

**A ÉTICA NO USO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO PARA TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL. CASO DE ESTUDO: MINISTÉRIO DOS RECURSOS
MINERAIS, PETRÓLEO E GÁS.**

**ETHICS IN THE USE OF INFORMATION TECHNOLOGIES FOR TRAINING AND
ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT. CASE STUDY: MINISTRY OF MINERAL RESOURCES, OIL
AND GAS.**

**ÉTICA EN EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y EL
DESARROLLO ORGANIZACIONAL. ESTUDIO DE CASO: MINISTERIO DE RECURSOS
MINERALES, PETRÓLEO Y GAS.**



Dário Afonso Afonso

<https://orcid.org/0009-0006-0000-0000>

Yanai Valdés López

<https://orcid.org/0009-0002-0405-110X>

Data de Submissão: 30/01/2025.

Data de Aprovação: 10/02/2025.

Resumo

O presente estudo tem como tema: “A Ética da tecnologia de informação no processo de treinamento e desenvolvimento organizacional, caso dos funcionários do Ministério dos Recursos Minerais, Petróleo e Gás”. O seu objectivo consiste em analisar as vantagens do uso da tecnologia de informação no processo de treinamento e desenvolvimento do Ministério dos Recursos Minerais, Petróleo e Gás, observando princípios ético na implementação do mesmo. Relativamente as opções metodológicas, foi realizado um estudo do tipo quali-quantitativo-exploratório e descritivo, recorrendo-se ao método de abordagem indutivo e dedutivo, Quanto a técnica de recolha de dados optou-se pela entrevista, análise de conteúdo e questionário. Trabalhamos com uma amostra de 71 funcionários de um universo de 150 funcionários. Concernente ao tratamento de dados optou-se pelo programa estatístico SPSS e o Nvivo 12. Quanto aos resultados obtidos podemos constatar a grande influência que a tecnologia de informação exerce sobre o processo de treinamento e desenvolvimento organizacional.

Palavras chaves: Ética, tecnologia de Informação, treinamento organizacional.

Abstract

The present study has as its theme: “The Ethics of information technology in the process of training and organizational development, case of employees of the Ministry of Mineral Resources, Oil and Gas”. Its objective is to analyze the advantages of using information technology in the training and development process of the Ministry of Mineral Resources, Oil and Gas, observing ethical principles in its implementation. Regarding methodological options, a qualitative-quantitative-exploratory and descriptive study was carried out, using the inductive and deductive approach method. As for the

data collection technique, interviews, content analysis and questionnaire were chosen. We worked with a sample of 71 employees from a universe of 150 employees. Regarding data processing, we opted for the SPSS statistical program and Nvivo 12. Regarding the results obtained, we can see the great influence that information technology has on the training and organizational development process.

Keywords: Ethics, information technology, organizational training.

Resumen

El presente estudio tiene como tema: “La Ética de las tecnologías de la información en el proceso de formación y desarrollo organizacional, en el caso de los empleados del Ministerio de Recursos Minerales, Petróleo y Gas”. Su objetivo es analizar las ventajas del uso de la tecnología de la información en el proceso de formación y desarrollo del Ministerio de Recursos Minerales, Petróleo y Gas, observando principios éticos en su implementación. En cuanto a las opciones metodológicas, se realizó un estudio cualitativo-cuantitativo-exploratorio y descriptivo, utilizando el método de abordaje inductivo y deductivo. En cuanto a la técnica de recolección de datos, se optó por la entrevista, el análisis de contenido y el cuestionario. Trabajamos con una muestra de 71 empleados de un universo de 150 empleados. En cuanto al procesamiento de datos se optó por los programas estadísticos SPSS y Nvivo 12. En cuanto a los resultados obtenidos se puede apreciar la gran influencia que tiene la tecnología de la información en el proceso de formación y desarrollo organizacional.

Palabras clave: Ética, Tecnologías de la información, capacitación organizacional.

INTRODUÇÃO

Com o mundo globalizado e instável onde a tecnologia sofre avanços cada vez maiores e com maior velocidade faz com que as empresas precisem realizar mudanças organizacionais constantemente, tendo em conta os princípios éticos a observar na implementação do respectivo processo. Para enfrentar este cenário com êxito, as organizações precisam de pessoas extremamente qualificadas e capazes de exercer diversas atividades de alta complexidade. Nesta óptica, os treinamentos são peças fundamentais na elaboração deste novo perfil.

Nesta linha de pensamento, a nova realidade provoca uma reorganização intensa na sociedade, gerando modificações nas organizações. Porém, o uso da tecnologia da informação emerge como apoio a estratégia para ganhar vantagens competitivas sustentáveis.

O presente estudo diz respeito a uma investigação que subordina-se ao tema: A Ética da tecnologia de informação no processo de treinamento e desenvolvimento organizacional, caso dos funcionários do Ministério dos Recursos Minerais, Petróleo e Gás. A nova realidade provoca uma reorganização intensa na sociedade, gerando modificações nas organizações. Porém, o uso da tecnologia da informação emerge como apoio a estratégia para ganhar vantagens competitivas sustentáveis.

O trabalho surge sempre indagações, levantamos a seguinte **pergunta de partida**:

Qual é o benefício da ética no uso da tecnologia de informação no processo de treinamento e desenvolvimento organizacional no Ministério dos Recursos Minerais, Petróleo e Gás?

O presente estudo é de relevância académica, social e científica ao nível da Psicologia do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos. Uma vez que, utilização ética da TI tem sido vital para o

aperfeiçoamento dos processos de RH visando à actualização constante em seus departamentos no qual o fluxo de informação é prioridade.

O Principal objetivo do estudo é:

Analisar as vantagens do uso ético da tecnologia de informação no processo de treinamento e desenvolvimento do Ministério dos Recursos Minerais, Petróleo e Gás.

Entre os objectivos específicos, podemos encontrar:

- 1.Descrever as vantagens do uso das TI no processo de Treinamento.
2. Entender a importância do uso da ética na TI aplicada no processo treinamento dos funcionários do MIREMPE.
3. Conhecer os tipos de TI utilizado no MIREMPET para o processo de treinamento e desenvolvimento dos funcionários.

1. Tecnologia da Informação e Treinamento Organizacional

O uso das Tecnologias de Informação (TI) para treinamento e desenvolvimento organizacional tem se tornado essencial para aumentar a eficiência e a competitividade das instituições. No entanto, a incorporação dessas tecnologias também levanta questões éticas que precisam ser analisadas e compreendidas para garantir a transparência, segurança e equidade nos processos de capacitação.

