

Código de Ética e de Conduta Profissional do PMI

Tradução para a língua portuguesa do texto "PMI CODE of ETHICS and PROFESSIONAL CONDUCT"
Original em inglês publicado no Jornal PMI TODAY - edição de Dezembro de 2006
Tradução por Paulo Sergio E. de A. Moraes, PMP
26 de janeiro de 2007

CAPÍTULO 1 - VISÃO E APLICABILIDADE

1.1 Visão e Propósito

Como profissionais em gerenciamento de projetos, estamos comprometidos em fazer o que é certo e honrado. Nós impomos altos padrões a nós mesmos e aspiramos atender a estes padrões em todos os aspectos de nossas vidas – em nosso trabalho, em nossos lares e a serviço de nossa profissão.

Este Código de Ética e de Conduta Profissional descreve as expectativas que temos de nós mesmos e de nossos colegas de profissão na comunidade mundial de gerenciamento de projetos. Este Código articula os ideais aos quais aspiramos assim como os comportamentos que são mandatórios em nossos papéis tanto profissionais quanto de voluntariado.

O propósito deste Código é inculcar confiança na profissão de gerenciamento de projetos e auxiliar o indivíduo a se tornar um profissional melhor. Conseguimos este propósito estabelecendo um perfeito entendimento do comportamento adequado relacionado à profissão. Acreditamos que a credibilidade e a reputação da profissão de gerenciamento de projetos é moldada pela conduta coletiva de seus profissionais.

Nós acreditamos que avançaremos em nossa profissão ao abraçarmos, individual e coletivamente, este Código de Ética e de Conduta Profissional. Também acreditamos que este Código nos auxiliará na tomada de decisões particularmente quando enfrentarmos situações difíceis onde podemos ser requisitados a comprometer nossa integridade ou nossos valores.

Esperamos que este Código de Ética e de Conduta Profissional sirva como um catalisador para que outros estudem, debatam e escrevam sobre ética e valores. Mais ainda, esperamos que este Código seja utilizado na construção e evolução de nossa profissão.

1.2 Pessoas a quem o Código se aplica

O Código de Ética e de Conduta Profissional se aplica:

1.2.1 A todos os membros do PMI

1.2.2 Aos indivíduos que embora não sendo membros do PMI se aplique pelo menos um dos seguintes critérios:

- .1 Tenham alguma certificação do PMI.
- .2 Não-membros que se habilitem a iniciar um processo de Certificação do PMI.
- .3 Desenvolvam alguma atividade junto ao PMI como voluntários.

Nota: os portadores de uma credencial PMI, quer sejam membros ou não, estão previamente considerados enquadrados no Código de Ética e de Conduta Profissional do PMP[®] (Project Management Professional) ou CAPM[®] (Certificate Associate in Project Management) e continuam a ser considerados enquadrados no Código de Ética e de Conduta Profissional do PMI.

Anteriormente, o PMI tinha também padrões de ética em separado para membros e para indivíduos credenciados. Os partes interessadas que contribuíram para o desenvolvimento deste código concluíram que não era desejável ter múltiplos códigos e que todos deveriam ater-se a um único código de alto padrão. Portanto, este código é aplicável tanto a membros PMI quanto aos indivíduos que se habilitem a obtenção de uma credencial do PMI, independentemente de sua condição de membros no PMI.

1.3 Estrutura do Código

O Código de Ética e de Conduta Profissional está dividido em seções que contém os padrões de conduta alinhados com os quatro valores que são identificados como os mais importantes para a comunidade de gerenciamento de projetos. Algumas seções deste código incluem notas. As notas não fazem parte obrigatória do código mas fornecem exemplos e outros esclarecimentos. Finalmente, um glossário pode ser encontrado no final dos padrões.

O glossário define palavras e frases usados no código. Por conveniência, os termos utilizados no glossário estão sublinhados no texto do código.

