

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E CONDUTA ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES: UMA PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

EDILEUZA GERMANO DA SILVA

ORIENTADORA: Prof.^a MARIA VALÉRIA PEREIRA DE ARAÚJO

RESUMO

Este trabalho objetiva desenvolver uma discussão teórica a respeito da reestruturação produtiva e a conduta ética nas organizações, visto que as transformações ocorridas nas empresas, nos últimos tempos, exigem uma moderna gestão, composta por colaboradores éticos, para permanecer no mercado e obter vantagens competitivas. Um dos maiores agentes de transformação coletiva são as organizações, pressionadas a buscar melhorias para sociedade, oportunidade de crescimento e permanência no mercado. Nesse contexto este trabalho propõe apresentar a metodologia da pesquisa bibliográfica com os principais autores: Morin (2005), Vasquez (2002), Jacomino (2000), Arruda (2002) dentre outros. Observa-se que as mudanças ocorridas nas últimas décadas; em virtude da reestruturação produtiva com as inovações tecnológicas, organizacional e de gestão, a sociedade, colaboradores, enfim todas as partes interessadas chamadas stakeholders exigem das organizações novas praticas a serem implantadas. Diante disso é necessário desenvolver novas formas de gestão permeadas por princípios e valores éticos, perfil esse, exigido e esperado pela sociedade atual. Esse novo perfil, refere-se ao perfil do colaborador e do gestor; pois são eles que formam a empresa. São necessárias mudanças reais com a criação e implementação de um código de ética específico permeado por valores e culturas, elaborado com a participação de todos, e que as organizações envolva, premie e dissemine às praticas éticas corretas juntos aos colaboradores, direcionando-os e dando credibilidade, aumentando confiança através de uma postura decente diante da sociedade para atuar no mercado com transparência e responsável, combatendo assim a acirrada concorrência do mundo globalizado.

PALAVRAS-CHAVE: ética, reestruturação produtiva, organizações, mudanças.

ABSTRACT

This work aims to develop a theoretical discussion about the restructuring process and ethical conduct in organizations, since the changes occurred in enterprises in recent times, require a modern management, composed of ethical employees to remain on the market and gain competitive advantages. One of the biggest agents of change collective organizations are under pressure to seek improvements to society, opportunity for growth and continued market. In this context, this paper proposes to present the methodology of the research literature with the main authors: Morin (2005), Vasquez (2002), Jacomino (2000), Arruda (2002) among others. It is observed that changes in recent decades, because of restructuring productive with technological innovations, and organizational management, society, employees, finally called stakeholder organizations require new practices to be implemented. Given this it is necessary to develop new forms of management principles and permeated by ethical values, this profile, required and expected by society. This new profile, refers to the profile of the employee and management, for it is they who form the company. Changes are needed with the actual creation and

implementation of a code of ethics specific permeated by values and cultures, prepared with the participation of stumps, and organizations involved, reward and disseminate the correct ethical practices together to employees, directing them and giving credibility, increasing confidence through a decent position in society to operate in a transparent and accountable, thus countering the fierce competition of the globalized world.

KEY-WORDS: ethics, restructuring productive, organizations, changes.

INTRODUÇÃO

O presente artigo objetiva desenvolver uma discussão teórica a respeito da reestruturação produtiva e conduta ética nas organizações - assunto de grande importância e reflexão no ambiente empresarial, por ser um processo consciente do ser humano o qual se aprende ao longo da vida. A ética está vinculada a toda reflexão que o indivíduo faz sobre o agir e sobre o sentido ou missão de sua vida, bem como seus valores e os princípios que orientam na sua conduta na busca de verdades, práticas de virtudes e felicidade. Ser ético significa buscar o bem para si e também para os outros. Ética (*gr ethiké*) é o nome geralmente dado ao ramo da filosofia dedicado aos assuntos morais. A palavra "ética" é derivada do grego *ἠθικός*, e significa aquilo que pertence ao *ἦθος*, ao caráter (dicionário Michaelis). O conceito de ética apresenta-se de formas diferentes. Conforme Valls (1993), "A ética é daquelas coisas que todo mundo sabe o que são, mas que não são fáceis de explicar, quando alguém pergunta"; e de acordo com Morin (2005), "A ética encontra o ser humano consigo mesmo, com sua comunidade, com a espécie". Essa afirmação resume de certa forma o princípio fundamental da ética para o autor, a ligação.

