



IAC® Princípios Éticos

Competência

Os/as coaches manterão altos padrões de competência em seu trabalho.

Integridade

Os/as coaches irão apresentar-se de maneira honesta e justa, sendo conhecedores de suas limitações e competências específicas.

Os/as coaches se esforçam para estarem cientes de seus próprios sistemas de crenças, valores, necessidades e limitações e o efeito destes sobre seu trabalho. Na medida do possível, eles tentam esclarecer para as partes interessadas os papéis que eles estão realizando para trabalhar adequadamente em conformidade com essas funções.

Não-Discriminação

A IAC proíbe a discriminação em todos os seus programas e atividades com base na raça, cor, nacionalidade, sexo, religião, idade, deficiência, convicções políticas, orientação sexual e estado civil ou familiar.

Discriminação, tal como definida pela IAC, ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas são tratadas menos favoravelmente do que a outra pessoa ou grupo ou quando é negada a oportunidade de participar plenamente e livremente nas atividades da IAC por conta de raça, cor, origem nacional ou étnica; sexo ou estado civil; deficiência; religião ou crenças políticas; preferência sexual; ou alguma outra característica central.

Responsabilidade profissional

Os/as coaches sustentarão padrões de conduta ética que reflitam bem sobre o coach individual, bem como a profissão em geral.

Respeito pelos direitos e dignidade das pessoas

Os/as coaches vão tratar clientes com dignidade e respeito estando cientes das diferenças culturais e do direito à autonomia, privacidade e confidencialidade do/da cliente.

Os/as coaches estão de acordo com o apropriado respeito aos direitos fundamentais, dignidade e valor de todas as pessoas. Eles/elas respeitam os direitos dos indivíduos à privacidade, confidencialidade, autodeterminação e autonomia, conscientes de que a legislação e outras obrigações podem levar a inconsistência e entrar em conflito com o exercício destes direitos. Os/as coaches estão cientes da cultura, do indivíduo e das diferenças de papel, incluindo aquelas devido à idade, sexo, raça, etnia, origem nacional, religião, orientação sexual, deficiência, língua e status socioeconômico.

Os/as coaches tentam eliminar o efeito de preconceitos sobre o seu trabalho baseando-se nesses fatores, e eles/elas não conscientemente participam ou toleram práticas discriminatórias injustas.

IAC[®] Code of Ethics

Introdução

Os/as coaches trabalham em uma variedade de especializações (como pessoal/de vida, corporativa e de negócios), a fim de ajudar os seus/suas clientes. Os/as coaches são treinados especificamente em coaching através de uma escola ou mentor/a e usam/incorporam sua experiência de vida individual em sua prática.

Os/as coaches podem usar uma matriz de títulos, variando de coach para consultor/a e facilitador/a. Embora cada coach meça o seu progresso de forma diferente, a realização é sempre medida pelos progressos alcançados pelos/pelas clientes dos/das coaches. Devido à natureza pessoal da maioria das relações de coach, este código de ética fornece o quadro e valores sobre os quais os/as coaches profissionais baseiam sua prática.

Os objetivos desse código são triplos. Primeiro, ele fornece os grandes princípios e valores aos quais os/as coaches concordam. Estes incluem a confidencialidade e a máxima preocupação com o bem-estar e o sucesso do/da cliente. Em segundo lugar, fornece regras para os/as coaches usarem em muitas das situações específicas em que um/uma coach pode se encontrar. Finalmente, este código destina-se a servir como um bloco de construção para os padrões éticos e morais dos/das coaches. Enquanto cada coach individual concorda em seguir este código, eles/elas são encorajados a completar e adicionar, para construir um compromisso vitalício com a construção de uma ética de trabalho e profissão.

1. Normas gerais

1.01 Aplicabilidade do código de ética.

(a) Qualquer código pode ser considerado como uma normalização da experiência em um conjunto de regras. Um código é adotado por uma comunidade porque seus membros aceitam que a adesão a tais regras, incluindo as restrições que isto implica, é um benefício para todos, tanto dentro quanto fora da comunidade.

(b) Este código de ética é dirigido a todos os profissionais membros da IAC. Consiste, essencialmente, em uma série de instruções que prescrevem as normas mínimas da prática, a serem observadas pelos membros. O código destina-se a respeitar o espírito e não apenas a palavra.

