

## CAPÍTULO 1. VISÃO E APLICABILIDADE

### 1.1 Visão e Objetivo

Como profissionais atuantes do gerenciamento de projetos, temos o compromisso de fazer o que é certo e honrado. Estabelecemos padrões elevados para nós mesmos e almejamos cumprir esses padrões em todos os aspectos de nossas vidas – no trabalho, em casa e a serviço da nossa profissão.

Este Código de Ética e Conduta Profissional descreve as expectativas que temos para nós mesmos e nossos colegas profissionais da comunidade internacional de gerenciamento de projetos. Expressa os ideais a que aspiramos, bem como os comportamentos que são obrigatórios em nossas funções profissionais e voluntárias.

O propósito deste Código é inculcar confiança na profissão de gerenciamento de projetos e auxiliar as pessoas a se tornarem melhores profissionais. Faremos isso, estabelecendo um amplo entendimento sobre o que seria um comportamento profissional adequado. Acreditamos que a credibilidade e a reputação da profissão de gerenciamento de projetos são constituídas pela conduta coletiva de profissionais individuais.

Acreditamos que, ao adotar esse Código de Ética e Conduta Profissional, poderemos avançar a nossa profissão, tanto individual como coletivamente. Também acreditamos que este Código nos auxiliará a tomar decisões mais sábias, particularmente em situações difíceis, em que há risco de comprometermos nossa integridade ou nossos valores.

Esperamos que este Código de Ética e Conduta Profissional sirva como um catalisador para que outras pessoas estudem, debatam e escrevam sobre ética e valores. Além disso, esperamos que este Código seja utilizado na construção e evolução da nossa profissão.

### 1.2 Pessoas a Quem o Código se Aplica

O Código de Ética e Conduta Profissional 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 do PMI
- .2 Não membros que solicitam iniciar o processo de certificação do PMI
- .3 Não membros que prestam serviço ao PMI como voluntários.

*Observação: As pessoas que possuem uma certificação do Project Management Institute (PMI®), sendo membros ou não, se vincularam anteriormente ao Código de Conduta Profissional do profissional de gerenciamento de projetos (PMP®, Project Management Professional) ou do associado certificado de gerenciamento de projetos (CAPM®, Certified Associate in Project Management), e continuam comprometidas com o Código de Ética e Conduta Profissional do PMI. No passado, o PMI tinha também padrões de ética separados para membros e para pessoas certificadas. As partes interessadas que contribuíram para o desenvolvimento deste Código concluíram que não era apropriado ter vários códigos e que todos deveriam respeitar um único padrão elevado. Portanto, este Código é aplicável tanto aos membros do PMI como para pessoas que se inscreveram no processo ou receberam uma certificação, independentemente da sua filiação ao PMI.*

### 1.3 Estrutura do Código

O Código de Ética e Conduta Profissional é dividido em seções que contêm padrões de conduta, 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 outras explicações. Ao final do texto, encontra-se disponível um glossário que define palavras e frases usadas no Código. Por conveniência, os termos definidos no glossário estão sublinhados no texto do Código.

### 1.4 Valores que Apóiam este Código

Profissionais atuantes da comunidade internacional de gerenciamento de projetos foram solicitados a identificar os valores que constituem a base para suas decisões e guia para suas ações. Os valores que a comunidade internacional de gerenciamento de projetos definiu como os mais importantes foram: responsabilidade, respeito, equidade e honestidade. Este Código ratifica esses quatro valores como sua fundamentação.

### 1.5 Conduta Desejável e Obrigatória

Cada seção do Código de Ética e Conduta Profissional inclui padrões desejáveis e obrigatórios. Os padrões desejáveis descrevem a conduta que buscamos manter como profissionais atuantes. Embora não seja fácil mensurar a aderência aos padrões desejáveis, cumpri-los é uma expectativa que temos para nós mesmos como profissionais — não é opcional.

Os padrões de conduta obrigatórios estabelecem critérios claros e, em alguns casos, limitam ou proíbem certos comportamentos no exercício da profissão. Os profissionais que não se comportarem de acordo com esses padrões estarão sujeitos a procedimentos disciplinares perante o Comitê de Revisão de Ética do PMI.