Deve-se, neste momento, fazer algumas considerações acerca do mundo atual competitivo e exigente que se tornou o mercado de trabalho, o qual pressiona a cada dia o indivíduo numa busca desenfreada de produtividade, não deixando tempo para refletir sobre sua conduta ética. Diante do contexto apresentado, o presente estudo tem intuito de responder a seguinte questão de pesquisa: qual a produção científica de reestruturação produtiva e conduta ética nas organizações?

Tem-se falado muito em ética, embora poucos a vivenciem, principalmente no Brasil com essa cultura do "jeitinho brasileiro", querendo levar vantagem a qualquer custo, como se fosse garantia para o desenvolvimento econômico.

Todavia, a sociedade sofre mudanças nos aspectos sociais, econômicos e organizacionais. Um dos maiores agentes de transformação coletiva são as organizações, cada dia pressionadas pelo mercado atual a buscar melhorias para sociedade e conseqüentemente oportunidade de crescimento e permanência no mercado competitivo.

O trabalho ainda discute a importância de um código de ética nas organizações, direcionando os colaboradores a uma boa conduta, pois a cada dia buscam-se novas estratégias para permanecer no mercado, desta forma é necessário ressaltar a importância de comportamento eticamente adequado na execução dos processos que compõe a rede social e cadeia produtiva.

O trabalho encontra-se dividido nas seguintes partes: referencial teórico e considerações finais e referências.

2. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

É o processo de mudança ocorrida nas empresas principalmente na organização do trabalho industrial começando com inovações tecnológicas, organizacional e de gestão, o foco principal é alcançar uma empresa integrada e flexível. Conforme Pimenta (1999, p. 29), a reestruturação produtiva de trabalho pode ser definida “como o processo de mudanças ocorridas nas empresas e, principalmente, na organização do trabalho, através de introdução de inovações tecnológicas, organizacionais e de gestão, buscando alcançar uma organização integrada e flexível”.

Observa-se que até a década de 70, as características das organizações eram predominantemente estrutura formal, departamentalizada, hierarquizada, as decisões e informações centralizadas, estas estruturas, foram criadas com base nas empresas industriais de grande porte. A relação entre as firmas era de concorrência, verificando-se poucos movimentos no sentido de uma aproximação entre as organizações.

Nas instituições a principal característica era a produção em massa, principalmente de bens de baixa diferenciação, na verdade não se primava por inovação de processo e de produtos, havia uma padronização do maquinário e do equipamento, da mão-de-obra e das matérias primas.

A forma de trabalho da organização e da gestão tinha como base a divisão das tarefas, a especialização do trabalhador, separação entre execução e produção em outras palavras o trabalho passa a ser rotineiro, com pequeno grau de envolvimento dos operários e a produção estimulada principalmente por incentivos financeiros. Como afirma Rago (1987) “[...] representa também uma forma de dominação do capital, expropriando do trabalhador seu saber específico, desqualificando seu ofício [...] ao individualizar o operário no interior da fábrica.”

A globalização da economia e a concorrência internacional acirrada, a partir da década de 70 a nível mundial e no início dos anos 90 no Brasil, enfrentou crises nos padrões de acumulação de capital devido a fatores como saturação de mercado de bens duráveis, o poder aquisitivo caiu, novos países produtores entraram no mercado brasileiro e formação blocos regionais. Por esta razão, iniciou-se a busca de novos padrões, modelos de organização, para fazer frente a estes desafios de competitividade, na qual a empresa poderia sobreviver.

