



ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

AULA 2



Prof. Claudio Marlus Skora

Ética nas organizações

Toda organização agrega conjuntos diferentes de profissionais que têm suas opiniões, sendo estas, muitas vezes, distintas entre si. Dessa forma, é muito comum haver conflitos e discordâncias sobre determinadas ações e ponderações. Mas como contornar tais situações para não interferir de modo negativo para o bem-estar da empresa?

É de senso comum saber que é preciso ter ética e respeitar os diferentes posicionamentos, entretanto, esse é um assunto polêmico que, muitas vezes, no âmbito organizacional, sobretudo nas ações de rotina internas das empresas, precisa ser muito clara e definida, às custas de permitir problematizações infinitas e improdutivas.

Como as empresas precisam de diferentes perfis profissionais para atuação de trabalho, em algumas vezes a ética é colocada em discussão. Para isso, é mister ter um gestor que identifique as habilidades distintas de cada colaborador, e que saiba gerenciar o comportamento da equipe a fim de extrair os talentos individuais que beneficiem a empresa.

Evidentemente, a competitividade, empenho e trabalho para atingir um determinado posto de maior visibilidade pode provocar comportamentos duvidosos quanto à índole dos sujeitos. A pressão por resultados é algo de conhecimento comum no meio empresarial. Por isso, é primordial arrebatar uma equipe com perfil ético, traçando os componentes de seleção desses profissionais sem haver comparação e protecionismos. São elementos basilares para manter o equilíbrio e o trabalho coerente e sério da empresa.

Com o propósito de abarcar essas considerações, nesta aula vamos discutir sobre a ética nas organizações, elencando os seguintes temas:

- ☐ ética profissional;
- ☐ códigos de ética profissionais e empresariais;
- ☐ código de ética da engenharia;
- ☐ direitos e princípios éticos do profissional de engenharia; e
- ☐ deveres e condutas vedadas na engenharia.



Vale destacar que a ética aponta muitas vezes para a integridade dos profissionais e isso é fundamental para uma carreira de sucesso.

TEMA 1 – ÉTICA EMPRESARIAL E PROFISSIONAL

1.1 Abordagens sobre ética

Max Weber foi um sociólogo alemão que tinha obras analisando, além dos aspectos da sociologia, a relação da formação do capitalismo com a religião protestante. Esse autor se motorizou pelos estudos sociológicos baseados no que ele chamou de *ação social*. Para Weber (1982), as ações sociais são vastas e diversas, e, sendo estas o fulcro da análise do trabalho do sociólogo, estes deveriam sempre manter a neutralidade, ou, ainda, um padrão de correção para que o trabalho desse profissional pudesse ter um rigor metodológico e científico.

Weber (1982) também versou sobre a ética. Para o autor, existem duas formas de entender o conceito, as quais são pela ética da convicção e da ética da responsabilidade. Corrêa (2016, p. 162), ao analisar a obra de Weber, diz que o conceito de ética da convicção se pauta por três princípios fundamentais, a saber: “a ação é incitada pelos sentimentos e por um ideal; a ação não considera as consequências; e a ação inspira uma crença inabalável nos seus fins”.

De acordo com a ética da convicção, são os princípios, dogmas e mandamentos que, quando assimilados pelas pessoas, determinam o senso de responsabilidade, implicando entendimento de uma prescrição sem questionamentos. Nesse sentido, isso equivale dizer que “as pessoas que se orientam por essa ética, que é própria da religião, agem de acordo com o que acreditam ser o seu dever, independentemente, dos efeitos que seus atos possam gerar”, como aponta Corrêa (2016, p. 162). Resume-se, então, considerando essa visão sobre a ética, as pessoas não balizariam suas ações pelos resultados esperados.

De um lado oposto, na ética da responsabilidade, as consequências da ação é que norteiam o comportamento ético. Corrêa (2016, p. 162) explica que “o seguidor da ética da responsabilidade, que é própria da política, é considerado um ser racional porque avalia, entre outras coisas, a irracionalidade do mundo e os efeitos previsíveis de suas ações”. Como ele possui essa visão de mundo, o indivíduo analisa situações, avaliando previamente os efeitos que serão

alcançados com a ação empreendida e busca as alternativas que possam fazer o bem ao maior número possível de pessoas, como aduz Srour (2003).

Chanlat (1992) corrobora com essas visões ao afirmar que na ética da responsabilidade surgem dúvidas e questionamentos, abrindo um leque de alternativas de ação ao examinar as circunstâncias e avaliar possíveis riscos. Obviamente que essa visão leva a maior complexidade no processo decisório, tornando-o mais elaborado, lento e cercado de incertezas, caracterizado por um método indutivo de pensar.

Como contraponto, na ética da convicção, quando se pensa sob a égide empresarial, basta a um empresário escolher os caminhos a se tomar a partir de pressupostos já estabelecidos. Sarmiento, Freitas e Vieira (2008) lembram que a partir dessa visão é desnecessária a tarefa de se idealizar avaliações, apreciações e mensurações. A tomada de decisão se dá, para esse empreendedor, por um processo de dedução, característico de um padrão do *self made man* (a saber, a pessoa que se faz por si próprio) tão reverenciado quando se fala de perfil de empresário de sucesso. Resume-se, então, que, na ética da convicção, a decisão é alicerçada em verdades inquestionáveis. Dessa forma, o processo é rápido e disciplinado.

Deve-se salientar que não se está relatando a qualidade da decisão, mas sim o processo realizado. É o caso, por exemplo, de uma empresa em crise, que decide fazer aquilo que o meio empresarial considera como decisão-padrão: demitir funcionários para reduzir as despesas, ganhar fôlego e tentar manter-se viva, sacrificando alguns para permitir a sobrevivência dos demais.