*Observação: As condutas abrangidas pelos padrões desejáveis e obrigatórios não são mutuamente exclusivas; isto é, um ato específico ou omissão poderia infringir tanto os padrões desejáveis como os obrigatórios.*

## CAPÍTULO 2. RESPONSABILIDADE

---

### 2.1 Descrição de Responsabilidade

Responsabilidade é nossa obrigação de assumir a propriedade pelas decisões que tomamos ou não, pelas ações realizadas ou não, e pelas consequências resultantes.

### 2.2 Responsabilidade: Padrões Desejáveis

Como profissionais atuantes da comunidade internacional de gerenciamento de projetos:

- 2.2.1** Tomamos decisões e agimos com base nos melhores interesses da sociedade, da segurança do público e do meio ambiente.
- 2.2.2** Aceitamos somente tarefas que sejam compatíveis com os nossos antecedentes, nossa experiência, habilidades e qualificações.

*Observação: Quando estão sendo consideradas novas tarefas, garantimos que as principais partes interessadas recebam informações oportunas e completas a respeito das lacunas em nossas qualificações, para que possam tomar decisões adequadas em relação à nossa indicação para uma determinada tarefa.*

*No caso de uma contratação, só apresentamos propostas para trabalhos que a nossa organização está qualificada para executar e somente designamos pessoas qualificadas para executar o trabalho.*

**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 correções imediatamente. Quando descobrimos erros ou omissões causados por terceiros, comunicamos à entidade ou instância adequada assim que forem descobertos. Aceitamos a responsabilidade por quaisquer problemas resultantes de nossos erros ou omissões, e quaisquer consequências relacionadas.

**2.2.5** Protegemos informações sigilosas ou confidenciais que nos foram confiadas.

**2.2.6** Defendemos este Código e nos responsabilizamos uns com os outros em relação a ele.

## **2.3 Responsabilidade: Padrões Obrigatórios**

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

### **Regulamentos e Exigências Legais**

**2.3.1** Nós nos informamos e apoiamos as políticas, as normas, os regulamentos e as leis que regem as nossas atividades de trabalho, profissionais e voluntárias.

**2.3.2** Comunicamos condutas antiéticas ou ilegais à gerência apropriada e, se necessário, às pessoas afetadas pela conduta.

*Observação: Essas disposições têm diversas implicações. Especificamente, não nos envolvemos em nenhum comportamento ilegal, entre outros: furto, fraude, corrupção, desfalque ou suborno. Além disso, não nos apropriamos ou abusamos da propriedade de outros, inclusive propriedade intelectual, nem nos envolvemos em calúnia ou difamação. Em grupos focais com profissionais no mundo inteiro, esses tipos de comportamentos ilegais foram mencionados como problemáticos.*

*Como profissionais e representantes de nossa profissão, não somos coniventes ou ajudamos outras pessoas a praticar um comportamento ilegal. Reportamos qualquer conduta ilegal ou antiética. Reportar não é fácil e reconhecemos que pode ter consequências negativas. Após os escândalos corporativos recentes, muitas organizações adotaram políticas para proteger os funcionários que revelam a verdade a respeito de atividades ilegais ou antiéticas. Alguns governos também adotaram leis para proteger funcionários que revelam a verdade.*

### **Denúncias Éticas**

**2.3.3** Trazemos as infrações deste Código ao conhecimento da entidade apropriada, para resolução.

**2.3.4** Só registramos denúncias éticas baseadas em fatos.

*Observação: Essas disposições têm diversas implicações. Cooperamos com o PMI em relação a infrações éticas e a coleta de informações relacionadas, quer sejamos um denunciante ou um acusado. Também nos abtemos de acusar outras pessoas de conduta ética inadequada quando não dispomos de todos os fatos. Além disso, buscamos medidas disciplinares contra pessoas que conscientemente fazem acusações falsas contra outras.*

**2.3.5** Nós buscamos medidas disciplinares para pessoas que retalias 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, por outras pessoas e pelos recursos confiados a nós. Os recursos a nós confiados podem ser pessoas, dinheiro, reputação, segurança de terceiros, recursos naturais ou ambientais.

Um ambiente de respeito origina confiança, segurança e excelência de desempenho, estimulando a cooperação mútua – um ambiente onde perspectivas e visões diferentes são estimuladas e valorizadas.

