



Curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas Online

# ÉTICA

GEEaD - Grupo de Estudos de Educação a Distância  
Centro de Educação Tecnológica Paula Souza

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO  
EIXO TECNOLÓGICO DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO  
CURSO TÉCNICO EM DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS  
PROGRAMAÇÃO MOBILE I

**Expediente**

Autora:

*Cláudia Regina Rizzieri*

Colaboração:

*Eliana Cristina Nogueira Barion*

Revisão Gramatical:

*Bianca Santarosa*

Editoração e Diagramação:

*Flávio Biazim*

São Paulo – SP, 2020

<b>AGENDA 1 .....</b>	<b>04</b>
Conversando sobre ética, moral e condição humana .....	04
<hr/>	
<b>AGENDA 2.....</b>	<b>15</b>
Plágio e direitos autorais .....	15
<hr/>	
<b>AGENDA 3.....</b>	<b>24</b>
Combatendo a pirataria .....	24
<hr/>	
<b>AGENDA 4.....</b>	<b>33</b>
Ciberbullying e violência virtual.....	33
<hr/>	
<b>AGENDA 5.....</b>	<b>40</b>
O trabalho, o trabalhador, a cidadania e as organizações no mundo contemporâneo .....	40
<hr/>	
<b>AGENDA 6 .....</b>	<b>56</b>
Realidade, ideário ético e utopia .....	56
<hr/>	
<b>AGENDA 7 .....</b>	<b>63</b>
O trabalho e a imigração no mundo contemporâneo .....	63
<hr/>	
<b>AGENDA 8.....</b>	<b>68</b>
Sustentabilidade nas organizações: ti verde .....	68
<hr/>	
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>77</b>

---

# AGENDA 5

---

## O TRABALHO, O TRABALHADOR, A CIDADANIA E AS ORGANIZAÇÕES NO MUNDO CONTEMPORÂNEO



MERGULHANDO  
NO TEMA...

## Exigências da Cidadania no Mundo do Trabalho e Direitos do Trabalhador

*Tópico “2.3.5 - Exigências da cidadania no mundo do trabalho e direitos do trabalhador” das páginas 59 a 60 – Livro Núcleo Básico – Ética Profissional e Cidadania Organizacional – Centro Paula Souza, 2011.*

Há reciprocidade entre deveres e direitos. A todo direito corresponde um dever e a todo dever um direito. Hoje, várias empresas reconhecem a necessidade de investir cada vez mais na educação de seus funcionários, algumas delas até criando universidades corporativas. Da mesma forma, outras empresas remuneram seus funcionários pelos títulos acadêmicos, pelo desempenho ou com base nos lucros obtidos.

A cidadania organizacional consiste exatamente na consciência de que a organização tem que cumprir seus deveres em relação aos seus funcionários, aos seus clientes e à comunidade. Deveres esses que se referem à qualidade do produto ou serviço que oferecem, à remuneração justa ao trabalho, ao preço justo de venda, à observância aos princípios éticos no que se refere aos concorrentes e ao público, e também no que diz respeito ao marketing e à propaganda.

O trabalhador precisa ser cuidadoso com os materiais que usa para trabalhar, com a qualidade do que produz trabalhando e perceber como é responsável pela repercussão que tem o seu trabalho na vida social. Esse também são deveres de quem o emprega, das políticas públicas e dos meios de comunicação, enfim, de toda a sociedade:

- garantir o respeito à legislação que protege os seus direitos;
- reconhecer e valorizar o seu papel na sociedade, propiciando-lhe remuneração justa, segurança, saúde e bem-estar no trabalho;
- oferecer-lhe oportunidades e condições de crescer profissionalmente, com políticas de treinamento e desenvolvimento, e por meio de capacitações das mais diversas formas;
- ampliar vagas nos cursos profissionalizantes, de qualificação, requalificação e habilitação, nas modalidades presencial e a distância;
- reconhecer os esforços e os resultados obtidos pelo trabalhador, recompensando-o com formas de remuneração em função de seu desempenho; benefícios (plano de saúde, pagamento de educação dos filhos, tíquete alimentação etc); participação em ações etc;
- divulgar a importância de sua função e participação no processo produtivo, de modo que seu valor seja reconhecido socialmente.



