

As relações éticas e a qualidade de vida no trabalho: uma questão de gestão

Douglas Isaías Cardoso (douglassaiasc@yahoo.com.br)

Rita Cássia Magalhães T. Stano (UNIFEI) trindade@unifei.edu.br

***Resumo:** Este artigo levanta alguns questionamentos e convida para uma reflexão sobre a ética aplicada a gestão da qualidade de vida no trabalho. Vemos que a preocupação das organizações hoje tem sido eminentemente ética fazendo uma ligação tênue com a questão da qualidade. A ética vem se apresentando como uma saída para uma maior credibilidade junto à sociedade. Além disso, tenta apontar algumas luzes para a elaboração de um sistema de gestão da qualidade de vida no trabalho com bases éticas, que atenda às necessidades de empregados e empregadores.*

***Palavras-chave:** Gestão; Qualidade de vida no trabalho; Ética.*

1. Introdução

Há bem pouco tempo, para que uma empresa se tornasse competitiva, bastava trabalhar com os últimos conceitos de tecnologia e qualidade aplicados àquele momento. Contudo, para que estes conceitos e programas fossem aplicados, era de suma importância a adesão e o comprometimento dos empregados dos mais variados níveis hierárquicos da empresa. Desta forma, as empresas necessitavam de pessoas motivadas e comprometidas com os objetivos e a ética da empresa.

Porém hoje vemos o descortinar de uma nova exigência, vemos a necessidade de discutir esta filosofia da empresa, ou melhor, especificando o pressuposto ético vigente na empresa e em este estar em consonância com o desejo de proporcionar uma melhor qualidade de vida no trabalho.

A partir deste enfoque, notamos que um levantamento das percepções dos trabalhadores em relação aos fatores intervenientes da qualidade de vida no trabalho, dentro das linhas éticas sob as quais a empresa se edifica para definir os procedimentos adotados, tornou-se ponto fundamental de pesquisa para aquelas que desejam ser competitivas, que buscam fazer diferença em um mercado onde a competição é cada vez mais acirrada.

Na realidade, uma pesquisa para verificação do nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua compatibilidade com os padrões éticos adotados pela empresa permite saber como as pessoas se sentem em relação a vários fatores, tanto internos como externos, da empresa e, a partir daí, gerenciar essa informação. Gil (1994:160) considera que os "empregados passam muitas horas dentro da empresa. Se as oito ou mais horas puderem ser agradáveis, as pessoas se sentirão mais motivadas e conseqüentemente mais envolvidas com os objetivos da empresa". Este envolvimento é um elemento fundamental para o aumento da produtividade. Isso porque o indivíduo sente-se valorizado enquanto pessoa.

O objetivo maior de um programa de qualidade de vida no trabalho, segundo Gadon (1984), é o crescimento da produtividade e da satisfação dos empregados, mas isto só será possível graças à coerência em adotar um modelo de QTV que esteja de acordo com os padrões éticos estabelecidos pela empresa. Na literatura encontram-se vários modelos de QVT, que são conceituados por diversos estudiosos como um conjunto de indicadores que

facilitam a verificação qualitativa e quantitativa da satisfação e motivação do funcionário no ambiente de trabalho. Alguns estudiosos afirmam, neste mesmo sentido, que a qualidade de vida no trabalho seria a satisfação das necessidades pessoais através da organização e de todo o ambiente de trabalho.

Todavia, investir em qualidade de vida no trabalho não significa que todos os problemas da empresa desaparecerão. Significa que o corpo gerencial terá subsídios para trabalhar "focos de incêndio" que não desapareceram ou, até mesmo, prevenir possíveis "focos". Eliminar ou, no mínimo, minimizar os efeitos desses "focos" é uma forma de aumentar a produtividade. Um exemplo do que se afirma seria o de um grupo de empregados que não estão plenamente satisfeitos com seus salários, mas percebem que o local de trabalho é um lugar agradável, e que o grupo de pessoas com quem se relacionam no dia-a-dia é confiável, comprometido. Além disso, vêem seus superiores como pessoas sensatas, que oferecem oportunidades para a participação e estão de acordo com os objetivos da empresa. Logo, este grupo de empregados sente-se relativamente motivado, e isto faz com que possíveis obstáculos tornem-se fáceis de ser superados e trabalhados.