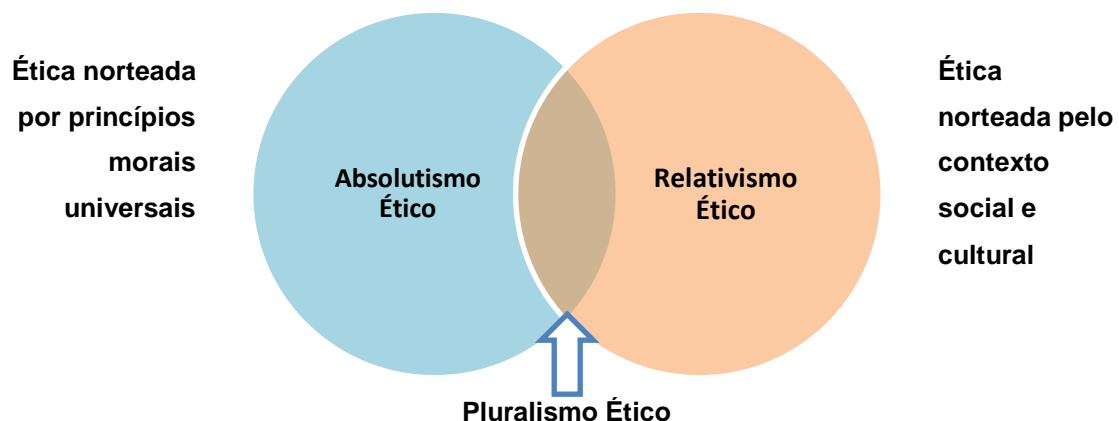


Crédito: Andrii Yalanskyi/Shutterstock.



Crane e Matten (2004), segundo Sarmento, Freitas e Vieira (2008), apresentam uma visão sobre ética que também pode ser utilizada para entender esse constructo em termos empresariais. Trata-se do **absolutismo ético**. De acordo com essa premissa, sabe-se que existem nas organizações princípios morais universais, que permitem aos integrantes a distinção entre certo e errado, como um processo objetivo e racional. Do outro lado, também é encontrado a visão de que o julgamento moral é essencialmente subjetivo e depende do contexto, por isso sofre grande influência pessoal do tomador de decisão e da cultura local. A isso, Crane e Matten (2004) denominaram de **relativismo ético**. Sarmento, Freitas e Vieira (2008) apontam que essa visão relativista considera a moralidade impactada pelo contexto cultural, e coloca em questão a avaliação de aspectos éticos em nível internacional, situação presente no ambiente de negócios, seja pela relação comercial entre empresas de diferentes países, seja no âmbito de corporações multinacionais.

Figura 1 – Absolutismo ético, relativismo ético e pluralidade ética



Fonte: Skora, 2021.

Dessas duas posições extremas surge a alternativa do **pluralismo**, que ocupa uma posição intermediária entre o absolutismo e o relativismo, aceitando, segundo Sarmento, Freitas e Vieira (2008), diferentes convicções morais, mas, ao mesmo tempo, sugerindo que é possível um consenso em torno de princípios básicos e regras em um determinado contexto social.

Pode-se supor, a partir dessas visões, que existem dificuldades a corporações multinacionais em, por exemplo, implantarem um código moral único. Sarmento, Freitas e Vieira (2008) apontam que algumas prescrições morais válidas em um país nem sempre são recebidas efusivamente em outros. Corroborando com esse pensamento, Sarmento, Freitas e Vieira (2008) apontam



que esses códigos de ética empresariais globais definem seus padrões éticos com base em valores humanos essenciais compartilhados por países, religiões e culturas, respeitando a dignidade humana e os direitos humanos básicos, fixando, assim, prescrições de aplicação universal, como justiça, honestidade, respeito mútuo e responsabilidade. Obviamente que a visão do pluralismo atende a situações como essas, uma vez que, então, se pode estabelecer regras comumente aceitas – lastrando-as nos direitos humanos universais, e deixando que as unidades de negócios locais determinem a complementação do código de conduta interno, assumindo internamente as diferenças de contexto e cultura ao fixar prescrições morais específicas.

Ao trazer a conceituação teórica para o ambiente empresarial, pode-se afirmar que as classificações apresentadas não funcionam como uma cartela de opções. Pinheiro e Barroso (2006) atestam isso, ao afirmar que não se trata de selecionar uma teoria e usar o quadro de referência para a tomada de decisão. O dirimir de questões éticas não comporta tal simplicidade, pois é um processo não estruturado, no qual os problemas não podem ser claramente descritos a priori, mas vão se revelando durante as tentativas de solução. Tais questões não têm uma única solução, mas uma gama de alternativas, mais ou menos aceitáveis.

Nesse ponto, vale fazer referência ao trabalho de Van de Poel e Royakkers (2007), que propõem a abordagem das questões éticas segundo um ciclo, com etapas definidas e percorridas de forma interativa, com idas e vindas entre as fases. Além disso, os autores preconizam que o julgamento ético não deve se basear apenas em teorias éticas formais, mas incluir também as estruturas éticas informais, como as intuições e o método do valor dominante.

Na estrutura intuitiva, indica-se a opção mais aceitável e, a partir dela, buscam-se os argumentos para sustentar essa escolha. Já no método do valor dominante, a ideia é de que existe um valor maior em jogo, que predomina no caso analisado, como definem Poel e Royakkers (2007). Pode-se, por exemplo, abrir mão de lucro quando está em jogo a segurança de vidas humanas, e o reconhecimento da preponderância desse valor conduz a opções de ação determinadas. Na visão desses autores, não se trata de optar entre as teorias éticas para avaliar uma determinada situação, mas utilizar essas teorias simultaneamente, arguindo a favor e contra diferentes estruturas de forma a



enriquecer a análise e consolidar os argumentos que justificam a escolha final, como preconizam Poel e Royakkers (2007).

Para resumir, consolida-se a visão de que o processo decisório sobre as questões éticas na área empresarial envolve:

- raciocínio indutivo, sujeito a avaliações, conjecturas e hipóteses, com uma significativa margem de incerteza; e
- análise do problema sob várias ópticas, utilizando diferentes teorias éticas, de forma a percorrer diversos caminhos e explorar muitas alternativas antes de definir uma posição.

Assim, o gerenciamento da ética corporativa envolve o tratamento formal e informal das questões éticas por meio de políticas, práticas e programas específicos. A compreensão dessas características é essencial para o comportamento e valores da empresa e sua atuação na sociedade.

1.2 Definição de ética profissional

A ética profissional se relaciona com um conjunto de preceitos éticos e morais que norteiam as atitudes e as ações de profissionais que colaboram em uma organização e definem por quais princípios suas respectivas condutas devem estar pautadas para que possa ser realizado o exercício da profissão, como apontaram Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2001).

Ter uma postura ética como profissional, portanto, significa desempenhar suas obrigações em conformidade com os princípios determinados pelo seu grupo de trabalho. Isto é, nas palavras de Alencastro (2006, p. 32), “cada categoria profissional tem seu próprio Código de Ética, um conjunto de normas elaboradas pelos Conselhos que representam e fiscalizam cada área de atuação”.

