



FESTIVAL DE TEATRO AMADOR ELIETE FERNANDES

LANÇAMENTO ESPECIAL



Coordenaram esta edição: Manuel Francisco Neto / Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco / Vilma Maria da Silva

<https://primeiraevolucao.com.br>



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.59>

Editor Responsável: Antônio Raimundo Pereira Medrado
Editor correspondente (ANGOLA): Manuel Francisco Neto

Coordenação editorial:

Ana Paula de Lima
Andreia Fernandes de Souza
Antônio Raimundo Pereira Medrado
Isac dos Santos Pereira
José Wilton dos Santos
Vilma Maria da Silva

Coordenação editorial (Angola):

Manuel Francisco Neto
Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Com. de Avaliação e Leitura:

Prof. Dr. Adeílson Batista Lins
Prof. Me. Alexandre Passos Bitencourt
Profa. Esp. Ana Paula de Lima
Profa. Dra. Andreia Fernandes de Souza
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Profa. Dra. Denise Mak
Prof. Dr. Edson da Conceição Graça (Angola)
Prof. Me. Isac dos Santos Pereira
Prof. Dr. Manuel Francisco Neto (Angola)
Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco (Angola)
Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza
Prof. Dr. Tavares dos Santos Muhongo (Angola)
Profa. Dra. Thais Thomaz Bovo
Prof. Me. Wilder Dala Quinjangó (Angola)

Bibliotecária:

Patrícia Martins da Silva Rede

Colunistas:

Prof. Dr. Adeílson Batista Lins
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Prof. Dr. Isac Chateaneuf
Jornalista João Domingos Terin (William Terin)
Profa. Ma. Cleia Teixeira da Silva
Prof. Me. José Wilton dos Santos
Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza

Web-edição:

T.I Lee Anthony Medrado

Contatos

Tel. 55(11) 99543-5703
Whatsapp: 55(11) 99543-5703
primeiraevolucao@gmail.com (S. Paulo)
netomanuelfrancisco@gmail.com (Luanda)
<https://primeiraevolucao.com.br>

Imagens, fotos, vetores etc:

<https://publicdomainvectors.org/>
<https://pixabay.com>
<https://www.pngwing.com>
<https://br.freepik.com>

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Revista Primeira Evolução [recurso eletrônico] / [Editor] Antonio Raimundo Pereira Medrado. – ano 6, n. 59 (jun. 2025). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2025. 238 p. : il. color

Bibliografia

Publicação contínua desde 2020.

Bimestral

e-ISSN 2675-2573

Disponível apenas online.

Modo de acesso: <https://primeiraevolucao.com.br>

DOI 10.52078/issn2673-2573.rpe.59

1. Educação – Periódicos. 2. Pedagogia – Periódicos. I. Medrado, Antonio Raimundo Pereira, editor. II. Título.

CDD 22. ed. 370.5

Patrícia Martins da Silva Rede – Bibliotecária – CRB-8/5877

Em parceria com:



São Paulo | 2025

Publicada no Brasil por:

