



CÓD: SL-084MA-22
7908433222378

APUCARANA

AUTARQUIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE APUCARANA
ESTADO DO PARANÁ – PR

Auxiliar de Serviços Gerais

EDITAL Nº 024/2022

Língua Portuguesa

1. Leitura, compreensão e interpretação de textos	7
2. Variantes linguísticas	23
3. Linguagem oral e linguagem escrita, formal e informal	24
4. Ortografia: emprego das letras e acentuação gráfica	25
5. Emprego dos sinais de pontuação	29
6. Singular e plural. Masculino e feminino	30
7. Vocabulário: estrutura e formação de palavras	34

Matemática

1. Números naturais. Números inteiros. Frações. Dízimas periódicas. Números decimais. Os números racionais. Números reais Operações de Adição, Subtração, Multiplicação e Divisão	43
2. Algarismos romanos	47
3. Equações de primeiro grau	48
4. Regra de três simples	51
5. Razões. Proporções	51
6. Porcentagem	53
7. Medidas de área e volume	54

Conhecimentos Gerais

1. Cultura e sociedade brasileira: artes, cinema, jornais, revistas, televisão, música, teatro	57
2. Acontecimentos históricos, evolução, cultura turismo e geografia do Município de Apucarana, sua subdivisão e/ou fronteiras; Noções gerais sobre a vida econômica, social e política municipal	78
3. História, Cultura, Turismo e Geografia do Estado do Paraná	83

Conhecimentos Específicos Auxiliar de Serviços Gerais

1. Boas maneiras	97
2. Comportamento no local de trabalho	102
3. Ética profissional.	112
4. Equipamentos, ferramentas e materiais utilizados na função.	116
5. Higiene ambiental, pessoal e com todo o material sob sua responsabilidade.	121
6. Noções básicas de atendimento ao público	129
7. Relações humanas no trabalho.	140
8. Noções básicas de primeiros socorros, cuidados com a saúde do trabalhador.	145
9. Noções de segurança do trabalho, conceitos e normas de segurança, conhecimentos sobre EPI (Equipamento de proteção individual) e EPC (Equipamento de proteção coletiva).	152
10. Organização no local de trabalho	163
11. Zelo pelo patrimônio público.	165
12. Terminologia básica utilizada na função. Carregamento e descarregamento de mercadorias de veículos em geral.	166
13. Coleta de lixo e tipos de recipientes.	171
14. Conservação e limpeza de terrenos e vias públicas.	177
15. Desenvolvimento de atividades relacionadas com a execução do serviço de auxiliar de serviços gerais. Instrumentos e materiais utilizados na realização de limpezas em geral.	180
16. Lavagem de máquinas e veículos, limpeza de peças e oficinas.	195
17. Noções básicas de conservação, manutenção, higiene e limpeza e conservação de móveis e instalações. Noções básicas sobre sequência correta das operações; uniformidade da limpeza; uso correto e manutenção de utensílios e equipamentos; dosagem dos produtos e ingredientes destinados a limpeza, conservação e manutenção do patrimônio.	200
18. Noções de recebimento e transmissão de informações.	200
19. Serviços de capina em geral.	201
20. Serviços de limpeza de: móveis, paredes, janelas, portas, vidros, espelhos, persianas, equipamentos, escadas, pisos, passadeiras, tapetes e utensílios.	202
21. Tarefas de construção e conhecimentos sobre reparos em prédios públicos.	202
Terminologia básica utilizada na função.	206

Legislação Municipal e suas Alterações

1. Legislação municipal e suas alterações.	209
--	-----

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 seletas 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 levam 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 diferen-

tes 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 efeito de sentido que ocorre nos textos literários quando o leitor, a audiência, tem mais informações do que tem um personagem sobre os eventos da narrativa e sobre intenções de outros personagens. É um recurso usado para aprofundar os significados ocultos em diálogos e ações e que, quando captado pelo leitor, gera um clima de suspense, tragédia ou mesmo comédia, visto que um personagem é posto em situações que geram conflitos e mal-entendidos porque ele mesmo não tem ciência do todo da narrativa.

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 exem-

plo, 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, descuidamo-nos 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, diferenciada 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 é 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.

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

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

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

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

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

Representação Fracionária dos Números Decimais

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

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

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

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

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

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

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

Exemplo 1

Transforme a dízima 0,333... em fração

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

$$x = 0,333...$$

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

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

E então subtraímos:

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

$$9x = 3$$

$$x = \frac{3}{9}$$

$$x = \frac{1}{3}$$

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

Exemplo 2

Seja a dízima 1,1212...

Façamos x = 1,1212...

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

Subtraindo:

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

$$99x = 111$$

$$x = \frac{111}{99}$$

Números Irracionais

Identificação de números irracionais

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

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

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

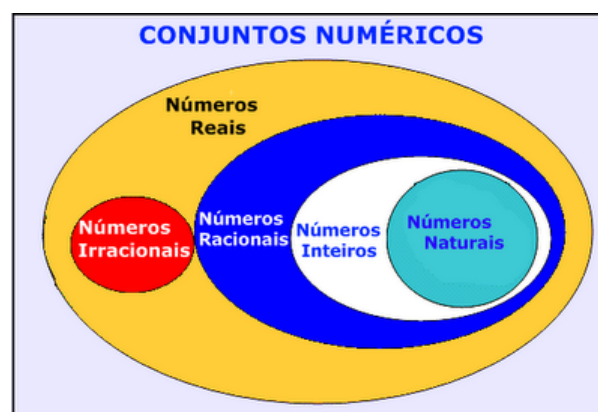
Exemplo: $\sqrt{8} : \sqrt{2} = \sqrt{4} = 2$ e 2 é um número racional.