Nas profissões de Ensino Superior, para a obtenção do diploma universitário, é sempre necessário realizar o juramento – normalmente no momento da formatura – no qual os formandos afirmam que seguirão todas as normas alusivas à sua carreira de trabalho.

Quadro 1 – Exemplos de juramentos na Engenharia

Engenharia	Juramento
De Alimentos	“Juro, como graduado em Engenharia de Alimentos, contribuir, consciente de minhas responsabilidades profissionais, para o desenvolvimento humano e



	social do país. Prometo ainda, em consonância com a legislação em vigor, respeitar e cumprir as normas e os princípios éticos que norteiam o exercício de minha profissão. Pela minha honra, pela minha profissão, pelo meu país, juro.”
Civil	“Prometo que, no cumprimento do meu dever de engenheiro, não me deixarei cegar pelo brilho excessivo da tecnologia, não me esquecendo de que trabalho para o bem do homem, e não da máquina. Respeitarei a natureza, evitando projetar ou construir equipamentos que destruam o equilíbrio ecológico ou poluam. Colocarei todo o meu conhecimento científico a serviço do conforto e desenvolvimento da humanidade. Assim estarei em paz comigo e com Deus. Assim eu juro.”
De Produção	“Juro, que no cumprimento do meu dever de engenheiro não me deixarei cegar pelo brilho excessivo da tecnologia, de forma a não esquecer de que trabalho para o bem do homem e não da máquina. Comprometo-me a respeitar o meio ambiente, com a máxima responsabilidade, colocando todo o meu conhecimento científico a serviço do conforto e do desenvolvimento da humanidade. Assim eu juro.”

Fonte: Elaborado com base em Guia de Eventos Udesc¹.

A partir dos exemplos, pode-se apontar que muitos dos fundamentos presentes nesse juramento, bem como no Código de Ética da Engenharia, repetem-se naqueles deliberados para outras profissões. Isso porque, em grande parte, são princípios universais que orientam o profissional na forma de desempenhar suas atividades. Dentre esses princípios podemos citar: honestidade, responsabilidade, competência, respeito, entre muitos outros.

TEMA 2 – CÓDIGOS DE ÉTICAS PROFISSIONAIS E EMPRESARIAIS

Cabe, antes de abordar diretamente o assunto, diferenciar o campo da ética do campo da lei. Vieira (2006) defende que certamente existe uma grande faixa de convergência, na qual o comportamento ético coincide com as prescrições legais. Mas, seguramente, muitas questões moralmente polêmicas não estão cobertas por previsões legais, assim como existem prescrições legais desvinculadas de aspectos éticos (legal – ético – moral – justo).



Crédito: iQoncept/Shutterstock

¹ Disponível em: <<https://www.udesc.br/guiadeeventos/juramentos>>. Acesso em: 28 maio 2021.



Conforme Crane e Matten (2004), a ética nos negócios começa quando a lei termina. A ética nos negócios está principalmente voltada para os assuntos não cobertos pela lei ou onde não há um consenso definido sobre certo e errado. Defendem os autores que isso pode ser verificado pelo fato de que no ambiente empresarial prevalece um tipo específico de ética, de caráter normativo, que tem a função precípua de fazer prescrições e estabelecer normas morais.

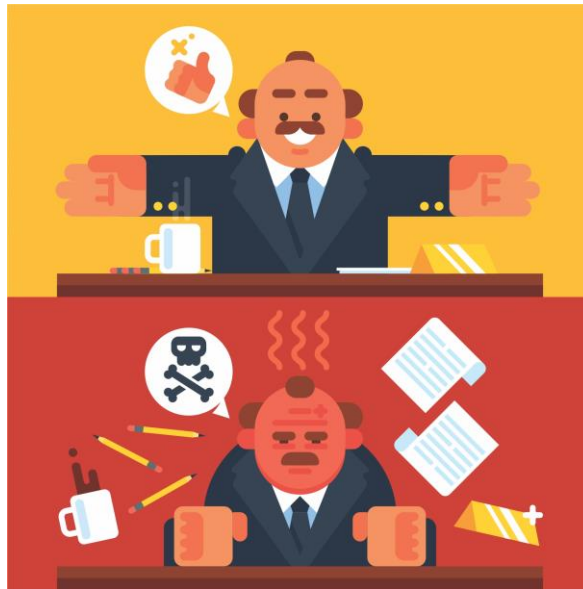
Esses conteúdos costumam ser reunidos e formalizados nos chamados códigos de ética, que são caracterizados como documentos que tornam claro o que a organização entende por conduta ética, conforme compreendem Crane e Matten (2004). Neles se especifica o comportamento esperado dos empregados e, complementarmente, os marcos básicos de atuação, abordando tópicos como respeito às leis do país, conflitos de interesse, proteção do patrimônio da instituição, lealdade entre os funcionários, respeito entre chefes e subordinados, transparência nas comunicações internas e com os stakeholders da organização, denúncia, práticas de suborno e corrupção em geral, entretenimento e viagem, propriedade de informação, contratos com e do Governo, assédio profissional e sexual, alcoolismo, uso de drogas, entre outros, como apresenta Arruda (2002).

Assim, idealiza-se que os códigos de ética precisam ser instrumentos dinâmicos, atualizados, que captem as transformações ambientais e estejam ajustados ao contexto no qual as empresas estão inseridas. Exemplo dessa necessidade é o caso do fenômeno da internet, que vem introduzindo radicais transformações no dia a dia empresarial, gerando situações até então não previstas em códigos da década anteriores.

Os códigos de ética constituem o ponto de partida para a prática da ética nas empresas. Segundo pesquisa de Adams et al. (2001), a mera existência de um código de ética parece ter um impacto positivo na percepção do comportamento ético em organizações, mesmo quando os respondentes não conseguem recordar os aspectos específicos de seu conteúdo.

Ao aprofundar o tema, Cleek e Leonard (1998) indicam que, além de possuir um código de ética, é relevante observar a forma como este é comunicado, exigido e utilizado, para que possa ser incorporado na cultura organizacional. Cabe mencionar também a abordagem apresentada por Knights e O'Leary (2005) apontam como em muitos casos as falhas éticas são essencialmente decorrentes do comportamento da liderança imediata de um

colaborador. As pessoas que integram uma organização serão diretamente influenciadas pelo comportamento dos líderes que o gerenciam.