De acordo com Leite (2003, p. 79), as empresas estão concentrando esforços nas estratégias organizacionais, na adoção de novas formas de gestão da mão de obra com o envolvimento dos trabalhadores com qualidade e produtividade.

Nessa fase as empresas passaram a concentrar seus esforços nas estratégias organizacionais e na adoção de novas formas de gestão do trabalho mais compatíveis com as necessidades de flexibilização da produção e com o envolvimento dos trabalhadores com a qualidade e a produtividade.

Ainda, segundo a autora, nesse período o processo “... Passou a adquirir as características de uma verdadeira reestruturação produtiva”.

Alguns países foram fonte de caso de estudo, exemplo do Japão, considerado uma potência industrial. Esses modelos trouxeram novas estratégias de sobrevivência no mercado, por serem capazes de produzir a baixos custos, com qualidade e diversidade de produtos. Foram implantadas novas mudanças tecnológicas e organizacionais e novos padrões de gestão, buscando uma empresa flexível e integrada, aumentando a produtividade e colocando-se numa posição relevante em um mercado complexo. [...] Urgem, assim, estruturas organizacionais mais planas, ágeis e enxutas com redução de custo e uma diferenciação entre empresas, no sentido da concorrência, novos produtos lançados, rapidez em entrega e melhor nível de serviço associado ao produto. (SALERNO, 1995).

Houve a necessidade de um processo de reestruturação produtiva urgente, a tendência a dar origem a novo padrão de acumulação de capital e de organização da produção geraram vários sinônimos desse padrão, conforme classificam os estudiosos: pós ou neo-fordismo, acumulação flexível ou modelo japonês, entre outros. Os empresários buscam competitividade através de novas formas de ganhos de produtividade junto à flexibilidade de produção que visa adequar o aparelho produtivo as exigências de um mercado novo de muita produção e pouco consumo, com produtos com qualidade e inovados, numa concorrência nacional e internacional. As mudanças foram necessárias em virtude dos desafios existentes, buscam-se novos padrões de gestão organizacional, com base em novas tecnologias e novas formas de gestão e de produção, atendendo a expectativa de um novo mercado.

Nogueira et al (1999, p.28) afirma que:

[...] diante deste cenário, era necessário implantar não apenas mudanças tecnológicas, mas principalmente novas formas de organização do trabalho, na busca de uma empresa mais flexível e integrada, que elevasse a produtividade e fizesse frente a um ambiente marcado pela imprevisibilidade e complexidade de mercado. Nesse contexto as empresas iniciaram um processo de reestruturação produtiva.

Percebe-se que o processo de mudança nas empresas ocorridas nas ultimas décadas exigem das mesmas um perfil diferente e um novo modelo de administração, com transparência e participação de todos, em virtude de um mercado em expansão, buscado flexibilidade, integração e aumento em sua produção.

As empresas estão em constante metamorfose, as mudanças são rápidas e precisam ser implantadas; e um dos aspectos importantes é a relação de trabalho da gestão de forma positiva nos diversos relacionamentos da empresa como funcionários, clientes, fornecedores, etc.

Conforme explicita Moreira (1999), essas práticas nos relacionamentos aumentam a confiabilidade nessas relações sendo assim pontos presentes quanto a vantagem competitiva.

As organizações preocupadas com a competitividade e as novas formas de ganhos enfrentam desafios constantes. Nesse contexto econômico e político é cobrada uma conduta, uma atuação responsável e efetiva, permeada por valores,

cultura, comportamentos morais, com posturas éticas, conforme for o direcionamento da empresa.

3. ÉTICA PESSOAL

Nos dias atuais há vários problemas relacionados à ética, as transformações enfrentadas no mundo histórico, científico e de conhecimento geram crises diárias em âmbito local e global, influenciando negativamente o relacionamento do indivíduo com o meio social e com o mesmo, o aumento do egoísmo e da ganância humana, a riqueza gerada na maioria das vezes pelo lucro ilícito.

