



SL-163AB-21
CÓD: 7908433204800

HCPA

*HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL*

Analista I (Administração de Pessoal,
Benefícios, Remuneração e/ou Seleção)

EDITAL Nº 03/2021

Conhecimentos Específicos

Analista I (Administração de Pessoal, Benefícios, Remuneração e/ou Seleção)

1. Gestão estratégica de pessoas.....	01
2. Estrutura organizacional.....	06
3. Gestão de carreira.....	11
4. Processo sucessório.....	11
5. Administração da remuneração.....	12
6. Benefícios: plano de saúde, previdência complementar fechada e vale-transporte.....	13
7. Legislação trabalhista e previdenciária.....	13
8. Cálculos trabalhistas e encargos sociais.....	16
9. E-Social.....	17
10. Processo seletivo.....	17
11. Legislação de processo seletivo público.....	23
12. Descrição de cargos.....	24
13. Segurança do paciente e saúde no trabalho.....	25
14. Normas Regulamentadoras n o 5, 15, 16 e 32.....	33
15. Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.....	48
16. Diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS).....	50

Língua Portuguesa (Bônus)

1. Compreensão, interpretação e produção de textos.....	01
2. Acentuação.....	14
3. Análise sintática.....	15
4. Classe, estrutura e formação de palavras.....	17
5. Classificações das orações - Classificação e flexão das palavras.....	22
6. Concordância verbal e nominal.....	22
7. Crase.....	23
8. Figuras de linguagem, de pensamento e de sintaxe.....	23
9. Fonética e fonologia.....	25
10. Ortografia.....	27
11. Pontuação.....	28
12. Regência verbal e nominal.....	29
13. Semântica.....	29

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

Essa evolução natural percebida pelas organizações trouxe mudanças também na denominação e na forma como se enxerga essa área.

Enquanto por muito tempo as organizações consideravam as pessoas como um dos recursos necessários para a existência da organização, hoje essa compreensão envolve um conceito diferenciado, onde as pessoas não são vistas como um recurso e, sim, como parceiro e colaborador na busca pelos resultados desejados.

Gestão de Pessoas atua na área do subsistema social, e há na organização também o subsistema técnico. A interação da gestão de pessoas com outros subsistemas, especialmente o técnico, envolve alinhar objetivos organizacionais e individuais.

A seguir, temos três aspectos que dão sustentação à essa colocação do papel das pessoas hoje nas organizações:

As pessoas como seres humanos

- O indivíduo é visto como um ser dotados de personalidade própria, diferentes uns dos outros, possuidores de conhecimentos, habilidades, e capacidades indispensáveis à adequada gestão dos recursos organizacionais. Pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização

As pessoas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais

- O indivíduo passa a colaborar como elemento impulsionador da organização, que aplica à esta sua inteligência, talento e conhecimento, garantindo a renovação e competitividade no mercado. As pessoas como fonte de impulso próprio que dinamiza a organização e não como agentes passivos, inertes e estáticos

As pessoas como parceiras da organização

- Nesse ponto, o indivíduo é visto como o responsável e capaz de conduzir a organização a um nível de excelência e, alcançando assim o sucesso. Como parceiras, as pessoas fazem investimentos na organização — como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, riscos etc. — na expectativa de colher retornos desses investimentos — como salários, incentivos financeiros, crescimento profissional, carreira etc. Daí o caráter de reciprocidade na interação entre pessoas e organizações, que provoca na prática uma postura de atividade e autonomia e não mais de passividade e inércia das pessoas. Pessoas como parceiros ativos da organização e não como meros sujeitos passivos.

Como vimos acima, a Gestão de Pessoas tem sido a responsável pela excelência das organizações bem sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da Informação e do Conhecimento.

Como pudemos perceber, existe um processo evolutivo na forma como se trata as pessoas dentro da organização, saindo de um conceito onde pessoas eram consideradas recursos até chegar no conceito de pessoas como parceiros, sendo nessa transição, as mudanças práticas são bem claras, conforme vemos a seguir;

<i>Pessoas como Recursos</i>	<i>Pessoas como Parceiros</i>
Horário rigidamente estabelecido	Colaboradores agrupados em equipes
Preocupação com normas e regras	Metas negociadas e compartilhadas
Subordinação ao chefe	Preocupação com resultados
Fidelidade à organização	Satisfação do cliente
Dependência da chefia	Vinculação à missão e à visão
Alienação em relação à organização	Interdependência entre colegas
Ênfase na especialização	Participação e comprometimento
Executoras de tarefas	Ênfase na ética e responsabilidade
Ênfase nas destrezas manuais	Fornecedores de atividade
Valorização da mão de obra	Ênfase no conhecimento
	Inteligência e talento
	Valorização do intelecto

Uma característica essencial das organizações é que elas são *sistemas sociais, com divisão de tarefas*, sendo que nesse contexto, a Gestão de Pessoas atua na área do subsistema social.

Dentre os demais sistemas organizacionais, destacamos o subsistema técnico e, é essa interação entre Gestão de pessoas com outros subsistemas, especialmente o técnico, que trabalho para o alinhamento entre os objetivos organizacionais e os objetivos individuais.

Essa teoria surgiu dos apontamentos feitos sobre *motivação*, mais especialmente sobre as *análises de comportamento que produzem a cooperação* por parte dos indivíduos.

