

Ética matéria para exames

Índice

3 competências transformadoras identificadas pelo projeto Educação 2030.....	3
12 conselhos uteis de Bill Gates	3
João Lobo Antunes	3
Ética e Moral	4
Distinção entre ética e moral	4
Primeira tradição.....	4
Segunda tradição.....	4
Ética na Engenharia	4
Deontologia.....	4
Ética, Moral e Deontologia.....	4
Teorias Éticas Normativas	5
Declaração Universal dos Direitos Humanos – Art 1º.....	5
Triângulo das dúvidas.....	5
Código deontológico da Ordem dos Engenheiro	5
Artigo 141º	5
Artigo 142º	6
Artigo 143º	6
Artigo 144º	7
A Prática Ética.....	7
Pensamento grupal	7
Fatores que contribuíram para o desastre do Vaivém <i>Challenger</i>	8
Vícios subjacentes à decisão do lançamento do Vaivém <i>Challenger</i>	8
Causa do desastre do Vaivém <i>Challenger</i>	8
Os 7 “pecados mortais”, e seus grupos, do “Síndrome <i>Challenger</i> ”	9
10 “simples” lições de liderança	9
Papel do líder	10
Guarda-mentes	10
Cães de guarda intelectuais	10
Experiência de Milgram.....	10
Mitigar a ocorrência por parte dos líderes.....	10
Testes de decisão	11
10 princípios éticos para a Administração Publica.....	11

6 padrões morais segundo <i>Schwartz</i> (2002)	12
Virtudes do Engenheiro.....	12
Responsabilidade Social	12
Sustentabilidade empresarial.....	13
Ética Global para a Economia.....	13
3 coisas	13
3 coisas na vida que depois de passarem não voltam	13
3 coisas que podem destruir uma pessoa	13
3 coisas que nunca devemos perder	13
3 coisas que são valiosas	13
3 coisas que fazem ser uma pessoa digna	14
3 estratégias para a implementação de um programa de formação em Ética	14
Formula do comportamento.....	14
Modelo ABCD – livro “O modelo da confiança”	14
Código Deontológico da Ordem dos Engenheiros Técnicos – Art 7º	14
Modelo de Liderança e Serviço	15
Código Deontológico da Ordem dos Engenheiros – Artº 88	15
Código de Ética	15

3 competências transformadoras identificadas pelo projeto Educação 2030

1. **Criar novos valores** – é necessário pensar criativamente, desenvolver novos produtos e serviços, novos empregos, novos processos e métodos, novas formas de pensar e viver, novas empresas, novos setores, novos modelos de negócio e novos modelos sociais. Cada vez mais, a inovação não emerge de indivíduos que pensam e trabalham sozinhos, mas da cooperação e colaboração que permitir criar novo conhecimento a partir do conhecimento existente;
2. **Reconciliar tensões e dilemas** - é hoje necessário pensar de forma mais integrada para impedir conclusões prematuras e reconhecer interconexões. Num mundo de interdependência e conflito, os indivíduos assegurarão com sucesso o seu bem-estar, o das suas famílias e das suas comunidades, somente através do desenvolvimento desta segunda competência transformadora: a capacidade de reconciliar os seus próprios objetivos com as perspetivas dos outros;
3. **Assumir responsabilidade** - lidar com a novidade, a mudança, a diversidade e a ambiguidade assume que os indivíduos podem pensar autonomamente e trabalhar com os outros. De igual modo, a criatividade e a resolução de problemas requer a capacidade para considerar as consequências futuras das ações de cada um, para avaliar risco e recompensa, e para aceitar a responsabilização pelos produtos do trabalho desenvolvido. Isto sugere um sentido de responsabilidade, e maturidade moral e intelectual, com a qual uma pessoa pode refletir sobre as suas ações e avaliá-las à luz das suas experiências e dos objetivos pessoais e da sociedade, à luz dos que lhes foi ensinado e dito, e à luz do que está certo ou errado.