Livro Alternativo
www.livroalternativo.com.br
CNPJ: 28.657.494/0001-09

05 EDITORIAL

Antônio R. P. Medrado

06 Catalog'Art; Naveg'Ações de Estudantes

Isac Chateaneuf

08 Ciência, Tecnologia & Sociedade

Adeilson Batista Lins

10 Educação & Literatura

Mirella Clerici Loayza

12 ENTRE LINHAS E LOUSAS

Bianca de Assis Pirahy

17 POIESIS

13 DESTAQUE Festival de Teatro Amador Eliete Fernandes

ARTIGOS

1. IMPACTO DAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS NA GARANTIA DO SUCESSO DO BANCO DE POUPANÇA E CRÉDITO EM 2022 <i>Adriano Kiaku Mbuta Afonso Tunga</i>	19
2. DIFICULDADES EMOCIONAIS: SUPERANDO TRAUMAS E DIFICULDADES EMOCIONAIS NA EDUCAÇÃO <i>Angélica Rodrigues Valentin</i>	25
3. IMPACTO DAS MICROFINANÇAS NA ECONOMIA INFORMAL NO MUNICÍPIO DE MALANJE PROVÍNCIA DE MALANJE <i>Antônio da Silva Bige</i>	35
4. GESTÃO ESTRATÉGICA COMO INDICADOR DE DESEMPENHO POSITIVO E COMPETITIVO NAS EMPRESAS. O CASO DA EDIÇÕES NOVEMBRO, EMPRESA PÚBLICA 2023 <i>Bernarda Domingos Martins</i>	43
5. A IMPORTÂNCIA DO CÓDIGO DE ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES <i>Cristina Sena da Conceição</i>	49
6. PEDAGOGIA DA SAÚDE UMA PRÁTICA NECESSÁRIA <i>Edson da Conceição Graça</i>	55
7. TRABALHANDO A DIVERSIDADE NA EDUCAÇÃO INFANTIL <i>Elisete Vicente da Silva Oliveira</i>	65
8. IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA EDUCAÇÃO ESCOLAR <i>Fortuna Neto Figueiredo Vitangui</i>	83
9. DIVULGAÇÃO DA INFORMAÇÃO FINANCEIRA: SEUS PRINCIPAIS MODELOS TEÓRICOS <i>Francisco de Assis / Nelito Antônio</i>	93
10. RODA DE CONVERSA <i>Girleone Nascimento da Silva Mantovani</i>	99
11. ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA: MODELO BASEADO EM RECURSOS (RBV) COM RETORNOS ACIMA DA MÉDIA, STAKEHOLDERS E LIDERANÇA ESTRATÉGICA <i>José Campos Kifuba</i>	107
12. RACISMO AMBIENTAL E EDUCAÇÃO INFANTIL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA UMA PRÁTICA PEDAGÓGICA ANTIRRACISTA E ECOLÓGICA <i>Juliana da Silva Oliveira</i>	119
13. EDUCAÇÃO E LETRAMENTO: A IMPORTÂNCIA DO LETRAMENTO NA EDUCAÇÃO INFANTIL <i>Juliana Guimarães de Sousa</i>	127
14. ESTIMA COMO FERRAMENTA PARA DIVULGAÇÃO DE MARCAS NA GESTÃO ESTRATÉGICA DE EMPRESAS <i>Lígia Sandra Luquessa Nzandi</i>	133
15. TEATRO NA SALA DE AULA: UMA PROPOSTA PARA UMA EDUCAÇÃO DINÂMICA <i>Luzinete Bispo dos Santos</i>	141
16. A PROBLEMATIZAÇÃO DO BULLYING ATRAVÉS DO CINEMA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA REPRESENTAÇÃO E IMPACTO SOCIAL <i>Marcelo Santos de Mascarenhas</i>	151
17. MICROPLÁSTICOS E EDUCAÇÃO AMBIENTAL: UMA ABORDAGEM INTERDISCIPLINAR PARA A FORMAÇÃO DA CONSCIÊNCIA CRÍTICA NAS ESCOLAS <i>Maria Aparecida da Silva</i>	159
18. TRANSTORNO E DÉFICIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE NO AMBIENTE ESCOLAR <i>Mariangela de Jesus Chagas</i>	165
19. TABAGISMO E CIGARRO ELETRÔNICO: RISCOS À SAÚDE E ENVELHECIMENTO DA PELE <i>Marilena Wackler</i>	173
20. ANÁLISE CRÍTICA DO RESULTADO DO EXERCÍCIO NA DISTRIBUIÇÃO DO LUCRO FACE ÀS DISPONIBILIDADES: CASO ENDIAMA (2021) <i>Mbengui Nzinga Daniel</i>	179
21. DESAFIOS DOS EDUCADORES DA REDE MUNICIPAL DE SÃO PAULO NA INCLUSÃO DE CRIANÇAS EXPATRIADAS NA PRIMEIRA INFÂNCIA E CICLO DE ALFABETIZAÇÃO <i>Mirella Clerici Loayza</i>	183
22. O PAPEL DO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS E ORGANIZACIONAIS <i>Muxima Ribeiro Joaquim Faustino</i>	193
23. GÊNERO, RAÇA E FRACASSO ESCOLAR: UMA ANÁLISE A PARTIR DE GUACIRA LOPES LOURO E NILMA LINO GOMES <i>Solange Aparecida Silva</i>	203
24. PROGRAMA SÃO PAULO INTEGRAL E A FORMAÇÃO DE PROFESSORES: TEORIA E PRÁTICA EM FOCO <i>Tânia Maria Pereira Castro</i>	211
25. ALIMENTAÇÃO NA PRIMEIRA INFÂNCIA: CUIDADOS, VÍNCULOS E AUTONOMIA NA CRECHE SOB A ABORDAGEM PIKLER <i>Thais Maranhão Pereira Rodrigues</i>	217
26. O MOVIMENTO NA EDUCAÇÃO INFANTIL <i>Viviane Marcia Santos de Mascarenhas</i>	227