*Na sociedade moderna, a grande maioria das ocupações exige estudo e formação do trabalhador*

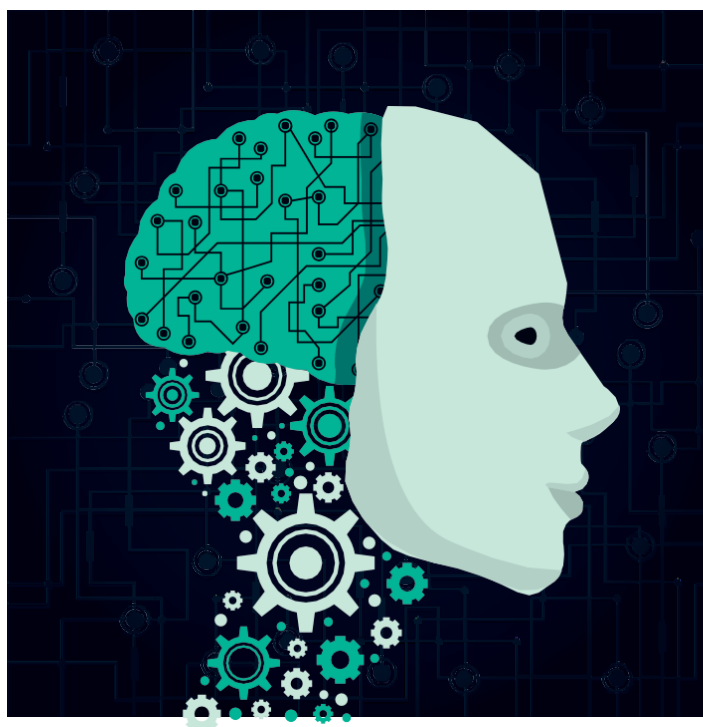




*Você conhece os direitos e deveres do trabalhador?  
Pode citar suas contribuições como profissional e cidadão?  
Pesquise sobre o tema Cidadania no Mundo Contemporâneo.  
Mencione direitos e deveres do profissional de TI como cidadão.*

## A nova postura das empresas e a reação aos efeitos perversos da globalização

Tópico “3.1.1 – A nova postura das empresas e a reação aos efeitos perversos da globalização” das páginas 71 a 73.



Vamos agora focar nosso olhar nas empresas que atuam nessa economia globalizada. A partir dos anos 1980, com a expansão das multinacionais ou transnacionais e com o acirramento da competição no mercado, as empresas iniciam processos de reestruturação: investem pesadamente em tecnologia, não apenas para melhorar a qualidade de produtos e serviços, mas para diminuir custos com mão de obra, aumentar a produção e os lucros e, assim, garantir uma posição de destaque no mercado. Nesse processo, muitas corporações deixaram em segundo plano a preocupação com o ambiente, com os trabalhadores e até mesmo com a segurança dos consumidores. O aumento do desemprego, da desigualdade e o rebaixamento de salários ocorreram em praticamente todos os lugares.

Nos anos 1990, os efeitos negativos da globalização

evidenciam-se e parcelas cada vez mais amplas da sociedade passam a questionar seus efeitos.

Por pressão da sociedade, começa a tomar vulto um movimento internacional que alerta para a necessidade de se criar mecanismos de controle social sobre as ações dos grandes conglomerados multinacionais e organismos internacionais, como a Organização Mundial do Comércio (OMC), o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial (BM). As mais diferentes formas de manifestações sociais se desenvolvem e buscam alternativas para defender direitos trabalhistas, sociais e ambientais, tendo em vista que os países passam a ter cada vez menos condições para impor limites às empresas.

Nesse cenário, o tema da responsabilidade social começa a surgir e muitas empresas percebem que sua imagem e, conseqüentemente, suas vendas podem ser seriamente abaladas diante de consumidores mais esclarecidos e exigentes. É no contexto do aumento da exigência dos consumidores e do crescimento da competição entre as empresas que nascem a bandeira da responsabilidade social e o objetivo de adequar suas ações às necessidades socioambientais, às novas exigências da opinião pública ou de seu mercado consumidor.

Nesse mesmo período, nos Estados Unidos, diante da necessidade de melhorar a qualidade dos produtos e de aumentar a produtividade das empresas, um grupo de especialistas analisou uma série de organizações bem-sucedidas, consideradas como “ilhas de excelência”, em busca de características comuns que as diferenciavam das demais. Essas características foram por eles identificadas e eram compostas de valores organizacionais que podiam ser facilmente percebidos como parte da cultura das organizações, sendo praticadas pelas pessoas que as compunham, desde os líderes que ocupavam postos de mais responsabilidade até os empregados de escalões inferiores.

