

Códigos de Ética e Organizações: Revisão Integrativa pelo Método PRISMA

Gualter cruz¹, Carlos Rouco², Vitor Reis^{3,4}

gualtero95@gmail.com; carlos.rouco@ulusofona.pt; vitor.reis@enb.pt

^{1,3} Escola Nacional de Bombeiros, Rua Doutor António Macieira, 2710-689, Sintra, Portugal

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

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

Pages: 223-238

Resumo: A ética profissional afeta qualquer organização em todas as suas vertentes, na medida que garante a qualidade dos serviços prestados e é um pilar fundamental no processo de tomada de decisão de qualquer colaborador. O objetivo desta revisão integrativa foi identificar as vantagens da implementação de um código de ética numa organização. Realizou-se uma revisão integrativa da literatura (RIL) usando as bases de dados eletrónicas (Pubmed, *Web of Science*, plataforma EBSCOhost, CINAHL e na plataforma b-on) mediante uso de descritores e operadores booleanos. A procura foi apresentada através do diagrama PRISMA para apresentar o fluxo de busca por evidências. A procura recuperou um total de 1865 artigos e após avaliação dos critérios de elegibilidade, 22 artigos foram incluídos. Os resultados demonstraram que a adoção de códigos de ética pelas organizações é uma prova firme de declaração da organização comprometer-se em respeitar os direitos dos cidadãos e da sociedade.

Palavras-chave: Código de ética; Obrigação Moral; Ética organizacional; Má conduta profissional.

Codes of Ethics and Organizations: Integrative Review by the PRISMA Method

Abstract: Professional ethics affects any organization in all its aspects, as it guarantees the quality of the services provided and is a fundamental pillar in the decision-making process of any employee. The aim of this integrative review was to identify the advantages of implementing a code of ethics in an organization. An integrative literature review (ILR) was performed using electronic databases (Pubmed, *Web of Science*, EBSCOhost platform, CINAHL and the b-on platform) using descriptors and Boolean operators. The search was presented through the PRISMA diagram to present the search flow for evidence. The search retrieved a total of 1865 articles and after evaluating the eligibility criteria, 22 articles were included. The results showed that the adoption of codes of ethics by organizations is a firm proof of the organization's commitment to respect the rights of citizens and society.

Keywords: Code of ethics; Moral Obligation; Organizational ethics; Professional misconduct.

1. Introdução

A ética é uma temática relevante para o mercado de trabalho e dentro das organizações. Alguns conceitos procuram explicar a complexidade das organizações modernas, do comportamento humano e das práticas de gestão. Muitos estudos sobre ética e responsabilidade social defendem que as atitudes éticas trazem vantagens para as organizações, no entanto, ainda existem organizações sem um código de ética aplicado, como por exemplo os Bombeiros Portugueses e a Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil.

As organizações de proteção civil no desempenho das suas missões, a gestão de eventos de proteção e socorro, além de complexa é exigente e os seus agentes devem obter conhecimentos éticos para que a resposta a essas missões seja eticamente fundamentada.

A proteção e reconhecimento do ser humano resulta da evolução do pensamento sobre o significado de ser pessoa e os valores intrínsecos a essa condição, onde o princípio da dignidade é a nascente dos direitos humanos e dos direitos fundamentais (Meinero & Beltrami, 2016)

No artigo 1 da Lei de Bases da Proteção Civil, a missão da proteção civil é o socorro e proteção de pessoas e bens (Diário da República, 2006) e enquanto atividade pluridisciplinar e plurisectorial, a proteção civil é considerada transversal à sociedade, onde se considera importante a integração do cidadão no sentido de que o envolvimento de cada um de nós é fundamental para a criação de uma verdadeira cultura de segurança (Lopes, 2015).

Qualquer agente de proteção civil, enquanto membro de uma equipa multidisciplinar, deverá assumir uma atuação eticamente responsável na sua área de competência e reconhecer a especificidade de outros agentes de proteção civil (Costa, 2015; Diário da República, 2006; Lopes, 2015).

A palavra ética é proveniente do grego “*ethos*” que significa carácter, comportamento, costume ou hábito, definida no dicionário Barsa (2001, p. 760, citado em Barroso et al., 2020) como “parte da filosofia que estuda os valores morais e os princípios ideais de conduta humana. É na ciência normativa que serve de base à filosofia prática”. Declara ainda, ser um conjunto de princípios morais (...) no exercício de uma profissão (Vecchio & Cezimbra, 2020).

A ética é um conjunto de valores e princípios universais, que regem as relações humanas válidos para todas as pessoas, enquanto a moral refere-se ao comportamento e conduta humana (Ahlert, 2007). Pode-se ainda dizer que se divide em ética de aspeto descritivo, que se descreve e questiona valores e comportamentos humanos e ética de aspeto normativo, a expressão em forma de normas que definem o comportamento humano. A justificação da exigência ética é a dignidade humana (Almeida et al., 2021).

Face ao exposto, o objetivo da presente revisão consiste em identificar as vantagens que as implementações dos códigos de ética trazem para as organizações.

