

## PMI Code of Ethics and Professional Conduct Código de Ética e de Conduta Profissional do PMI

### CAPÍTULO I

#### Visão e Aplicabilidade

##### 1.1 Visão e Propósito

Como profissionais praticantes do gerenciamento de projetos, nós nos comprometemos a fazer o que é certo e honrado. Estabelecemos altos padrões para nós mesmos e aspiramos encontrar estes padrões em todos os aspectos das nossas vidas – no trabalho, no lar e no serviço da nossa profissão.

Este Código de Ética e de Conduta Profissional descreve as expectativas que temos de nós mesmos e de nossos colegas profissionais praticantes e participantes da comunidade global de gerenciamento de projetos. Articula os ideais que desejamos, bem como os comportamentos que são obrigatórios na nossa profissão e no papel de voluntários.

O propósito deste código é fomentar a crença na profissão de gerente de projetos e ajudar os profissionais a se tornarem melhores executores da profissão. Faremos isso, estabelecendo um amplo entendimento do comportamento profissional apropriado. Acreditamos que a credibilidade e a reputação da profissão de gerente de projetos é formada pela conduta coletiva dos indivíduos que exercem a profissão.

Acreditamos que podemos promover nossa profissão, tanto individualmente quanto coletivamente, adotando este Código de Ética e de Conduta Profissional. Além disso acreditamos que este Código de Ética nos ajudará a tomar decisões mais sábias, particularmente quando estivermos diante de situações difíceis onde nós podemos ser questionados a comprometer nossa integridade ou os nossos valores.

Esperamos que este Código de Ética e Conduta Profissional sirva como um catalisador para outros estudarem, deliberarem e escreverem sobre ética e valores. Além disso, nós esperamos que este Código seja, fundamentalmente, utilizado para consolidar e desenvolver a nossa profissão.

##### 1.2 Pessoas para as quais este Código se aplica

Este Código de Ética e Conduta Profissional se aplica a:

1.2.1 Todos os membros do PMI;

1.2.2 Indivíduos que não são membros do PMI mas atendem a um ou mais dos seguintes critérios:

- .1 Não membros que possuem uma certificação PMI;
- .2 Não membros que estão começando o processo de certificação PMI;
- .3 Não membros que são voluntários do PMI.

**Comentário:** *Aqueles que possuem a certificação PMI (membros ou não) que anteriormente eram aderentes ao Código de Conduta Profissional PMP continuam a ser aderentes ao Código de Ética e Conduta Profissional PMI. Anteriormente, o PMI tratava em separado os padrões para membros e para membros certificados. Os stakeholders que contribuíram para desenvolver este Código concluíram que ter múltiplos códigos é indesejável e que todos devem ser aderentes a um padrão somente. Então, este Código é aplicável a ambos, membros do PMI e os indivíduos que se submeteram a uma certificação ou receberam uma certificação do PMI, sem levar em consideração a sua filiação ao Project Management Institute – PMI.*

### 1.3 Estrutura do Código

O Código de Ética e Conduta Profissional é dividido em seções que contém os padrões de conduta os quais são alinhados com os quatro valores que foram identificados como os mais importantes para a comunidade de gerenciamento de projetos. Algumas seções deste Código incluem comentários. Tais comentários não são partes obrigatórias do código, mas fornecem exemplos e outros esclarecimentos. Finalmente, um glossário pode ser pesquisado no final do padrão. O glossário define palavras e frases utilizadas no Código. Para conveniência, os termos definidos no glossário estão sublinhados no texto do Código.

### 1.4 Valores que suportam este Código

Profissionais praticantes de gerenciamento de projetos da comunidade global foram questionados a identificar os valores que formam a base para as suas tomadas de decisão e que guiam suas ações. Os valores que a comunidade global de gerenciamento de projetos definiu como mais importantes são: responsabilidade, respeito, equidade e honestidade. Este Código destaca esses quatro valores como seus pilares.