### 3.2 Respeito: Padrões Desejáveis

Como profissionais atuantes da comunidade internacional de gerenciamento de projetos:

- 3.2.1 Obtemos informações sobre as normas e os costumes de outras pessoas, e evitamos comportamentos que possam ser considerados desrespeitosos.
- 3.2.2 Consideramos os pontos de vista das outras pessoas e procuramos entendê-los.
- 3.2.3 Abordamos diretamente aquelas pessoas com quem temos um conflito ou discordância.
- 3.2.4 Agimos de forma profissional, mesmo quando não há reciprocidade.

*Observação: Uma implicação dessas disposições é que evitamos intrigas ou observações negativas para prejudicar a reputação de outra pessoa. Sob este Código também temos o dever de enfrentar outras pessoas que se envolverem nesses tipo de comportamento.*

### 3.3 Respeito: Padrões Obrigatórios

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

- 3.3.1 Negociamos de boa-fé.
- 3.3.2 Não usamos o poder de nosso conhecimento ou posição para influenciar as decisões ou ações de outras pessoas visando a um benefício pessoal às custas delas.
- 3.3.3 Não agimos de maneira abusiva em relação a outras pessoas.
- 3.3.4 Respeitamos os direitos de propriedade de terceiros.

## CAPÍTULO 4. EQUIDADE

---

### 4.1 Descrição de Equidade

Equidade é o nosso dever de tomar decisões e agir de forma imparcial e objetiva. Nossa conduta deve ser isenta de interesse próprio, preconceito e favoritismo.

## 4.2 Equidade: Padrões Desejáveis

Como profissionais atuantes da comunidade internacional de gerenciamento de projetos:

- 4.2.1 Demonstramos transparência em nosso processo de tomada de decisões.
- 4.2.2 Constantemente reexaminamos a nossa imparcialidade e objetividade, adotando ações corretivas, conforme apropriado.

*Observação: Uma pesquisa com profissionais indicou que os conflitos de interesses são um dos temas mais desafiadores em nossa profissão. Um dos maiores problemas reportados pelos profissionais é não percebermos quando temos lealdades conflitantes e quando inadvertidamente nos colocamos (ou colocamos outras pessoas) em uma situação de conflito de interesses. Como profissionais, devemos proativamente procurar e ajudar uns aos outros a reconhecer potenciais conflitos de interesses de cada um e insistir para que sejam resolvidos.*

- 4.2.3 Provemos igual acesso às informações para as pessoas que têm autorização para acessá-las.
- 4.2.4 Provemos oportunidades iguais para os candidatos qualificados.

*Observação: Uma implicação dessas disposições é que, no caso de uma contratação, fornecemos acesso igual às informações durante o processo de licitação.*

## 4.3 Equidade: Padrões Obrigatórios

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

### Situações de Conflito de Interesses

- 4.3.1 Revelamos conflitos de interesses reais ou potenciais de forma proativa e completa para as partes interessadas apropriadas.
- 4.3.2 Quando percebemos que temos um conflito de interesses real ou potencial, nós nos abtemos do processo decisório e não tentamos influenciar os resultados, a menos que ou até que: tenhamos feito uma divulgação completa às partes interessadas afetadas; tenhamos um plano de mitigação aprovado; e tenhamos obtido consentimento das partes interessadas para prosseguirmos.

*Observação: Um conflito de interesses ocorre quando estamos em uma posição de influenciar decisões ou outros resultados em nome de uma parte, quando tais decisões ou resultados poderiam afetar outras partes com quem temos lealdades concorrentes. Por exemplo, quando estamos atuando como empregados, temos a obrigação de lealdade para com o nosso empregador. Quando agimos como voluntários do PMI, temos uma obrigação de lealdade para com o Project Management Institute. Precisamos reconhecer esses interesses divergentes e nos abster de influenciar decisões quando temos um conflito de interesses.*

*Além disso, mesmo que acreditemos que possamos separar nossas lealdades divididas e tomar decisões imparcialmente, tratamos um conflito de interesses como tal e cumprimos as disposições do Código.*

### Favoritismo e Discriminação

- 4.3.3 Não contratamos ou demitimos, premiamos ou punimos, concedemos ou negamos contratos com base em considerações pessoais, incluindo, entre outros, favoritismo, nepotismo ou suborno.
- 4.3.4 Não discriminamos com base em critérios como, entre outros, sexo, raça, idade, religião, incapacidade, nacionalidade ou orientação sexual.