Conforme Vázquez (2003) “a ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade”. Enfim, influencia o indivíduo nas escolhas entre o certo e o errado, é um processo que se aprende ao longo da vida, sendo assim todas as questões práticas vivenciadas no cotidiano, obriga o indivíduo a aplicar o conceito de ética e de moral. Porém, no contexto atual muitos não entendem e agem segundo os princípios da ética.

O que se observa atualmente, é que a ética como teoria não garante o desenvolvimento moral das pessoas e dos governantes, principalmente no Brasil.

Tantos acordos firmados, normas, leis e outros instrumentos que mostram a necessidade urgente das pessoas harmonizarem nas suas relações.

Na declaração dos direitos humanos, na Constituição Brasileira estão descritos os princípios éticos, diversos documentos garantindo justiça, proteção e tantas outras coisas necessárias a uma vida humana mais digna. Mas a falta de princípios éticos em todos os aspectos da nossa sociedade geram desigualdade e injustiça.

Nesse sentido a formação de cada indivíduo e a postura ética é um instrumento fundamental para construir uma sociedade mais justa, livre e solidária.

A respeito deste assunto Morin (2005, p. 86) afirma:

Não são apenas as relações entre nações, povos, religiões, ideologias, mas também as relações entre indivíduos numa mesma família, num mesmo povoado, num mesmo edifício, numa mesma empresa, que são atingidas pelo câncer do mal-entendimento e das animosidades, maledicências, inimizades. Não há somente fanatismo, dogmatismo, imprecações e fúrias, há também a incapacidade de compreender a si e ao outro.

Na concepção do autor, o homem contemporâneo tornou-se dono do seu próprio destino, sua estrutura social não norteia sua conduta e o mesmo já não teme

mais a Deus. A cada dia torna-se individualista e autônomo, e busca se dar bem a qualquer custo, esquecendo os verdadeiros valores éticos. Esses desvios de conduta moral dos indivíduos que fazem parte de nossa sociedade contemporânea estão gerando egoísmo, violência, indiferença uns com os outros.

Conclui-se que é necessária uma formação pessoal e uma postura ética de cada cidadão diante do mundo em vivem, evitando assim tantos males para consigo como para os outros. Nunca se falou tanto em um agir ético adequado nos dias atuais, mais é necessário mas que isso, é preciso uma pratica ética, capaz de tornar os indivíduos sensíveis e sensatos diante de suas escolhas . Afinal uma conduta ética não é somente um conjunto de valores como costumes de uma sociedade ou religião, mas uma visão individual do que é certo e o poder de cada um formular suas obrigações morais perante a vida, entende-se que a ética é uma conduta de vida necessária para a convivência harmoniosa entre todos os seres humanos onde precisa haver pensamento básico, diante de que tudo que não me faz bem, que me deixa triste, que me prejudica, consequentemente não faz bem ao outro, deixa-o infeliz , enfim prejudica-o também.

Segundo Morin (2005, p.21), “Todo olhar sobre a ética deve perceber que o ato moral é um ato individual de religação; religação com um outro; religação com uma comunidade, religação com uma sociedade e, no limite, religação com a espécie humana”. Assim, deve-se entender que depende única e exclusivamente de cada um expressar uma conduta ética adequada em sua vida, nas relações pessoais e na sociedade de um modo geral.

4. ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com Jacomino (2000, p. 29):

A importância da ética nas empresas cresceu a partir da década de 80, com a redução das hierarquias e a consequente autonomia dada as pessoas. Os chefes, verdadeiros xerifes ate então, já não tinham tanto poder para controlar a atitude de todos, dizer o que era certo ou errado.

Nesse sentido, a ética é um tema presente e recorrente nas organizações, que seja por necessidade que o próprio gesto identifica, de implementar padrões de comportamento e costumes que geram valor a empresa, ou pela imposição de um mercado competitivo, com clientes conhecedores de seus produtos e conscientes de

seus direitos, forçando a empresa a criar novas estratégias e buscar novos mecanismos para se manterem no mercado.

Segundo Ashley (2002), parece lícito afirmar que hoje em dia as organizações precisam estar atentas não só as suas responsabilidades econômicas e legais mais também as suas responsabilidades éticas, morais e sociais.

