

Project Management Institute

Código de Ética e Conduta Profissional

Traduzido por Mauro Sotille, PMP

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. Estabelecemos padrões elevados para nós mesmos e aspiramos cumprir esses padrões em todos os aspectos das nossas vidas — no trabalho, no lar e a 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 a 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. Acreditamos que a credibilidade e a reputação da profissão de gerente de projetos é moldada pela conduta coletiva dos profissionais.

Acreditamos que podemos promover o avanço de nossa profissão, tanto individualmente quanto coletivamente, através da adoção deste Código de Ética e Conduta Profissional. Também acreditamos que este Código vai nos auxiliar a tomar melhores decisões, particularmente quando estivermos diante de situações difíceis, em que há risco de comprometer a nossa integridade e 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 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 que 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 um único padrão elevado. Desse modo, este Código é aplicável tanto aos membros do PMI quanto aos 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. Por conveniência, os termos definidos no glossário estão sublinhados no texto do Código.

1.4 Valores que apóiam este Código

Solicitou-se que profissionais da comunidade mundial de gerenciamento de projetos identificassem os valores que formam a base de seu processo de tomada de decisão e que guiam suas ações. Os valores que a comunidade global de gerenciamento de projetos definiu como mais importantes foram: responsabilidade, respeito, justiça e honestidade. Este Código ratifica esses quatro valores como sua fundamentação.

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 buscamos manter como profissionais. Embora a aderência aos padrões desejáveis não seja facilmente mensurável, nos comportar de acordo com esses padrões é uma expectativa que temos para nós mesmos como profissionais – isso não é opcional.

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

Comentário: As condutas cobertas pelos padrões desejáveis ou pelos padrões obrigatórios não são mutuamente exclusivas; 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, pelas ações que praticamos ou deixamos de praticar, e pelas consequências delas resultantes.

2.2 Responsabilidade: Padrões Desejáveis

Como profissionais na comunidade global de gerenciamento de projetos:

- 2.2.1 Tomamos decisões e praticamos ações baseadas dos melhores interesses da sociedade, da segurança pública, e do ambiente.
- 2.2.2 Aceitamos somente aquelas atribuições que são compatíveis 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 informações oportunas e completas a respeito das lacunas nas nossas qualificações, para que possam usar esta informação para tomar decisões sobre nossa adequação para uma alocação em particular.

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

- 2.2.3 Cumprimos os compromissos que assumimos - fazemos o que dizemos que vamos fazer.
- 2.2.4 Quando cometemos erros ou omissões, assumimos a responsabilidade e fazemos as devidas correções imediatamente. Quando descobrimos erros ou omissões causadas por outros, nós as comunicamos a quem for apropriado assim que estas são descobertas. Aceitamos a responsabilidade por quaisquer questões resultantes de nossos erros ou omissões e quaisquer consequências resultantes.
- 2.2.5 Protegemos a informação sigilosa ou confidencial que nos foi confiada.
- 2.2.6 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, exigimos o seguinte de nós mesmos e de nossos colegas:

Regulamentos e exigências legais

- 2.3.1 Ficamos a par e seguimos as políticas, as normas, os regulamentos e as leis que governam nossas atividades profissionais e voluntárias.
- 2.3.2 Reportamos a conduta não ética ou ilegal à gerencia apropriada e, se necessário, àqueles afetados pela conduta.

Comentário: Essas disposições têm diversas implicações. Especificamente, não nos envolvemos em qualquer comportamento ilegal, incluindo, mas não limitando a: roubo, fraude, corrupção, apropriação, ou suborno. Além disso, não tomamos ou usufruímos da propriedade de outros, incluindo propriedade intelectual, nem nos envolvemos em calúnia ou difamação. Nos grupos de foco 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 coniventes ou apoiamos quem se engaja em comportamento ilegal. Denunciamos toda a conduta ilegal ou antiética. Reportar não é fácil e reconhecemos que pode haver consequências negativas. Após recentes escândalos corporativos, muitas organizações adotaram políticas para proteger funcionários que revelam a verdade sobre atividades ilegais ou antiéticas. Alguns governos também adotaram leis para proteger funcionários que revelam a verdade.

Denúncias Éticas

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

Comentário: Essas disposições têm diversas implicações. Cooperamos com o PMI® no que se refere a violações da ética e na coleta de informações, seja na condição de denunciante ou acusado. Também nos abstermos de acusar outros de falta de conduta ética quando não temos todos os fatos. Além disso, adotamos medidas disciplinares contra indivíduos que conscientemente fazem falsas acusações contra outros.

- 2.3.5 Adotamos medidas disciplinares para quem pratica retaliações contra alguém que reportou 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 excelência de desempenho encorajando a cooperação mútua — um ambiente onde perspectivas e visões diferentes são encorajadas e valorizadas.

3.2 Respeito: Padrões Desejáveis

Como profissionais na comunidade global de gerenciamento de projetos:

- 3.2.1 Obtemos informações sobre as normas e costumes de outros e evitamos adotar comportamentos que estes possam considerar desrespeitoso.
- 3.2.2 Consideramos os pontos de vista de outros, procurando entendê-los.
- 3.2.3 Abordamos diretamente aquelas pessoas com quem temos um conflito ou discordância.
- 3.2.4 Nos portamos de modo profissional, mesmo quando a recíproca não é verdadeira.

Comentário: A implicação dessas disposições é que evitamos nos envolver em intrigas e evitamos fazer comentários negativos que possam minar a reputação de outras pessoas. Este Código também determina que temos a obrigação de censurar outras pessoas que se envolverem nesse tipo 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 colegas:

- 3.3.1 Negociamos com boa fé.
- 3.3.2 Não utilizamos o poder do nosso conhecimento ou posição para influenciar as decisões ou ações de outros, de modo a beneficiar-se pessoalmente à custa destes.
- 3.3.3 Não agimos de modo abusivo em relação a outros.
- 3.3.4 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 deve ser isenta de interesse próprio, preconceito e favoritismo.

4.2 Justiça: Padrões Desejáveis

Como profissionais na comunidade global de gerenciamento de projetos:

- 4.2.1 Demonstramos transparência em nosso processo de tomada de decisões.
- 4.2.2 Reexaminamos constantemente nossa imparcialidade e objetividade, tomando ações corretivas quando necessário.

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 o de não reconhecer quando temos lealdades conflitantes e quando, inadvertidamente, colocamos a nós mesmos ou aos outros em uma situação de conflito de interesses. Como profissionais devemos proativamente buscar potenciais conflitos de interesse e ajudar uns aos outros a reconhecer os potenciais conflitos de interesse de cada um e perseguir que sejam resolvidos.

- 4.2.3 Provemos acesso igualitário às informações àqueles quem têm autorização para acessá-las.
- 4.2.4 Disponibilizamos de modo igualitário oportunidades aos candidatos qualificados.

Comentário: Uma implicação dessas disposições 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 colegas:

Situações de Conflito de Interesses

- 4.3.1 Informamos totalmente às partes interessadas, de modo proativo, conflitos de interesses reais ou potenciais.
- 4.3.2 Quando nos damos conta da existência de um conflito de interesses real ou potencial, 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 interesses ocorre quando estamos na posição de influenciar decisões ou outros resultados no interesse de uma das partes, quando tais decisões ou resultados podem afetar uma ou mais partes para com as quais tenhamos lealdades concorrentes. Por exemplo, quando estamos atuando como um funcionário, 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 interesses.

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

Favoritismo e Discriminação

- 4.3.3 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 Não discriminamos os outros com base em, mas não limitados a critérios como gênero, raça, idade, religião, deficiência, nacionalidade ou orientação sexual.
- 4.3.5 Aplicamos as normas 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 Seriamos buscamos compreender a verdade.
- 5.2.2 Somos verdadeiros em nossas comunicações e em nossa conduta.
- 5.2.3 Fornecemos informações precisas e oportunas.

Comentário: A implicação dessas disposições é a de que nós tomamos medidas apropriadas para assegurar que a informação na qual estamos baseando nossas decisões ou que estamos fornecendo a outros é precisa, confiável e oportuna.

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 disposições reforçam nosso compromisso em sermos tanto honestos quanto responsáveis.

- 5.2.4 Assumimos compromissos e fazemos promessas, implícitas ou explícitas, de boa fé.
- 5.2.5 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 colegas:

- 5.3.1 Não adotamos 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, tornariam 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 ao fornecer 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 da 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.

Comportamento Abusivo. Conduta que resulta em prejuízo físico ou que cria intensos sentimentos de medo, humilhação, manipulação ou exploração em outra pessoa.

Conflito de Interesses. 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.

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.