Crédito: July Pluto/Shutterstock.

Knights e O'Leary (2005) entendem que se os líderes devem criar uma cultura que enfatiza o desempenho financeiro, o sucesso pessoal e empresarial e, ainda, se eles se encontram envolvidos diretamente em práticas antiéticas, omitem-se diante de violações praticadas pelos empregados, ou não se preocupam em prover o treinamento nas normas éticas, esses líderes podem ser considerados como responsáveis principais pelos desvios éticos da empresa, ou, ao contrário de tudo que foi exposto, serem exemplos a ser seguido.

Para a elaboração e a implantação de um código de ética em uma empresa que não o possui, é salutar recordar o modelo de elaboração de programas éticos em empresas estabelecido pela *Federal Sentencing Guidelines for Organizations*, aprovados pelo Congresso dos Estados Unidos que, conforme lembra Zylbersztajn (2002), trata-se de fortes recomendações para que as empresas daquele país, que atuam em territórios estrangeiros, devem buscar respeitar.

De acordo com essas orientações, o código de ética em uma organização deve respeitar sete diretrizes básicas, que são:

1. o estabelecimento de padrões e procedimentos, como os códigos de ética, capazes de detectar e prevenir a má conduta;
2. a nomeação de pessoal de alto nível como responsável pelo cumprimento do programa de ética;



3. o cuidado na delegação de autoridade a pessoas com propensão a má conduta;
4. a comunicação dos padrões mediante programas de treinamento em ética;
5. a implantação de sistemas de monitoramento, auditoria e comunicação de casos de desvios e violações;
6. a exigência da empresa quanto ao cumprimento dos padrões e aplicação de punições; e
7. o aprimoramento contínuo do programa de cumprimento de normas éticas.

A existência de um código de ética por si só é insuficiente para orientar o comportamento empresarial e de seus empregados, porque a simples elaboração do código de ética e sua formalização, sem outras ações específicas, podem levá-lo ao esquecimento em curto espaço de tempo (Pena, 2004). Da mesma forma, um código imposto sem a adequada comunicação aos empregados pode transformar-se em letra morta, existindo o risco de transformar-se em fonte de ressentimentos. Zylbersztajn (2002) aponta isso e, mais ainda, reforça que um código de ética implantado e que sofre violações pela alta gerência ou outros empregados, sem a necessária reação da empresa, perde a credibilidade, inviabilizando sua aplicação.

Dessa forma, é essencial examinar de que maneira um código de ética é desenvolvido, implantado e gerenciado no dia a dia, de forma que seja realmente praticado, como defendem Sarmento, Freitas e Vieira (2008). A esses procedimentos, denomina-se, atualmente, de *compliance*.

Por meio das ações de *compliance*, as organizações buscam assegurar a conformidade do comportamento dos empregados por meio da prevenção, detecção e punição em caso de descumprimento do código de ética, como lembra Perseguini (2015). Sua importância é vital para as empresas atuais, portanto, abordaremos o tema com profundidade em uma das próximas unidades da disciplina.



Crédito: Panchenko Vladimir/Shutterstock.

De modo sintético, o *compliance* significa estar em conformidade com as leis e os regulamentos da empresa (Perseguini, 2015). Assim, tal como a empresa, todos os colaboradores que nela trabalham, devem se comportar com conformidade segundo as regras dos organismos reguladores, sem excetuar os fornecedores de interesse. Ademais, todos garantem o cumprimento real dos variados instrumentos normativos internos. Afinal, é somente dessa maneira que a empresa pode estar em *compliance* ambiental, trabalhista, financeiro, de segurança do trabalho, operacional e contábil, por exemplo.

TEMA 3 – CÓDIGO DE ÉTICA DA ENGENHARIA

3.1 A ética nas engenharias

Zylbersztajn (2002) descreve que discutir ética nas atividades da engenharia é algo fundamental, pois isso permite compreender a engenharia como uma função empresarial. Acredita-se que uma possibilidade da falta de discussão sobre o assunto tinha origem no fato de os “Códigos de Ética” das diferentes profissões não serem aprofundados já na formação, sobretudo por não serem focos de discussões e debates em “estudos de caso”, bem como os diversos outros assuntos que decorrem na formação profissional.

Até pouco tempo atrás, diversas organizações, mesmo empresariais, não possuíam em suas políticas internas os Códigos de Ética e de Postura (Perseguini, 2015). Quiçá quando possuíam, na maioria das vezes, residiam



dentro do regimento disciplinar de pessoal, desconsiderando a gestão da organização.

De acordo com o portal de engenharia, atualmente, existe o código de ética oficial da profissão, como o produzido pelo Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA), que merece um conhecimento maior por cada profissional. Nesse contexto, a ética para esses profissionais da engenharia tem como princípio basilar o de:

[...] compreender a dimensão de que o saber obtido na profissão, como a de engenharia e suas ações, devem estar voltadas ao bem da humanidade e, portanto, saber harmonizar as ações e interesses pessoais aos interesses coletivos deve ser a preocupação primordial do profissional que espera caminhar na linha ética ao longo da sua carreira (Rego; Braga, 2021, p. 43).

O profissional da engenharia, seja técnico, tecnólogo ou engenheiro, não pode usar a carreira para transgredir uma ação irregular porque age de maneira a tangenciar a ética, como leva à compreensão Sarmento, Freitas e Vieira (2008). Assim, quando o profissional desse ramo age sem ética, ele promove uma ação impacta na própria carreira, como reflete de maneira negativa por toda a profissão, sobretudo no conceito, respeito e confiança que a sociedade deposita nas carreiras de engenharia.

É mister compreender que os profissionais da engenharia não podem utilizar o crédito e respeito à profissão e assumir “responsabilidade técnica” por projetos e obras que podem vistoriar e acompanhar de perto. Sarmento, Freitas e Vieira (2008) lembram e reforçam que, além disso, não se pode assumir outras responsabilidades que ultrapassem a expertise da profissão.

Ademais, convém ressaltar que o profissional de engenharia, em relação ao meio ambiente, recebe a responsabilidade quanto ao princípio da ética ambiental, em que a profissão tem que estar orientada com respeito para o desenvolvimento sustentável (Rego; Braga, 2021).

