



ÉTICA E ADMINISTRAÇÃO: BREVES REFLEXÕES

Daniel Soczek – soczpk@terra.com.br. Doutorando em Sociologia Política pela UFSC e Professor do Centro Universitário Campos de Andrade – Uniandrade. Rua Marechal Deodoro, 61, CEP 80.0000, Centro, Curitiba Paraná.

***Resumo:** Este texto tem como objetivo retomar do ponto de vista subjetivo-ideológico a tensão entre a lógica da solidariedade e a lógica do egoísmo como fundamentos do desenvolvimento e do progresso e o desdobramento destas perspectivas teóricas no exercício da Administração no contexto atual. Após uma rápida revisão histórica comentando a correlação entre concepções de ser humano e formas de administração afirmaremos a importância da formação e atuação Ética dos profissionais desta área do conhecimento.*

***Palavras-chave:** Ética, Administração, Profissionais de Ética*

ÉTICA E ADMINISTRAÇÃO : BREVES REFLEXÕES

“Comprometo-me a dignificar minha profissão, consciente de minhas responsabilidades legais, observar o Código de Ética, objetivando o aperfeiçoamento da ciência da Administração, o desenvolvimento das instituições e a grandeza do homem e da pátria”.

(Juramento do Administrador)

INTRODUÇÃO

Hodiernamente, existe uma clara preocupação em evidenciar cada vez mais a importância e necessidade de pensar a Ética como um elemento fundamental na orientação das relações sociais em termos de organização. Podemos afirmar a existência de uma linha evolutiva e crescente destas preocupações no meio acadêmico que refletem-se no mercado de trabalho e vice-versa, bem como em outras esferas sociais, num movimento dialético em franca expansão seja na esfera nacional ou internacional, principalmente a partir da última década do século XX.

Ainda que a Escola de Administração de Harvard tenha instituído o seu primeiro curso de Ética intitulado “Fatores Sociais nos Negócios” em 1915, apenas nas décadas de 60 e 70 estas discussões ganham um real impulso nas esferas acadêmicas e empresariais. Segundo ARRUDA et. alii (2001), a participação de trabalhadores em conselhos de administração na Alemanha, e os estudos sobre ética nos negócios realizados por Baumhart nos Estados Unidos marcaram um período de ascensão das discussões sobre Ética no mundo empresarial, alavancando esta reflexão em âmbito internacional. Este movimento propiciou o surgimento, na década de 90, de redes acadêmicas como a *Society for Business Ethics* nos EUA, e a *EBEN - European Business Ethics Network* na Europa.

No Brasil as discussões a esse respeito na esfera da Administração teve sua emergência mesclada com um discurso de cidadania, avançando no e para além do círculo mercadológico, face a uma conjuntura histórica político-econômica específica. Por um lado, a Constituição Federal de 1988 referendou em seu art. 37, como um dos pressupostos da Administração Pública, o princípio da moralidade, o que constitui um significativo avanço neste campo. Por outro, o aumento significativo do número de ONGs (Organizações Não-Governamentais) propiciou uma divulgação e cobrança de posturas éticas nas esferas administrativas, estabelecendo uma pauta política com temas como “Responsabilidade Social” e “Economia Solidária”¹. Cabe destacar também que em 13 de setembro de 1992, o Conselho Federal de Administração em sua resolução normativa 128 instituiu o Código de Ética desta categoria profissional. Dentre os muitos frutos deste desenvolvimento histórico destacamos a realização do I Congresso Latino Americano de Ética, Negócios e Economia, culminando na formação da ALENE – Associação Latino-Americana de Ética, Negócios e Economia realizado em 1998, seguido de outros importantes eventos na área nos anos seguintes. Este movimento, realizado na esfera acadêmica, também teve repercussões práticas como a preocupação crescente das empresas em publicar seus “balanços sociais”, instrumento que discutiremos mais à frente.

Mesmo considerando que a ciência da Administração seja um rebento recente na história humana², a necessidade de organização das comunidades humanas para sua existência

¹ Destas organizações destacamos o IBASE (www.ibase.br), o GIFE (www.gife.org.br) e o Instituto Ethos (www.ethos.org.br). Surgidas no final dos anos 80 e meados dos anos 90, estas organizações desempenharam um papel central no sentido de divulgar o exercício da Ética, em suas mais diversas faces, na esfera privada.

