

A contribuição dos códigos de ética profissional às organizações brasileiras*

The contribution codes of professional ethics to Brazilian organisations

Maria Cecilia Coutinho de Arruda**

RESUMO

As associações profissionais possuem códigos de ética específicos que estabelecem limites de conduta para o desempenho de seus membros, seja para aqueles que atuam independentemente, seja para os que são empregados de empresas privadas. Treze desses documentos criados no Brasil foram analisados, com a perspectiva de sua contribuição ao clima ético e à conduta dos profissionais em organizações privadas. A Ética das Virtudes serviu como estrutura para a análise. Solomon (1999) sugere muitas virtudes importantes para os negócios, e o presente estudo inclui quarenta e sete delas. O objetivo é compreender como as organizações podem se beneficiar com a preocupação ética de seus empregados, aprendida em sua formação e em treinamentos profissionais.

Palavras-chave: Códigos profissionais; Códigos de conduta; Clima ético.

A medida que a sociedade moderna se torna mais complexa, ela exige conhecimento cada vez mais especializado, treinamento avançado e desenvolvimento de serviços que implicam habilidades cada vez mais específicas. A tendência dessa especialização foi a formação de grupos que se identificam como profissões, pelas quais buscam prestígio e riqueza. A educação e o treinamento se fazem nas escolas profissionais e nas universidades, visando à necessidade dos negócios (DE GEORGE, 1995, p. 454).

Numa empresa, os empregados não podem ser tratados como recursos ou capital. Não constituem uma *commodity* a ser vendida ou comprada, apesar de

• Artigo recebido em outubro de 2004 e aprovado para publicação em 15/2/2005.

* CENE-FGV-EAESP Centro de Estudos de Ética nas Organizações. Fundação Getúlio Vargas Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Avenida 9 de Julho, 2029. CEP 01313-902 São Paulo, SP – Brasil. Fone/Fax: 55-11 3281.7749. e-mail: carruda@fgvsp.br.

seus salários, em geral, seguirem tendências do mercado. São considerados seres humanos dotados de direitos e obrigações normalmente explícitos em seus contratos de trabalho (RODRIGUEZ LUÑO, 1991, p. 251).

O objetivo do presente trabalho é compreender como as organizações podem se beneficiar com a preocupação ética de seus empregados, aprendida em sua formação e treinamento profissionais, por meio dos respectivos códigos de conduta profissional.

UMA DISCUSSÃO CONCEITUAL SOBRE O TEMA

A ética profissional diz respeito a pessoas que exercem uma atividade reconhecida como profissão, bem como a associações profissionais e sindicatos no exercício de suas atividades específicas, ao passo que a ética nos negócios se refere às empresas e às organizações em geral. A empresa necessita desenvolver-se de tal maneira que a ética, entendida como a conduta ética de seus empregados e os valores e crenças primordiais da organização, torne-se parte de sua cultura.

O conceito e a prática da ética nos negócios evoluiu muito desde a década de 1950. Inicialmente, a ênfase estava nos profissionais que deviam agir de forma correta nas organizações. Nos anos de 1960, os trabalhadores procuravam mais reconhecimento dentro das organizações, chegando mesmo a participar dos Conselhos Diretivos em empresas alemãs. Posteriormente, a *Ética nos Negócios* começou a constar como disciplina nos currículos das faculdades de Administração. A ética ganhou importância e passou a ser considerada em dimensões até então nunca pensadas. Com a expansão das empresas multinacionais por outros continentes, alguns conflitos de padrões éticos em diferentes culturas levaram as organizações a criar códigos de ética corporativos, estabelecendo alguns limites para várias de suas práticas. Simultaneamente, o surgimento de novas profissões também exigiu o desenvolvimento de códigos de ética específicos.

A Figura 1 procura mostrar como a ética passou a ser objeto não apenas de discussão semântica e prática, mas também de estudos teóricos. Esse desenvolvimento acadêmico se intensificou a partir da década de 1980.

Para fins do presente trabalho, define-se a ética como a parte da filosofia que trata da moralidade das ações humanas, ou seja, conquanto boas ou más. A ética se apóia na própria realidade humana, na qual a razão encontra e sabe que há princípios morais universais corretos. Parte-se, portanto, dos pressupostos básicos do realismo filosófico.