As TI são utilizadas em organizações para oferecer capacitação contínua aos colaboradores, permitindo o acesso a conteúdos personalizados, interativos e acessíveis remotamente. Ferramentas como plataformas de e-learning, sistemas de gestão do conhecimento e ambientes virtuais de aprendizagem têm se destacado nesse contexto (Alavi & Leidner, 2001).

Na visão de Cruz (2015), a TI é definida da seguinte forma:

“Tecnologia de Informação é todo e qualquer dispositivo que tenha capacidade para tratar e ou processar dados e ou informações, tanto de forma sistêmica como esporádica, quer seja aplicada no produto, quer seja aplicada no processo”. (p. 26)

Isto quer dizer que, as organizações são influenciadas pelas tecnologias, alterando sua rotina, afectando seu planejamento e a tomada de decisões. As organizações devem estar alicerçadas sobre uma forte base de informação e comunicação, os sistemas devem ser acessíveis e abertos.

De acordo com Chimpolo, (2022a, p. 92) “Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objectivos definidos”.

Nesta linha de pensamento, compreende-se que, o treinamento é um instrumento de capacitação de curto prazo, já que tem a finalidade de preparar os funcionários para exercer suas atividades com excelência.

Ávila, L & Stecca, J (2015) declaram que, desenvolvimento pode ser entendido como um processo de aprendizagem mais geral, pois possibilita o amadurecimento das pessoas de forma mais ampla, não específica para um dado posto de trabalho.

Isto quer dizer que, o desenvolvimento é notado depois do treinamento, visto que é no desenvolvimento que se avaliam o crescimento do funcionário na empresa. Percebe-se também que o desenvolvimento faz com que o funcionário esteja habilitado a desempenhar as suas funções.

Treinamento e desenvolvimento são conceitos relacionados, mas apresentam diferenças fundamentais. O treinamento é focado na aquisição de habilidades específicas para a execução de tarefas no curto prazo, enquanto o desenvolvimento visa aprimorar competências gerais e preparar os colaboradores para desafios futuros (Nadler & Nadler, 1989). Segundo Chiavenato (2014), "o treinamento tem um caráter imediato e visa melhorar o desempenho atual, enquanto o desenvolvimento está mais voltado para o crescimento profissional a longo prazo".

1.1 Importância da Ética no Uso da Tecnologia de Informação

A ética é uma das divisões da Axiologia que, estudando os valores, questiona o que é "bom" e o "bem" no sentido mais amplo do comportamento humano. É entendida de forma tradicional como reflexão e / ou estudo científico, filosófico, até teológico, sobre os costumes e as ações humanas ou, também, a própria realização de uma espécie de comportamento. Pode ser considerada como ciência normativa quando seu alvo são as normas de comportamentos; como ciência descritiva quando estuda os costumes, e, ainda, questões como, por exemplo, a liberdade (Dantas 2007)

O avanço tecnológico que empodera o homem tem efeitos ambivalentes que beneficiam e destroem, assim como gera a necessidade de uma conduta responsável, complementada pela liberdade e pautada em princípios éticos que devem prover novos princípios normativos para a acção do homem, fundamentando-se na imagem do objecto que só pode ser determinada a partir uma filosofia que abarca a vida e a dignidade humana. Para Beck (1999a, p. 178), as actuais ameaças à humanidade advêm da própria acção do homem, que gera implicações imprevisíveis, contrapondo-se a concepção de que o avanço da ciência e da tecnologia garantiria proteção contra os flagelos da natureza.

Nesse contexto, Feenberg (2003), citado por Silta et al. (2010, p. 4), argumenta que; "a racionalidade tecno-científica se consolidou como uma nova cultura. Em virtude dessa abrangência, passamos a questioná-la e a avaliá-la em termos de dignidade, ética e adequação, conforme as exigências da modernidade, dado que a sociedade atualmente se estrutura fundamentalmente sobre bases tecnológicas. Segundo Feenberg, tais questionamentos pertencem ao âmbito da filosofia da tecnologia, a qual integra a autoconsciência de uma sociedade como a nossa.

Para Jonas (2006), a ética deve se posicionar criticamente contra qualquer avanço científico que ameace a continuidade da vida. Para ele, a ética não dá conta de atender as demandas atuais da tecnologia porque a sua preocupação sempre foi o bem humano. Agora, não é só sobre o ser humano, mas sobre todo ser vivo.

No âmbito tecnológico, observa-se uma notável escassez de normas éticas, contrastando com outros setores, como a ciência e a saúde, os quais dispõem de legislações rigorosas que regulam os aspectos éticos concernentes aos indivíduos (Gil et al. , 2018). O Código de Ética do Profissional de Informática, proposto pela Sociedade Brasileira de Computação, destaca a relevância de respeitar a legislação vigente, além de zelar pelo interesse social e pelos direitos de terceiros. Este código enfatiza, de forma inequívoca, a proibição de actos que possam comprometer a honra, a dignidade e a privacidade de qualquer indivíduo (Souza e Cardoso, 2022).

1.2 Vantagens e Benefícios do Uso de Tecnologia da Informação nas Organizações

O sistema de informação em uma empresa é uma grande área funcional que interagem as informações de todos os sectores de uma empresa: contabilidade, finanças, administração geral, administração de operações e de recursos humanos e o sector de marketing.

Chimpolo (2022, p.160) por sua vez enfatiza que, o desenvolvimento da TI Trouxeram inovação para todos os processos organizacionais, e com o treinamento e desenvolvimento de pessoas não foi diferente. Cada vez mais as organizações estão apostando em treinamentos à distância, o chamado e-learning. O e-learning proporciona um aprendizado mais rápido e com custos menores, além do que possibilita aos funcionários seguirem seu próprio ritmo de aprendizado, no espaço físico que julgar adequado, recebendo feedback imediato e aumentando a eficiência do treinamento.

O NDL (Network Distance Learning) pode ser qualificado em cinco diferentes tipos dependendo da interactividade humana na execução do processo. São eles:

- **Self-study** ou auto treinamento: livros electrónicos, laboratórios electrónicos, simuladores de exercício, entre outros;
- **Síncrono** (envolvimento humano); classes virtuais onde os treinadores integram em tempo real com os alunos através da internet;
- **Assíncrono** (Envolvimento Humano): exercícios laboratoriais remotos ou simulados mesclados com a interacção de instrutores virtuais;
- **Híbrido**: mistura dos métodos já citados com as técnicas tradicionais de treinamento;
- **Personalizado**: Sistema de treinamento desenvolvido de forma personalizada para o indivíduo.