2. Métodos

Para se atingir o objetivo do trabalho, foi realizada uma revisão integrativa (RIL) da literatura a fim de responder a seguinte pergunta de pesquisa: “Quais as vantagens da implementação de um código de ética nas organizações?”. Para tal, a procura pelos artigos, foi realizada nas seguintes bases de dados eletrônicas e plataformas: Pubmed, *Web of Science*, plataforma EBSCOhost, CINAHL e na plataforma b-on refinando a pesquisa com base no assunto conforme apresentado na Tabela 1.

Assunto	
• <u>Xethics</u>	• <u>Xsocial responsibility of ...</u>
• <u>Xresponsibility</u>	• <u>Xprofessional ethics</u>
• <u>Xduty</u>	• <u>Xorganizational ethics</u>
• <u>Xcodes of ethics</u>	• <u>Xmorality</u>
• <u>Xbusiness ethics</u>	• <u>Xethical decision making</u>
	• <u>Xethical problems</u>

Tabela 1 – b-on refinar a pesquisa (assunto)

A pesquisa foi realizada no período de 2020 e 2021. Inicialmente usou-se as seguintes palavras-chave isoladamente: “*Code of ethics*”, “*professional misconduct*”, “*moral Obligation*” e “*organizational ethics*” e por fim adoptou-se a estratégia de busca: “*code of ethics*” OR “*professional misconduct*” OR “*moral obligation*” OR “*organizational ethics*”. Os critérios de inclusão foram: artigos originais de pesquisa qualitativa ou quantitativa, organizações com código de ética e artigos escritos em português ou inglês. O processo de seleção e análise dos artigos foi realizado por três revisores e com auxílio do programa *Rayyan QRCI* (*Qatar Computing Research Institute*), no qual primeiramente excluiu-se os duplicados, em seguida foi realizada a triagem de títulos e resumos para verificar se os artigos recuperados respondiam aos critérios de elegibilidade.

Os critérios de elegibilidade foram os seguintes: os artigos devem ser originais, artigos de revisão ou papéis de conferência; os estudos de caso foram excluídos; deverão estar escritos em português ou inglês e do campo das ciências da saúde, sociais, educação, economia e negócios.

3. Resultados

Inicialmente foram identificadas 1865 citações (Figura 1) e após a remoção de artigos duplicados pelo programa *Rayyan QRCI* foi avaliado um total de 1648 artigos. Destes, foram excluídos 1390 após a leitura dos títulos e, portanto, 258 resumos foram analisados, sendo excluídos nesta etapa 175 artigos. De seguida procedeu-se à leitura de 83 artigos completos e desses 22 estavam de acordo com os critérios de elegibilidade. Nesta fase, todos os artigos foram incluídos porque facilmente se percebeu durante a sua análise que continham informações importantes sobre códigos de ética e as mesmas eram essenciais para o objetivo da revisão. Para esquematizar utilizou-se o modelo de Itens de relatório preferidos para revisões sistemáticas e meta-análises (PRISMA) conforme a Figura 1.

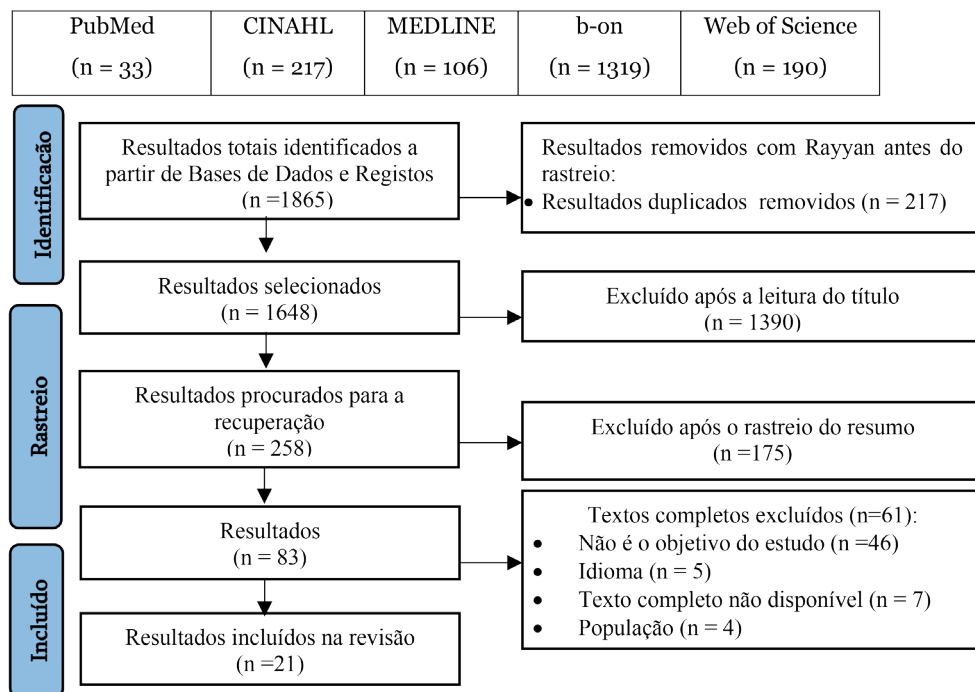


Figura 1 – Diagrama de fluxo da etapa de seleção dos artigos conforme modelo PRISMA.