(c) A atividade de um/uma coach sujeita ao código de ética pode ser revista sob esses padrões éticos apenas se a atividade for parte das funções relacionadas ao seu trabalho como coach.

1.02 Relação da ética e da lei do país.

(a) Embora a lei do país onde o/a coach trabalha venha a prevalecer sobre os padrões éticos da IAC, os/as coaches, no mínimo, se esforçam para aderir ao código de ética da IAC.

(b) Um/uma coach não deve se envolver em qualquer atividade ilegal, incluindo, mas não limitado a, direitos de propriedade intelectual, direitos autorais ou violação de patente.

1.03 Relação profissional.

(a) Os/as coaches fornecem seus serviços apenas no contexto das normas profissionais da IAC.

(b) Confiança e responsabilidade são o cerne da profissão do/da coach. Espera-se que os/as coaches sempre irão agir com integridade para com seus/suas clientes, seus pares e consigo.

1.04 Competência em Coaching

(a) Um/uma coach não irá conscientemente alegar um nível de competência que não possui e em todos os momentos exercerá a competência pelo menos ao nível reivindicado.

(b) Os/as coaches prestarão serviços apenas dentro dos limites da sua competência, com base em sua educação, formação, ou apropriada experiência profissional. Os/as coaches só devem aceitar o trabalho que eles/elas acreditam que sejam competentes para realizar.

1.05 Manutenção de conhecimentos.

(a) Os/as coaches mantêm um nível razoável de conscientização das melhores práticas de negócios atuais e informações profissionais em suas áreas de atividade e empreendem esforços para manter a competência nas habilidades que usam.

(b) Os/as coaches se mantêm informados/das de novas tecnologias, práticas, requisitos legais e normas que são relevantes para a profissão de coaching.

1.06 Resultados dos serviços de coaching

(a) Quando os/as coaches fornecem serviços de coaching, (incluindo qualquer avaliação utilizada), para um indivíduo, um grupo ou uma organização, eles/as usam uma linguagem razoavelmente compreensível para o destinatário desses serviços.

(b) Se os/as coaches vão ser impedidos/as por lei ou por quaisquer outros meios de fornecer tais informações a certos indivíduos ou grupos, eles/elas então informam os indivíduos ou grupos, desde o início do serviço.

1.07 Respeitando os Outros.

(a) Respeito pelo indivíduo é uma pedra angular do relacionamento de coaching.

(b) Em suas atividades relacionadas com o trabalho, os/as coaches respeitam os direitos dos outros para manter valores, atitudes e opiniões que diferem de suas próprias.

1.08 Discriminação Injusta.

Em suas atividades relacionadas com o trabalho, os/as coaches não exercem injusta discriminação em qualquer base, de qualquer tipo.

1.09 Assédio.

(a) Os/as coaches não conscientemente se envolvem em comportamento que seja ofensivo/a ou humilhante para as pessoas com quem eles/elas interagem em seu trabalho.

(b) Assédio sexual é uma conduta verbal ou não verbal de natureza sexual, avanços físicos ou solicitação sexual. Os/as coaches certificam-se de que seu comportamento está apropriado em todos os momentos e não pode, de maneira nenhuma, ser descrito como assédio de qualquer forma.

1.10 Conflitos e problemas pessoais.

(a) Os/as coaches reconhecem que eles/elas também podem experimentar problemas pessoais que podem exercer um efeito adverso sobre a relação do/da cliente com o/a coach. Nesse sentido os/as coaches informam os/as clientes sobre tais problemas e juntos/as adequam medidas.

(b) Além disso, os/as coaches têm a obrigação de estarem alertas para os sinais e obter assistência para seus problemas pessoais, numa fase inicial, a fim de evitar perturbações no desempenho técnico.

(c) Quando os/as coaches se tornam conscientes dos problemas pessoais que podem interferir em suas tarefas ao realizar coaching - relacionadas adequadamente, eles/elas tomam as medidas adequadas, tais como a obtenção de consulta profissional ou assistência e determinam se deverão limitar, suspender ou encerrar a sua atividade atual como coach.

1.11 Fazendo Progresso.

Os/as coaches tomam medidas razoáveis para assegurar o avanço do/da cliente e em os casos onde não há progresso, estes/as se esforçam para minimizar qualquer dano ao seu/sua cliente.

