

# O Impacto da Ética na Cultura Organizacional dos Bombeiros: Revisão Sistemática pelo Método PRISMA

Gualter Cruz<sup>1</sup>, Carlos Rouco<sup>2</sup>, Vítor Reis<sup>3,4</sup>

Gualtero95@gmail.com; carlos.rouco@ulusofona.pt; vitor.reis@enb.pt

<sup>1,3</sup> Escola Nacional de Bombeiros, Rua Doutor António Macieira, 2710-689, Sintra, Portugal

<sup>2</sup> Intrepid Lab/ CETRAD, Universidade Lusófona, , Campo Grande 376, 1749-024, Lisboa, Portugal

<sup>4</sup> LE@D, Universidade Aberta, Rua da Escola Politécnica 147, 1269-001 Lisboa, Portugal

Pages: 205-222

**Resumo:** A ética é essencial nas organizações e estas operacionalizam a sua introdução através da adoção de códigos que orientam o agir dos seus colaboradores. A adoção de um comportamento ético torna-se assim um pilar fundamental, em particular para os bombeiros. É objetivo desta revisão identificar o impacto da ética na cultura organizacional dos bombeiros. Para o efeito realizou-se uma revisão sistemática pelo método prisma através da busca nas bases de dados eletrónicos Biblioteca virtual em saúde, CINAHL, MEDLINE e APA PsycInfo através do uso de descritores e operadores booleanos. De um total de 2422 artigos, após aplicação dos critérios de elegibilidade apenas foram incluídos 17 artigos. Os resultados demonstram que a adoção de um código de ética nos bombeiros apresenta vantagens ao nível da cultura organizacional, comando, chefia e liderança, desempenho ético-profissional e também no conhecimento ético. Existe sempre uma responsabilidade ética associada a qualquer ação durante uma missão.

**Palavras-chave:** Ética; Cultura organizacional; Desempenho; Bombeiros.

## *The Impact of Ethics on the Organizational Culture of Firefighters: Systematic Review Using the PRISMA Method*

**Abstract:** Ethics is essential in organizations, and they operationalize its introduction through the adoption of codes that guide the actions of their employees. The adoption of ethical behaviour thus becomes a fundamental pillar, particularly for firefighters. The objective of this review is to identify the impact of ethics on the organizational culture of firefighters. For this purpose, a systematic review was conducted using the prisma method through the search in the electronic databases Virtual Health Library, CINAHL, MEDLINE and APA PsycInfo using descriptors and Boolean operators. Out of a total of 2422 articles, only 17 articles were included after applying the eligibility criteria. The results show that the adoption of a code of ethics in firefighters has advantages in terms of organizational culture, command, leadership and leadership, ethical-professional performance and in ethical

knowledge. There is always an ethical responsibility attached to any action during a mission.

**Keywords:** Ethics; Organizational culture; Performance; Firefighters.

## 1. Introdução

Os profissionais dos corpos de bombeiros no desempenho diário da sua missão são confrontados com a necessidade permanente de refletir a sua responsabilidade perante a sociedade. Esta reflexão constante e permanente permite analisar e mitigar as consequências e/ou irresponsabilidades, resultantes dos seus atos e dilemas. Atualmente a sociedade examina atentamente o nível de competência de qualquer profissional na sua atividade o que incute de forma tácita a responsabilidade social (Oliveira, 2012).

No exercício de uma função, é fundamental reconhecer que a presença de uma ética profissional cria a oportunidade de uma reflexão sobre a ação, derivando daí importantes vantagens para a organização como a tomada de decisões eticamente responsáveis (Peixoto, 2016).

Porém, nem todas as organizações possuem códigos de ética para serem tomados como referência e seguidos pelos seus profissionais. Um exemplo disso, são os bombeiros portugueses, profissionais que assumem importantes responsabilidades nas suas missões e que não possuem um código de ética. Torna-se assim imperativo que esta organização adote um código de ética nacional que oriente todos os bombeiros a agir eticamente em todas as suas atividades.

No sentido de se compreender a realidade europeia sobre códigos de ética nos bombeiros, desenvolveu-se uma pesquisa para se conhecer quais os países que têm códigos de ética implementados nos Bombeiros. Essa informação foi adquirida essencialmente de duas formas. Dos 28 países da Europa, 12 tinham os códigos de ética disponíveis no site oficial da organização de bombeiros do próprio país, a saber, Alemanha, Bulgária, Eslovénia, Espanha, França, Itália, Lituânia, Polónia, Reino Unido, Roménia, República Checa e Suécia. Nos demais países europeus não foi possível encontrar informação sobre o código de ética, pelo que foi enviado email para as respetivas Instituições a solicitar informação sobre os seus códigos de ética. Responderam ao email 5 países, a saber, Hungria (Nacional Directorate General for Disaster Management, comunicação pessoal, 28 abril, 2022), Letónia (Horuna [Letónia], comunicação pessoal, 28 abril, 2022) e Chipre (Ketis, comunicação pessoal, 18 abril, 2022), que confirmaram a existência de um código de ética, a Bélgica (Berghe, comunicação pessoal, 21 abril, 2022), que confirmou não ter código de ética e a Holanda (Delvalle, comunicação pessoal, 19 abril, 2022), que enviou um documento que se configura como um código de conduta. Portugal é a par da Bélgica, dos países que se confirma não ter um código de ética para os bombeiros, apesar de haver uma corporação de bombeiros portuguesa que dispõe de um código de ética implementado em 2021. Os demais países da Europa não responderam ao email pelo que não dispomos de informação que nos permita afirmar se existe ou não códigos de ética nesses países. Os dados que dispomos permitem afirmar que dos 28 países da Europa, 15 têm códigos de ética implementados nos bombeiros.

De acordo com o artigo 1 da Constituição da República Portuguesa “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e

empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária”. Na alínea d) do artigo nono da mesma constituição, é tarefa fundamental do estado “promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses” e ainda na alínea e) do mesmo artigo “Proteger e valorizar o património cultural do povo português, defender a natureza e o ambiente, preservar os recursos naturais” (Constituição Da República Portuguesa [CRP], 2005).