**ESTA REVISTA É MANTIDA E FINANCIADA POR PROFESSORAS E PROFESSORES.
SUA DISTRIBUIÇÃO É, E SEMPRE SERÁ, LIVRE E GRATUITA.**

A **REVISTA PRIMEIRA EVOLUÇÃO** é um projeto editorial idealizado pela **Edições Livro Alternativo** com o objetivo de **empoderar e inspirar educadores** na jornada de compartilhar suas pesquisas, estudos, experiências e relatos de vivências.

UM CORPO EDITORIAL DE EXCELÊNCIA:

Nossa equipe conta com especialistas, mestres e doutores(as), todos com vasta experiência na rede pública de ensino, além de profissionais experientes nas áreas do livro e da tecnologia da informação. Essa expertise garante a qualidade e o rigor científico das publicações da revista.

INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA:

Um dos nossos diferenciais é a total independência, viabilizada pelo **financiamento colaborativo de professores e professoras**. Essa autonomia nos permite defender a liberdade de expressão e a diversidade de ideias, priorizando a qualidade dos conteúdos e o impacto positivo na educação.

PROPÓSITOS QUE IMPULSIONAM A TRANSFORMAÇÃO:

- **Promover o debate** crítico e reflexivo sobre os diversos aspectos da educação, com base nas vivências, pesquisas, estudos e experiências dos profissionais da área;
- **Proporcionar a publicação** de livros, artigos e ensaios que contribuam para o aprimoramento da educação e o desenvolvimento profissional dos educadores;
- **Apoiar a publicação** de obras de autores independentes, democratizando o acesso à informação e promovendo a diversidade de vozes;
- **Incentivar o uso de softwares livres** na produção de materiais didáticos e na difusão do conhecimento, promovendo a inclusão digital e a redução de custos;
- **Fomentar a produção de livros** por professores e autores independentes, reconhecendo e valorizando a experiência e o saber dos profissionais da educação;

PRINCÍPIOS QUE GUIAM A NOSSA ATUAÇÃO:

- **Priorizar trabalhos voltados para a educação**, cultura e produções independentes, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e democrática;
- **Utilizar exclusivamente softwares livres** na produção de livros, revistas e materiais de divulgação, promovendo a transparência, a colaboração e a acessibilidade;
- **Incentivar a produção de obras coletivas** por profissionais da educação, fomentando a colaboração e o compartilhamento de conhecimentos;
- **Publicar e divulgar livros de professores** e autores independentes, valorizando a diversidade de vozes e perspectivas na educação;
- **Respeitar a liberdade e autonomia** dos autores, garantindo a originalidade e a autenticidade das obras publicadas;
- **Combater o despotismo, o preconceito e a superstição**, defendendo os valores da democracia, da tolerância e do respeito à diversidade;
- **Promover a diversidade e a inclusão**, valorizando as diferentes culturas, identidades e experiências presentes na comunidade educacional.