1.12 Uso indevido da influência dos/das coaches.

Como as ações e decisões profissionais dos/das coaches podem afetar a vida dos outros, eles/elas estão alertas para evitar que fatores pessoais, financeiros, sociais, organizacionais ou políticos, possam levar ao uso indevido de sua influência.

1.13 Uso indevido do trabalho dos/das coaches.

(a) Os/as coaches não participam nas atividades em que parece provável que as suas habilidades ou avaliações serão usurpadas por outros/outras.

(b) Se os/as coaches se informam sobre o uso indevido ou deturpação de seu trabalho, eles/elas tomam medidas razoáveis para corrigir ou minimizar o uso indevido ou deturpação.

1.14 Conflito de interesses.

(a) Sempre que possível, um/uma coach abstém-se de assumir obrigações profissionais quando as relações preexistentes criariam um risco de conflito de interesses.

(b) Se um/uma coach considera que, devido a fatores imprevistos, uma potencial relação de conflito de interesses tem surgido, o/a coach tenta resolvê-lo/la com a devida consideração para os melhores interesses da pessoa afetada e a conformidade com o código de ética.

1.15 Permuta

Um/uma coach pode participar de permuta somente se a relação não for de exploração. Os/as coaches são livres para negociar a aceitação de bens, serviços, ou outras remunerações não-monetárias em troca de serviços de coaching, dentro das limitações do âmbito jurídico e de imposto de renda do país de prática.

1.16 Relações de exploração.

(a) Os/as coaches não exploram pessoas sobre os/as quais possam ter uma função de gestão.

(b) Os/as coaches não se envolvem em relações sexuais com o pessoal sobre o qual o/a coach tem autoridade direta ou avaliativa, porque tais relações podem ser vistas como exploradoras.

1.17 Referências.

Quando indicado e se apropriado profissionalmente, os/as coaches podem cooperar com outros/as profissionais para servir seu/sua cliente eficaz e adequadamente.

1.18 Solicitações de serviços de terceiros.

(a) Quando um/uma coach concorda em fornecer serviços para uma pessoa ou entidade, a pedido de um terceiro, o/a coach esclarece, na medida do possível, desde o início do serviço, a natureza da relação com cada uma das partes. Esta clarificação inclui o papel de coach (como consultor organizacional), os prováveis usos de serviços prestados ou as informações obtidas e o fato de que podem haver limites de confidencialidade.

(b) Se houver um risco previsível do/da coach ser chamado/a a exercer papéis conflitantes por causa do envolvimento de um terceiro, o/a coach esclarecerá a natureza e a direção das responsabilidades dele ou dela, mantendo todas as partes devidamente informadas com as questões, desenvolvendo e resolvendo a situação em conformidade com este código de ética.

1.19 Delegação e supervisão de subordinados.

(a) Os/as coaches delegam a seus/suas empregados/as apenas as responsabilidades que tais pessoas podem, de modo razoavelmente esperado, executar com competência, com base em sua educação, treinamento ou experiência, ou de forma independente ou com o nível de supervisão sendo fornecido.

(b) Os/as coaches fornecem formação adequada e supervisão de seus/suas funcionários/as e tomam medidas razoáveis para ver que essas pessoas executam serviços com responsabilidade, com competência e ética.

1.20 Registros e gestão de informação.

(a) Os/as coaches criam, mantêm, difundem, armazenam, retêm e dispõem de registros e dados relativos à sua prática e outros trabalhos em conformidade com a lei do país em que eles/elas praticam e de uma forma que permite a conformidade com os requisitos do presente Código de ética.

(b) Os/as coaches são recomendados a documentar adequadamente seu trabalho a fim de facilitar a prestação de serviços mais tarde, por eles/elas ou por outros/outras profissionais, para assegurar a prestação de contas e conhecer outros requisitos legais do seu país.

1.21 Taxas e regime financeiro.

(a) Logo que seja possível em uma relação profissional, o/a coach e o/a cliente ou outro destinatário apropriado dos serviços de coaching devem chegar a um acordo especificando a remuneração e as modalidades de cobrança.

(b) Os/as coaches não exploram os destinatários dos serviços e dos contribuintes em relação as taxas, nem deturpam suas taxas.

(c) Se limitações aos serviços podem ser antecipadas por conta de limitações no financiamento, isso é discutido com o/a cliente, ou outro destinatário apropriado de serviços logo que seja possível.