Dentro desse complexo de normas universais imutáveis, e por fazerem parte da própria natureza humana, é que se desenvolvem a ética profissional e a ética

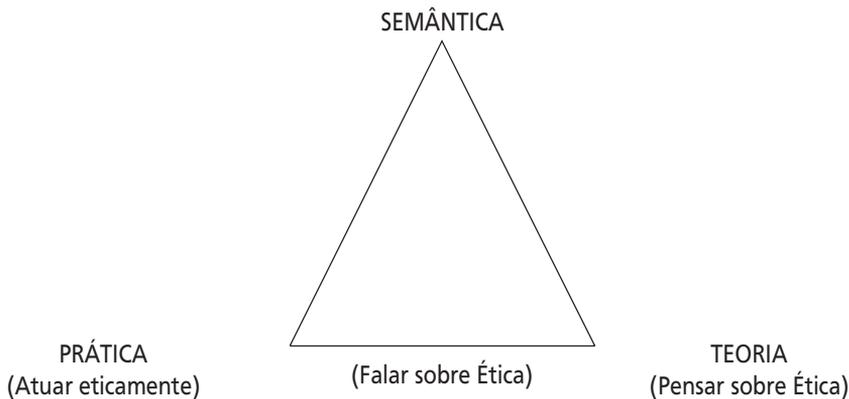


Figura 1. A abordagem da ética (ENDERLE, 1998).

nos negócios. O comportamento das empresas depende de decisões que consideram aspectos externos, sociais, impessoais, legais. O comportamento profissional emerge de uma convicção interior das pessoas, baseado em princípios e valores.

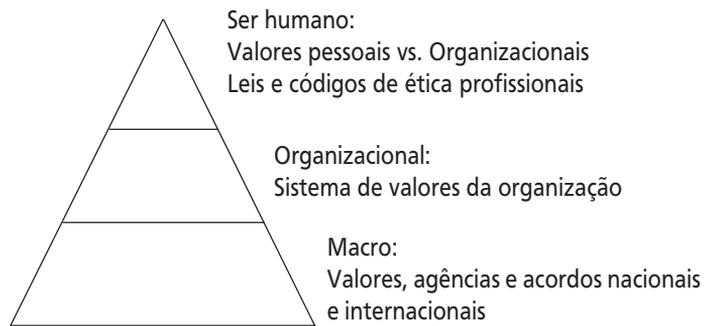


Figura 2. As dimensões éticas.

A Figura 2 sugere como a doutrina ética do realismo tem impacto nas várias dimensões indicadas. Neste trabalho, a parte superior do triângulo, a dignidade do ser humano, é o que se procura realçar. Do ponto de vista de valores, são importantes os critérios e as motivações éticas que regem as ações, tais como: poder, dinheiro, utilidade, família, conhecimento e crenças. O desenvolvimento da vida humana, pela repetição de ações apoiadas nos valores, é o que determina os modelos de conduta da pessoa.

A ética das virtudes é a repetição de ações boas até que elas se tornem um hábito. Solomon (1999) identifica as virtudes mais importantes para os negócios, como a honestidade, a justiça e a credibilidade (SOLOMON, 1999, p. 111). No entanto, desenvolve o "Catálogo das virtudes", explicando o significado de cada uma, o contexto em que ela pode ser exercida na empresa, o mito com que pode

ser vista, a utilidade para si e para os outros, o excesso e a deficiência, e a "prova dos nove", uma exemplificação divertida de como o verdadeiro exercício de uma virtude se contrapõe ao seu desempenho superficial (SOLOMON, 1999, p. 110-154). Trata-se de uma amostra que pode parecer excessiva e confusa, porém ajuda a definir o "estilo ético" de um profissional e a contribuição de seu comportamento virtuoso para a organização.

Olhando a profissão como um trabalho ou uma tarefa que traz benefícios à sociedade, o profissional deve ser uma pessoa experiente, competente, preparada para desenvolver tarefas e trabalhos que requerem conhecimento técnico e científico. Nesse sentido, o profissionalismo, por natureza, deveria ser ético. O trabalho de uma pessoa deve ser bem feito, tanto moral como profissionalmente.

O profissionalismo é uma forma ética de trabalhar se, com base no bom conhecimento técnico-científico e no reconhecimento social, assegura bom desempenho da economia. O profissionalismo como virtude se revela muito importante para as empresas e para a sociedade. O mercado requer competência profissional, ou seja, um trabalho dedicado, por vezes extenuante, para fazer as coisas da melhor forma, tanto do ponto de vista técnico como científico. Daí que a cultura de um mercado livre só pode levar a resultados positivos, se houver um trabalho sério.