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

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

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

Números Reais



Fonte: www.estudokids.com.br

Representação na reta



Intervalos limitados

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



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

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



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

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



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

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



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

Intervalos Ilimitados

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



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

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



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

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



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

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



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

Potenciação

Multiplicação de fatores iguais

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

Casos

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

$$1^0 = 1$$

$$100000^0 = 1$$

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

$$3^1 = 3$$

$$4^1 = 4$$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$$0^2 = 0$$

$$0^3 = 0$$

Propriedades

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

Exemplos:

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

$$(2 \cdot 2 \cdot 2 \cdot 2) \cdot (2 \cdot 2 \cdot 2) = 2 \cdot 2 \cdot 2 \cdot 2 \cdot 2 \cdot 2 = 2^7$$

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

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

Exemplos:

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

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

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

Exemplos:

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

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

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

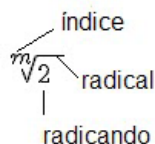
$$(4 \cdot 3)^2 = 4^2 \cdot 3^2$$

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

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

Radiciação

Radiciação é a operação inversa a potenciação



Técnica de Cálculo

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

64	2
32	2
16	2
8	2
4	2
2	2
1	

$$64 = 2 \cdot 2 \cdot 2 \cdot 2 \cdot 2 \cdot 2 = 2^6$$

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

$$\sqrt{64} = 2 \cdot 2 = 8$$

Observe:

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

De modo geral, se

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

Então:

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

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

Raiz quadrada de frações ordinárias

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

De modo geral, se $a \in R_+, b \in R_+, n \in N^*$, então: $\sqrt[n]{\frac{a}{b}} = \frac{\sqrt[n]{a}}{\sqrt[n]{b}}$

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

Raiz quadrada números decimais

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

Operações

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

Operações

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

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

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

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

No século XVII, devido ao grande número de engenhos de cana-de-açúcar, os europeus começaram a capturar e trazer os negros africanos, à força, para o Brasil, como escravos. Esses, tiranicamente escravizados, trouxeram consigo elementos da sua cultura e de seus hábitos, como as religiões de matriz africana, a sua culinária e seus instrumentos musicais.

No século XIX, o Brasil vivenciou mais um processo migratório composto por trabalhadores italianos que vieram trabalhar nas lavouras de café, quando os primeiros indícios da abolição da escravidão já apontavam no governo brasileiro. Outros grandes fluxos migratórios significativos aconteceram durante a Segunda Guerra Mundial, quando japoneses, alemães e judeus buscaram refúgio em terras brasileiras.

Toda essa vastidão de povos provocou a formação de uma cultura plural e de culturas diferentes. As diferenças geográficas também contribuíram para que o processo cultural brasileiro se tornasse plural e diversificado.

Se considerarmos como exemplo a música sertaneja de raiz, encontramos nela elementos que remetem à vida no campo. Já o funk carioca fala da vida nas favelas, de onde ele surgiu. A literatura de cordel, por sua vez, trata de temas recorrentes ao sertanejo nordestino, enquanto os elementos da vida gaúcha tratam da vida dos povos que se estabeleceram no Sul do país, sob influência de alemães e argentinos.

Hábitos e costumes

Os costumes brasileiros são variados. Tratando de termos morais, a nossa influência toma como base, principalmente, a moral judaico-cristã. O cristianismo constitui a maior influência para a formação de nosso povo, principalmente pela vertente católica, que compõe o maior grupo religioso brasileiro. Também sofremos influências morais de outros povos que vieram para o Brasil por meio dos fluxos migratórios, como os africanos.

A diversidade de hábitos e costumes morais também se deu por conta dos regionalismos que foram surgindo ao longo do tempo. Por possuir um território de proporções continentais, o Brasil viu, ao longo de sua história, o desenvolvimento de diferentes vertentes culturais, devido às diferenças geográficas que separam o território.

Pensando em termos culinários (a culinária é um valioso elemento cultural de um povo), temos pratos típicos e ingredientes que provêm da cultura indígena, dos estados nordestinos e do Centro-Oeste brasileiro, por exemplo. Enquanto vatapá e acarajé são pratos típicos baianos de origem africana, os habitantes do Cerrado consomem pequi, e a culinária tradicional paulista é fortemente influenciada pela culinária portuguesa e italiana.

Influências

• Influência europeia

A cultura europeia é uma das principais fornecedoras de elementos culturais para o Brasil. Foram os europeus que mais migraram para o país. Culinária, festas, músicas e literatura foram trazidas para o território brasileiro, fundindo-se com outros elementos de outros povos. Além da cultura popular dos países europeus, foi trazida também a cultura erudita, marca essencial das elites intelectuais e financeiras europeias.

• Influência indígena

Hoje nós consumimos pratos típicos indígenas, além de incorporarmos em nosso vocabulário palavras oriundas da família linguística tupi-guarani. Palavras como caju, acerola, guaraná, mandioca e açaí têm origem indígena, além do hábito alimentar que desenvolvemos comendo esses frutos e da mandioca ter nascido na cultura indígena antes da chegada dos portugueses.

• Influência africana

Os africanos trouxeram para o Brasil as suas práticas religiosas expressas hoje, principalmente, pelo candomblé e pela umbanda, que mistura elementos do candomblé com o espiritismo kardecista. Também trouxeram pratos típicos de suas regiões e desenvolveram aqui pratos com inspiração naquilo que compunha a culinária africana dos locais de onde vieram. Outra marca cultural que herdamos dos africanos é a capoeira, praticada até os dias atuais.

Cultura brasileira atual

Atualmente, a cultura brasileira sofre diversas influências além daquelas raízes apontadas no tópico anterior. A cultura brasileira atual é influenciada fortemente pelos elementos da indústria cultural. Além desses fatores, existem outros oriundos da cultura produzida nas periferias, que não necessariamente são frutos da indústria cultural.

Hoje, podemos elencar o hip hop e o funk como elementos que impulsionam a cultura brasileira atual, para além da cultura de massa produzida pela indústria cultural. Nesses casos, podemos relacionar esses elementos a uma cultura autêntica, produzida pela periferia e para a periferia, sendo muitas vezes confundidos com os elementos da indústria cultural ou incorporado por eles.

Alguns elementos culturais do século XX também resistem e colocam-se como fatores que ainda influenciam a cultura brasileira atual, como o carnaval, que movimenta grande parte da população brasileira entre nos meses de fevereiro e março de cada ano.

Diversidade Cultural no Brasil

A diversidade cultural refere-se aos diferentes costumes de uma sociedade, entre os quais podemos citar: vestimenta, culinária, manifestações religiosas, tradições, entre outros aspectos. O Brasil, por conter um extenso território, apresenta diferenças climáticas, econômicas, sociais e culturais entre as suas regiões.

Os principais disseminadores da cultura brasileira são os colonizadores europeus, a população indígena e os escravos africanos. Posteriormente, os imigrantes italianos, japoneses, alemães, poloneses, árabes, entre outros, contribuíram para a pluralidade cultural do Brasil.

