

# Project Management Institute

## Código de Ética e Conduta Profissional

### CAPÍTULO I. VISÃO E APLICABILIDADE

#### 1.1 Visão e Propósito

Como profissionais de gerenciamento de projetos, nós estamos comprometidos em fazer o que é certo e honrado. Nós estabelecemos altos padrões para nós mesmos e aspiramos cumprir estes padrões em todos os aspectos das nossas vidas — no trabalho, no lar e no serviço da nossa profissão.

Este Código de Ética e Conduta Profissional descreve as expectativas que possuímos acerca de nós mesmos e de nossos colegas de profissão na comunidade global de gerenciamento de projetos. Este código apresenta os ideais que aspiramos, bem como os comportamentos que são obrigatórios na nossa profissão e em nosso papel como voluntários.

O propósito deste código é inculcar a confiança na profissão de gerente de projetos e ajudar os indivíduos a se tornarem melhores profissionais. Fazemos isso, estabelecendo um amplo entendimento da conduta profissional adequada. Nós acreditamos que a credibilidade e a reputação da profissão de gerente de projetos é moldada pela conduta coletiva dos profissionais.

Nós acreditamos que podemos promover o avanço de nossa profissão, tanto individualmente quanto coletivamente, através da adoção deste Código de Ética e Conduta Profissional. Nós também acreditamos que este Código vai nos auxiliar a tomar melhores decisões, particularmente quando estivermos diante de situações difíceis onde nós podemos ser questionados a comprometer nossa integridade ou os nossos valores.

Esperamos que este Código de Ética e Conduta Profissional sirva como um catalisador para que outros estudem, deliberem e escrevam sobre ética e valores. Além disso, nós esperamos que este Código seja, no final das contas, utilizado para consolidar e desenvolver a nossa profissão.

#### 1.2 Pessoas às quais este Código se aplica

Este Código de Ética e Conduta Profissional se aplica a:

1.2.1 Todos os membros do PMI®;

1.2.2 Indivíduos que não são membros do PMI, mas atendem a um ou mais dos seguintes critérios:

- .1 Não membros que possuem uma certificação do PMI®;
- .2 Não membros que se candidatam para começar o processo de certificação PMI®;
- .3 Não membros que servem o PMI como voluntários.

*Comentário: Aqueles que possuem uma credencial do Project Management Institute (PMI®) (sejam membros ou não) e anteriormente deviam ater-se ao Código de Conduta Profissional do Project Management Professional (PMP®) ou do Certified Associate in Project Management (CAPM®), continuam devendo ater-se ao Código de Ética e Conduta Profissional do PMI. No passado, o PMI possuía padrões separados para membros e indivíduos credenciados. As partes interessadas que contribuíram para o desenvolvimento deste Código concluíram que ter múltiplos códigos não era desejável e que todos deveriam ater-se a somente um alto padrão. Desse modo, este Código é aplicável aos membros do PMI e aos indivíduos que se candidataram ou receberam uma credencial do PMI, independente de sua filiação ao PMI.*

#### 1.3 Estrutura do Código

O Código de Ética e Conduta Profissional é dividido em seções que contêm os padrões de conduta os quais são alinhados com os quatro valores que foram identificados como os mais importantes para a comunidade de gerenciamento de projetos. Algumas seções deste Código incluem comentários. Os comentários não são partes obrigatórias do código, porém fornecem exemplos e outros esclarecimentos. Finalmente, um glossário pode ser encontrado no final do padrão. O glossário define palavras e frases utilizadas no Código. Para conveniência, os termos definidos no glossário estão sublinhados no texto do Código.

## 1.4 Valores que suportam este Código

Profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos da foram solicitados a identificar os valores que formam a base de seu processo de tomada de decisão e que guiaram suas ações. Os valores que a comunidade global de gerenciamento de projetos definiu como mais importantes foram: responsabilidade, respeito, Justiça e honestidade. Este Código afirma esses quatro valores como sua fundação.

