

A solid red vertical bar runs along the left edge of the page.

# 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.