Nesse contexto, alguns aspectos culturais das regiões brasileiras serão abordados.

Região Nordeste

Entre as manifestações culturais da região estão danças e festas como o bumba meu boi, maracatu, caboclinhos, carnaval, ciranda, coco, terno de zabumba, marujada, reisado, frevo, cavalhada e capoeira. Algumas manifestações religiosas são a festa de Iemanjá e a lavagem das escadarias do Bonfim. A literatura de Cordel é outro elemento forte da cultura nordestina. O artesanato é representado pelos trabalhos de rendas. Os pratos típicos são: carne de sol, peixes, frutos do mar, buchada de bode, sarapatel, acarajé, vatapá, cururu, feijão-verde, canjica, arroz-doce, bolo de fubá cozido, bolo de massa de mandioca, broa de milho verde, pamonha, cocada, tapioca, pé de moleque, entre tantos outros.

Região Norte

A quantidade de eventos culturais do Norte é imensa. As duas maiores festas populares do Norte são o Círio de Nazaré, em Belém (PA); e o Festival de Parintins, a mais conhecida festa do boi-bumbá do país, que ocorre em junho, no Amazonas. Outros elementos culturais da região Norte são: o carimbó, o congo ou congada, a folia de reis e a festa do divino.

A influência indígena é fortíssima na culinária do Norte, baseada na mandioca e em peixes. Outros alimentos típicos do povo nortista são: carne de sol, tucupi (caldo da mandioca cozida), tacacá (espécie de sopa quente feita com tucupi), jambu (um tipo de erva), camarão seco e pimenta-de-cheiro.

Região Centro-Oeste

A cultura do Centro-Oeste brasileiro é bem diversificada, recebendo contribuições principalmente dos indígenas, paulistas, mineiros, gaúchos, bolivianos e paraguaios. São manifestações culturais típicas da região: a cavallhada e o fogaréu, no estado de Goiás; e o cururu, em Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. A culinária regional é composta por arroz com pequi, sopa paraguaia, arroz careteiro, arroz boliviano, maria-isabel, empadão goiano, pamonha, angu, cural, os peixes do Pantanal - como o pintado, pacu, dourado, entre outros.

Região Sudeste

Os principais elementos da cultura regional são: festa do divino, festejos da páscoa e dos santos padroeiros, congada, cavallhadas, bumba meu boi, carnaval, peão de boiadeiro, dança de velhos, batuque, samba de lenço, festa de lemanjá, folia de reis, caiapó.

A culinária do Sudeste é bem diversificada e apresenta forte influência do índio, do escravo e dos diversos imigrantes europeus e asiáticos. Entre os pratos típicos se destacam a moqueca capixaba, pão de queijo, feijão-tropeiro, carne de porco, feijoada, aipim frito, bolinho de bacalhau, picadinho, virado à paulista, cuscuz paulista, farofa, pizza, etc.

Região Sul

O Sul apresenta aspectos culturais dos imigrantes portugueses, espanhóis e, principalmente, alemães e italianos. As festas típicas são: a Festa da Uva (italiana) e a Oktoberfest (alemã). Também integram a cultura sulista: o fandango de influência portuguesa, a tirana e o anuo de origem espanhola, a festa de Nossa Senhora dos Navegantes, a congada, o boi-de-mamão, a dança de fitas, boi na vara. Na culinária estão presentes: churrasco, chimarrão, camarão, pirão de peixe, marreco assado, barreado (cozido de carne em uma panela de barro), vinho.

A partir de meados da década de 90, o Brasil vem conhecendo uma extraordinária retomada de suas atividades culturais. O cinema foi a primeira área a beneficiar-se disso. O sucesso com que foram recebidos pelo público filmes como Carlota Joaquina, O Quatrilho, O Que é Isso Companheiro? e Central do Brasil indica que o cinema brasileiro poderá reconquistar, a curto prazo, o lugar de destaque que havia alcançado no panorama cultural, no início dos anos 60, com Terra em Transe e outros filmes. É um sinal de que a indústria cinematográfica tem futuro no país.

Mas o cinema não é o único. Também na área do patrimônio artístico e cultural as iniciativas são tantas e tão diferentes, tomadas em distintas esferas de responsabilidade pública, que estão a demonstrar que em sociedades como a brasileira, quando se logra alcançar um estágio razoável de controle da inflação e de estabilidade econômica, a energia social antes empregada pela comunidade na luta pela sobrevivência pode ser canalizada também para a preservação das identidades culturais.

O restauro do Pelourinho, no Centro Histórico de Salvador (Bahia), a reforma e recuperação da Pinacoteca do Estado e do Museu do Ipiranga (São Paulo), a retomada de cuidados com o centro histórico do Rio de Janeiro e do centro colonial de cidades como São Luiz (Maranhão), Ouro Preto e Diamantina (Minas Gerais), e Recife e Olinda (Pernambuco), e as celebrações, por todo o País, dos 300 Anos de Zumbi e da Década dos Povos Indígenas, mostram que, a despeito de avanços que ainda são necessários nas áreas econômica e social, às vésperas de celebrarmos os 500 anos do Descobrimento, os brasileiros estão redescobindo a importância da sua própria memória histórica e cultural. São sinais de enorme renovação da própria cultura.

A retomada cultural no Brasil pode ser percebida também na música, na literatura e, mais importante ainda, em um extraordinário fenômeno de mídia, que reflete o interesse dos brasileiros pela produção cultural do País.

Certamente, a revalorização das atividades dos museus e das artes plásticas -com exposições de pintura e escultura de artistas como Rodin, Miró, Monet e Maillol, sem esquecer a própria Bienal de Artes de São Paulo - são reflexos desse interesse, ao mesmo tempo em que o criam. Desde 1994, tais eventos atraíram a atenção de mais de 2 milhões de pessoas, deixando para trás a percepção tradicional que creditava o interesse pela linguagem plástica apenas a parcelas eruditas do público. Na realidade, essas mostras de extraordinária beleza e valor transformaram-se em manifestações culturais de massa, particularmente do público mais jovem, mostrando que o espaço está aberto para novas iniciativas semelhantes.