Essa teoria resume a **relação entre pessoas e organização** como sendo um sistema onde a organização recebe cooperação dos colaboradores sob a forma de dedicação ou de trabalho e em troca oferece vantagens e incentivos, dentre os quais podemos citar os salários, prêmios de produção, gratificações, elogios, oportunidades, etc.

Essa troca mútua cria uma harmonia no ambiente organizacional, permitindo assim que se alcance o *equilíbrio organizacional*.

Já há algum tempo, a sociedade tem vivido uma transição denominada “Era da Informação e Conhecimento”, no qual as pessoas precisam ser consideradas parte essencial desse processo para que as organizações obtenham êxito em suas operações. No âmbito empresarial são fundamentais que todos os colaboradores engajados nos processos assimilem a missão e os objetivos da organização, como elementos norteadores na formulação e planejamento de estratégias. Por outro lado, os gerentes devem desenvolver uma atuação que possibilite a ênfase nos focos de aprendizagem da organização.

Nessa 3ª fase da globalização em que vivemos, é viável que as organizações que almejam crescimento e melhoria contínua invistam em treinamento e qualificação e requalificação de seu pessoal gerando assim uma significativa vantagem competitiva num mercado aonde as inovações tecnológicas chegam já com data prevista de saída para novos critérios. Todavia, as empresas que entenderem essa interdependência alcançarão gradualmente soluções compensatórias em seus trâmites e processos.

Conduzir pessoas numa organização significa disponibilizar o capital (materiais, equipamentos, fatores de produção, treinamento), para que todos os envolvidos no processo (funcionários e parceiros) sintam sua importância para a organização e se renovem dia após dia no alcance de suas competências profissionais e pessoais em busca de suas eficiências e eficácias.

O desempenho das pessoas no processo de tomada de decisão nas instituições quando entendido o que é eficiência (defeito zero e qualidade total) e eficácia (alcance das metas empresariais) faz com que as empresas entrem no eixo da maturidade mercadológica (posição no qual o produto ou serviço da empresa já é conhecido pelos clientes, mas que pode trazer eventuais problemas caso não se identifique a necessidade de constantes melhorias nos processos que serão sentidos pela clientela).

Justifica-se assim a importância da gestão de pessoas, a espinha dorsal, a viga, a estrutura desse todo.

Segundo Davel e Vergara (2001, p.31),

As pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionarem-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com os clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

Segundo Barçante e Castro (1995, p. 20),

Ao ouvir a voz do cliente interno, ou seja, dos funcionários, a empresa estará tratando-o como um aliado e não só como um mero cumpridor de ordens, estará vendo que dele dependem os seus resultados.

Mas para obter bons resultados, a empresa precisa abrir mão de alguns paradigmas e criar um cenário onde o colaborador possa por em prática toda uma experiência profissional já vivenciada ou praticada em outras ocasiões. O que nem sempre se sucede tornando um profissional "cumpridor de tarefas" ao invés de um profissional "construtor de cenários e estratégias de desenvolvimento".

As virtudes e os infortúnios das empresas estão relacionados diretamente a maneira como as lideranças atuam no sentido de capacitar, estimular e principalmente motivar as pessoas a adquirirem cada vez mais habilidades e atitudes vencedoras para que toda a proposta de negócios atinja grandes resultados e com isso tudo que ficou determinado pelas organizações sejam cumpridos.

A Gestão Estratégica de Pessoas nas organizações é um elo entre metas organizacionais e individuais permitindo a colaboração e participação eficaz de todas as pessoas envolvidas. Para isso as etapas Planejar, Organizar, Dirigir e Controlar deve ser bem trabalhado pelas lideranças e gerencias da empresa conduzindo todos num único objetivo.

Nessa abordagem, faz-se necessário a compreensão e o entendimento sobre Planejamento Estratégico e conseqüentemente o papel potencial das pessoas.

É primordial nas organizações estabelecerem alguns critérios para que a gestão de pessoas tenha importância significativa, tais como:

1. Motivar e Reconhecer os esforços de todos os envolvidos;
2. As lideranças precisam transmitir suas ideias e saber exercer suas influências;
3. Transformar Grupos em Equipes;
4. Pensar, Agir e Solucionar problemas;
5. Gerar Ambiente Sinérgico;
6. Ter nos conflitos gerados uma oportunidade de fonte de aprendizagem;
7. Saber gerenciar o estresse;

8. Saber delegar;
9. Desenvolver Culturas;
10. Preparar as Pessoas para a Avaliação de Desempenho;
11. Elaborar Planos Individuais de Capacitação por Competências;
12. Fornecer Opinião sobre as competências individuais;
13. Identificar segundo o perfil traçado pela empresa, as pessoas que estão acima, na média ou aquém das expectativas;
14. Agregar Pessoas (Valorizar o Capital Intelectual);
15. Desenvolver Pessoas (Integrar e Motivar os Colaboradores);
16. Adotar Administração Horizontal (Faz com que as lideranças estejam em maior proximidade dos liderados, privilegiando o acesso a informação e reduzindo os níveis organizacionais);
17. Aplicar Benchmarking para obtenção de vantagem competitiva;
18. Desenvolver políticas de parcerias;
19. Manter e Recompensar pessoas;
20. Monitorar as atividades realizadas diariamente;
21. Criar um Canal de Reclamações e Sugestões visando através de críticas construtivas agregarem valores à organização;
22. Divulgar na Intranet da empresa ou divulgar internamente o desempenho mensal das equipes de trabalho em comparação a evolução alcançada com relação às metas estipuladas pela organização.