Os valores identificados nas organizações de sucesso foram considerados como fundamentos para a formação de uma nova **cultura de gestão empresarial**, trazendo uma série de consequências para o mundo do trabalho, para a ciência da administração de empresas e para as escolas de administração.

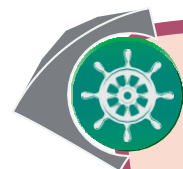
Como princípio desse modelo, as empresas apresentam à sociedade sua missão, sua visão e seus valores. Em resumo, podemos considerar:

- **Missão:** razão de ser de uma organização, as necessidades sociais a que ela atende e seu foco fundamental de atividades.
- **Visão:** estado que a organização deseja atingir no futuro. A visão tem a intenção de propiciar o direcionamento dos rumos de uma organização.
- **Valor:** grau de benefício obtido como resultado da utilização e das experiências vividas com um produto. É a percepção do cliente e das demais partes interessadas sobre o grau de atendimento de suas necessidades, considerando-se as características e atributos do produto, seu preço, a facilidade de aquisição, de manutenção e de uso, ao longo de todo seu ciclo de vida.

#### Características da nova cultura de gestão empresarial

- Liderança e constância de propósitos
- Responsabilidade social e ética
- Visão de futuro
- Foco no cliente e no mercado
- Decisões baseadas em fatos
- Valorização das pessoas
- Inovação
- Agilidade
- Aprendizado organizacional
- Visão sistêmica: as pessoas da organização devem entender seu papel no todo, as interrelações entre os elementos que compõem a organização, bem como a intenção desta com o mundo externo

Para a construção da imagem de uma organização, torna-se essencial incorporar o discurso da excelência do desempenho, da orientação para o futuro e a antecipação às novas tendências do mercado, aos novos cenários, às novas necessidades dos clientes, ao desenvolvimento tecnológico, aos requisitos legais, às mudanças estratégicas dos concorrentes e aos anseios da sociedade. Nessa lógica, a organização com visão de futuro seria aquela que planeja, pensa e aprende estrategicamente, buscando obter, dessa forma, um sucesso sustentado e duradouro em suas atividades.



## VOCÊ NO COMANDO

*Baseado nos conhecimentos adquiridos até o momento, faça uma lista de empresas que sofreram impactos relevantes com a abertura do mercado à globalização. Em sua lista, mencione como essas empresas se adaptaram à acirrada concorrência.*

### Terceiro setor

*Tópico “3.1.2 – Terceiro Setor” das páginas 73 a 75 – Livro Núcleo Básico – Ética Profissional e Cidadania Organizacional – Centro Paula Souza, 2011.*

Atualmente, é corrente a classificação das organizações de acordo com os três setores da economia: primeiro setor (público, o Estado), segundo setor (privado, o mercado) e terceiro setor (iniciativas privadas de utilidade pública, com origem na sociedade civil).

#### Mas o que é o terceiro setor?

A expressão terceiro setor denomina um campo formado por atividades que falam em nome do interesse público, sem fins lucrativos e desenvolvidas pela sociedade civil. O setor inclui ações realizadas por diferentes tipos de organizações e associações civis e não governamentais, movimentos sociais, formas tradicionais de ajuda mútua, além de iniciativas isoladas desenvolvidas pela população e de investimentos filantrópicos de empresas privadas, mais recentemente ressignificados, por vezes, como ações de “responsabilidade social”.

*Ao 3º setor cabe o papel de apontar deficiências dos outros dois setores – o Estado e o mercado –, mas principalmente de compensá-las, visando ao atendimento de demandas não cobertas ou delegadas por aqueles. Como atuação privada voluntária, seu discurso e promoção baseiam-se em valores e pressupostos como solidariedade, ajuda mútua, colaboração, cooperação, altruísmo e atenção aos necessitados, além da ideia de fortalecimento da sociedade civil, “participação cidadã” e cidadania.*

*LIESENBERG, Cíntia. Terceiro setor: conceito e práticas. In: Com Ciência Revista Eletrônica de Jornalismo Científico. Acessado em: 3 abr. 2011.*

Dentro das organizações que fazem parte do terceiro setor, estão as ONGs (Organizações Não Governamentais), entidades filantrópicas, OSCIPs (Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público), organizações sem fins lucrativos e outras formas de associações civis que não visam lucro. No âmbito jurídico, no Brasil, em um estudo intitulado “As Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil”, de 2016, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada



(Ipea), em parceria com a Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais (Abong) e o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife), foram identificadas mais de 230 mil instituições no terceiro setor. São organizações que utilizam recursos do Estado e do mercado, além de empregar amplamente o trabalho voluntário.