Este trabalho visa elevar o nível de reflexão sobre as relações entre ética e qualidade de vida no trabalho dentro de um modelo de gestão, não obstante a rica literatura já existente. É importante a formação da consciência de que se deve buscar constantemente a formulação de estratégias que visem o crescimento da produtividade por meio do aumento do grau de satisfação dos empregados. O nosso tempo vem sendo marcado pela necessidade de uma melhoria contínua em todos os âmbitos das relações sociais e empresarias. Portanto, a questão mais importante hoje é eminentemente ética, principalmente do ponto de vista prático. Esta necessidade vem cada vez mais tomando consistência devido às constantes exigências mercadológicas. Ercílio Denny (2001) diz: "A ética da empresa trata de mostrar, então, que optar por valores que humanizam é o melhor para a empresa, entendida como um grupo humano, e para a sociedade em que ela opera".

2. Ética e Trabalho

Os animais vivem em harmonia com sua própria natureza. Isso significa que todo animal age de acordo com as características de sua espécie quando, por exemplo, se acasala, protege a cria, caça e se defende. Os instintos animais são regidos por leis biológicas, de modo que podemos prever as reações típicas de cada espécie. Os animais vêm ao mundo com impulsos altamente especializados e firmemente dirigidos, e por isso vivem quase que completamente determinados pelos seus instintos e cada espécie vive no seu ambiente particular (mundo dos cavalos, dos gatos, dos elefantes, etc.).

A etologia é a ciência que se ocupa do estudo comparado do comportamento dos animais, indicando a regularidade desse comportamento. É evidente que existem grandes diferenças entre os animais conforme seu lugar na escala zoológica: enquanto um inseto como a abelha constrói a colméia e prepara o mel seguindo os padrões rígidos das ações instintivas, animais superiores, como alguns mamíferos, agem por instinto, mas também desenvolvem outros comportamentos mais flexíveis e, portanto menos previsíveis. Essas habilidades, porém, não levam os animais superiores a ultrapassar o mundo natural, caminho esse exclusivo da aventura humana. O ser humano, ao contrário, é imperfeitamente programado pela sua constituição biológica. Sua estrutura de instintos no nascimento é insuficientemente especializada e não é dirigida a um ambiente que lhe seja específico. Sugerir e chorar são das poucas coisas que sabemos quando nascemos. O mundo humano é um mundo aberto, isto é, um mundo que deve ser construído pela própria atividade humana. O ser humano deve desenvolver a sua razão para através dela atingir o desenvolvimento necessário de suas habilidades.

Como os outros mamíferos, estamos inseridos em uma realidade que é anterior ao nosso aparecimento. Mas, diferentemente deles, esta realidade que nos precede não é simplesmente dada, colocada à nossa disposição para um relacionamento imediato, nós de certo modo, instrumentalizamos a razão para que ela seja o meio pelo qual "organizamos" o mundo para superar o "caos". Necessitamos construir um mundo para nós, um mundo que tenha um sentido humano, e, nesse processo, construir a nós mesmos (o Eu).

Karl MARX (1980, p.202) consegue colocar essa idéia de uma forma extraordinariamente clara, quando faz a distinção entre o trabalho humano e a atividade instintiva do animal: Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colméia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo de trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera, ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira, o qual constitui a lei determinante do seu modo de operar e ao qual tem de subordinar sua vontade. E essa subordinação não é um ato fortuito, uma ação ao acaso. Além do esforço dos órgãos que trabalham, é mister, necessária a vontade adequada que se manifesta através da atenção durante todo o curso do trabalho. E isso é tanto mais necessário quanto menos se sinta o trabalhador atraído pelo conteúdo e pelo método de execução de sua tarefa, que lhe oferece por isso menos possibilidade de fruir da aplicação das suas próprias forças físicas e espirituais.

É como se pelo trabalho o homem, na condição de transformador da natureza, pudesse atingir seu mais elevado ideal de realização, com consciência e liberdade. Quando o homem age, cria e empreende, produzindo objetos e saberes, bens materiais e simbólicos, está atuando não somente no campo do fazer, isto é, no âmbito do trabalho, mas também no campo do saber, do poder e do agir bem, ou seja, no campo da cultura e da política. Tais dimensões estão entrelaçadas e carregam uma forte componente ética. A ação humana deve estar impregnada dos valores, que levam a agir eticamente, diferenciando-a das ações instintivas dos animais.