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

## CAPÍTULO 5. HONESTIDADE

---

### 5.1 Descrição de Honestidade

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

### 5.2 Honestidade: Padrões Desejáveis

Como profissionais atuantes da comunidade internacional de gerenciamento de projetos:

- 5.2.1 Procuramos compreender a verdade.
- 5.2.2 Somos verdadeiros em nossas comunicações e em nossa conduta.
- 5.2.3 Fornecemos informações precisas e de maneira tempestiva.

*Observação: Uma implicação dessas disposições é que adotamos as medidas apropriadas para garantir que as informações nas quais baseamos nossas decisões ou que fornecemos a terceiros são precisas, confiáveis e tempestivas.*

*Isso inclui ter a coragem de compartilhar notícias ruins, mesmo que possam ser mal recebidas. Além disso, quando os resultados são negativos, evitamos esconder informações ou transferir a culpa para outras pessoas. Quando os resultados são positivos, evitamos levar o crédito pelas realizações de outros. Essas disposições reforçam o nosso compromisso de honestidade e responsabilidade.*

- 5.2.4 Assumimos compromissos e fazemos promessas, implícitas ou explícitas, de boa-fé.
- 5.2.5 Tentamos criar um ambiente no qual as pessoas se sintam seguras em dizer a verdade.

### 5.3 Honestidade: Padrões Obrigatórios

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

- 5.3.1 Não adotamos ou somos coniventes com comportamentos destinados a enganar outras pessoas, incluindo, entre outros, fazer declarações enganosas ou falsas, declarar meias verdades, fornecer informações fora de contexto ou omitir informações que, se conhecidas, tornariam nossas declarações enganosas ou incompletas.
- 5.3.2 Não participamos de comportamentos desonestos com a intenção de ganho pessoal ou às custas de terceiros.

*Observação: Os padrões desejáveis nos estimulam a ser sinceros. Meias verdades e omissões intencionais para enganar as partes interessadas são tão antiprofissionais quanto declarar afirmações falsas. Desenvolvemos credibilidade ao fornecer informações completas e corretas.*

# APÊNDICE A

## A.1 A História deste Padrão

A visão do PMI em relação ao gerenciamento de projetos como uma profissão independente orientou o nosso trabalho inicial sobre ética. Em 1981, o Board of Directors do PMI formou um Grupo de Ética, Padrões e Certificação. Uma das tarefas era que o grupo deliberasse a respeito da 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. Esse relatório foi entregue ao Board of Directors do PMI em agosto de 1982 e publicado como suplemento do periódico trimestral *Project Management Quarterly* em agosto de 1983.

No final da década de 1980, esse padrão se tornou o Padrão de Ética para o Profissional de Gerenciamento de Projetos (PMP®, *Project Management Professional*). Em 1997, o Board do PMI determinou a necessidade de um código de ética para membros. O Board do PMI formou o Comitê de Documentação de Política de Ética para elaborar e publicar um padrão de ética para os membros do PMI. O Board aprovou o novo Código de Ética para Membros em outubro de 1998. Em janeiro de 1999, o Conselho aprovou os Procedimentos para Ações de Membros, definindo um processo para apresentar denúncias sobre ética e determinar se uma infração ocorreu.

Desde a adoção do código, em 1998, ocorreram muitas mudanças no PMI e no mundo dos negócios. O número de membros do PMI cresceu significativamente. Também houve um grande crescimento em regiões fora da América do Norte. No mundo empresarial, escândalos éticos causaram a ruína de corporações mundiais e sem fins lucrativos, causando a revolta do público e um aumento das normas governamentais. A globalização aproximou as economias, mas trouxe a compreensão de que a nossa prática ética pode diferir de uma cultura para outra. O ritmo rápido e contínuo das mudanças tecnológicas forneceu novas oportunidades, mas também apresentou novos desafios, inclusive novos dilemas éticos.

Por essas razões, em 2003, o Board of Directors do PMI solicitou que os nossos códigos de ética fossem reexaminados. Em 2004, o Board do PMI encarregou o Comitê de Revisão dos Padrões de Ética (ESRC, *Ethics Standards Review Committee*) de revisar os códigos de ética e desenvolver um processo para a revisão dos códigos. O ESRC desenvolveu processos que estimulariam a participação ativa da comunidade internacional de gerenciamento de projetos. Em 2005, o Board do PMI aprovou os processos para revisão do código, concordando que a participação da comunidade internacional de gerenciamento de projetos era essencial. Em 2005, o Board também encarregou o Comitê de Desenvolvimento de Padrões de Ética de implementar o processo aprovado e entregar o código revisado até o fim de 2006. Esse Código de Ética e Desenvolvimento Profissional foi aprovado pelo Board of Directors do PMI em outubro de 2006.