1.4 Valores que Compõe este Código

Os profissionais de gerenciamento de projetos da comunidade global foram solicitados a identificar os valores que formaram a base para tomadas de decisão e guiaram suas ações. Os valores que a comunidade global de gerenciamento de projetos definiram como sendo as mais importantes, foram; *responsabilidade, respeito, justiça e honestidade*. Este código reafirma estes quatro valores como fundamentais na sua fundação.

1.5 Conduta Desejável e Conduta Obrigatória

Cada seção do código de ética conduta profissional inclui ambos os padrões – desejáveis e mandatórios.

Os padrões desejáveis descrevem a conduta que nos esforçamos para manter como profissionais de gerenciamento de projetos. Embora a aderência aos padrões desejáveis não possa ser facilmente avaliada, nossa conduta em acordo com aqueles padrões é uma expectativa que temos de nós mesmos como profissionais – não é opcional.

Os padrões mandatórios estabelecem requisitos firmes, e em alguns casos, limitam ou proíbem certos comportamentos no exercício da profissão. Profissionais que não se comportam de acordo com o previsto nesses padrões estarão sujeitos a sanções disciplinares perante o comitê de revisão de ética do PMI.

Nota: a conduta regida pelos padrões desejáveis e a conduta regida de acordo com os padrões mandatórios não são mutuamente excludentes, isto é, um ato ou omissão específicos podem violar tanto padrões desejáveis quanto mandatórios.

CAPÍTULO 2 - RESPONSABILIDADES

2.1 Descrição de Responsabilidade

Responsabilidade é o nosso dever de assumir a propriedade pelas decisões que tomamos ou falhamos em tomar, pelas ações que praticamos ou deixamos de praticar e as conseqüências que daí possam resultar.

2.2 Responsabilidade: Padrões Desejados

Como participantes da comunidade global de gerenciamento de projetos:

2.2.1- Nós tomamos decisões e praticamos ações baseadas no melhor interesse da sociedade, segurança pública e do ambiente.

2.2.2- Nós aceitamos somente as atribuições que são compatíveis com nossa capacidade, experiência, habilidades e qualificações.

Nota: quando atribuições extensivas ou de desenvolvimento forem consideradas, nós asseguramos que os partes interessadas principais recebam informações periódicas e completas referentes a algum possível hiato em nossas qualificações de forma tal que eles possam tomar decisões válidas com referência à nossa competência para uma determinada atribuição.

Quando tratar-se de contratos em concorrência, nós somente concorreremos nas tarefas para as quais nossa organização está qualificada a executar e nomeamos somente indivíduos qualificados para executar tal tarefa.

2.2.3- Nós cumprimos integralmente os compromissos que assumimos - nós fazemos o que nós dissemos que faremos.

2.2.4- Quando cometemos erros ou omissões, assumimos a responsabilidade e fazemos correções imediatamente. Quando descobrimos erros ou omissões por parte de outros, nós comunicamos a parte interessada tão logo eles forem descobertos.

Nós aceitamos a responsabilidade por quaisquer conseqüências advindas de nossos erros ou omissões e por quaisquer resultados conseqüentes.

2.2.5- Nós protegemos as informações de domínio ou confidenciais que nos são confiadas.

2.2.6- Nós obedecemos a este código e reconhecemos qualquer outro que esteja sujeito a ele.

2.3 Responsabilidade: Padrões Mandatórios

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

Regulamentos e exigências legais:

2.3.1- Nos mantemos informados e obedecemos à política, regras, regulamentos e leis que governam nosso trabalho e atividade profissional e voluntária.

2.3.2- Nós reportamos qualquer conduta anti-ética ou ilegal para a gerência competente e, se necessário, aqueles afetados por aquela conduta.

Nota: Estas determinações tem diversas implicações. Especificamente não nos envolvemos com nenhuma conduta ilegal, incluindo mas não limitado a: roubo, fraude, corrupção, propinas ou subornos. Além disso, não nos apropriamos ou abusamos das propriedades de outrem, incluindo aí propriedade intelectual, nem nos envolvemos em calúnias ou difamações. Em reuniões, em todo o mundo, de grupos de trabalho realizadas com profissionais, estes tipos de comportamentos ilegais foram mencionados como sendo os mais problemáticos.