No Brasil, a Lei nº 9.790 de 23/3/99, também conhecida como Lei do Terceiro Setor, é um marco na organização desse segmento. Promulgada a partir de discussões promovidas entre governo e lideranças de organizações não governamentais, essa lei reconhece oficialmente as ONGs e exige transparência administrativa.

De acordo com essa lei, as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIPs – devem estar voltadas para o alcance de objetivos sociais que tenham pelo menos uma das seguintes finalidades:

A - promoção da assistência social (o que inclui, de acordo com o art. 3º da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Lei 8.742/93, a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência, à velhice, às pessoas portadoras de deficiência, à promoção gratuita de assistência à saúde ou à educação ou ainda a integração ao mercado de trabalho);

B - promoção da cultura, da defesa e da conservação do patrimônio histórico e artístico;

C - promoção gratuita da saúde, observando-se a forma complementar de participação;

D - promoção gratuita da educação, observando-se a forma complementar de participação (o Decreto 3.100/99, art. 6º, define a promoção gratuita da educação e da saúde como os serviços prestados com recursos próprios, excluídas quaisquer formas de cobranças, arrecadações compulsórias e condicionamentos a doações ou contrapartidas);

E - promoção da segurança alimentar e nutricional;

F - defesa, preservação e conservação do ambiente e promoção do desenvolvimento sustentável;

G - promoção do voluntariado;

H - promoção de direitos estabelecidos, construção de novos direitos e assessoria jurídica gratuita de interesse suplementar;

I - promoção da ética, da paz, da cidadania, dos direitos humanos, da democracia e de outros valores universais;

J - promoção do desenvolvimento econômico e social e combate à pobreza;

K - experimentação, não lucrativa, de novos modelos socioeducativos e de sistemas alternativos de produção, comércio, emprego e crédito;

L - estudos e pesquisas, desenvolvimento de tecnologias alternativas, produção e divulgação de informações.

## Home Office ou Teletrabalho

Quando se fala em trabalho do futuro logo se pensa em home office. O tema no Brasil é recente, mas vem ganhando cada vez mais espaço. Para melhor compreensão da temática vamos aos detalhes desse assunto que amplia as possibilidades dos trabalhadores no mercado contemporâneo.

O home office não pode ser confundido com trabalho em casa, mas sim como uma alternativa para um trabalho que pode ser desenvolvido em outra área fora da empresa. O profissional pode realizar seu trabalho em “cafés”, hotéis, “aeroportos”, entre outros.

Para definir essa modalidade utilizam-se os termos: teletrabalho, trabalho remoto, trabalho a distância ou trabalho portátil.

Nem todos os profissionais estão habilitados para o desenvolvimento de trabalhos

via home office, pois em geral trata-se de tarefas onde não há a necessidade de deslocamento e nem todas as áreas permitem essa flexibilidade. Além disso, há que se considerar que a disciplina é fundamental para esse tipo de trabalho que é monitorado, mas não tem a presença física de um chefe, por exemplo.

Outro ponto fundamental a se considerar é que o home office exige muito trabalho e não é um jeito fácil de trabalhar pouco e ganhar muito, pelo contrário, há profissionais que acabam trabalhando muito mais nessa modalidade quando estão contratados por empresas que lhes permite utilizar outro espaço para o desenvolvimento de suas atividades. No escritório, passariam menos tempo e nesse regime trabalha-se intensa e continuamente sem pausas para o café e reuniões que passam a ser esporádicas.

No home office, o profissional terá que ser ainda mais dinâmico para aguentar a carga de trabalho, possuir autocontrole para conseguir ter produtividade e lidar com as “tentações” como a TV, a família, os passeios e demais distrações. Deve ser disciplinado para realizar as atividades nos prazos preestabelecidos e entender que este tipo de trabalho demanda cada vez mais responsabilidades.