Em concordância com o ponto anterior a lei de bases de proteção civil refere no seu artigo 1 que a finalidade do Estado é a de “prevenir riscos coletivos inerentes a situações de acidente grave ou catástrofe, de atenuar os seus efeitos e proteger e socorrer as pessoas e bens em perigo quando aquelas situações ocorram” e a mesma apresenta no ponto 2 “carácter permanente, multidisciplinar e plurisectorial”(DRE, 2006).

Segundo Ricou (2011, p. 152) “as profissões que se dedicam à pessoa humana terão igualmente uma responsabilidade acrescida (...) no sentido da promoção do bem-estar do ser-humano e da vida em geral”. Defende ainda que esta responsabilidade sublinha a importância da regulação ética das profissões que se dedicam à vida humana e é um dever imperioso que os cuidados devem ser acrescidos.

A resolução n.º157-A/2017 de 21 de outubro do Conselho de Ministros, determinou uma revisão importante do Sistema de Gestão de Operações (SGO) decorrente dos incêndios ocorridos naquele ano nos quais ocorreu uma elevada perda de vidas humanas. O objetivo é a correta adequação do mesmo à complexidade das diferentes situações de emergência, definindo claramente as funções, responsabilidades e níveis de decisão (Despacho n.º 3317-A/2018 | DRE, 2018).

A ética direciona-nos para pensar que é “o humano enquanto humano, pensado como responsabilidade absoluta ou responsabilidade incondicional. Esta responsabilidade não predica o humano, não é uma qualidade do humano, ela é a própria humanidade”, ainda que o ser humano na sua etnicidade “não pode fugir à sua própria humanidade e, como tal, não pode fugir à sua responsabilidade” estamos, diante de uma responsabilidade meta-ética (Guimarães, 2012, p. 163). A ética requer que os seres humanos sejam estimulados e amparados na compreensão da sua própria consciência e crença sobre a ética e também sobre os seus apropriados valores (Almeida et al., 2021).

Muitas corporações de bombeiros, a nível mundial, têm códigos de ética que orientam os bombeiros a tomarem as melhores decisões perante qualquer missão. Apesar desta relevância a maioria dos corpos de bombeiros portugueses não tem um código de ética para reger a sua atuação de forma ética, o que se configura como uma importante lacuna que necessita de ser pesquisada. Face ao que antecede, é objetivo desta revisão identificar o impacto da ética na cultura organizacional dos bombeiros. Assim, foi formulada a seguinte questão de partida: Qual o impacto da ética na cultura organizacional dos bombeiros?

## 2. Métodos

A revisão sistemática foi realizada de acordo com as recomendações estabelecidas pelo método PRISMA – *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis*. Para a seleção dos artigos foi realizada uma pesquisa de artigos nas seguintes

bases de dados eletrônicas: Biblioteca virtual em saúde, CINAHL, MEDLINE e APA PsycInfo. A pesquisa foi realizada entre os anos 2020 e 2021. No início as seguintes palavras-chave foram usadas de forma isolada: “*codes of ethics*”, “*principle-based ethics*”, “*ethics, professional*”, “*ethics, institutional*”, “*firefighter*”, “*fire fighters*”, “*firemen*”, adotando-se no final pela seguinte estratégia de busca: “*codes of ethics*” OR “*principle-based ethics*” OR “*ethics, professional*” OR “*ethics, institutional*” AND “*firefighter*” OR “*fire fighters*” OR “*firemen*”.

A seleção e análise dos artigos foi realizado por três revisores e através do programa Rayyan QRCI (*Qatar Computing Research Institute*) excluiu-se os duplicados, seguido da leitura do título inicialmente, na segunda fase o resumo e no final a leitura completa dos artigos.

Para a elegibilidade dos artigos usou-se os seguintes critérios de inclusão: artigos originais de pesquisa qualitativa e/ou quantitativa; artigos escritos em inglês e português; artigos de revisão; artigos da área da saúde, gestão, economia e psicologia, porque são as áreas que mais debatem este tema; artigos publicados nos anos de 2020 e 2021. Foram excluídos durante a análise dos artigos os estudos de caso.

### 3. Resultados

A triagem inicial recuperou 2422 artigos (Figura 1) e após a remoção de artigos duplicados através da utilização do programa Rayyan foram avaliados quanto aos critérios de elegibilidade um total de 2011 artigos. Após a leitura dos títulos foram excluídos 1688 e de seguida analisou-se os resumos, que permitiram por sua vez a exclusão de mais 218 artigos. Nesta fase, realizou-se a leitura completa de 105 artigos e desses 17 estavam de acordo com os critérios de elegibilidade. Nesta etapa, todos os artigos elegíveis foram incluídos porque rapidamente se percebeu que os mesmos continham informações essenciais sobre várias dimensões da ética, como a liderança, a segurança e a cultura ética dentro de organizações nomeadamente, dos bombeiros.

O modelo de Itens de relatório preferidos para revisões sistemáticas e meta-análises (PRISMA), apresenta o fluxo de procura por evidências, de acordo com a Figura 1.

Pela análise dos artigos e em conformidade com a Tabela 1, o país com mais artigos publicados sobre o tema foi os EUA com (n= 7), seguido da Inglaterra, Brasil, Alemanha, Hong Kong, Taiwan, Grécia, Paquistão, Roménia, Suécia e Coreia do Sul (n= 1). Alguns estudos envolveram a colaboração de autores de diferentes países como Hong Kong e a China (n= 1), EUA e Canadá (n=1), EUA e China (n= 1), realizados entre os anos de 2020 e 2021. Os artigos foram publicados em 16 jornais diferentes e 15 estavam escritos em inglês e 1 em português.

Jornais	
1. Journal of Safety Research	9. Journal of Risk Research
2. Journal of Business Ethics	10. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho
3. Ethics & Behavior	11. International journal of environmental research and public health
4. Human Relations	12. European Journal of Psychotraumatology

Jornais	
5. Leadership & Organization Development Journal	13. Leadership & Organization Development Journal
6. Yonsei medical journal	14. American Journal of Bioethics
7. International Journal of Qualitative Studies on Health & Well-Being	15. Safety Science
8. Behavior Analysis in Practice	16. Organizational Dynamics

Tabela 1 – Jornais de publicação dos artigos.

