

Código de Ética e Conduta Profissional do PMI



Os dados de catalogação em publicação da biblioteca do congresso foram solicitados.

Título do livro

ISBN: 978-1-62825-XXX-X

Publicado por:

Project Management Institute, Inc.
18 Campus Blvd., Ste. 150
Newtown Square, Pennsylvania 19073-3299 EUA
Telefone: +1 610 356 4600
PMI.org
Suporte on-line: www.pmi.org/about/contact

©2025 Project Management Institute, Inc. Todos os direitos reservados

Nosso conteúdo com direitos autorais é protegido pela lei de propriedade intelectual dos EUA, reconhecida pela maioria dos países. Para republicar ou reproduzir nosso conteúdo, é necessário obter nossa permissão por escrito. Acesse <http://www.pmi.org/permissions> para obter detalhes.

Este material está sendo fornecido para você sob licença somente para fins de uso pessoal. Nenhum outro uso, distribuição, reprodução, modificação e/ou revenda são permitidos.

SEM TREINAMENTO DE IA: Sem, de forma alguma, restringir os direitos exclusivos do Project Management Institute com base em direitos autorais, qualquer uso desta publicação para fins de "treinamento" de tecnologias de inteligência artificial (IA) generativa para gerar texto é expressamente proibido. O PMI reserva-se todos os direitos de licenciar os usos desta obra para treinamento de IA generativa e desenvolvimento de modelos de linguagem de aprendizado de máquina.

Project Management Institute, PMI e o logotipo do PMI são marcas comerciais e/ou marcas registradas do Project Management Institute, Inc. nos EUA e/ou em outros países. Para obter uma lista completa das marcas registradas do PMI, entre em contato pelo endereço de e-mail trademarks@pmi.org. Impresso nos Estados Unidos da América. Nenhuma parte desta obra pode ser reproduzida ou transmitida de qualquer forma ou por qualquer meio, eletrônico, manual, fotocópia, gravação ou por qualquer sistema de armazenamento e recuperação de informações, sem a permissão prévia por escrito da editora.

O papel usado neste livro está em conformidade com o Padrão de Papel Permanente emitido pela Organização Nacional de Padrões de Informação (Z39.48—1992).

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Conteúdo



01

Capítulo 1 ♦ Visão e Aplicabilidade

- 1.1 Visão e propósito
- 1.2 Público-alvo deste Código
- 1.3 Estrutura do Código
- 1.4 Valores éticos que apoiam este Código
- 1.5 Conduta aspiracional e obrigatória

03

Capítulo 2 ♦ Responsabilidade

- 2.1 Definição de responsabilidade
- 2.2 Responsabilidade: Padrões aspiracionais
- 2.3 Responsabilidade: Padrões obrigatórios
 - Regulamentos e denúncias
 - éticas para requisitos legais

06

Capítulo 3 ♦ Respeito

- 3.1 Definição de respeito
- 3.2 Respeito: Padrões aspiracionais
- 3.3 Respeito: Padrões obrigatórios

08

Capítulo 4 ♦ Equidade

- 4.1 Definição de equidade
- 4.2 Equidade: Padrões aspiracionais
- 4.3 Equidade: Padrões obrigatórios
 - Situações de conflito de interesses, favoritismo e discriminação

10

Capítulo 5 ♦ Honestidade

- 5.1 Definição de honestidade
- 5.2 Honestidade: Padrões aspiracionais
- 5.3 Honestidade: Padrões obrigatórios

11

11 Glossário

Visão e aplicabilidade

Com o Código de Ética do PMI, lembramos que cada escolha faz a diferença, e nossa conduta coletiva promove a profissão em todo o mundo.



1.1 Visão e propósito

Como profissionais de gerenciamento de projetos, estamos comprometidos em fazer o que é certo e honesto.

Estabelecemos altos padrões para nós mesmos e aspiramos a cumprir com esses padrões em todos os aspectos de nossas vidas — no trabalho, em casa e a serviço de nossa profissão.