1.3 O Planeamento do treinamento

Após a realização do levantamento das necessidades de treinamento, deve-se escolher o meio pelo qual serão solucionadas as necessidades identificadas, efetuando o planeamento do treinamento mais adequado. Depois de realizado o levantamento das necessidades de treinamento da empresa, os gestores responsáveis devem providenciar o programa de treinamento mais adequado. Porém, os mesmos devem buscar respostas para tornar viável a realização do treinamento da maneira mais plausível possível.

De acordo com Chiavenato (2011, p.46), deve-se procurar, primeiramente, responder aos questionamentos abaixo listados:

- O que deverá ser ensinado no treinamento?
- Quem deve ser treinado?
- Quando deve ser realizado o treinamento?
- Onde deve ser realizado o treinamento?
- Como devem ser ensinados os conteúdos?
- Quem deverá treinar os participantes?

Nesta mesma linha de pensamento, de acordo com Gil (2019, p.70) declara que o planeamento é um processo elaborado a partir da realidade obtida pelo levantamento de necessidades de treinamento e que objectiva dotar com a maior eficácia possível o desencadeamento das práticas requeridas para o atingimento dos objetivos almejados.

1.4 Princípios Éticos no Uso das Tecnologias de Informação

A ética digital no uso das TI para treinamento organizacional deve considerar princípios fundamentais como:

- **Privacidade e Proteção de Dados:** A coleta, armazenamento e tratamento de dados pessoais dos colaboradores devem seguir normativas como a Lei de Proteção de Dados Pessoais de Angola.
- **Transparência e Acesso Equitativo:** Todos os colaboradores devem ter igual acesso aos conteúdos de treinamento, evitando discriminação ou desigualdades.
- **Segurança da Informação:** Medidas de cibersegurança devem ser adotadas para evitar vazamento de dados sensíveis e uso indevido de informações corporativas (Stahl, 2011).
- **Uso Responsável e Transparente das Tecnologias:** O treinamento deve ser baseado em ferramentas confiáveis e alinhadas com a missão e valores da instituição (Floridi, 2013).

2. MÉTODO E TÉCNICAS

Quanto a abordagem recorreu-se a abordagem quali-quantitativa. Neste caso, **abordagem é quanti-qualitativa**, é aquela que envolve métodos quantitativos e qualitativos para a obtenção de uma análise mais profunda do assunto da pesquisa. Porém, as pesquisas são fundamentais para construções científicas. I. (Zassala, 2013a)

Quanto ao tipo de investigação, optou-se pela pesquisa exploratória, bibliográfica e descritiva. Segundo Vergara (2004, p.48), a pesquisa descritiva "é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral (...) O material publicado pode ser fonte primária ou secundária".

2.1 Métodos de Investigação

O método hipotético/dedutivo foi o escolhido, tendo em conta que é através de uma pesquisa com abordagem quantitativa e qualitativa, far-se-á recurso à estatística descritiva que visa por meio da análise de dados apresentarem estatisticamente os dados, por outra, verificar a relação entre as variáveis em estudo e desenvolvida a partir de fontes bibliográficas como livros, manuais, artigos, dissertação e teses além de relatórios de órgãos especializados. (Zassala, 2013b)

2.2 Técnicas de Pesquisa

As técnicas utilizadas que melhor se enquadram a investigação foram, a observação, o inquérito por questionário, entrevista, e estudo de caso.

Já o inquérito por questionário, foi do tipo semi/estruturado com predominância para perguntas fechadas e em menor escala para perguntas abertas.

2.3. Técnica Interpretativa

Está técnica, tem como objectivo explorar o sentido que a área do Ministério dos Recursos Minerais, Petróleo e Gás dá ao uso da tecnologia de informação no processo de treinamento e desenvolvimento organizacional.

- A técnica interpretativa usada para a pesquisa foi a análise de conteúdo por intermédio do Software Nvivo 12, usado para a pesquisa qualitativa.
- Utilizamos também a análise lexical e temática por meio das respostas por aproximação.
- Construir uma hipótese explicativa sobre o caso dos funcionários do Ministério dos Recursos Petróleo e Gás.

2.4 Instrumentos e Procedimentos

Os instrumentos utilizados para a investigação foram livros, documentos que abordam sobre a questão em causa, assim como o guião de questionário previamente elaborado que serviu para a coleta de dados no local de investigação.

Procedeu-se à distribuição do respectivo questionário nas horas normais de trabalho, para o preenchimento dos mesmos.

Após todos dados coletados, foram processados em planilhas de SPSS e Nvivo 12 para devida interpretação e tratamento.

2.5. Procedimentos Éticos da Investigação

Antes da recolha de dados, aos funcionários foram prévia e devidamente esclarecidos por parte do responsável do estudo quanto aos objectivos a alcançar, porém facultou-se a possibilidade de aceitarem ou mesmo recusarem, caso se sentissem indisposto para tal. Contudo, após a assinatura do termo de consentimento livre e devidamente esclarecido, foi formalizada, a sua aceitação na participação com garantia do direito à privacidade e ao anonimato.

2.6. População e Amostra de Estudo

Na visão de Lakatos & Marconi (2011b, p. 32), “população é um conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam características comuns”. Quanto a amostra, na visão de Lopes (2006, p. 33) aborda que, “amostra é a fracção ou pequena parte da população de um estudo científico na qual através de critérios determinados faz-se a demonstração do universo do estudo científico para demonstrar um todo”.

A população estimada foi de 150 funcionários, dos quais se extraiu uma amostra de 71 funcionários. Quanto ao tipo de amostragem utilizada foi não probabilística.

2.7 Caracterização da amostra

Quanto amostra do presente estudo está constituída por oito funcionários área do Ministério dos Recursos de Petróleo e Gás. Optou-se pela amostra de caso múltiplos na investigação qualitativa.

2.8 Delimitação do Estudo

Quanto a delimitação da pesquisa, o estudo foi realizado em Luanda, no Ministério dos Recursos Petróleo e Gás, no ano de 2023-2024.

2.9 Limitação do Estudo

Prevemos que algumas das limitações do nosso trabalho foram as dificuldades de termos de respostas dos inquiridos, referências bibliográficas (livros), no contexto angolano, e motivos laborais, visto que trabalhos em Ministério de Recursos Petróleo e Gás, pode condicionar o processo da recolha de dados.