3. QVT - uma tentativa de conceituação

Inicialmente devemos considerar que a expressão ou o tema Qualidade de Vida no Trabalho é novo na literatura nacional, justifica-se, porém, neste artigo, a inclusão de alguns aspectos relativos ao referencial teórico que dá embasamento a tecnologia de QVT. Apesar da preocupação voltada para organizar o trabalho ter sido uma constante desde o advento da administração científica, só recentemente as empresas vêm se preocupando com a satisfação do trabalhador na execução de suas tarefas, como requisito para atingirem melhores índices de produtividade.

Historicamente, segundo Fernandes (1996), atribui-se a Eric Trist (1975) e seus colaboradores os estudos no Tavistock Institute em 1950, que desenvolveram uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, a origem do termo "Qualidade de Vida no Trabalho – QVT", para designar experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos difícil.

Na década de 60, nos Estados Unidos, ocorreu um maior incremento às preocupações com a Qualidade de Vida no Trabalho, impulsionado pela criação da National Commission on Productivity, que teria como função analisar as causas da baixa produtividade nas indústrias americanas, seguindo-se a criação pelo congresso do National Center for Productivity and Quality of Working of life, com a função de realizar estudos e servir de laboratório sobre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador.

É necessário afirmar, entretanto, que com relação à expressão qualidade de vida no trabalho, não se pode atribuir uma definição consensual. O conceito engloba, além dos atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento das necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização do trabalho e nas responsabilidades sociais da empresa.

Retrospectivamente, apesar da implantação nos anos 60, como registra Rodrigues (1994), "a crise energética e a alta inflação que acometeram as grandes potências do ocidente, e em particular os Estados Unidos, no início dos anos 70, desaceleraram e mudaram os rumos da QVT". Entretanto observou-se um ressurgimento de um interesse renovado por QVT no final da década de 70, em detrimento de uma forte competição nos mercados internacionais. Com a participação especial do Japão e a divulgação de técnicas japonesas de administração nas organizações do ocidente fazendo com que os americanos questionassem seu modelo de gestão empresarial e começassem a reconhecer que talvez outros países estivessem fazendo algum tipo de gerenciamento diferente, que pudesse ter relação com sua eficácia. Tudo leva a crer que o advento dos Programas de Qualidade Total ditos "5S" tenham igualmente despertado o interesse por QVT no Brasil, exatamente em função da globalização do mercado em termos de uma maior abertura para a importação de produtos estrangeiros.

É possível também atribuir-se preocupação crescente com QVT à maior conscientização dos trabalhadores e ao aumento das responsabilidades sociais da empresa, conforme a opinião de Fernandes (1996), citando Huse e Cummings. Tais autores relacionam países como a França, Alemanha, Dinamarca, Suécia, Canadá, Holanda e Itália como os que adotam em suas organizações a tecnologia e a filosofia de QVT visando atender às necessidades psicossociais dos trabalhadores, elevando seus níveis de satisfação no trabalho.

Tais conceituações diferenciadas sobre QVT exigem um esforço no sentido de aprofundar a revisão da literatura, para classificar o conceito, uma vez que não se pode trabalhar com algo que não se sabe exatamente do que se trata, ou seja, o primeiro passo para a implantação de um programa de QVT é saber do que se trata através da revisão da literatura especializada sobre o tema.

Inicialmente, deve-se destacar por sua grande significação, os estudos desenvolvidos pelo Grupo Qualité de la Vie au Travail da École des Hautes Études Commerciales de Montreal, constituído de professores da escola, e coordenados por Maurice Boisvert, que publicaram uma das obras mais importantes sobre o tema, intitulada: "La qualité de la vie au travail: regards sur l'expérience québécoise", (1980). Quatro aspectos da qualidade de vida no trabalho, serviram de ponto de referência aos estudos e pesquisas do grupo HEC. O trabalho em si constituído na sua dimensão central, em torno da qual se articulam os outros três: a participação, o ambiente de trabalho e as questões de remuneração direta ou indireta.

Embora os autores apresentem enfoques diferentes ao conceituar a expressão "Qualidade de Vida no Trabalho", algo que parece comum a todos é a meta principal de tal abordagem que se volta para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa.

Tal reflexão é importante porque, como aponta Rodrigues (1994), citando Aquino (1980), "quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa". Este sem dúvida, é um comportamento que definitivamente não é desejável se considerarmos a importância de seu comprometimento no processo produtivo orientado nos termos da Gestão da Qualidade Total.