Há, evidentemente, muitas outras manifestações interessantes e inovadoras acontecendo na cultura brasileira. Mas o que foi dito é suficiente para colocar em discussão um outro aspecto tão importante quanto inovador. Trata-se da questão do financiamento da cultura.

Desde meados de 1995, o Governo Federal vem implementando, na área cultural, uma vigorosa política de parceria entre o Estado brasileiro, os produtores culturais e a iniciativa privada. Tal política se apoia na legislação de incentivo fiscal às atividades artísticas e culturais e permite, no caso do cinema, que os investidores privados deduzam 100% do que aplicam e, no caso das outras áreas culturais, entre 66 e 76%, dependendo da natureza das empresas, podendo-se chegar aos mesmo 100% para o caso das artes cênicas, música erudita e instrumental, livros de arte, acervos de museus, itinerância de exposições de artes plásticas e acervos de bibliotecas públicas. É uma política fiscal generosa e adequada pois, em função do conhecido déficit fiscal do Estado brasileiro e das enormes carências de recursos para áreas prioritárias, as empresas privadas são convidadas a se associarem ao Governo Federal e aos produtores culturais para garantirem o desenvolvimento da cultura.

Com efeito, a partir de importantes reformas introduzidas em 1995 e 1996 na legislação de incentivo fiscal à cultura, e só a nível federal, onde o incentivo ocorre a partir de deduções no Imposto de Renda dos patrocinadores privados, o Governo atraiu investimentos que ultrapassaram os 180 milhões de reais nos dois primeiros anos de governo. E a atual política de financiamento da cultura está longe de se limitar apenas a estimular os investimentos privados na área. O Governo Federal reconhece que também lhe cabe papel fundamental no financiamento a fundo perdido da cultura, particularmente no que diz respeito às atividades que, pela sua natureza, não chegam ou não têm atrativo no mercado. Por essa razão, pela primeira vez em muitas décadas, aumentou-se em mais de 100% o orçamento do Ministério da Cultura de um ano para o outro, fazendo-o passar de R\$ 104 milhões, em 1995, para R\$ 212 milhões, em 1996.

Além disso, através de suplementações orçamentárias e de um acordo inédito com o BID, ao final de quatro anos, em 1998, o Governo Federal aplicou quase 300 milhões de dólares no restauro de sítios históricos e na recuperação de áreas urbanas, em vários estados do País, onde há forte interação entre a cultura e partes do tecido urbano deteriorado ou em deterioração. Ainda, através de investimentos diretos, o Ministério da Cultura tem apoiado a recuperação de arquivos públicos, fomentado produções na área das artes cênicas, estimulado a renovação e a consolidação de orquestras sinfônicas e apoiado a reforma de museus, teatros e espaços culturais de diferentes naturezas. São todos sinais de que o Estado e a sociedade percebem, cada vez mais, a importância da cultura para a qualidade de vida das pessoas.

Tal política de financiamento é adequada à realidade cultural brasileira? Para justificá-la, podemos mencionar algumas razões. O Brasil é um país de cultura extremamente rica e diversificada. A origem dessa característica está no peculiar processo de formação da sociedade brasileira, que desde o seu nascimento no século XVI, recolheu a generosa contribuição de povos e etnias tão diferentes quanto os índios autóctones, os portugueses descobridores, os africanos feitos escravos e, depois, franceses, espanhóis, holandeses, italianos, japoneses, árabes e tantos outros que, como conquistadores ou aventureiros, vieram deixar a sua marca cultural aqui, acrescentando valores novos aos trazidos pelos pioneiros desbravadores.

Tudo isso fez da cultura brasileira um formidável e curioso cauldoscópio, em que se mesclam raças e se misturam múltiplas concepções de vida, expressando uma enorme variedade de influências. O mais interessante, no entanto, é que toda essa diversidade não implica, ao contrário do que ocorre em algumas sociedades, conflitos ou exclusões de qualquer natureza em relação ao diferente, isto é, àqueles que expressam identidades culturais distintas. Ao contrário, uma das mais extraordinárias características da cultura brasileira está em seu caráter acolhedor e integrador. É um sinal de que, no Brasil, as diferentes origens do povo brasileiro servem para integrá-lo e não para excluí-lo ou dividi-lo.

Por isso mesmo, é indispensável que a política de financiamento da cultura, no Brasil, seja vigorosa o suficiente para impulsionar o seu desenvolvimento e, ao mesmo tempo, capaz de assegurar a realização plena da riqueza e diversidade formadoras da sua matriz. Com efeito, o financiamento da cultura em países pluriculturais como este tem de ser tarefa de distintas fontes de financiamento: o Estado, os produtores culturais e as empresas privadas. Isso assegura tanto que o interesse público seja preservado, através da ação do Estado, como que a sociedade civil possa intervir no processo de criação artística, através de seus projetos e de seus investimentos.

A política de parceria é o fundamento da atual política cultural que se baseia na essência da cultura brasileira, isto é, a sua riqueza e diversidade. Identidade e diversidade são termos de forte carga emocional e política, que aparentemente apontam para campos opostos: o que privilegiar, o idêntico ou o diverso? Num extremo estaria a ideia, cara à sociedade ocidental moderna, de que todos somos iguais (perante a lei, perante Deus).

No outro, a liberdade, igualmente cara, de grupos compartilham características e valores específicos que os diferenciam dos demais. Neste embate, o universalismo é acusado de totalitário e o particularismo de discriminatório e defensor das desigualdades. O Ministério da Cultura – através da Secretaria da Identidade e Diversidade Cultural e da Fundação Casa de Rui Barbosa – promoveu, ao longo de 2004, uma série de encontros para discutir os significados, a história, os dilemas e as implicações político-jurídicas da identidade e da diversidade cultural, assim como sua relevância e aplicações ao contexto brasileiro. O propósito de tais discussões foi lançar alguma luz sobre conceitos amplamente usados e pouco entendidos e servir como subsídio à tomada de decisões sobre políticas públicas.