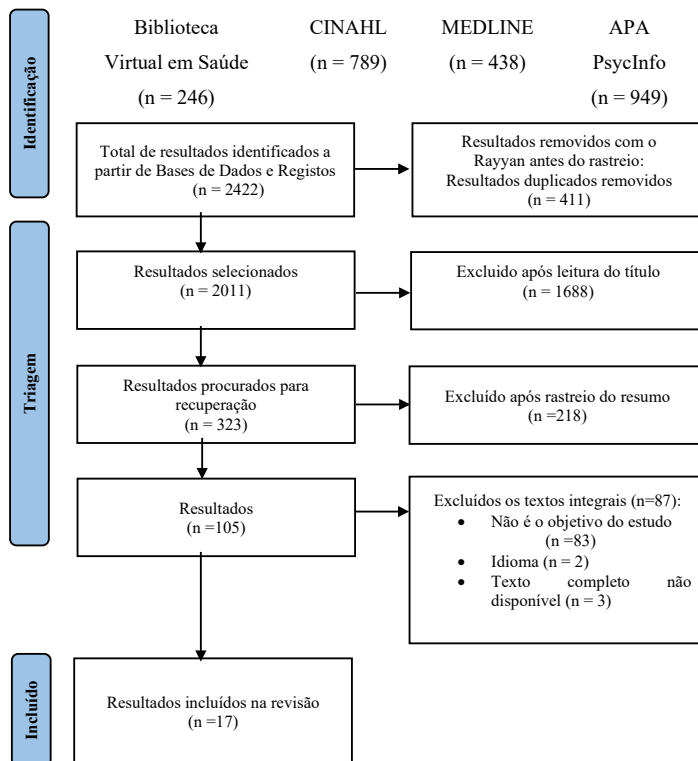


Figura 1 – Diagrama de fluxo da etapa de seleção dos artigos conforme modelo PRISMA.

Em relação às disciplinas, Saúde (n= 6) liderou as publicações, seguido de Gestão (n= 4), Psicologia com (n= 3) e Economia com (n= 2), Saúde pública e Ciências Sociais (n= 1) respetivamente.

Em anexo, a Tabela 2 - Síntese dos principais aspetos abordados nos artigos incluídos que apresenta de forma sucinta informações importantes relativas a cada artigo elegido. De modo geral, quando o profissional compreende as políticas e padrões da organização, estará mais bem preparado para decidir na sua missão.

Autor, ano, País	Área do estudo	Abordagem metodológica	Participantes (n)	Descrição do estudo	Pontos importantes	Conclusão do estudo
(Graham et al., 2020) <b>EUA</b>	Ciências Sociais	Metodologia quantitativa	Estudo 1 (n =477) Estudo 2 (n =461) Estudo 3 (n =182)	Teste de hipóteses	Atos de comportamento organizacional não ético, não servem os interesses da organização e potenciam os interesses próprios dos colaboradores.	Estabelecer expectativas claras de conduta ética e responsabilizar os colaboradores são ações importantes para uma conduta eticamente responsável.
(Wong et al., 2020) <b>Hong Kong, China</b>	Gestão	Metodologia quantitativa	Gestores (n =117) Subordinados (n =302)	Teste de hipóteses	Através da gestão de conflitos de forma cooperativa, os líderes desenvolvem uma confiança mutuamente comprometida nas relações com os colaboradores.	As conclusões sugerem que os líderes podem ter um impacto positivo na implementação de uma gestão cooperativa em vez de competitiva de conflitos.
(Hsieh et al., 2020) <b>Taiwan</b>	Gestão	Metodologia quantitativa	Colaboradores (n =251)	Teste de hipóteses	A desconexão moral medeia a relação entre líderes éticos, colaboradores éticos e colaboradores com comportamento ético (COE). O COE torna-se fraco quando o comportamento ético é alto.	É importante criar um ambiente ético no local de trabalho para que todos adotem comportamentos éticos, porque a adoção de uma cultura organizacional ética reduz a ocorrência de COE no geral.
(Fotaki et al., 2020) <b>Grécia</b>	Economia	Metodologia quantitativa	Empresas (n =90)	Teste de hipóteses Questionário	Valores éticos fortes são a chave elementar para uma gestão organizacional efetiva, enquanto os valores instrumentais desempenham um papel importante apenas na presença de compliance.	Os resultados realçam que os benefícios da gestão podem emanar desde a manutenção de um nível ético alto bem como de sinergias entre a compliance e o foco nos valores organizacionais.
(Shafique et al., 2020) <b>Paquistão</b>	Gestão	Metodologia quantitativa	Colaboradores (n =397)	Teste de hipóteses Questionário	O comportamento de liderança ética desempenha um papel vital na elevação da participação, conformidade e atitude de segurança na alta probabilidade de acidente.	Os resultados mostram que a exposição ao perigo percebido não modera a relação entre liderança ética e as duas facetas do desempenho de segurança (participação segura e conformidade de segurança).

Autor, ano, País	Área do estudo	Abordagem metodológica	Participantes (n)	Descrição do estudo	Pontos importantes	Conclusão do estudo
(West & Zhong, 2020) EUA, Canadá	Gestão	Metodologia qualitativa	Não reportado	Revisão crítica de investigação experimental	Os gestores, perante conflitos de interesse ético, não devem procurar a promoção de um raciocínio puramente deliberativo, mas reconhecer que as emoções são importantes para a tomada de decisões deliberativas.	Os gestores devem esforçar-se para criar um local de trabalho no qual os procedimentos de tomada de decisão permitem que as emoções sirvam como sinais morais.
(Go, 2020) Inglaterra	Psicologia	Metodologia qualitativa	Revisão crítica	Revisão crítica	O artigo analisa criticamente como devemos alocar a responsabilidade pessoal pelas ações realizadas por agentes que experimentam diferentes influências sociais, económicas e políticas internas e externas.	O artigo distingue entre responsabilidade e culpabilidade, aborda objeções contra outras concepções de responsabilidade e tem em conta as influências estruturais nas ações.
(Sisk et al., 2020) EUA	Saúde	Metodologia qualitativa	Não reportado	Artigo de opinião	Os eticistas devem adoptar uma mentalidade que permita formular e implementar normas, colaborando com peritos com experiência na implementação de políticas e práticas.	Ao se formular uma norma ética específica deve-se considerar se essa norma pode ser decretada de forma exequível. O propósito dessa norma é suportar ações éticas.
(Moss et al., 2020) EUA, China	Economia	Metodologia quantitativa	Pesquisa 1 (n= 289) Pesquisa 2 (n= 249)	Teste de hipóteses Questionário	Os líderes podem promover um clima onde os colaboradores sintam um sentido de dever de evoluir para melhorar a equipa e a organização.	Os comportamentos resultantes de feedback são essenciais para promover a melhoria das capacidades dos colaboradores. É necessário potencializar líderes com altos atributos éticos.
(Kelly et al., 2021) EUA	Psicologia	Metodologia qualitativa	Não reportado	Artigo de revisão	A aplicação de regras éticas sem contexto pode resultar numa abordagem excessivamente simplificada e mecanística da resolução ética de problemas.	Os princípios éticos podem ajudar os profissionais no comportamento ético a comunicar ideias éticas a colegas não profissionais e às partes interessadas.