² Segundo Drucker (1981: 11-16), os primeiros administradores surgem em decorrência do aumento significativo do tamanho das empresas em termos físicos e de capital, a partir da segunda metade do século XIX.

e manutenção vem de longa data. A discussão sobre as organizações em termos de qualidade, produtividade e logística sempre remeteram-se a princípios gerais norteadores de tais procedimentos fazendo com que a discussão sobre Ética na organização, ou seja, o melhor comportamento possível, remontasse à pré-história humana. *Mutatis mutandis*, é impossível pensar a Administração sem a Ética. Do Egito de Ptolomeu ao Oriente Médio, da China até os povos indígenas sul americanos encontram-se registros de sistemas de organização que remontam à Idade Antiga como atestam WEBER (2002) e TRAGTENBERG (1974). Destes tempos remotos até a presente data, numa escala crescente, o desenvolvimento tecnológico e das artes, a necessidade de organizar as instituições religiosas, o Estado, o exército, a escola e os negócios de um modo geral sempre demandaram uma reflexão das organizações e nelas, de modo indissociável, os pressupostos normativo, morais, teológicos e outros sempre se fizeram presentes.

Face a este breve relato histórico que atesta a importância de se pensar a Ética na esfera da Administração, vamos neste opúsculo centrar-nos na análise dos fundamentos filosóficos do comportamento nas organizações empresariais enfatizando as relações de poder no interior das mesmas. Entendemos que a internalização de diretrizes, aceitas a priori como legítimas, é de fundamental relevância para a construção de um capital simbólico, reproduzido e ampliado no campo da empresa. Estas diretrizes constituem-se em elementos fundamentais para se pensar o controle das pessoas e processos e, por definição, a própria concepção da Ética nesta esfera.

O nosso foco de análise parte da premissa que as relações de poder e suas formas de persuasão/imposição via estratégias remunerativas ou simplesmente normativas, informadas por determinado tipo de racionalidade e gerando posturas diversas de comportamento, são fundamentais para se pensar as relações humanas no interior das organizações, concordando com autores como SÁ(1998), MOREIRA (1999) e CASTRO (2002). Esta perspectiva, pensada multidirecionalmente em termos intra-hierárquicos e inter-hierárquicos deve levar em consideração a possibilidade de posturas morais ou imorais por parte de todas as pessoas envolvidas nos diversos ambientes organizacionais. Visando a melhoria dos processos organizacionais, consideramos que é de fundamental importância que os administradores desenvolvam, fomentem e ampliem sua criatividade e capacidade crítica no planejamento de estratégias empresariais com vistas à avaliação de suas várias esferas sob a égide da Ética em suas mais diversas perspectivas.

1. ESSENCIALISMO E ADMINISTRAÇÃO: CONSIDERAÇÕES FILOSÓFICO-HISTÓRICAS

A análise das relações de poder e de comportamentos esperados em um sistema organizacional qualquer requer uma concepção de ser humano e de trabalho, ainda que estes dados não sejam explícitos ou explicitados nas dinâmicas organizacionais. Estas concepções é que orientarão a construção dos modos de organização, informando objetivos a serem alcançados e metas a serem cumpridas, indicando níveis de medição de desempenho e, de uma forma geral, as políticas a serem adotadas pelas empresas com compradores, clientes, parceiros e investidores.

Basicamente, podemos partir de duas concepções distintas, auto-excludentes e ideais da condição humana e do trabalho. Podemos pensar o ser humano como bom naturalmente (mesmo que eventualmente a sociedade o corrompa) ou como alguém cujo mau brota de dentro de si. Estas duas vertentes analíticas ganharam seus principais contornos e fundamentos teóricos na modernidade, num embate constante pela disputa entre as mais diversas possibilidades de comportamento social. Dos muitos autores que discutiram estas questões, podemos fazer um breve memorando de alguns clássicos como MAQUIAVEL,

HOBBS e MANDEVILLE que, partindo de uma concepção do ser humano como mesquinho e egoísta, alicerçaram alguns dos pressupostos de teorias da Administração como o fordismo e o taylorismo.