A ética associada à excelência acaba por desenvolver virtudes, isto é, qualidades que capacitam as pessoas a encontrar motivos para agir bem, com liberdade. São os valores transformados em ações (ARRUDA, 2001, p. 71). Ainda que não se referisse às empresas, Aristóteles (1973) identificou muitas virtudes importantes para ser vividas nessas instituições, a saber: prudência, justiça, moderação, liberalidade, ambição, sabedoria e amizade.

A ÉTICA DO PROFISSIONAL NA ORGANIZAÇÃO

A maior parte das atividades que podem chegar a ser consideradas profissões demanda grande esforço, tempo de preparo técnico e humanístico, experiência e comprovação de eficiência, antes que se estabeleçam as normas para a constituição e o registro oficial de uma profissão. Somente então serão analisados os critérios de avaliação a que devem submeter-se os candidatos a receber um registro profissional e os padrões que deverão seguir para atuar corretamente, tanto em termos práticos como em termos éticos.

As associações profissionais e os sindicatos zelam pelo profissionalismo de seus membros, pelo autogoverno das profissões e por sua responsabilidade ética ou moral. A análise da atividade do papel dos profissionais nas organizações suscitou a criação de códigos de ética profissional. Nem todas as ocupações, no en-

tanto, constituem já profissões reconhecidas por seu prestígio, respeito, *status* social de autonomia, como a dos engenheiros, a dos farmacêuticos, a dos advogados e a dos médicos. Cada vez mais, os membros de uma nova profissão estabelecem seus próprios padrões, regulam a entrada na profissão, disciplinam seus próprios membros, definem e promulgam um código profissional de conduta (DE GEORGE, 1995, p. 458-460). Um dos objetivos de um código de ética profissional, portanto, é a formação da consciência profissional sobre padrões de conduta pessoal e interpessoal de cada empregado da organização (LISBOA, 1997, p. 58-59).

As profissões que já se autoregulamentaram continuamente procuram precauções e respostas às exigências antiéticas do mercado, cuja meta é sempre a obtenção de maiores margens de lucro. Pensando em proteger seus membros, algumas associações de profissionais estão até mesmo estudando um contrato social que o profissional poderá estabelecer com a empresa em que vai trabalhar, ou com a qual pretende realizar negócios. Tal contrato visará a tornar público o alto nível de confiança e reputação do profissional, reforçando a competência e a qualidade com que ele desenvolve seu trabalho.

O cumprimento fiel dos deveres e das obrigações de um profissional naturalmente o levam ao desenvolvimento de muitas virtudes, ou seja, à repetição de atos moralmente bons, que o tornam útil à sociedade em geral e à organização para a qual trabalha em particular.

As virtudes do empregado levam-no a realizar seu trabalho com competência: trabalhar bem, cumprir o horário, não perder tempo, informar as imperfeições, cuidar da preparação profissional. O empregado tem direito ao respeito por sua dignidade quanto ao ambiente físico de trabalho, à compensação nos acidentes, aos seguros sociais e aposentadoria, a um tempo para descanso e para atender às necessidades religiosas, familiares e formativas. Seu salário pode variar de acordo com a qualidade profissional, a preparação prévia, os riscos e as dificuldades inerentes ao trabalho (RODRIGUEZ LUÑO, 1991, p. 251-253).

Os profissionais devem estar motivados a cooperar entre si, com organização para a qual trabalham, para alcançar objetivos específicos. As organizações mais estruturadas possuem uma hierarquia, regras, procedimentos e costumes. Muitas chegam a definir códigos ou documentos que orientem o comportamento das pessoas que nela trabalham. Assim, uma das maiores responsabilidades dos executivos modernos tem sido identificada como a de estabelecer e comunicar o sistema de valores que formará a cultura da organização (BOATRRIGHT, 1993, p. 10-13).

A maior parte das empresas brasileiras, no entanto, ainda não possui essa preocupação concretizada. É para elas que os códigos de ética ou de conduta profissionais assumem importância ainda maior. O ideário ético das profissões indica normas gerais do comportamento, tanto para as atividades específicas quanto pa-

ra o "estilo de conduta", com respeito à organização e ao contexto social. Dessa forma, o profissional maduro, que age em conformidade com o seu código sabe aplicá-lo com a flexibilidade necessária, porque reconhece as responsabilidades da empresa como próprias. Saber ajustar ou retificar aspectos da empresa que se mostrem inadequados ou inviáveis, propondo práticas que conduzam à eficácia real da organização (LLANO, 1985, p. 208-209). Esse esforço, contínuo e organizado, manterá e elevará os padrões morais de comportamento da instituição no caminho da excelência (ARRUDA, 2001, p. 70).