Os princípios “Ética Sustentável” não trafegam somente na linha da observância rígida das normas e da legislação ambiental ou até no cumprimento dos princípios de licenciamento ambiental com os órgãos competentes, como na preocupação de que os novos projetos, produtos e construções não estejam

relacionados com as ações voltadas ao desperdício de recursos naturais como também na otimização dos espaços e distanciando-se da degradação do meio ambiente (Rego; Braga, 2021). Da mesma forma, argumentam que:

aqueles que atuam em órgãos públicos de licenciamento, quer sejam ambientais ou urbanísticos, devem amparar as suas decisões em estudos técnicos de impactos, sempre discutindo de maneira clara e aberta com a população envolvida, através de audiências públicas, canal adequado para receber contribuições e adequar suas decisões para a mitigação dos impactos sócios, econômicos e ambientais (Rego; Braga, 2021, p. 52).

É importante destacar que na atuação de profissional da engenharia é preciso conhecer os códigos de ética da sua área profissional, disponíveis no site do CREA e do CONFEA.



Crédito: ndoeljindoel/Shutterstock

3.2 Um pouco do código

Neste tópico, vamos ver um pouco do código de ética que pautam os engenheiros e o comportamento na profissão. No mundo ocidental, o código de Ética na Engenharia é bastante semelhante de país para país. O que não é surpresa, uma vez que o trabalho das ciências naturais é, muitas, vezes, imutável em qualquer parte do mundo e, conseqüentemente, tem resultados semelhantes.

A seguir, destacam-se alguns artigos da ética profissional da engenharia, retirado do site do Crea-PR (2010):

Artigo 1º – O Código de Ética Profissional enuncia os fundamentos éticos e as condutas necessárias à boa e honesta prática das profissões da Engenharia, da Agronomia, da Geologia, da Geografia e



da Meteorologia e relaciona direitos e deveres correlatos de seus profissionais.

Artigo 2º – Os preceitos deste Código de Ética Profissional têm alcance sobre os profissionais em geral, quaisquer que sejam seus níveis de formação, modalidades ou especializações.

O código de ética objetiva delinear as normas e as regras a serem seguidas pelos profissionais da engenharia, de forma a manter a cautela e a segurança da sociedade e de bens.

Artigo 3º – As modalidades e especializações profissionais poderão estabelecer, em consonância com este Código de Ética Profissional, preceitos próprios de conduta atinentes às suas peculiaridades e especificidades (CREA, 2010).

Como a área de engenharia é bastante ampla, cada profissional é livre para escolher a sua especialidade.

Artigo 4º – As profissões são caracterizadas por seus perfis próprios, pelo saber científico e tecnológico que incorporam, pelas expressões artísticas que utilizam e pelos resultados sociais, econômicos e ambientais do trabalho que realizam (CREA, 2010).

Cada especificidade da área tem perfis próprios que devem ser respeitados conforme o saber científico.

Artigo 5º – Os profissionais são os detentores do saber especializado de suas profissões e os sujeitos proativos do desenvolvimento.

Artigo 6º – O objetivo das profissões e a ação dos profissionais volta-se para o bem-estar e o desenvolvimento do homem, em seu ambiente e em suas diversas dimensões: como indivíduo, família, comunidade, sociedade, nação e humanidade; nas suas raízes históricas, nas gerações atual e futura (CREA, 2010).

Frente às especialidades de cada formação, o profissional deve zelar pelo desenvolvimento humano, tecnológico e social.

Artigo 7º – As entidades, instituições e conselhos integrantes da organização profissional são igualmente permeados pelos preceitos éticos das profissões e participantes solidários em sua permanente construção, adoção, divulgação, preservação e aplicação (CREA, 2010).

Os conselhos e instituições que agregam os profissionais da engenharia visam pela construção, preservação e aplicação de saberes.

Artigo 13º – Constitui-se infração ética todo ato cometido pelo profissional que atente contra os princípios éticos, descumpra os deveres do ofício, pratique condutas expressamente vedadas ou lese direitos reconhecidos de outrem.

Artigo 14º – A tipificação da infração ética para efeito de processo disciplinar será estabelecida, a partir das disposições deste Código de Ética Profissional, na forma que a lei determinar (CREA, 2010).



O dever ético deve ser sempre a premissa de ordem de cada atuação, em caso de desvio ético ou problemas técnicos, o código orienta as normas para avaliar cada situação específica.

Como é possível perceber, o código destaca os objetivos de ser ter um código de ética e ressalta a questão da identidade profissional. Além disso, evidencia os princípios norteadores da ética, os deveres do profissional, as condutas vedadas na atuação profissional, os direitos como profissionais e as infrações éticas.

Ademais, convém ressaltar que o código anterior diz respeito ao profissional da engenharia como responsável técnico. Somado a ele, há também os códigos das empresas e/ou organizações que se presta serviço ou atua como colaborador, e que devem ser consideradas em conjunto para não incorrer em deslizes e problemas na atuação profissional.

TEMA 4 – DIREITOS E PRINCÍPIOS ÉTICOS DO PROFISSIONAL DE ENGENHARIA

O Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA) e suas seções locais, denominados de Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia (CREAS) são organizados em forma de autarquias federais estabelecidas por lei em 1933, sendo suas competências reguladas atualmente pela Lei n. 5.194, de 24 de dezembro de 1966. Esses órgãos são responsáveis pela verificação, fiscalização e aperfeiçoamento do exercício e das atividades das áreas profissionais da engenharia, agronomia e geociências.

O chamado Sistema Confea/Crea é o conjunto formado pelo Confea e pelos Creas atuando de forma associada e coesa em prol de um objetivo comum: **zelar pela defesa da sociedade e do desenvolvimento sustentável do país, observados os princípios éticos profissionais**. A intenção de se buscar essa unidade de ação é que tais órgãos fiscalizadores – que possuem, cada um, personalidade jurídica própria – trabalhem de forma sinérgica, de modo a potencializar suas entregas aos cidadãos (CONFEA/CREA, 2021, grifo nosso).

Disso decorre o caráter de confiança pública no exercício da engenharia. CONFEA (2016) aponta que o exercício da engenharia, como profissão de confiança pública, implica que a valorização científica e técnica seja acompanhada pelo compromisso com princípios éticos e deveres deontológicos inerentes ao exercício livre e responsável da atividade profissional.



Por isso, é relevante enfatizar que na prática das engenharias há deveres e responsabilidades exigidos pelo ambiente profissional que conciliam valores duradouros implicados na natureza do ser humano. Os princípios, valores e práticas aprofundam e elevam os ideais e padrões de exigência de todos quantos se obrigam ao exercício digno da profissão.