Os limites da gestão de pessoas no setor público

A atuação estratégica da gestão de pessoas está intimamente conectada à gestão de competências. Essa moderna abordagem volta-se para o desenvolvimento e manutenção das competências individuais dos colaboradores, visando ao alcance dos objetivos estratégicos organizacionais.

Do individual parte-se para o coletivo, sem deixar de lado, contudo, a essência e a cultura de cada organização. É como reger uma orquestra, em que o talento e o trabalho individual de cada músico são incentivados e valorizados, mas cujo desempenho deve se ater à proposta melódica a ser executada e à gestão do regente. Na regência da orquestra pública, o interesse público deve ser o resultado alcançado por qualquer estratégia organizacional.

O modelo de gestão de competências, apesar de reunir muitas qualidades, é de complexa implementação prática, em sua totalidade, no setor público. Diferentemente do setor privado, o gestor público se atém a um cabedal de limitações legais que devem ser respeitadas, como a exigência de concurso público para contratação de novos talentos.

Dentre as dificuldades para a implantação de um modelo de gestão de competências estão também limitações tecnológicas e estruturais, bem como aspectos comportamentais dos servidores que, ao serem avaliados para seu ingresso em determinadas funções, mostraram-se capacitados em termos de conteúdo para exercê-las, mas não foram, por vezes, avaliados em suas idiossincrasias psicológicas.

A falta de motivação enraizada na cultura organizacional pública, causada, por exemplo, pela dificuldade em implantar políticas de recompensa a servidores exemplares, é conhecida de longa data, e constitui um dos entraves para levar a termo um complexo processo de gestão de pessoas baseado nas suas competências. A implementação desse modelo ainda é um grande desafio, uma vez que a cultura de gestão pública permanece, na maioria dos casos, voltada para cargos, e não para entregas.

As instituições públicas têm a captação de novos talentos limitada legalmente por concurso público; a exceção são os cargos de confiança comissionados, em número bem menor que o dos servidores concursados. Enquanto as organizações privadas possuem inúmeros instrumentos para a melhor escolha, como entrevistas e dinâmicas de grupo, as públicas ficam restritas a esse instrumento legal, sob pena de serem questionadas judicialmente. No entanto, poderão valer-se de outros meios para melhor alocação do candidato aprovado.

Por exemplo, apesar de muitas mudanças dependerem de legislação própria, isso não constitui entrave para que se atue, no setor público, por meio de outras fontes legais, como concursos com áreas específicas de atuação, avaliação do perfil comportamental dos aprovados para sua melhor alocação, ou ainda, ações de desenvolvimento profissional, promovendo educação contínua e não apenas treinamentos pontuais - a educação ampla das pessoas é fundamental nesse contexto, englobando o desenvolvimento das mesmas com foco em sua carreira profissional, e não apenas no treinamento para as funções do cargo atual.

No que tange ao desligamento de colaboradores, restrições legais também devem ser obedecidas. Apesar de o ordenamento jurídico prever que os servidores podem ser demitidos por avaliação de desempenho insuficiente, essa ainda não é uma prática comum no setor público. Sendo assim, o ideal é motivá-los, de tal forma que se sintam parte importante no processo e desejem atingir um melhor desempenho no trabalho. Afinal de contas, prever prazos, controles, orçamentos e indicar responsáveis para as atividades faz parte de um planejamento indispensável tanto na gestão privada como na pública.

A fim de obter resultados positivos, a área de gestão de pessoas deve procurar manter um clima positivo e profissional na organização, através de práticas de planejamento, gerenciamento, avaliação e recompensas, que conciliem os interesses individuais com os objetivos estratégicos do negócio público. Deve-se buscar um direcionamento para resultados nos níveis individual e organizacional, além de preservar a correta e eficaz gestão do bem público.

No setor público, portanto, o papel da área de gestão de pessoas, no contexto da gestão de competências, deve ser o de facilitar o desenvolvimento das competências individuais e consequentes entregas, para a implementação da estratégia escolhida, sempre de acordo com o bem maior, que é o interesse público.

Planejamento de Recursos Humanos

É o processo de decidir sobre os recursos humanos que serão necessários para atingir os objetivos empresariais, dentro de um determinado período de tempo. Trata-se de antecipar quais forças de trabalho e talentos humanos serão necessários para a realização de uma ação organizacional futura.

A tarefa de contratar pessoal começa com uma previsão sobre quantas pessoas – e de que tipo – serão necessárias para realizar o trabalho na empresa. Essa atividade é conhecida como “Planejamento de Recursos Humanos” e alguns autores o definem como o processo de prever e promover o movimento de pessoas para dentro – internamente – ou para fora de uma organização, com o objetivo de apoiar a estratégia de negócios da organização.

Esse planejamento consiste de quatro fases:

- Planejamento para as necessidades futuras: um profissional de RH estima de quantas pessoas – e com que habilidades – a organização irá necessitar para operar num futuro previsível

- Planejamento para a rotatividade futura: o profissional prevê quantos funcionários atuais permanecerão na empresa e, a diferença entre este número e o número de empregados necessários, o levará à próxima etapa.

- Planejamento para recrutamento, seleção e demissões: a organização precisa se envolver em atividades de recrutamento, seleção e demissões a fim de alcançar o número necessário de empregados.