### 1.5 Condutas desejável e obrigatória

Cada seção do Código de Ética e Conduta Profissional inclui ambos padrões de conduta: desejáveis e obrigatórias. O padrão de conduta desejável descreve o comportamento em que nós buscamos confirmar como profissionais praticantes de gerenciamento de projetos. Ainda que a aderência aos padrões de conduta desejáveis não seja facilmente mensurável, o comportamento de acordo com esses padrões é uma expectativa que temos de nós mesmos como profissionais – isso não é opcional.

Os padrões de conduta obrigatórios estabelecem firmes exigências, e em alguns casos, limita e até mesmo proíbe certo comportamento do praticante de gerenciamento de projetos. Praticantes de gerenciamento de projetos que não se guiam de acordo com esse padrão de conduta estarão sujeitos a procedimentos disciplinares frente ao Comitê de Ética do PMI.

**Comentário:** *A conduta coberta pelo padrão desejável e pelo padrão obrigatório não é mutuamente exclusiva; isto é, um ato específico ou omissão pode violar ambos padrões.*

## Capítulo 2

### Responsabilidade

#### 2.1 Descrição da Responsabilidade

Responsabilidade é o nosso compromisso assumir as decisões que tomamos ou deixamos de tomar, as ações que praticamos ou deixamos de praticar, e as conseqüências delas resultantes.

#### 2.2 Responsabilidade: Padrões de Conduta Desejáveis

Como profissionais praticantes na comunidade global da gerência de projeto:

2.2.1 Nós tomamos decisões e praticamos ações em prol dos interesses da sociedade, da segurança pública, e da natureza.

2.2.2 Nós aceitamos somente aquelas atribuições que são consistentes com a nossa história, experiência, habilidades e qualificações.

**Comentário:** *Quando estão sendo consideradas atribuições incrementais ou próximas ao limite de nossa competência, nós asseguramos que todas as partes interessadas recebam a informação oportuna e completa a respeito das lacunas nas nossas qualificações, de modo que possam tomar decisões sobre se somos indicados para tais atribuições.*

*No caso de contratos, nós somente apresentamos proposta de trabalho que nossa organização tenha qualificação para desempenhar e nós designamos indivíduos qualificados para executar o serviço.*

2.2.3 Nós cumprimos os compromissos que nós assumimos - nós fazemos o que dizemos que vamos fazer.

2.2.4 Quando cometemos erros ou omissões, nós assumimos nossas falhas e fazemos as devidas correções prontamente. Quando descobrimos erros ou omissões causadas por outros, nós comunicamos ao corpo gerencial apropriado assim que percebemos. Nós aceitamos a responsabilidade por quaisquer questões resultantes de nossos erros ou omissões e qualquer conseqüência advinda.

2.2.5 Nós protegemos a informação sigilosa ou confidencial que foi confiada a nós.

2.2.6 Nós aderimos a este código e buscamos que outros sigam a conduta profissional aderente a este código.

#### 2.3 Responsabilidade: Padrões de Conduta Obrigatórios

Como profissionais praticantes dentro da comunidade global de gerenciamento de projetos, nós cobramos de nós mesmos e dos outros companheiros praticantes o seguinte:

##### Regulamentos e exigências legais

2.3.1 Informaremos e apoiaremos as políticas, as regras, os regulamentos e as leis que governam nossas atividades profissionais e voluntárias.

2.3.2 Denunciaremos a conduta não ética ou ilegal ao corpo gerencial apropriado e, se necessário, àqueles afetados pela conduta referida.