Autor, ano, País	Área do estudo	Abordagem metodológica	Participantes (n)	Descrição do estudo	Pontos importantes	Conclusão do estudo
(Roşca et al., 2021) <b>Roménia</b>	Saúde Pública	Metodologia quantitativa	Bombeiros (n = 1434)	Questionário	Os profissionais envolvidos no processo de seleção e recrutamento podem considerar o uso de preditores de aceitação de riscos, como o maquiavélico e a psicopatia. Ao fazê-lo, podem melhorar os comportamentos de segurança dos bombeiros.	Esta pesquisa demonstrou o poder preditivo dos traços da tríade das Trevas (psicopatia, narcisismo e maquiavelismo) sobre a aceitação do risco no trabalho dos bombeiros e testou o efeito de mediação do altruísmo e da honestidade.
(Jacobsson et al., 2020) <b>Suécia</b>	Saúde	Metodologia qualitativa	Bombeiros Grupo de foco (n = 25) Entrevista (n=3)	Grupos focais Entrevista Revisão bibliográfica	Os temas sobre obstáculos à saúde no que diz respeito à diversidade, trabalho preventivo e educação, identificadas como comuns, relacionam-se com mudanças na cultura do trabalho e a profissão de bombeiro.	Um desafio para os serviços de resgate enfrentarem no futuro, será como transformar o combate a incêndios para ser mais inclusivo e ainda manter uma boa saúde e bem-estar dos bombeiros.
(Hyun et al., 2020) <b>Coreia do Sul</b>	Saúde	Metodologia quantitativa	Bombeiros (n = 18101)	Questionário	Os bombeiros com as exigências dos cidadãos, o stress laboral e o stress pós-traumático podem experienciar graves consequências adversas, como a depressão e o suicídio.	Este trabalho sugere que a exposição contínua e a experiência emocional do trabalho de um bombeiro contribuem para o aumento da ideia suicida.
(Davis et al., 2020) <b>EUA</b>	Saúde	Metodologia qualitativa	Não reportado	Revisão bibliográfica	A pesquisa da Cultura de Segurança Organizacional (CSO) dos Corpos de Bombeiros é divulgada às partes interessadas do serviço de bombeiros através da investigação aplicada na prática e partilha dos resultados dos instrumentos de recolha de dados, relatórios, currículo e formação.	Os corpos de bombeiros focam-se na redução de resultados negativos em termos de segurança, nomeadamente falhas, ferimentos e mortes em serviço. A Pesquisa da CSO dos Corpos de Bombeiros ajuda os bombeiros a desviar a sua atenção para montante na direção da prevenção.

Autor, ano, País	Área do estudo	Abordagem metodológica	Participantes (n)	Descrição do estudo	Pontos importantes	Conclusão do estudo
(Schnell et al., 2020) <b>Alemanha</b>	Saúde	Metodologia quantitativa	Bombeiros (n= 232)	Questionário	Os bombeiros voluntários pertencem a uma população de risco no desenvolvimento de stress pós-traumático (SPT), no entanto, a prevalência parece relativamente baixa.	As intervenções psicológicas pré e pós-atividade podem ser eficazes para preparar os bombeiros para as missões e protegê-los dos efeitos adversos do stress ocupacional.
(Lopes & Barbosa, 2020) <b>Brasil</b>	Psicologia	Metodologia quantitativa	Bombeiros (n= 101)	Questionário	Este estudo avaliou o impacto do suporte social no trabalho e da autoeficácia sobre a Qualidade de Vida Profissional (QVP), com os seguintes questionários: ProQOL-IV, EPSST, QSG – 12 e Questionário Sociodemográfico.	O melhor preditor da QVP foi o Fator de Redução da Autoeficácia, mediado pelos suportes Informacional e Emocional, definindo que os bombeiros experimentam uma excelente QVP.
(Smith et al., 2020) <b>EUA</b>	Saúde	Metodologia quantitativa	Bombeiros (n= 742)	Pesquisa online	Esta investigação procura identificar fatores que influenciam comportamentos positivos de bombeiros associados ao uso de equipamento de proteção individual (EPI), vital para a sua proteção.	Algumas estratégias de liderança potenciam os colaboradores a adotar comportamentos de segurança. Os bombeiros muitas vezes abandonam a sua segurança para a execução da missão.

Tabela 2 – Síntese dos principais aspetos abordados nos artigos incluídos.

## 4. Discussão

As organizações têm valores que se constituem como um conjunto de crenças que orientam os colaboradores na escolha da melhor ação e estão relacionados com uma variedade de processos, características e resultados organizacionais.

### 4.1. Cultura Organizacional Ética

Um clima organizacional ético é aquele em que existem normas fortes de reciprocidade, altos níveis de coesão de grupo, inspiram os colaboradores a criar um sentido de propósito e inculcar incentivos intrínsecos de bom desempenho, como a satisfação intrínseca, autoestima e aprovação social. Se os valores éticos forem decretados em ações do dia-a-dia, os colaboradores estão mais propensos a desenvolver relações construtivas baseadas na confiança (Fotaki et al., 2020).

