

	Colégio Estadual Dr. Eduardo Bahiana	
	Data: ____/____/____	Turma:
	Aluno:	
	Professor: Manuel Antonio	
	Disciplina: Projeto de Vida e Cidadania	

7ª Lista de Exercícios – Resolução de Conflitos e Organização Pessoal

1. (Enem PPL 2012) A primeira produção cinematográfica de propaganda nitidamente antissemita foi *Os Rotschids* (1940), de Erich Waschneck. Ambientado na Europa conturbada pelas guerras napoleônicas, o filme mostrava como essa importante família de banqueiros judeus beneficiou-se das discórdias entre as nações europeias, acumulando fortuna à custa da guerra, do sofrimento e da morte de milhões de pessoas. O judeu é retratado como uma criatura perigosa, de mãos aduncas, rosto encarniado e olhar sádico e maléfico.

PEREIRA, W. "Cinema e genocídio judaico: dimensões da memória audiovisual do nazismo e do holocausto". In: *Educando para a cidadania e a democracia*. 6ª Jornada Interdisciplinar. Rio de Janeiro: SME; UERJ, jun 2009 (fragmento).

Os Rotschids foi produzido na Alemanha nazista. A partir do texto e naquela conjuntura política, o principal objetivo do filme foi

- defender a liberdade religiosa.
- controlar o genocídio racial.
- aprofundar a intolerância étnica.
- legitimar o expansionismo territorial.
- contestar o nacionalismo autoritário.

2. (Ufu 2017) O texto seguinte, de Hannah Arendt, é uma interpretação da autora acerca da ascensão dos regimes totalitários no século XX.

Os movimentos totalitários são possíveis onde quer que existam massas que, por um motivo ou outro, desenvolveram certo gosto pela organização política. As massas não se unem pela consciência de um interesse comum e falta-lhes aquela específica articulação de classes que se expressa em objetivos determinados, limitados e atingíveis. O termo massa só se aplica quando lidamos com pessoas que, simplesmente devido ao seu número, ou a sua indiferença, ou a uma mistura de ambos, não se podem integrar numa organização profissional ou sindicato de trabalhadores. Potencialmente, as massas existem em qualquer país e constituem a maioria das pessoas neutras e politicamente indiferentes, que nunca se filiam a um partido e raramente exercem o poder de voto.

ARENDT, Hannah. *Origens do Totalitarismo*. Trad. Roberto Raposo. Vol. 1. São Paulo: Companhia das Letras, 1989. p. 361.

Sobre o assunto, é possível afirmar que

- o socialismo soviético teve importante apoio das massas populares e rejeitou a participação dos trabalhadores sindicalizados.
- os regimes fascistas reconheciam a existência de classe, mas entendiam, voluntariamente, que uma hierarquia definiria os papéis sociais.
- o fascismo italiano derivou do projeto totalitarista alemão, que pretendia expandir suas fronteiras e ideias pelo mundo.
- o Partido Nacional-Socialista dos Trabalhadores, na Alemanha, sem apoio popular, ascendeu ao poder

através de um golpe de estado comandado por Adolf Hitler.

3. (Upe-ssa 3 2017) Leia o texto a seguir sobre a Filosofia e a Ética.



Disponível em: www.joseferreira.com.br

Toda a obra de Platão tem um profundo sentido ético. Três poderiam ser os eixos centrais, que comandam a ética platônica: primeiro, a justiça na ordem individual e social; segundo, a transcendência do Bem; terceiro, as virtudes humanas e a ordem política presididas pela justiça.

PEGORARO, Olinto. *Ética dos maiores mestres através da história*. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 25-26. (Adaptado).

O autor acima demarca alguns pontos singulares dos temas centrais da ética de Platão. Sobre esse assunto, é CORRETO afirmar que

- as virtudes humanas estão em conexão com a transcendência do bem e desvinculadas da ordem política, presidida pela justiça.
- o sentido ético-político na filosofia de Platão prioriza a ordem individual em detrimento do plano social.
- Platão defende um ideal ético, centrado na sabedoria, declinando da ordem política presidida pela justiça.
- a justiça e o bem se realizam na ordem individual, e a virtude, na ordem política.
- na ética de Platão, a virtude é prática da justiça.

4. (Enade 2018) No início do século XXI, o cenário internacional foi marcado por rupturas de normas internacionais, como o desrespeito às resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas, e pela busca da redistribuição do poder no Sistema Internacional por países em desenvolvimento. Como medida estratégica de inserção regional e por meio da conformação e articulação entre a política de defesa e a política externa, o Brasil reorientou a sua atuação no sentido de propor, em 2008, a criação do Conselho de Defesa Sul-Americano (CDS) da União de Nações Sul-Americanas.

DINIZ, R. O Brasil e o Conselho de Defesa Sul-Americano. *Carta Capital*, 2015. Disponível em:

<<https://www.cartacapital.com.br/blogs/blog-do-grri/>>.

Acesso em: 14 jul. 2018 (adaptado).

Considerando o exposto no texto, avalie as afirmações a seguir.

- A atuação brasileira contribuiu para a criação do Conselho de Defesa Sul-Americano da União de Nações Sul-Americanas, com a finalidade de solidificar uma zona de paz, por meio do fortalecimento da identidade regional e da cooperação internacional.

- II. O fortalecimento e a eficiência na resolução de conflitos do Sistema de Segurança Coletiva da Organização das Nações Unidas e da Organização de Estados Americanos foram determinantes para a criação do Conselho de Defesa Sul-Americano.
- III. O Conselho de Defesa Sul-Americano negligenciou as questões relacionadas ao narcotráfico e aos conflitos sub-regionais, já que esses assuntos são de responsabilidade do Tratado Interamericano de Defesa Recíproca e da Junta Interamericana de Defesa.
- IV. O Conselho de Defesa Sul-Americano foi criado com o propósito de reformar as estruturas institucionais antigas, como, por exemplo, os mecanismos da Organização dos Estados Americanos no setor de defesa.