12 conselhos uteis de Bill Gates

1. A vida não é fácil;
2. O mundo não se preocupa com a tua autoestima;
3. Não ganharás 5000€/Mês;
4. Se achares agora o teu professor exigente e duro, espera até teres um chefe;
5. Trabalha durante as férias, não te diminui socialmente;
6. Aprende com os erros;
7. Tenta começar por limpar o teu quarto;
8. Procura fazer tudo certo logo à primeira vez;
9. A vida não se divide em semestres, nem terás verões livres;
10. O que se vê na televisão não é a realidade da vida;
11. Sê simpático mesmo com os teus colegas que julgas “totós”;
12. Aprende a gerir o tempo.

João Lobo Antunes

“A escola fácil não prepara os alunos para a vida difícil.”

Ética e Moral

Moral – Conjunto de valores, regras de comportamento e códigos de conduta que coletividades adotam;

Ética – reflexão teórica sobre a validade filosófica da moral.

Do ponto de vista da Filosofia, a Ética é uma ciência que estuda os valores e princípios morais de uma sociedade e seus grupos.

Distinção entre ética e moral

Primeira tradição

A Ética como reflexão sobre fundamentos da moral.

- **Ética** – Ciência do comportamento e dos costumes; Estudo teórico dos princípios que regem as escolhas práticas;
- **Moral** – Conjunto dos meios postos em prática para agir de modo humano; Conjunto de prescrições concreta adaptadas por agentes individuais e coletivos;

Segunda tradição

Moral universal e ética particular.

- **Ética** – Conjunto de regras de conduta partilhadas e típicas duma determinada sociedade; Estas regras baseiam-se entre bem e mal;
- **Moral** – Conjuntos dos princípios de dimensão universal, normativa, dogmática até, baseada na discriminação entre bem e mal.

Ética na Engenharia

É uma fonte de ação-reflexão, fornecendo aos Engenheiros uma visão mais apurada dos modos como podem cumprir responsabilmente o compromisso perante a sociedade em que se inserem.

Não é um prontuário de receitas nem um rol de boas intenções.

Deontologia

Pode definir-se como um “conjunto de regras de que uma profissão, ou parte dela, se dota através duma organização profissional, que se torna a instância de elaboração, de prática, de vigilância e de aplicação destas regras”.

Estas regras são muitas vezes formalizadas em códigos de deontologia.

Ética, Moral e Deontologia

Se se admitir que os 3 termos são elementos que decorrem um do outro, “a **moral**, ciência do bem e do mal, permite libertar uma **ética** que é a arte de dirigir a sua conduta, o seu comportamento, que se exprime nos princípios orientadores dos aspetos profissionais deste comportamento: a **deontologia**”.

Teorias Éticas Normativas

Ética Deontológica – Absolutismo

- **Critério moral** – O valor moral da ação depende da sua obediência ao dever ou conjunto de deveres previamente determinados, ou seja, o respeito por regras e princípios universais;
- **Autor** – Immanuel Kant.

Ética Teleológica – Utilitarismos

- **Critério moral** – O valor moral da ação é determinado pela análise dos efeitos que produz, sendo a mais correta aquela que permita alcançar o equilíbrio mais favorável entre bons e maus resultados;
- **Autor** – John Stuart Mill.

Declaração Universal dos Direitos Humanos – Art 1º

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Triângulo das dúvidas

Estes casos são atravessados por dilemas fundamenais. Ilustram o espaço profissional em que se situem os engenheiros, que são interpelados a ponderam 3 aspetos:

- **O dever de zelar pela saúde e pela segurança do publico em geral** – Contemplados na maioria dos códigos de ética e deontologia de organizações profissionais de engenheiros;
- **O dever de confidencialidade e de lealdade ao seu empregador** – e os prejuízos que uma eventual denuncia pode causar à empresa;
- **Os seus interesses pessoas e familiares** – muitas vezes vigorosamente afetados quando procedem à denuncia de irregularidades.