Não é uma forma de trabalho extremamente tranquila, pois possui a mesma pressão do cotidiano de uma empresa, mas quando se utiliza de espaços alternativos pode-se eliminar o estresse com trânsito, com ambientes onde não há muita harmonia e isso evidentemente auxiliará no aumento da produtividade, da qualidade de vida, dos momentos de lazer e, consequentemente, do ócio criativo.

Ainda estamos caminhando para que esse tipo de trabalho. Esperamos que esse tipo de trabalho possa cada vez mais ser compreendido como sério e de grande oportunidade para os trabalhadores, a fim de que tenhamos uma situação parecida com países como EUA, Inglaterra e Índia onde já é parte do cotidiano de milhares de pessoas e empresas, oferecendo amplos benefícios.



Adaptado de 7 coisas que todo mundo precisa saber sobre home office. HOME, GO. Disponível em <http://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2014/08/7-coisas-que-todo-mundo-precisa-saber-sobre-home-office.html>. Acessado em 25/04/2017.

## Competência Pessoal e Social e Competência Profissional e Organizacional



*Você já ouviu falar em competência pessoal e social, competência profissional e organizacional? Sabe as diferenças entre esses tipos de competência?*



Para viver em comunidade, devemos ter algumas competências pessoais e sociais.

Essas competências são referentes a saber ser e a saber viver com outros, ou seja, todos nós, independentemente de idade, gênero, nacionalidade, religião, profissão, trabalho exercido, devemos desenvolvê-las desde muito cedo e aprimorá-las durante toda a nossa vida.

Devemos também desenvolver e aprimorar outras competências que são importantes no mundo do trabalho. Estas, por sua vez, são chamadas de competências profissionais e se aplicam de modo geral a qualquer campo, profissão ou função.

Contudo, existem também competências corporativas ou organizacionais, as quais requerem cuidados especiais do ponto de vista ético, pois devem estar adequadas ao tipo, à estrutura, à área de

atuação e ao segmento de mercado ao qual se dirige, à organização em que trabalha e aos tipos de relação que ele estabelece, enquanto nela atua, com as pessoas, os materiais, o ambiente, as comunidades.

A área de TI cresce a cada ano e exigirá dos profissionais uma postura profissional, com competências de grande relevância. Há grande oferta de trabalho, mas o mercado é competitivo e existe a necessidade de se desenvolver habilidades para se destacar. Entre essas habilidades estão:

- ser autodidata e buscar sempre inovações na área, além de capacitar-se constantemente.
- trabalhar em equipe e desenvolver relações harmoniosas.
- investir na fluência em idiomas.
- ter visão do mercado e se preparar para criar ações estratégicas.
- ser sociável e comunicativo para liderar e realizar projetos.

Adaptado de 5 competências que todo profissional de TI deve ter. ADELIN, Daniele. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/5-competencias-essenciais-em-um-profissional-de-ti/>. Acessado em 13/10/2017

## Competência Pessoal e Social e Competência Profissional e Organizacional

(Adaptado de Livro Secretariado: Módulo 3 – Andrea Ramal; Silvina Ramal)

O funcionário que se limita a fazer o que o chefe pede ou que adota a lei do mínimo esforço (“Se ele não pediu, não vou me mexer”) tem poucas chances de avançar na carreira. A empresa enfrenta competições muito acirradas no mercado e só pode superar continuamente seus limites com uma equipe que tenha iniciativa.

*Você percebe a diferença entre os dois funcionários da ilustração a seguir? Pense e depois prossiga a leitura.*



Ter iniciativa é a qualidade que diferencia um funcionário ativo, com visão empreendedora, de outro que espera ser carregado pelos demais e se dedica o mínimo que pode. Outra forma de dizer iniciativa é proatividade. Um funcionário proativo pensaria: “Como posso resolver o problema do meu chefe e tornar as coisas mais simples e rápidas para ele e para todos?”.

### Como é um profissional proativo?

(Adaptado de Livro *Secretariado: Módulo 3* – Andrea Ramal; Silvina Ramal)

- Faz o que precisa ser feito, sem que seja necessário o chefe pedir isso a ele toda hora.
- Quando surge um problema, não vai correndo pedir solução ao chefe, nem joga o problema para outros: leva ao chefe uma possível solução e não sobrecarrega os demais.
- Procura qualidade em todas as coisas que faz.
- Sua postura vem do fato de que gosta do que faz e por isso se dedica ao seu trabalho e busca crescimento pessoal e profissional.