Como praticantes e representantes de nossa profissão, nós não endossamos ou incentivamos a outrem a prática de comportamentos ilegais. Nós reportamos toda e qualquer conduta ilegal e/ou anti-ética. Reportar não é fácil e reconhecemos que isso pode gerar conseqüências negativas. Após recentes escândalos corporativos, muitas organizações tem adotado procedimentos para proteger funcionários que revelem a verdade sobre atividades ilegais e/ou anti-éticas. Alguns governos também tem adotado leis para proteger funcionários que revelem a verdade.

Reclamações éticas

2.3.3- Trazemos as violações deste código ao conhecimento do setor competente para resolução.

2.3.4- Somente encaminhamos reclamações de quebra de ética quando ela for comprovada por fatos.

Nota: Estas determinações apresentam diversas implicações. Nós cooperamos com o PMI com referência a violação de ética e a coleção de informações correspondentes sobre o que estejamos reclamando ou defendendo. Nós, outrossim, nos abstermos de acusar terceiros de falta ou conduta anti-ética, quando não tivermos todos os fatos. Além disso, exigiremos a tomada de ações disciplinares contra indivíduos que sabidamente produzam alegações falsas contra outrem.

2.3.5- Nós cobraremos sanções disciplinares contra qualquer individuo que revidar contra uma pessoa que esteja reportando suspeita de quebra de ética.

CAPÍTULO 3 - RESPEITO

3.1 Descrição de Respeito

Respeito é nosso dever de mostrar alta consideração por nós mesmos, por outros e pelos recursos que nos são confiados.

Os recursos que nos são confiados podem incluir pessoas, dinheiro, reputação, a segurança de terceiros, e os recursos naturais e ambientais.

Um ambiente de respeito abrange confiança, responsabilidade e a excelência de desempenho, incentivando a cooperação mútua – um ambiente onde a perspectiva e pontos de vista diferentes são encorajados e valorizados.

3.2 Respeito: Padrões Desejados

Como participantes da comunidade global de gerenciamento de projetos::

3.2.1- Nos mantemos informados sobre as normas e costumes de terceiros e evitamos nos comportar de formas que possam ser consideradas desrespeitosas.

3.2.2- Ouvimos os pontos de vista de terceiros, procurando entendê-los.

3.2.3- Nos aproximamos discretamente das pessoas com quem temos qualquer discordância ou desentendimento.

3.2.4- Nos conduzimos pessoalmente de maneira profissional, mesmo quando não se verifique reciprocidade.

Nota: A implicação destas determinações é de que evitemos nos envolver com intrigas e evitemos fazer observações negativas para prejudicar a reputação de terceiros. Também temos o dever, de acordo com este Código de Ética e de Conduta Profissional, de advertir outros que se envolvam neste tipo de comportamento.

3.3 Respeito: Padrões Mandatórios

Como participantes da comunidade global de gerenciamento de projetos, exigimos de nós mesmos e de nossos colegas participantes:

3.3.1- Nós negociamos em boa fé.

3.3.2- Não exercemos o poder de nossa experiência e qualificação ou posição para influenciar as decisões ou ações de outros, de maneira a nos beneficiarmos pessoalmente às custas daqueles.

3.3.3- Não agimos de maneira abusiva em relação a outros.

3.3.4- Nós respeitamos os direitos de propriedade de terceiros.

CAPÍTULO 4 - JUSTIÇA

4.1 Descrição de Justiça

Justiça é nosso dever de tomar decisões e agir imparcialmente e objetivamente. Nossa conduta deve ser isenta do envolvimento de interesses pessoais, preconceitos e favoritismo.

4.2 Justiça: Padrões Desejados

Como participantes da comunidade global de gerenciamento de projetos::

4.2.1- Nós demonstramos transparência nos nossos processos de tomada de decisão.