Se o/a cliente ou outro destinatário dos serviços não pagar pelos serviços como combinado, e se o/a coach

desejar usar agências de cobrança ou medidas legais para coletar as taxas, o/a coach primeiro informa a pessoa que tais medidas serão tomadas e fornece a essa pessoa uma oportunidade de fazer o pagamento pontual.

1.22 Precisão nos relatórios a pagadores.

Em seus relatórios aos/as pagadores/as pelo serviços, os/as coaches, com precisão e clareza, indicam a natureza do serviço prestado, as taxas e/ou todos os outros encargos.

1.23 Honorários compartilhados.

Quando um/uma coach paga, recebe o pagamento ou divide as taxas com outro/outra profissional diferente de um empregador/a – a relação de empregado/a, o pagamento de cada um/uma é baseado no atendimento (encaminhamento, consultoria, administrativo ou outro) e é acordado por escrito antes do início do processo.

2. Publicidade/Declarações Públicas

2.01 Definição.

Publicidade/declarações públicas referem-se a quaisquer documentos escritos ou declarações verbais que um/uma coach torna publicamente disponíveis (como um folheto, artigo, discurso ou currículo profissional) relativos ao coaching.

2.02 Declarações de Outros.

Os/as coaches entendem que os/as outros/outras podem fazer declarações públicas para eles/elas, mesmo quando não seja solicitado a fazê-lo. Os/as coaches farão seus melhores esforços para garantir que tais declarações públicas sejam verdadeiras e não enganosas.

2.03 Evitando falsas declarações.

Os/as coaches concordam em não fazer quaisquer declarações públicas que sejam falsas, sob qualquer circunstância. Exemplos de tais declarações incluem: formação, ou experiência e as taxas que eles cobram.

3. Relacionamento de Coaching.

3.01 Estruturação da relação.

- (a) Os/as coaches vão explicar a sua estrutura de cobrança antes do pagamento da primeira sessão de coaching com um/uma cliente.
- (b) Os/as coaches concordam em trazer e discutir temas importantes, tão cedo quanto possível, na relação de coaching. Um exemplo de um tema, é confidencialidade (Veja também a norma 4.01, discutindo os limites da confidencialidade).
- (c) Os/as coaches concordam em encaminhar clientes a outros profissionais quando relevante. Os/as coaches também encaminharão um/uma cliente para um/uma conselheiro/a, um/uma terapeuta ou um/uma psiquiatra, logo que seja possível ver ou ouvir um problema que pode necessitar de tratamento de saúde mental.
- (d) Os/as coaches fazem um esforço para responder às perguntas dos/das clientes e suas preocupações sobre o coaching o mais rapidamente possível. Quando disponível, o/a coach irá fornecer informações escritas para abordar preocupações específicas sobre coaching.

3.02 Segurança e bem-estar.

(a) Cada coach deve fazer uma referência adequada para um/uma profissional de serviços de emergência ou profissional de Saúde Mental, logo ao reconhecer situações em que os clientes podem colocar a sua própria segurança ou bem estar em risco, ou a segurança ou o bem-estar dos outros em risco. Em situações graves, o coach deve entrar em contato com um serviço de crise de Saúde Mental ou serviço de emergência em nome do cliente.

(b) Os/as coaches não devem tentar diagnosticar ou avaliar qualquer problema de saúde mental ou problema específico, onde os/as clientes podem colocar a eles/elas e aos outros/outras em risco, mas devem agir somente por sua experiência pessoal, uma vez que os/as coaches não são treinados ou licenciados para fazer tais diagnósticos ou avaliações.

(c) Os/as coaches devem notificar as autoridades competentes, quando um/uma cliente divulgar que ira prejudicar ou pôr em perigo outro indivíduo ou grupo. O/a coach também deve tentar informar a pessoa ou grupo que está sendo prejudicado ou ameaçado. O/a coach não precisa discernir se um problema de saúde mental está presente, ou se o dano atual ou iminente de fato é ilegal.

3.03 Fornecendo Serviços de Coaching à pessoas atendidas por profissionais de Saúde Mental.

Cada coach deve decidir se quer ou não entrar em um relacionamento de coaching com um/uma cliente que está atualmente em fase de psicoterapia ou outros tratamentos de saúde mental. O mais importante ao tomar esta decisão é o bem-estar do cliente.

