



CIEEBOOK

Olá leitor! Como vai?

Me chamo Giseli Pimentel Rodrigues tenho 17 anos, atualmente estou trabalhando na empresa da CASAN de Dionísio Cerqueira como jovem aprendiz, estou gostando muito dessa experiência, estou aprendendo muito e vejo que com essa aprendizagem estou evoluindo muito em vários sentidos e sinto que desde que comecei a trabalhar na CASAN estou tendo mais confiança no que estou fazendo, hoje em dia estou fazendo faculdade de Biomedicina na UNIPAR.

O que é o CIEEBOOK?

O CIEEBOOK, é um livro digital, que tem por objetivo fazer um compilado de 8 encontros realizados na plataforma + videoconferências e trazer um pouco do que eu aprendi dos temas trabalhados. É uma maneira de aproximar aprendiz, empresa e curso de aprendizagem. Espero que tenha uma leitura agradável e aprendam comigo também.

Sumário

- Encontro: 42 - NR 6 E NR 17: O QUE É E PARA QUE SERVE?
- Encontro: 43 - TIPOS DE ASSÉDIO E DOENÇAS DO TRABALHO.
- Encontro: 46 - O QUE É SEGURANÇA PÚBLICA?
- Encontro: 48 - OS ÓRGÃOS POLICIAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA E SUAS ATRIBUIÇÕES CONSTITUCIONAIS.
- Encontro 51 - INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO.
- Encontro 53 - ORGANIZAÇÃO E MODELOS DE EMPRESAS.
- Encontro 54 - PLANEJAMENTO E GESTÃO DE QUALIDADE.
- Encontro 55. GESTÃO DE PROCESSOS - ROTINAS FINANCEIRAS.

42 - NR 6 E NR 17: O QUE É E PARA QUE SERVE?

As NRs, ou “Normas Regulamentadoras” são regras para evitar acidentes, doenças e qualquer fator prejudicial à saúde. A NR 17 é uma regulamentação específica das condições de trabalho.

A Norma Regulamentadora 06 (NR 06) é a lei que discorre sobre as regras a respeito do uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) em todas as áreas do ambiente de trabalho. Ela tem o objetivo principal de preservar a segurança e saúde dos colaboradores. A Norma Regulamentadora 06, mais conhecida por NR 6, corresponde a uma obrigatoriedade que estabelece o uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI), de modo que o trabalhador esteja com equipamento seguro e confortável para realizar as atividades do dia sem correr riscos que ameacem a segurança e saúde no trabalho. A última atualização da NR 17 foi realizada em 2018, através da Portaria nº 876, em 24 de outubro de 2018 que atualizou o texto de um item e revogou os itens 17.5.3.4 e 17.5.3.5. A alteração do texto do item 17.5.3.3 da NR 17 passa a vigorar da seguinte forma: “Os métodos de medição e os níveis mínimos de

iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os estabelecidos na Norma de Higiene Ocupacional n.º 11 (NHO 11) da Fundacentro – Avaliação dos Níveis de Iluminamento em Ambientes de Trabalho Internos.

A última atualização da NR 17 foi realizada em 2018, através da Portaria nº 876, em 24 de outubro de 2018, que atualizou o texto de um item e revogou os itens 17.5.3.4 e 17.5.3.5. A alteração do texto do item 17.5.3.3 da NR 17 passa a vigorar da seguinte forma: “Os métodos de medição e os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os estabelecidos na Norma de Higiene Ocupacional n.º 11 (NHO 11) da Fundacentro – Avaliação dos Níveis de Iluminamento em Ambientes de Trabalho Internos.”

43 - TIPOS DE ASSÉDIO E DOENÇAS DO TRABALHO.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, 42% dos brasileiros já sofreram assédio moral no trabalho, que se caracteriza como o conjunto de várias ações executadas pelo empregador ou seu seus prepostos contra o empregado, compreendendo violência psicológica, constrangimento, humilhação e perseguição. (2)

Dessas condutas, restam feridas a integridade física ou psíquica e a dignidade do empregado, deixando-o exposto à perda do emprego e à degradação do ambiente de trabalho. Alguns aspectos são essenciais para caracterizar o assédio moral: a regularidade dos ataques (que se prolongam no tempo) e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima, visando afastá-la do trabalho. Os atos do assediados nem sempre são percebidos num primeiro momento pelo empregado. Na maior parte dos casos, o assédio moral tem como objetivo criar uma situação insustentável,

pressionando o empregado para que ele peça demissão. O empregador, não desejando arcar com as despesas trabalhistas de uma demissão sem justa causa, cria ao empregado um ambiente insuportável, obrigando-o a pedir demissão.