## 1.5 Conduta desejável e conduta obrigatória

Cada seção do Código de Ética e Conduta Profissional inclui padrões de conduta desejáveis e obrigatórios. Os padrões de conduta desejáveis descrevem o comportamento em que nós buscamos sustentar como profissionais. Embora a aderência aos padrões desejáveis não seja facilmente mensurável, nos comportar de acordo com esses padrões é uma expectativa que temos com nós mesmos como profissionais – isso não é opcional.

Os padrões obrigatórios estabelecem requisitos firmes, e em alguns casos, limitam ou proíbem práticas profissionais. Profissionais que não se conduzam de acordo com esse padrão de conduta vão estar sujeitos a procedimentos disciplinares frente ao Comitê de Ética do PMI®.

*Comentário: A conduta coberta pelos padrões desejáveis ou pelos padrões obrigatórios não é mutuamente exclusiva; isto é, um ato ou omissão específica pode violar tanto os padrões desejáveis quanto os obrigatórios.*

## CAPÍTULO 2. RESPONSABILIDADE

### 2.1 Descrição de Responsabilidade

Responsabilidade é o nosso dever de assumirmos a responsabilidade pelas decisões que tomamos ou deixamos de tomar, as ações que praticamos ou deixamos de praticar, e as conseqüências delas resultantes.

### 2.2 Responsabilidade: Padrões Desejáveis

Como profissionais na comunidade global de gerenciamento de projetos:

- 2.2.1 Nós tomamos decisões e praticamos ações em prol dos melhores interesses da sociedade, da segurança pública, e do ambiente.
- 2.2.2 Nós aceitamos somente aquelas alocações que são consistentes com o nosso conhecimento, experiência, habilidades e qualificações.

*Comentário: Quando alocações visando aprendizagem ou para estender nossa capacidade estão sendo consideradas, nós nos asseguramos que todas as partes interessadas recebam informação a tempo e completa a respeito das lacunas nas nossas qualificações, de modo que possam usar esta informação para tomar decisões sobre nossa adequação para uma alocação em particular.*

*No caso de subcontratação, nós somente apresentamos proposta para trabalhos para os quais nossa organização esteja qualificada para desempenhar e nós alocamos indivíduos qualificados para executar o serviço.*

- 2.2.3 Nós cumprimos os compromissos que nós assumimos - nós fazemos o que dizemos que vamos fazer.
- 2.2.4 Quando cometemos erros ou omissões, nós assumimos a responsabilidade e fazemos as devidas correções prontamente. Quando nós descobrimos erros ou omissões causadas por outros, nós as comunicamos a quem apropriado assim que estas são descobertas. Nós aceitamos a responsabilidade por quaisquer questões resultantes de nossos erros ou omissões e quaisquer conseqüências resultantes.
- 2.2.5 Nós protegemos a informação sigilosa ou confidencial que foi confiada a nós.
- 2.2.6 Nós seguimos este código e contamos com que os outros façam o mesmo.

## 2.3 Responsabilidade: Padrões Obrigatórios

Como profissionais na comunidade global de gerenciamento de projetos, nós exigimos o seguinte de nós mesmos e de nossos companheiros profissionais:

### Regulamentos e exigências legais

- 2.3.1 Nós ficamos a par e seguimos as políticas, regras, regulamentos e leis que governam nossas atividades profissionais e voluntárias.
- 2.3.2 Nós reportamos a conduta não ética ou ilegal a gerencia apropriada e, se necessário, àqueles afetados pela conduta.

*Comentário: Essas provisões têm diversas implicações. Especificamente, não nos envolvemos em qualquer comportamento ilegal, incluindo, mas não limitando a: roubo, fraude, corrupção, apropriação, ou suborno. Além disso, nós não tomamos ou usufruímos da propriedade de outros, incluindo propriedade intelectual, nem nos envolvemos em blasfêmia ou difamação. Nos grupos focais conduzidos com profissionais ao redor do globo, esses tipos de comportamentos ilegais foram mencionados como sendo problemáticos.*

*Como profissionais e representantes de nossa profissão, não somos condescendentes ou apoiamos que se engajam em comportamento ilegal. Nós denunciaremos toda a conduta ilegal ou não ética. Reportar não é fácil e nós reconhecemos que pode haver consequências negativas. Desde recentes escândalos corporativos, muitas organizações têm adotado políticas para proteger empregados que revelam a verdade sobre atividades ilegais ou não éticas. Alguns governos também têm adotado legislação para proteger empregados que revelam a verdade.*

### Denúncias Éticas

- 2.3.3 Nós informamos violações deste código ao órgão adequado para sua apuração.
- 2.3.4 Nós apenas submetemos denúncias éticas quando baseadas em fatos.