- Planejamento para treinamento e desenvolvimento: uma empresa sempre precisa de trabalhadores experientes e competentes e, esta etapa, envolve o planejamento e as providências para programas de treinamento e de desenvolvimento que assegurem o suprimento contínuo de pessoas com habilidades adequadas.

Controle de Recursos Humanos

Controle é a ação que ajusta as operações aos padrões pré-definidos e sua base de ação é a informação de retorno.

Pode ser:

Como função administrativa

- fazendo parte do processo de planejar, organizar e controlar;

Como meio de regulação para manter o funcionamento dentro de padrões desejados

- funcionando como um detector de desvios para agir corretivamente

Como função restritiva e limitadora de um sistema

- mantendo os colaboradores dentro de padrões desejados de conduta

Etapas do processo de controle:

Podemos citar como exemplo de meios de controle:

- Níveis hierárquicos: pressupõe uma relação de obediência;

- Regras e procedimentos: meio de controle impessoal que guiam o comportamento humano organizacional;

- Estabelecimento de objetivos: Servem como guias para a ação das pessoas;

- Sistemas de informações verticais: a comunicação chefia-subordinado proporciona a disseminação das informações no sentido descendente (controle do desempenho do subordinado através de comandos, normas, decisões, orientações) e ascendente (retroação do subordinado para os níveis mais altos).

A característica principal do sistema de monitoramento é o controle, que tem como objetivo assegurar o bom andamento das atividades. Tudo deve estar como foi planejado, os objetivos preestabelecidos devem ser executados sem falhas ou erros. Qualquer distorção no processo tem que ser identificado. Quando há pequenas variações podem ser aceitas como normais.

Caso haja variações muito grande devem ser tratadas com cuidado para serem devidamente corrigidas. Os gerentes nesses casos devem voltar sua atenção para as áreas mais críticas, e que necessitam de apoio para a solução dos problemas (custo - benefício).

O processo de controle funciona da seguinte maneira:

Os critérios para um controle ser eficaz:

- Processo deve controlar as atividades apropriadas;

- Processo deve ser oportuno;

- Processo de controle deve possuir relação favorável de custo/benefício;

- Controle deve ser exato;

- Controle deve ser aceito.

RH e linhas de orientação

Empresas com gestão de recursos humanos eficientes, constantemente reavaliam os seus processos, para conseguirem atingir um equilíbrio na optimização, da eficiência, dos custos e serviços, num meio em constante mudança.

Para alcançar elevados níveis de performance, as organizações com melhores resultados na gestão de recursos humanos, seguem 3 linhas orientadoras:

1ª Alinhar a política de recursos humanos com a política de negócio

Este “acertar de agulhas”, têm de acontecer a vários níveis. A centralização de processos transacionais e processos que requeiram alguma capacidade técnica e talento, num centro de excelência, permite a prestação de serviços de qualidade às várias áreas de negócio da empresa. Algumas grandes organizações têm centros de apoio aos funcionários, para tratar de benefícios, pensões, pagamentos, processamento de acontecimentos da vida, dar entrada de dados do funcionário, questionários e processamento de dados, aumentando a eficiência e satisfação dos mesmos.

Os parceiros das empresas na gestão de recursos humanos, são responsáveis por desenvolver as relações entre funcionários, liderar o planeamento da força de trabalho, e prestar apoio a todas as pessoas envolvidas diretamente ou indiretamente com a empresa.

2ª Fazer o outsourcing com precauções, assegurando sempre o controlo efetivo das operações

As melhores praticas dizem que deve dedicar-se tempo para decidir o que centralizar internamente, o que será para outsourcing e o que descentralizar. A pratica demonstra que as melhores praticas podem não ser usadas em operações subcontratadas, muitas vezes são utilizadas internamente pelas empresas, que utilizem por exemplo operações centralizadas, num ambiente de serviços partilhados.

Deve ser feita, por isso, uma análise custo-benefício, para avaliar potenciais alternativas.

3ª Rentabilizar as tecnologias de informação

Empresas que utilizem um único sistema informático de gestão de Recursos Humanos, são mais eficientes e efetivas, e mais focadas estrategicamente, do que empresas com sistemas fragmentados.

Alguns pontos-chave, partilhados por empresas bem geridas do ponto de vista dos Recursos Humanos;

- Otimizar processos e apoio transacional;
- Fazer o Benchmarking de processos e performance;
- Consolidar sistemas;
- Adotar serviços partilhados;
- Investir nas pessoas e no talento;
- Alinhar política e estratégia de Recursos Humanos com a política e estratégia do negócio;
- Focar atenção no valor e não no esforço.

Gestão empreendedora

Gestão empreendedora é a aplicação da mentalidade empreendedora nos processos do dia a dia de uma empresa já estabelecida.

Essa abordagem também pode ser chamada de intraempreendedorismo, ou seja, o empreendedorismo aplicado dentro de uma organização.

Empreendedorismo é “a capacidade e disposição para conceber, desenvolver e gerenciar um negócio a fim de obter lucro”.

Apesar de o termo também estar ligado com a administração da companhia, é mais usado para se referir à sua criação.

Não é errado, portanto, dizer que um empreendedor pode ou não ser um administrador, e um administrador pode ou não ser um empreendedor.

Qual a diferença? O foco principal do empreendedor é desenvolver novas soluções, que depois podem ser vendidas, administradas por outras pessoas ou por ele próprio.