Este Código de Ética e Conduta Profissional descreve as expectativas que temos sobre nós mesmos e nossos colegas de profissão da comunidade global de gerenciamento de projetos. Ele articula os ideais aos quais aspiramos, bem como os comportamentos que são obrigatórios em nossas funções profissionais e de voluntariado.

O objetivo deste Código é criar confiança na profissão de gerenciamento de projetos e ajudar uma pessoa a se tornar uma profissional melhor.

Como profissionais de gerenciamento de projetos, estamos comprometidos em fazer o que é certo e honesto.

Estabelecemos altos padrões para nós mesmos e aspiramos a cumprir com esses padrões em todos os aspectos de nossas vidas — no trabalho, em casa e a serviço de nossa profissão.

Este Código de Ética e Conduta Profissional descreve as expectativas que temos sobre nós mesmos e nossos colegas de profissão da comunidade global de gerenciamento de projetos. Ele articula os ideais aos quais aspiramos, bem como os comportamentos que são obrigatórios em nossas funções profissionais e de voluntariado.

O objetivo deste Código é criar confiança na profissão de gerenciamento de projetos e ajudar uma pessoa a se tornar uma profissional melhor.

Fazemos isso estabelecendo uma compreensão em todos os profissionais

1.2 Público-alvo deste Código

O Código de Ética e Conduta Profissional se aplica a pessoas que atendem a um ou mais dos seguintes critérios:

- 1.2.1 Membros(as) do PMI
- 1.2.2 Titulares de certificações do PMI
- 1.2.3 Candidatos que estão iniciando um processo de certificação do PMI
- 1.2.4 Voluntários do PMI



1.3 Estrutura do Código

Este 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, exemplos e links para ferramentas. Essas adições não são partes obrigatórias do Código, mas fornecem exemplos e outros esclarecimentos.

Por último, há um glossário na parte final deste documento, com definições de palavras e expressões usadas neste Código.

Para facilitar a consulta, os termos definidos no glossário são destacados com um hiperlink no texto do Código.



1.4 Valores éticos que apoiam este Código

Solicitamos que os profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos identificassem os valores éticos que formaram a base de sua tomada de decisão e orientaram suas ações.

Os valores éticos definidos como mais importantes pela comunidade global de gerenciamento de projetos foram responsabilidade, respeito, equidade e honestidade. Este Código tem como base esses quatro valores.

Comentário: Os valores éticos são essenciais, pois formam a base sobre a qual os padrões éticos são elaborados. Valores éticos são as crenças ou os princípios centrais que indivíduos ou grupos consideram importantes e que orientam seus comportamentos e sua tomada de decisão.

Por outro lado, padrões éticos são as regras ou diretrizes específicas provenientes desses valores que regem a conduta em determinados contextos. Os valores éticos que fundamentam este Código podem diferir dos que embasam outras áreas, como formação de equipes, planejamento estratégico ou cultura corporativa.

1.5 Conduta aspiracional e obrigatória

Cada seção do Código de Ética e Conduta Profissional inclui padrões aspiracionais e padrões obrigatórios.

Os padrões aspiracionais descrevem a conduta que nos esforçamos para manter como profissionais.

Embora não seja fácil de avaliar o cumprimento dos padrões aspiracionais, usá-los como base para nossa conduta é uma expectativa compartilhada que temos de nós mesmos como profissionais.

Os padrões obrigatórios estabelecem requisitos rígidos e, em alguns casos, limitam ou proíbem o comportamento dos profissionais. Os profissionais que não apresentarem uma conduta de acordo com esses padrões estarão sujeitos a procedimentos disciplinares junto ao Comitê de Revisão de Ética do PMI.

Comentário: As condutas estabelecidas pelos padrões aspiracionais e pelos padrões obrigatórios não são mutuamente exclusivas; ou seja, um ato ou uma omissão específicos podem violar tanto os padrões aspiracionais quanto os obrigatórios.



Responsabilidade



2.1 Definição de responsabilidade

"Responsabilidade" significa nosso dever de assumir a responsabilização pelas decisões que tomamos ou deixamos de tomar, pelas ações que tomamos ou deixamos de tomar e pelas consequências resultantes.