3. DISCUSSÃO E RESULTADOS

3.1 Caracterização do Local de Estudo

O Ministério dos Recursos Minerais, Petróleo e Gás, abreviadamente designado por “MIREMPET”, é o Departamento Ministerial auxiliar do Titular do Poder Executivo, responsável pela formulação, condução, execução, controlo e acompanhamento da política do Executivo relativo às actividades geológicas e minerais, de petróleo, gás e bio-combustíveis, nomeadamente, a prospecção, exploração, desenvolvimento e produção de minerais, petróleo bruto e gás, refinação, petroquímica, armazenagem, distribuição e comercialização de produtos de biocombustíveis, sem prejuízo da protecção do ambiente.

Idade

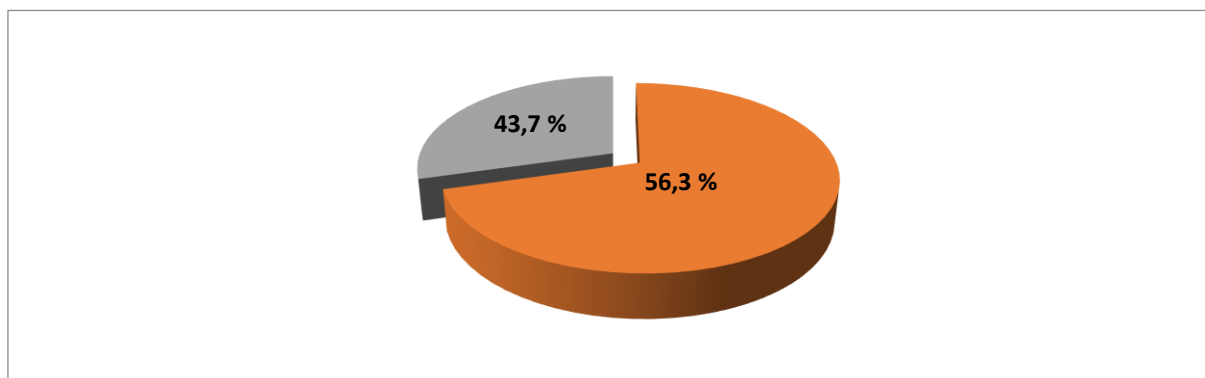
Quanto a média de idade dos funcionários inquiridos é de 48, 44 (48 anos) tendo como idade mínima 28 anos e a máxima de 61 anos. Percebe-se que, é uma amostra relativamente adulta, entretanto, é necessário que se tenham em conta a prática do uso da tecnologia de informação de

modo a erradicar os dilemas da organização com base ao treinamento. Portanto, é necessário que a organização pautar em capacitar os seus funcionários afim de melhorara o processo de execução das tarefas.

Tabela nº 1 – Distribuição dos funcionários inqueridos de acordo ao sexo.

Ref.	DESIGNAÇÃO	FREQUÊNCIA SIMPLES	PERCENTAGEM (%)
1	Masculino	40	56,3%
2	Feminino	31	43,7%
TOTAL		71	100%

Gráfico 1 – Distribuição da amostra quanto ao sexo



Fonte: Elaboração própria.

Conforme os dados apresentados no gráfico n.1, foram inquerido um total de 71 funcionários que representa 100% da amostra, entre o sexo masculino e feminino. Deste modo, com base no referido gráfico, observamos que, no total dos funcionários inqueridos 56,3% corresponde ao sexo masculino, ao passo que, 43,7% corresponde ao sexo feminino. Isto mostra que a maior parte dos funcionários inqueridos são do sexo masculino.

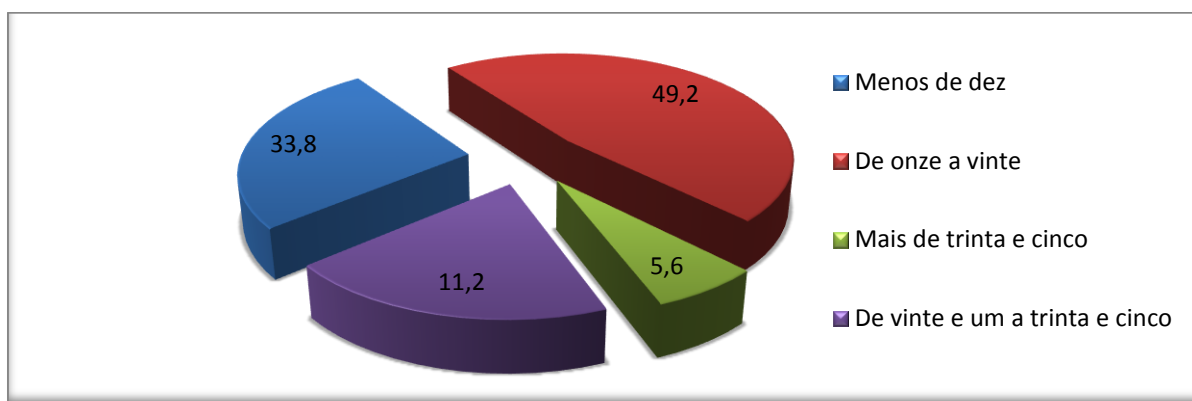
É uma situação que não afecta o desenvolvimento da organização e facilita o processo de treinamento entre os funcionários de modo a dinamizar o desempenho das tarefas no local de trabalho.

Tabela nº 2 – Distribuição dos funcionários inqueridos de acordo ao tempo de serviço.

Ref.	DESIGNAÇÃO	FREQUÊNCIA SIMPLES	PERCENTAGEM (%)
1	- de 10	24	33,8
2	11 à 20	35	49,2
3	21 à 35	8	11,2
4	+ de 35	4	5,6
TOTAL		71	100%

Fonte: Elaboração própria.

Tabela nº 3 – Distribuição dos funcionários inqueridos de acordo ao tempo de serviço.