Um comportamento organizacional antiético é definido como as ações que visam promover o funcionamento eficaz da organização e ao mesmo tempo violam valores sociais fundamentais, morais, leis ou padrões de conduta adequada (Umpress e Bingham, 2011).

Uma ação, como deturpar a verdade para demonstrar uma imagem organizacional positiva para beneficiar a organização pode, em última análise, resultar em consequências nocivas, tais como multas ou reações negativas das partes interessadas. São antiéticas porque violam normas éticas amplamente aceitas na sociedade (Graham et al., 2020).

Uma pessoa é responsável pela sua ação se, e somente se, o ato for totalmente voluntário, estiver na posse de informação completa e livre de quaisquer influências estruturais. Isto distingue os atos responsáveis dos atos praticados sob coação significativa, manipulação ou força, ou seja, que um ato seja abrangente e atribuível a um agente, isento de influência interna ou externa (Go, 2020).

As normas refletem a infraestrutura ética da organização e a existência de padrões egoístas (incentivam os membros a agir em interesse próprio) dificultam a interpretação da ética no dia-a-dia. O conhecimento ético tem um papel integral na orientação de decisões, intenções e ações, evitando que os colaboradores escondam ou ignorem as implicações éticas das suas ações (Graham et al., 2020).

Uma vez desenvolvida uma norma, a sua adoção é um processo que requer colaborações multidisciplinares de indivíduos com ampla experiência para além da ética normativa. Tal visão não é sustentável se abraçar uma ampla noção de ética como uma ciência prática em que as decisões não mostram respeito pelos seres humanos. Uma norma não cumpre a função essencial da ética se não levar eventualmente a ações éticas (Sisk et al., 2020).

Os fortes valores éticos são o elemento-chave para uma gestão eficaz, enquanto os valores instrumentais desempenham um papel significativo apenas no sentido do cumprimento que embora não suficiente por si só, serve como mecanismo complementar de reforço dos valores éticos. Os valores éticos fortes são o determinante mais importante da eficácia da gestão e podem tornar-se motivadores para os colaboradores agirem conscientemente para a proteção e criação de valor da organização (Fotaki et al., 2020).

Os princípios como a beneficência, não maleficência entre outros, proporcionam informações e orientações que podem ser usadas para interpretar, priorizar e

contextualizar regras éticas durante o processo de tomada de decisão ética. Eles relembram os colaboradores sobre os valores fundamentais que orientam o seu trabalho e os ideais usados para tomar decisões sobre dilemas éticos que são, por definição, situações difíceis com propostas de valor concorrente (Kelly et al., 2021).

Quando as pessoas não consideram todas as informações relevantes relacionadas com uma questão moral, não são moralmente sensíveis a todas as implicações éticas e esta é uma falha de conhecimento moral. Os códigos de ética, transmitem aos colaboradores o que é valorizado e esperado, influenciando a forma como estes avaliam a ética das suas ações (Graham et al., 2020).

A ética está focada em fazer boas escolhas para permitir que as pessoas vivam bem juntas. Para Aristóteles, a ética pertencia ao domínio das ciências práticas, que concerne as escolhas e ações dos indivíduos e das sociedades. Quando tiramos conclusões no domínio da ética, estamos, na verdade, a fazer escolhas em relação às ações (Sisk et al., 2020).

As decisões e ações são tomadas num contexto de informações disponíveis, pressões estruturais, influências ambientais, restrições legais, compulsões pessoais e crenças. Pessoas diferentes são influenciadas a agir de forma diferente por estes fatores. Estas disparidades colocam questões importantes à ideia de responsabilidade pessoal, nomeadamente se aqueles que têm dificuldade em fazer boas escolhas devem ser responsabilizados pelas suas ações. Evidentemente, nem todos escolhemos de forma idêntica com opções e circunstâncias iguais (Go, 2020).

## **4.2. Liderança ética**

Os líderes éticos são pessoas morais, que se comportam de forma justa e seguem padrões éticos criando condições onde os colaboradores entendem e agem moralmente, sejam responsáveis e promovam a justiça. Estes líderes podem promover atitudes desejáveis dos colaboradores e trazer resultados positivos procurando relações de confiança e duradouras. Trabalham para estabelecer práticas e normas que apoiem a tomada de decisões e ações éticas, responsabilizando e disciplinando os colaboradores de forma consistente, tratando-os com consideração, justiça e respeito (Wong et al., 2020).

Ser uma pessoa moral significa ser visto como uma pessoa com certos traços de personalidade, envolvendo-se em comportamentos específicos e seguindo normas éticas na tomada de decisões. Estes líderes são honestos, de confiança, fazem as coisas eticamente certas e seguem regras éticas na tomada de decisões. Usam estratégias como a modelação de papéis através de ações visíveis, recompensas, disciplina e comunicação sobre ética e valores (Shafique et al., 2020).

Na gestão de organizações, é evidente que a componente principal para o sucesso das missões, é o factor humano assumindo a liderança um papel importante. Todos os líderes percebem que o elemento fundamental que garante o cumprimento da missão é o factor humano. A liderança é o fator essencial que permite estabelecer as relações interpessoais entre líder e liderado e, naturalmente, garantir o sucesso da missão. A função de liderança, influencia de forma direta os membros e indirectamente os seus comportamentos e desempenho, ao influenciar o ambiente interno e externo da organização (Rouco, 2012).

A liderança tem uma gama de efeitos construtivos onde os líderes e os colaboradores contribuem para a eficácia da organização, envolvem-se na cidadania da organização

e comprometem-se para o bem-estar geral. Ser ético implica seguir regras, mas agir moralmente também requer explorar e resolver questões emergentes e complexas (Wong et al., 2020).

A exigência cognitiva do trabalho pode apoiar resultados moralmente bons, mas gestores com conhecimento limitado, por vezes tomam decisões éticas erradas. Agir eticamente quando se é confrontado com um conflito de interesse requer muitas vezes coragem e atos de coragem moral podem ser impossíveis num local de trabalho onde as emoções são suprimidas. Os colaboradores temem as consequências que podem acompanhar determinada ação num local de trabalho onde as emoções são desencorajadas (West & Zhong, 2020).