## A.2 Processo Utilizado para Criar este Padrão

O primeiro passo do Comitê de Desenvolvimento de Padrões de Ética (ESDC, *Ethics Standards Development Committee*) para desenvolver este Código foi entender os problemas éticos encontrados pela comunidade de gerenciamento de projetos, e os valores e pontos de vista dos profissionais de todas as regiões do mundo. Isso foi alcançado com diversos mecanismos, inclusive discussões de grupos focais e duas pesquisas pela Internet envolvendo profissionais, membros, voluntários e pessoas com uma certificação do PMI. Adicionalmente, a equipe analisou os códigos de ética de 24 associações sem fins lucrativos de várias regiões do mundo, pesquisou as melhores práticas para desenvolvimento dos padrões de ética e analisou os princípios éticos do plano estratégico do PMI.

Essa abrangente pesquisa realizada pelo ESDC forneceu a base para o desenvolvimento do texto de exposição provisório do Código de Ética e Conduta Profissional do PMI. Essa minuta foi divulgada na comunidade internacional

de gerenciamento de projetos para comentários. O rigoroso processo de desenvolvimento de padrões estabelecidos pelo Instituto Nacional Americano de Padronização (ANSI, American National Standards Institute) foi seguido durante o desenvolvimento do Código, porque esse processo também foi usado em projetos de desenvolvimento de padrões técnicos do PMI, tendo sido considerado como a melhor prática para obter e incorporar os comentários das partes interessadas no texto da minuta.

O resultado desse esforço é um Código de Ética e Conduta Profissional que não somente descreve os valores éticos desejados pela comunidade internacional de gerenciamento de projetos, mas também aborda a conduta específica que é exigida de todas as pessoas comprometidas com este código. As infrações do Código de Ética e Conduta Profissional do PMI podem resultar em sanções do PMI nos termos dos Processos para Ações de ética.

O ESDC aprendeu que, como profissionais atuantes do gerenciamento de projetos, a nossa comunidade considera o nosso compromisso com a ética muito seriamente. Nós e os nossos colegas da comunidade internacional de gerenciamento de projetos assumimos o compromisso de uma conduta em conformidade com as disposições deste Código.

## APÊNDICE B

---

### B.1 Glossário

**Comportamento Abusivo.** Conduta que resulta em dano físico ou cria sentimentos intensos de medo, humilhação, manipulação ou exploração de terceiros.

**Conflito de Interesses.** Uma situação que surge quando um profissional de gerenciamento de projetos deve tomar uma decisão ou realizar um ato que beneficiará o profissional, ou outra pessoa ou organização junto à qual o profissional tem uma obrigação de lealdade, e simultaneamente causará dano a outra pessoa ou organização junto à qual o profissional tem uma obrigação de lealdade similar. A única maneira como os profissionais podem resolver obrigações conflitantes é divulgar o conflito aos afetados e permitir que tomem a decisão a respeito de como o profissional deve agir.

**Obrigação de Lealdade.** A responsabilidade, legal ou moral, de uma pessoa de promover o que for do melhor interesse para uma organização ou para outra pessoa a quem está afiliada.

**Project Management Institute (PMI).** A totalidade do Project Management Institute, inclusive seus comitês, grupos e componentes reconhecidos, como capítulos e Comunidades de Prática.

**Membro do PMI.** Uma pessoa que se tornou filiada ao Project Management Institute.

**Atividades Patrocinadas pelo PMI.** Atividades que incluem, entre outras, participação em um Grupo Consultivo de Membros do PMI, em uma equipe de desenvolvimento de padrões do PMI ou outro grupo de trabalho ou comitê do PMI. Também incluem atividades realizadas para uma organização componente reconhecida do PMI - seja em um papel de liderança ou em outro tipo de atividade educacional ou evento.

**Profissional atuante.** 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 do PMI.** Uma pessoa que participa de atividades patrocinadas pelo PMI, seja como membro do Project Management Institute ou não.