Fonte:, Elaboração própria com base nos dados da tabela nº 2

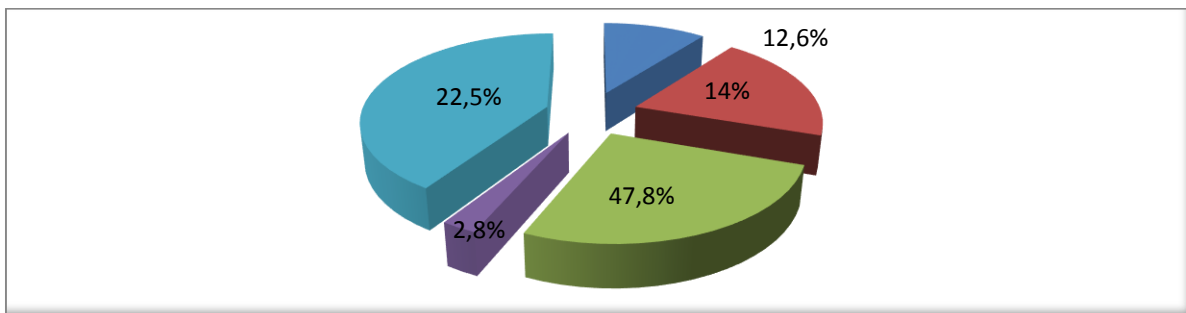
Conforme os dados apresentados no gráfico n.2, foram inqueridos um total de 71 funcionários que representa 100% da amostra, relacionada ao tempo de serviço. Com base ao gráfico, observamos que 49,2% dos funcionários inqueridos estão 11 a 20 anos de trabalho; 33,8% estão a menos de 10 anos de trabalho; 11,2% estão entre 21 a 35 anos de trabalho, enquanto que, 5,6% estão a mais de 35 anos de trabalho. Portanto, o tempo de trabalho é um elemento crucial dentro do ambiente organizacional, porque facilita o desenvolvimento da organização e o modo de trabalho entre os funcionários.

Não obstante, o tempo de trabalho facilita o processo de treinamento e o modo de vida da organização de forma a apresentar resultados eficazes.

Tabela nº 3 – Distribuição dos funcionários inqueridos de acordo ao nível académico.

Ref.	DESIGNAÇÃO	FREQUÊNCIA SIMPLES	PERCENTAGEM (%)
1	Ensino Primário	2	2,8
2	Técnico Médio	9	12,6
	Bacharel	16	22,5
3	Licenciado	34	47,8
4	Mestre	10	14
TOTAL		71	100%

Fonte: Elaboração própria.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da tabela nº 3

Com base ao gráfico n.3, foram inqueridos um total de 71 funcionários que representa 100% da amostra, relacionada ao nível académico. Verificamos que 47,8% dos funcionários inqueridos são licenciados; 22,5% dos inqueridos são Bacharéis; 14% dos inqueridos são mestres; 12,6% dos inqueridos são técnicos médio, enquanto que, 2,8% estão no ensino primário.

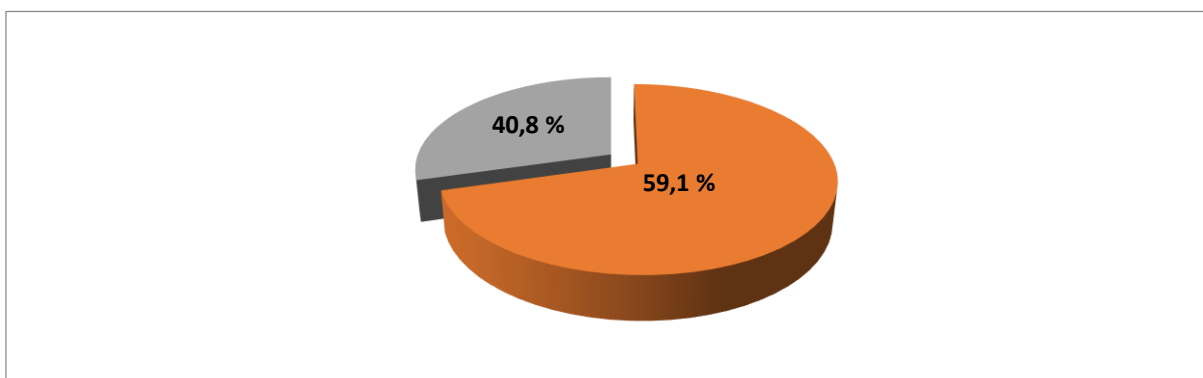
Portanto, o nível académico é um factor primordial no processo de treinamento e desenvolvimento organizacional a fim de facilitar os inqueridos que podem ser submetidos ao processo de treinamento. Com isto, é importante compreender que o nível académico faz com que os funcionários atinjam metas dentro da organização.

Tabela nº 4 – Distribuição da amostra quando questionado se o treinamento profissional tem sido de forma regular?

Ref.	DESIGNAÇÃO	FREQUÊNCIA SIMPLES	PERCENTAGEM (%)
1	Sim	29	40,8%
2	Não	42	59,1%
TOTAL		71	100%

Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 4 – Distribuição da amostra quando questionado se o treinamento profissional tem sido de forma regular.



Fonte: Elaboração própria.

De acordo com gráfico n.4, foram inqueridos um total de 71 funcionários que representa 100% da amostra. Deste modo, observamos que, 59,1% inqueridos responderam não, dizendo que

não têm tido um treinamento de forma regular, ao passo que, 40,8% inquiridos responderam sim, dizendo que têm tido treinamento de forma regular.

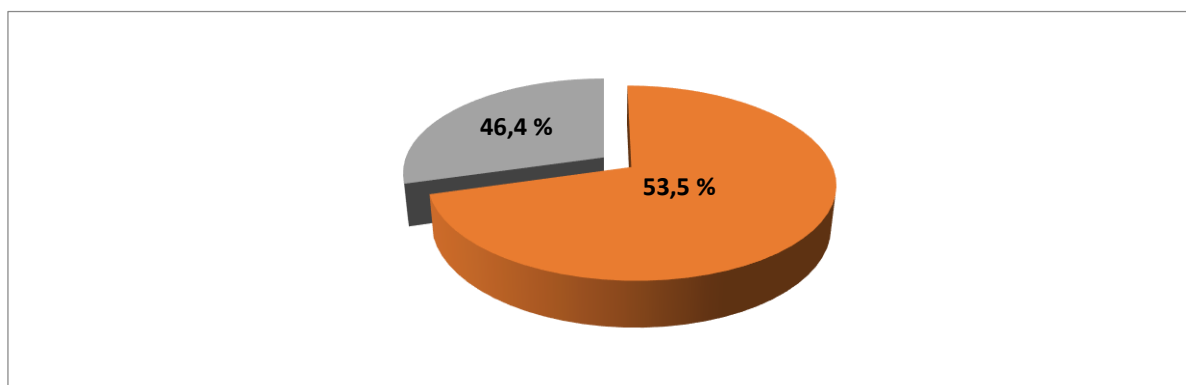
É uma situação que afecta a organização e pode dificultar o processo de produtividade e o bom desempenho dos funcionários. É necessário que os funcionários sejam capacitados de acordo as dinâmicas e exigências da organização para facilitar o seu trabalho.

Tabela nº 5 – Distribuição da amostra quando questionado se os funcionários do MIREMPET têm observado princípios ético no uso da TI para o desenvolvimento da organização?