3.04 Intimidades sexuais com clientes.

Os/as coaches concordam em não se envolver sexualmente com clientes atuais.

3.05 Interrupção de serviços.

Os/as coaches farão esforços razoáveis para fazer outros arranjos para qualquer interrupção dos serviços de coaching. Para interrupções de longo prazo (mais de 1 mês), o/a coach é encorajado/a a encaminhar os/as clientes para outros coaches até que eles/elas sejam capazes de retomar o processo de coaching.

3.06 Encerrando a relação de coaching.

Os/as coaches concordam em finalizar uma relação de coaching quando torna-se claro que o/a cliente já não está ganhando o benefício (ou está sendo prejudicado/a) na relação de coaching. Ao terminar a relação, os/as coaches irão sugerir alternativas ou fornecer referências de outros coaches ou outros serviços profissionais, quando adequado.

4. Privacidade e confidencialidade

Estas normas são aplicáveis às atividades profissionais de todos os coaches.

4.01 Discutindo a confidencialidade e as suas limitações.

(a) Os/as coaches respeitam o direito à privacidade do cliente. Eles/elas não solicitam informações particulares do cliente, a menos que seja essencial na prestação dos serviços, ou na realização de pesquisas. As normas de confidencialidade se aplicam assim que ocorra a divulgação.

(b) A discussão de confidencialidade ocorre no início da relação profissional, a menos que seja contra-indicado ou inviável, e posteriormente, se necessário.

(c) Os/as coaches discutirão a natureza da confidencialidade e limitações com clientes e outras partes interessadas. Coaches examinarão situações em que as informações confidenciais possam ser solicitadas ou divulgadas.

(d) Todas as informações obtidas durante o serviço profissional são confidenciais, a menos que haja uma razão convincente e profissional para sua divulgação. Os/as coaches divulgarão informações confidenciais sem uma versão específica, se for necessário, impedindo o dano iminente ao cliente ou a outra pessoa. Em todas as circunstâncias, os/as coaches serão criteriosos na quantidade de informação que é divulgada.

4.02 Manutenção da confidencialidade..

(a) Os/as coaches são fundamentalmente prudentes na proteção dos direitos de confidencialidade das pessoas com quem trabalham ou consultam. Os/as coaches reconhecem que as relações profissionais, regulamentos institucionais e/ou a lei estabelecem confidencialidade.

(b) Os/as coaches não vão discutir informações confidenciais em qualquer lugar, a menos que a privacidade possa ser assegurada.

(c) Os/as coaches discutem informações confidenciais apenas para fins profissionais, consultivos ou científicos adequados e apenas com pessoas claramente preocupadas com tais assuntos.

(d) Nas suas relações com o público e a mídia (incluindo apresentações profissionais e por escrito) os/as coaches serão cuidadosos em proteger a confidencialidade de seus clientes. Além disso, os/as coaches vão disfarçar as informações confidenciais para que os clientes não sejam individualmente identificáveis. Os/as coaches apenas divulgarão as informações confidenciais se o/a cliente ou o indivíduo legalmente autorizado tiver dado consentimento por escrito.

(e) No papel de consultor/a, os/as coaches não compartilham informações confidenciais que possam levar à identificação de um cliente com quem têm uma relação confidencial. Os/as coaches só podem compartilhar essa informação se tiverem obtido o consentimento prévio do cliente, ou se a divulgação não puder ser evitada. Além disso, os/as coaches compartilham informações na medida do necessário para atingir os objetivos da consultoria.

(f) Os/as coaches tomam precauções lógicas para proteger a confidencialidade do/da cliente em caso de cessação da prática, incapacitação ou morte do coach.

(g) Os/as coaches protegem a confidencialidade de seus/suas clientes falecidos em conformidade com este Código de Ética.

4.03 Registros e gestão de informação.

(a) Os/as coaches mantêm confidencialidade quando criam, armazenam, acessam, transferem e eliminam registros sob a sua autoridade em conformidade com este código de ética e as leis de seu país.

(b) Os/as coaches tomam precauções para assegurar e manter a confidencialidade das informações comunicadas através do uso de telefone, correio de voz, computadores, e-mail, mensagens instantâneas, aparelhos de fax e outras fontes de tecnologia de informação.