O País com mais artigos sobre o tema foi o Brasil com (n = 4), Austrália e Suíça, cada um com (n = 3), a Inglaterra com (n = 2), Irão, Alemanha, Itália, Suécia, Jordânia, Índia, Estados Unidos, Holanda, Espanha e Polónia (n = 1). Os artigos foram publicados em 21 jornais diferentes, sendo que 20 foram escritos em inglês e 2 em português.

Jornais	
1. Archives of Iranian Medicine	12. International Journal of Nursing Education
2. Australian Health Review	13. Journal of Business Ethics
3. BMC Medical Ethics	14. Journal of International Management
4. British Journal of Social Work	15. Journal of Occupational and Organizational Psychology
5. Business and Society Review	16. Journal of Risk and Financial Management
6. Ciência e Saúde Coletiva	17. Profesional de la Informacion
7. Corporate Social Responsibility and Environmental Management	18. RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia
8. Electronic Journal of the International Federation of Clinical Chemistry and Laboratory Medicine	19. Revista de Administração da UFSM
9. European Journal for Research on the Education and Learning of Adults	20. Revista do Serviço Público

Jornais	
10. Heliyon	21. Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości
11. International Journal of Ethics Education	

Tabela 2 – Jornais de publicação dos artigos.

Em relação às disciplinas, Gestão e Saúde (n = 6) liderou as publicações, seguido de Educação (n = 5) e economia (n =4) e Psicologia (n = 1) respectivamente.

Na Tabela 4 estão expostas de forma sucinta as principais informações relativas a cada um dos artigos.

4. Discussão

Neste estudo procura-se identificar as vantagens que a implementação de um código de ética traz para uma organização, devendo a mesma procurar uma visão transparente, tendo a ética como seu ponto de partida na atuação e na continuação. Os estudos incluídos abordaram as vantagens dos códigos de ética em organizações da área da saúde, gestão, educação e economia (Vecchio & Cezimbra, 2020).

4.1. Saúde

Nas instituições hospitalares, os códigos deontológicos padronizam as boas práticas, na procura da excelência nas certificações que definem as relações existentes entre a instituição, os clientes, os fornecedores e a sociedade. Esses quadros normativos estabelecem que todos devem atuar de acordo com as normas e políticas internas da instituição, tendo a função de adoptar um conjunto geral de comportamentos que visem garantir a ordem coletiva (Paraizo & Bégin, 2020).

Na área médica, os profissionais redigiram documentos que contêm diretivas para amparar as tomadas de decisão ética em várias circunstâncias profissionais, especialmente quando confrontados com condições éticas complicadas (a exemplo de cuidados paliativos e iatrogenias). A adopção deste instrumento é uma prova firme de declaração, da comunidade médica demonstrar o seu respeito aos direitos individuais e sociais das pessoas (Shamsi-Gooshki et al., 2020).

Os membros de uma sociedade profissional podem construir um código que seja adequado para o objetivo da sua jurisdição individual e preserve os fundamentos, aceites mundialmente como vitais para tais políticas, significando ter uma política bem formulada, publicamente acessível e moralmente aceitável (Davey, 2020).

Na odontologia, o código de ética foi importante para essa organização refletir a sua posição como uma comunidade moral onde o serviço ao público é o objetivo principal para a continuação da profissão. Um código de ética reflete como cada profissão escolhe como usá-lo e descreve quatro tipos diferentes: aspiracional (enumeram princípios básicos), educacional (oferecem um conhecimento dos valores da profissão) regulamentar (relacionam deveres, aplicam normas e sanções) e ainda os mistos (englobam mais de um tipo) (Holden, 2020).

Autor, ano, País	Área do estudo	Abordagem metodológica	Participantes (n)	Descrição do estudo	Pontos importantes	Conclusão do estudo
Alrabadi et al, 2021 Jordânia	Saúde	Quantitativa	Participantes com experiência de pesquisa (n=18)	Entrevistas	A análise qualitativa revelou três temas principais: a falta de consciência sobre o código de ética, a necessidade de orientações claras para a investigação em farmacologia e a necessidade de mais workshops e cursos de formação para investigadores.	A falta de consciência relativamente à presença do Código Nacional de Ética pode ter implicações negativas na investigação médica. Pensava-se que o código de ética deveria ser incorporado na educação, em cursos de formação ou pós-graduados.
Shweiki et al, 2021 Palestina	Educação	Qualitativa	Educadores e especialistas (n=25)	Entrevistas e reuniões de grupo de foco	Os educadores desempenham um papel vital no sucesso da aprendizagem online, e em particular, na prática de uma ética positiva.	A existência de um código de ética na aprendizagem online é uma questão muito importante para qualquer curso ou programa académico.
Furlotti, K.; Mazza T., 2020 Itália	Gestão	Qualitativa	Empresas com códigos de ética (n=202)	Análise de códigos de ética de empresas	Numa análise de regressão em 808 observações por ano-empresa, os resultados mostraram que a independência do conselho de administração foi positivamente relacionada com o código de ética.	A independência do conselho é a expressão de supervisão, apoio à transparência e com o objetivo de salvaguardar os melhores interesses de todas as partes interessadas, incluindo os colaboradores.
Slaughter et al, 2020 Inglaterra	Psicologia	Quantitativa	Estudo 1 (n=94) Estudo 2 (n=238)	Inquéritos online.	As conclusões meta-analíticas sugeriram que a aplicação forte de códigos de conduta éticos reduz o comportamento antiético.	A aplicação de um código de conduta ética e de consciência individual interage para influenciar um comportamento ético.
Vitolla et al, 2021 EUA	Gestão	Qualitativa	Empresas com código de ética (n=191)	Análise de conteúdo	Apesar da relevância global da ética, os processos de redação e o conteúdo dos códigos éticos diferem consideravelmente entre os países.	Empresas internacionais mostram que a qualidade dos códigos de ética está relacionada com o context onde se inserem.