Com freqüência as pessoas experimentam um conflito entre seus próprios valores morais e as obrigações para com as organizações em que trabalham. Da mesma forma, por vezes os valores e as atitudes das empresas distanciam-se dos da sociedade em que se inserem. Por exemplo: questões de integridade podem surgir nos conflitos entre consumidores que desejam produtos seguros e com qualidade e fabricantes que almejam os lucros adequados.

Quando os códigos de ética profissional não são suficientes para orientar os empregados, e a empresa não possui regras claras, o recurso para diminuir conflitos acaba sendo as leis ou as normas jurídicas (LECLAIR, 1998, p. 17). A maior parte dos problemas éticos, no entanto, parece advir da gerência de recursos humanos e da administração de pessoal: avaliação de desempenho, contratação, demissão, rebaixamento, benefícios e relacionamento no trabalho (TOFFLER, 1993, p. 3-4).

Por seu caráter social, as pessoas influenciam os demais pelos efeitos de suas ações. Na empresa, o esforço para atingir as metas denota uma consideração para com os dirigentes e os demais colegas. Fica claro, então, que a virtude exige atitude de buscar o bem, não só para si mesmo, mas também para os outros, e não apenas porque isso seja economicamente rentável (FONTRODONA, 1998, p. 27-28).

O fator humano, cujo valor é imprescindível para o processo produtivo e por ser seu destinatário, dá-lhe direito de preferência sobre os recursos materiais e tecnológicos (MELÉ, 1994, p. 27).

PESQUISA SOBRE CÓDIGOS DE ÉTICA PROFISSIONAL

A indagação de quanto os códigos de ética profissional poderiam contribuir para as organizações brasileiras culminou na idéia de se realizar uma pesquisa, cujo objetivo foi avaliar o código de ética de algumas das profissões encontradas entre os empregados de uma empresa brasileira. O foco do estudo foi o profissional conquanto empregado de uma instituição lucrativa, e não como autônomo, funcionário do governo ou membro de uma organização não governamental.

Treze desses documentos criados no Brasil foram analisados com a perspecti-

va de sua contribuição para o clima ético e para a conduta dos profissionais em organizações privadas. A *Ética das Virtudes* serviu como estrutura de análise. Solomon (1999) sugere muitas virtudes importantes para os negócios, e este estudo inclui 47 delas, listadas na Tabela 1 (p. 40).

Foi efetuado um levantamento para identificar as profissões de valor para uma empresa quanto às atividades específicas, carreira, mercado de trabalho, regulamentação profissional e áreas a que cada um pode dedicar-se no ambiente empresarial (GUIA DO ESTUDANTE, 1994, 1999 e 2000).

Logo após, foram coletados os códigos de ética das respectivas profissões em seus Conselhos Regionais. Embora importante, não foi incluído o código dos advogados, por estar estruturado de forma mais complexa, não permitindo comparação com os códigos das demais profissões.

Foram estudadas e compreendidas condutas, ações ou manifestações esperadas para o exercício de cada uma das 47 virtudes do *Catálogo* de Solomon. Posteriormente, foram analisados todos os itens, alíneas, parágrafos dos 13 códigos de ética selecionados (Tab. 1), em relação a cada uma das respectivas condutas, ações ou manifestações. Considerando as peculiaridades das diferentes profissões, procurou-se interpretar da forma mais objetiva possível cada palavra ou idéia expressa no texto, que pudesse sugerir o exercício de uma virtude – ou mais de uma – do Catálogo.

A freqüência com que cada virtude apareceu – implícita ou explicitamente – nos códigos de ética das 13 profissões serviu de critério para definir a maior colaboração das pessoas para o sucesso corporativo: integridade, prudência, honestidade, justiça, cooperação, responsabilidade, lealdade, dedicação, honradez e carisma (Graf. 1).

Assumiu-se que essas virtudes provêm, entre outras razões, de uma formação profissional que estimulou a conduta ética; procurou-se conhecer que profissionais podem, teoricamente, estar influenciando mais seus colegas e a cultura ética da empresa.

Indubitavelmente, constitui uma limitação do estudo o fato de que nem todos os profissionais são ampla e completamente informados e formados a respeito de seu respectivo Código de Ética. De qualquer forma, sabendo que nenhum profissional pode atuar sem um registro em um Conselho Federal ou Regional, e que nesse momento ele recebe o Código da Profissão, pressupõe-se que ele o leia cuidadosamente e com certa freqüência, uma vez que sua conduta pode ser avaliada e julgada a qualquer momento pelas autoridades profissionais dos Conselhos ou Sindicatos. Partir do princípio de que nenhum profissional conhece ou se interessa por esse aspecto da maior importância parece pouco sensato. Isso ficou especialmente claro no momento em que, após ter sido solicitado o Código de

Tabela 1. Profissões e virtudes selecionadas na pesquisa.