A moderna ideia de cultura está, desde o seu surgimento, intrinsecamente associada à ideia de diversidade. Produto do romantismo alemão, ela passou a reunir na mesma noção, desde o início do século XIX, a tradição humanista de cultivo das realizações superiores do espírito nas artes e ciências e a nova valorização, de raiz iluminista, da diversidade de costumes e crenças dos povos como via para o conhecimento do humano. O que tornava possível essa aproximação era o fato de ambas as componentes caracterizarem-se pela afirmação de valores e atribuição de sentido ao mundo. Integrados numa totalidade, costumes coletivos e obras individuais ganhavam um pressuposto de coerência e influência recíproca, en-

fatizado por sua descrição através da analogia com o organismo. Essa mesma analogia facilitava a apresentação dos povos como indivíduos coletivos, e a afirmação das identidades nacionais como um processo correspondente à maturação e aperfeiçoamento das capacidades singulares de cada indivíduo. Compartilhamento de valores e significados e singularização diante de outros conjuntos da mesma natureza são assim o verso e o reverso, as duas dimensões inseparáveis da ideia de cultura.

Cabe lembrar que a gênese dessa ideia ocorre num contexto de conflito, com o significado político de oposição ao império napoleônico, apoiado por sua vez no universalismo revolucionário da doutrina dos direitos do homem. O potencial agressivo da ideia de cultura nacional não tardou a se manifestar nas lutas posteriores à unificação alemã e nas duas guerras mundiais. Concomitantemente, os organismos internacionais comprometidos com esforços de paz, como a Liga das Nações e a ONU, através da Unesco, desde cedo se empenharam em promover o potencial de tolerância e diálogo presente naquela mesma ideia.

Por outro lado, identidades culturais singularizantes não tardaram a ser reivindicadas por outros tipos de grupos humanos, aquém ou além do recorte nacional, com as mesmas oscilações entre formas pacíficas e conflituosas de afirmação. Todas essas variações acabaram por dar origem a diferentes modelos de articulação da diversidade cultural no seio dos Estados nacionais, desde o que inspirou André Malraux na criação do Ministério da Cultura francês, em que as identidades distintas tenderiam a se integrar em níveis sucessivamente ampliados de perspectiva universalizante, ao modelo multiculturalista de tradição anglo-saxônica, onde importa antes de tudo um ideal de “representação federada” dos grupos culturalmente definidos em uma arena pública competitiva.

Hoje, depois de um longo período em que a célula-mater da identidade social foi a nação, forças centrífugas têm trazido para a arena política diversos outros atores. Identidades étnicas, de gênero, religiosas, sexuais, de idade, de condição social etc., entraram na competição pela primazia na definição do lugar do indivíduo no mundo. Ao lado e frequentemente contra a ação política institucional, surgiram as ONG's como expressão mais “pura” da sociedade civil. No Brasil, essa tendência fragmentadora vem sendo temperada pela tradição do Estado central forte, tradicionalmente visto como árbitro de conflitos entre cidadãos iguais, e que passa a ser visto também como arena onde os desiguais podem expressar a sua diversidade. O Ministério da Cultura é chamado a reconhecer e proteger as culturas contra forças que as ameaçam por um “neocolonialismo” interno ou externo. Tais identidades culturais se constroem no embate concreto dos grupos em sociedade e são cam-biantes. Assim como o indivíduo é múltiplo e fragmentado em sua psique, ele partilha de múltiplas e instáveis identidades sociais, que se reafirmam e se redefinem. O grande desafio do Estado nacional e da sociedade internacional organizada hoje é exercer sua função agregadora, favorecendo o diálogo em lugar do conflito, estimulando a criatividade de forças centrífugas, sem permitir que o caos acabe por inviabilizar a criação.

A reivindicação dos direitos do cidadão pode ser percebida como um processo de demanda por direitos universais. Universal no sentido de que tais direitos e os movimentos sociais associados com o seu desenvolvimento tendem a reforçar um ideal capaz de englobar toda a sociedade. Os direitos civis, políticos e sociais foram configurados com base nessa ideia.

Sua implementação possibilitou uma certa homogeneização social, o que está claro, por exemplo, no direito de uma educação igual e gratuita para todos.

Entretanto, ao reforçarem um ideal oposto, o universal e o homogêneo, em vez do particular e do heterogêneo, os movimentos sociais mais recentes dizem não ser mais possível um sistema ju-

Muita competitividade

Até como um complemento ao tópico da empatia, podemos apontar a competitividade como um elemento debilitante das boas relações humanas no trabalho.

Afinal, em nome de um reconhecimento maior, muitos podem optar por abandonar a gentileza, o respeito e a generosidade no dia a dia.

E, aí, os problemas podem se acumular, com o aumento de conflitos internos, estresse em níveis desproporcionais e uma insatisfação que pode levar ao aumento do índice de rotatividade na empresa.

Como promover as relações humanas no trabalho?

A seguir, nós vamos destacar alguns pontos-chave que o setor de RH pode se inspirar para valorizar — continuamente — as relações humanas no trabalho. São eles:

- monte um plano de carreira que envolva a todos os profissionais;
- consolide um sistema de avaliação com o feedback 360°, permitindo a transparência e a autonomia para que todos tenham voz ativa na empresa;
- treine e capacite as equipes a desenvolverem a inteligência emocional — individual e coletivamente;
- monte uma comunicação eficaz na empresa;
- coíba ações que possam ferir o orgulho dos colaboradores;
- promova campanhas de conscientização e respeito à diversidade no ambiente de trabalho;
- estabeleça eventos internos que facilitem e fortaleçam a interação e integração das equipes. Isso fomenta, qualitativamente, as relações humanas no trabalho;
- oriente a liderança a estimular a competitividade, para gerar engajamento, mas sempre sob a sua supervisão para evitar os excessos.

Convém adiantar: todas essas ações devem ser planejadas e executadas pelo setor de RH — sempre em conjunto com as lideranças da empresa.

Pois, assim, há como realizar um monitoramento próximo e efetivo a respeito dos resultados de cada ação promovida. Com base em métricas previamente estipuladas, os profissionais conseguem avaliar o efeito que cada campanha surtiu, podendo intensificar ou diversificar as ações seguintes.

No fim das contas, promover as relações humanas no trabalho é uma necessidade. Suas ações e consequências contribuem diretamente com o desenvolvimento de uma empresa.

Na mesma proporção que a falta de um cuidado, nesse sentido, estabelece um clima desagregador à rotina, com resultados bastante problemáticos. (<https://www.xerpa.com.br/blog/relacoes-humanas-no-trabalho/>)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

As Relações Humanas nas Organizações

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

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

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

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

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

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

Conforme diz Chiavenato (1989, p.3):

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

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

Romão (2002) registra:

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

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

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

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

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

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

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

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

Promova a conversa e evite brigas e discussões.