Autor, ano, País	Área do estudo	Abordagem metodológica	Participantes (n)	Descrição do estudo	Pontos importantes	Conclusão do estudo
Gonçalves et al., 2020 Portugal e Espanha	Gestão	Qualitativa	Associações Espanholas e Portuguesas da Aliança Global (n=4)	Análise de conteúdo	Através de uma análise de conteúdo qualitativa comparativa, identificaram-se 7 valores fundamentais: (1) Trabalhar para o interesse público; (2) Honestidade, verdade e comunicação baseada em fatos; (3) Integridade; (4) Transparência; (5) Lidar com os públicos com justiça e respeito; (6) Comportar-se de forma a engrandecer a profissão; e (7) Atuar com profissionalismo.	Apesar de existir nuances no quadro normativo das associações profissionais locais, há princípios globais de prática que se destacam e que demonstram a possibilidade de um código de ética global para as Relações-Públicas.
Cunha et al., 2020 Brasil	Educação	Qualitativa	Estudantes (n=101)	Análise de conteúdo	Os resultados que a média de acertos de alunos que já estudaram a disciplina de Ética e Filosofia Política é, estatisticamente, maior que alunos que ainda não estudaram. A mediana do número de acertos é o dobro dos alunos que ainda não estudaram	Tais resultados, à luz do teor das questões em que houve melhora do desempenho, sustentam a conclusão que estudar a disciplina de ética impacta, positivamente, o desempenho.
Milligan et al., 2021 Austrália	Saúde	Qualitativa	Códigos de conduta e de ética profissionais (n=16)	Análise de conteúdo	A maioria dos Códigos de ética (14 de 16) confundiu os povos insulares Aborígenes e os de Torres Estreitas tanto culturalmente como linguisticamente, minando a soberania dos Primeiros Povos da Austrália.	A revisão identificou várias áreas para melhorar o conteúdo dos códigos para garantir uma prática culturalmente segura. Recomenda a atualização sistemática de todos os códigos de conduta e de Ética.
Davey, 2020 Austrália	Saúde	Qualitativa	Laboratórios clínicos com código de ética (n=3)	Análise comparativa	O Grupo de Trabalho de Ética da Federação Internacional de Química Clínica e Medicina Laboratorial examina uma seleção cuidadosa de códigos para ajudar as sociedades nacionais na elaboração do seu próprio Código de Ética.	A escolha do alvo como a categoria de classificação primária ao estruturar um Código de Ética provavelmente funciona melhor a um nível prático, tendo em conta o respeito pelas pessoas, a beneficência e a justiça.

Autor, ano, País	Área do estudo	Abordagem metodológica	Participantes (n)	Descrição do estudo	Pontos importantes	Conclusão do estudo
Malach, 2020 Polónia	Educação	Qualitativa	Escolas e Associações de Educação de Adultos (n=26)	Análise comparativa	Códigos para educadores adultos são criados principalmente por associações profissionais, enquanto códigos para professores pelas autoridades governamentais.	Os códigos e códigos de conduta éticos desempenham um papel significativo na criação de uma cultura profissional de educadores adultos. São documentos essenciais.
Kotzian et al, 2021 Alemanha	Economia	Qualitativa	Estudantes, e colaboradores (n=188)	Desenho experimental	A existência de um código é significativa e aumenta as intenções éticas comportamentais dos decisores.	Uma questão prática é se as empresas precisam adaptar os seus códigos aos empregados, pelo menos em termos de concepção de Código.
Holden, 2020 Austrália	Saúde	Qualitativa	Não reportado (n=2)	Análise de discurso crítica	Através desta avaliação, foi demonstrado que ambos os códigos sofrem devido à sua incapacidade de considerar o público como um dos principais intervenientes na criação e curadoria de um Código de Ética.	O mais recente Código de Ética de 2018 dos médicos dentistas demonstra uma visão sobre as mudanças na confiança pública colocadas nas profissões.
Paraizo, 2020 Brasil	Saúde	Qualitativa	Não reportado	Análise de conteúdo	Todas as organizações, incluindo as de saúde, apresentam uma micro visão da empresa a partir da sua missão, visão e valores que determinam como a empresa deve comportar-se na sociedade.	Uma gestão ética partilha, para além do compromisso com a lei, a atitude ética e a responsabilidade moral e política presente no processo de trabalho.
Shapira-Lishchinsky et al; 2020 Israel	Educação	Qualitativa	Trabalhadores sociais (n=48)	Análise de conteúdo	O estudo revelou que os dilemas, as regras de conduta ética e os códigos de ética variavam de soluções flexíveis até estabelecer limites firmes.	As conclusões ajudaram a desenvolver uma abordagem sistémica entre os trabalhadores no sentido de enfrentar desafios éticos.