As condutas mais comuns são: insultos; isolamento do funcionário; agressão física ou verbal, quando estão a sós o assediador e a vítima; imposição de horários injustificados; dificultar o trabalho; atribuir erros imaginários ao trabalhador; fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto em público ou utilizando redes sociais; retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho; exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes; impor sobrecarga de trabalho; ignorar a presença do trabalhador, ou não cumprimentá-lo ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente; torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor; sonegar informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas à sua vida funcional; criticar reiteradamente e

subestimar esforços do trabalhador; deixar de repassar serviços ao funcionário, tornando-o ocioso.

46 - O QUE É SEGURANÇA PÚBLICA?

A segurança pública pode ser definida como um conjunto de dispositivos e de medidas de precaução que asseguram a população de estar livre do perigo, de danos e riscos eventuais à vida e ao patrimônio. É também um conjunto de processos políticos e jurídicos destinados a garantir a ordem pública na convivência pacífica dos seres humanos na sociedade. Ela não se trata apenas com medidas repressivas e de vigilância, mas com um sistema integrado e otimizado envolvendo instrumento de coação, justiça, defesa dos direitos, saúde e social. O processo de segurança pública se inicia pela prevenção e finda na reparação do dano, no tratamento das causas e na re-inclusão na sociedade do autor do ilícito. Em uma sociedade que se exerce democracia plena, a segurança pública garante a proteção dos direitos individuais e assegura o pleno exercício da cidadania.

Neste sentido, a segurança não se contrapõe à liberdade e é condição para o seu exercício, fazendo parte de uma das inúmeras e complexas vias por onde trafega a qualidade de vida dos cidadãos, nos últimos anos a questão da segurança pública passou a ser considerado problema fundamental e principal desafio ao estado de direito no Brasil. A segurança ganhou enorme visibilidade pública e jamais, em nossa história recente, esteve tão presente nos debates tanto de especialistas como do público em geral. Os problemas relacionados com o aumento das taxas de criminalidade, o aumento da sensação de insegurança, sobretudo nos grandes centros urbanos, a degradação do espaço público, as dificuldades relacionadas à reforma das instituições da administração da justiça criminal, a violência policial, a ineficiência preventiva de nossas instituições, a superpopulação nos presídios, rebeliões, fugas, degradação das condições de internação de jovens em conflito

com a lei, corrupção, aumento dos custos operacionais do sistema, problema relacionados à eficiência da investigação criminal e das perícias policiais e morosidade judicial, entre tantos outros, representam desafios para o sucesso do processo de consolidação política da democracia no Brasil.

48 - OS ÓRGÃOS POLICIAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA E SUAS ATRIBUIÇÕES CONSTITUCIONAIS.

De acordo com o art. 144 da Constituição Federal, a segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio. A própria CF/88 já elenca nos incisos I a VI os órgãos responsáveis pela segurança pública, sendo eles a polícia federal, a polícia rodoviária federal, a polícia ferroviária federal, as polícias civis, as polícias militares e os corpos de bombeiros militares, além das polícias penais federal, estaduais e distrital. A polícia federal tem como incumbência apurar infrações penais contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses da União ou de suas entidades autárquicas e empresas públicas, assim como outras infrações cuja prática tenha repercussão interestadual ou internacional e exija repressão uniforme. Também cabe à polícia federal prevenir e reprimir o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o

contrabando e o descaminho; exercer as funções de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras; e exercer, com exclusividade, as funções de polícia judiciária da União.

51 - INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO.

A disciplina de Introdução à Administração tem como objetivo apresentar os principais fundamentos e conceitos da Administração a serem aplicados por diretores, gerentes, coordenadores e supervisores em seu dia a dia, ou seja, é voltada a todos que tenham como atividade a gestão de recursos físicos e de pessoas.

Os 4 conceitos da administração planejamento, organização, direção e controle são os nomes dos quatro cavaleiros das funções administrativas. Se o empreendedor quer tomar as rédeas da sua empresa, precisa domar essas habilidades e ser estratégico nas suas decisões.