Já o administrador pode ser um investidor que adquiriu uma empresa, um profissional contratado para administrá-la ou o próprio empreendedor.

Tanto faz, desde que ele se dedique à gestão do negócio em seu dia a dia.

Isso não quer dizer que, com o modelo de gestão empreendedora, os funcionários da organização serão estimulados a criar suas próprias empresas.

Na realidade, eles encontrarão um ambiente que os incentiva a pensar como empreendedores.

O que significa que ideias de novos produtos, serviços, processos e modelos de negócio são muito bem-vindas, partindo de quem quer que seja.

Em uma empresa tradicional, essas são atribuições de diretores e outros gestores com incumbências estratégicas.

A gestão empreendedora é mais democrática, no sentido de que as oportunidades de criar e causar um grande impacto na companhia são para todos.

Errar não é um problema e sim manter-se estagnado e correndo o risco de ser ultrapassado

Principais características da gestão empreendedora

Empresas com gestão empreendedora têm um nível intenso de experimentação, pois estão sempre testando novas soluções.

Quem gosta de aprender, criar e encarar novos desafios costuma enxergar nelas os ambientes de trabalho perfeitos, pois há muito estímulo para o desenvolvimento.

Para que uma companhia seja reconhecida assim, porém, ela precisa que sua cultura organizacional reflita esses valores.

Não adianta apenas tentar se vender como uma companhia que estimula a inovação e o intraempreendedorismo se, na prática, os colaboradores não se sentem seguros para apresentar novas ideias (mais adiante, daremos dicas para que isso não aconteça).

Outra característica da gestão empreendedora é a presença de equipes multidisciplinares, em que pessoas com diferentes formações e especializações trabalham juntas e trocam informações constantemente.

Além disso, há poucas barreiras para a comunicação entre profissionais de qualquer que seja a equipe, em oposição à gestão tradicional, com departamentos autônomos e distantes, um modelo propício ao surgimento de silos organizacionais.

Essa proximidade também é vista entre profissionais de diferentes níveis hierárquicos, uma situação que permite ao colaborador se sentir mais à vontade para sugerir novas ideias aos seus superiores.

Uma característica comum encontrada em companhias que adotam o intraempreendedorismo é a gestão horizontal, em que os colaboradores não têm apenas liberdade, mas também autonomia.

Feedbacks constantes, dinamismo, disposição para correr riscos, prototipagem para testar novas soluções e uso de metodologias ágeis são outras características comuns em empresas que adotam a gestão empreendedora.

Dar espaço para seus colaboradores e sua criatividade é algo necessário

Como funciona a gestão empreendedora?

Conforme destacamos no início do texto, não existe uma fórmula pronta, uma metodologia fechada a ser aplicada para colocar em prática a gestão empreendedora.

COMPREENSÃO, INTERPRETAÇÃO E PRODUÇÃO DE TEXTOS

Compreensão e interpretação de textos

Chegamos, agora, em um ponto muito importante para todo o seu estudo: a interpretação de textos. Desenvolver essa habilidade é essencial e pode ser um diferencial para a realização de uma boa prova de qualquer área do conhecimento.

Mas você sabe a diferença entre compreensão e interpretação?

A **compreensão** é quando você entende o que o texto diz de forma explícita, aquilo que está na superfície do texto.

Quando Jorge fumava, ele era infeliz.

Por meio dessa frase, podemos entender que houve um tempo que Jorge era infeliz, devido ao cigarro.

A **interpretação** é quando você entende o que está implícito, nas entrelinhas, aquilo que está de modo mais profundo no texto ou que faça com que você realize inferências.

Quando Jorge fumava, ele era infeliz.

Já compreendemos que Jorge era infeliz quando fumava, mas podemos interpretar que Jorge parou de fumar e que agora é feliz.

Percebeu a diferença?

Tipos de Linguagem

Existem três tipos de linguagem que precisamos saber para que facilite a interpretação de textos.

• **Linguagem Verbal** é aquela que utiliza somente palavras. Ela pode ser escrita ou oral.



• **Linguagem não-verbal** é aquela que utiliza somente imagens, fotos, gestos... não há presença de nenhuma palavra.



• **Linguagem Mista (ou híbrida)** é aquele que utiliza tanto as palavras quanto as imagens. Ou seja, é a junção da linguagem verbal com a não-verbal.



PROIBIDO FUMAR

Além de saber desses conceitos, é importante sabermos identificar quando um texto é baseado em outro. O nome que damos a este processo é intertextualidade.

Interpretação de Texto

Interpretar um texto quer dizer dar sentido, inferir, chegar a uma conclusão do que se lê. A interpretação é muito ligada ao subentendido. Sendo assim, ela trabalha com o que se pode deduzir de um texto.

A interpretação implica a mobilização dos conhecimentos prévios que cada pessoa possui antes da leitura de um determinado texto, pressupõe que a aquisição do novo conteúdo lido estabeleça uma relação com a informação já possuída, o que leva ao crescimento do conhecimento do leitor, e espera que haja uma apreciação pessoal e crítica sobre a análise do novo conteúdo lido, afetando de alguma forma o leitor.

Sendo assim, podemos dizer que existem diferentes tipos de leitura: uma leitura prévia, uma leitura seletiva, uma leitura analítica e, por fim, uma leitura interpretativa.