Autor, ano, País	Área do estudo	Abordagem metodológica	Participantes (n)	Descrição do estudo	Pontos importantes	Conclusão do estudo
Abdeen et al, 2020 Egito	Educação	Design correlacional descritivo	Enfermeiros (n=384)	Design correlacional descritivo randomizado	O estudo revelou que 89,1 % dos enfermeiros tinham uma percepção positiva do clima de trabalho ético. Da mesma forma, 85,4% e 83,1 % dos enfermeiros tinham elevada coragem e angústia moral, respectivamente, e 47, 7% deles tinha moderado comportamento de cidadania.	O clima de trabalho ético foi significativo e positivamente correlacionado com a coragem moral e comportamento de cidadania organizacional, enquanto foi negativamente correlacionado com a angústia moral.
Malchev et al 2021 República da Macedónia do Norte	Economia	Quantitativa	Auditores de Contas Certificados (n=62)	Questionário	Os resultados indicam que a observância do Código de Ética afeta a qualidade dos compromissos de auditoria na prática interna. A maioria dos praticantes considera que os princípios fundamentais são claramente elaborados e podem fornecer uma base adequada para a conduta ética.	Os resultados da investigação fornecem uma visão geral da prática da ética que pode ser útil como guia para futuras ações destinadas a sensibilizar sobre a importância da ética na prática de auditoria interna.
Graça et al., 2020 Brasil	Gestão	Qualitativa	Códigos de ética (n=5)	Análise comparativa	Comparativamente, embora em diferentes aspetos, os códigos analisados estão em busca da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços públicos. Na orientação do cidadão como agente, na transparência ou na preocupação com a destinação dos recursos públicos.	Os códigos de ética podem ajudar a trazer os valores do Estado Democrático de Direito à organização do Estado. A sua função está atrelada a desmistificar os princípios éticos constitucionais da administração pública.
Gooshki et al, 2020 Irão	Saúde	Qualitativa	Não reportado	Revisão da literatura	De acordo com os códigos de ética na educação médica, os membros de universidades médicas ou de ensino superior devem apresentar a melhor educação possível para os alunos e tratá-los respeitosamente.	A necessidade de educação não pode, de forma alguma, ignorar os direitos e interesses do doente. Nos casos de conflito entre a educação e o interesse do doente, prevalece o interesse do doente.

Autor, ano, País	Área do estudo	Abordagem metodológica	Participantes (n)	Descrição do estudo	Pontos importantes	Conclusão do estudo
Babri et al, 2021 EUA Suécia	Economia	Qualitativa	Códigos corporativos de ética em organizações empresariais (n=100)	Revisão da literatura	Os contextos em que os códigos de ética são estudados são heterogêneos (cultural, legal, hierárquico, organizacional), e existem inúmeros fatores que influenciam os resultados.	Para que os códigos de ética sejam eficazes de forma positiva, é necessário um compromisso tanto da gestão dentro da organização como dos consumidores.
Silva et al, 2021 Brasil e Malásia	Gestão	Estudo descritivo transversal	Colaboradores técnicos e não técnicos (n=184)	Questionários	A adoção de um código ético pode ser considerada uma forma de formalizar, incentivar e orientar comportamentos responsáveis entre funcionários e organizações, contribuindo para criar e manter uma boa reputação corporativa.	O Código de Ética e Conduta surge como um instrumento para orientar o comportamento ético em organizações, é a declaração do conjunto de direitos; deveres, conduta empresarial para com as partes interessadas.
Kozáková et al, 2021 Eslováquia	Gestão	Quantitativa	Subsidiárias de empresas multinacionais (n=225)	Questionário	Os códigos éticos de menos de cinco páginas são documentos gerais em que as empresas geralmente se definem em relação a práticas antiéticas em geral e não lhes permite praticar atividades antiéticas específicas ou concretizar o comportamento desejado em situações específicas.	1 ^o - empresas pequenas usam códigos de ética com frases gerais. 2 ^o - empresas com um número baixo de empregados não precisam de um código de ética extensivo devido a regras claras com as quais eles estão familiarizados. 3 ^o - empresas com filiais estrangeiras usam diferentes abordagens de gestão, e, portanto, os códigos éticos diferem em extensão e conteúdo.

Tabela 3 – Informações extraídas dos estudos.

Uma descoberta-chave é a declaração comum em vários códigos de ética que os profissionais devem mostrar respeito e sensibilidade com as culturas (Milligan et al., 2021) e não se basear no pressuposto de ter um padrão ético diferente para cada cultura. Os códigos podem focar as principais questões que causam desafios éticos (Alrabadi et al., 2021).

4.2. Gestão

Na construção de um código de ética Kozáková et al., (2021) referem que o seu propósito deve ser coerente com os princípios e práticas éticas valorizadas pela organização. Os códigos influenciam a cultura organizacional, orientando as ações dos colaboradores, valorizam a reputação e a imagem da organização; promovem o comportamento ético; incentivam a adesão à cultura institucional, reduzindo sanções e impulsionando o desenvolvimento.