A **REVISTA PRIMEIRA EVOLUÇÃO** é mais do que uma revista, é um movimento pela transformação da educação, um espaço para a colaboração, o aprendizado e a inovação.

Junte-se a nós e faça parte da construção de um futuro mais promissor para a educação!

INSTITUIÇÕES PARCEIRAS



Indexadores: _____



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



A IMPORTÂNCIA DO CÓDIGO DE ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

CRISTINA SENA DA CONCEIÇÃO¹

RESUMO: Este estudo teve como base de pesquisa a importância do código de ética nas relações de trabalho. O código de ético, aqui referido, é um conjunto de princípios, valores e normas que orientam o comportamento ético e profissional de indivíduos de uma determinada profissão, organização ou contexto. Sendo, um conjunto de normas elaboradas por uma instituição, o código de ética é um modelo a seguir para o exercício das actividades, funções, competências e iniciativas tomadas a fim de garantir que todos aqueles que interagem com ela possam ser guiados por uma conduta que some para o bom funcionamento da mesma e de todos aqueles que a integram ou se beneficiam dela. É visto como instrumentos de disseminação da ética, da conduta, das regras do bem-estar e do bem agir, por parte de todos os intervenientes na Organização.

Palavras-chaves: Ética; Código de ética; Relações de trabalho.

INTRODUÇÃO

Para se poder falar do código de ética precisa-se de esclarecer o conceito de ética. Assim, de acordo com Chiavenato (1997) a ética constitui o conjunto de valores ou princípios morais que definem o que é certo ou errado para uma pessoa, grupo ou organização.

A ética é indispensável ao profissional, porque na acção humana o fazer e o agir estão interligados. O fazer diz respeito à competência, à eficiência que todo profissional deve possuir para exercer bem a sua profissão. O agir se refere à conduta do profissional, ao conjunto de atitudes que deve assumir no desempenho de sua profissão.

Um código de ética é um conjunto escrito de orientações emitidas por uma organização para os seus colaboradores de modo a ajudá-los a realizar as suas acções de acordo com os valores primários e padrões éticos da respectiva

organização Robbins (1988) citado por Chimpolo (2023, p.59).

De modo a justificar as razões que nos levaram a escrever sobre este assunto. Estiveram na base, o impacto que o tema possui para a sociedade e para as organizações, estudar o impacto do código de ética como normativo para relações laborais, aprofundar a compreensão sobre o assunto. Pretende-se chamar atenção das instituições para implementação do código de ética como parte integrante da cultura organizacional, não apenas como opção mais, como uma necessidade para prosperarem a longo prazo.

Por outro lado, o enriquecer e fomentar a produção e divulgação de estudos ligados à área do código de ética em Angola, desta forma, será um incentivo para que outros estudos relacionados a esta mesma temática possam ser levados a cabo, no âmbito da investigação científica. Estarão a enriquecer a literatura

¹ Licenciada em Ciências da Educação pelo ISCED-Luanda, na especialidade de Sociologia; Mestre em Gestão de Recursos Humanos pelo Instituto Superior Politécnico de Kanganjo; Professora no Instituto Técnico de Hotelaria e Turismo nº 2009 "Terra do Ngola". cristinaconceicao330@gmail.com

angolana. Deste modo poderá se conhecer a apreciação que as instituições locais e estes resultados poderão ajudar a melhorar a forma como às organizações interagem no exercício da actividade laboral.

Os códigos de ética estabelecem os deveres e responsabilidades específicas que os profissionais devem cumprir em suas práticas. O objetivo da pesquisa que deu origem a este trabalho foi entender a relevância do código de ética nas relações profissionais, Mais especificamente, determinar os fundamentos teóricos que estabelecem a importância do código de ética nas relações de trabalho; caracterizar o estudo actual do código de ética nas relações de trabalho e analisar as relações de trabalho com base no código de ética.

Do ponto de vista conceptual, os códigos de conduta foram pensados para promover na organização um sentimento de compromisso associado à promoção de comportamentos mais éticos. Por essa razão. Qual é a importância do código de ética na relação trabalho?

CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL

Visando, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1948, consagrou no plano mundial um conjunto de valores reputados de essenciais, não apenas para servirem de ideal à acção humana, mas também para definirem o enquadramento legal dentro dos quais os estados podem legislar, julgar e actuar. Whitaker (2006)

O art. 198º da Constituição da República de Angola inerente aos princípios gerais da Administração Pública defende o seguinte:

A Administração Pública prossegue, nos termos da Constituição e da lei, o interesse público, devendo no exercício da sua actividade, reger-se pelos princípios da igualdade, legalidade, justiça, proporcionalidade, imparcialidade, responsabilização, probidade administrativa e respeito pelo património público, Constituição (2010).

É importante destacar que o cumprimento das atribuições profissionais

constitui uma missão que exige servir, observar e pôr em prática as normas legalmente estabelecidas e preocupar-se com o bem-estar do próximo, promovendo a solidariedade, a empatia, a justiça social, o respeito pelos direitos humanos, a responsabilidade social e acima de tudo a conduta íntegra na relação laboral.

O código serve como guia importante para garantir a integridade, confiança pública e responsabilidade dentro de uma determinada área profissional. Existem inúmeros códigos de ética, sendo esta codificação da responsabilidade de associações ou ordens profissionais. Regra geral, os códigos têm por base, grandes declarações universais e esforçam-se por traduzir o sentimento ético expresso nestas, adaptando-se no entanto, às particularidades de cada país e de cada grupo profissional.

O recurso ao código de ética ajuda avaliar benefícios e riscos dos actos a praticar, o respeito da dignidade humana, bem como a justiça e liberdade dos intervenientes, com vista a alcançar a excelência na prestação de trabalho. objectivos da organização sejam concretizados de maneira eficiente e eficaz.

Importa referir que o código de ética é uma espécie de acordo a ser seguido que estabelece os direitos e deveres de uma organização, instituição ou categoria profissional. Embora um código de ética possa prever sanções para os descumprimentos de seus dispositivos, estas dependerão sempre da existência de uma legislação, que lhe é juridicamente superior, e por ela limitado. É elaborado pelos conselhos de ética, que representam e fiscalizam o exercício de cada profissão.

Em geral é baseado na legislação vigente do país, na declaração dos direitos humanos e na lei geral dos trabalhadores. Busca expor os princípios éticos de uma determinada profissão.

Para ilustrar, no caso dos profissionais da educação, designadamente, os docentes, os gestores, inspetores, etc., orientam-se por códigos de ética profissional que apresentam especial tipicidade.

Para Moreira (1999) “O código de ética é a base de sustentabilidade moral que deve orientar e conduzir a gestão e as ações de empresas socialmente responsáveis, ou seja, é um instrumento que serve para demonstrar os princípios, a visão e a missão de uma empresa, através do qual se conhece a postura social da instituição diante do público com quem interage”.

Quer dizer que o código de ética abarca a moralidade, pois que as instituições necessitam de ter bons profissionais.

Ainda conforme, Moreira (1999) considera que um “código de ética pode ser um instrumento difusor da cultura organizacional, pois nesses documentos estão bem definidos os modos de agir, que devem ser respeitados por todos os intervenientes da Organização, influenciando o seu próprio comportamento”.

Na mesma perspectiva de análise Mercier (2003) citado por Chimpolo (2023) entende que código de ética é o “conjunto de regras de que uma profissão, ou parte dela, se dota através de uma organização profissional, que se torna a instância de elaboração, de prática, de vigilância e de aplicação destas regras”. Por fim, a ideia apresentada por Chimpolo (2023) considera-se que não restarão dúvidas sobre o assunto. O código de Ética é o conjunto de normas éticas, que devem ser seguidas pelos profissionais no exercício do seu trabalho. Em todo o caso, o código de ética é visto como instrumentos de disseminação da ética, da conduta, das regras do bem-estar e do bem agir, por parte de todos os intervenientes na Organização. Basicamente, os códigos de ética são divididos em direitos e deveres: os direitos destinados a constituir a imagem, identidade e perfil da empresa ou categoria profissional; e os deveres são as obrigações e condutas que a empresa ou profissionais devem tomar ao desempenhar os seus serviços, visando sempre o cumprimento das condutas morais e éticas. Neste sentido, a ética tende a enfatizar as interações entre as pessoas e é baseada em princípios morais que incluem não apenas direitos ou deveres

individuais, mas também direitos e deveres colectivos, dando, assim, grande relevância à importância das relações entre os participantes na organização.