Para que aconteçam mudanças é preciso que os empresários tenham atitudes positivas em relação à organização interna e externamente. E nesse sentido passarem a competir com transparência, satisfazer e motivar seus funcionários, construindo relacionamentos perenes e baseados na confiança, logo obtendo resultados positivos em seus negócios, conseqüentemente a sociedade na qual a empresa está inserida tenderá a melhorar.

Segundo Jacomino (2000, p.31):

Não podemos ser inocentes e pensar que empresa são apenas entidades jurídicas. Empresas são formadas por pessoas e só existem por causa delas. Por trás de qualquer decisão, de qualquer erro ou imprudência estão seres de carne e osso. E são eles que vão viver as glórias ou o fracasso da organização. Por isso, quando falamos de empresa ética, estamos falando de pessoas éticas.

Dessa forma é necessário ressaltar que falar de empresa é falar também de indivíduos, já que são eles que formam o corpo de uma organização e convivem diariamente nesse espaço. A consciência da importância dos valores éticos tem que partir de cada indivíduo, pois atitudes éticas acima de tudo, é uma opção ou decisão de cada um.

Nesse sentido, Jacomino (2000, p.29) afirma: “Além de ser individual, qualquer decisão ética tem por trás um conjunto de valores fundamentais. Ser ético nada mais é do que agir direito, proceder bem, sem prejudicar os outros.”

A partir do momento que cada um entenda a importância de agir eticamente, passa a contribuir positivamente com as organizações na qual estão inseridos, caso contrário o não agir ético do indivíduo de qualquer nível dentro da empresa, pode atingir negativamente a marca e a imagem dessa organização.

A primeira tentativa formal de impor um comportamento ético a empresa foi à encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII. Nela foram expostos princípios éticos aplicáveis aos relacionamentos entre a empresa e seus empregados. Esses princípios valorizam o respeito aos direitos e a dignidade dos trabalhadores.

Diante disso, a ética é essencial para o setor empresarial e para a sociedade, no sentido de reduzir as diferenças sociais, permitir a liberdade de escolha, respeitar as diferenças individuais e tantos outros benefícios.

No ano de 1977, foi aprovado no congresso norte-americano uma lei relativa a ética empresarial denominada “Foreign Corrupt Practices Act” (FCPA), de acordo com esta lei, seriam aplicadas penalidades para pessoas ou organizações que oferecessem suborno a autoridades estrangeiras, para obter negócios ou contratos.

Com o fim de exigir das empresas um comportamento ético em todos os seus relacionamentos, no Brasil, assim como em outros países, as decisões judiciais tem exigido mais clareza e coerência em suas atuações, e os tribunais vêm atuando de forma bastante criteriosa, como resultado deste esforço as empresas são motivadas a seguir a ética, de tal forma que a sociedade exige e espera que as corporações atuem desta maneira em todos os relacionamentos: empregados, clientes, fornecedores, competidores, governo. Como resultado podendo cobrar a mesma atuação.

Conforme Moreira (1999, p.31) afirma:

O comportamento ético por parte da empresa é esperado e exigido pela sociedade. Ele é a única forma de obtenção de lucro com respaldo da moral. Esta impõe que a empresa aja com ética em todos os seus relacionamentos, especialmente com clientes, fornecedores, competidores, e seu mercado, empregado, governo e público em geral.

Pode-se concluir, então, que diante das inovações organizacionais que gera um mercado competitivo e inovador perceber-se claramente a necessidade da criação de uma moderna gestão nas organizações, composta de colaboradores mais éticos no mundo dos negócios para conseguir sobreviver no mercado e obter vantagens competitiva. A organização precisa agir de forma adequada com todos que direta ou indiretamente se relaciona com a mesma. Seus rumos, valores e expectativas precisam levar em conta todo esse universo. Os resultados positivos das empresas e dos profissionais que nelas estão inseridos são ocasionados de decisões éticas e morais, a única forma de obter retorno financeiro com respaldo moral é ter uma conduta adequada nos aspectos ético, tão exigido e esperado pela sociedade atual.