A liderança ética refere-se a um estilo em que o líder demonstra uma conduta normativa e comunica a importância de tal conduta com o objetivo de promover comportamentos de cidadania organizacional e evitar comportamentos desviantes ou antiéticos. Esta liderança define-se como a demonstração de uma conduta normativamente apropriada através de ações e relações interpessoais. Na interação com líderes éticos, os colaboradores tendem a adotar valores e atitudes baseadas na imagem moral dos líderes, evitando desvios de conduta (Hsieh et al., 2020).

É expectável que os líderes promovam a segurança no local de trabalho através da sua influência idealizada e preocupam-se com a saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores no trabalho. Esforçam-se por garantir os mais elevados padrões de ética, comportamento moral, honestidade e regras de decisão pautadas na ética. Exercem a sua autoridade para supervisionar, avaliar de forma honesta e justa a conduta dos colaboradores, permitindo que se desenvolvam comportamentos que contribuem para aumentar a segurança (Shafique et al., 2020).

Os gestores nem sempre podem contrariar a forma como tomam decisões e por vezes são obrigados a tomar decisões sob restrições de tempo, aumento de carga cognitiva ou fadiga de decisão. Estas deficiências cognitivas contribuem para uma menor disposição ou capacidade de se envolverem num raciocínio deliberativo sobre uma tarefa ética de tomada de decisão. Alguns fatores como a pressão do tempo, a privação do sono e os efeitos do dia-a-dia (situações recorrentes em profissionais como os bombeiros) podem levar a um aumento da desonestidade e a um aumento de comportamentos antiéticos (West & Zhong, 2020).

Com a implementação de códigos de ética, os colaboradores serão mais propensos a garantir que o seu comportamento é consistente com padrões éticos. Se um líder definir um código de ética como prioridade no local de trabalho, isto, ajudará os colaboradores a evitar a tomada de decisões antiéticas (Hsieh et al., 2020).

### **4.3.A tríade: ética, saúde e os Bombeiros**

A saúde e o bem-estar físico têm sido objeto de diferentes reflexões filosóficas ao longo da história, inclusive no âmbito da profissão de bombeiros. A Organização Mundial de Saúde (OMS) define em 7 de abril de 1948 a saúde como um conceito positivo que valoriza os recursos pessoais, sociais e as capacidades físicas. É um processo em curso, constantemente criado e mantido num contexto que pode ainda ser entendido

como resposta às pressões externas e às exigências da sociedade sobre a atividade dos bombeiros (Jacobsson et al., 2020).

Os bombeiros trabalham para a comunidade com o objetivo de protegê-la, prevenir e combater incêndios. A sua profissão é feita por atividades que implicam operar veículos e equipamentos para atingir estes objetivos. O combate a incêndios é considerado uma profissão perigosa que impõe riscos únicos para a saúde (Lopes & Barbosa, 2020).

A profissão de bombeiro envolve um conjunto de medidas preventivas, assistenciais e reconstrutivas destinadas a evitar ou minimizar os efeitos de desastres naturais e de eventos (im)previsíveis. Além da prevenção e extinção de incêndios, desempenham outras missões como o salvamento de vidas humanas, socorro em emergências e proteção de bens patrimoniais (Roça et al., 2021).

Kant (1785 cit. em Bezerra, 2010; Martins et al., 2013) realça a hegemonia ética absoluta do ser humano sobre todos os bens e também a igualdade absoluta entre todas as pessoas. Sendo a pessoa humana considerada como um fim em si mesmo e não um meio da vontade, podemos referir ainda que o ser humano tem dignidade e não preço. O ser humano é obrigado a reconhecer a dignidade da humanidade em todos os seres humanos, logo, enraíza nele um dever de respeito que tem inevitavelmente de demonstrar por todos os seres humanos (Martins et al., 2013).

Esta noção deontológica define que existem pessoas com maior orientação de dever para o seu grupo e terão uma maior motivação deontológica para melhorar continuamente o seu desempenho através da procura de feedback. Aqui os líderes podem ser fundamentais para promover o senso de dever dos colaboradores. A orientação do dever pode ser definida em três dimensões: para com os colegas do grupo; para com a missão/tarefa do grupo; para com os códigos (Moss et al., 2020).

Salvar vidas em emergências, catástrofe ou de perigo constitui a função central de algumas profissões como bombeiros, médicos, socorristas, entre outros. Um fator importante nestas profissões é que para se ser eficiente e assertivo, o colaborador precisa, além do conhecimento e domínio técnico, sentir-se empático com a vítima, adotando atitudes cordiais, afetivas e de respeito (Lopes & Barbosa, 2020).

O desempenho da atividade profissional implica, por vezes, em abordagens limiares que, quando não ponderadas, se ultrapasse os limites éticos aceitáveis, com repercussões para a vida. A ética permite interrogar estas abordagens previamente sobre as consequências e o risco envolvido. Isto ampara a pessoa a ponderar a sua necessidade e exequibilidade ética, impondo responsabilidade e competência, monitorizando a relação entre o risco e benefício (Miranda, 2008).

Os bombeiros trabalham muitas vezes em situações perigosas, estando expostos a níveis de tensão mais elevados que podem fazer favorecer o aparecimento de problemas como a depressão, ansiedade e transtorno de stress pós-traumático. O burnout é uma síndrome psicológica causada pelo stress persistente do trabalho emocional interpessoal com sintomas que podem incluir a falta de realização pessoal, exaustão emocional, e sentimentos de desumanização (Kim et al., 2020).

Os bombeiros são frequentemente expostos a eventos traumáticos, tornando-os assim uma população de alto risco para o desenvolvimento de stress pós-traumático. As

intervenções pré e pós-avaliação psicológica são provavelmente eficazes para preparar os bombeiros para missões de forma a resultar num elevado sentido de coerência, que por sua vez pode proteger contra os consequentes efeitos adversos causados pelo stress ocupacional (Schnell et al., 2020).