Virtudes/Profissões	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
Aceitação	3	1	1	0	0	1	3	1	0	1	4	3	1	19
Amabilidade	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	17
Ambição	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Atenção	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4
Autonomia	1	0	6	1	0	2	1	2	1	0	0	0	1	15
Carisma	6	0	6	1	3	2	0	4	2	1	2	4	1	32
Compaixão	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3
Competitividade	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
Confiança	1	0	0	2	0	1	0	7	1	0	0	0	0	12
Colaboração	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Cooperação	14	2	17	4	1	6	14	0	7	7	9	6	1	88
Coragem	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	4
Credibilidade	3	1	0	6	1	1	3	0	8	2	2	0	1	28
Criatividade	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
Cuidado	0	1	0	1	1	1	0	9	6	0	0	1	2	22
Dedicação	12	1	9	1	1	5	5	3	0	6	8	10	2	63
Determinação	4	0	5	0	0	0	3	0	3	2	1	3	0	21
Dignidade	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Eloquência	0	2	2	1	0	1	1	0	2	5	1	0	1	16
Espírito	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Espírito empreendedor	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Espirituosidade	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3
Estilo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	3
Firmeza	1	0	2	0	0	1	0	0	3	0	0	2	1	10
Generosidade	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3
Graça	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gratidão	0	0	0	0	1	0	1	1	2	0	0	0	0	5
Habilidade	2	0	1	2	1	0	0	0	0	0	1	1	2	10
Heroísmo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Honestidade	20	5	19	11	8	13	15	12	17	8	7	10	4	149
Honradez	8	2	7	4	2	3	5	3	7	4	7	6	3	61
Humildade	4	0	5	2	3	1	0	8	3	0	0	0	1	27
Humor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Imparcialidade	2	0	4	1	0	0	6	1	0	1	0	1	0	16
Independência	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Integridade	28	3	32	12	5	19	20	17	27	12	9	17	1	202
Justiça	7	6	10	7	0	18	18	6	4	3	3	6	1	89
Lealdade	10	2	8	8	4	10	6	10	8	3	2	1	3	75
Orgulho	7	0	0	1	1	0	0	1	3	0	4	2	2	21
Paixão	0	0	0	0	0	4	0	0	1	0	1	0	1	7
Prudência	9	4	14	7	3	6	28	16	33	17	4	8	2	151
Responsabilidade	1	2	10	4	1	2	25	3	10	10	5	8	2	83
Santidade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Satisfação	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	1	1	7
Serenidade	1	0	1	1	0	0	0	3	0	0	0	0	1	7
Tolerância	1	0	1	1	0	1	4	0	0	0	0	0	0	8
Vergonha	0	2	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	5
TOTAL	151	36	162	83	38	101	163	114	159	84	74	93	44	1.302

Legenda		
1 – Administrador	6 – Economista	10 – Relações Públicas
2 – Analista de sistemas	7 – Enfermeiro	11 – Secretária
3 – Assistente social	8 – Engenheiro	12 – Servidor Público
4 – Contabilista	9 – Psicólogo	13 – WEB
5 – Designer		

Conduta diretamente aos conselhos regionais, para se assegurar que estaria sendo analisada a versão mais atualizada, verificou-se que grande parte desses códigos estava disponível nos *websites*.