É muito importante que você:

- Assista os mais diferenciados jornais sobre a sua cidade, estado, país e mundo;
- Se possível, procure por jornais escritos para saber de notícias (e também da estrutura das palavras para dar opiniões);
- Leia livros sobre diversos temas para sugar informações ortográficas, gramaticais e interpretativas;
- Procure estar sempre informado sobre os assuntos mais polêmicos;
- Procure debater ou conversar com diversas pessoas sobre qualquer tema para presenciar opiniões diversas das suas.

Dicas para interpretar um texto:

– Leia lentamente o texto todo.

No primeiro contato com o texto, o mais importante é tentar compreender o sentido global do texto e identificar o seu objetivo.

– Releia o texto quantas vezes forem necessárias.

Assim, será mais fácil identificar as ideias principais de cada parágrafo e compreender o desenvolvimento do texto.

– Sublinhe as ideias mais importantes.

Sublinhar apenas quando já se tiver uma boa noção da ideia principal e das ideias secundárias do texto.

– Separe fatos de opiniões.

O leitor precisa separar o que é um fato (verdadeiro, objetivo e comprovável) do que é uma opinião (pessoal, tendenciosa e mutável).

– Retorne ao texto sempre que necessário.

Além disso, é importante entender com cuidado e atenção os enunciados das questões.

– Reescreva o conteúdo lido.

Para uma melhor compreensão, podem ser feitos resumos, tópicos ou esquemas.

Além dessas dicas importantes, você também pode grifar palavras novas, e procurar seu significado para aumentar seu vocabulário, fazer atividades como caça-palavras, ou cruzadinhas são uma distração, mas também um aprendizado.

Não se esqueça, além da prática da leitura aprimorar a compreensão do texto e ajudar a aprovação, ela também estimula nossa imaginação, distrai, relaxa, informa, educa, atualiza, melhora nosso foco, cria perspectivas, nos torna reflexivos, pensantes, além de melhorar nossa habilidade de fala, de escrita e de memória.

Um texto para ser compreendido deve apresentar ideias seladas e organizadas, através dos parágrafos que é composto pela ideia central, argumentação e/ou desenvolvimento e a conclusão do texto.

O primeiro objetivo de uma interpretação de um texto é a identificação de sua ideia principal. A partir daí, localizam-se as ideias secundárias, ou fundamentações, as argumentações, ou explicações, que levem ao esclarecimento das questões apresentadas na prova.

Compreendido tudo isso, interpretar significa extrair um significado. Ou seja, a ideia está lá, às vezes escondida, e por isso o candidato só precisa entendê-la – e não a complementar com algum valor individual. Portanto, apegue-se tão somente ao texto, e nunca extrapole a visão dele.

IDENTIFICANDO O TEMA DE UM TEXTO

O tema é a ideia principal do texto. É com base nessa ideia principal que o texto será desenvolvido. Para que você consiga identificar o tema de um texto, é necessário relacionar as diferentes informações de forma a construir o seu sentido global, ou seja, você precisa relacionar as múltiplas partes que compõem um todo significativo, que é o texto.

Em muitas situações, por exemplo, você foi estimulado a ler um texto por sentir-se atraído pela temática resumida no título. Pois o título cumpre uma função importante: antecipar informações sobre o assunto que será tratado no texto.

Em outras situações, você pode ter abandonado a leitura porque achou o título pouco atraente ou, ao contrário, sentiu-se atraído pelo título de um livro ou de um filme, por exemplo. É muito comum as pessoas se interessarem por temáticas diferentes, dependendo do sexo, da idade, escolaridade, profissão, preferências pessoais e experiência de mundo, entre outros fatores.

Mas, sobre que tema você gosta de ler? Esportes, namoro, sexualidade, tecnologia, ciências, jogos, novelas, moda, cuidados com o corpo? Perceba, portanto, que as temáticas são praticamente infinitas e saber reconhecer o tema de um texto é condição essencial para se tornar um leitor hábil. Vamos, então, começar nossos estudos?

Propomos, inicialmente, que você acompanhe um exercício bem simples, que, intuitivamente, todo leitor faz ao ler um texto: reconhecer o seu tema. Vamos ler o texto a seguir?

CACHORROS

Os zoólogos acreditam que o cachorro se originou de uma espécie de lobo que vivia na Ásia. Depois os cães se juntaram aos seres humanos e se espalharam por quase todo o mundo. Essa amizade começou há uns 12 mil anos, no tempo em que as pessoas precisavam caçar para se alimentar. Os cachorros perceberam que, se não atacassem os humanos, podiam ficar perto deles e comer a comida que sobrava. Já os homens descobriram que os cachorros podiam ajudar a caçar, a cuidar de rebanhos e a tomar conta da casa, além de serem ótimos companheiros. Um colaborava com o outro e a parceria deu certo.

Ao ler apenas o título “Cachorros”, você deduziu sobre o possível assunto abordado no texto. Embora você imagine que o texto vai falar sobre cães, você ainda não sabia exatamente o que ele falaria sobre cães. Repare que temos várias informações ao longo do texto: a hipótese dos zoólogos sobre a origem dos cães, a associação entre eles e os seres humanos, a disseminação dos cães pelo mundo, as vantagens da convivência entre cães e homens.