Percebe-se que os códigos de ética expressam um conjunto de regras morais de uma determinada profissão, desejando melhorar a atitude individual e o comportamento profissional geral, no que respeita a relacionamentos internos e externos existentes, por forma a prevenir práticas contrárias à ética e indevidas a proceder, nas organizações.

A partir do código de ética de uma organização, torna-se possível avaliar a sua função no mercado e o que ela deseja nos seus funcionários, por isso, os seus artigos baseiam-se nas leis do país, e, geralmente, tratam das relações internas e com o público consumidor e protecção ao direito trabalhista.

Considera-se que o código de ética é um conjunto de normas elaboradas por uma instituição é um modelo a seguir para o exercício das actividades, funções, competências e iniciativas tomadas a fim de garantir que todos aqueles que interagem com ela possam ser guiados por uma conduta que some para o bom funcionamento da mesma e de todos aqueles que a integram ou se beneficiam dela.

Os padrões de comportamento devem ter como fundamento os princípios e os valores éticos, pois é por meio deles que a organização busca alcançar determinados objetivos considerados convenientes. Assim, Segundo Passos (2013) “os profissionais que actuam nas organizações têm de conhecer os princípios normativos que orientam as condutas dos indivíduos enquanto membros da organização”. Importa afirmar que trabalhadores que funcionam num organismo devem ter em consideração o que mais de valia têm as empresas e que os funcionários devem pautar por uma conducta mais perspicaz, adequada, enfim.

Moreira (2010) considera que “a maior parte das profissões têm regras, por mais elementares que sejam, têm normas

profissionais codificadas, que definem o seu objecto e serviços, identificam, os valores e qualidades que distinguem a profissão e os respectivos profissionais, assim como declaram as responsabilidades que assumem”.

Como é óbvio todas as empresas têm leis das quais são necessárias serem cumpridas na íntegra para que a referida empresa, através. Todavia Moreira (2010) “existe um código cujo respeito é a condição de possibilidade da coexistência, comunicação e cooperação entre os membros de uma colectividade. Assim, em cada colectividade os homens encontram diversas formas para padronizar o respeito a tais regras.”

Face às perspectivas apresentadas, surge logo a ideia de que um código de conduta profissional como uma componente essencial e indispensável para o exercício livre e responsável de uma profissão, no caso vertente, das organizações educativas, digna de confiança pública.

Camparato (2006) observa que a importância de se adoptar um código de ética para as profissões são várias, isto decorre da necessidade de delimitar os espaços de actuação de um profissional, neste caso, um gestor, no contexto do seu relacionamento com os funcionários e outros membros da sociedade de inserção da escola.

Neste caso, a ética nas organizações de educação tem a ver com os valores fundamentais para um processo de comunicação, de acordo com as metas traçadas. Para o profissional da educação, é provável passar por uma aprendizagem especial na área do seu conhecimento. Neste cenário, toda a profissão requer uma formação especializada. Para apreender um conjunto de normas que formam a consciência do profissional e representam imperativos da sua conduta. O indivíduo que tem ética profissional cumpre com todas as actividades da sua profissão, segundos os princípios determinados pela sociedade e pelo seu grupo de trabalho.” Chimpolo (2023). A ética no local de trabalho é de extrema importância para o bom funcionamento das actividades da

empresa e das relações de trabalho que ocorrem entre os funcionários, onde as organizações não fogem a regra. Cada organização, independentemente da sua tipologia, possui os seus próprios códigos de ética, estabelecendo regras que devem ser objectivas e correctamente divulgadas no seio da organização. Os códigos de ética servem para obrigações transparentes entre todos os trabalhadores, clientes e fornecedores, considerando o interesse de todos e a valorização do ser humano.