*Comentário: Essas provisões têm diversas implicações. Nós cooperamos com o PM®I no que se refere a violações da ética e na coleta de informações, seja na condição de reclamante ou acusado. Nós também nos abstermos de acusar outros de falta de conduta ética quando nós não temos todos os fatos. Além disso, nós buscamos ação disciplinar contra indivíduos que sabidamente fazem falsas alegações em relação a outros.*

- 2.3.5 Nós buscamos ação disciplinar contra um indivíduo que pratica retaliações contra uma pessoa ou pessoas que levanta questões éticas.

## CAPÍTULO 3. RESPEITO

### 3.1 Descrição de Respeito

Respeito é o nosso dever de demonstrar uma elevada consideração por nós mesmos, pelos outros, e pelos recursos que nos foram confiados. Recursos que nos foram confiados podem incluir pessoas, dinheiro, reputação, a segurança de outros e recursos naturais ou ambientais.

Um ambiente de respeito produz confiança, segurança e a excelência de desempenho através do encorajamento da cooperação mútua — um ambiente onde diversas perspectivas e visões são encorajadas e valorizadas.

### 3.2 Respeito: Padrões Desejáveis

Como profissionais na comunidade global de gerenciamento de projetos:

- 3.2.1 Nós nos informamos sobre as normas e costumes de outros e evitamos adotar comportamentos que estes considerem desrespeitoso.
- 3.2.2 Nós escutamos os pontos de vista de outros, procurando entendê-los.
- 3.2.3 Nós tratamos diretamente com aquelas pessoas com quem temos um conflito ou discordamos.
- 3.2.4 Nós nos conduzimos de maneira profissional, mesmo quando isso não é recíproco.

*Comentário: A implicação dessas provisões é que nós evitamos nos envolver em fofocas e evitamos fazer comentários negativos que possam minar a reputação de outras pessoas. Nós também temos um dever, sob este Código, de confrontar a outros que se envolvam nesses tipos de comportamento.*

### 3.3 Respeito: Padrões Obrigatórios

Como profissionais na comunidade global de gerenciamento de projetos, nós exigimos o seguinte de nós mesmos e de nossos companheiros profissionais:

- 3.3.1 Nós negociamos com boa fé;
- 3.3.2 Nós não utilizamos o poder do nosso conhecimento ou posição para influenciar as decisões ou ações de outros, de modo a beneficiar-se pessoalmente do trabalho destes
- 3.3.3 Nós não agimos de modo abusivo em relação a outros.
- 3.3.4 Nós respeitamos os direitos de propriedade de outros.

## CAPÍTULO 4. JUSTIÇA

### 4.1 Descrição de Justiça

Justiça é o nosso dever de tomar decisões e agir imparcialmente e objetivamente. Nossa conduta não pode concorrer com nossos próprios interesses, preconceitos e favoritismos.

### 4.2 Justiça: Padrões Desejáveis

Como profissionais na comunidade global de gerenciamento de projetos:

- 4.2.1 Nós demonstramos transparência em nosso processo de tomada de decisões.
- 4.2.2 Nós constantemente reexaminamos nossa imparcialidade e objetividade, tomando ações corretivas conforme a necessidade.

*Comentário: Pesquisas com profissionais indicaram que o tema conflitos de interesse é um dos assuntos mais desafiadores encarados por nossa profissão. Um dos maiores problemas reportados pelos profissionais é não reconhecer quando temos lealdades conflitantes e reconhecer quando, inadvertidamente, colocamos a nós mesmos ou aos outros em uma situação de conflito de interesse. Nós, como profissionais, devemos pró ativamente buscar potenciais conflitos de interesse e ajudarmos uns aos outros a reconhecer os potenciais conflitos de interesse de cada um, e perseguir que sejam resolvidos.*

- 4.2.3 Nós provemos acesso igualitário à informação àqueles autorizados a obter essa informação
- 4.2.4 Nós disponibilizamos de modo igualitário oportunidades aos candidatos qualificados.