As informações que se relacionam com o tema chamamos de subtemas (ou ideias secundárias). Essas informações se integram, ou seja, todas elas caminham no sentido de estabelecer uma unidade de sentido. Portanto, pense: sobre o que exatamente esse texto fala? Qual seu assunto, qual seu tema? Certamente você chegou à conclusão de que o texto fala sobre a relação entre homens e cães. Se foi isso que você pensou, parabéns! Isso significa que você foi capaz de identificar o tema do texto!

Fonte: <https://portuguesrapido.com/tema-ideia-central-e-ideias-secundarias/>

IDENTIFICAÇÃO DE EFEITOS DE IRONIA OU HUMOR EM TEXTOS VARIADOS

Ironia

Ironia é o recurso pelo qual o emissor diz o contrário do que está pensando ou sentindo (ou por pudor em relação a si próprio ou com intenção depreciativa e sarcástica em relação a outrem).

A ironia consiste na utilização de determinada palavra ou expressão que, em um outro contexto diferente do usual, ganha um novo sentido, gerando um efeito de humor.

Exemplo:





Na construção de um texto, ela pode aparecer em três modos: ironia verbal, ironia de situação e ironia dramática (ou satírica).

Ironia verbal

Ocorre quando se diz algo pretendendo expressar outro significado, normalmente oposto ao sentido literal. A expressão e a intenção são diferentes.

Exemplo: Você foi tão bem na prova! Tirou um zero incrível!

Ironia de situação

A intenção e resultado da ação não estão alinhados, ou seja, o resultado é contrário ao que se espera ou que se planeja.

Exemplo: Quando num texto literário uma personagem planeja uma ação, mas os resultados não saem como o esperado. No livro "Memórias Póstumas de Brás Cubas", de Machado de Assis, a personagem título tem obsessão por ficar conhecida. Ao longo da vida, tenta de muitas maneiras alcançar a notoriedade sem sucesso. Após a morte, a personagem se torna conhecida. A ironia é que planejou ficar famoso antes de morrer e se tornou famoso após a morte.

Ironia dramática (ou satírica)

A ironia dramática é um dos efeitos de sentido que ocorre nos textos literários quando a personagem tem a consciência de que suas ações não serão bem-sucedidas ou que está entrando por um caminho ruim, mas o leitor já tem essa consciência.

Exemplo: Em livros com narrador onisciente, que sabe tudo o que se passa na história com todas as personagens, é mais fácil aparecer esse tipo de ironia. A peça como Romeu e Julieta, por exemplo, se inicia com a fala que relata que os protagonistas da história irão morrer em decorrência do seu amor. As personagens agem ao longo da peça esperando conseguir atingir seus objetivos, mas a plateia já sabe que eles não serão bem-sucedidos.

Humor

Nesse caso, é muito comum a utilização de situações que pareçam cômicas ou surpreendentes para provocar o efeito de humor.

Situações cômicas ou potencialmente humorísticas compartilham da característica do efeito surpresa. O humor reside em ocorrer algo fora do esperado numa situação.

Há diversas situações em que o humor pode aparecer. Há as tirinhas e charges, que aliam texto e imagem para criar efeito cômico; há anedotas ou pequenos contos; e há as crônicas, frequentemente acessadas como forma de gerar o riso.

Os textos com finalidade humorística podem ser divididos em quatro categorias: anedotas, cartuns, tiras e charges.

Exemplo:



ANÁLISE E A INTERPRETAÇÃO DO TEXTO SEGUNDO O GÊNERO EM QUE SE INSCREVE

Compreender um texto trata da análise e decodificação do que de fato está escrito, seja das frases ou das ideias presentes. Interpretar um texto, está ligado às conclusões que se pode chegar ao conectar as ideias do texto com a realidade. Interpretação trabalha com a subjetividade, com o que se entendeu sobre o texto.

Interpretar um texto permite a compreensão de todo e qualquer texto ou discurso e se amplia no entendimento da sua ideia principal. Compreender relações semânticas é uma competência imprescindível no mercado de trabalho e nos estudos.

Quando não se sabe interpretar corretamente um texto pode-se criar vários problemas, afetando não só o desenvolvimento profissional, mas também o desenvolvimento pessoal.

Busca de sentidos

Para a busca de sentidos do texto, pode-se retirar do mesmo os **tópicos frasais** presentes em cada parágrafo. Isso auxiliará na apreensão do conteúdo exposto.

Isso porque é ali que se fazem necessários, estabelecem uma relação hierárquica do pensamento defendido, retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Por fim, concentre-se nas ideias que realmente foram explicitadas pelo autor. Textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas entrelinhas. Deve-se ater às ideias do autor, o que não quer dizer que o leitor precise ficar preso na superfície do texto, mas é fundamental que não sejam criadas suposições vagas e inespecíficas.

Importância da interpretação

A prática da leitura, seja por prazer, para estudar ou para se informar, aprimora o vocabulário e dinamiza o raciocínio e a interpretação. A leitura, além de favorecer o aprendizado de conteúdos específicos, aprimora a escrita.

Uma interpretação de texto assertiva depende de inúmeros fatores. Muitas vezes, apressados, descuidamos dos detalhes presentes em um texto, achamos que apenas uma leitura já se faz suficiente. Interpretar exige paciência e, por isso, sempre releia o texto, pois a segunda leitura pode apresentar aspectos surpreendentes que não foram observados previamente. Para auxiliar na busca de sentidos do texto, pode-se também retirar dele os **tópicos frasais** presentes em cada parágrafo, isso certamente auxiliará na apreensão do conteúdo exposto.