Código deontológico da Ordem dos Engenheiro

Artigo 141º

- É dever fundamental do engenheiro possuir uma boa preparação, de modo a desempenhar com competência as suas funções e contribuir para o progresso da engenharia e da sua melhor aplicação ao serviço da Humanidade;
- O engenheiro deve defender o ambiente e os recursos naturais;
- O engenheiro deve garantir a segurança do pessoal executante, dos utentes e do público em geral;
- O engenheiro deve opor-se à utilização fraudulenta, ou contrária ao bem comum, do seu trabalho;
- O engenheiro deve procurar as melhores soluções técnicas, ponderando a economia e a qualidade da produção ou das obras que projetar, dirigir ou organizar;
- O engenheiro deve combater e denunciar práticas de discriminação social e trabalho infantil, assumindo uma atitude de responsabilidade social.

Artigo 142º

Deveres do engenheiro para com a entidade empregadora e para com o cliente.

1. O engenheiro deve contribuir para a realização dos objetivos económico-sociais das organizações em que se integre, promovendo o aumento da produtividade, a melhoria da qualidade dos produtos e das condições de trabalho, com o justo tratamento das pessoas;
2. O engenheiro deve prestar os seus serviços com diligência e pontualidade, de modo a não prejudicar o cliente nem terceiros, nunca abandonando, sem justificação, os trabalhos que lhe forem confiados ou os cargos que desempenhar;
3. O engenheiro não deve divulgar nem utilizar segredos profissionais ou informações, em especial as científicas e técnicas obtidas confidencialmente no exercício das suas funções, salvo se, em consciência, considerar poderem estar em sério risco exigências de bem comum;
4. O engenheiro só deve pagar-se pelos serviços que tenha efetivamente prestado e tendo em atenção o seu justo valor;
5. O engenheiro deve recusar a sua colaboração em trabalhos cujo pagamento esteja subordinado à confirmação de uma conclusão predeterminada, embora esta circunstância possa influir na fixação da remuneração;
6. O engenheiro deve recusar compensações de mais de um interessado no seu trabalho quando possa haver conflitos de interesses ou não haja o consentimento de qualquer das partes.

Artigo 143º

Deveres do engenheiro no exercício da profissão.

1. O engenheiro, na sua atividade associativa profissional, deve pugnar pelo prestígio da profissão e impor-se pelo valor da sua colaboração e por uma conduta irrepreensível, usando sempre de boa fé, lealdade e isenção, quer atuando individualmente, quer coletivamente;
2. O engenheiro deve opor-se a qualquer concorrência desleal;
3. O engenheiro deve usar da maior sobriedade nos anúncios profissionais que fizer ou autorizar;
4. O engenheiro não deve aceitar trabalhos ou exercer funções que ultrapassem a sua competência ou exijam mais tempo do que aquele que disponha;
5. O engenheiro só deve assinar pareceres, projetos ou outros trabalhos profissionais de que seja autor ou colaborador;
6. O engenheiro deve emitir os seus pareceres profissionais com objetividade e isenção;
7. O engenheiro deve, no exercício de funções públicas, na empresa e nos trabalhos ou serviços em que desempenhar a sua atividade, atuar com a maior correção e de forma a obstar a discriminações ou desconsiderações;
8. O engenheiro deve recusar a sua colaboração em trabalhos sobre os quais tenha de se pronunciar no exercício de diferentes funções ou que impliquem situações ambíguas.

Artigo 144º

Dos deveres recíprocos dos engenheiros.

1. O engenheiro deve avaliar com objetividade o trabalho dos seus colaboradores, contribuindo para a sua valorização e promoção profissionais;
2. O engenheiro apenas deve reivindicar o direito de autor quando a originalidade e a importância relativas da sua contribuição o justifiquem, exercendo esse direito com respeito pela propriedade intelectual de outrem e com as limitações impostas pelo bem comum;
3. O engenheiro deve prestar aos colegas, desde que solicitada, toda a colaboração possível;
4. O engenheiro não deve prejudicar a reputação profissional ou as atividades profissionais de colegas, nem deixar que sejam menosprezados os seus trabalhos, devendo quando necessário, apreciá-los com elevação e sempre com salvaguarda da dignidade da classe;
5. O engenheiro deve recusar substituir outro engenheiro, só o fazendo quando as razões dessa substituição forem corretas e dando ao colega a necessária satisfação.