4.2.2- Nós constantemente reavaliamos nossa imparcialidade e objetividade, adotando ações corretivas sempre e conforme necessárias.

Nota: Pesquisas com os participantes mostraram que o assunto “conflito de interesse” é um dos mais desafiadores enfrentados em nossa profissão. Um dos maiores problemas reportados pelos participantes é não reconhecer quando temos lealdades conflitantes e reconhecer quando estamos inadvertidamente nos colocando, ou a outros, em uma situação de conflito de interesse. Nós como profissionais devemos agir positivamente para procurar identificar potenciais conflitos e nos ajudarmos mutuamente acusando potenciais conflitos de interesses mútuos e insistir em que eles devem ser resolvidos.

4.2.3- Permitimos livre acesso à informação para aqueles que estão autorizados a ter aquela informação.

4.2.4- Criamos oportunidades igualmente disponíveis aos candidatos qualificados.

Nota: Uma implicação destas normas é de que em caso de concorrência de um contrato, nós fornecemos igual acesso a informação durante o processo de licitação.

4.3 Justiça: Padrões Mandatórios

Como participantes da comunidade global de gerenciamento de projetos nós requeremos de nós mesmos e de nossos colegas participantes:

Situações de conflito de interesses.

4.3.1- Nós ativamente e totalmente revelamos qualquer conflito de interesses – real ou potencial – para as partes interessadas.

4.3.2- Quando concluímos que temos um conflito de interesses real ou potencial, nos abstermos de nos envolver no processo de tomada de decisão ou de qualquer forma influenciar os resultados, a menos que ou até que: tenhamos fornecido informação completa às partes interessadas afetadas; tenhamos um plano de mitigação para o problema aprovado; e tenhamos obtido o consentimento das partes interessadas para prosseguir.

Nota: Um conflito de interesse ocorre quando estamos em posição de influenciar decisões ou outros resultados em nome de uma parte quando tais decisões ou resultados poderiam afetar uma ou mais partes com as quais temos lealdades conflitantes. Por exemplo, quando estamos agindo como empregados, temos um dever de lealdade com nosso empregador. Quando estamos agindo como voluntários do PMI temos um dever de lealdade para com o PMI. Devemos reconhecer estes interesses divergentes e nos abstermos de influenciar decisões quando identificamos um conflito de interesse.

Além disso, mesmo que acreditemos que possamos equilibrar nossas lealdades divididas e tomar decisões imparcialmente, nós tratamos a ocorrência de um conflito de interesse como um conflito de interesse e seguimos as determinações prescritas neste código.

Favoritismo e discriminação

4.3.3- Nós não contratamos ou demitimos, premiamos ou punimos ou favorecemos ou recusamos contratos baseados em considerações pessoais, incluindo mas não limitado a favoritismo, nepotismo ou suborno.

4.3.4- Não temos discriminação contra outros baseada em – mas não limitada a – sexo, raça, idade, religião, invalidez, 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 entender a verdade e em agir de maneira verdadeira em nossas comunicações e em nossa conduta.

5.2 Honestidade: Padrões Desejados

Como participantes da comunidade global de gerenciamento de projetos:

5.2.1- Procuramos com determinação entender a verdade.

5.2.2- Somos verdadeiros em nossas comunicações e nossa conduta.

5.2.3- Fornecemos informações precisas e dentro do prazo.

Nota: Uma implicação a estas determinações é que adotamos as medidas apropriadas para assegurar que a informação sobre a qual estamos baseando nossas decisões ou fornecendo a outros é confiável, exata e atual. Isso inclui ter a coragem de comunicar más notícias mesmo quando aquelas possam ser mal recebidas. Outrossim, quando os resultados são negativos, evitamos esconder informações ou transferir a culpa para outros. Quando os resultados são positivos, evitamos ser creditados pelas realizações de outros. Estas determinações reforçam nosso compromisso de sermos tanto honestos, quanto responsáveis.

5.2.4- Assumimos compromissos, e fazemos promessas, implícitos ou explícitos em boa fé.