2.2 Responsabilidade: Padrões aspiracionais

Como profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos:

- 2.2.1 Tomamos decisões e agimos com base nos melhores interesses da sociedade, da saúde e segurança públicas e do meio ambiente. —◆— Comentário: Reconhecemos a importância da administração e da sustentabilidade no gerenciamento de projetos. Como profissionais, estamos comprometidos em promover o gerenciamento responsável e ético de recursos e do meio ambiente durante todo o ciclo de vida do projeto. Acreditamos na preservação e melhoria do bem-estar contínuo de nossas comunidades e do planeta.
- 2.2.2 Somos responsáveis por nossa liderança, nosso gerenciamento e nossa implantação de tecnologias, incluindo, entre outras, inteligência artificial ("IA") e outras técnicas emergentes. —◆— O termo "IA" refere-se à ciência e à tecnologia que simulam a inteligência humana ou as funções humanas por meio de máquinas.
- A IA permite que uma máquina, sobretudo um computador, execute uma tarefa que geralmente exigiria pensamento, funcionamento ou percepção humanos. Alguns exemplos incluem fala, escrita, tradução, percepção visual, percepção emocional, solução de problemas, tomada de decisão, aprendizado com a experiência, adaptação a uma nova situação e criação de novos dados, como imagens, música, texto ou código.

2.2.3 Aceitamos apenas atribuições que sejam consistentes com nossa formação, experiência, habilidades e qualificações.

Comentário: Quando estamos considerando uma atribuição de desenvolvimento ou de extensão, garantimos que as principais partes interessadas recebam informações oportunas e completas sobre as lacunas em nossas qualificações para que possam tomar decisões embasadas sobre nossa adequação a uma atribuição específica. No caso de um contrato de prestação de serviços, somente nos propomos a fazer trabalhos que nossa organização está qualificada a realizar e designamos apenas pessoas qualificadas para realizar o trabalho.



2.2.4 Cumprimos com os compromissos que assumimos, ou seja, fazemos o que dizemos que vamos fazer.

2.2.5 Quando cometemos ou descobrimos erros ou omissões, por nós mesmos ou por outros, tomamos ações corretivas imediatas. Aceitamos a responsabilidade por quaisquer problemas decorrentes de nossos erros ou omissões e quaisquer consequências resultantes.

Comentário: Quando descobrimos erros ou omissões, comunicamos às autoridades competentes assim que são descobertos e tomamos ações corretivas.

2.2.6 Protegemos informações proprietárias ou confidenciais que foram confiadas a nós.

Comentário: Para seguir esse padrão, devemos saber diferenciar quais informações são proprietárias e quais são confidenciais. As informações proprietárias podem incluir informações reservadas, fórmulas, processos, métodos, projetos, planos, contratos ou listas.

2.2.7 Cumprimos com este Código e atribuímos uns aos outros a responsabilidade de cumpri-lo.

2.3 Responsabilidade: Padrões obrigatórios

Como profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos, fazemos as seguintes exigências para nós mesmos e nossos colegas de profissão.

Regulamentações e requisitos legais

Mantemo-nos informados a respeito e defendemos as políticas, regras, regulamentações e leis que regem nosso trabalho, nossas atividades profissionais e voluntárias.

- 2.3.2 Denunciamos condutas antiéticas ou ilegais à gerência pertinente 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 indébita ou suborno. Além disso, não tomamos nem abusamos do direito de propriedade de terceiros, incluindo propriedade intelectual, nem nos envolvemos em difamação ou calúnia. Em grupos de discussão realizados com profissionais de todo o mundo, esses tipos de comportamento ilegais foram mencionados como problemáticos. Além disso, não nos envolvemos em condutas que possam ser legais, mas que violem as obrigações que concordamos em cumprir, como políticas ou regras.