Algumas Normas de Convivência:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entendendo o Relacionamento Interpessoal: Relações Humanas

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

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

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

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

Entende-se que, no âmbito dos conhecimentos que envolvem os seres humanos e suas relações com os outros e com o mundo (âmbito das Ciências Humanas e Sociais), torna-se necessário considerar motivações, desejos, crenças, ideias, ideologias, intenções. Em razão disso, compreende-se que a realidade é uma construção social e que os sujeitos também não estão prontos e acabados, mas se transformam. Também se compreende a realidade como sendo dinâmica e em constante transformação. Nesse processo de transformação da realidade, observam-se posições opostas, interesses contrários e a instalação de soluções provisórias, porém marcadas por contradições que, sendo evidenciadas, produzem a necessidade de novas transformações.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XXIV - instituir e impor penalidade sobre infrações das suas leis e regulamentos;
 XXX - promover a cultura e a recreação;
 XXXI - promover e incentivar o artesanato local;
 XXXII - realizar programas de apoio às práticas esportivas;
 XXXIII - realizar programas que visem a conter a evasão escolar que promovam a alfabetização;
 XXXIV - dispor sobre o uso e o armazenamento dos agrotóxicos, seus componentes e afins;
 XXXV - promover e incentivar o turismo local, como fator de desenvolvimento social e econômico;
 XXXVI - dispor sobre a construção e exploração de mercados públicos e feiras livres;
 XXXVII - dispor sobre a concessão de auxílios e subvenções;
 XXXVIII - dispor sobre a concessões de direito real de uso e administração de bens municipais;
 XXXIX - integrar consórcio com outros Municípios para solução de problemas comuns;
 XL - dispor sobre convênios com entidades públicas ou particulares;
 XLI - proceder a denominação de próprios, vias e logradouros públicos;
 XLII - conceder honorarias;
 XLIII - dispor sobre a poluição urbana em todas as suas formas;
 XLIV - promover e incentivar o desenvolvimento agropastoral e hortifrutigranjeiro;
 XLV - prover sobre qualquer matéria de sua competência.

SEÇÃO II DA COMPETÊNCIA COMUM

Art. 7º É competência comum do Município de Apucarana, juntamente com a União e o Estado do Paraná:
 I - zelar pela guarda da Constituição, das Leis e das Instituições democráticas, e conservar o patrimônio público;
 II - cuidar da saúde e assistência pública, e da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiências;
 III - proteger os documentos, as obras e outros bens de valor histórico, artístico e cultural em locais próprios, os monumentos, as paisagens naturais notáveis e os sítios arqueológicos;
 IV - impedir a evasão, a destruição e a descaracterização de obras de arte e de outros bens de valor histórico, artístico ou cultural do Município;
 V - proporcionar os meios de acesso à cultura, à educação, ao desporto, à ciência, à pesquisa e à tecnologia;
 VI - proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas;
 VII - preservar as florestas, a fauna e a flora;
 VIII - fomentar a produção agropecuária e organizar o abastecimento alimentar;
 IX - promover programas de construção de moradias e melhorias das condições habitacionais e de saneamento básico;
 X - combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos;
 XI - registrar, acompanhar e fiscalizar as concessões de direitos de pesquisa e exploração de recursos hídricos e mineiras em seus territórios;
 XII - estabelecer e implantar a política de educação para segurança do trânsito;

SEÇÃO III DA COMPETÊNCIA SUPLEMENTAR

Art. 8º Compete ao Município de Apucarana, obedecidas as normas federais e estaduais pertinentes;
 I - dispor sobre a prevenção contra incêndios;
 II - coibir, no exercício do poder de polícia, as atividades que violem normas de saúde, sossego, higiene, segurança, funcionalidade, moralidade e outras de interesse da coletividade;
 III - prestar assistência nas emergências médico-hospitalares de pronto socorro, por seus próprios serviços, ou quando insuficientes, por instituições especializadas;
 IV - dispor, mediante suplementação da legislação federal e estadual, especialmente sobre:
 a) assistência social;
 b) as ações e serviços de saúde da competência do Município;
 c) proteção da infância, dos adolescentes, das pessoas portadoras de deficiência e dos idosos;
 d) o ensino pré-escolar, fundamental e especial, prioritários para o município;
 e) a proteção de documentos, obras e outros bens de reconhecido valor histórico, bem assim os monumentos, as paisagens naturais, os sítios arqueológicos e espeleológicos;
 f) a proteção do meio ambiente, o combate à poluição e a garantia da qualidade de vida;
 g) os incentivos ao turismo, ao comércio e a indústria;
 h) os incentivos e o tratamento jurídico diferenciado às micro-empresas e empresas de pequeno porte, assim definidas em lei federal, e na forma da Constituição Estadual;
 i) o fomento da agropecuária e a organização do abastecimento alimentar, ressalvadas as competências legislativa e fiscalizadora da União e do Estado.

TÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES

CAPÍTULO I DOS PODERES MUNICIPAIS

Art. 9º O Governo Municipal é constituído pelos Poderes Legislativo e Executivo, independentes e harmônicos entre si.
 Parágrafo Único - É vedado aos Poderes Municipais a delegação recíproca de atribuições, salvo os casos previstos nesta Lei Orgânica.

CAPÍTULO II DO PODER LEGISLATIVO

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 10 O Poder Legislativo é exercido pela Câmara Municipal, constituída de representantes do povo, eleitos por voto direto e secreto, observadas as seguintes condições de elegibilidade:
 I - ser de nacionalidade brasileira;
 II - estar em pleno exercício dos direitos políticos;
 III - estar quite com o serviço militar;
 IV - ter domicílio eleitoral na circunscrição do Município de Apucarana;
 V - possuir filiação partidária;
 VI - ter idade mínima de 18 (dezoito) anos.
 § 1º Cada legislatura terá a duração de 4 (quatro) anos.

§ 2º O número de Vereadores será fixado proporcionalmente a população do Município, nos termos da alínea “a” do inciso IV do Art. 29 da Constituição Federal, sendo:

I - até 100.000 (cem mil) habitantes, dezessete Vereadores;

II - ultrapassando o limite demográfico estabelecido no inciso anterior, o número de Vereadores será ampliado à proporção de 2 (dois) Vereadores para cada 30.000 (trinta mil) habitantes:

III - de 21 (vinte um) o limite máximo de Vereadores.