*Faça uma pesquisa sobre o tema Competências Profissionais do Técnico em Desenvolvimento de Sistemas e na área.*

## Trabalho e trabalhador no mundo globalizado. O perfil profissional e as competências

Tópico “3.3 – Trabalho e trabalhador no mundo globalizado. O perfil profissional e as competências

”- páginas 73 a 75 – Livro Núcleo Básico – Ética Profissional e Cidadania Organizacional – Centro Paula Souza, 2011.

A partir dos anos 1990, com as mudanças no quadro econômico mundial, com o advento do neoliberalismo e da globalização, o mundo do trabalho sofreu profundas alterações. As mudanças nos circuitos de produção e na circulação de mercadorias, bem como a readequação dos setores de prestação de serviços, imprimiram ao trabalho um conceito de alta produtividade com menores custos.

A privatização de diferentes setores da economia, a terceirização de amplos setores da produção e o crescimento do trabalho de caráter temporário são marcas deste contexto altamente competitivo da economia global.

O conceito de emprego, tal como conhecemos ao longo de quase todo século XX, já não é mais o mesmo. Entendia-se emprego como uma relação estável e mais ou menos duradoura, que existe entre quem organiza o trabalho e quem o realiza. Emprego, portanto, significava estabilidade e direitos. Hoje já não é mais assim, pelo menos não da forma como nossos pais e avós conheceram no século XX.

A palavra trabalho desvincula-se de emprego; cada vez mais vemos a substituição gradual do emprego fixo, de longa duração e em tempo integral, por outras formas de prestação de serviços como o trabalho autônomo, o realizado por meio de cooperativa ou da terceirização dos serviços, o trabalho temporário ou em tempo parcial, aqueles feitos por projetos, etc. As oportunidades de trabalho crescem, as de emprego se restringem.

Para o trabalhador, essas mudanças têm um significado importante, pois dele se exige uma formação contínua e uma grande capacidade de adaptação às diferentes situações e novas competências. Por isso, vamos expor as múltiplas competências e seu significado.

### Competências Pessoais e Sociais

Tópico “3.3. 1 – Competências Pessoais e Sociais” - páginas 78 a 79 – Livro Núcleo Básico – Ética Profissional e Cidadania Organizacional – Centro Paula Souza, 2011.

Pessoais e sociais são competências referentes a saber ser e a saber viver com outros, as quais todos nós, independentemente de idade, gênero, nacionalidade, religião, profissão, trabalho exercido, etc, devemos desenvolver desde muito cedo e aprimorar durante toda a nossa vida.

As competências pessoais e sociais são as seguintes:

- Analisar e avaliar a si mesmo, pessoas, fatos e atos, interpretando-os do ponto de vista da ética e da cidadania, ou seja, sob a luz de critérios de diferenciação entre o que é ou expressa o bem e o mal e o que impede ou não que todos sejam tratados com os mesmos direitos à igualdade, à liberdade, à autonomia e à felicidade, entre outros preceitos universais.
- Interpretar e analisar costumes, regras, leis, sistemas, processos, organizações e instituições sociais do ponto de vista dos diversos grupos envolvidos e situados no seu tempo, espaço e cultura. Ou seja, compreender que, diferentemente dos outros animais, os seres humanos são criativos tanto nas formas como se adaptaram à vida em espaços e épocas diferentes quanto na forma de explicar sua existência, suas diferenças, ideias e sentimentos.
- Praticar a observação, a análise, a reflexão, o debate e a argumentação consistente diante de situações-problema que demandam avaliações e opções, sem nos deixarmos conduzir por preconceitos ou conceitos ultrapassados na escolha dos caminhos a serem percorridos.



- Reconhecer e enfrentar situações-problema ocorridas no meio social, participando de modo a intervir solidária e democraticamente na realidade, considerando que todos têm direito a uma vida de boa qualidade, mas que nem todos têm as mesmas oportunidades de consegui-las, o que faz de cada um de nós responsável pela garantia da justiça e da equidade.

- Manter-se atento para reconhecer, prevenir e prever situações que representem riscos ou desrespeito à integridade física, mental, moral e social dos cidadãos.

## Competências Profissionais

*Tópico “3.3. 1 – Competências Profissionais” - página 79 – Livro Núcleo Básico – Ética Profissional e Cidadania Organizacional – Centro Paula Souza, 2011.*

Além das competências pessoais e sociais, há outras especialmente importantes no mundo do trabalho que se aplicam de forma geral a qualquer campo, profissão ou função.