Como profissionais e representantes de nossa profissão, não toleramos nem ajudamos outros a se envolverem em comportamentos ilegais. Denunciamos qualquer conduta ilegal ou antiética. Talvez seja difícil decidir fazer a denúncia, e reconhecemos que isso pode ter consequências negativas. Muitas organizações adotaram políticas para proteger os funcionários que falam a verdade sobre atividades ilegais ou antiéticas. Alguns governos também adotaram legislações para proteger funcionários que decidiram falar a verdade.

Comentário: Essas disposições têm várias implicações. Cooperamos com o PMI em relação a violações éticas e à coleta de informações relacionadas, seja como reclamante ou como reclamado. Também nos abstermos de acusar outras pessoas de má conduta ética quando não temos todas as provas. Além disso, tomamos medidas disciplinares contra indivíduos que conscientemente fazem falsas alegações contra outras pessoas.

Denúncias Éticas

- 2.3.3 As violações deste Código são encaminhadas à atenção da autoridade pertinente para resolução.

- 2.3.4 Registramos denúncias éticas apenas quando são embasadas por fatos.

- 2.3.5 Não praticamos retaliação contra as pessoas por suscitarem preocupações éticas de boa-fé. Esse tipo de conduta de retaliação está sujeito a medidas disciplinares.



Capítulo 3

Respeito

3.1 Definição de respeito

"Respeito" significa nosso dever de demonstrar grande consideração por nós mesmos, pelos outros e pelos recursos que nos foram confiados. Os recursos que nos são confiados podem incluir pessoas, dinheiro, reputação, a segurança de outras pessoas e recursos naturais ou ambientais.

A tolerância com ações desrespeitosas é uma violação deste Código. Um ambiente de respeito gera confiança e promove a segurança e excelência no desempenho incentivando a cooperação mútua.



3.2 Respeito: Padrões aspiracionais

Como profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos:

3.2.1 Fazemos todos os esforços possíveis para sermos líderes inclusivos, estarmos cientes de nossos preconceitos e buscarmos ativamente a formação de uma equipe diversificada.

3.2.2 Nós aprendemos sobre as normas e os costumes das outras pessoas e evitamos nos envolver em comportamentos que elas possam considerar desrespeitosos.

3.2.3 Ouvimos ativamente os pontos de vista das outras pessoas, buscando entendê-los.

Comentário: Isso significa que devemos adotar a disciplina do pensamento crítico para nos conscientizarmos em relação a nossos preconceitos e trabalhar para minimizar seu impacto. Também devemos levar em consideração os Padrões de equidade, conforme descrito no Capítulo 4.

O PMI adotou uma declaração de crenças em relação ao seu compromisso com a cultura e a diversidade, que é usada para consolidar a força de trabalho do PMI e liderar a organização. Essa declaração é mostrada neste documento.

3.2.4 Incentivamos e valorizamos a diversidade de perspectivas.

3.2.5 Promovemos um ambiente onde cada pessoa sinta naturalmente que é reconhecida, sinta que é valorizada ao compartilhar suas contribuições e tenha o apoio específico de que precisa para contribuir e crescer.

Comentário: Buscamos criar um ambiente igualitário onde as pessoas tenham uma sensação de pertencimento e possam contribuir plenamente para um objetivo compartilhado.

3.2.6 Evitamos nos envolver em fofocas, espalhar informações falsas ou não confirmadas e/ou fazer comentários para prejudicar a reputação de outra pessoa.

Comentário: De acordo com este Código, também temos o dever de confrontar outras pessoas que se envolvem nesses tipos de comportamentos.

3.2.7 Quando temos um conflito ou desacordo, avaliamos a situação e escolhemos o melhor curso de ação para resolver o conflito ou desacordo. Geralmente, preferimos abordar diretamente as pessoas com quem temos um conflito ou desacordo.



3.2.8

Agimos de maneira profissional, ainda que não seja recíproco.