5.2.5- nos esforçamos em criar um ambiente onde outros sintam-se seguros em dizer a verdade.

5.3 Honestidade: Padrões Mandatórios

Como participantes da comunidade global de gerenciamento de projetos, exigimos de nós mesmos e de nossos colegas participantes:

5.3.1- Nós não nos envolvemos ou concordamos com qualquer comportamento que tenha a finalidade de enganar a outrem incluindo mas não limitado a: fazer falsas afirmações, fornecer meias verdades, fornecer informações fora de contexto ou esconder informações que, se fossem conhecidas, tornariam nossas declarações imprecisas ou incompletas.

5.3.2- Não nos envolvemos com comportamento desonesto com intenção de obter ganhos pessoais as expensas de outros.

Nota: Os padrões desejáveis nos exortam a sermos verdadeiros. Meias verdades e desinformações com a intenção de enganar partes interessadas são tão anti profissionais quanto fazer uma apresentação falsa intencionalmente. Desenvolvemos credibilidade ao fornecer informações completas e exatas.

APÊNDICE A

A. 1 - Histórico deste Padrão

A visão do PMI do gerenciamento de projetos como uma profissão independente dirigiu os nossos primeiros trabalhos em ética. Em 1981 os Diretores do PMI formaram um Grupo de Ética, Padrões e Credenciamento. Uma das tarefas exigia que o grupo deliberasse sobre a necessidade de um Código de Ética para a profissão. O relatório do grupo continha a primeira discussão documentada no PMI, para a ética na profissão de gerenciamento de projetos. Este relatório foi submetido ao grupo de Diretores em agosto de 1982 e publicado como um suplemento do boletim trimestral "Project Management Quarterly" em sua edição de agosto de 1983.

No final dos anos 80 estes padrões evoluíram para tornar-se o Padrão de Ética do PMP. Em 1997 o grupo de Diretores do PMI concluiu pela necessidade de um código de ética para seus membros. A Diretoria do PMI formou então o Comitê de Documentação da Política de Ética, para redigir e publicar um padrão de ética para seus membros. A Diretoria aprovou o novo código de ética em outubro de 1998, que foi seguido pela aprovação dos Procedimentos de Casos para Membros – em janeiro de 1999 e que estabelecia um procedimento para a submissão de uma reclamação de ética e para a determinação se qualquer violação ao código houvera ocorrido.

Desde que o código de 1998 foi adotado, muitas mudanças dramáticas tem ocorrido dentro do PMI e no mundo dos negócios. O quadro de membros do PMI cresceu significativamente. Um grande nível de crescimento ocorreu também em regiões fora da América do Norte. No mundo dos negócios, escândalos éticos tem causado a falência de corporações globais e prejuízos, provocando a revolta do público e disparando cada vez mais regulamentos governamentais. A globalização tem aproximado as economias mas tem levado a entender que nosso conceito de ética pode diferir de cultura para cultura. O ritmo rápido e continuado de mudanças tecnológicas tem nos oferecido novas oportunidades, mas tem também criado novos desafios, incluindo novos dilemas éticos.

Por essas razões, em 2003 a Diretoria do PMI determinou o reexame de nossos códigos de ética. Em 2004 a Diretoria nomeou o Comitê de Revisão de Padrões Éticos para rever os códigos de ética e desenvolver um processo para a revisão dos referidos códigos. Esse comitê desenvolveu processos que encorajariam a participação ativa da comunidade global de gerenciamento de projetos. Em 2005 a Diretoria do PMI aprovou os processos para revisão dos referidos códigos concordando que a participação global pela comunidade de gerenciamento de projetos era de importância relevante. Em 2005 o board também nomeou o Comitê de Desenvolvimento de Padrões Éticos para levar a efeito o processo aprovado pelo board e entregar o código revisado no final de 2006. Este Código de Ética e de Desenvolvimento Profissional foi aprovado pela Diretoria do PMI em outubro de 2006.