O código garante o respeito pelos interesses da organização e também uma resposta às expectativas e pressões do contexto externo. Os gestores são responsáveis pela estratégia de inclusão do código como componente central e são elementos-chave para a sua eficácia (Furlotti & Mazza, 2020).

A cultura organizacional influencia a qualidade de um código de ética. A introdução de um código permite às organizações explicar o comportamento expectável, a missão e a visão em contexto profissional. Cada organização possui um sistema de valores e crenças que definem uma cultura organizacional específica. A cultura organizacional é por sua vez formada e influenciada pelo contexto social, religioso e cultural onde atua (Vitolla et al., 2021).

Dois premissas foram identificadas para a eficácia dos códigos: valores culturais e comunicação. Códigos integrados na cultura podem ser ferramentas estratégicas poderosas e quando os valores, são comunicados de forma clara e fazem parte da cultura organizacional, o código atua sobre o comportamento dos colaboradores positivamente (Stevens, 2008 cit. em Silva et al., 2021).

A ética no âmbito da administração pública intenciona assegurar que o funcionário público esteja comprometido com a promoção do bem-estar geral. Um Código de ética permite pautar a ação e o comportamento dos colaboradores. Deve ser inspirador para que este seja um instrumento com impacto positivo na administração pública (Graça & Sauerbronn, 2020).

Os códigos de ética refletem a evolução normativa de uma profissão e podem ser entendidos como o resultado de uma negociação contínua entre a profissão e a sociedade onde esses mesmos profissionais atuam. Existem pelo menos duas razões interrelacionadas: reforçar a confiança do público na profissão e orientar a conduta profissional (Gonçalves & Ruiz-Mora, 2020).

4.3. Educação

O clima de trabalho de uma organização é muito importante para aumentar a eficácia e a produtividade organizacional e melhorar a qualidade da gestão e do desempenho (Abdeen Abdeen & Mahdy Atia, 2020).

Durante a atuação profissional é necessário a presença progressiva de pessoas que demonstrem atitudes éticas, exigidas por uma sociedade ou grupos sociais que julgam incessantemente a conduta correta a ser seguida (Cunha et al., 2020).

Os códigos de conduta ética incorporam as normas injuntivas de uma organização, porque especificam o que constitui um comportamento aceitável dentro de uma organização (Slaughter et al., 2020).

Os requisitos para o desempenho profissional de educadores de adultos estão incluídos no seu código de ética, sendo por vezes o único documento normativo que apresenta o comportamento e funções dos educadores ou complementa os padrões de prática (Malach, 2020).

Os códigos éticos, derivados de regras éticas de conduta, apenas recomendam como agir de forma adequada e relembra-se que um código não substitui a lei, em vez disso, ele complementa e aborda questões que a lei não responde adequadamente (Shapira-Lishchinsky & Ben-Amram, 2020).

O código enfoca a necessidade de proteger o público de danos. Entre muitos objetivos destaca-se a melhoria dos relacionamentos morais entre os membros da profissão, com os alunos (melhorando o seu comportamento) e com pessoas externas para a obtenção e promoção da confiança da comunidade na profissão docente (Shweiki et al., 2021).

4.4. Economia

Uma importante ação de gestão organizacional é a utilização do código de ética, definido como um documento escrito com um conjunto de regras onde se expressa os compromissos normativos e os valores éticos que orientam as estratégias das empresas e o comportamento dos trabalhadores, o que aumenta a necessidade de uma gestão interna eficaz (Kotzian et al., 2021).

Estes documentos são importantes porque implicitamente estabelecem limites para o comportamento antiético e podem fornecer um guia para a conduta ética de profissionais em situações ambíguas. Os princípios fundamentais expressos num código são elaborados de forma suficientemente clara para fornecer uma base adequada para a conduta ética (Malchev & Bozhinovska-Lazarevska, 2021).

Define-se código de ética como um documento escrito e formal que visa aumentar a resistência moral na organização e direcionar o comportamento organizacional, com efeito positivo nos outcomes e na confiança dos clientes. Alguns códigos de ética ainda usam uma linguagem autoritária de controle (Babri et al., 2021).

Na profissão de contabilidade na Austrália, um código de ética além de incorporar o reconhecimento da profissão, das responsabilidades com o público, clientes e colaboradores, protegeu os interesses privados da profissão (Jenkins et al., 2020).

Os conteúdos dos códigos revelam que estes reforçam a hierarquia corporativa com uma ênfase autoritária de cima para baixo e em vez de serem instrumentos facilitadores de trabalho, podem ser usados como instrumento de dominação.

Existe várias vantagens na implementação de um código de ética, nomeadamente: visão transparente, responsabilidade, gestão interna eficaz, coerência, respeito entre

colaboradores e cidadãos. Permite proteger a diversidade e multiculturalidade, complementar questões que a lei não responde adequadamente além de ser uma ferramenta estratégica poderosa. Apesar das vantagens ainda existem organizações que não têm Código de ética como por exemplo os bombeiros portugueses. Reforça-se a necessidade desta organização desenvolver um código de ética próprio e em plena execução para garantir o sucesso da organização.