MAQUIAVEL (1999), principalmente em sua obra “O Príncipe” propõe a essência humana como algo constituído de mazelas que inviabilizam uma convivência harmônica e igualitária na sociedade. Ainda que perdurem divergências sobre as interpretações e conclusões deste autor, não podemos desconsiderar como o adjetivo “maquiavélico” reconstrói este universo simbólico, tendo sido utilizado por muitos administradores como referência para pensar o ser humano e as organizações. Nesta mesma perspectiva, HOBBS (1999) utiliza uma concepção mecanicista de homem e da natureza transformando a ética em parte da física, que estudaria as “*consequências das paixões dos homens*” (HOBBS, 1999 : 82). Segundo ele os homens em seu “estado natural” querem preservar seus bens, do qual o primordial é a própria vida. Isso implica necessariamente numa luta constante, uma guerra de todos contra todos que só pode ser superada pela existência de um “contrato”, onde os homens outorgam ao Estado o poder de dirigi-los. O homem, pensado aqui como lobo de sua espécie, sugere uma coordenação externa, superior e coercitiva para garantir a continuidade das atividades exercidas socialmente. Já MANDEVILLE, como nos ensina GIANNETTI (1999), escreveu a famosa “ Fábula das Abelhas” - uma história sobre a vida de uma colméia próspera que pede uma intervenção divina para redimir suas falhas morais. O resultado é que, numa comunidade sem falhas morais, a colméia simplesmente deixa de produzir e crescer. A moral desta história é que somente num ambiente onde prospera a corrupção, inveja, malícia, prostituição e valores correlatos é possível o crescimento econômico.

Esta forma de percepção de realidade influenciou profundamente a concepção da Administração do século XX. Para o taylorismo e fordismo, por exemplo, administrar pessoas é administrar instrumentos, coisas que são, por definição destituídos da humanidade, retomando ao seu modo a concepção das Grécia Clássica de trabalho. Ainda que disciplinar o trabalhador implica em retirar-lhe toda capacidade crítica e criativa, sua “domesticação” se faz necessária para o bom desenvolvimento das atividades solicitadas. No âmbito acadêmico, FRIEDMAN (1980; 1984), talvez o principal expoente da Escola de Chicago, sustentou que a responsabilidade social da empresa consiste única e exclusivamente em aumentar o seu lucro, maximizar os seus retornos, ou seja, assegurar os interesses dos investidores. Logo, tudo o que se faz na empresa e nos negócios tem por objetivo o cumprimento desta meta. A preocupação com os empregados, com a qualidade, com o bem estar da comunidade, enfim, tudo o que se faz embasado em valores e princípios, somente justifica-se se a ação resulta na maximização dos benefícios econômicos da empresa. Esta Ética da vantagem econômica, que fundamenta e sustenta o neoliberalismo seria a única possibilidade de se viabilizar o progresso econômico e social, constituindo-se na interpretação mais correta da subjetividade humana e, portanto a possibilidade mais realista e objetiva para a construção de parâmetros administrativos.

Em oposição a esta perspectiva analítica, encontramos na figura de ROUSSEAU o paladino do ser humano como um ser “bom”, ainda que a sociedade o corrompa. A piedade, definida como “*uma repugnância inata ao ver sofrer seu semelhante*” (ROUSSEAU, 1999 : 74), é um dom natural nos indivíduos, e estes só parecem ser agressivos porque esses dons naturais foram pervertidos pela sociedade quando esta criou a propriedade privada. MARX (1999), por sua vez, criticou as formas exploração do trabalhador pela mais valia, vislumbrando um mundo novo pela revolução. A Escola de Frankfurt, tempos depois, tentou resgatar o projeto marxista e a partir da idéia de uma racionalidade formal (que implica em rotinização/reificação humana) disseminou como expressão pejorativa a idéia de “sociedade administrada” ou sociedade da “total administração”. Uma versão mais elaborada desta forma de pensamento encontramos em HABERMAS (1980), quando este afirma, na esteira do

