e tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento.

As empresas que adotam uma gestão da diversidade eficaz conseguem não apenas promover uma cultura organizacional mais justa, mas também potencializar sua inovação, criatividade e desempenho, uma vez que equipes diversas são mais propensas a oferecer soluções variadas e criativas para problemas complexos.

SUJEITOS DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Os sujeitos da diversidade são todos os indivíduos que compõem uma organização, independentemente de suas características pessoais. No entanto, é importante destacar que, na gestão da diversidade, os sujeitos podem ser agrupados com base em atributos como:

- **Raça e Etnia:** As organizações devem trabalhar ativamente para garantir que a composição racial e étnica de sua força de trabalho seja diversa, combatendo a discriminação e os preconceitos raciais e oferecendo igualdade de oportunidades.

- **Gênero e Identidade de Gênero:** A equidade de gênero nas organizações é um dos principais temas de discussão no cenário corporativo contemporâneo. A gestão da diversidade envolve garantir que mulheres, homens e pessoas não binárias tenham os mesmos direitos e oportunidades, especialmente no que diz respeito a salários e ascensão profissional.

▪ **Idade:** A diversidade etária também deve ser reconhecida nas empresas. Organizações com uma força de trabalho multigeracional podem beneficiar-se de uma maior experiência e de novas perspectivas, o que aumenta a capacidade de adaptação a diferentes mercados.

▪ **Deficiência:** A inclusão de pessoas com deficiência também é uma área importante da diversidade organizacional, garantindo acessibilidade, igualdade de oportunidades e tratamento justo para todos os colaboradores.

▪ **Orientação Sexual e Identidade de Gênero:** O respeito à diversidade sexual e à identidade de gênero é essencial para criar um ambiente inclusivo, onde todos possam ser quem realmente são, sem medo de discriminação ou assédio.

▪ **Religião e Cultura:** Em um mundo globalizado, a diversidade religiosa e cultural é cada vez mais presente nas organizações, exigindo um esforço para promover um ambiente de respeito mútuo e tolerância.

ATRIBUTOS DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Os atributos da diversidade são as características que tornam as pessoas únicas e que, ao mesmo tempo, formam o conjunto de experiências e perspectivas que elas trazem para o ambiente organizacional. Esses atributos podem ser internos (como raça, etnia, gênero, idade e orientação sexual) ou externos (como formação educacional, experiência profissional e status socioeconômico). Além disso, os atributos da diversidade estão diretamente ligados à forma como as pessoas percebem e interagem com o mundo à sua volta.

A gestão de pessoas, ao reconhecer e valorizar esses atributos, pode criar um ambiente mais inclusivo, onde as diferentes perspectivas são respeitadas e onde os colaboradores sentem-se empoderados para contribuir com suas habilidades e experiências de forma plena.

O reconhecimento dos atributos da diversidade nas organizações não é apenas uma questão de ética e justiça social, mas também uma estratégia de negócios eficaz, que pode gerar inovação, melhorar a imagem da empresa e atrair talentos diversos.

POLÍTICAS AFIRMATIVAS NAS ORGANIZAÇÕES

As políticas afirmativas são um conjunto de medidas implementadas pelas organizações para corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão de grupos minoritários e marginalizados.

O objetivo dessas políticas é garantir que todos os colaboradores tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento, independentemente de suas características pessoais, como raça, etnia, gênero ou deficiência.

As políticas afirmativas podem se manifestar de várias formas nas organizações, como por exemplo:

▪ **Recrutamento e Seleção:** Implementação de processos seletivos que garantam a inclusão de pessoas de diferentes raças, etnias, gêneros e outros grupos sub-representados, garantindo diversidade nas equipes.

▪ **Treinamentos e Desenvolvimento:** Programas de capacitação voltados para grupos historicamente desfavorecidos, buscando promover a equidade no desenvolvimento de habilidades e competências.

▪ **Apoio a Grupos Minoritários:** Criação de grupos de afinidade ou de apoio dentro da organização, que visem fortalecer a rede de apoio entre colaboradores de grupos minoritários e promover sua integração no ambiente corporativo.

▪ **Promoção de um Ambiente Inclusivo:** Desenvolvimento de ações que garantam a inclusão plena de todos os colaboradores, como campanhas de sensibilização sobre preconceito, intolerância e assédio.

▪ **Benefícios e Acessibilidade:** Políticas voltadas para a acessibilidade de pessoas com deficiência e para a promoção de um ambiente de trabalho que respeite as necessidades específicas de cada colaborador.

A implementação de políticas afirmativas pode resultar em uma maior diversidade nas organizações, mas também exige uma mudança cultural profunda, com o envolvimento de todos os níveis hierárquicos para criar um ambiente inclusivo e respeitoso.

A gestão de pessoas e da diversidade é uma estratégia que busca criar um ambiente organizacional inclusivo, justo e respeitoso, reconhecendo e valorizando as diferenças entre os colaboradores. Os atributos da diversidade, como raça, gênero, idade, orientação sexual, entre outros, são fundamentais para construir uma cultura corporativa rica e dinâmica, que favoreça a inovação, a colaboração e o sucesso organizacional.

As políticas afirmativas nas organizações são uma maneira de garantir que todos os colaboradores, independentemente de suas características pessoais, tenham acesso às mesmas oportunidades e possam se desenvolver em um ambiente de trabalho inclusivo.

Ao adotar práticas de gestão da diversidade, as organizações não apenas cumprem seu papel social, mas também ganham em competitividade, atração e retenção de talentos, refletindo positivamente em sua imagem e desempenho no mercado.

QUALIDADE DE VIDA: O SIGNIFICADO DO TRABALHO NA ÓTICA DO TRABALHADOR E DA ORGANIZAÇÃO; SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO; HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A qualidade de vida é um conceito amplo que abrange vários aspectos do bem-estar humano, tanto no ambiente pessoal quanto profissional. No contexto organizacional, a qualidade de vida no trabalho é um dos principais fatores que impactam diretamente na satisfação, produtividade e saúde dos colaboradores.

Quando as organizações investem em práticas que promovem o bem-estar de seus empregados, elas não apenas melhoram a qualidade de vida de seus trabalhadores, mas também contribuem para o sucesso organizacional.

O SIGNIFICADO DO TRABALHO NA ÓTICA DO TRABALHADOR E DA ORGANIZAÇÃO

Para entender a qualidade de vida no trabalho, é fundamental compreender o significado que o trabalho tem tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. O trabalho ocupa uma grande parte do tempo e da energia dos indivíduos, e seus efeitos na vida pessoal e profissional são profundos.