A. 2 - Processo utilizado para a criação deste Padrão

O primeiro passo dado pelo Comitê de Desenvolvimento de Padrões Éticos no desenvolvimento deste código foi entender os assuntos éticos envolvendo a comunidade global de gerenciamento de projetos e entender os valores e pontos de vista dos participantes de todas as regiões do globo. Isto foi conseguido por uma variedade de procedimentos incluindo discussões de grupos de trabalho e duas pesquisas na internet envolvendo profissionais participantes, membros, voluntários e pessoas portadores de um certificado PMI. Adicionalmente ,o grupo analisou os códigos de ética de 24 associações sem fins lucrativos de varias regiões do mundo, pesquisou as melhores praticas no desenvolvimento dos padrões éticos e explorou os princípios relativos a ética contidos no plano estratégico do PMI.

Esta pesquisa extensiva conduzida pelo comitê tornou-se a moldura para o desenvolvimento da redação divulgada, do Código de Ética e de Conduta Profissional do PMI. A redação final circulou pela comunidade global de gerenciamento de projetos para comentários. Os rigorosos processos de desenvolvimento de padrões estabelecidos pelo ANSI (American National Standards Institute) foram seguidos durante o desenvolvimento do código porque esses processos foram utilizados para o padrão técnico de desenvolvimento de projetos e foram considerados representar as melhores praticas para o conhecimento e analise da opinião dos partes interessadas com relação a redação final.

O resultado desse esforço é um Código de Ética e de Conduta Profissional que descreve não somente os valores éticos que são a aspiração da comunidade global de gerenciamento de projetos, mas é endereçado também a conduta específica que é mandatoria para qualquer individuo regido pelo código. Violações ao Código de Ética e de Conduta Profissional do PMI podem resultar em sanções impostas pelo PMI sob os – procedimentos de casos éticos.

O comitê entendeu que como participantes do gerenciamento de projetos nossa comunidade leva muito a sério seu compromisso com a ética e nos consideramos e a nossos colegas, responsáveis na comunidade global de gerenciamento de projetos para nos conduzirmos de acordo com as determinações deste código.

APÊNDICE B

B. 1 - Glossário

Comportamento Abusivo. Atuação que resulta em dano físico ou que cria intenso sentimento de medo, humilhação, manipulação ou exploração em outra pessoa.

Conflito de Interesses. Uma situação que surge quando um profissional de gerenciamento de projetos enfrenta uma necessidade de se decidir or executar algo que trará benefícios para o profissional ou para outra pessoa ou organização para a qual o profissional possui um dever de lealdade e ao mesmo tempo trará dano a outra pessoa ou organização com a qual o profissional possui um similar dever de lealdade. A única maneira para o profissional resolver o conflito de deveres é apresentar o conflito para os afetados e permitir a eles decidirem sobre como o profissional deve proceder.

Dever de Lealdade. A responsabilidade pessoal, legal ou moral, de proteger o melhor interesse de uma organização ou de outra pessoa com a qual se mantém um vínculo.

Project Management Institute [PMI]. Instituto de Gerenciamento de Projetos. A totalidade do Instituto de Gerenciamento de Projetos, incluindo seus comitês, grupos, e componentes associados tais como os capítulos, colegas e grupos específicos de interesse.

Membro do PMI. Uma pessoa que se associou ao Instituto de Gerenciamento de Projetos como um membro.

Atividades patrocinadas pelo PMI. Atividades que incluem, mas não estão limitadas a, participação no Grupo Consultivo Membro do PMI, Time de Desenvolvimento de Padrões do PMI, ou qualquer outro grupo de trabalho ou comitê do PMI. Também inclui atividades desenvolvidas sob os auspícios de uma seccional de uma organização componente do PMI – tanto em um papel de liderança de um componente quanto em outro tipo de atividade educacional ou evento.

Participante. 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.

Voluntário PMI. Uma pessoa que participa de atividades patrocinadas pelo PMI, quer seja um membro do Instituto de Gerenciamento de Projetos ou não.

-----FIM-----