É correto o que se afirma em

- a) I, apenas.
b) II e III, apenas.
c) III e IV, apenas.
d) I, II e IV, apenas.
e) I, II, III e IV.

5. (Enade 2016) O termo conflito aparece na literatura acadêmica brasileira, geralmente, em estudos que envolvem relacionamento interpessoal, liderança e comunicação, sendo poucos os que apresentam propostas para o gerenciamento de conflitos.

Considerando o posicionamento do enfermeiro em situações de conflito, avalie as afirmações a seguir.

- I. No cotidiano de enfermeiros gerentes, o trabalho é constituído de relações múltiplas interativas: fazer, pensar, cuidar, educar, gerenciar, investigar, ou seja, uma prática integrativa, que requer também tomadas de decisão.
- II. Para a redução de conflito, é necessário que o líder de um grupo ouça ativamente e esteja atento para o conteúdo da fala dos demais membros, para os sentimentos expressos e para a relação entre a comunicação verbal e a não verbal; entre as táticas para lidar com conflitos, destacam-se a comunicação assertiva, a negociação, a acomodação, o compromisso, a competição e a colaboração.
- III. À frente da gerência da assistência de enfermagem, o enfermeiro deve ser capaz de identificar, analisar e conduzir os conflitos no trabalho de forma individualizada, sem que estes interfiram no serviço prestado por ele e pelos demais envolvidos.
- IV. As principais dificuldades que os enfermeiros gerentes enfrentam no que diz respeito à resolução de conflitos justificam-se tanto pela escassez de produção científica sobre o tema, quanto pela difícil identificação de um perfil alternativo de enfermeiro gerente em relação ao modelo autoritário.
- V. A gestão de conflitos junto à equipe de enfermagem deve ser confiada a um profissional especializado, haja vista o árduo trabalho na enfermagem, não fazendo a gestão de conflitos parte das atividades do enfermeiro gestor.

É correto apenas o que se afirma em

- a) I, II e III.
b) I, II e IV.
c) I, III e V.
d) II, IV e V.
e) III, IV e V.

6. (Enade 2018) Uma vez que as empresas são compostas por pessoas com diversas opiniões e personalidades, é esperado que existam conflitos dentro das organizações. No ambiente organizacional, os conflitos podem tanto causar impactos negativos como representar oportunidades de crescimento, mudanças e melhorias.

Considerando as informações do texto, avalie as afirmações a seguir, sobre a mediação de conflitos.

- I. O líder deve minimizar as diferenças entre as partes oponentes, enfatizando seus interesses comuns, a fim de

alterar os comportamentos causadores de conflitos na empresa.

- II. Quando o conflito se dá entre grupos, o líder deve propor uma discussão fechada com cada grupo separadamente, com o objetivo de resolver as divergências entre eles.
- III. O líder deve manter-se imparcial ao perceber que está diante de uma situação em que não há vencedores ou vencidos, mas uma disposição para aceitar uma solução de compromisso.

É correto o que se afirma em

- a) II, apenas.
b) III, apenas.
c) I e II, apenas.
d) I e III, apenas.
e) I, II e III.

7. (Enem 2ª aplicação 2010) Onde ficam os “artistas”? Onde ficam os “artesãos”?

Submergidos no interior da sociedade, sem reconhecimento formal, esses grupos passam a ser vistos de diferentes perspectivas pelos seus intérpretes, a maioria das vezes, engajados em discussões que se polarizam entre artesanato, cultura erudita e cultura popular.

PORTO ALEGRE, M. S. *Arte e ofício de artesão*. São Paulo, 1985 (adaptado).

O texto aponta para uma discussão antiga e recorrente sobre o que é arte. Artesanato é arte ou não? De acordo com uma tendência inclusiva sobre a relação entre arte e educação,

- a) o artesanato é algo do passado e tem sua sobrevivência fadada à extinção por se tratar de trabalho estático produzido por poucos.
- b) os artistas populares não têm capacidade de pensar e conceber a arte intelectual, visto que muitos deles sequer dominam a leitura.
- c) o artista popular e o artesão, portadores de saber cultural, têm a capacidade de exprimir, em seus trabalhos, determinada formação cultural.
- d) os artistas populares produzem suas obras pautados em normas técnicas e educacionais rígidas, aprendidas em escolas preparatórias.
- e) o artesanato tem seu sentido limitado à região em que está inserido como uma produção particular, sem expansão de seu caráter cultural.

8. (Enade 2015) O ambiente organizacional é composto por uma diversidade de pessoas com características diversas de raça, gênero, idade, cultura, formação profissional e intelectual. Apesar de seus pontos positivos, a diversidade pode trazer conflitos interpessoais, falhas de comunicação e mal-entendidos. Surge, portanto, a necessidade de desenvolver comportamentos organizacionais adequados a esse cenário. Nesse sentido, a área de treinamento e desenvolvimento (T&D) pode contribuir na condução de mudança comportamental das pessoas no ambiente de trabalho.

Considerando essas informações, avalie as ações a seguir.

- I. Desenvolver um processo de treinamento continuado com foco na liderança liberal, tipo mais adequado para lidar com a diversidade.
- II. Realizar programas de treinamentos *on the job* para os gestores com foco na política de resultados.
- III. Estimular o desenvolvimento do comportamento social dos empregados com foco na diversidade corporativa.

Adequa(m)-se à gestão da diversidade a(s) ação(es) descrita(s) em

- a) I, apenas.
b) III, apenas.
c) I e II, apenas.
d) II e III, apenas.
e) I, II e III.