Segundo Fernandes (1996), os autores Quirino e Xavier (1986), enfatizam, da mesma forma, a importância do grau em que os funcionários são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais para a obtenção de uma melhor qualidade de vida no trabalho, através

de suas realizações na empresa. Ainda segundo Fernandes (1996), Faune e Dubin (1975), associam QVT aos atributos do projeto do cargo ocupado pelo indivíduo em termos do nível de autonomia, oportunidade para criatividade e reconhecimento pela realização do trabalho, que promoveriam o atendimento de necessidades pessoais.

Destaca-se, ainda, segundo Bom Sucesso (1994), a definição de Bergeron (1982), particularmente interessante por sua abrangência. Segundo ele, QVT consiste "na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa". Embora a qualidade de vida dependa, evidentemente, de condições de trabalho favoráveis, há outros aspectos que podem tornar os cargos mais satisfatórios, refletindo-se indiretamente na produtividade, e que independem de elevação do custo operacional com pessoal ou instalações. São fatores organizacionais, ambientais, éticos e comportamentais que, tecnicamente bem administrados e corretamente combinados, influenciam o projeto dos cargos, elevando o nível de satisfação e a produtividade.

Em termos gerais, conclui-se que a tecnologia de QVT refere-se a esforços no sentido de melhorar ou humanizar a situação de trabalho, orientados por soluções mais adequadas que visem à reformulação do desenho dos cargos, tornando-os mais produtivos em termos de empresa e mais satisfatórios para os executores. Tal proposta vem ao encontro da visão de que em todo o processo produtivo dois atores são importantes para as metas da qualidade: o consumidor (cliente externo) e o produtor (cliente interno). Nas estratégias empresariais, o primeiro é sempre enfatizado; é evidente a preocupação das empresas com o cliente externo, o rei. Não se verifica porém o mesmo esforço em relação à satisfação dos clientes internos, os empregados, os que produzem.

Os elementos chaves de QVT apóiam-se especialmente em quatro pontos:

1. Resolução de problemas envolvendo os membros da organização em todos os níveis (participação, sugestões, inovações, etc.);
2. Reestruturação da natureza básica do trabalho (enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotação de funções, grupos autônomos etc.);
3. Inovações no sistema de recompensas, ou melhor, formação de um sentido moral ou ético (remunerações financeiras e não-financeiras);
4. Melhorias no ambiente de trabalho (clima, cultura, meio ambiente físico, aspectos ergonômicos, assistenciais), quem sabe o programa dos 8 "S".

4. Ética e qualidade nas organizações

Um artigo escrito por Peter Nadas traz o tema da ética da seguinte forma: "Todas as vezes que, em conversas com amigos, menciono a expressão ética empresarial, os sorrisos irônicos aparecem imediatamente nos lábios: Será que existe isso? – perguntam-me eles. Existe aí uma contradição, acrescentam geralmente. O mundo da empresa é voltado para os lucros, o que vale é o resultado final, tudo se justifica em função deste fim. Logo, onde o fim justifica os meios, não se pode falar em ética... Os oligopólios, os acordos de preços secretos, as concorrências públicas "fajutas", a corrupção ativa e passiva, os conflitos de interesse, a propaganda enganosa, a inobservância das leis, a poluição, a sonegação... onde está a ética? Pobre amigo tira o cavalinho da chuva: ética e empresa simplesmente não podem conviver."

Costuma ser a resposta mais direta, porém o que é notabilizado como impossibilidade de convivência, costuma ser a solução mais fácil. É muito cômoda a solução anti-ética pois visa atingir resultados a curto prazo. Procedimentos anti-éticos, sem considerar o seu mal intrínseco, produzem um acomodamento das pessoas e instituições no estágio já atingido. Estimulam a incompetência profissional e favorecem a falta de talento. Aonde exigiria mais trabalho, criatividade ou melhoria de qualidade apela-se para a falsidade ou a corrupção. Tal

postura, individual ou coletiva, provoca uma diminuição da capacidade de superação das dificuldades e afeta a vitalidade competitiva da empresa. O próprio esforço por buscar soluções fundamentadas nos princípios morais aperfeiçoam as pessoas e redundam na melhoria do sistema onde estão inseridas.

Comportamentos anti-éticos ganham espaço enquanto são a exceção ao comportamento geral. Sobrevivem pela sua condição de parasitismo. Beneficiam-se da instrumentalização e manipulação de uma maioria ética. Veja o caso da publicidade de produtos. A propaganda enganosa atinge os seus objetivos enquanto a maioria dos que anuncia seus produtos se preocupam com a qualidade de informação. Caso proliferasse a falta de veracidade, os consumidores não mais confiariam nas campanhas publicitárias. Deixariam de ser rentáveis para os ditos “especialistas”.