§ 3º O número de Vereadores somente poderá ser alterado na Legislatura subsequente.

§ 4º A alteração do número de Vereadores, atendido o disposto neste artigo, far-se-á mediante Resolução, editada até 6 (seis) meses antes da realização do Pleito Municipal, com base em dados populacionais fornecidos pelo órgão competente.

SEÇÃO II DA INSTALAÇÃO

Art. 11 No dia 1º de janeiro, do primeiro ano da Legislatura, às 10:00 horas, em Sessão Solene de Instalação, sob a Presidência do Vereador mais idoso dentre os presentes, a Câmara Municipal reunir-se-á para a posse de seus Membros, que prestarão o seguinte compromisso: “PROMETO CUMPRIR A CONSTITUIÇÃO FEDERAL, A CONSTITUIÇÃO DO ESTADO E A LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE APUCARANA, OBSERVAR AS LEIS, DESEMPENHAR COM LEALDADE O MANDATO QUE ME FOI CONFIADO E TRABALHAR PELO PROGRESSO DO MUNICÍPIO E PELO BEM-ESTAR DE SEU POVO”, e, em seguida, o Secretário designado para este fim fará a chamada de cada Vereador, que declarará: “ASSIM O PROMETO”.

§ 1º O Vereador que não tomar posse na Sessão prevista no Art. 11, poderá fazê-lo até 15 (quinze) dias depois da primeira Sessão Ordinária.

§ 2º No ato da posse, os Vereadores deverão comprovar a desincompatibilização, na forma desta Lei, e apresentar declaração de seus bens, a qual será lacrada e arquivada na Câmara.

SEÇÃO III DA MESA DA CÂMARA

Art. 12 Imediatamente depois da posse, os Vereadores reunir-se-ão, ainda sobre a Presidência do Vereador mais idoso dentre os presentes, e elegerão os componentes da Mesa, mediante escrutínio secreto e maioria absoluta de votos, considerando-se automaticamente empossado os eleitos.

Art. 13 A Mesa será composta por uma Presidente, um Vice-Presidente, um Primeiro Secretário e um Segundo Secretário.

§ 1º O mandato da Mesa será de 2 (dois) anos, vedada a recondução para o mesmo cargo na eleição imediatamente subsequente.

§ 2º Na hipótese de haver número insuficiente para a eleição, o Vereador mais idoso dentre os presentes permanecerá na Presidência e convocará sessões diárias, até que seja eleita a Mesa.

§ 3º A eleição para renovação da Mesa realizar-se-á obrigatoriamente na última sessão legislativa, empossando-se os eleitos em 02 (dois) de janeiro.

Art. 14 Compete à Mesa da Câmara, dentre outras atribuições:

I - Propor Projetos de Resolução criando ou extinguindo cargos dos serviços da Câmara Municipal e fixando os respectivos vencimentos;

II - propor Projetos de lei dispendo sobre a abertura de créditos suplementares ou especiais, através de anulação parcial ou total da dotação orçamentária da Câmara Municipal;

III - suplementar, por Resolução as dotações do Orçamento da Câmara Municipal, desde que os recursos para a sua abertura sejam provenientes de anulação de sua dotação, ou da reserva de contingência;

IV - elaborar e enviar, até o dia 1º de agosto, de cada ano, a proposta orçamentária da Câmara Municipal a ser incluída na Lei Orçamentária do Município;

Art. 15 Compete ao Presidente da Câmara Municipal, dentre outras atribuições:

I - representar a Câmara Municipal, em juízo ou fora dele;

II - dirigir, executar e disciplinar os trabalhos da Câmara Municipal;

III - interpretar e fazer cumprir o Regimento Interno da Câmara Municipal;

IV - promulgar as leis não sancionadas ou não promulgadas pelo Prefeito;

V - baixar as Resoluções e do Decretos Legislativos aprovados pela Câmara Municipal;

VI - fazer publicar, dentro do prazo de 15 (quinze) dias os atos, as Resoluções, os Decretos Legislativos e as Leis por ele promulgados;

VII - declarar extinto o mandato de Vereadores, nos casos previstos em Lei;

VIII - requisitar o numerário correspondente as dotações orçamentárias da Câmara Municipal;

IX - devolver à Prefeitura o saldo de caixa existentes na Câmara Municipal, no final do exercício;

X - apresentar ao Plenário, até o dia 20 (vinte) de cada mês, o balancetes orçamentário do mês anterior;

XI - representar sobre a inconstitucionalidade de Lei ou Ato Municipal;

XII - solicitar e encaminhar pedido de intervenção no Município, nos casos previstos pela Constituição Federal

SEÇÃO IV DAS ATRIBUIÇÕES DA CÂMARA MUNICIPAL

Art. 16 Cabe à Câmara Municipal, com a sanção do Prefeito, legislar sobre matérias de competência do Município, especificadas nos artigos 6º e 7º desta Lei.

Art. 17 Compete privativamente a Câmara Municipal:

I - dar posse ao Prefeito e ao Vice-Prefeito, conhecer de sua renúncia ou afasta-los definitivamente do cargo, nos termos da Lei;

II - conceder licença para afastamento do cargo, bem como autorizar o Prefeito, o Vice-Prefeito e os Vereadores a se ausentarem do País por qualquer tempo, e do Município quando a ausência exceder a 15 (quinze) dias;

III - destituir do cargo o Prefeito, o Vice-Prefeito e os Vereadores, após condenação irreversível por crimes comum ou de responsabilidade;

IV - eleger a Mesa Executiva e constituir as Comissões;

V - elaborar o Regimento Interno;

VI - dispor sobre sua organização, funcionamento, polícia e mudança de sua sede;

VII - dispor sobre a criação, transformação ou extinção de cargos, empregos ou funções de seus serviços e fixação da respectiva remuneração, observada os parâmetros estabelecidos no Art. 37, XI da Constituição Federal;

VIII - proceder à tomada de contas do Prefeito, quando não apresentadas dentro de 60 (sessenta) dias após a abertura da Sessão Legislativa;

IX - julgar, anualmente, as contas prestadas pelo Prefeito e pela Mesa da Câmara;

X - apreciar os relatórios anuais do Prefeito e da Mesa da Câmara;