A Prática Ética

- A Ética é uma prática diária;
- Deve ter-se uma conduta exemplar;
- Ter uma prática ética é essencial para se ter credibilidade;
- Deve cumprir-se os compromissos de modo correto e dentro do prazo;
- A liderança pelo exemplo é fundamental.

Pensamento grupal

Porquê:

- Modo de pensamento pelo qual as pessoas enveredam quando estão profundamente envolvidas num grupo coeso e tentam obter o consenso sem uma avaliação realística dos vários cursos de ação alternativos;
- Tentando preservar o sentido da unidade/coesão grupal ou espírito de grupo, as pessoas inibem-se de apresentar dúvidas e expressar discordâncias acerca das causas do problema e/ou das possíveis soluções para debelá-lo.

Efeitos:

- As várias facetas do problema não são devidamente avaliadas;
- A eficiência mental e capacidade para ler a realidade são empobrecidas;
- As diversas alternativas de ação para a resolução do problema não são suficientemente ponderadas;
- O grupo é incapaz de examinar os riscos inerentes ao curso de ação escolhida.

Fatores que contribuíram para o desastre do *Vaivém Challenger*

- Sentimento de que, do ponto de vista político, o lançamento era urgente;
- Problemas de comunicação entre os técnicos de engenharia e os superiores de topo responsáveis pela decisão final;
- Perda de “eficiência mental” da equipa responsável pela decisão, devido ao efeito de vários processos de grupo que, no conjunto, podem ser explicadas à luz do conceito de pensamento grupal;
- Alguns silêncios de pessoas que poderão ter atuado previamente, mas que não o fizeram por receio de prejudicar a carreira;
- Necessidade por parte da empresa fornecedora de não “ferir as suscetibilidades” da NASA e, assim, conseguir manter a relação contratual comercialmente proveitosa.

Vícios subjacentes à decisão do lançamento do *Vaivém Challenger*

- **Avidez** – comportamentos de enviesamento auto- favorável;
- **Arrogância** – crença na infabilidade da posição própria e no direito de impor tal ponto de vista a outras pessoas, tanto no interior como no exterior da organização;
- **Cobardia** – ausência de coragem para aceitar os factos tal como eles são e medo de confrontar a autoridade institucional com eles.

Causa do desastre do *Vaivém Challenger*

O desastre teria sido evitado se alguém tivessem mergulhado o material em causa num copo de água gelada.

Os 7 “pecados mortais”, e seus grupos, do “Síndrome Challenger”

- Síndrome do Vaivém ou “Síndrome Challenger”
 - A confluência de diversas circunstâncias pode impedir uma organização complexa de tomar uma decisão sensata.
- Adesão excessiva aos sistemas, protocolos e políticas estabelecidas:
 - **Pecado 1** – os procedimentos devem ser tomados como meios para atingir determinados objetivos ou propósitos e não como fins em si mesmo. Quando não permitirem prosseguir adequadamente esses propósitos, cumpre modificá-los;
 - **Pecado 2** – importa fomentar uma cultura em que seja aceitável curto-circuitar a cadeia de comando quando as circunstâncias são graves;
 - **Pecado 3** – por vezes, devido a razões de comodidade ou medo, as pessoas “emudecem”, inibindo-se de atuar e/ou de denunciar anomalias graves. O argumento comum é essa não é a minha função. Para contrariar esta “passividade”, recomenda-se que seja fomentada uma cultura organizacional orientada para maior responsabilização individual.
 - **Pecado 4** – Não é pelo facto de serem gestores ou líderes que as pessoas tomam melhores decisões ou são “mentes mais perspicazes”. É necessário adotar mecanismos participativos e saber escutar as vozes críticas, mesmo que oriundas de pessoas sem funções de gestão e/ou provindas da base da hierarquia.
- Orientação de curto-prazo e autointeresses míopes:
 - **Pecado 5** – Recomenda-se que as organizações e os seus membros atuem numa lógica sistémica e de longo prazo, mesmo que daí advenham alguns sacrifícios a curto prazo.
 - **Pecado 6** – importa que os objetivos predeterminados não sejam tomados como “faróis” infalíveis para a tomada de decisão. É necessário ajustá-los à realidade.
 - **Pecado 7** – Quando os gestores e as organizações suprimem ou distorcem as “más notícias”, é provável que, com o decurso do tempo, acabem por ouvir apenas aquilo que os outros julgam que eles querem ouvir. Quando se “mata o mensageiro da má notícia”, é expectável que os membros organizacionais se coíbam de expressar ou apontar luz aos factos desagradáveis ou desfavoráveis.