Apoiado em dados da experiência constatada em diversos setores de países desenvolvidos, afirma Pérez Lopes (1991) serem "muitos os homens de empresa que, por intuição própria, já verificaram que as realidades éticas (eles chamam de confiança, espírito de serviço, sentido de responsabilidade, e de mil outros modos) pertencem ao núcleo mais profundo e determinante do funcionamento das organizações que dirigem. São conscientes de que, no longo prazo, os próprios resultados econômicos dependem mais diretamente da qualidade ética de seus homens do que das condições não controláveis do ambiente. Tem crescido mais e mais a evidência de que tentar dirigir uma empresa sem atender aos fatores éticos da realidade é algo tão suicida como projetar e usar uma peça sem levar em consideração a resistência e demais propriedades dos materiais com que está construída". Ações valiosas, as de caráter ético dão solidez às pessoas e empresas. Quando se pretende melhoria de qualidade em serviços e produtos o caminho está no cultivo de atitudes éticas.

5. A ética aplicada uma porta para a qualidade

A ética aplicada na prática, nas organizações, vem se caracterizando por manifestações concretas, dentre as quais destacamos:

- Filosofia Empresarial - clara conceituação de missão, princípios e orientações;
- Comitê de Ética - grupo definidor e de controle de políticas e estratégias;
- Credos - divulgação das crenças institucionais para funcionários e clientes;
- Códigos - coletânea de preceitos sobre comportamentos;
- Ombudsman - ouvidores ao alcance dos clientes para atenderem aos seus reclamos;
- Auditorias Éticas - avaliações periódicas sobre condutas empresariais;
- Linhas Diretas - circuito aberto a críticas, reclamações e sugestões;
- Programas Educacionais - aproximação da empresa com seus públicos através de iniciativas que eduquem;
- Balanço Social - divulgação dos investimentos da empresa em benefício do público interno e da comunidade.

Para que essas práticas tenham um sentido verdadeiramente ético e co-responsabilizador é vital que se apoiem na atitude dos dirigentes. Se as lideranças não confirmarem a lógica da atitude, a lógica formal não garante a necessária credibilidade.

Ser ético, como atitude na gestão, significa em essência: reconhecer necessidades, reconhecer o desempenho funcional, propiciar participação nos resultados, estimular o compromisso social e favorecer a educação continuada.

Ser ético no comportamento de gestor significa dar a informação relevante, avaliar e fornecer realimentação, abrir espaço à contribuição criativa, institucionalizar canais de comunicação, delegar, delegar e delegar (pois além de instrumento eficaz de gestão, implica dignificação do homem, pelo poder decisório), comemorar o sucesso e recompensar.

Tais práticas irão transformar o ambiente de trabalho numa cultura ética, na qual se realiza a comunidade vivencial de aprendizagem, em que todos realizam função educativa,

num intercâmbio enriquecedor em que a solidariedade torna-se valor espontâneo. Aí há equipe, pois se exercita a liderança integrada.

Os desafios da era tecnológica exigem essa postura de liderança: todos são potencialmente líderes, a serem motivados ao aprendizado contínuo.

Só assim a empresa responderá com eficácia aos múltiplos compromissos que fazem de cada empregado um agente vivo da organização. Qualquer empregado, ao decidir, está comprometendo a empresa como um todo. Caso não tenha consciência ética, está agravando o conceito empresarial. E pondo a perder conquistas importantes.

A ética na era tecnológica é a estratégia para tolher males que vêm minando as organizações, como:

- Robotização social - a tecnologia condicionando o comportamento humano;
- Sociedade estressada - pela velocidade arrebatadora, é exigido esforço redobrado para acompanhar as exigências de rapidez nas decisões;
- Desemprego e violência - o ganho obsessivo como meta sacrifica valores humanos e gera o comportamento violento;
- Empresa infeliz - o ambiente de insegurança e injustiças induz à competição predatória e à cultura egocêntrica;
- Infelicidade social - o caos reinante, quando falta a consciência ética, enfraquece o espírito.

Tais indicadores negativos mostram a importância vital das empresas investirem em seu conceito público, através de manifestações concretas de responsabilidade social.