3 tipos de administração os três modelos de Administração Pública: patrimonialista, burocrática e gerencial/NGP.

53 - ORGANIZAÇÃO E MODELOS DE EMPRESAS.

Existem 3 tipos de organização empresarial: linear, funcional e linha-staff.

A organização empresarial diz respeito a tudo o que acontece dentro de uma empresa, desde estratégias de marketing e comunicação com os clientes até a escala de horários de funcionários e o controle de desempenho dos mesmos.

Organizações são entidades formais ou informais compostas por pessoas que trabalham juntas com um objetivo comum. Elas podem ser de diferentes tipos e tamanhos, incluindo empresas, governos, instituições sem fins lucrativos, grupos comunitários, associações, entre outros. Na organização funcional, cada parte da empresa tem sua divisão de acordo com a finalidade. O que diferencia cada área é o papel assumido por ela, e não a sua posição na hierarquia. Ou seja, as áreas são especializadas, cada uma tem responsabilidade sobre as suas tarefas e também tomadas de decisão.

54 - PLANEJAMENTO E GESTÃO DE QUALIDADE.

Planejar a qualidade significa desenvolver os produtos e processos exigidos para atender as necessidades dos clientes e descrever suas características mensuráveis para poder gerenciá-los de maneira satisfatória.

O principal objetivo da gestão de qualidade é criar um plano de melhoria contínua dentro da empresa para que os produtos e serviços oferecidos não só atendam, mas superem as expectativas dos clientes.

O planejamento da qualidade tem grande importância na gestão de projetos, garantir a qualidade do processo e do produto final é de grande importância para a conclusão do projeto, dentro das características pré-estabelecida em acordo com as necessidades do cliente final do projeto.

55. GESTÃO DE PROCESSOS - ROTINAS FINANCEIRAS.

As rotinas financeiras envolvem os profissionais da área, as tecnologia empregadas, como softwares de gestão, e várias tarefas cotidianas, repetitivas mas essenciais. Elas organizam a empresa para que ela possa se manter equilibrada e alcançar os resultados esperados.

Gestor financeiro: o que faz, funções quanto ganha e como se ... O que é ser um gestor financeiro? O gestor financeiro é o profissional contratado para monitorar o fluxo dos ativos e passivos de uma empresa e tomar decisões que envolvem questões de orçamento, investimentos e corte de gastos, entre outras, sempre respaldado pela alta gestão da organização.

56. FLUXOGRAMA, ORGANOGRAMA E CRONOGRAMA.

A diferença entre organograma e fluxograma? A principal diferença é que os organogramas são representações gráficas da forma como a empresa se divide hierarquicamente, já o fluxograma representa a divisão de etapas de um processo.

Fluxograma representa todas as etapas que compõem um processo baseadas no raciocínio lógico de execução para processos de fabricação, procedimentos operacionais etc. -Cronogramas é a disposição gráfica do tempo que será gasto na realização de um trabalho ou projeto.

Organogramas são gráficos que representam a estrutura formal de uma organização. Mostram como estão dispostos os órgãos ou setores, a hierarquia e as relações de comunicação existentes entre eles. O principal objetivo do organograma é fazer com as pessoas de dentro, como as de fora da empresa, entendam, de maneira clara, como as pessoas e atividades se relacionam dentro de determinada empresa.

Em outras palavras, o organograma esclarece dúvidas de clientes, parceiros e fornecedores. Outra função importante do organograma é proporcionar a agilidade na percepção das áreas de negócio. A partir do momento em que se conhecem os responsáveis, assim como os seus departamentos, fica mais fácil entender para onde esses podem crescer e como os colaboradores podem contribuir para tanto.

Resumindo, o organograma empresarial ajuda a reconhecer possíveis problemas, da mesma forma que ajuda a desenvolver melhorias para as áreas que as necessitam. Porém, para que um organograma cumpra seu papel com excelência, é preciso que ele seja claro e flexível. Claro para que represente com fidelidade a estrutura da empresa, sem deixar margem a interpretações errôneas; flexível para que as pessoas não se tornem engessadas dentro de uma hierarquia rígida que muitas vezes pode comprometer a desenvoltura dos departamentos e dos funcionários.

Ou seja, um organograma eficiente deve retratar o momento atual da empresa e ser flexível o suficiente para ser alterado de acordo com a necessidade e com as mudanças do dia a dia da empresa.