Para tanto, de acordo com o site do CREA-PR (2010), destacam-se como princípios e deveres no código de ética:

Artigo 8º – A prática da profissão é fundada nos seguintes princípios éticos aos quais o profissional deve pautar sua conduta:

Do objetivo da profissão.

I – A profissão é bem social da humanidade e o profissional é o agente capaz de exercê-la, tendo como objetivos maiores a preservação e o desenvolvimento harmônico do ser humano, de seu ambiente e de seus valores;

Da natureza da profissão.

II – A profissão é bem cultural da humanidade construído permanentemente pelos conhecimentos técnicos e científicos e pela criação artística, manifestando-se pela prática tecnológica, colocado a serviço da melhoria da qualidade de vida do homem;

Da honradez da profissão.

III – A profissão é alto título de honra e sua prática exige conduta honesta, digna e cidadã (CREA-PR, 2010).

As pressões financeiras e ambientais podem levar engenheiros a subverter obrigações éticas devido à competição. Por isso, é imperioso estar atento a isso para não infringir os princípios da ética na engenharia.

Da eficácia profissional

IV – A profissão realiza-se pelo cumprimento responsável e competente dos compromissos profissionais, munindo-se de técnicas adequadas, assegurando os resultados propostos e a qualidade satisfatória nos serviços e produtos e observando a segurança nos seus procedimentos (CREA-PR, 2010).

Os engenheiros são responsáveis pela vida das pessoas. Por isso, devem garantir que os protocolos de segurança sejam mantidos e comunicados a todos os participantes do processo, desde início até o fim.

Do relacionamento profissional.

V – A profissão é praticada através do relacionamento honesto, justo e com espírito progressista dos profissionais para com os gestores, ordenadores, destinatários, beneficiários e colaboradores de seus serviços, com igualdade de tratamento entre os profissionais e com lealdade na competição (CREA-PR, 2010).

A sociedade exige profissionais com plurais e prontos para absorver novas tecnologias e outras formas de produzir. Logo, é preciso se arriscar e ter disposição para ver as coisas sob uma nova perspectiva. Ao que parece, o futuro aponta para a valorização de profissionais que saibam trabalhar de modo inter-relacional. Isto é, que sejam criativos e que estejam dispostos a correr algum risco.

Da intervenção profissional sobre o meio.

VI – A profissão é exercida com base nos preceitos do desenvolvimento sustentável na intervenção sobre os ambientes natural e construído e da incolumidade das pessoas, de seus bens e de seus valores (CREA-PR, 2010).

Observa-se que nem sempre existe uma preocupação com o meio ambiente e menos ainda com a sustentabilidade.



Crédito: Vilasack Southisane/Shutterstock.

Já houve pouca preocupação com a mitigação dos impactos ambientais causados, como se isso fosse secundário. Fato que hoje precisa ser considerado e analisado com atenção.

Da liberdade e segurança profissionais.

VII – A profissão é de livre exercício aos qualificados, sendo a segurança de sua prática de interesse coletivo (CREA-PR, 2010).

Convém ressaltar que a segurança da execução profissional é do interesse de todos e seu cumprimento passa a ser objeto de segurança jurídica e ética.

Artigo 11º – São reconhecidos os direitos coletivos universais inerentes às profissões, suas modalidades e especializações, destacadamente: a) livre associação e organização em corporações profissionais; b) ao gozo da exclusividade do exercício profissional; c) ao reconhecimento legal; d) à representação institucional (CREA-PR, 2010).



Qualquer profissão pode se organizar por meio de instituições, sem depender de aval por parte das autoridades profissionais. Também não se exige permissão para que sejam constituídos associações, institutos, cooperativas, sindicatos, federações, dentre outros.

Artigo 12º – São reconhecidos os direitos individuais universais inerentes aos profissionais, facultados para o pleno exercício de sua profissão, destacadamente:

a) liberdade de escolha de especialização; b) liberdade de escolha de métodos, procedimentos e formas de expressão; c) ao uso do título profissional; d) à exclusividade do ato de ofício a que se dedicar; e) à justa remuneração proporcional à sua capacidade e dedicação e aos graus de complexidade, risco, experiência e especialização requeridos por sua tarefa; f) ao provimento de meios e condições de trabalho dignos, eficazes e seguros; g) à recusa ou interrupção de trabalho, contrato, emprego, função ou tarefa quando julgar incompatível com sua titulação, capacidade ou dignidade pessoais; h) à proteção do seu título, de seus contratos e de seu trabalho; i) à proteção da propriedade intelectual sobre sua criação; j) à competição honesta no mercado de trabalho; k) à liberdade de associar-se a corporações profissionais; l) à propriedade de seu acervo técnico profissional (CREA-PR, 2010).

O tratamento com as profissões deve ter seus representantes. No mínimo, a representação em organismos que administram as práticas da profissão deve ser requerida e asseverada.

Diante do código, segundo o portal de engenharia, objetiva-se que os engenheiros se comprometem a atualizar e desenvolver continuamente as suas aptidões e competências profissionais, abstendo-se de praticar atos profissionais para os quais não tenham competência ou não estejam legalmente habilitados.

TEMA 5 – DEVERES E CONDUTAS VEDADAS NA ENGENHARIA

A ética está fortemente atrelada às questões políticas-sociais e administrativas, como também constituiu critérios para responsabilidade social e às questões que abrangem as políticas de economia sustentáveis voltadas para a ampliação da consciência e de técnicas que causem o menor impacto na natureza e, por conseguinte, desaceleram o processo de esgotamento dos recursos naturais do planeta. O conceito moderno disso manifesta que o avanço econômico, com a responsabilidade social de um país, está ligado às questões éticas, sociais e culturais, pois não é possível crescer com consistência sem esse estabelecimento de normas ou regras.

No campo de trabalho das engenharias, por exemplo, diz o Crea-PR (2010, p. 50):



O Código de Ética Profissional é, antes de tudo, um rol de normas éticas pactuadas pelo coletivo profissional. É a expressão da vontade geral apontando como deve ser a conduta individual, exatamente no interesse deste coletivo. Como tal, ele dispõe das condutas esperadas, das condutas obrigatórias e das condutas vedadas. A virtude, o bem, está no cumprimento destas normas e o vício, o mal, em quaisquer ações praticadas em contrário às suas prescrições. Portanto, não podemos ignorar, sob pena de incorrerem em tola ingenuidade de puristas, que tudo que está declinado em nosso CEP-Código de Ética Profissional será sempre e automaticamente cumprido. Se assim o fosse, não precisaríamos de normas de conduta profissional. Pois, se elas existem, é porque se espera que sejam observadas.