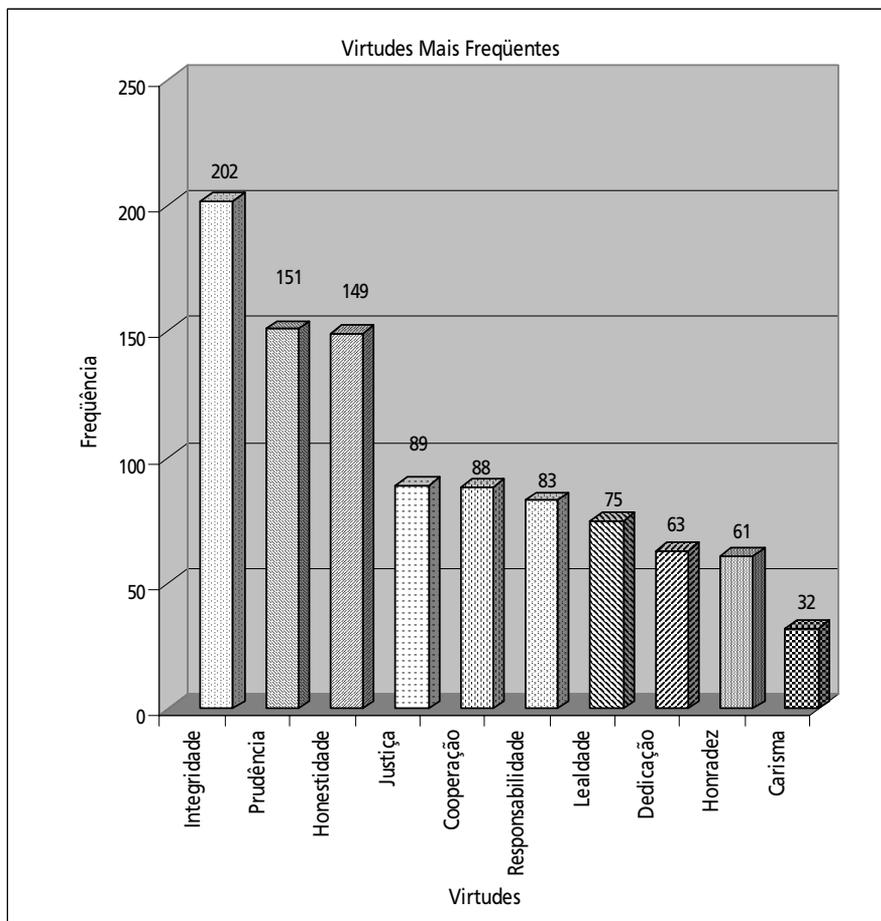
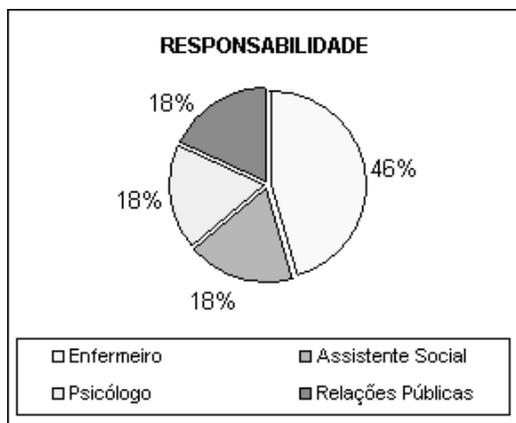
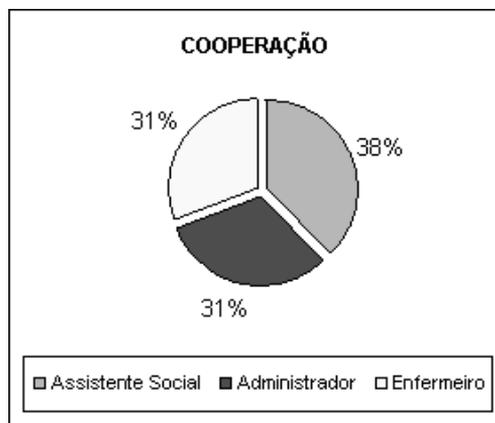
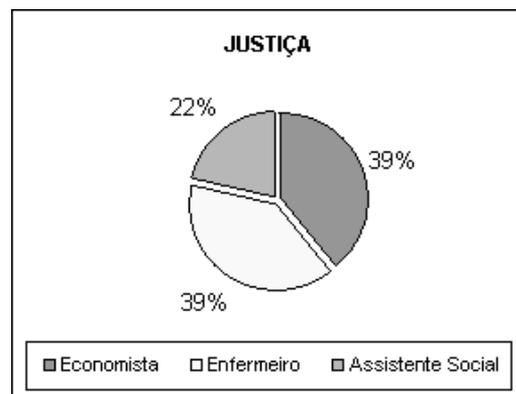
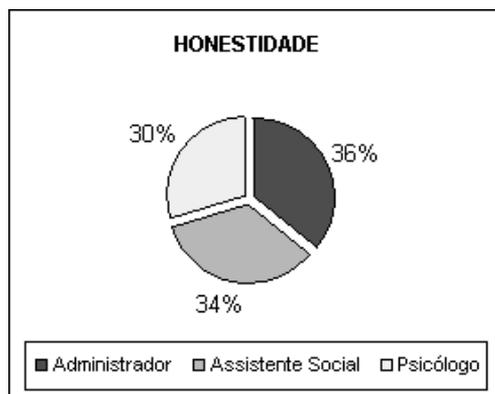
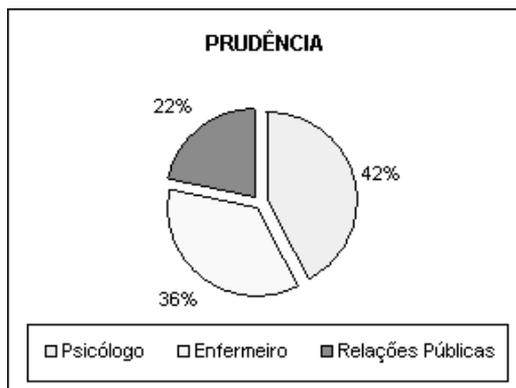
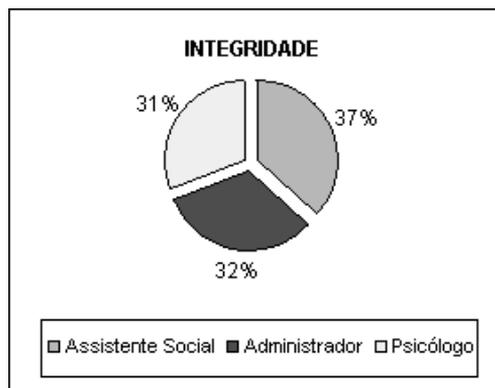