**Comentário:** *Esses padrões de conduta têm diversas implicações. Especificamente, não nos comprometemos com nenhum comportamento ilegal, incluindo mas não limitado a: roubo, fraude, corrupção, apropriação indevida, ou suborno. Além disso, nós não apropriamos ou usufruímos da propriedade de outros, incluindo propriedade intelectual, nem utilizamos de blasfêmia e nem de difamação. Nos grupos focais conduzidas com praticantes globalmente, esses tipos de comportamentos ilegais foram mencionados como sendo problemáticos.*

*Como praticantes e representantes de nossa profissão, não somos condescendentes nem ajudamos a outros se engajarem em comportamento ilegal. Nós denunciaremos toda a conduta ilegal ou não ética. Delatar não é fácil e nós reconhecemos que pode haver consequências negativas. Em função de recentes escândalos corporativos, muitas organizações têm adotado políticas para proteger os empregados que revelam a verdade sobre atividades ilegais ou não éticas. Alguns governos também vêm institucionalizando um marco legal para proteger os servidores que revelam a verdade.*

### **Denúncias Éticas**

2.3.3 Nós traremos à atenção do corpo gerencial apropriado as violações deste código para a sua devida apuração.

2.3.4 Nós apenas registraremos denúncias éticas quando baseadas em fatos.

**Comentário:** *Esses padrões de conduta têm diversas implicações. Nós cooperamos com o PMI a respeito das violações do Código de Ética e do conjunto de informações relacionadas na condição de denunciante e de inquirido. Nós igualmente nos abstermos de acusar outros de falta de conduta ética quando nós não temos todos os fatos. Além disso, nós buscamos ação disciplinar contra indivíduos que sabidamente fazem falsas alegações sobre outros.*

2.3.5 Nós buscamos ação disciplinar contra indivíduos que intimidam pessoas que externem preocupações éticas.

## CAPÍTULO 3

### RESPEITO

#### 3.1 Descrição de Respeito

Respeito é o nosso dever para demonstrar uma elevada consideração por nós, pelos outros, e pelos recursos que nos foram confiados. Os recursos que nos foram confiados podem incluir pessoas, dinheiro, reputação, a segurança de outros e recursos naturais ou ambientais.

Um ambiente de respeito aumenta a confiança, a confiança e a excelência de desempenho por meio da promoção de uma cooperação mútua – um ambiente onde diversas perspectivas e visões são encorajadas e valorizadas.

#### 3.2 Respeito: Padrões de Conduta Desejáveis

Como profissionais praticantes da comunidade global de gerência de projeto:

3.2.1 Nós nos informamos sobre as normas e costumes de outros e evitamos adotar um comportamento considerado desrespeitoso.

3.2.2 Nós escutamos os pontos de vista de outros, procurando entendê-los.

3.2.3 Nós tratamos diretamente com aquelas pessoas com quem temos um conflito ou desacordo.

3.2.4 Nós nos conduzimos de maneira profissional, mesmo quando isso não é recíproco.

*Comentário: A implicação desses padrões é a de que nós evitamos fofocas, assim como evitamos fazer observações negativas que possam afetar a reputação de outras pessoas. Nós também temos um dever sob este Código de confrontar aqueles que se enquadram nesses tipos de comportamento.*

#### 3.3 Respeito: Padrões de Conduta Obrigatórios

Como profissionais praticantes dentro da comunidade global de gerenciamento de projetos, nós cobramos de nós mesmos e dos outros companheiros praticantes o seguinte:

3.3.1 Nós negociamos com boa fé;

3.3.2 Nós não utilizamos o poder do nosso conhecimento ou da nossa posição para influenciar decisões ou ações em benefício próprio;

3.3.3 Nós não agimos de maneira abusiva em relação a outros.

3.3.4 Nós respeitamos os direitos de propriedade de outros.

## CAPÍTULO 4

### CAPÍTULO 4

#### Equidade

##### 4.1 Descrição de Equidade

Equidade é o nosso dever de tomar decisões e agir imparcial e objetivamente. Nossa conduta tem que estar destacada dos nossos próprios interesses, preconceitos e favoritismos.

##### 4.2 Equidade: Padrões de Conduta Desejáveis

Como profissionais praticantes em uma comunidade global de gerenciamento de projetos:

4.2.1 Nós demonstramos transparência em nosso processo de tomada de decisões.

4.2.2 Nós constantemente reexaminamos nossa imparcialidade e objetividade, tomando ações corretivas conforme a necessidade.