BENEFÍCIOS DO CÓDIGO ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

O profissional ético é naturalmente admirado. O respeito pelos colegas e pelos clientes é o que o destaca. A ética seria uma espécie de filtro que impede a passagem de aspectos negativos que prejudiquem o ambiente laboral. E é necessário ressaltar que os líderes são profissionais éticos, ou devem ser, para exercer as competências do cargo com êxito. Deste modo, os que optam pela aplicação do código de ética, preferem oferecer interações em vez de deixar o ambiente de trabalho pesado e são honestos quanto às próprias condições.

De acordo com Nash (2001), a ética nas organizações são normas morais e pessoais aplicadas nas actividades e nos objectivos das empresas, caracterizando-a como uma constituição a partir das pessoas que nas organizações actuam através de suas crenças e princípios que aprendem na sociedade.

A busca do sucesso organizacional torna a ética organizacional uma ferramenta para modelar e controlar o comportamento esperado. Embora os indivíduos tenham o desejo próprio, o comportamento dos mesmos poderá ser diferente mediante a pressão e costume da organização e do grupo, de acordo com as análises de Nash (2001). Busca-se a integração do indivíduo com a organização, pois quando o indivíduo inicia sua actividade encontra no ambiente organizacional um novo vocabulário e valores, que lhes moldam para o comportamento desejado pela organização.

Rosini (2003) uma ética organizacional bem definida gera um clima de confiança e respeito entre os colaboradores da empresa, relacionando-se de forma directa ou indirecta com a instituição. Outro benefício ligado ao comportamento ético é a redução de custos e aumento da produtividade devido ao crescente nível de satisfação do clima ético de trabalho.

Diante desse quadro é possível notar que as organizações adoptam padrões éticos em visão do seu sucesso para a aceitação de seus produtos e serviços perante a sociedade.

O código de ética deve ser concebido pela própria empresa, expressando sua cultura. Serve para orientar as acções de seus colaboradores e explicitar a postura da empresa em face dos diferentes públicos com os quais interage. É um instrumento que serve de inspiração para as pessoas que aderem a ele e se comprometem com seu conteúdo. É imperioso que haja consistência e coerência entre o que está disposto no código de ética e o que se vive na organização. Se o código de conduta de facto cumprir o seu papel, sem dúvida significará um diferencial que agregará valor à empresa.

As organizações que implantam o código de ética para:

Fornecer critérios ou diretrizes para que as pessoas se sintam seguras ao adoptarem formas éticas de se conduzir;

Garantir homogeneidade na forma de encaminhar questões específicas;

Aumentar a integração entre os funcionários da organização;

Favorecer óptimo ambiente de trabalho que desencadeia a boa qualidade da produção, alto rendimento e, por via de consequência, ampliação dos negócios e maior lucro;

Criar nos colaboradores maior sensibilidade que lhes permita procurar o bem-estar dos clientes e fornecedores e, em consequência, sua satisfação;

Estimular o comprometimento de todos os envolvidos na elaboração do documento;

Proteger interesses públicos e de profissionais que contribuem para a organização;

Facilitar o desenvolvimento da competitividade saudável entre concorrentes;

Consolidar a lealdade e a fidelidade do cliente;

Atrair clientes, fornecedores, colaboradores e parceiros que se conduzem dentro de elevados padrões éticos;

Agregar valor e fortalecer a imagem da organização;

Garantir a sustentabilidade da empresa.

Embora muitos profissionais esquecem que a conduta ética é tão importante quanto às habilidades técnicas.

METODOLOGIA

Metodologia refere-se a um conjunto de métodos, processos e procedimentos de investigação que permitem obter certos resultados em relação a um certo fenómeno. Fortuna, et al (2022).