O trabalho emocional tem demonstrado estar associado a problemas de saúde física e mental devido a dois tipos de atuação: a superficial (o ato de suprimir os próprios sentimentos que ocorrem durante a execução de uma missão) e a profunda (esconder os sentimentos reais para expressar emoções positivas). À medida que as funções dos bombeiros se expandiram, desde o combate a incêndios a tarefas complexas, como o resgate e emergência, a exposição a sentimentos de perda, trauma mental e raiva aumentou no decorrer das missões (Hyun et al., 2020).

Os indivíduos em *burnout* atingem níveis de saturação onde a insatisfação com o emprego se tornam suficientemente elevados para que apenas exerçam o mínimo de esforço necessário para manter as suas posições e nesta fase, pode aumentar os conflitos no local de trabalho e até a fazerem escolhas perigosas, como o suicídio, além de afetar negativamente as doenças físicas e mentais (Kim et al., 2020).

A pessoa doente obedece a uma norma social que implica abdicar da realização do seu papel e sujeitar-se a ser cuidada ou tratada. A dimensão ética manifesta-se pelo equilíbrio que o indivíduo consegue manter entre as inteligências cognitiva e emocional. A diversidade de relações e o equilíbrio ponderado das dimensões sociais deverão ser ponderados de forma a não causar lesões nos indivíduos e especialmente na própria pessoa (Miranda, 2008).

A pertinência deste problema deve-se ao fator de doença no âmbito profissional poder coagir o profissional de forma indireta a não agir de forma ética. Dai ser imprescindível existir um código que ampare o agir profissional mesmo nas situações de doença.

Kant (1785 cit. em Bezerra, 2010) argumentou que o indivíduo não só tem o dever de desenvolver o seu eu moral, mas também um dever moral de desenvolver todo o seu eu, melhorando as suas competências para contribuir para a sociedade. Platão argumentou que as pessoas têm talentos ou aptidões específicas e, assim, têm o dever moral de desenvolver essas capacidades únicas para desempenhar ao máximo os seus papéis (Moss et al., 2020).

Os bombeiros precisam ter a coragem suficiente para atuar na sua profissão, agir em conformidade com as normas existentes e evitar riscos desnecessários que possam afetar ou ter resultados negativos nas suas atividades. Devem sentir-se atraídos o suficiente pelo risco, preocuparem-se com a paixão e o compromisso com a sua profissão, mas não muito empenhados em assumir o risco de forma a comprometer os protocolos de segurança do seu trabalho (Roçca et al., 2021).

A motivação para o comportamento auto-protetor é, portanto, central neste contexto de segurança. O combate aos incêndios é uma ocupação bastante única, na medida em que o trabalho dos bombeiros não é evitar o perigo, mas confrontá-lo diretamente e suprimi-lo. A utilização de equipamentos de proteção individual (EPI) é muitas vezes necessária em ambientes e situações que não podem ser totalmente controladas por uma questão

de segurança sendo considerada uma contramedida ativa que requer uma ação (Smith et al., 2020).

Perante este cenário paradoxal de paixão pela profissão, trabalho heróico e consequentemente alto risco de doença profissional, é de fundamental importância que existam protocolos a serem seguidos não só do ponto de vista técnico, mas também ético. No entanto, nem todas as corporações possuem códigos de ética implementados para uniformizar a ação e a tomada de decisão, a exemplo da maioria das corporações portuguesas e na Holanda.

Com a realização desta revisão, conseguiu-se apurar que a ética aplicada a uma organização como os bombeiros apresenta várias vantagens, nomeadamente: Cultura organizacional ética – uma organização com normas éticas bem consolidadas pode inspirar os colaboradores a criar um sentido de propósito e incutir incentivos intrínsecos de bom desempenho, como a satisfação, autoestima e aprovação social; Liderança ética – pessoas que seguem padrões éticos e criam ambientes onde os colaboradores agem moralmente, são responsáveis e promovem a justiça; Desempenho ético-profissional – qualquer ação no desempenho de uma missão implica sempre uma responsabilidade ética; O conhecimento ético - desempenha um papel importante na orientação de decisões, intenções e ações.

É importante compreender que existe sempre uma responsabilidade ética associada a qualquer ação mesmo quando essa ação é realizada a nível profissional no desempenho da missão.

#### **4.4. Limitações**

As limitações presentes neste estudo abrem a possibilidade de se realizar investigações futuras relacionadas com o tema. Deste modo, salienta-se a temporalidade dos artigos incluídos, que apesar de ser limitada neste estudo, correspondeu ao propósito da recolha da informação mais recente acerca do tema. Nesta perspetiva, sugere-se que estudos futuros sejam realizados para traçar o percurso histórico da implementação de códigos de ética em corporações de bombeiros.

### **5. Conclusões**

A adoção de um código de ética na organização dos bombeiros é de extremo benefício para esta profissão, no entanto, essa implementação não garante a prática de valores e regras estabelecidas, pois esta é inerente a cada profissional. Conforme reportado por George (1990 cit. em Ramaciotti, 2007), a ética pode ser estudada em dois aspetos: 1) a ética geral – que analisa os princípios básicos da moralidade do agir humano expresso diariamente; 2) a ética específica – que aplica os conceitos da ética geral para resolver problemas ou investigar a moralidade do agir humano. Diante disto, a adoção de um código de ética permite aos bombeiros, conhecer o seu compromisso perante a sociedade, os seus valores, deveres e princípios. Para que o mesmo tenha impacto positivo na organização, todos os colaboradores, sejam eles internos ou externos devem contribuir para o seu cumprimento, respeitar o que nele está expresso e denunciar condutas incorretas suscetíveis de prejudicar negativamente toda a organização.