Ref.	DESIGNAÇÃO	FREQUÊNCIA SIMPLES	PERCENTAGEM (%)
1	Sim	38	53,5%
2	Não	33	46,4%
TOTAL		71	100%

Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 5 – Distribuição da amostra quando questionado se depois de uma acção de treinamento, sente-se mais capacitado para dar respostas as tarefas atribuídas?



Fonte: Elaboração própria.

De acordo com gráfico n.5, foram inqueridos um total de 71 funcionários que representa 100% da amostra. Observamos que, 53,5% inquiridos responderam sim, dizendo que Têm observados princípios éticos no uso das TI aplicada no processo de capacitação para dar respostas as tarefas atribuídas, ao passo que, 46,4% inquiridos responderam não, dizendo que não Têm observado princípios éticos no uso das TI aplicada no processo de depois do treinamento para dar respostas as tarefas atribuídas.

Nesta linha de pensamento, percebemos que a maior parte dos inquiridos dizem que sim. É importante compreender uma acção de treinamento facilita o processo de desenvolvimento de trabalho dentro da organização e diminui a carga de trabalho aos funcionários, em função do uso ético da tecnologia no ambiente organizacional, e facilitar toda a operacionalização organizacional.

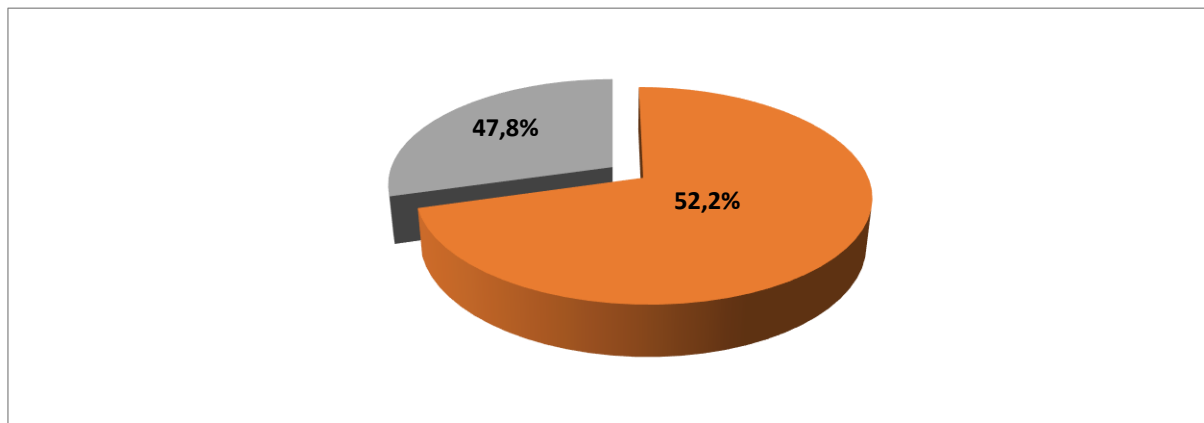
Tabela nº 6 – Distribuição da amostra quando questionado se os treinamentos são específicos para superar debilidades?

PERSPECTIVAS DO SABER- REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

Ref.	DESIGNAÇÃO	FREQUÊNCIA SIMPLES	PERCENTAGEM (%)
1	Sim	37	52,2%
2	Não	34	47,8%
TOTAL		71	100%

Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 6 – Distribuição da amostra quando questionado se os treinamentos são específicos para superar debilidades.



Fonte: Elaboração própria.

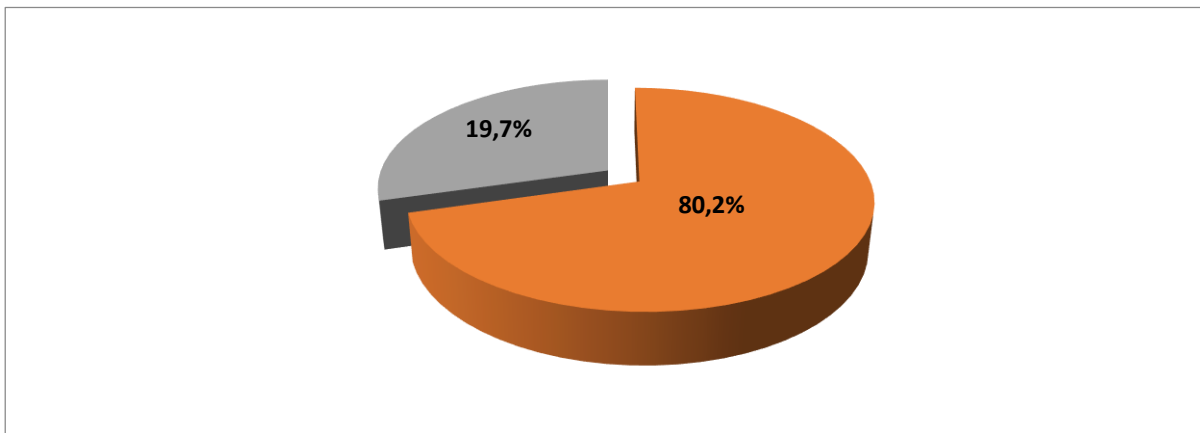
De acordo com gráfico n.6, foram inquiridos um total de 71 funcionários que representa 100% da amostra. Observamos que, 52,2% inquiridos responderam sim, dizendo que os treinamentos são específicos para superar debilidades, ao passo que, 47,8% inquiridos responderam não, dizendo que os treinamentos não são específicos para superar debilidades. Apesar da maior parte dos inquiridos responderem que sim, é importante que a organização opta em treinar os seus funcionários de modo a desempenhar melhor as suas funções.

Tabela nº 7 – Distribuição da amostra quando questionado se nas acções de treinamento utiliza alguma ferramenta tecnológica?

Ref.	DESIGNAÇÃO	FREQUÊNCIA SIMPLES	PERCENTAGEM (%)
1	Sim	57	80,2%
2	Não	14	19,7%
TOTAL		71	100%

Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 7 – Distribuição da amostra quando questionado se nas acções de treinamento utiliza alguma ferramenta tecnológica.



Fonte: Elaboração própria.

De acordo com gráfico n.7, foram inqueridos um total de 71 funcionários que representa 100% da amostra. Observamos que, 80,2% inquiridos responderam sim, dizendo que nas acções de treinamento têm utilizado algumas ferramentas tecnológicas, ao passo que, 19,7% inquiridos responderam não, dizendo que nas acções de treinamento não têm utilizado algumas ferramentas tecnológicas.