*Comentário: Uma implicação dessas provisões é que, no caso de uma subcontratação, fornecemos condições iguais de acesso às informações durante o processo de licitação.*

### 4.3 Justiça: Padrões Obrigatórios

Como profissionais na comunidade global de gerenciamento de projetos, nós exigimos o seguinte de nós mesmos e de nossos companheiros profissionais:

#### Situações de Conflito de Interesse

- 4.3.1 Nós informamos totalmente às partes interessadas, de modo pró-ativo, conflitos de interesse real ou potencial
- 4.3.2 Quando nos damos conta da existência de um conflito de interesse real ou potencial, nós evitamos nos envolver no processo de tomada de decisão ou influenciar os resultados, a não ser ou até que até que todas as partes interessadas tenham sido comunicadas; um plano de mitigação tenha sido estabelecido e tenhamos obtido o consentimento das partes interessadas para prosseguir.

*Comentário: Um conflito de interesse ocorre quando estamos na posição de influenciar decisões ou outros resultados no interesse de uma das partes quando tais decisões ou resultados podem afetar um ou mais partes para com as quais tenhamos lealdades concorrentes. Por exemplo, quando estamos atuando como um empregado, nós temos um dever de lealdade para com o nosso empregador. Quando estamos atuando como um voluntário do PMI®, nós temos um dever de lealdade para com o Project Management Institute. Nós temos de reconhecer esses interesses divergentes e nos abster de influenciar as decisões quando temos um conflito de interesse.*

*Adicionalmente, mesmo se acreditarmos que podemos pôr de lado nossas lealdades divididas e tomar decisões de forma imparcial, nós tratamos a aparência de um conflito de interesse como um conflito de interesse e seguimos as provisões descritas neste Código.*

#### Favoritismo e Discriminação

- 4.3.3 Nós não contratamos ou demitimos, recompensamos ou punimos, outorgamos ou recusamos contratos baseados em considerações pessoais, incluindo, mas não se limitando a favoritismo, nepotismo ou suborno.
- 4.3.4 Nós não discriminamos os outros baseados em, mas não limitados a, gênero, raça, idade, religião, deficiência, nacionalidade ou orientação sexual.
- 4.3.5 Nós aplicamos as regras da organização (empregador, Project Management Institute, ou outro grupo) sem favoritismo ou preconceito.

### CAPITULO 5. HONESTIDADE

#### 5.1 Descrição de Honestidade

Honestidade é o nosso dever de compreender a verdade e agir de maneira verdadeira, tanto em nossas comunicações como em nossa conduta.

#### 5.2 Honestidade: Padrões Desejáveis

Como profissionais na comunidade global de gerenciamento de projetos:

- 5.2.1 Nós seriamente buscamos compreender a verdade.
- 5.2.2 Nós somos verdadeiros em nossas comunicações e em nossa conduta.
- 5.2.3 Nós fornecemos informações precisas e no momento apropriado.

*Comentário: A implicação dessas provisões é a de que nós tomamos medidas apropriadas para assegurar que a informação na qual estamos baseando nossas decisões ou estamos fornecendo a outros é precisa, confiável e no momento apropriado.*

*Isso inclui ter a coragem de compartilhar notícias ruins mesmo quando estas podem ser mal recebidas. Além disso, quando os resultados são negativos, nós evitamos esconder informações ou transferir a culpa a outros. Quando os resultados são positivos, nós evitamos tomar o crédito pelas realizações de outros. Essas provisões reforçam nosso compromisso em sermos tanto honestos quanto responsáveis.*

- 5.2.4 Nós fazemos compromissos e promessas, implícitas ou explícitas, em boa fé.
- 5.2.5 Nós buscamos criar um ambiente em que os outros se sintam seguros para dizer a verdade.