5. Ética nos Agentes de Proteção Civil

Em Portugal são considerados Agentes de Proteção Civil, em concordância com as suas atribuições próprias: os corpos de Bombeiros, as Forças de Segurança, as Forças Armadas, os órgãos da Autoridade Marítima Nacional, a Autoridade Nacional da Aviação Civil, o Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P., e demais entidades públicas prestadoras de cuidados de saúde e os Sapadores Florestais (DRE, 2006).

Destes agentes de proteção civil, apenas os bombeiros e sapadores florestais não têm código de ética, bem como a Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil.

6. Limitações

Tal como ocorre na maioria dos estudos, este em particular apresenta algumas limitações que abrem oportunidades para futuras investigações. Em primeiro lugar, o número total de artigos incluídos é limitado pelos critérios de seleção, onde optou-se por selecionar artigos sustentados em palavras-chave específicas, em motores de busca específicos, correndo-se o risco de se perder alguns trabalhos, no entanto, apresentamos a metodologia de pesquisa e os critérios para que a seleção de documentos fosse o mais transparente possível. Em segundo lugar, o período de inclusão dos estudos, sugere-se que estudos futuros usem uma temporalidade maior para se incluir mais estudos. Na presente investigação, gostaríamos de ter o retrato mais atual deste cenário, por isso optamos pela restrição na temporalidade.

7. Contribuições

A presente revisão ajudou a ampliar o conhecimento relacionado com a ética e com os códigos de ética nas organizações. A contribuição desta revisão serviu para a elaboração de uma proposta de um código de ética para um agente de proteção civil, nomeadamente os bombeiros. Este será um documento valioso para todos os cidadãos que desempenhem funções na atividade de bombeiro em Portugal.

8. Conclusão

A sociedade e as organizações têm uma relação que se pode constituir como uma oportunidade que pode ser vantajosa para ambas. Nas organizações, a ética constitui-se como uma área de conhecimento essencial e importante que deve estar integrado dentro de qualquer estratégia, de forma a garantir que todos os objetivos sejam atingidos da forma mais correta e transparente possível.

A complexidade das relações humanas, da comunicação, da interação com outros profissionais ou outras organizações revelou a necessidade de as organizações adotarem princípios éticos nas suas normas internas, de forma a facilitar a implementação de estratégias de sucesso. A adoção de um código de ética pelas organizações permite criar formas de controlo interno para diminuir ou eliminar as más ações que podem prejudicar a imagem da organização.

No âmbito dos bombeiros e da proteção civil verifica-se uma evolução de âmbito quantitativo, onde a preocupação é mais equipas, mais meios e mais diversidade de agentes de proteção civil ou agentes com dever especial de colaboração. Os bombeiros devem apostar na adoção de um código de ética que permita o aumento da qualidade das suas missões.

Referências

- Abdeen Abdeen, M., & Mahdy Atia, N. (2020). Ethical Work Climate, Moral Courage, Moral Distress and Organizational Citizenship Behavior among Nurses. *International Journal of Nursing Education*, 12(2), 79–85. <https://doi.org/10.37506/ijone.v12i3.9731>
- Ahlert, A. (2007). Ética E Direitos Humanos: Princípios Educacionais Para Uma Sociedade Democrática. *Revista Crítica de Ciências Sociais y Jurídicas*, 16(2), 1–9.
- 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>
- Alrabadi, N. N., Mukattash, T. L., Alzoubi, K. H., Abu-Farha, R. K., Khabour, O. F., & Mhaidat, N. M. (2021). Awareness of pharmacy researchers about the national research code of ethics: A study from Jordan. *Heliyon*, 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07180>
- Babri, M., Davidson, B., & Helin, S. (2021). An Updated Inquiry into the Study of Corporate Codes of Ethics: 2005–2016. *Journal of Business Ethics*, 168(1), 71–108. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04192-x>
- Barroso, A. L., Ferreira, J. dos S., & Costa, O. R. (2020). Ética e tecnologia: Pressupostos necessários na educação pós-moderna. *Brazilian Journal of Development*, 6(5), 27781–27794. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n5-285>
- Costa, D. H. da. (2015). *As Forças Armadas em apoio à proteção em caso de catástrofe*. Instituto de Estudos Superiores Militares.
- Cunha, K. S. da, Casagrande, M. D. H., Soares, S. V., & Góis, A. D. (2020). O conhecimento dos estudantes de Ciências Contábeis acerca do Código de Ética. *RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 19(3), 1–24. <https://doi.org/10.18593/race.21319>