3.3 Respeito: Padrões obrigatórios

Como profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos, fazemos as seguintes exigências para nós mesmos e nossos colegas de profissão:

3.3.1 Nossas negociações são baseadas na boa-fé.

Comentário: O termo "boa-fé" significa que os participantes de um acordo trabalham uns com os outros de forma honesta, aberta, justa e com motivos sinceros para que a outra parte possa receber os benefícios acordados.

3.3.2 Não exercemos o poder de nossa experiência ou posição para influenciar as decisões ou ações de outras pessoas para benefício pessoal às custas delas.

3.3.3 **Não agimos de forma abusiva com as outras pessoas.**

3.3.4 Respeitamos os direitos de propriedade de outras pessoas.

Comentário: o termo "direitos de propriedade" refere-se aos direitos legais de propriedade de qualquer tipo de recurso e aos direitos sobre como a propriedade em questão pode ser usada. O termo "propriedade" pode incluir, mas não se limitando a, itens físicos, como edifícios, documentos ou equipamentos, bem como itens intangíveis, como dados ou qualquer outra propriedade intelectual.

Capítulo 4

Equidade



4.1 Definição de equidade

"Equidade" significa nosso dever de tomar decisões e agir de forma imparcial e objetiva. Nossa conduta deve ser livre de conflitos de interesses próprios, preconceitos e favoritismos. A tolerância com ações injustas é uma violação deste Código.

4.2 Equidade: Padrões aspiracionais

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 medidas corretivas.

4.2.3 Fornecemos acesso igualitário a todas as pessoas que estão autorizadas a possuir determinadas informações.

Comentário: Pesquisas com profissionais indicaram que o conflito de interesses é um dos temas mais enfrentados em nossa profissão. Um dos maiores problemas relatados pelos profissionais é não reconhecer quando têm um conflito de lealdade e reconhecer quando estão, inadvertidamente, colocando a si mesmos ou a outros em uma situação de conflito de interesses. Nós, como profissionais, devemos buscar proativamente possíveis conflitos e ajudar uns aos outros destacando os possíveis conflitos de interesses e insistindo para que sejam resolvidos.

4.2.4

Disponibilizamos oportunidades igualitárias para candidatas e candidatos qualificados.

Comentário: No caso de um contrato de prestação de serviços, uma implicação dessas disposições é que fornecemos acesso igualitário às informações durante o processo de licitação. Outra implicação dessas disposições está no processo de contratação: consideramos de forma igualitária todas as pessoas candidatas qualificadas e não demonstramos preferência por alguém nem desencorajamos alguém a se candidatar devido a fatores não relacionados ao trabalho.

4.3 Equidade: Padrões obrigatórios

Como profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos, fazemos as seguintes exigências para nós mesmos e nossos colegas de profissão:

Situações de conflito de interesses

4.3.1 Divulgamos de forma proativa e completa quaisquer conflitos de interesses reais ou potenciais às partes interessadas pertinentes.

4.3.2 Quando percebemos que temos um conflito de interesses real ou potencial, nos abtemos de participar do processo de tomada de decisão ou de tentar influenciar os resultados, a menos ou até que tenhamos feito uma divulgação completa às partes interessadas pertinentes; tenhamos um plano de mitigação aprovado; e tenhamos obtido o consentimento das partes interessadas para prosseguir.

Comentário: Um conflito de interesses ocorre quando estamos em uma posição de influenciar decisões ou outros resultados em nome de uma parte, quando essas decisões ou resultados podem afetar uma ou mais das outras partes com as quais temos lealdades conflitantes.

Por exemplo, quando atuamos como funcionários, temos o dever de lealdade ao nosso empregador. Quando atuamos como voluntários do PMI, temos um dever de lealdade ao Project Management Institute.

Deveremos reconhecer esses interesses divergentes e nos abster de influenciar decisões quando tivermos um conflito de interesses.

Além disso, mesmo que acreditemos que podemos deixar de lado nossas lealdades conflitantes e tomar decisões de maneira imparcial, tratamos o que pareça ser um conflito de interesses como tal e seguimos as disposições descritas neste Código.