A pesquisa baseada no estudo qualitativo guiou-nos, com recurso a pesquisa bibliográfica foi de extrema importância, desenvolveu-se, a partir de material já elaborado, constituído de livros e artigos científicos, optamos também pelo uso da pesquisa documental que “vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objectivos da pesquisa, com recurso a pesquisa descritiva para caracterizar e descrever os principais aspectos ligados ao código de ética na relação laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo abordou a importância do código de ética nas relações de trabalho, na qual entendemos que o código de ética é um conjunto de normas éticas que devem ser seguidas pelos profissionais no exercício do seu trabalho. As organizações seguem os padrões éticos para o bom andamento das actividades laborais e a formação da consciência profissional. Cada profissional tem um conjunto de regras estabelecidas pela instituição, que detalham as responsabilidades, direitos e formas de punição, caso haja irregularidades.

É de suma importância o código de ética, uma vez que delimita os espaços de actuação de um profissional no ambiente de trabalho; especifica os princípios éticos de uma determinada instituição ou profissão; é um facilitador, na busca do sucesso organizacional torna-se uma ferramenta para modelar e controlar o comportamento esperado, O profissional tem a obrigação de se comportar conforme as funções e os papéis que possui na estrutura da organização, cada um sabe qual a sua posição, Serve para orientar as acções de seus colaboradores e explicitar a postura da empresa em face dos diferentes públicos com os quais interage.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: MakronBooks, 1997.
- CHIMPOLO, J. M. A ética nas organizações profissionais. Ed. Nova: 2003
- COMPARATO, F.K. Ética: direito, moral e religião no mundo moderno. São Paulo: 2006.
- FORTUNATO, M. L., Tchakamba, M., e Tomás, H, L. Mãos Científicas. Luanda: Opus Academius Edições, 2022.
- MOREIRA, J.M. As contas com a ética empresarial. Cascais: Ed.Cascais, 1999.
- MOREIRA, A.J. Flexibilidade, código de trabalho. Cascais: Ed. Coimbra, 2010
- NASH, L., Ética nas empresas: boas intenções à parte. São Paulo: MakronBooks, 2001.
- PASSOS, E. Ética nas organizações. São Paulo: Atlas, 2013.
- ROSINI, M. R. Administração de sistemas de informação e a gestão do conhecimento. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- WHITAKER, M.C. Ética na vida das empresas: Depoimentos e Experiências. São Paulo: DVS, 2007.

Revista a EVOLUÇÃO
Brasil - Angola

59
AN 2021
ISSN 2675-2573

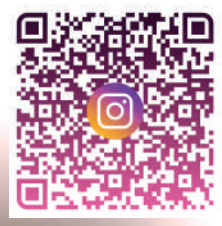
FESTIVAL DE TEATRO AMADOR
ELIETE FERNANDES

LANÇAMENTO
ESPECIAL

www.primeiraevolucao.com.br



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.59>



COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Manuel Francisco Neto
Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco
Profa. Esp. Vilma Maria da Silva

AUTORES(AS):

Adriano Kiaku Mbuta Afonso Tunga
Angélica Rodrigues Valentin
António da Silva Bige
Bernarda Domingos Martins
Cristina Sena da Conceição
Edson da Conceição Graça
Elisete Vicente da Silva Oliveira
Fortuna Neto Figueiredo Vitangui
Francisco de Assis e Nelito António
Girlene Nascimento da Silva Mantovani
José Campos Kifuba
Juliana da Silva Oliveira
Juliana Guimarães de Sousa
Lígia Sandra Luquessa Nzandi
Luzinete Bispo dos Santos
Marcelo Santos de Mascarenhas
Maria Aparecida da Silva
Mariangela de Jesus Chagas
Marilena Wackler
Mbengui Nzinga Daniel
Mirella Clerici Loayza
Muxima Ribeiro Joaquim Faustino
Solange Aparecida Silva
Tânia Maria Pereira Castro
Thaís Maranhão Pereira Rodrigues
Viviane Marcia Santos de Mascarenhas

Indexadores:



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



Parceiros:

