

CAPÍTULO 1. VISÃO E APLICABILIDADE

1.1 Visão e propósito

Como profissionais de gerenciamento de projetos, temos o compromisso de fazer o que é certo e honrado. Estabelecemos padrões elevados para nós mesmos e aspiramos atingir esses padrões em todos os aspectos de nossas vidas: no trabalho, em casa e ao atuar em nossa profissão.

Este Código de Ética e Conduta Profissional descreve as expectativas que temos de nós mesmos e nossos colegas profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos. O Código define os ideais aos quais aspiramos, bem como os comportamentos que são obrigatórios em nossos papéis como profissionais e voluntários.

O objetivo do Código é inspirar confiança na profissão de gerenciamento de projetos e ajudar um indivíduo a se tornar um profissional melhor. Fazemos isso estabelecendo uma compreensão comum de comportamento apropriado em toda a profissão. Acreditamos que a credibilidade e a reputação da profissão de gerenciamento de projetos são moldadas pela conduta coletiva de todos os profissionais individuais.

Acreditamos que podemos progredir em nossa profissão, tanto individual como coletivamente, ao adotar este Código de Ética e Conduta Profissional. Também acreditamos que este Código nos ajudará a tomar decisões com sabedoria, especialmente quando enfrentarmos situações difíceis, nas quais podemos ser solicitados a comprometer nossa integridade ou nossos valores.

Esperamos que este Código de Ética e Conduta Profissional sirva como um catalisador para que outras pessoas estudem, reflitam e escrevam sobre ética e valores. Além disso, esperamos que este Código seja usado para desenvolver e aprimorar nossa profissão.

1.2 Pessoas a quem o Código se aplica

O Código de Ética e Conduta Profissional do PMI aplica-se a:

1.2.1 Todos os membros do PMI

1.2.2 Pessoas que não são membros do PMI, mas se enquadram em um ou mais dos seguintes critérios:

- .1 Não membros que possuem uma certificação PMI
- .2 Não membros que se inscreveram para iniciar um processo de certificação PMI
- .3 Não membros que servem ao PMI como voluntários.

Comentário: Os detentores de uma certificação do Project Management Institute (PMI®) (sejam membros ou não) tinham a responsabilidade de cumprir o Código de Conduta Profissional do Project Management Professional (PMP®) ou Certified Associate in Project Management (CAPM®) e continuam responsáveis por cumprir o Código de Ética e Conduta Profissional do PMI. No passado, o PMI também tinha padrões de ética separados para membros e pessoas certificadas. As partes interessadas que contribuíram na elaboração deste Código concluíram que ter vários códigos não era desejável e que todos deveriam seguir um único padrão. Portanto, este Código é aplicável tanto a membros do PMI como a pessoas que se inscreveram ou receberam uma certificação do PMI, independentemente de serem membros do PMI.

1.3 Estrutura do Código

O Código de Ética e Conduta Profissional é dividido em seções que contêm padrões de conduta alinhados aos quatro valores 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, mas apresentam exemplos e outros esclarecimentos. E no final do padrão há um glossário. O glossário define palavras e expressões usadas no Código. Por conveniência, os termos definidos no glossário estão sublinhados no texto do Código.

1.4 Valores que fundamentam este código

Profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos foram solicitados a identificar os valores que servem de base para a tomada de decisão e orientam suas ações. Os valores que a comunidade global de gerenciamento de projetos definiu como os mais importantes são: responsabilidade, respeito, justiça e honestidade. Este Código afirma esses quatro valores como sua base.

1.5 Conduta desejável e obrigatória

Cada seção do Código de Ética e Conduta Profissional inclui padrões desejáveis e padrões obrigatórios. Os padrões desejáveis descrevem a conduta que nos esforçamos para sustentar como profissionais. Embora a aderência aos padrões desejáveis não seja facilmente mensurável, adotar uma conduta baseada neles é algo esperado de nós, como profissionais — não é opcional.

Os padrões obrigatórios estabelecem requisitos rígidos e, em alguns casos, limitam ou proíbem o comportamento do profissional. Os profissionais que não apresentem uma conduta de acordo com esses padrões estão sujeitos a medidas disciplinares diante do Comitê de Revisão de Ética do PMI.

Comentário: A conduta coberta pelos padrões desejáveis e a conduta coberta pelos padrões obrigatórios não são mutuamente exclusivas, ou seja, um ato ou omissão específico pode violar os padrões desejáveis e obrigatórios.

CAPÍTULO 2. RESPONSABILIDADE

2.1 Descrição de responsabilidade

Responsabilidade é nosso dever de assumir as decisões que tomamos ou deixamos de tomar, as ações que executamos ou deixamos de executar e as consequências resultantes.

2.2 Responsabilidade: Padrões desejáveis

Como profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos:

- 2.2.1** Tomamos decisões e agimos com base no melhor interesse da sociedade, da segurança pública e do meio ambiente.
- 2.2.2** Aceitamos apenas as tarefas que sejam consistentes com nossa formação, experiência, habilidades e qualificações.

Comentário: Quando tarefas de desenvolvimento ou desafiadoras estiverem sendo consideradas, garantimos que as principais partes interessadas recebam informações completas e oportunas sobre as deficiências em nossas qualificações, para que possam tomar decisões informadas sobre nossa adequação a uma atribuição específica.

No caso de um acordo de contratação, só participamos de licitações de trabalhos aos quais nossa organização está qualificada para executar e designamos apenas pessoas qualificadas para realizar o trabalho.

2.2.3 Cumprimos os compromissos que assumimos: fazemos o que dizemos que faremos.

2.2.4 Quando cometemos erros ou omissões, assumimos a responsabilidade e fazemos as correções imediatamente. Quando descobrimos erros ou omissões causados por terceiros, comunicamos ao órgão competente assim que forem descobertos. Aceitamos a responsabilidade por quaisquer problemas resultantes de nossos erros ou omissões e quaisquer consequências resultantes.

2.2.5 Protegemos informações proprietárias ou confidenciais que nos forem confiadas.

2.2.6 Defendemos este Código e nos responsabilizamos por seu cumprimento.

2.3 Responsabilidade: Padrões obrigatórios

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

Regulamentos e requisitos legais

2.3.1 Nós nos informamos e sustentamos as políticas, regras, regulamentos e leis que regem nosso trabalho, atividades profissionais e voluntárias.

2.3.2 Denunciamos condutas antiéticas ou ilegais ao nível de gerenciamento apropriado e, se necessário, às pessoas afetadas pela conduta.

Comentário: Essas disposições têm várias implicações. Especificamente, não nos envolvemos em nenhum comportamento ilegal, incluindo, entre outros: roubo, fraude, corrupção, apropriação indevida ou suborno. Além disso, não tomamos nem abusamos da propriedade de terceiros, incluindo propriedade intelectual, nem nos envolvemos em calúnia ou difamação. Em grupos de discussão conduzidos com profissionais de todo o mundo, esses tipos de comportamentos ilegais foram mencionados como problemáticos.

Como profissionais e representantes de nossa profissão, não toleramos nem ajudamos outras pessoas a se envolverem em comportamento ilegal. Denunciamos toda conduta ilegal ou antiética. Denunciar não é fácil e reconhecemos que pode ter consequências negativas. Depois de alguns escândalos corporativos recentes, muitas organizações adotaram políticas para proteger os funcionários que revelam a verdade sobre atividades ilegais ou antiéticas. Alguns governos também adotaram leis para proteger os funcionários que revelam a verdade.

Reclamações éticas

2.3.3 Levamos as violações deste Código à atenção do órgão apropriado para resolução.

2.3.4 Só registramos reclamações éticas quando forem fundamentadas por fatos.

Comentário: Essas disposições têm várias implicações. Cooperamos com o PMI em relação a violações éticas e à coleta de informações relacionadas, não importa se somos o acusador ou o acusado. Também nos abtemos de acusar outras pessoas de má conduta ética quando não tivermos todos os fatos. E buscamos ações disciplinares contra indivíduos que conscientemente fizerem falsas alegações contra outros.

2.3.5 Aplicamos ação disciplinar contra um indivíduo que retaliar uma pessoa que levante questões éticas.

CAPÍTULO 3. RESPEITO

3.1 Descrição de respeito

Respeito é o nosso dever de mostrar grande consideração por nós mesmos, pelos outros e pelos recursos que nos sejam confiados. Os recursos que nos sejam confiados podem incluir pessoas, dinheiro, reputação, a segurança de terceiros e recursos naturais ou ambientais.

Um ambiente de respeito gera confiança, segurança e excelência de desempenho ao fomentar a cooperação mútua: é um ambiente onde diversas perspectivas e pontos de vista são incentivados e valorizados.

3.2 Respeito: Padrões desejáveis

Como profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos:

- 3.2.1** Nós nos informamos sobre as normas e costumes de outras pessoas e evitamos nos envolver em comportamentos que elas possam considerar desrespeitosos.
- 3.2.2** Ouvimos os pontos de vista dos outros, e procuramos compreendê-los.
- 3.2.3** Abordamos diretamente as pessoas com quem temos um conflito ou desacordo.
- 3.2.4** Agimos de maneira profissional, mesmo quando não recebermos o mesmo tratamento.

Comentário: Uma implicação dessas disposições é que evitamos nos envolver em fofocas e fazer comentários negativos para minar a reputação de outra pessoa. Também temos o dever, de acordo com este Código, de confrontar outras pessoas que tenham este tipo de comportamento.

3.3 Respeito: Padrões obrigatórios

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

- 3.3.1** Negociamos de boa-fé.
- 3.3.2** Não exercemos o poder de nossa experiência ou posição para influenciar as decisões ou ações de outros a fim de nos beneficiarmos pessoalmente à custa deles.
- 3.3.3** Não agimos de maneira abusiva com os outros.
- 3.3.4** Respeitamos os direitos de propriedade de terceiros.

CAPÍTULO 4. JUSTIÇA

4.1 Descrição de justiça

Justiça é nosso dever de tomar decisões e agir de forma imparcial e objetiva. Nossa conduta deve estar livre de interesses próprios conflitantes, preconceitos e favoritismo.

4.2 Justiça: Padrões desejáveis

Como profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos:

4.2.1 Demonstramos transparência em nosso processo de tomada de decisão.

4.2.2 Reexaminamos constantemente nossa imparcialidade e objetividade, tomando as medidas corretivas apropriadas.

Comentário: Pesquisas com profissionais indicaram que o tema dos conflitos de interesse é um dos mais desafiadores enfrentados em nossa profissão. Um dos maiores problemas que os profissionais relatam é não reconhecer quando temos lealdades conflitantes e reconhecer quando estamos inadvertidamente nos colocando ou colocando outras pessoas em uma situação de conflito de interesses. Nós, como profissionais, devemos tentar identificar proativamente conflitos em potencial e ajudar uns aos outros, destacando os conflitos de interesse em potencial e insistindo em que sejam resolvidos.

4.2.3 Fornecemos acesso igual às informações para aqueles que estão autorizados a ter tais informações.

4.2.4 Oferecemos igualmente oportunidades para candidatos qualificados.

Comentário: Uma implicação dessas disposições é que, no caso de um acordo de contratação, fornecemos acesso igual às informações durante o processo de licitação.

4.3 Justiça: Padrões obrigatórios

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

Situações de conflito de interesses

4.3.1 Divulgamos de forma proativa e integral quaisquer conflitos de interesse reais ou potenciais às partes interessadas apropriadas.

4.3.2 Quando percebemos que temos um conflito de interesses real ou potencial, evitamos nos envolver no processo de tomada de decisão, tampouco tentamos influenciar os resultados, a menos que (ou até que) tenhamos feito uma revelação completa às partes interessadas afetadas, tenhamos um plano de mitigação aprovado e obtivermos o consentimento das partes interessadas para prosseguir.

Comentário: Um conflito de interesses ocorre quando estamos em posição de influenciar decisões ou outros resultados em nome de uma parte, quando essas decisões ou resultados podem afetar uma ou mais partes com as quais temos lealdades concorrentes. Por exemplo, quando atuamos como funcionários, temos o dever de lealdade ao nosso empregador. Quando atuamos como voluntários do PMI, temos o dever de lealdade ao Project Management Institute. Devemos reconhecer esses interesses divergentes e nos abster de influenciar as decisões quando estivermos diante de um conflito de interesses.

Além disso, mesmo se acreditarmos que podemos deixar de lado nossas lealdades divididas e tomar decisões com imparcialidade, tratamos um conflito de interesses aparente como se fosse um conflito de interesses real e seguimos as disposições descritas no Código.

Favoritismo e discriminação

4.3.3 Não contratamos nem despedimos, recompensamos nem punimos, concedemos nem negamos contratos com base em considerações pessoais, incluindo, entre outros, favoritismo, nepotismo ou suborno.

4.3.4 Não discriminamos pessoas com base em, entre outros, sexo, raça, idade, religião, deficiência, nacionalidade ou orientação sexual.

- 4.3.5** Aplicamos as regras da organização (empregador, Project Management Institute ou outro grupo) sem favoritismo ou preconceito.

CAPÍTULO 5. HONESTIDADE

5.1 Descrição de honestidade

Honestidade é nosso dever de compreender a verdade e agir de maneira verdadeira, seja em nossas comunicações com em nossa conduta.

5.2 Honestidade: Padrões desejáveis

Como profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos:

- 5.2.1** Procuramos compreender sinceramente a verdade.
- 5.2.2** Somos verdadeiros em nossas comunicações e em nossa conduta.
- 5.2.3** Fornecemos informações precisas em tempo hábil.

Comentário: Uma implicação dessas disposições é que tomamos as medidas adequadas para garantir que as informações nas quais baseamos nossas decisões ou que fornecemos a terceiros sejam precisas, confiáveis e oportunas.

Isso inclui ter a coragem de compartilhar más notícias, mesmo que sejam mal recebidas. Além disso, quando os resultados são negativos, evitamos esconder informações ou transferir a culpa para os outros. Quando os resultados são positivos, evitamos assumir o crédito pelas realizações de outros. Essas disposições reforçam nosso compromisso de sermos honestos e responsáveis.

- 5.2.4** Assumimos compromissos e promessas, implícitos ou explícitos, em boa-fé.
- 5.2.5** Esforçamo-nos para criar um ambiente no qual outras pessoas se sintam seguras para dizer a verdade.

5.3 Honestidade: Padrões obrigatórios

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

- 5.3.1** Não nos envolvemos nem toleramos comportamentos que visem enganar, incluindo, entre outros, fazer declarações enganosas ou falsas, declarar meias verdades, fornecer informações fora do contexto ou reter informações que, se conhecidas, tornariam nossas declarações enganosas ou incompletas.
- 5.3.2** Não nos envolvemos em comportamento desonesto com a intenção de ganho pessoal ou à custa de outros.

Comentário: Os padrões desejáveis nos estimulam a ser verdadeiros. Meias verdades e não divulgações com o objetivo de enganar as partes interessadas são tão pouco profissionais como fazer declarações falsas. Desenvolvemos credibilidade ao fornecer informações completas e precisas.

APÊNDICE A

A.1 História deste padrão

A visão do PMI de gerenciamento de projetos como uma profissão independente impulsionou nosso trabalho inicial em ética. Em 1981, o conselho de administração do PMI formou um grupo de ética, padrões e certificação. Uma das tarefas exigia que o grupo deliberasse 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 gerenciamento de projetos. Este relatório foi submetido ao Conselho de administração do PMI, em agosto de 1982, e publicado como suplemento ao *Project Management Quarterly*, de agosto de 1983.

No final da década de 1980, este padrão evoluiu para se tornar o padrão de ética para o Project Management Professional (PMP®). Em 1997, o Conselho do PMI determinou a necessidade de um código de ética para membros. O Conselho do PMI formou o Comitê de Documentação de Política de Ética para redigir e publicar um padrão de ética para os membros do PMI. O Conselho aprovou o novo Código de Ética dos Membros em outubro de 1998. Seguiu-se a aprovação dos Procedimentos para Casos de Membros, pela diretoria, em janeiro de 1999, que forneceu um processo para a apresentação de uma reclamação referente a ética e uma determinação quanto à ocorrência de uma violação.

Desde que o Código de 1998 foi adotado, muitas mudanças profundas ocorreram no PMI e no mundo dos negócios. O número de membros do PMI cresceu significativamente. Um grande crescimento também ocorreu em regiões fora da América do Norte. No mundo dos negócios, escândalos éticos causaram a queda de corporações globais e organizações sem fins lucrativos, causando indignação pública e gerando aumento nas regulamentações governamentais. A globalização aproximou as economias, mas fez com que percebêssemos que nossa prática de ética pode diferir de cultura para cultura. O ritmo rápido e contínuo das mudanças tecnológicas proporcionou novas oportunidades, mas também introduziu novos desafios, incluindo novos dilemas éticos.

Por essas razões, em 2003, o conselho de administração do PMI solicitou o reexame de nossos códigos de ética. Em 2004, o Conselho do PMI encomendou ao Comitê de Revisão de Padrões de Ética [ESRC] a revisão dos códigos de ética e o desenvolvimento de um processo para revisar os códigos. O ESRC desenvolveu processos para incentivar a participação ativa da comunidade global de gerenciamento de projetos. Em 2005, o Conselho do PMI aprovou os processos de revisão do código, concordando que a participação global da comunidade de gerenciamento de projetos era fundamental. Em 2005, o Conselho também encarregou o Comitê de Desenvolvimento de Padrões de Ética de realizar o processo aprovado pelo Conselho e entregar o código revisado até o final de 2006. Este Código de Ética e Conduta Profissional foi aprovado pelo Conselho de Administração do PMI em outubro de 2006.

A.2 Processo usado para criar este padrão

A primeira etapa do Comitê de Desenvolvimento de Padrões de Ética [ESDC] no desenvolvimento deste Código foi entender as questões éticas enfrentadas pela comunidade de gerenciamento de projetos e entender os valores e pontos de vista dos profissionais de todas as regiões do mundo. Isso foi realizado por uma variedade de mecanismos, incluindo sessões de grupos de discussão e duas pesquisas na internet com profissionais, membros, voluntários e pessoas com certificação do PMI. Além disso, a equipe analisou os códigos de ética de 24 associações sem fins lucrativos de várias regiões do mundo, pesquisou as práticas recomendadas do desenvolvimento de padrões de ética e explorou os princípios éticos do plano estratégico do PMI.

Essa extensa pesquisa conduzida pelo ESDC forneceu o pano de fundo para o desenvolvimento da minuta de exposição do Código de Ética e Conduta Profissional do PMI. O texto provisório para exposição foi distribuído à comunidade global de gerenciamento de projetos para receber comentários. Os rigorosos processos de desenvolvimento de padrões estabelecidos pelo American National Standards Institute foram seguidos durante o desenvolvimento do Código, pois esses processos foram usados para projetos de desenvolvimento de padrões

técnicos do PMI e considerados representantes das práticas recomendadas para obter e adjudicar o feedback das partes interessadas ao texto provisório para exposição.

O resultado desse esforço é um Código de Ética e Conduta Profissional que não apenas descreve os valores éticos aos quais a comunidade global de gerenciamento de projetos aspira, como também aborda a conduta específica obrigatória para todos as pessoas vinculadas a este Código. Violações do Código de Ética e Conduta Profissional do PMI podem resultar em sanções pelo PMI de acordo com os procedimentos de casos de ética.

O ESDC aprendeu que, como profissionais de gerenciamento de projetos, nossa comunidade leva muito a sério seu compromisso com a ética e consideramos a nós e nossos colegas da comunidade global de gerenciamento de projetos responsáveis por uma conduta de acordo com as disposições deste Código.

APÊNDICE B

B.1 Glossário

Atitude abusiva. Conduta que resulte em dano físico ou provoque sentimentos intensos de medo, humilhação, manipulação ou exploração em outra pessoa.

Atividades patrocinadas pelo PMI. Atividades que incluem, entre outras, a participação em um grupo consultivo de membros do PMI, equipe de desenvolvimento de padrões do PMI ou outro grupo de trabalho ou comitê do PMI. Isso também inclui atividades realizadas sob a recomendação de uma organização regulamentada integrante do PMI, seja em uma função de liderança nessa organização ou em outro tipo de atividade ou evento de aprendizado dela.

Conflito de interesses. Uma situação que surge quando um profissional de gerenciamento de projetos se depara com a tomada de uma decisão ou ação que irá beneficiar a si mesmo ou outra pessoa, ou a organização à qual esse profissional tem um dever de lealdade e, ao mesmo tempo, prejudicará outra pessoa ou organização à qual o profissional tem um dever de lealdade. A única maneira pela qual os profissionais podem resolver obrigações conflitantes é revelar o conflito às pessoas afetadas e permitir que tomem a decisão sobre como o profissional deve proceder.

Dever de lealdade. A responsabilidade, legal ou moral, de uma pessoa de apoiar o melhor interesse de uma organização ou outra pessoa à qual seja afiliada.

Membro do PMI. Uma pessoa que ingressou no Project Management Institute como membro.

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). A totalidade do Project Management Institute, incluindo seus comitês, grupos e componentes regulamentados, como capítulos, faculdades e grupos de interesse específicos.

Voluntário do PMI. Uma pessoa que participa de atividades patrocinadas pelo PMI, seja um membro do Project Management Institute ou não.