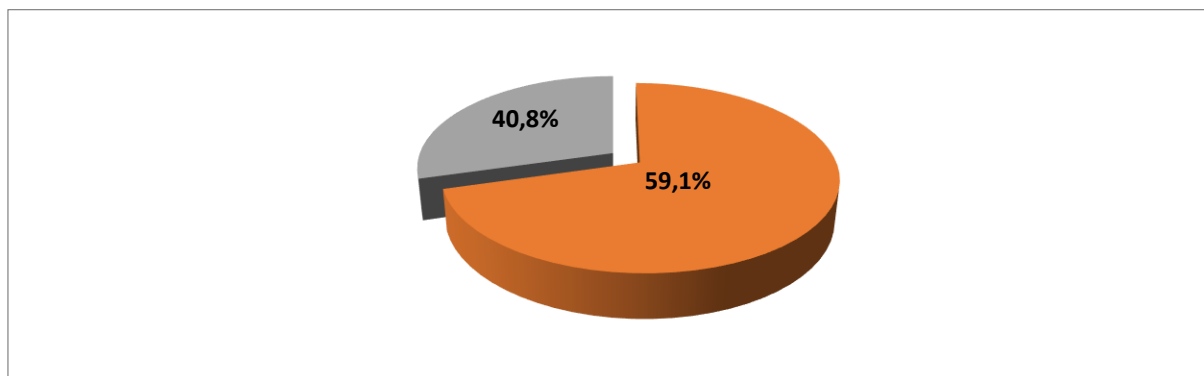
Apesar da maior parte dos inquiridos responderem que sim, é fundamental que a organização crie novos métodos de uso de tecnologia de forma a facilitar com que todos têm acesso na utilização de algumas ferramentas de modo a facilitar nos exercícios das suas actividades no local de trabalho.

Tabela nº 8 – Distribuição da amostra quando questionado se já participou de um treinamento a distância?

Ref.	DESIGNAÇÃO	FREQUÊNCIA SIMPLES	PERCENTAGEM (%)
1	Sim	42	59,1%
2	Não	29	40,8%
TOTAL		71	100%

Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 8 – Distribuição da amostra quando questionado se nas acções de treinamento utiliza alguma ferramenta tecnológica.



Fonte: Elaboração própria.

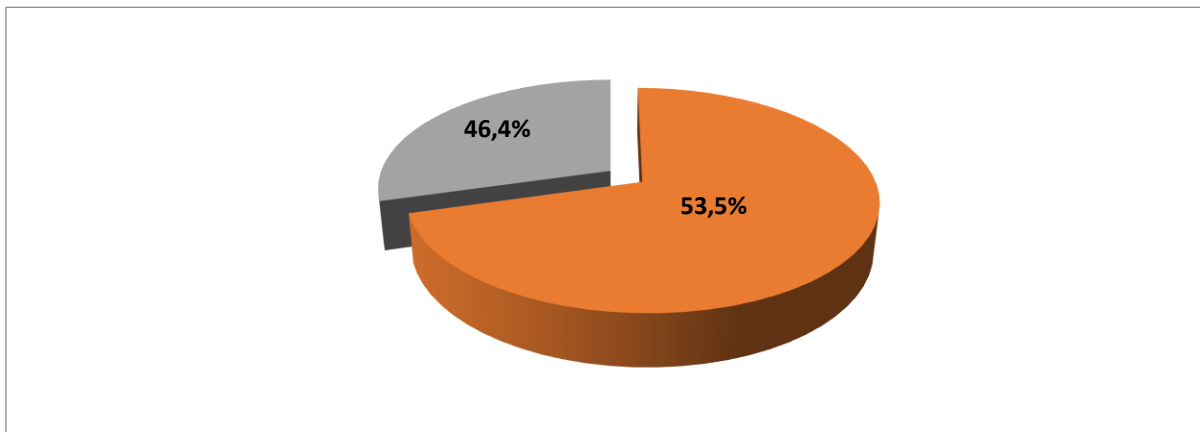
De acordo com gráfico n.8, foram inqueridos um total de 71 funcionários que representa 100% da amostra. Observamos que, 59,1% inquiridos responderam sim, dizendo que já participaram de um treinamento a distância, ao passo que, 19,7% inquiridos responderam não, dizendo que nas acções de treinamento não têm utilizado algumas ferramentas tecnológicas. Percebe-se que, treinamento a distância capacita os funcionários de forma a obter conhecimentos e facilita o modo de dar respostas aos problemas que a organização poderá enfrentar. Porém, trás novo desenvolvimento dentro do ambiente organizacional.

Tabela nº 9– As acções de treinamento utilizando a tecnologia de informação facilita a retenção de conhecimento ?

Ref.	DESIGNAÇÃO	FREQUÊNCIA SIMPLES	PERCENTAGEM (%)
1	Sim	33	46,4%
2	Não	38	53,5%
TOTAL		71	100%

Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 9 – As acções de treinamento utilizando a tecnologia de informação facilita a retenção de conhecimento ?



Fonte: Elaboração própria.

Com base ao gráfico n.9, foram inqueridos um total de 71 funcionários que representa 100% da amostra. Observamos que, 53,5% inquiridos responderam não, dizendo que as acções de treinamento utilizando a TI não facilitam a retenção de conhecimento, ao passo que, 46,4% inquiridos responderam sim, dizendo que as acções de treinamento utilizando a tecnologia de informação facilitam na retenção do conteúdo ministrado.

Apesar da organização beneficiar os seus funcionários as acções de treinamentos, é necessário que os funcionários pudessem escolher o tipo de treinamento que mais se adequam de modo a atingir-se os objectivos pela qual é ministrada determinada acção formativa.

3.2. Discussão dos resultados

Passamos neste tópico à discussão dos resultados da pesquisa dando maior ênfase àqueles dados que têm ligação directa com o uso da tecnologia de informação e o processo de treinamento. Factores como a idade, o género, tempo de serviço e o nível académico, sendo estes, factores sócio-demográficos, também estão relacionados com o uso de tecnologia de informação no processo de treinamento e desenvolvimento organizacional.

As idades dos inqueridos rondam com maior incidência, entre os 28 à 61 anos representando 100%, quer dizer que a nossa amostra é bastante adulta. A idade é um elemento crucial no processo de treinamento e desenvolvimento organizacional, em função das experiências que poderá exercer no trabalho.

Quanto ao sexo, os inqueridos representam com maior incidência ao sexo masculino com 56,3%. Segundo Mendonça et al., (2013), a tecnologia informação pode contribuir consideravelmente para que as organizações obtenham os objetivos almejados. Isto quer dizer que, o sexo masculino é mais propenso ao domínio do uso da tecnologia e no manejo no local de trabalho.