Gráfico 1. Virtudes mais frequentes.

Para cada uma das dez virtudes selecionadas, foram identificadas as três ou quatro profissões que mais as estimulam (ver Gráficos a seguir). Cabe observar a expressiva contribuição de psicólogos, assistentes sociais e administradores, dado muito importante para as organizações.

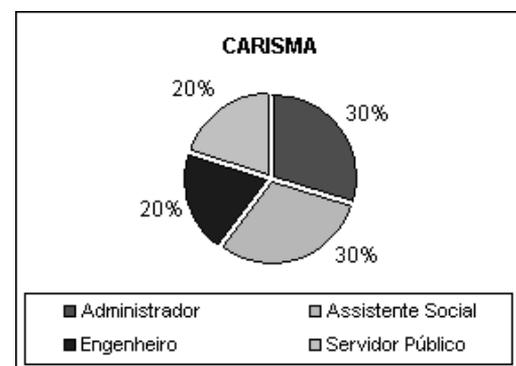
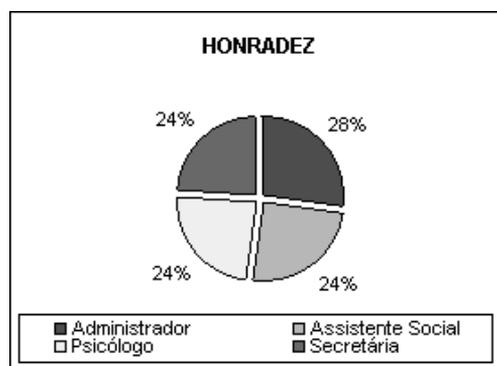
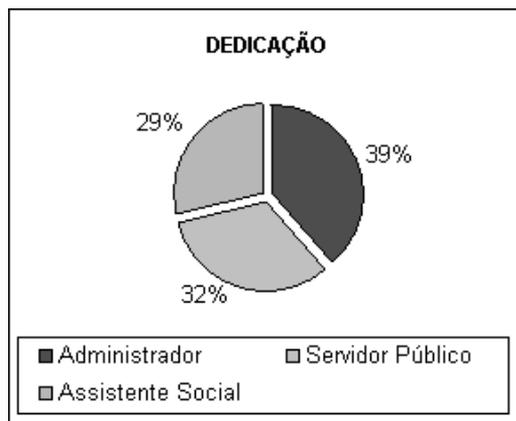
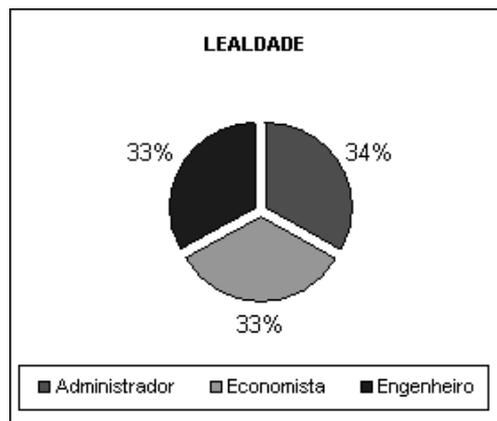
O servidor público, embora não empregado da empresa, foi incluído nesta análise pela contribuição que pode prestar para a cultura ética da organização. Sua correção e honestidade no relacionamento com muitos profissionais da empresa podem exercer forte influência positiva, dados o carisma e a dedicação com que desempenha sua função quando moralmente bem formado.