Para completar as regulamentações da profissão de engenheiro, o Crea-PR (2010) disponibiliza os demais pontos a serem observados, quanto aos deveres do profissional do setor:

Artigo 9º – No exercício da profissão são deveres do profissional:

I – ante ao ser humano e a seus valores: a. oferecer seu saber para o bem da humanidade; b. harmonizar os interesses pessoais aos coletivos; c. contribuir para a preservação da incolumidade pública; d. divulgar os conhecimentos científicos, artísticos e tecnológicos inerentes à profissão (CREA, 2010).

É essencial que se zele pelo aperfeiçoamento profissional, com espírito crítico em relação aos seus próprios conhecimentos e mente aberta para as realidades da prática tecnológica, que o íntimo contato com as operações efetivas proporciona.

II – Ante à profissão:

a) identificar-se e dedicar-se com zelo à profissão; b) conservar e desenvolver a cultura da profissão; c) preservar o bom conceito e o apreço social da profissão; d) desempenhar sua profissão ou função nos limites de suas atribuições e de sua capacidade pessoal de realização; e) empenhar-se junto aos organismos profissionais no sentido da consolidação da cidadania e da solidariedade profissional e da coibição das transgressões éticas (CREA, 2010).

É fundamental que o serviço profissional seja prestado de modo fiel e honesto, seja para os interessados como para a coletividade e venha contribuir para o desenvolvimento dos trabalhos de modo ético e responsável.

III – Nas relações com os clientes, empregadores e colaboradores:

a) dispensar tratamento justo a terceiros, observando o princípio da equidade; b) resguardar o sigilo profissional quando do interesse de seu cliente ou empregador, salvo em havendo a obrigação legal da divulgação ou da informação; c) fornecer informação certa, precisa e objetiva em publicidade e propaganda pessoal; d) atuar com imparcialidade e impessoalidade em atos arbitrais e periciais; e) considerar o direito de escolha do destinatário dos serviços, ofertando-lhe, sempre que possível, alternativas viáveis e adequadas às demandas em suas propostas; f) alertar sobre os riscos e



responsabilidades relativos às prescrições técnicas e às consequências presumíveis de sua inobservância; g) adequar sua forma de expressão técnica às necessidades do cliente e às normas vigentes aplicáveis (CREA, 2010).

O código de ética auxilia no estabelecimento de regras que considera o direito dos destinatários e as necessidades às normas que são vigentes em cada época.

IV – Nas relações com os demais profissionais:

a) atuar com lealdade no mercado de trabalho, observando o princípio da igualdade de condições; b) manter-se informado sobre as normas que regulamentam o exercício da profissão; c) preservar e defender os direitos profissionais (CREA, 2010).

No que tange à inter-relação profissional, o código prima pela regulamentação de cada especificidade das engenharias a fim de atuar com lealdade no mercado de trabalho.

V – Ante ao meio:

a) orientar o exercício das atividades profissionais pelos preceitos do desenvolvimento sustentável; b) atender, quando da elaboração de projetos, execução de obras ou criação de novos produtos, aos princípios e recomendações de conservação de energia e de minimização dos impactos ambientais; c) considerar em todos os planos, projetos e serviços as diretrizes e disposições concernentes à preservação e ao desenvolvimento dos patrimônios sociocultural e ambiental (CREA, 2010).

O desenvolvimento sustentável, hoje, é ponto fulcral nas atividades profissionais. A fim de atender os projetos solicitados, é mister considerar todos os planos e normas socioambientais.

Artigo 10º – No exercício da profissão são condutas vedadas ao profissional:

I – Ante o ser humano e seus valores:
a) descumprir voluntária e injustificadamente com os deveres do ofício;
b) usar de privilégio profissional ou faculdade decorrente de função de forma abusiva, para fins discriminatórios ou para auferir vantagens pessoais; c) prestar de má-fé orientação, proposta, prescrição técnica ou qualquer ato profissional que possa resultar em danos às pessoas ou a seus bens patrimoniais (CREA, 2010).

A conduta profissional deve primar pelos conceitos éticos, respeitando as funções desenvolvidas, dentro das normas que são estabelecidas para a atuação sem causar danos às pessoas.

II – Ante à profissão:

a) aceitar trabalho, contrato, emprego, função ou tarefa para os quais não tenha efetiva qualificação; b) utilizar indevida ou abusivamente do privilégio de exclusividade de direito profissional; c) omitir ou ocultar fato de seu conhecimento que transgrida à ética profissional (CREA, 2010).



Crédito: Panchenko Vladimir/Shutterstock.

Frente ao código de ética, fica claro que cada profissional tem suas expertises e deve respeitar sua formação e atuação, sem omitir seus conhecimentos e sem transgredir as fronteiras do seu cargo.

III – Nas relações com os clientes, empregadores e colaboradores:

a) formular proposta de salários inferiores ao mínimo profissional legal; b) apresentar proposta de honorários com valores vis ou extorsivos ou desrespeitando tabelas de honorários mínimos aplicáveis; c) usar de artifícios ou expedientes enganosos para a obtenção de vantagens indevidas, ganhos marginais ou conquista de contratos; d) usar de artifícios ou expedientes enganosos que impeçam o legítimo acesso dos colaboradores às devidas promoções ou ao desenvolvimento profissional; e) descuidar com as medidas de segurança e saúde do trabalho sob sua coordenação; f) suspender serviços contratados, de forma injustificada e sem prévia comunicação; g) impor ritmo de trabalho excessivo ou exercer pressão psicológica ou assédio moral sobre os colaboradores (CREA, 2010).

Convém destacar que as atitudes corruptas e abusivas são julgadas também pelo código a fim de que os profissionais não ajam de forma indiscriminada e nem coagir clientes e colaboradores.

IV – Nas relações com os demais profissionais:

a) intervir em trabalho de outro profissional sem a devida autorização de seu titular, salvo no exercício do dever legal; b) referir-se preconceituosamente a outro profissional ou profissão; c) agir discriminatoriamente em detrimento de outro profissional ou profissão; d) atentar contra a liberdade do exercício da profissão ou contra os direitos de outro profissional (CREA, 2010).