10 “simples” lições de liderança

1. Mantenha-se fiel à missão e aos valores da organização;
2. Atue de modo que sejam os valores, e não os resultados, a guiar as suas decisões;
3. Incutir valores-chave na cultura da organização;
4. Examine a sua contribuição pessoal para criação do sistema organizacional;
5. Atue de modo eticamente corajoso;
6. Compreenda que as crises organizacionais raramente surgem instantaneamente;
7. Envolver os seus *stakeholders*;
8. Consciencialize-se de que conhecimento é limitado;
9. Acolha ativamente as más notícias;
10. Esteja atento ao que dizem os peritos.

Papel do líder

Um líder é alguém que identifica e satisfaz as necessidades legítimas de seus liderados e remove todas as barreiras para que possam servir ao cliente. De novo, para liderar você deve servir.

Guarda-mentes

Os guarda-mentes impedem a circulação da informação adversa. São os indivíduos que tem o papel de proteger o líder.

Cães de guarda intelectuais

São uma espécie de advogados do Diabo.

Experiência de Milgram

Mostra que pessoas decentes são capazes de adotar comportamento inaceitáveis quando:

- Os seres humanos denotam diversas limitações, sendo uma delas a tendência para obedecer a figuras de autoridade, mesmo que as ordens sejam absurdas;
- Tendência para as pessoas se despirem da sua responsabilidade moral como pessoas e assumirem o papel de meros agentes ao serviço da autoridade;
- Pessoas decentes são capazes de adotar comportamentos moralmente inaceitáveis quando pressionados por determinados contextos organizacionais e institucionais.

Mitigar a ocorrência por parte dos líderes

Contextos organizacionais excessivamente focalizados na eficiência e nos lucros e desprovidos de considerações éticas podem impedir os indivíduos para atos que, em circunstâncias “normais”, não adotariam. Os líderes podem mitigar a ocorrência de tais problemas se adotarem 3 passos:

1. **Consciência:** os líderes devem estar conscientes e atender às dimensões éticas da situação que enfrentam, mesmo (ou sobretudo) quando as pressões para obter resultados são intensas e podem ser perigadas por considerações éticas.
2. **Autorreflexão:** Os líderes devem refletir sobre os seus valores e avaliar a congruência dos mesmos com os valores da organização. Podem colocar-se questões que lhes permitam compreender se o caminho ético a seguir é congruente com a orientação prevalecente na organização.
3. **Soprar vida para a organização através de ações baseadas em princípios:** os líderes devem tomar decisões congruentes com as suas práticas, fomentar a confiança, liderar pelo exemplo, ajudando os outros a atuar eticamente, removendo obstáculos, procurando alternativas éticas e criando contextos organizacionais onde é claro que os valores éticos são para cumprir.