As dez virtudes mais freqüentes e principais profissões



A conduta do administrador, profissional fundamental numa empresa, revelou-se de enorme importância para o clima ético, se se orientar suas atividades com sete das dez virtudes mais freqüentes, quais sejam: integridade, honestidade, cooperação, lealdade, dedicação, honradez e carisma.

As dez virtudes mais frequentes e principais profissões (continuação)



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A cultura ética de uma empresa se nota por seus valores, pelas virtudes das pessoas que integram a organização e pelos seus bons produtos e serviços que chegam à sociedade. O surgimento de modernas tecnologias de automação e telecomunicação requer níveis mais elevados de conhecimentos e habilidades profissionais para a produção de bens e serviços.

A necessidade de mais profissionalização e criatividade corresponde a um aumento de expectativa e capacidade por parte dos empregados, que, com razão, desejam ser tratados como adultos, com critério próprio, capazes de conduta empreendedora, autônoma, flexível e comprometida com valores. Em uma palavra, responsável.

ABSTRACT

Professional associations have specific codes of ethics that establish limits of conduct for their members' performance, either when they act independently or as employees in private companies. Thirteen of these documents – created in Brazil – were analysed from the perspective of their contribution to an ethical environment and the professionals' conduct in private organisations. The Virtue Ethics served as framework for the analysis. Solomon (1999) suggests a number of important virtues for business and this study includes forty-seven of them. The objective is to understand how organisations can benefit from their employees' ethical concern acquired in their professional education and training.

Key words: Professional codes; Codes of conduct; Ethical environment.

Referências

- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. São Paulo: Abril Cultural, 1973. v. 2, 4 e 6.
- ARRUDA, Maria Cecília Coutinho de; WHITAKER, Maria do Carmo; RAMOS, José Maria Rodrigues. **Fundamentos de ética empresarial e econômica**. São Paulo: Atlas, 2001.
- ARRUDA, Maria Cecília Coutinho de. **Código de ética**: um instrumento que adiciona valor. São Paulo: Negócio, 2001.
- BAÑARES Parera, Leticia. **La cultura del trabajo en las organizaciones**. Madrid: Ediciones Rialp, 1994.
- BOATRIGHT, John. **Ethics and the conduct of business**. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1993.
- DE GEORGE, Richard T. **Business ethics**. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1995.
- ENDERLE, Georges. **Approaches to business ethics in different parts of the world**. In: CONGRESSO DE ÉTICA, NEGÓCIOS E ECONOMIA NA AMÉRICA LATINA, 1, 1998, São Paulo.
- FONTRDONA FELIP, Joan; GUILLÉN PARRA, Manuel; RODRÍGUEZ SEDANO, Alfredo. **La ética que necesita la empresa**. Madrid: Unión Editorial, 1998.
- GARCÍA, Salvador; DOLAN, Simón L. **La dirección por valores**. Madrid: McGraw-Hill, 1997.
- GUIA do estudante. São Paulo: Abril, 1994, 1999 e 2000.
- LECLAIR, Debbie Thorne; FERRELL, O. C.; FRAEDRICH, John P. **Integrity management**: a guide to managing legal and ethical issues in the workplace. Florida: The University of Tampa Press, 1998.
- LISBOA, Lázaro Plácido (Coord.). **Ética geral e profissional em contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1997.
- LLANO, Alejandro. **El futuro de la libertad**. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra, 1985.

MELÉ CARNÉ, Domènec (Coord.). **Ética, trabajo y empleo**. Barañáin: Ediciones Universidad de Navarra, 1994.

MESSNER, Johannes. **Ética social**. São Paulo: Quadrante, [19--].

PIEPER, Josef. **Las virtudes fundamentales**. 5. ed. Madrid: Ediciones Rialp, 1997.

RODRIGUEZ LUÑO, Angel. **Ética**. 5. ed. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra, 1991.

RODRÍGUEZ PORRAS, José María. **El factor humano en la empresas**: apuntes. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra, 1995.

SOLOMON, Robert C. **A melhor maneira de fazer negócios**: como a integridade pessoal leva ao sucesso corporativo. São Paulo: Negócio, 2000. (tradução da 1ª edição, de 1999).

SPAEMANN, Robert. **Ética**: cuestiones fundamentales. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra, 1987. (tradução do original *Moralische grundbegriffe*, de 1982).

TOFFLER, Barbara Ley. **Ética no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1993. (Tradução da 2ª edição, de 1991).