pensamento weberiano, a existência de dois tipos de racionalidade : a racionalidade sistêmica e do “mundo-da-vida”. Enquanto a segunda é informada por valores como solidariedade e harmonia, por exemplo, a primeira é informada pelo cálculo racional destituída destes valores mas ambas perspectivas são complementares entre si. Segundo HABERMAS a racionalidade sistêmica “colonizou” o “mundo-da-vida”, sendo necessário uma revisão/reconstrução dos valores sociais. A sua crítica à racionalização sistêmica, fruto da exacerbação do ideário Iluminista, questiona o tecnicismo e possibilita o repensar do homem e do mundo através da retomada de uma ética a um só tempo cosmopolita emancipatória.

Esta perspectiva que parte do pressuposto do ser humano como alguém “bom” sugere um comportamento instituinte onde se estabeleçam espaços onde trabalhadores, dirigentes, clientes, concorrentes e outros partícipes das relações empresariais considerem as perspectivas opostas aos seus interesses imediatos. Discussão, negociação, explicitação de diferenças são elementos que podem e devem fazer parte do cotidiano das empresas, seguidas sempre que possível de sínteses operativas a serem colocadas em prática pelos trabalhadores. Um processo de educação contínua que envolve aspectos epistêmicos, antropológicos e ontológicos e que reverta-se em práticas que produzam benefícios sociais de toda ordem é o que se espera. Do ponto de vista da Administração, as primeiras experiências de MAYO com a Escola de Relações Humanas até as recentes e revolucionárias formas de gestão compartilhada sustentam perspectivas que visam a empresa como uma instituição propulsora da sociedade, alçando à Administração um papel de extrema relevância decorrendo daí as preocupações Éticas que se expressam em práticas administrativas, viabilizando grandes avanços sociais.

Dessa forma fica evidente que as concepções de ser humano influem significativamente na construção do ideário/missão e exercício das mais diversas práticas cotidianas nas empresas. Essa percepção tem sugerido a criação de um novo tipo de profissional nas organizações – o administrador responsável pelo desenvolvimento de programas voltados para as questões Éticas no interior das empresas.

2. CONSTRUTIVISMO E ADMINISTRAÇÃO : O PROFISSIONAL DE ÉTICA NAS EMPRESAS

Numa sociedade do conhecimento ou na fase da terceira onde, como afirma TOFFLER (1996), o administrador não se restringe a ser um mero executor de tarefas mas pode e deve assumir a auto-determinação de suas funções e ajustar princípios e medidas administrativas à solução de problemas específicos, a discussão Ética torna-se um grande desafio. Interessante destacar aqui as observações de CHIAVENATO(1994) quanto este afirma que existe uma grande diferença entre gerenciar pessoas e gerenciar com pessoas. Se o foco está nas relações, a questão ética – distanciar e optar entre “o que é” do que “deveria ser” - ganha status fundamental para se pensar a sociedade contemporânea. (CARVALHO & KANISKI, 2000). Já não se parte de uma concepção maniqueísta do ser humano mas sim da perspectiva da construção de práticas que atendam as demandas consensualmente postuladas como melhores, ainda que de modo provisório e passível de revisão a qualquer tempo.

O avanço da reflexão sobre as relações de poder no interior das empresas, as crescentes preocupações com o conceito e exercício da cidadania e responsabilidade social, uma guinada paradigmática nos processos de gerenciamento tendo como foco o conhecimento entre tantas outras modificações fizeram e fazem com que o tema da Ética aflore com cada vez maior vigor na esfera pública e privada. Consequência deste processo é o crescente

número de empresas preocupadas em divulgar seu “balanço social”³. É também notório o crescimento empresas filiadas a institutos que divulgam a importância da Ética. No Brasil, o Instituto Ethos, por exemplo, foi fundado em 1998 com 11 sócios, possuindo atualmente 894 afiliadas, conjunto este de empresas que respondem por algo em torno de 30% do PIB do país e são responsáveis pelo emprego de quase 1 milhão de trabalhadores⁴.