4.1 Código de ética

Os instrumentos de realização dos princípios de uma empresa que são, visão e missão tem como base o código de ética, sua finalidade é direcionar os seus funcionários em suas ações no dia-a-dia e mostrar claramente a postura social da empresa e de todos que interagem com a mesma. Segundo Moreira (1999, p.33), “O Código de Ética tem a missão de padronizar e formalizar o entendimento da organização empresarial em seus diversos relacionamentos e operações”.

Para a empresa definir sua ética e a forma de agir no mercado, é necessário que tenha em mente o que quer fazer e o que espera de cada colaborador. As empresas assim como seus colaboradores têm características próprias, cada indivíduo tem sua formação familiar, religiosa, educacional e social, atuando de acordo com seus princípios. Sendo assim, no dia-a-dia os valores culturais da empresa podem entrar em conflito com os valores culturais de cada um. Para evitar tal situação é preciso criar um sistema de valores, padrões e políticas uniformes, que possibilitem uma conduta adequada e apropriada aos indivíduos na empresa, este sistema é chamado código de ética, que é definido como uma declaração formal do que espera a empresa, e a maneira de agir de seus gestores e colaboradores.

É necessário que toda empresa tenha um código de ética bem elaborado, com a participação de um maior número de pessoas, abrangendo todos os níveis de colaboradores com regras claras para atender as necessidades da empresa, conduzir seus negócios, possibilitar harmonia e proteção aos seus colaboradores, clientes, enfim todos que fazem parte de alguma forma da empresa. Conforme Arruda (2003, P.64) “é fundamental a existência de padrões e políticas uniformes para que os empregados possam saber, em qualquer circunstância, qual a conduta adequada e apropriada”.

A interpretação de um código de ética é como a lei maior da empresa, ou seja, é uma carta dos direitos e dos deveres morais, na qual a empresa mostra suas responsabilidades nos aspectos sociais, éticos e ambientais. Torna-se um instrumento de suma importância ao possibilitar harmonia e proteção a todos que estão ligados a empresa: colaboradores, gestores, clientes, fornecedores, etc. Segundo Arruda (2003, P.65) afirma: Os códigos de ética não tem a pretensão de solucionar os dilemas éticos da organização, mas fornece critérios e diretrizes para que as pessoas encontrem formas éticas de se conduzir.

Cada empresa tem seu código de ética distinto pelo formato, conteúdo e extensão, umas se limitam a fornecer diretrizes como, por exemplo, questões de proibir presentes a clientes e fornecedores, etc., outras descem ao nível mais concreto dos problemas enfrentados no dia a dia das organizações.

Enfim, conclui-se que o código de ética é um instrumento formal do que espera a organização em relação os seus gestores e colaboradores, é de suma importância no sentido de direcionar os colaboradores na tomadas das decisões cotidianas, proporciona mudanças e atitudes e comportamentos, refletindo nos valores também da organização. Nesse sentido orienta e conduz as ações das empresas nos diversos aspectos social, ético etc. O código de ética vai regular as relações dos colaboradores entre si e de todos que fazem parte da empresa direta ou indiretamente. Fica evidente que deve ser bem redigido, produzido e que todos participem do processo. Isto porque seu conteúdo deve ser o mais abrangente possível no que se refere ao ponto de vista de valores morais, culturais e do ponto de vista dos colaboradores e da organização, não soluciona os problemas da empresa, mas fornecer critérios e diretrizes para que todos tenham uma conduta adequada no que se refere aspecto ético.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Faz-se necessário observar que, diante das mudanças ocorridas nas últimas décadas, em virtude da reestruturação produtiva com as inovações tecnológicas organizacionais e de gestão, a sociedade, colaboradores, fornecedores, acionistas, enfim todas as partes interessadas chamadas stakeholders exigem das organizações, hoje, novas práticas a serem implantadas, principalmente aquelas que almejam permanecer em um mercado competitivo e conhecedor dos seus direitos e produtos. Diante desse contexto, as organizações precisam desenvolver novas formas de gestão permeadas por princípios e valores éticos, perfil esse, tão esperado e exigido pela sociedade atual.