O respeito ao colega profissional não pode transgredir a liberdade e os direitos sem as devidas autorizações.

V – Ante ao meio:

a) prestar de má-fé orientação, proposta, prescrição técnica ou qualquer ato profissional que possa resultar em dano ao ambiente natural, à saúde humana ou ao patrimônio cultural (CREA, 2010).

A má-conduta na orientação e prescrição de trabalhos pode resultar em danos aos patrimônios morais, humanos e sociais.

Por fim, é preciso considerar que, no que diz respeito à observância da legislação/regulamentação, os engenheiros, em sua atividade, devem considerar a seguinte sequência de prioridades: as leis nacionais têm prioridade sobre as regulamentações profissionais que, por sua vez, têm prioridade em relação aos contratos individuais.

FINALIZANDO

Nesta aula, vimos que o Código de Ética Profissional da Engenharia, da Agronomia, da Geologia, da Geografia e da Meteorologia, produzido pelo CREA (2010), destaca a ética como um dos principais instrumentos de valorização profissional.

O código de ética é um manual a ser seguido por profissionais nas diferentes áreas do saber a fim de manter a integridade e a boa conduta da empresa e/ou organização. No caso das engenharias, o código de ética é disponibilizado pelo Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA) e pelo Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA), nos quais é enunciado quais as condutas e comportamentos são necessários para que haja a prática honesta das profissões.

Cabe lembrar que o cumprimento independe do nível de formação do profissional, uma vez que os profissionais devem ser especialistas no que fazem e estar sempre em desenvolvimento com a profissão, para agenciar o bem-estar social e do meio ambiente.

O profissional engenheiro precisa ser capaz de promover o desenvolvimento do ser humano e seus valores por meio de ações honestas e dignas e suas atividades precisam se relacionar com a aplicação do devido conhecimento técnico (CREA, 2010).



Por fim, o engenheiro deve utilizar seus conhecimentos para o bem da sociedade e contribuir para a manutenção da segurança pública.



REFERÊNCIAS

- ADAMS J. S. et al. "Codes of ethics as signals for ethical behavior". In: **Journal of Business Ethics**, v. 29, p. 199-211, 2001.
- ALENCASTRO, M. S. C. **Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa**. 2. ed. Curitiba: InterSaberes, 2016.
- ARRUDA, M. C. C. **Código de ética: um instrumento que agrega valor**. São Paulo: Negócio, 2002.
- CÓDIGO de Ética do Profissional da Engenharia, da Agronomia, da Geologia, da Geografia e da Meteorologia. Disponível em: <<https://www.crea-pr.org.br/ws/codigo-de-etica-do-profissional-da-engenharia-da-agronomia-da-geologia-da-geografia-e-da-meteorologia>>. Acesso em: 8 maio 2021.
- CHANLAT, J. F. "A caminho de uma nova ética das relações nas organizações". In: **Revista de Administração de Empresas**, v. 32, n. 3, p. 68-73, 1992.
- CLEEK, M. A.; LEONARD S. L. "Can corporate codes of ethics influence behavior?". In: **Journal of Business Ethics**, v. 17, p. 619-630, 1998.
- CRANE, A.; MATTEN, D. **Business ethics**. New York: Oxford University Press, 2004.
- CORRÊA, R. do S. da S. "O limite entre a ética da convicção e a ética da responsabilidade no desempenho policial militar nos centros urbanos". In: **Perspectivas**, São Paulo, v. 47, p. 161-192, jan./jun. 2016.
- ÉTICA Confea e Crea. 1. ed. 2019. Disponível em: <https://www.confea.org.br/sites/default/files/uploads-imce/CodEtica11ed1_com_capas_no_indd.pdf>. Acesso em: 8 maio 2021.
- FERRELL, O. C.; FRAEDRICH, J.; FERRELL, L. **Ética empresarial**. 4. ed. Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso, 2001.
- KNIGHTS, D.; O'LEARY, M. "Reflecting on corporate scandals: the failure of ethical leadership". In: **Business Ethics: A European Review**, v. 14, p. 359-365, 2005.
- ORDEM dos Engenheiros. **Código de ética e deontologia e guia**. Disponível em:



<https://www.ordemengenheiros.pt/fotos/editor2/regulamentos/codigo_ed.pdf>.

Acesso em: 10 maio 2021.

PENA, R. P. M. “Ética y estrategia en un marco teórico referencial de la ética de negocios”. In: **Revista de Administração Contemporânea**. Ed. especial, p. 229-252, 2004.

PERSEGUINI, A. dos S. (Org.). **Responsabilidade Social**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

PINHEIRO, P. N. da C.; MARQUES, M. de F. C.; BARROSO, M. G. T. “Ética na formação profissional: uma reflexão”. In: **Esc. Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 116-120, abr. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452006000100015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 maio 2021.

SARMENTO, A. C. C.; FREITAS, J. A. de S. B.; VIEIRA, P. R. da C. “Códigos de Ética Empresarial: uma análise de fatores que influenciam sua efetividade”. In: **Anais do XXXII Encontro da Anpad**, Rio de Janeiro, 6 a 10 set. 2008.

SROUR, R. H. **Ética empresarial** – a gestão da reputação. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

UNITED States Sentencing Commission. **Federal sentencing guidelines for organizations**. Disponível em: <<http://www.ussc.gov/2002guid/tabconchapt8.htm>>. Acesso em: 9 maio 2021.

POEL, V. de I.; ROYAKKERS, L. “The ethical cycle”. In: **Journal of Business Ethics**, v. 71, p. 1-13, 2007.

REGO, A.; BRAGA, J. **Ética para engenheiros**. 4. ed. Lidel Edições técnicas. Disponível em: <<https://static.fnac-static.com/multimedia/PT/pdf/9789897522635.pdf>>. Acesso em: 9 maio 2021.

VIEIRA, R. S. G. “Ético: ser ou não ser? Seria esta uma questão?”. In: **Anais do 30º. Encontro da Associação Nacional de pós-graduação em Administração**. CD-ROM. Salvador: ANPAD, 2006.

WEBER, M. **Conceitos básicos de Sociologia**. São Paulo: Editora Moraes, 1982.



ZYLBERSZTAJN, D. "Organização ética: um ensaio sobre o comportamento e estrutura das organizações". In: **Revista de administração contemporânea**, v. 6, n. 2, p. 123-143, 2002.