#### 5.2 Honestidade: Padrões Obrigatórios

Como profissionais na comunidade global de gerenciamento de projetos, nós exigimos o seguinte de nós mesmos e de nossos companheiros profissionais:

- 5.3.1 Nós não engajamos ou toleramos comportamentos que se destinam a enganar os outros, incluindo, mas não limitado a fazer declarações errôneas ou falsas; afirmar meias verdades; fornecer informações fora do contexto ou a reter informações que, se conhecidas, iriam tornar nossas declarações errôneas ou incompletas.
- 5.3.2 Nós não nos engajamos em comportamento desonesto, com a intenção de ganho pessoal ou à custa de outros.

*Comentário: Os padrões desejáveis nos estimulam a sermos sinceros. Meias verdades e informações sigilosas com a intenção de enganar partes interessadas são atitudes tão pouco profissionais quanto gerar mal entendidos propositadamente. Nós desenvolvemos credibilidade provendo informações completas e precisas.*

## **APÊNDICE A**

### **A.1 História deste Padrão**

A visão do PMI® do gerenciamento de projetos como uma profissão independente guiou nosso trabalho inicial em ética. Em 1981, a Diretoria do PMI formou um grupo em Ética, Padrões e Autorizações. Uma das tarefas requeridas para o grupo foi deliberar sobre a necessidade de um código de ética para a profissão. O relatório da equipe continha a primeira discussão documentada do PMI® sobre ética para a profissão de gerente de projetos. Esse relatório foi submetido à Diretoria do PMI® em Agosto de 1982 e publicado com um suplemento no *Project Management Quarterly* em Agosto de 1983.

No final da década de 1980, esse padrão evoluiu para tornar-se o Padrão de Ética para o Profissional de Gerenciamento de Projetos [PMP®]. Em 1997, a Diretoria do PMI® definiu a necessidade de um código de ética para os filiados. A Diretoria do PMI® formou o Comitê de Documentação da Política de Ética para rascunhar e publicar um padrão de conduta ética para os filiados do PMI®. A Diretoria do PMI® aprovou o novo Código de Ética do Membro em outubro de 1998. Isto foi seguido pela aprovação pela Diretoria dos Procedimentos de Casos de Filiados em Janeiro de 1999, o que forneceu um processo para a submissão de denúncias éticas e para determinação de se uma violação ocorreu ou não.

Desde que o código de 1998 foi adotado, várias mudanças significativas ocorreram dentro do PMI® e no mundo dos negócios. A filiação de membros do PMI® cresceu significativamente. Uma grande parte do crescimento também ocorreu em regiões fora da América do Norte. No mundo dos negócios, escândalos éticos têm causado a queda de corporações globais e de organizações não-governamentais, causando indignação pública e fomentando a criação de mais regulamentos governamentais. A globalização tem aproximado economias e trouxe a constatação de que nossa prática de ética pode diferir de cultura para cultura. A rápida e continuada evolução das mudanças tecnológicas tem gerado novas oportunidades, mas tem também introduzido novos desafios, incluindo novos dilemas éticos.

Por essas razões, em 2003 a Diretoria do PMI® decidiu reexaminar nossos códigos de ética. Em 2004, a Diretoria do PMI® instituiu o Comitê de Revisão do Padrão Ético [ESRC – Ethics Standards Review Committee] para revisar os códigos de ética e desenvolver um processo para revisar os códigos. O ESRC desenvolveu processos que iriam encorajar participação ativa da comunidade global de gerenciamento de projetos. Em 2005, a Diretoria do PMI® aprovou processos para revisar o código, concordando que a participação da comunidade global de gerenciamento de projetos seria fundamental. Em 2005, a Diretoria do PMI® também comissionou o Comitê de Desenvolvimento de Padrões Éticos para desenvolver todo processo aprovado pela Diretoria e entregar o código revisado no final de 2006. Este Código de Ética e de Conduta Profissional foi aprovado pela Diretoria do PMI® em outubro de 2006.