Nesse sentido, ao falar em um novo perfil a ser criado nas organizações estamos nos referindo também ao perfil do colaborador e do gestor, já que são eles que formam o corpo de uma empresa. De fato, são necessárias mudanças reais com a criação e implantação de um código de ética específico permeado por valores

e culturas, elaborado com a participação de todos, contando com o apoio das organizações para envolver, premiar e disseminar as práticas eticamente corretas junto aos colaboradores e, principalmente direcionando as pessoas moralmente, dando credibilidade, aumentando a confiabilidade através de uma postura decente perante a sociedade para continuar no mercado atuando de forma responsável.

Enfim, para ter bons resultados em todos os aspectos sejam de relacionamento ou financeiros, são necessárias atitudes éticas e morais agregando a sua imagem, maior confiança e credibilidade à medida que suas ações resultam em benefícios efetivos. Além disso, ao estabelecer um padrão ético de atuação empresarial as organizações influenciam seus clientes, colaboradores, fornecedores e concorrentes, criando novos paradigmas significando assim bons negócios, combatendo assim a acirrada concorrência do mundo globalizado.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Maria Cecília Coutinho de. **Fundamentos de Ética Empresarial e Econômica**. 2ª.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ARRUDA, M.C.C. **Código de Ética: um instrumento que adiciona valor**. São Paulo: Negócio Editora, 2002.

ASHLEY, P.A. **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002.

Código de ética: um fator de sucesso da organização. 2003. Disponível: <http://www.eticaempresarial.com.br/imagens_arquivos/artigos/File/Monografias/codigo%20de%20etica.pdf> acesso: jan/2012.

DENNY, Ercílio A. **Ética e sociedade**. Capivari: Opinião E., 2001.

GITAHY, L.; LEITE, M.; RABELO, F. **Reestruturação produtiva e a empresa: programas de qualidade, políticas de gestão de recursos humanos e relações industriais**. Projeto Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira. Estudo Temático 3. Bloco Temático V: Condicionantes sociais da competitividade, Campinas, 1993.

JACOMINO, D. **Você é um profissional ético?**. VOCÊ S/A. São Paulo, n. 25, pg.28-37, jul. 2000.

LEITE, Marcia de Paula. **Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra**. In: OLIVEIRA, C. A. B. et al. (org.). O mundo do trabalho. São Paulo: Página Aberta, 1994.

MICHAELIS: **Moderno dicionário da língua portuguesa**. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 1998-(Dicionários Michaelis). 2259p.

MOREIRA, Joaquim Manhães. **A Ética Empresarial no Brasil**. São Paulo. Pioneira, 1999.

MORIN, Edgar. **O pensamento da ética. O método 6: Ética**. Porto Alegre: Sulina, 2005.

NASH, Laura, **Ética nas Empresas: boas intenções a parte**. São Paulo: Makron Books, 2001.

NOGUEIRA, A.H.; BARRETO, A.P.B.; MACIEL, C.E.C.; ROSINHA, R.O. Globalização: Reestruturação produtiva e impacto na gestão de recursos humanos.

PIMENTA, S.M. Recursos Humanos: Uma Dimensão Estratégica. Belo Horizonte: UFMG/FACE/CEPEAD, 1999.

RAGO, Luzia; MOREIRA, Eduardo. **O que é taylorismo**. São Paulo: Brasiliense, 1987. Coleção primeiros passos.

SALERNO, Mário. **Essência e aparência na organização da produção e do trabalho das fábricas “reestruturadas”**. IV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do trabalho. São Paulo, 28 e 29 de setembro de 1995.

VALLS, Álvaro L. M. O. **O que é ética**. 9ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1994. (coleção primeiros passos: 177).

VÁZQUEZ, A. **Ética**. 23ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.