6. A busca de uma metodologia

Desde o momento em que se percebeu a importância da qualidade de vida para o melhor desempenho exigido com a implantação do TQC (Total Quality Control), tornou-se clara a necessidade de avaliarem-se, com instrumentos confiáveis, os níveis de satisfação experimentados pelos indivíduos nas organizações. Tal imposição decorre da constatação óbvia de que é indispensável mensurar os fatores chave que interferem na qualidade de vida do trabalhador e que afetam seu desempenho seguindo uma premissa baseada em um código de ética.

Tal mensuração pressupõe a análise de aspectos significativos quando a intenção é a melhoria da qualidade de vida no trabalho, nas organizações, quais sejam:

- Levantar o posicionamento do empregado em relação ao posto de trabalho ocupado, permitindo subsidiar a reestruturação do mesmo;
- Investigar os fatores do ambiente de trabalho que, se modificados, melhorariam a qualidade de vida dos empregados, definindo assim, as causas influentes;
- Detectar os pontos críticos relativos às formas de organização do trabalho ou causas mais prováveis de insatisfação dos empregados;
- Especificamente, avaliar o nível de satisfação do empregado em relação às condições de trabalho, saúde, moral ou ética, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação chefia subordinado e organização do trabalho;
- Elaborar um plano de ação com base em itens de controle que precisam ser melhorados.

Após implantação de medidas corretivas verificar, através do levantamento da percepção dos empregados, se as medidas corretivas aumentaram, ou diminuíram o nível de satisfação e bem estar. Se as medidas necessárias forem tomadas tendo como suporte um arcabouço ético, haverá grande probabilidade de se atingir as metas almejadas.

7. Conclusão

Observa-se que a questão ética vem se realçando em nosso país, principalmente na última década, não só na esfera política, como também no campo empresarial, tendo em conta

o porte de sua economia e em relação à opção estratégica adotada - integrar o país num mercado que se globaliza e que exige relações profissionais e contratuais.

Como se percebe, há uma cobrança cada vez maior por parte da sociedade por transparência e probidade, tanto no trato da coisa pública, como no fornecimento de produtos e serviços ao mercado.

A legislação constitucional e a infra-estrutura constitucional têm possibilitado um acompanhamento mais rigoroso da matéria, permitindo que os órgãos de fiscalização e a sociedade em geral adotem medidas judiciais necessárias para coibir os abusos cometidos pelas empresas.

É preciso que o mundo empresarial se conscientize cada vez mais de que a ética é imprescindível para o seu desenvolvimento e crescimento no campo dos negócios. A sua adoção trará um crescimento sustentável de longo prazo sem ameaçar a vida útil da empresa. Denny (2001) enfatiza que “a atividade empresarial não é só para ganhar dinheiro. Uma empresa é algo mais que um negócio: é antes de tudo um grupo humano que persegue um projeto, necessitando de um líder para levá-lo a cabo e que precisa de um tempo para desenvolver todas as suas potencialidades”.

Entendemos que a ética deve estar acima de tudo, e que a empresa que age dentro dos postulados éticos aceitos pela sociedade só tende a prosperar, posto que "A esperteza e safadeza dissuadem. O engano ensina ao cliente que basta uma vez. A falta de qualidade afunda a empresa".

Bibliografia

- ARISTÓTELES (1973) – Ética a Nicômaco. São Paulo: Abril Cultural.
- BOM SUCESSO, EDINA DE PAULA (1997) – Qualidade de Vida no Trabalho. Rio de Janeiro: Dunya.
- DENNY, Ercílio A. (2001) – Ética e sociedade. Capivari: Opinião E., p. 134.
- FERNANDES, EDA. (1996) – Qualidade de Vida no Trabalho. Como medir para melhorar Salvador: Casa da Qualidade.
- GADON, H. (1984) – Making sense of quality of work life programs. Business Horizons, Jan/Feb, p. 42-46.
- GIL, A C. (1991) – Como elaborar projetos de pesquisa. 3 ed. São Paulo: Atlas.
- MARX, Karl. (1980) – O Capital: crítica da economia política. (Tradução de Reginaldo Sant’Anna) 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. Livro Primeiro. v. I.
- NADAS, Peter-artigos (1982).
- NASH, Laura. (2001) – Ética nas Empresas. São Paulo: Makron Books.(tradução de Katia Aparecida Roque).
- PÉREZ LOPEZ, Juan A. (1991) – ACEPRENSA-Serv. 165/91 - 11/12/91
- RODRIGUES, Marcus Vinicius. (1994) – Qualidade de Vida no Trabalho Petrópolis: Vozes.