XI - fiscalizar e controlar, diretamente, os Atos do Poder Executivo, incluídos os da Administração Indireta e Autarquias;

XII - autorizar convênios a serem celebrados pelo Município com entidades de direito público, privado nacional ou internacional e ratificar os que, por motivo de urgência e de relevante interesse público e social, forem efetivados sem essa autorização, desde que encaminhados à Câmara Municipal nos 30 (trinta) dias subsequentes à sua celebração;

XIII - suspender, no todo ou em parte, a execução de lei ou ato normativo declarado inconstitucional por decisão irrecorrível do Tribunal Competente;

XIV - sustar os atos do Poder Executivo que exorbitem do Poder regulamentar ou dos limites de delegação legislativa;

XV - dispor sobre o regime jurídico de seus Servidores;

XVI - convocar, por si ou por qualquer de suas Comissões, Secretários Municipais ou Diretores de Autarquias, Empresas de Economia Mista e Fundações, para prestarem, pessoalmente, informações sobre os assuntos previamente determinados, podendo os mesmos serem responsabilizados, na forma da Lei, em caso de recusa ou de informações falsas;

XVII - encaminhar pedidos escritos de informações aos Secretários Municipais e Diretores de Autarquias, Empresas de Economia Mista e Fundações;

XVIII - sustar as despesas não autorizadas, na forma do Art. 41 desta Lei Orgânica;

XIX - fixar, em cada Legislatura, para ter vigência na subsequente, até 30 (trinta) dias antes das eleições municipais, e remuneração do Prefeito, do Vice-Prefeito e dos Vereadores, que será reajustada nos mesmos índices concedidos aos Servidores Públicos Municipais, observado o disposto na Constituição Federal;

XX - aprovar créditos suplementares à sua Secretaria, nos termos desta Lei Orgânica;

XXI - autorizar referendo e convocar plebiscito;

XXII - solicitar intervenção Estadual;

§ 1º É fixado em 15 (quinze) dias, prorrogável por igual período, desde que solicitado e devidamente justificado, o prazo para que os responsáveis pelo Órgãos da Administração Direta e Indireta do Município prestem informações e encaminhem os documentos requisitados pela Câmara Municipal na forma desta Lei Orgânica.

§ 2º O não atendimento no prazo estipulado no Parágrafo anterior, bem como a prestação de informações falsas, importa em crime de responsabilidade, punível de acordo com a Leis vigentes.

SEÇÃO V DOS VEREADORES

Art. 18 Os Vereadores são invioláveis por suas opiniões, palavras e votos, no exercício do mandato e na circunscrição do Município.

Parágrafo Único - Os Vereadores não serão obrigados a testemunhar sobre informações recebidas ou prestadas em razão do exercício do mandato, nem sobre as pessoas que lhes confiaram ou delas receberam informações.

Art. 19 Os Vereadores não poderão:

I - desde a expedição do Diploma:

a) firmar ou manter contrato com pessoa jurídica de direito público, Autarquia, Empresa, Sociedade de Economia Mista ou Empresa Concessionária de serviço Público, salvo quando o contrato obedecer a cláusulas uniformes;

b) aceitar ou exercer cargos, função ou emprego remunerado, inclusive os de que sejam demissíveis "ad nutum, nas Entidades constantes na alínea anterior, observado o disposto no artigo 38 da Constituição Federal.

II - desde a posse:

a) ser proprietário, controladores ou diretores de Empresa que goze de favor decorrente de contrato com o Município, ou nela exercer função remunerada;

b) ocupar o cargo ou função de que sejam demissíveis "ad nutum, nas Entidades referidas no inciso I, alínea "a";

c) patrocinar causa em que seja interessada qualquer das Entidades a que se refere o inciso I, alínea "a";

d) ser titular de mais de um cargo ou mandato eletivo.

Art. 20 Perderá o mandato o Vereador:

I - que infringir qualquer das proibições estabelecidas no artigo anterior.

II - cujo procedimento for declarado incompatível com o decoro parlamentar;

III - que sofre condenação em sentença transitada em julgado;

IV - que deixar de comparecer, em cada Sessão Legislativa, à terça parte das Sessões Ordinárias da Câmara, salvo licença ou missão por esta autorizada;

V - que residir fora do Município;

VI - que perder ou tiver suspensos os direitos políticos;

VII - quando decretar a Justiça Eleitoral nos casos previstos na Constituição Federal;

VIII - com a renúncia, considerada também como tal o não comparecimento para a posse no prazo previsto nesta Lei Orgânica.

§ 1º É incompatível com o decoro parlamentar, além dos casos definidos no Regimento Interno, o abuso das prerrogativas que lhe são asseguradas ou a percepção de vantagens indevidas.

§ 2º Nos casos dos incisos I a V deste artigo, o mandato será cassado por decisão da Câmara, por voto aberto e unânime, mediante provocação da Mesa ou de Partido Político nela representado, ou por denúncia de qualquer Cidadão, mediante processo definido em Regimento Interno, assegurada ampla defesa.

§ 3º Nos casos dos incisos VI a VIII deste artigo, o mandato será declarado extinto pela Mesa, de ofício ou mediante provocação de qualquer de seus Membros ou de Partidos Políticos, assegurada ampla defesa.

Art. 21 Não perderá o mandato o Vereador investido no cargo de Secretário Municipal ou equivalente a nível Estadual ou Federal, a serviço ou em missão de representação da Câmara, ou licenciado, nos termos do regimento interno (alt. proj. emenda 002/95).

§ 1º (SUPRIMIDO - proj. emenda 002/95) a licença só será concedida pela Câmara:

I - por motivo de doença, devidamente comprovada;

II - para tratar, sem remuneração, de interesse particular, desde que não ultrapasse 120 (cento e vinte) dias por Sessão Legislativa;

III - à Vereadora gestante, por 120 (cento e vinte) dias;

IV - ao Vereador, a título de licença-paternidade, de acordo com a Constituição Federal.

§ 2º (SUPRIMIDO - proj. emenda 002/95) Na hipótese dos incisos I, II e IV, deste Artigo, o Vereador fará jus à sua remuneração, como se em exercício do mandato estivesse;

§ 3º (SUPRIMIDO - proj. emenda 002/95) Em qualquer caso, o período de licença não pode ser inferior a 30 (trinta) dias.