**Comentário:** *Pesquisas com praticantes indicaram que o tema conflitos de interesse é um dos assuntos mais desafiadores encarados em nossa profissão. Um dos maiores problemas reportados pelos profissionais praticantes é não reconhecer quando temos lealdades conflitantes e reconhecer quando, inadvertidamente, estamos colocando nós mesmos ou os outros em uma situação de conflito de interesse. Nós, enquanto profissionais praticantes, precisamos pro ativamente procurar por potenciais conflitos de interesse e ajudarmos uns aos outros a reconhecer os potenciais conflitos de interesse de cada um, e perseguir que sejam resolvidos.*

4.2.3 Nós provemos iguais acessos às informações para aqueles que estão autorizados a obtê-las.

4.2.4 Nós fazemos com que as oportunidades estejam igualmente acessíveis aos candidatos qualificados.

**Comentário:** *Uma implicação desses padrões é quando, em caso de um acerto de contrato, fornecemos condições iguais de acesso às informações durante o processo de licitação.*

##### 4.3 Equidade: Padrões de Conduta Obrigatórios

Como profissionais praticantes dentro da comunidade global de gerenciamento de projetos, nós cobramos de nós mesmos e dos outros companheiros praticantes o seguinte:

##### Situações de conflito de interesse

4.3.1 Nós pro ativa e completamente divulgamos qualquer conflito de interesse, real ou potencial, aos devidos *stakeholders*.

4.3.2 Quando compreendemos que temos um real ou potencial conflito de interesse, abstermos de participar do processo de tomada de decisão ou ainda influenciar os resultados, a menos ou até que: tenhamos revelado os fatos aos *stakeholders* afetados; tenhamos um

plano de mitigação aprovado; e tenhamos obtido o consentimento dos *stakeholders* para prosseguir.

**Comentário:** *Um conflito de interesse ocorre quando estamos em posição para influenciar decisões ou outros resultados no interesse de um grupo quando tais decisões ou resultados possam afetar um ou mais grupos aos quais tenhamos lealdades concorrentes. Por exemplo, quando estamos atuando como empregado, nós temos o dever de lealdade para o nosso empregador. Quando estamos atuando como um voluntário do PMI, nós temos um compromisso de lealdade com o Project Management Institute. Temos que reconhecer esses interesses divergentes e nos abster de influenciar as decisões quando temos um conflito de interesse.*

*Adicionalmente, mesmo se acreditarmos que podemos pôr de lado nossas lealdades divididas e tomar decisões de forma imparcial, nós tratamos a aparência de um conflito de interesse como um conflito de interesse efetivo e seguimos os padrões de conduta descritos neste Código.*

### **Favoritismo e discriminação:**

4.3.3 Nós não contratamos ou demitimos, recompensamos ou punimos, adjudicamos ou recusamos contratos baseados em considerações pessoais, incluindo, mas não se limitando a favoritismo, nepotismo ou suborno.

4.3.4 Não discriminamos os outros baseados em, mas não limitados a, sexo, raça, idade, religião, incapacidade, nacionalidade ou orientação sexual.

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

## CAPITULO 5

### Honestidade

#### 5.1 Descrição de Honestidade

Honestidade é o nosso dever em compreender a verdade e agir de maneira sincera, tanto em nossa comunicação como em nossa conduta.

#### 5.2 Honestidade: Padrões de Conduta Desejáveis

Como profissionais praticantes da comunidade global de gerência de projeto:

5.2.1 Nós procuramos seriamente compreender a verdade.

5.2.2 Nós somos sinceros em nossas comunicações e em nossa conduta.

5.2.3 Nós fornecemos a informação exata de maneira tempestiva.

*Comentário: A implicação desses padrões de conduta é a de que nós tomamos medidas apropriadas para assegurar que a informação na qual estamos baseando nossas decisões ou estamos fornecendo a outros é exata, confiável e tempestiva.*

*Isso inclui ter a coragem de compartilhar notícias ruins mesmo quando podem ser mal recebidas. Além disso, quando os resultados são negativos, nós evitamos esconder informações ou transferir a culpa a outros. Quando os resultados são positivos, nós evitamos tomar o crédito pelas realizações de outros. Esses padrões reforçam nosso compromisso em sermos tanto honestos quanto responsáveis.*