Testes de decisão

Após analisar as dimensões ética duma decisão, e perante dilemas éticos, o líder deve procurar responder às seguintes questões:

- **Teste de Sono:** Posso dormir descansado se tomar esta decisão?
- **Teste familiar:** Sentir-me-ia orgulhoso de dizer à minha família e amigos que tomei esta decisão?
- **Teste de primeira página:** Sentir-me-ia confortável se esta decisão viesse na primeira página de um jornal ou na TV?
- **Teste da regra de ouro:** Gostaria de ser tratado deste modo?
- **Teste da dignidade:** Esta decisão preserva a dignidade e a humanidade das outras pessoas?

10 princípios éticos para a Administração Pública

1. **Princípio do Serviço Público** – Os funcionários encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.
2. **Princípio da Legalidade** – Os funcionários atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.
3. **Princípio da Justiça e da Imparcialidade** – Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.
4. **Princípio da Igualdade** – Os funcionários não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.
5. **Princípio da Proporcionalidade** – Os funcionários, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.
6. **Princípio da Colaboração e da Boa Fé** – Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa Fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.
7. **Princípio da Informação e da Qualidade** – Os funcionários devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.
8. **Princípio da Lealdade** – Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.
9. **Princípio da Integridade** – Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.
10. **Princípio da Competência e Responsabilidade** – Os funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

6 padrões morais segundo *Schwartz* (2002)

Padrões morais que devem nortear os códigos de ética das empresas.

1. **Confiabilidade**

1.1. **Honestidade**

Ser honesto com os stakeholders

1.2. **Integridade**

Aderir a princípios éticos mesmo que isso implique perdas financeiras

1.3. **Confiança**

Cumprir promessas

1.4. **Lealdade**

Evitar conflitos de interesses

2. **Respeito**

Respeito pelos direitos dos outros

3. **Responsabilidade**

Assumir a responsabilidade pelos atos próprios

4. **Justiça**

Tratar justamente os stakeholders

5. **Zelo/diligência**

Evitar prejuízos desnecessários e atuar com benquerença.

6. **Cidadania**

Obedecer à lei e proteger o ambiente.

Virtudes do Engenheiro

- Autodireção;
- Orientação para o bem geral (clientes e público em geral);
- Trabalho em equipa;
- Proficiência.

Responsabilidade Social

Forma como os gestores e os colaboradores de uma empresa veem a sua obrigação de tomar decisões e atuar de forma a proteger, desenvolver e promover o bem-estar dos *stakeholders* e da sociedade em geral.

Diz respeito:

- Dever de uma empresa operar de forma correta;
- Fornecer boas condições de trabalho;
- Ser um bom gestor do ambiente;
- Trabalhar ativamente para melhorar a qualidade de vida nas comunidades locais e na sociedade em geral.

Sustentabilidade empresarial

Alinhamento dos produtos e serviços de uma empresa com expectativas dos *stakeholders*, adicionando valor económico, ambiental e social.

Assumir uma posição de liderança:

- Organizando cadeias de abastecimento responsáveis;
- Investindo em produtos inovadores nos setores da saúde, da energia e do ambiente;
- Estabelecendo modelos de negócio que funcionem nas regiões mais pobres do globo;
- Transferindo conhecimento e contribuindo para a melhoria das condições e infraestrutura nas regiões em desenvolvimento;
- Estabelecendo parcerias e relações dinâmicas que fortaleçam a capacidade de sustentabilidade global.

Ética Global para a Economia

Uma visão fundamental comum daquilo que é legítimo, razoável e justo – Assenta em princípios e valores morais que, desde tempos imemoriais, têm sido partilhados por todas as culturas e sustentados pela experiência prática comum.

Valor básicos para uma atividade económica global:

- Não-violência e respeito pela vida;
- Justiça e solidariedade;
- Honestidade e tolerância;
- Consideração e parcerias mútuas.

3 coisas

3 coisas na vida que depois de passarem não voltam

- Tempos;
- Palavras;
- Oportunidades;

3 coisas que podem destruir uma pessoa

- Raiva;
- Orgulho;
- Não perdoar.

3 coisas que nunca devemos perder

- Esperança;
- Paz;
- Honestidade.