A seguir, relacionamos algumas delas:

- Conscientizar-se da importância do valor e da responsabilidade no trabalho em relação à qualidade do produto ou serviço a ser oferecido, às condições de higiene e segurança tanto durante o processo de produção quanto no ambiente onde atua, ao ambiente local e global, ao patrimônio público e ao patrimônio da instituição ou organização onde trabalha.

- Reconhecer as regras básicas de convivência e respeitar as legislações que disciplinam as ações da organização em que trabalha.

- Trabalhar em equipe e cooperativamente, respeitando e valorizando a autonomia, a contribuição e a diversidade de cada um.

- Guiar-se pela racionalidade e pela sustentabilidade no uso dos recursos materiais, pela solidariedade no trato com as pessoas e pela prudência e sensatez.

## Competências Corporativas e Organizacionais

*Tópico “3.3. 3 – Competências Corporativas e Organizacionais” - páginas 79 e 80 – Livro Núcleo Básico – Ética Profissional e Cidadania Organizacional – Centro Paula Souza, 2011.*

As profissões específicas também requerem alguns cuidados especiais do ponto de vista ético e que precisam ser tomados pelo profissional – seja ele o proprietário ou o empregado.

São cuidados, atitudes e comportamentos específicos e que devem ser adequados ao tipo, à estrutura, à área de atuação e ao segmento de mercado ao qual se dirige, da organização em que trabalha e aos tipos de relação que ele estabelece, enquanto nela atua, com as pessoas, os materiais, o ambiente, as comunidades.

Algumas dessas competências corporativas mais importantes são as seguintes:



- Identificar e respeitar, na organização onde se atua, os direitos e deveres inerentes às condições e às relações entre produtor e consumidor; empregador e empregado; parceiros e colaboradores; representantes da organização e clientes; consumidores e fornecedores; concorrentes e competidores; membros da comunidade interna e da comunidade externa; a organização e o entorno onde está situada.
- Atualizar-se continuamente, incorporando conhecimentos, técnicas e atitudes relacionadas ao seu desenvolvimento profissional e relacional.
- Estimular, no grupo que lidera ou com o qual colabora, a autonomia, a criatividade, a proatividade e o protagonismo.
- Perceber o momento propício, a situação adequada e justa para oferecer ou pedir ajuda, aprender ou ensinar, cooperar ou competir, sempre de acordo com os princípios da responsabilidade e da solidariedade.
- Zelar para que sejam efetivamente praticadas as normas de qualidade na produção, no atendimento ao público e ao cliente, na gestão de recursos humanos, na preservação do meio ambiente e no respeito à sociedade em geral.
- Respeitar o sigilo quando for necessário e considerado justo.
- Preservar a boa imagem da profissão que exerce e da instituição onde trabalha.

Muitas profissões têm seu próprio código de ética formalmente estabelecido, enquanto para outras ele é informal e introjetado, isto é, interiorizado e/ou enraizado. No primeiro caso, há situações tão especiais em certas áreas ou funções que a análise e a reflexão sobre como agir do ponto de vista da ética foram realizadas de maneira formal e sistematizada por representantes das comunidades profissionais, os quais publicaram e divulgaram normas e regras que devem ser rigorosamente observadas. Aqueles que não as obedecerem são desclassificados ou expulsos da sua comunidade. Exemplos disso são os códigos de ética do médico, do enfermeiro, do jornalista, do professor e do advogado.

No processo de seleção das empresas, as competências pessoais e sociais reveladas são muito importantes para a contratação dos novos funcionários. Elas se revelam nos currículos dos candidatos, durante as entrevistas realizadas com eles e no modo como cada um se comporta nas dinâmicas de grupo.

Esse tipo de avaliação não é feita apenas durante o processo de seleção de recursos humanos, mas também com os profissionais já contratados durante as ocasiões de apreciação da atuação e desempenho de cada um, influenciando na sua promoção e em seu plano de carreira.



Em 2011, a Organização das Nações Unidas (ONU) declarou publicamente que o acesso à Internet deve ser enxergado como um direito humano. De acordo com ela, a rede mundial de computadores “permite que indivíduos busquem, encontrem e compartilhem informações de todos os tipos, de uma forma instantânea e barata”, além de “impulsionar o desenvolvimento econômico, social e político das nações, contribuindo para o progresso da humanidade como um todo”.