Da demanda gerada nesta área vem se desenhando em alguns países como França, Inglaterra e Estados Unidos um novo perfil profissional da área administrativa – o deontologista, ou seja, a pessoa responsável por pensar, organizar, discutir e implementar os programas organizacionais pertinentes ao campo da ética. Segundo COHEN (2003), o surgimento dessa prática no sistema financeiro francês teve início em 1997 quando o Conselho dos Mercados Financeiros (CMF), exigiu a presença de um *deontologista* em cada empresa do setor. Segundo este mesmo autor, além da França, a Inglaterra é o único país europeu onde a existência do *deontologista* financeiro lá denominado como *compliance officer* é obrigatória. Segundo GONZALES (2002) já existem mais de 800 empresas que possuem um deontologista em França. Para YVES MEDINA, deontologista da Price Waterhouse Coopers francesa, citado por GONZALES, “a deontologia está se tornando um elemento fundamental da gestão para o sucesso das empresas numa nova etapa do desenvolvimento capitalista”⁵.

Nos Estados Unidos o papel deste profissional parece estar mais consolidado, sendo este profissional lá denominado como *Ethics Officer*. Nossos vizinhos do norte possuem uma associação oficial destes funcionários⁶, formada exclusivamente de gerentes de programas de ética nos negócios. Além de oferecer treinamento e promover reuniões e conferências é um importante centro de referência no assunto. Fundado em 1992 por 12 pessoas, conta hoje com 995 membros, conduzindo transações empresariais que envolvem 160 países.

Estes profissionais da França, Inglaterra e dos Estados Unidos, grosso modo, procuram do ponto de vista organizacional a convergência entre o interesse dos investidores e donos de empresas com as práticas Éticas e de responsabilidade social. Assim, suas atividades envolvem ações como:

- a) Formação e coordenação do Comitê de Ética na organização, treinando os funcionários dos diversos setores para o exercício da ética através da formulação de um código de ética.
- b) Análise de conflitos e desvios de conduta.
- c) Desenvolvimento canais de comunicação, assegurado o anonimato, para controle e correção de atitudes não condizentes com o código de Ética estabelecido.
- d) Desenvolvimento de programas de treinamento sobre leis, missão empresarial e ética.

No Brasil, a forma como a discussão da Ética empresarial se consolidou, principalmente, via ONGs, fazendo com que estes grupos assumissem a responsabilidade de crítica e controle destas esferas administrativas, mas apenas como crítica e sugestão externa e

³ Segundo o site do IBASE, “balanço social” é um demonstrativo publicado anualmente pela empresa reunindo um conjunto de informações sobre os projetos, benefícios e ações sociais dirigidas aos empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e à comunidade. É também um instrumento estratégico para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social corporativa. No balanço social a empresa mostra o que faz por seus profissionais, dependentes, colaboradores e comunidade, dando transparência às atividades que buscam melhorar a qualidade de vida para todos. Ou seja, sua função principal é tornar pública a responsabilidade social empresarial, construindo maiores vínculos entre a empresa, a sociedade e o meio ambiente. O balanço social é uma ferramenta que, quando construída por múltiplos profissionais, tem a capacidade de explicitar e medir a preocupação da empresa com as pessoas e a vida no planeta”.

⁴ Informações disponíveis em www.ethos.org.br.

⁵ Artigo publicado na Revista RI – Relações com Investidores n.º 57 - novembro 2002 e disponibilizada no site http://www.eticaempresarial.com.br/artigos_caminhos.htm

⁶ Conferir no site www.oea.org

não da perspectiva da criação de estruturas internas pensadas como uma prática necessária ao bom desenvolvimento de qualquer empresa. Do nosso ponto de vista, entendemos que o papel desempenhado pelas ONGs é de fundamental importância para o desenvolvimento de uma sociedade onde a Ética tenha um espaço de visibilidade e exercício cada vez maior mas acreditamos na necessidade de especialização dos administradores enquanto profissionais de Ética. Entendemos que esta formação constitui-se em importante ferramenta para alavancar o processo de crescimento industrial no Brasil, desafogando o judiciário dos infundáveis recursos trabalhistas impetrados contra os empregadores na justiça do Trabalho, bem como diminuiria sonegação fiscal e outros benefícios⁷.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Hoje faz-se mister uma adequação das empresas aos novos paradigmas da Administração, voltada segundo nosso ponto de vista, muito mais para a valorização profissional do que para a exploração do trabalhador, ainda que estas duas perspectivas se degladiem na sociedade brasileira. Esta possibilidade de reflexão é possível porque, entre outros fatores, a concepção pós-moderna de sociedade nos emancipou de concepções essencialistas e determinismos de toda ordem, possibilitando a existência de um horizonte de expectativas a serem alcançadas, nunca cristalizadas e sempre em construção. Assim como o conceito de cidadania muda por razões histórico-conjunturais numa dialética *ad infinitum*, assim também é possível alterar concepções Éticas na Administração, procurando adaptar-se às novas realidades de um mundo em contínua transformação.