3 coisas que são valiosas

- Amor verdadeiro;
- Família;
- Amigos.

3 coisas que fazem ser uma pessoa digna

- Compromisso;
- Sinceridade;
- Trabalho honesto.

3 estratégias para a implementação de um programa de formação em Ética

1. Caracter legalista: focaliza-se no cumprimento e tem como o objetivo prevenir as transgressões de lei por parte dos profissionais;
2. Baseia-se na integridade: incide mais sobre a responsabilidade pessoal. Pretende-se que os indivíduos atuem em conformidade com os valores da organização;
3. Baseia-se na excelência humana: acrescenta aos pontos anterior a orientação conforme à dignidade da pessoa humana e procura fomentar o crescimento dos indivíduos através do desenvolvimento de virtudes humanas;

Relacionando estas 3 estratégias com os elementos de uma visão integral da ética, descobre-se que há uma correspondência:

1. O **cumprimento** tem relações com as normas;
2. A **integridade**, com os valores;
3. A **excelência humana** com as virtudes;

Formula do comportamento

- (CE) Comportamento Emocional = (V) Valores + (R) Racionalidade.

De acordo com o manual de formação em Ética e Deontologia da Ordem dos Engenheiros Técnicos.

Modelo ABCD – livro “O modelo da confiança”

- A – Able; B – Belive; C – Connected; D – Dependable.

Código Deontológico da Ordem dos Engenheiros Técnicos – Art 7º

Deveres do engenheiro técnico como servidor do interesse público

No respeitante à salvaguarda do interesse público, o engenheiro técnico deve:

- a) Dar cumprimento efetivo e correto à legislação aplicável;
- b) Não usar meios ou expedientes ilegais, nem promover diligências dilatórias prejudiciais ou atentatórias do correto exercício da profissão;
- c) Ter em consideração nos seus projetos os fatores sociais relevantes em cada caso;
- d) Salvaguardar a economia do processo construtivo no projeto de que é autor ou responsável;
- e) Proceder sempre com urbanidade na relação com todas as pessoas e entidades relacionadas com o seu trabalho, usando sempre de boa-fé e lealdade.

Modelo de Liderança e Serviço

Temos uma pirâmide com (da base para o topo):

- Liderança;
- Autoridades;
- Serviço e Sacrifício;
- Amor;
- Vontade.

Código Deontológico da Ordem dos Engenheiros – Artº 88

Deveres do engenheiro no exercício da profissão

1. O engenheiro, na sua atividade associativa profissional, deve pugnar pelo prestígio da profissão e impor-se pelo valor da sua colaboração e por uma conduta irrepreensível, usando sempre de boa fé, lealdade e isenção, quer atuando individualmente, quer coletivamente;
2. O engenheiro deve opor-se a qualquer concorrência desleal;
3. O engenheiro deve usar da maior sobriedade nos anúncios profissionais que fizer ou autorizar;
4. O engenheiro não deve aceitar trabalhos ou exercer funções que ultrapassem a sua competência ou exijam mais tempo do que aquele que disponha;
5. O engenheiro só deve assinar pareceres, projetos ou outros trabalhos profissionais de que seja autor ou colaborador;
6. O engenheiro deve emitir os seus pareceres profissionais com objetividade e isenção;
7. O engenheiro deve, no exercício de funções públicas, na empresa e nos trabalhos ou serviços em que desempenhar a sua atividade, atuar com a maior correção e de forma a obstar a discriminações ou desconsiderações;
8. O engenheiro deve recusar a sua colaboração em trabalhos sobre os quais tenha de se pronunciar no exercício de diferentes funções ou que impliquem situações ambíguas.

Código de Ética

O maior propósito do código de ética é (...) proteger o público em geral dos praticantes sem escrúpulos; contudo, promovendo a confiança do público na engenharia, os códigos também incrementam a estima da profissão na sua globalidade. Todo o engenheiro deve estar familiarizado com este documento e empenhar-se em segui-lo.