- Davey, R. X. (2020). Codes of ethics for laboratory medicine: Definition, structure and procedures – A narrative review based on existing national codes. *Electronic Journal of the International Federation of Clinical Chemistry and Laboratory Medicine*, 31(4), 262–273. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33376466/>
- Diário da República (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*.
- Furlotti, K., & Mazza, T. (2020). Code of ethics and workers' communication policies: The role of corporate governance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 3060–3072. <https://doi.org/10.1002/csr.2024>
- Gonçalves, G., & Ruiz-Mora, I. (2020). Public relations ethics. A comparative study of the professional codes of conduct in Spain and Portugal and the global alliance for public relations and communication management code. *Profesional de La Informacion*, 29(3), 1–16. <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.16>
- Graça, G. R., & Sauerbronn, F. F. (2020). Códigos de ética em sistemas de governança pública: um estudo comparativo Brasil, Estados Unidos, Reino Unido, Nova Zelândia e Coréia do Sul. *Revista Do Serviço Público*, 71(2), 297–329. <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i2.3160>
- Holden, A. C. L. (2020). Exploring the evolution of a dental code of ethics: A critical discourse analysis. *BMC Medical Ethics*, 21(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12910-020-00485-3>
- Jenkins, J. G., Popova, V., & Sheldon, M. D. (2020). Monitoring the accounting profession under the AICPA code of professional conduct: An analysis of state board of accountancy participation. *Journal of Accounting and Public Policy*, 39(3), 106742. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2020.106742>
- Kotzian, P., Stöber, T., Weißenberger, B. E., & Hoos, F. (2021). Effective, but not all the time: Experimental evidence on the effectiveness of a code of ethics' design. *Business and Society Review*, 126(2), 107–134. <https://doi.org/10.1111/basr.12231>
- Kozáková, J., Urbánová, M., & Savov, R. (2021). Factors Influencing the Extent of the Ethical Codes: Evidence from Slovakia. In *Journal of Risk and Financial Management* (Vol. 14, Issue 1, p. 40). <https://doi.org/10.3390/jrfm14010040>
- Lopes, L. (2015). *Cultura de Segurança em Protecção Civil*. Universidade Nova de Lisboa.
- Malach, J. (2020). Ethical codes in adult education as subjects of comparative analysis. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 11(2), 199–217. <https://doi.org/10.3384/rela.2000-7426.ojs841>
- Malchev, B., & Bozhinovska-Lazarevska, Z. (2021). New challenges of the IFAC International Code of Ethics. The case of the Republic of North Macedonia. *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, 45(2), 145–160. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.9567>
- Meinero, F., & Beltrami, F. (2016). O Princípio Da Dignidade Humana Como Conceito Interpretativo. *Revista Brasileira de Direitos e Garantias Fundamentais*, 2(1), 55–79. <https://doi.org/10.21902/Organiza>

- Milligan, E., West, R., Saunders, V., Bialocerkowski, A., Creedy, D., Minniss, F. R., Hall, K., & Vervoort, S. (2021). Achieving cultural safety for Australia's First Peoples: A review of the Australian Health Practitioner Regulation Agency-registered health practitioners' Codes of Conduct and Codes of Ethics. *Australian Health Review*, 45(4), 398–406. <https://doi.org/10.1071/AH20215>
- Paraizo, C. B., & Bégin, L. (2020). Organizational ethics in health settings. *Ciencia e Saude Coletiva*, 25(1), 251–259. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28342019>
- Shamsi-Gooshki, E., Parsapoor, A., Asghari, F., Parsa, M., Saeedinejad, Y., Biroudian, S., Fadavi, M., Khalajzadeh, M. R., Namazi, H. R., Ghasemzadeh, N., Samani, R. O., Milanifar, A., Raoofi, A., Halvaei, S. R., Mousavi, M. S., Zali, A., Fazel, I., Zafarghandi, M. R., Idani, E., & Moin, M. (2020). Developing “Code of Ethics for Medical Professionals, Medical Council of Islamic Republic of Iran.” *Archives of Iranian Medicine*, 23(10), 658–664. <https://doi.org/10.34172/aim.2020.83>
- Shapira-Lishchinsky, O., & Ben-Amram, M. (2020). Developing a code of ethics amongst social workers in supported employment: Exploring the socio-ecological model. *British Journal of Social Work*, 50(6), 1834–1853. <https://doi.org/10.1093/BJSW/BCAA009>
- Shweiki, S., Abd-Rabo, A., Badah, A., Tarteer, S., Mahmoud, S., Odeh, A., & Affouneh, S. (2021). A code of ethics proposal for Palestinians' educators: attitudes and themes. *International Journal Of Ethics Education*, 1–18.
- Silva, R. R. da, Santos, R. C. Dos, Sousa, A. M. R., Orso, L. É., & Khatib, S. F. A. (2021). Code of ethics and conduct in the light of corporate governance: the stakeholders' perspective. *Revista de Administração Da UFSM*, 14(2), 405–422. <https://doi.org/10.5902/1983465954702>
- Slaughter, J. E., Cooper, D. A., & Gilliland, S. W. (2020). Good apples in good barrels: Conscientious people are more responsive to code enforcement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 834–860. <https://doi.org/10.1111/joop.12325>
- Vecchio, F. B., & Cezimbra, L. V. (2020). Ética Y Cumplimiento En Brasil: ¿Que Es Necesario a Las Empresas Brasileñas? / Ethics and Compliance in Brazil: What Is Necessary for Brazilian Companies? *Brazilian Journal of Development*, 6(12), 103647–103656. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n12-751>
- Vitolla, F., Raimo, N., Rubino, M., & Garegnani, G. M. (2021). Do cultural differences impact ethical issues? Exploring the relationship between national culture and quality of code of ethics. *Journal of International Management*, 27(1), N.PAG-N. PAG. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2021.100823>