No que se refere ao tempo de serviço a pesquisa mostrou que a maior parte dos inquiridos estão entre 11 a 20 anos de serviço com 49,2%. Quanto ao nível académico verificou-se que a maior parte dos inquiridos são licenciados 47,8%

Porém, os estudos relacionados ao uso de tecnologia de informação a nível do nosso país são escassos, é comum, de um tempo para cá, termos os dados voltados a tecnologia enquanto que o treinamento e desenvolvimento são fundamentais dentro da organização. Em um mercado competitivo o investimento em tecnologia na empresa se faz necessário para que possa ter seus processos bem estabelecidos. É mais importante investimento em tecnologia correta e adequada com as necessidades da empresa. (Crispim, 2014)

Quando questionado se o treinamento profissional é um factor determinante no desenvolvimento organizacional, verificou-se que 59,1% dizem que não. Portanto, se a tecnologia utilizada não for necessariamente adequada ou não estiver actualizada para o que for proposto em questão, irá prejudicar a relação entre o usuário e o sistema. Tornar-se ideal que haja treinamento para operar o sistema, profissionais preparados e qualificados, onde trabalharão de forma correta com a informação desde o primeiro momento. (Barboza. 2019)

Com relação o treinamento se os funcionários conseguem superar debilidades dizem que sim 52,2%. Na visão de Bandeira et al., (2017) explica que, na medida em que uma organização empresarial cria conhecimento, ela percorre pelos quatro quadrantes do modelo, começando geralmente pela socialização, criando conhecimento mais complexo a cada ciclo. Compreende-se que, as organizações encontram dificuldades para tornar o conhecimento individual em colectivo.

Portanto, as discussões do estudo nos possibilitaram fazer uma comparação com outros estudos, e vimos que a uma reactividade com base nos resultados da pesquisa, uma vez que, concordamos com alguns teóricos.

4. Considerações Finais

Com base na análise e nos resultados apresentados, podemos concluir que a capacitação ética no setor bancário é uma necessidade estratégica e urgente, considerando os desafios enfrentados pela indústria, como o uso crescente de novas tecnologias, o aumento das demandas regulatórias e a importância de manter a confiança das partes interessadas.

A seguir, destaque-se as principais considerações:

- **Importância da Ética como Pilar Estratégico**

A ética deve ser considerada um elemento central nas operações bancárias, integrando-se às práticas de governança e às decisões de negócios. A ausência de práticas éticas robustas pode comprometer a imagem institucional, a confiança dos clientes e até mesmo a sustentabilidade das operações.

- **Capacitação como Ferramenta de Transformação**

Uma proposta de capacitação ética eficaz deve ir além do treinamento técnico, promovendo uma compreensão prática dos princípios éticos, o desenvolvimento de competências socioemocionais (como empatia e responsabilidade) e o estímulo a uma cultura ética organizacional.

- **Tecnologias e Desafios Éticos Emergentes**

Com o avanço de tecnologias como a inteligência artificial, a automação e o big data, surgem novos dilemas éticos relacionados à privacidade de dados, discriminação algorítmica e transparência nas operações. É necessário preparar os colaboradores para lidar com esses desafios de forma ética e responsável.

- **Impacto da Capacitação nos Resultados Organizacionais**

A implementação de programas contínuos de capacitação ética contribui para a redução de riscos reputacionais, melhora a conformidade com regulamentações e promove um ambiente de trabalho mais íntegro e colaborativo, favorecendo tanto o desempenho individual quanto organizacional.

- **Integração da Ética à Cultura Organizacional**

A capacitação ética não deve ser tratada como um evento isolado, mas como um processo contínuo e integrado à cultura organizacional. Políticas claras, lideranças comprometidas e sistemas de incentivo alinhados com os valores éticos são fundamentais para o sucesso da proposta.

6. Referências Bibliográficas

- Ávila, L. V.; Stecca, J. P. (2015). *Gestão de Pessoas*. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico. Rede e-Tec Brasil.
- Barbosa, F. H. (2019) *Gestão de pessoas e Desenvolvimento Organizacional*. Rio grande do Sul, Aderfes.
- Bandeira, M. M. (2017). *Valor da TI para as organizações: Uma abordagem baseada em benefícios estratégicos, informacionais, transacionais, transformacionais e de infraestrutura*. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Borges-Andrade, J. E. (2012). *Desenvolvimento de medidas em avaliação de treinamento*. ENAMPDA, Florianópolis.
- Cardoso, A. A. (2016) *Atração, Selecção e Integração de Talentos*. 1ª ed. Lisboa, Lidel-edições técnica.
- Chimpolo, J.F. (2022). *Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal* 1ª ed. Luanda, Nova Editora.

- Chiavenato, I. (2011). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Cruz, T. (2015). *Sistemas de informações gerenciais: tecnologia da informação e a empresa do século XXI*. 3 ed. São Paulo. Atlas.
- Dantas S. H. G. (2007) *A Ética, a Tecnologia e a Técnica - a ética da Técnica*.
- Gil, A. C. (2019). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7.ed. São Paulo: Atlas.
- Lopes G.J.D. (2006) *Metodologia Científica*, -KLHf, Santo André.
- Marconi, M. de A.; Lakatos, E. M. (2011). *Fundamentos de Metodologia Científica*. 5ª ed. São Paulo: Atlas.
- Magrani G. J. (2019) *A Ciência e a metodologia de Investigação*. Ght-Portugal.
- Mendonça, C. M. C. de.; Guerra, L. C. B.; Souza Neto, M. C. De.; Araújo, A. G. de. (2013). *Governança de tecnologia da informação: um estudo do processo decisório em organizações públicas e privadas*. Revista de Administração Pública - RAP, Rio de Janeiro, v. 47, n. 2, p. 443-468, Mar./Abr.
- Neme C. M. B.; Santos M. A. P., (2014) *Ética: conceitos e fundamentos*- Rio de Janeiro.
- Santo, J. ; Fiaco, J. L. (2020). *O Impacto das Tecnologias na área de Recursos Humanos*. Disponível em: <http://repositorioaee.edu.br/bitstream/aee/9385/1/>
- Souza J. F.; Cardoso F.P. (2022). *Educação Corporativa e as Tics: Análise em uma Grande Empresa*-Monografia-Curitiba.
- Torquato J. G. D.; Silva S. P. (2000). *Método de Investigação Científica*, GM- Brasil.
- Vergara, Sylvia Constant. (2004). *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 5ª ed., São Paulo: Atlas.
- Zassala, Carlinhos, (2013). *Manual de iniciação a pesquisa científica*. Luanda