Lembre-se de que os parágrafos não estão organizados, pelo menos em um bom texto, de maneira aleatória, se estão no lugar que estão, é porque ali se fazem necessários, estabelecendo uma relação hierárquica do pensamento defendido, retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Concentre-se nas ideias que de fato foram explicitadas pelo autor: os textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas entrelinhas. Devemos nos ater às ideias do autor, isso não quer dizer que você precise ficar preso na superfície do texto, mas é fundamental que não criemos, à revelia do autor, suposições vagas e inespecíficas. Ler com atenção é um exercício que deve ser praticado à exaustão, assim como uma técnica, que fará de nós leitores proficientes.

Diferença entre compreensão e interpretação

A compreensão de um texto é fazer uma análise objetiva do texto e verificar o que realmente está escrito nele. Já a interpretação imagina o que as ideias do texto têm a ver com a realidade. O leitor tira conclusões subjetivas do texto.

Gêneros Discursivos

Romance: descrição longa de ações e sentimentos de personagens fictícios, podendo ser de comparação com a realidade ou totalmente irreal. A diferença principal entre um romance e uma novela é a extensão do texto, ou seja, o romance é mais longo. No romance nós temos uma história central e várias histórias secundárias.

Conto: obra de ficção onde é criado seres e locais totalmente imaginário. Com linguagem linear e curta, envolve poucas personagens, que geralmente se movimentam em torno de uma única ação, dada em um só espaço, eixo temático e conflito. Suas ações encaminham-se diretamente para um desfecho.

Novela: muito parecida com o conto e o romance, diferenciado por sua extensão. Ela fica entre o conto e o romance, e tem a história principal, mas também tem várias histórias secundárias. O tempo na novela é baseada no calendário. O tempo e local são definidos pelas histórias dos personagens. A história (enredo) tem um ritmo mais acelerado do que a do romance por ter um texto mais curto.

Crônica: texto que narra o cotidiano das pessoas, situações que nós mesmos já vivemos e normalmente é utilizado a ironia para mostrar um outro lado da mesma história. Na crônica o tempo não é relevante e quando é citado, geralmente são pequenos intervalos como horas ou mesmo minutos.

Poesia: apresenta um trabalho voltado para o estudo da linguagem, fazendo-o de maneira particular, refletindo o momento, a vida dos homens através de figuras que possibilitam a criação de imagens.

Editorial: texto dissertativo argumentativo onde expressa a opinião do editor através de argumentos e fatos sobre um assunto que está sendo muito comentado (polêmico). Sua intenção é convencer o leitor a concordar com ele.

Entrevista: texto expositivo e é marcado pela conversa de um entrevistador e um entrevistado para a obtenção de informações. Tem como principal característica transmitir a opinião de pessoas de destaque sobre algum assunto de interesse.

Cantiga de roda: gênero empírico, que na escola se materializa em uma concretude da realidade. A cantiga de roda permite as crianças terem mais sentido em relação a leitura e escrita, ajudando os professores a identificar o nível de alfabetização delas.

Receita: texto instrucional e injuntivo que tem como objetivo de informar, aconselhar, ou seja, recomendam dando uma certa liberdade para quem recebe a informação.

DISTINÇÃO DE FATO E OPINIÃO SOBRE ESSE FATO

Fato

O fato é algo que aconteceu ou está acontecendo. A existência do fato pode ser constatada de modo indiscutível. O fato pode ser uma coisa que aconteceu e pode ser comprovado de alguma maneira, através de algum documento, números, vídeo ou registro.

Exemplo de fato:

A mãe foi viajar.

Interpretação

É o ato de dar sentido ao fato, de entendê-lo. Interpretamos quando relacionamos fatos, os comparamos, buscamos suas causas, previmos suas consequências.

Entre o fato e sua interpretação há uma relação lógica: se apontamos uma causa ou consequência, é necessário que seja plausível. Se comparamos fatos, é preciso que suas semelhanças ou diferenças sejam detectáveis.

Exemplos de interpretação:

A mãe foi viajar porque considerou importante estudar em outro país.

A mãe foi viajar porque se preocupava mais com sua profissão do que com a filha.

Opinião

A opinião é a avaliação que se faz de um fato considerando um juízo de valor. É um julgamento que tem como base a interpretação que fazemos do fato.

Nossas opiniões costumam ser avaliadas pelo grau de coerência que mantêm com a interpretação do fato. É uma interpretação do fato, ou seja, um modo particular de olhar o fato. Esta opinião pode alterar de pessoa para pessoa devido a fatores socioculturais.

Exemplos de opiniões que podem decorrer das interpretações anteriores:

A mãe foi viajar porque considerou importante estudar em outro país. Ela tomou uma decisão acertada.

A mãe foi viajar porque se preocupava mais com sua profissão do que com a filha. Ela foi egoísta.

Muitas vezes, a interpretação já traz implícita uma opinião.

Por exemplo, quando se mencionam com ênfase consequências negativas que podem advir de um fato, se enaltecem previsões positivas ou se faz um comentário irônico na interpretação, já estamos expressando nosso julgamento.

É muito importante saber a diferença entre o fato e opinião, principalmente quando debatemos um tema polêmico ou quando analisamos um texto dissertativo.

Exemplo:

A mãe viajou e deixou a filha só. Nem deve estar se importando com o sofrimento da filha.