A autonomia, que não se deve confundir com um pseudo-individualismo, é uma das características mais importantes para o administrador neste contexto pós-moderno. Se, por um lado, a racionalidade sistêmica expressa em procedimentos burocráticos verticalizados e herméticos que imperam em muitas organizações e afrontam nossa humanidade, por outro lado somos convidados a refletir sobre outras possibilidades de construção organizacional e sua vinculação com a ética.

⁷ Destes benefícios, destacamos novamente as argumentações disponíveis no site do IBASE. Segundo esta organização, existem várias razões e benefícios de se adotar a postura Ética nas empresas como se segue: *“Porque é ético... ser justo, bom e responsável já é um bem em si mesmo; porque agrega valor... o balanço social traz um diferencial para a imagem da empresa que vem sendo cada vez mais valorizado por investidores e consumidores no Brasil e no mundo; porque diminui os riscos... num mundo globalizado, onde informações sobre empresas circulam mercados internacionais em minutos, uma conduta ética e transparente tem que fazer parte da estratégia de qualquer organização nos dias de hoje; porque é um moderno instrumento de gestão... o balanço social é uma valiosa ferramenta para a empresa gerir, medir e divulgar o exercício da responsabilidade social em seus empreendimentos; porque é instrumento de avaliação... os analistas de mercado, investidores e órgãos de financiamento (como BNDES, BID e IFC) já incluem o balanço social na lista dos documentos necessários para se conhecer e avaliar os riscos e as projeções de uma empresa; porque é inovador e transformador... realizar e publicar balanço social anualmente é mudar a antiga visão, indiferente à satisfação e o bem-estar dos funcionários e clientes, para uma visão moderna em que os objetivos da empresa incorporam as práticas de responsabilidade social e ambiental”*. Quanto aos beneficiários, *“o balanço social favorece a todos os grupos que interagem com a empresa. Aos dirigentes fornece informações úteis à tomada de decisões relativas aos programas sociais que a empresa desenvolve. Seu processo de realização estimula a participação dos funcionários e funcionárias na escolha das ações e projetos sociais, gerando um grau mais elevado de comunicação interna e integração nas relações entre dirigentes e o corpo funcional. Aos fornecedores e investidores, informa como a empresa encara suas responsabilidades em relação aos recursos humanos e à natureza, o que é um bom indicador da forma como a empresa é administrada. Para os consumidores, dá uma idéia de qual é a postura dos dirigentes e a qualidade do produto ou serviço oferecido, demonstrando o caminho que a empresa escolheu para construir sua marca. E ao Estado, ajuda na identificação e na formulação de políticas públicas. Enfim, como dizia Betinho: “o balanço social não tem donos, só beneficiários”*.

Consideramos que, se o Brasil quer que seus administradores melhorem suas ações, gerando progresso social, dois aspectos devem ser repensados nas práticas organizacionais. No âmbito acadêmico, faz-se necessário um incremento na qualidade das aulas de ética realizadas nos curso de administração.

Entendemos que o ensino da Ética tem de estar inserido num contexto que compreende os fatores culturais e organizacionais. Em nossas aulas de ética, é perceptível a desconfiança do aluno entre a teoria e a prática, sugerindo que a ética não existe na realidade. Por outro lado os exemplos de descrédito de empresas que utilizam expediente não éticos, para citar um exemplo internacional o caso da Enron, aguça a capacidade de questionar a realidade e estimular a reflexão sobre os princípios éticos a serem adotados nas organizações. A consciência de que o ensino pode influenciar na conduta dos indivíduos é o mote que nos faz acreditar na melhoria e qualidade das relações voltadas para a boa convivência e organização administrativa.