## Referências

- Almeida, A., Silva, R., Bastos, H., Calixto, T., & Silva, M. (2021). Brazilian Journal of Development A construção de valores éticos na educação infantil: uma reflexão necessária The construction of ethical values in early childhood education: a necessary reflection. *Brazilian Journal of Development*, 5, 47699–47716. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n5-259>
- Bezerra, F. (2010). Ética judicial A dignidade da pessoa humana e os valores da verdade, justiça e amor. *Revista de Informação Legislativa*, 47, 265–274.
- Constituição da República Portuguesa*. (n.d.). Retrieved April 15, 2022, from <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>
- Davis, A., Allen, J., Shepler, L., Resick, C., Lee, J., Marinucci, R., & Taylor, J. (2020). Moving FOCUS - The Fire Service Organizational Culture of Safety survey - From research to practice. *Journal of Safety Research*, 74, 233–247. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2005.06.003>
- Despacho n.º 3317-A/2018 | DRE*. (n.d.). Retrieved April 15, 2022, from <https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/3317-a-2018-114969817>
- DRE, D. da R. E. (2006). Lei de Bases da Protecção Civil - Lei n.º 27 / 2006. In *Diário da República n.º 126 / 2006, Série I de 2006-07-03*.
- Fotaki, M., Lioukas, S., & Voudouris, I. (2020). Ethos is destiny: Organizational values and compliance in corporate governance. *Journal of Business Ethics*, 166(1), 19–37. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04126-7>
- Go, J. J. (2020). Structure, choice, and responsibility. *Ethics & Behavior*, 30(3), 230–246. <https://doi.org/10.1080/10508422.2019.1620610>
- Graham, K. A., Resick, C. J., Margolis, J. A., Shao, P., Hargis, M. B., & Kiker, J. D. (2020). Egoistic norms, organizational identification, and the perceived ethicality of unethical pro-organizational behavior: A moral maturation perspective. *Human Relations*, 73(9), 1249–1277. <https://doi.org/10.1177/0018726719862851>
- Guimarães, A. (2012). Da Responsabilidade Infinita. Uma visão sobre o Código Deontológico da Associação Portuguesa de Gestores do Património Cultural. *Millenium*, 42, 161–173.
- Hsieh, H.-H., Hsu, H.-H., Kao, K.-Y., & Wang, C.-C. (2020). Ethical leadership and employee unethical pro-organizational behavior: A moderated mediation model of moral disengagement and coworker ethical behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 799–812. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0464>
- Hyun, D. S., Jeung, D. Y., Kim, C., Ryu, H. Y., & Chang, S. J. (2020). Does Emotional Labor Increase the Risk of Suicidal Ideation among Firefighters? *Yonsei Medical Journal*, 61(2), 179–185. <https://doi.org/10.3349/ymj.2020.61.2.179>

- Jacobsson, A., Backteman-Erlanson, S., & Egan Sjolander, A. (2020). Diversity, preventive work and education—matters of health and well-being in firefighter discourse. *International Journal of Qualitative Studies on Health & Well-Being*, 15(1), 1–11. <http://10.0.4.56/17482631.2020.1817661>
- Kelly, E. M., Greeny, K., Rosenberg, N., & Schwartz, I. (2021). When rules are not enough: Developing principles to guide ethical conduct. *Behavior Analysis in Practice*, 14(2), 491–498. <https://doi.org/10.1007/s40617-020-00515-x>
- Kim, R., Ha, J. H., & Jue, J. (2020). The moderating effect of compassion fatigue in the relationship between firefighters' burnout and risk factors in working environment. *Journal of Risk Research*, 23(11), 1491–1503. <https://doi.org/10.1080/13669877.2020.1738529>
- Lopes, H. L., & Barbosa, S. da C. (2020). Qualidade de Vida Profissional: o que mantém o bem-estar psíquico de bombeiros? *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(2), 1002–1010. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.2.18277>
- Martins, C. A., Nadai, B., Kosbiau, D., & Hulshof, M. (2013). *Immanuel Kant Metafísica Dos Costumes* (Universitária São Francisco (Ed.); Edição dig).
- Miranda, A. (2008). *BIOÉTICA E SAÚDE MENTAL: No limiar dos Limites: O que o doente mental mantém de homem ético?* Universidade do Porto.
- Moss, S., Song, M., Hannah, S., Wang, Z., & Sumanth, J. J. (2020). The Duty to Improve Oneself: How Duty Orientation Mediates the Relationship Between Ethical Leadership and Followers' Feedback-Seeking and Feedback-Avoiding Behavior. *Journal of Business Ethics : JBE*, 165, 615–631.
- Oliveira, A. (2012). *Ética Profissional*.
- Peixoto, A. N. (2016). *A importância dos Códigos de ética nas organizações públicas versus privadas*. Universidade do Minho.
- Ramaciotti, C. (2007). *A ÉTICA E A CONFIANÇA NAS ORGANIZAÇÕES: um estudo descritivo junto a profissionais da Grande São Paulo*. Fundação Getúlio Vargas.
- Ricou, M. (2011). *A Ética e a Deontologia no Exercício da Psicologia*.
- Roşca, A. C., Burtăverde, V., Dan, C.-I., Mateizer, A., Petranceu, C. R., Iriza, A. I., & Ene, C. A. (2021). The Dark Triad Traits of Firefighters and Risk-Taking at Work. The Mediating Role of Altruism, Honesty, and Courage. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115983>
- Rouco, J. C. D. (2012). *Modelo de gestão de desenvolvimento de competências de liderança em contexto militar*. Universidade Lusíada de Lisboa.
- Schnell, T., Suhr, F., & Weierstall-Pust, R. (2020). Post-traumatic stress disorder in volunteer firefighters: Influence of specific risk and protective factors. *European Journal of Psychotraumatology*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1764722>

- Shafique, I., Kalyar, M. N., & Rani, T. (2020). Examining the impact of ethical leadership on safety and task performance: A safety-critical context. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(7), 909–926. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0335>
- Sisk, B. A., Mozersky, J., Antes, A. L., & DuBois, J. M. (2020). The “Ought-Is” Problem: An Implementation Science Framework for Translating Ethical Norms Into Practice. *American Journal of Bioethics*, 20(4), 62–70. <https://doi.org/10.1080/15265161.2020.1730483>
- Smith, T. D., DeJoy, D. M., & Dyal, M.-A. (2020). Safety specific transformational leadership, safety motivation and personal protective equipment use among firefighters. *Safety Science*, 131. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104930>
- West, C., & Zhong, C.-B. (2020). How to decide when facing ethical conflicts of interest? *Organizational Dynamics*, 49(1), 8. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.02.002>
- Wong, A., Wang, X., Wang, X., & Tjosvold, D. (2020). Ethical leaders manage conflict to develop trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(1), 133–146. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2018-0363>