5.2.4 Nós fazemos compromissos e promessas, implícitas ou explícitas, em boa fé.

5.2.5 Nós procuramos criar um ambiente em que as pessoas se sintam seguras em dizer a verdade.

#### 5.2 Honestidade: Padrões de Conduta Obrigatórios

Como profissionais praticantes dentro da comunidade global de gerenciamento de projetos, nós cobramos de nós mesmos e dos outros companheiros praticantes o seguinte:

5.3.1 Nós não engajamos ou toleramos comportamentos que se destinam a enganar os outros, incluindo mas não limitado: a fazer declarações errôneas ou falsas; a afirmar meias verdades; a fornecer informações fora do contexto ou a reter informações que, se conhecidas, iriam tornar nossas declarações errôneas ou incompletas.

5.3.2 Nós não nos engajamos em comportamento desonesto, com a intenção de ganho pessoal ou às custas de outros.

*Comentário: Os padrões desejáveis nos estimulam a sermos sinceros. Declarar meias verdades e reter a informação com a intenção de manipular os stakeholders é tão pouco profissional como gerar mal entendidos proposadamente. Nós desenvolvemos credibilidade provendo informações completas e acuradas.*

## Apêndice A

### A.1 História deste Padrão

A visão do PMI sobre o gerenciamento de projetos como uma profissão independente guiou nosso trabalho inicial em ética. Em 1981, o Corpo de Diretores do PMI formou um grupo em Ética, Padrões e Autorizações. Uma das tarefas requeridas para o grupo foi deliberar sobre a necessidade de um código de ética para a profissão. O relatório do grupo continha o primeiro documento do PMI de discussão de ética para a profissão de gerenciamento de projetos. Esse relatório foi submetido ao Corpo de Diretores do PMI em agosto de 1982 e publicado com um suplemento na publicação *Project Management Quarterly* em agosto de 1983.

No final da década de 1980, esse padrão evoluiu para tornar-se o Padrão Ético para o Profissional de Gerenciamento de Projetos [PMP]. Em 1997, o Corpo de Diretores do PMI definiu a necessidade de um código de ética para os filiados. Formou o Comitê de Documentação da Política de Ética para redigir e publicar um padrão de conduta ética para os filiados. O Corpo de Diretores do PMI aprovou o novo Código de Ética dos Membros em outubro de 1998 e os Procedimentos de Casos de Filiados em janeiro de 1999. Esse último resultou na institucionalização de um processo para a submissão de denúncias éticas e para a apuração da ocorrência ou não de violações éticas.

Desde a adoção desse Código em 1998, várias mudanças significativas ocorreram dentro do PMI e no mundo dos negócios. A filiação de membros do PMI cresceu significativamente. Uma grande parte do crescimento ocorreu em regiões fora da América da Norte. No mundo dos negócios, escândalos éticos têm causado a queda de corporações globais e de organizações não-governamentais, causando indignação pública e fomentando a criação de novos regulamentos governamentais. A globalização tem aproximado economias e trouxe a constatação de que nossa conduta ética pode diferir de cultura para cultura. A rápida e continuada evolução das mudanças tecnológicas tem gerado novas oportunidades, mas tem também introduzido novos desafios, incluindo novos dilemas éticos.

Por essas razões, em 2003 o Corpo de Diretores do PMI decidiu reexaminar nossos códigos de ética. Em 2004, o Corpo de Diretores do PMI instituiu o Comitê de Revisão do Padrão Ético [ESRC – *Ethics Standards Review Committee*] para revisar os códigos de ética existentes e desenvolver processos de revisão que encorajassem participações ativas pelas comunidades globais de gerenciamento de projetos. Em 2005, o Corpo de Diretores do PMI aprovou o processo para revisão o código, concordando que a participação da comunidade global de gerenciamento de projetos seria fundamental. Em 2005, o Corpo de Diretores do PMI também instituiu o Comitê de Desenvolvimento de Padrões Éticos [ESDC - *Ethics Standards Development Committee*] para desenvolver todo o processo de aprovação pelo Corpo de Diretores e entregar o código revisado no final de 2006. Este Código de Ética e de Conduta Profissional foi aprovado pelo Corpo de Diretores do PMI em outubro de 2006.