### **A.2 Processo Usado para Criar este Padrão**

O primeiro passo do Comitê de Desenvolvimento de Padrões Éticos [ESDC] no desenvolvimento deste Código foi entender as questões éticas enfrentadas pela comunidade de gerenciamento de projetos e entender os valores e pontos de vistas dos profissionais de todas as regiões do globo. Isso foi alcançado através de uma variedade de mecanismos incluindo grupos de discussão focados e duas pesquisas pela internet envolvendo profissionais, membros, voluntários e pessoas que detêm a certificação PMI®. Adicionalmente, a equipe analisou 24 códigos de ética de associações não-governamentais de várias regiões do mundo, investigou as melhores práticas no desenvolvimento de padrões éticos e explorou os assuntos relacionados à ética no plano estratégico do PMI®.

Essa pesquisa extensiva conduzida pelo ESDC proveu o cenário para desenvolver o rascunho de exposição do Código de Ética e de Conduta Profissional do PMI®. O rascunho de exposição foi divulgado à comunidade global de gerenciamento de projetos para comentários. Os rigorosos, processos de desenvolvimento de padrões estabelecidos pelo American National Standard Institute [ANSI] foram seguidos durante o

desenvolvimento do Código porque esses processos eram utilizados no projetos de desenvolvimento dos padrões técnicos do PMI® e considerou-se que representam as melhores práticas para obter e consolidar os retornos das partes interessadas em relação ao rascunho de exposição.

O resultado desse esforço é um Código de Ética e de Conduta Profissional que não somente descreve os valores éticos os quais a comunidade global de gerenciamento de projetos aspira, mas também endereça a conduta específica que é obrigatória para a aderência de todo indivíduo ligado a este Código. Violações do Código de Ética e de Conduta Profissional do PMI® podem resultar em sanções pelo PMI® através dos procedimentos casos de ética.

O ESDC entendeu que, como profissionais de gerenciamento de projetos, nossa comunidade considera a conduta ética muito seriamente e que nós e nossos pares na comunidade global de gerenciamento de projetos assumimos a responsabilidade de nos conduzir de acordo com as provisões deste Código.

## APÊNDICE B

### B.1 Glossário

**Atividades Patrocinadas pelo PMI®.** Atividades que incluem, mas não se limitam a, participação em um Grupo de Aconselhamento de Membros (MAG – *Member Advisory Group*) do PMI®, equipe de desenvolvimento de padrões do PMI® ou outro grupo de trabalho ou comitê do PMI®. Também se incluem atividades nas quais se esteja envolvido e que estejam no âmbito de uma organização componente credenciada pelo PMI® – seja este um papel de liderança no componente ou outro tipo de atividade ou evento educacional do componente.

**Conflito de Interesse.** Uma situação que surge quando um profissional de gerenciamento de projetos tem de decidir entre tomar uma decisão ou fazer algo que vai beneficiar o profissional ou outra pessoa ou organização para com a qual o profissional tem um dever de lealdade e ao mesmo tempo prejudicar outra pessoa ou organização para a qual o profissional deve um dever de lealdade similar. O único modo dos profissionais resolverem conflitos de deveres é revelar o conflito para aqueles afetados e permitir que estes tomem as decisões sobre como o profissional deverá proceder.

**Dever de Lealdade.** A responsabilidade legal ou moral de uma pessoa, a fim de promover o melhor interesse de uma organização ou outra pessoa junto a quem eles são filiados.

**Maneira Abusiva.** Conduta que resulta em prejuízo físico ou que cria intensos sentimentos de medo, humilhação, manipulação ou exploração em outra pessoa.

**Membro do PMI®.** Uma pessoa que se juntou ao Project Management Institute como filiado.

**Profissional.** Uma pessoa envolvida em uma atividade que contribui para o gerenciamento de um projeto, portfólio ou programa, como parte da profissão de gerenciamento de projetos.

**Project Management Institute [PMI®].** O Project Management Institute como um todo, incluindo seus comitês, grupos e componentes credenciados, tais como seções, capítulos, colegiados e grupos de interesse específico.

**Voluntário do PMI®.** Uma pessoa que participa de Atividades Patrocinadas pelo PMI®, seja membro do Project Management Institute ou não.

© PMI e PMP são marcas registradas do Project Management Institute.