Situações de conflito de interesses

4.3.3 Não contratamos nem demitimos, recompensamos nem punimos, nem concedemos ou negamos contratos de prestação de serviços com base em considerações pessoais, incluindo, entre outras, favoritismo, nepotismo ou suborno.

4.3.4 Tratamos todas as pessoas de forma justa e consistente, independentemente de, e não se limitando a, gênero, raça, idade, religião, capacidade física, etnia, país de origem, orientação sexual, identidade ou status social.

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

Capítulo 5

Honestidade

5.1 Definição de honestidade

"Honestidade" significa nosso dever de entender a verdade e agir de maneira verdadeira, tanto em nossas comunicações quanto em nossa conduta. A tolerância com ações desonestas é uma violação deste Código.



Honestidade: Padrões aspiracionais

Como profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos:

- 5.2.1 Nosso objetivo é de fato entender a verdade.
- 5.2.2 Agimos com honestidade em nossas comunicações e em nossa conduta.
- 5.2.3 Fornecemos informações precisas em tempo hábil.
- 5.2.4 Agimos de boa-fé ao firmar compromissos e fazer promessas, implícitas ou explícitas.
- 5.2.5 Buscamos criar um ambiente em que as pessoas se sintam seguras para dizer a verdade.

Comentário: Uma implicação dessas disposições é que tomamos as medidas apropriadas para garantir que as informações nas quais baseamos nossas decisões ou fornecemos a terceiros sejam precisas, confiáveis e oportunas. Isso inclui ter a coragem de compartilhar más notícias, mesmo quando elas podem ser 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 levar o crédito pelas conquistas de outras pessoas. Essas disposições reforçam nosso compromisso de agirmos com honestidade e responsabilidade.

5.2.5

Buscamos criar um ambiente em que as pessoas se sintam seguras para dizer a verdade.

5.3 Honestidade: Obrigatório

Como profissionais da comunidade global de gerenciamento de projetos, fazemos as seguintes exigências para nós mesmos e nossos colegas de profissão:

- 4.2.2 Não nos envolvemos em comportamentos que tenham a intenção de enganar outras pessoas, incluindo, mas não se limitando a, fazer declarações enganosas ou falsas, dizer meias-verdades, fornecer informações fora de contexto ou reter informações que, se conhecidas, tornariam nossas declarações enganosas ou incompletas.
- 4.2.2 Não nos envolvemos em comportamentos desonestos com a intenção de obter ganhos pessoais ou às custas de outra pessoa.
- ◆— Comentário: Falar meias-verdades e omitir informações com o objetivo de enganar as partes interessadas não são condutas profissionais tanto quanto fazer apresentações falsas. Transmitimos credibilidade fornecendo informações completas e precisas.

Glossário



Modo abusivo:

Uma conduta que resulte em dano físico ou que razoavelmente crie sentimentos de medo, humilhação, manipulação ou exploração em outra pessoa.

Conflito de interesses:

Uma situação que surge quando um profissional de gerenciamento de projetos se depara com a tomada de uma decisão ou a realização de uma ação que beneficiará o profissional, outra pessoa ou organização a quem o profissional tem um dever de lealdade e, ao mesmo tempo, prejudicará outra pessoa ou organização a quem o profissional tem um dever de lealdade semelhante. A única maneira de os profissionais resolverem conflitos de deveres é informar o conflito às pessoas afetadas e permitir que elas tomem a decisão sobre como o profissional deve proceder.

Dever de lealdade:

A responsabilidade de uma pessoa, legal ou moral, de promover o melhor interesse de uma organização ou de outra pessoa com quem esteja vinculada.

Project Management Institute (PMI):

O Project Management Institute em sua totalidade, incluindo seus comitês, grupos e componentes do estatuto, como capítulos.

Certificação do PMI:

Esse termo inclui as certificações do PMI, cujo registro está disponível aqui.

Membro do PMI:

Uma pessoa que possui uma associação ativa com o Project Management Institute.

Profissional:

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

Voluntário do PMI:

Uma pessoa que participa de atividades patrocinadas pelo PMI, que tenha ou não associação com o Project Management Institute.