## A.2 Processo Usado para Criar este Padrão

O primeiro passo do Comitê de Desenvolvimento de Padrões Éticos [ESDC] na elaboração deste Código foi entender as questões éticas enfrentadas pela comunidade de gerenciamento de projetos e entender os valores e pontos de vistas dos profissionais praticantes de todas as regiões do globo. Isso foi alcançado por uma variedade de mecanismos incluindo grupos de discussão e duas pesquisas na internet com profissionais praticantes, membros, voluntários e pessoas que detém a certificação PMI. Adicionalmente, a equipe analisou 24 códigos de ética de associações não-governamentais de várias regiões do mundo, investigou as melhores práticas no desenvolvimento de padrões éticos e explorou os assuntos relacionados à ética na doutrina e no plano estratégico do PMI.

Essa pesquisa extensiva conduzida pelo Comitê ESDC proveu o cenário para o desenvolvimento da primeira minuta divulgada do Código de Ética e de Conduta Profissional do PMI. Essa minuta foi divulgada às comunidades globais de gerenciamento de projetos para comentários. O rigoroso processo de desenvolvimento de padrão estabelecido pelo *American National Standard Institute [ANSI]* foi seguido durante o desenvolvimento do Código porque esse processo já era de uso no desenvolvimento dos padrões técnicos do PMI e representava as melhores práticas para obter e consolidar as avaliações dos *stakeholders* frente à minuta apresentada.

O resultado desse esforço é um Código de Ética e de Conduta Profissional que não somente descreve os valores éticos aos quais a comunidade de gerenciamento de projetos global aspira, mas também engloba a conduta específica que é obrigatória à aderência de todo indivíduo a este Código. Violações do Código de Ética e de Conduta Profissional do PMI podem resultar em sanções pelo PMI por meio dos procedimentos de apuração ética.

O Comitê ESDC aprendeu que nossa comunidade considera a conduta ética muito seriamente e que, como profissionais praticantes do gerenciamento de projetos, assumimos o comprometimento e a responsabilidade em aderir aos padrões deste Código.

## Apêndice B

### B.1 Glossário

Atividades Patrocinadas pelo PMI – Atividades que incluem, mas não se limitam a, participação no Grupo Consultivo de Membros do PMI, equipe de desenvolvimento padrão PMI ou outro trabalho de grupo ou comitê do PMI.

Também incluem atividades empregadas sob a proteção de uma diplomada organização componente do PMI – se é uma função de liderança de um componente ou outro tipo de evento ou componente de atividade educacional.

Compromisso de Lealdade – As responsabilidades pessoais, legais ou morais, para promover o melhor interesse de uma organização ou outra pessoa com quem eles são filiados.

Conflito de Interesse – Uma situação que surge quando um profissional de gerenciamento de projetos está de frente entre tomar uma decisão ou fazer algo que beneficiará o profissional ou outra pessoa ou organização a qual o profissional deve compromisso de lealdade e ao mesmo tempo prejudicar outra pessoa ou organização para a qual o profissional deve uma similar responsabilidade de lealdade. O único caminho profissional que pode resolver o conflito de responsabilidades é revelar o conflito para aqueles afetados e permitir-lhes tomar as decisões sobre como o profissional poderá proceder.

Maneira Abusiva – Conduta que pode resultar em danos físicos ou que cria intensos sentimentos de medo, humilhação, manipulação ou exploração de outra pessoa.

Membro do PMI – Uma pessoa que se filiou como um membro do PMI.

Profissional Praticante – Um profissional engajado em uma atividade que contribui para o gerenciamento de um projeto, portfolio ou programa, como parte da profissão de gerenciamento de projetos.