(c) Os/as coaches dão passos práticos e legais para garantir que os registros permaneçam disponíveis para servir os melhores interesses dos/das clientes.

4.04 Divulgações.

(a) A menos que proibido por lei, os/as coaches apenas divulgarão as informações confidenciais se o/a

cliente, ou pessoa legalmente autorizada a consentir em nome do/da cliente, tenha dado consentimento por escrito.

(b) Os/as coaches podem divulgar informação confidencial sem o consentimento do/da cliente somente conforme estipulado ou permitido por lei.

(c) Quando possível, os/as coaches informam os/as clientes sobre a divulgação de informações confidenciais e possíveis ramificações antes que a divulgação seja feita.

(d) Os/as coaches apenas divulgam as informações confidenciais a terceiros com o apropriado consentimento por escrito.

(e) Os/as coaches devem divulgar determinadas informações confidenciais: conforme exigido por lei, ou se as informações confidenciais puderem colocar o/a cliente ou outros/outras em risco de prejudicar a alguém, ou de comprometer o seu bem-estar.

5. Treinamento de Coaching

5.01 Concepção de programas de treinamento.

Os/as coaches que treinam outros/outras coaches fazem o seu melhor para garantir que seus programas de treinamento sejam bem pensados e forneçam ao treinando o material que eles estão buscando.

5.02 Descrições de programas de treinamento.

Os/as coaches que treinam outros/outras coaches não devem ludibriá-los sobre o treinamento que eles oferecem.

5.03 Ética durante o treinamento.

Os/as coaches que treinam outros/outras coaches irão garantir que eles/elas estejam cientes deste código de ética, quando aplicável, e irão respeitá-lo durante o processo de formação.

5.04 Limitações de treinamento.

Os/as coaches concordam em ver suas próprias limitações na formação de outros coaches, e tais instâncias quando não se sentem suficientemente experientes para treinar outro coach em uma área específica ou técnica, eles/elas encaminham o treinando para outro programa técnico ou outra formação.

6. Publicação e pesquisa de treinamento

6.01 Planejamento da pesquisa.

(a) Os/as coaches que conduzem pesquisa irão projetar e realizar a pesquisa dentro dos padrões científicos estabelecidos.

(b) A pesquisa de treinamento devere ser planejada para minimizar a possibilidade de resultados enganosos a partir dos dados coletados.

(c) Os/as coaches que realizam pesquisas têm a competência para fazê-las, ou têm outros profissionais científicos com competência para supervisionar a pesquisa.

(d) A pesquisa será conduzida em conformidade com todas as leis do país onde a pesquisa é realizada.

6.02 Realização de pesquisas.

- (a) A aprovação ou consentimento dos participantes da pesquisa ou da organização anfitriã deve ser obtida, a menos que a cláusula (b) abaixo se aplique.
- (b) A aprovação ou consentimento dos/das participantes da pesquisa ou organizações anfitriãs não são necessárias apenas em casos especiais, tais como pesquisa com questionários anônimos ou observações naturalísticas.
- (c) Os/as participantes serão informados/das sobre a pesquisa e a sua utilização ou utilizações previstas, em linguagem compreensível para o público em geral.
- (d) Quando aplicável, os participantes da pesquisa estarão adequadamente protegidos das consequências adversas da sua participação, incluindo (mas não limitado a) possíveis consequências de retirar-se da investigação.
- (e) Se incentivos forem oferecidos para os participantes da pesquisa, tais incentivos não devem ser excessivos ou inadequados.

6.03 Elaboração de relatórios de resultados de pesquisa.

Quando os resultados das pesquisas são disponibilizados, os/as coaches não falsificam ou manipulam os resultados. Se forem encontrados erros significativos da pesquisa no futuro, tentativas adequadas serão feitas para corrigir os resultados anteriores.

Os itens a seguir se aplicam a todas as publicações feitas por coaches:

6.04 Plágio.

Os/as coaches não copiam dos outros/outras pesquisas ou dados sem permissão prévia por escrito do criador.

6.05 Crédito de publicação.

Os/as coaches tomam crédito apenas por seu próprio trabalho e responsabilidade.

6.06 Revisores profissionais.

Os/as coaches que revisam profissionalmente material antes da publicação, respeitam a confidencialidade da obra e dão crédito da publicação para os seus autores.