No campo da práxis, sugerimos a introdução no Brasil de profissionais com atuação específica na área de ética nas empresas. Assim como Estados Unidos, Inglaterra e França, o Brasil pode dar um salto qualitativo em suas organizações empresariais com um custo relativamente baixo, aumentando sua competitividade no plano internacional a partir deste diferencial e desenvolvendo uma cultura de cidadania que começa no interior da própria empresa.

Para além do mercado e do lucro, outros valores devem ser levados em consideração nos processos empresariais. Assumirmos, assim, que a ética é o pilar de qualquer sistema administrativo, que não se resume a decorar o “código de ética” mas sim uma postura pró-ativa na construção da consciência e responsabilidade social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARRUDA, M.C.C. Fundamentos da Ética Empresarial e Econômica. São Paulo : Atlas, 2001
- BLANCHARD, K. & PEALE, N. O Poder da Administração Ética. Rio de Janeiro: Record, 1989.
- CARVALHO, I. C. L.; KANISKI, A. L. A sociedade do conhecimento e o acesso à informação: para que e para quem? *Ciência da Informação*, Brasília, v. 29, n. 3, p. 33-39, set./dez. 2000
- CASTRO, C. A. P. Sociologia Aplicada à Administração. São Paulo : Atlas, 2002.
- CHIAVENATO, I. Gerenciando pessoas. 2ª ed. São Paulo : Makron Books, 1994.
- COHEN, D. O Dilema da Ética. URL: www.portalexame.abril.com.br (15/08/04)
- COHEN, D. Os Guardiões da Ética. Revista Exame, p.16/17. Ano 36, nº 9, maio/2002.
- DRUCKER, P Fator Humano e Desempenho. São Paulo : Pioneira, 1981
- FREITAG, B. (1990). A teoria crítica ontem e hoje. São Paulo: Brasiliense.
- FRIEDMAN, M. Capitalismo e Liberdade. São Paulo : Abril Cultural, 1984
- FRIEDMAN, M. Liberdade de Escolher. São Paulo : Record, 1980
- GIANNETTI, E. Vícios Privados, Benefícios Públicos? São Paulo : Companhia das Letras, 1999
- HABERMAS, J., 1989. Consciência Moral e Agir Comunicativo. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.
- HOBBS, T.M. *Leviatã*. São Paulo, Nova Cultural, 1999.
- MAQUIAVEL, N. O Príncipe. São Paulo : Abril, 1999.
- MATTAR NETO, João Augusto. Filosofia e Administração. São Paulo: Makron Books, 1997.
- MOREIRA, J.M. A Ética Empresarial no Brasil. São Paulo : Pioneira, 1999 .
- NASH, L. Ética nas Empresas: Boas Intenções à Parte. São Paulo: Makron Books, 1993.

NASH, L.L. *Ética nas Empresas – Guia prático para soluções de problemas éticos nas Empresas*” Laura L.Nash, Makron Books, 2001.

ROUANET, S. P. (1987). *As razões do Iluminismo*. São Paulo: Companhia das Letras.

ROUSSEAU, J.J. *Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens*. São Paulo, Ática, 1999.

SÁ, A. L. *Ética Profissional*. São Paulo : Atlas, 1998.

SILVA, J. L. R. *Ética – Algumas Considerações sobre o Tema*. In: IX CONVENÇÃO DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL, 2003, Gramado: RS: PUCRS.

TAYLOR, W., 1960. *Princípios de Administração Científica*. São Paulo: Atlas.

TRAGTENBERG, M. *Burocracia e Ideologia*. São Paulo : Atica, 1974.

VASQUEZ, A. *Ética*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1989.

WEBER, M. *Ensaio de Sociologia*. 5ed. São Paulo : LTC, 2002.

WHITAKER, M. C. *Por Quê as Empresas Estão Implantando Códigos de Ética*. URL: www.eticaempresarial.com.br. (15/08/04)