Project Management Institute [PMI] – O conjunto do PMI, incluindo seus comitês, grupos e cada componente diplomado como capítulo/seção, conselho e grupos de interesse específico.

Stakeholders – As partes interessadas ou todos os envolvidos em um projeto.

Voluntário PMI – Uma pessoa que participa das atividades Patrocinadas pelo PMI, se membro do PMI ou não.

### **Um pouco da história e dos objetivos dessa iniciativa de tradução:**

Este foi o *setup* de projeto mais rápido de que participamos em nossas vidas profissionais. Marcelo Cota enviou um e-mail para a lista dos diretores, adjuntos e voluntários do PMI-DF divulgando a publicação do novo PMI Code of Ethics. O Fernando Dantas respondeu por e-mail em 04/12/06 às 16h50 propondo a idéia da tradução. Em menos de 24 horas (precisamente no dia 05/12/06 às 16h20), estávamos com o time de projeto formado para a tradução do PMI Code of Ethics and Professional Conduct para o português. As primeiras minutas das traduções dos capítulos começaram a chegar logo em um ou dois dias. A revisão começou em seguida. A primeira minuta foi disponibilizada para o grupo no dia 09 de dezembro e a segunda no dia 14 de dezembro. A primeira versão da tradução foi anunciada na Assembléia anual do PMI-DF e publicada no site [www.pmidf.org](http://www.pmidf.org) em 18/12/06. Essa pequena história serve para demonstrar o quanto o assunto ética profissional desperta o interesse e a motivação dos envolvidos em gerenciamento de projetos no Brasil.

### **Compromisso do leitor dessa tradução:**

É com o espírito dessa pequena história acima que solicitamos aos leitores dessa tradução, ainda não-oficial, o envolvimento na reflexão individual e coletiva sobre os padrões de conduta desejáveis e obrigatórios estabelecidos neste Código.

Segundo Robert Srour (2003) em seu livro *Ética Empresarial*, “a ética é o estudo da moral”. A reflexão aqui proposta incorpora esse sentido de estudar, de debater e de decidir sobre as morais, as condutas e os dilemas éticos que enfrentamos no nosso trabalho.

### **Que este Código possa inspirar a conduta correta dos profissionais brasileiros de gerenciamento de projetos.**

Brasília, 18 de dezembro de 2006.

### **Grupo de Voluntários Responsáveis pela Tradução:**

- **Fernando Dantas**, Diretor Adjunto de Voluntários do PMI-DF, [ferdantas@gmail.com](mailto:ferdantas@gmail.com), autor da idéia da tradução e tradutor do capítulo II;
- **Marcelo Cota, PMP**, Diretor de Projetos Especiais do PMI-DF, [marcelo.cota@uol.com.br](mailto:marcelo.cota@uol.com.br), coordenador da equipe de voluntários e revisor da tradução;
- **José Cláudio Lima de Siqueira, PMP**, Diretor Adjunto de Comunicação do PMI-DF, [jclaudio@tse.gov.br](mailto:jclaudio@tse.gov.br), tradutor do capítulo I;
- **Valdery Júnior, PMP**, Diretor Adjunto de Projetos Especiais do PMI-DF, [vjunior.pmi@gmail.com](mailto:vjunior.pmi@gmail.com), tradutor do capítulo III;
- **Luis Negreiros, PMP**, pesquisador e escritor sobre ética em gerência de projetos, [negreiros.luis@siemens.com](mailto:negreiros.luis@siemens.com), tradutor do capítulo IV;
- **Maria Pilar Abad, PMP**, Diretora de Operações do PMI-DF, [pilar.abad@incra.gov.br](mailto:pilar.abad@incra.gov.br), tradutora do capítulo V;
- **José Fábio de Oliveira, PMP**, filiado e voluntário do PMI-DF, [joliveira@tse.gov.br](mailto:joliveira@tse.gov.br), tradutor dos Apêndices.

P.S. Sugestões de melhoria da tradução são bem-vindas ao e-mail acima do coordenador.