

**ORDEM DOS ENGENHEIROS:
EM BUSCA DE NOVAS RESPONSABILIDADES**

José Manuel Moreira

Secção Autónoma de Ciências Sociais, Jurídicas e Políticas

JMOREIRA@CSJP.UA.PT

Arménio Rego

Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial

AREGO@EGL.UA.PT

Universidade de Aveiro

3810-193 Aveiro

Portugal

Resumo

Este texto é composto de três partes. A primeira procura descrever o fio do percurso das profissões livres, que vai das corporações às modernas Ordens. Tentar-se-á mostrar como nelas, desde outrora, se procuram conjugar responsabilidades éticas, técnicas e profissionais. Na segunda parte, são descritos os traços básicos e o conteúdo de um curso (obrigatório) de formação em “Ética e Deontologia Profissional”, ministrado aos candidatos ao ingresso na Ordem dos Engenheiros em Portugal. Na terceira parte, serão expostos os resultados de um estudo empírico incidente sobre os engenheiros que participaram no primeiro curso. Um dos dados porventura mais relevantes é o de que estes profissionais em início de carreira perfilham o que pode ser designado por “pessimismo ético”: apesar de considerarem eticamente inaceitáveis 23 comportamentos que lhes são mencionados, percebem que eles ocorrem com bastante frequência nas organizações.

“A engenharia é a profissão mais numerosa, e afecta a maior parte de nós em muitas áreas das nossas vidas. A competência da mão de um cirurgião afecta um paciente de cada vez; [mas] o juízo/parecer de um engenheiro pode influenciar milhares de vidas de uma só vez” (Martin & Schinzinger, 1996, p. 13).

“Um curso de ética na engenharia não diz respeito à pregação de virtudes, no sentido de que os indivíduos imorais ou amorais venham a adoptar um conjunto estabelecido de crenças. É, antes, um meio para incrementar a capacidade dos engenheiros, gestores, cidadãos e outras pessoas no sentido de, responsabilmente, se defrontarem com assuntos morais suscitados pela actividade tecnológica” (Martin & Schinzinger, 1996, p. 15).

1. Introdução

A Ordem dos Engenheiros Portuguesa (Região Sul) passou a exigir aos candidatos a novos membros a frequência obrigatória, com aproveitamento, de um “curso de formação em ética e deontologia profissional”. Esta nova obrigação, embora já implícita nos seus Estatutos, pode suscitar surpresa aos mais incautos. Todavia, mais do que uma novidade, ela traduz o retomar de uma tradição antiga, secular, em que o profissional e o moral eram visto como inseparáveis. Uma tradição com raízes nas corporações da Idade Média, como se verá neste texto.

É nosso intuito estabelecer uma ponte histórica com a génese dessa tradição, de modo a compreender como o exercício responsável das profissões representa uma preocupação que as sociedades, o Estado e os próprios profissionais desde há muito perfilham – na senda da ideia de que, se assim não for, o interesse público fica hipotecado, e o reconhecimento social e público da própria actividade dos profissionais será deficitário e conducente ao declínio da sua relevância.

Começaremos por acompanhar o fio das profissões livres, que vai das corporações às modernas ordens, de modo a mostrar como, nas profissões liberais, as garantias morais e técnicas se ligam de modo duradouro à sua função social. Cotejaremos depois o papel e finalidades das ordens e dos antigos grémios (ou corporações), de modo a salientar o núcleo duro das suas responsabilidades sociais, que não se esgotam no saber profissional. Faremos então luz sobre a estrutura e conteúdo do curso em “Ética e Deontologia Profissional”, cuja frequência e aprovação passaram a ser condições de ingresso na Ordem dos Engenheiros – e, por isso, condição de exercício da actividade profissional. Finalmente, daremos conta dos resultados de um estudo empírico realizado com os participantes no primeiro curso. No seu âmbito, duas áreas fundamentais serão sublinhadas: (a) as percepções dos engenheiros acerca da frequência com que certos comportamentos ocorrem nas organizações *versus* as suas opiniões

acerca do grau em que consideram tais condutas como (não) éticas; (b) comparação entre estas opiniões antes e depois do curso.

2. Das Corporações às Ordens

A Ordem dos engenheiros (como a dos médicos ou advogados) pode ser vista como tendo origem na Idade Média. Essa é também a tese que presidiu à organização e publicação da colectânea histórica sobre *As corporações dos ofícios mecânicos* de que o Bacharel em Direito Franz-Paul de Almeida Langhan (1943) se encarregou. No seu prefácio, o Prof. Doutor Marcello Caetano, depois de referir que a obra é essencialmente constituída pelos *regimentos* dos diversos ofícios e seus *acrescentamentos*, e de nos dizer que cada profissão formava, no concelho, uma unidade orgânica, regida por leis próprias aplicadas por autoridades também próprias sob a fiscalização e superintendência das autoridades municipais, salienta o fundamental a respeito da matéria do *regimento do ofício*:

“As normas privativas da profissão referiam-se à técnica do seu exercício. À moral social e à disciplina interna do seu desempenho, ao exame dos candidatos a mestres, à instituição das autoridades e à discriminação dos seus deveres.” (p. XII).

É verdade que podemos olhar para a organização dos mesteres apenas sob o ponto de vista exclusivamente profissional, que era o dos *regimentos*. Mas um olhar mais atento levar-nos-á a indagar se, a par desta organização e porventura anterior a ela, não teriam as diversas profissões da cidade criado associações de assistência e socorro mútuo (as confrarias dos mesteres) mediante um pacto nascido da vontade dos mesterais – o *compromisso*. Marcello Caetano diz que não encontramos traços de compromissos constitutivos de confrarias religiosas de mesterais, anteriores ao século XVI. Mas não temos dúvidas de que existiu uma actividade associativa, com fins de ajuda mútua, muito embora não corresponda precisamente ao tipo de irmandade que só mais tarde se vê surgir. Confraria era, na Idade-Média, qualquer associação formada por homens livres para se ajudarem mutuamente nos domínios material e espiritual – tratando-se como irmãos. Os poucos compromissos dos séculos XIII e XIV conhecidos permitem esta latitude do conceito (Langhan, 1943, p. XXXII).

Em suma, tudo faz crer que, desde cedo, as afinidades naturais da profissão levaram os oficiais a firmar entre si um sólido pacto de assistência mútua e de defesa comum. Desse pacto tácito de estreito entendimento, nasceriam as primeiras autoridades corporativas (ainda não reconhecidas oficialmente pela cidade) e a regra do arruamento, velha usança que só mais tarde os municípios tornaram obrigação legal, por os interesses dos mesterais coincidirem com a vantagem da fácil fiscalização pública:

“Na mesma rua vigiavam-se uns aos outros os oficiais do mesmo ofício, não fosse algum praticar acto de concorrência desleal ou infringir as regras tradicionais; o consumidor, vindo muitas vezes dos arredores e subúrbios à cidade, sabia aonde

se dirigir para encontrar os mestres de que precisava; aí estavam todos, ou a maioria, dos praticantes do mester, a viver intimamente, casa com casa, numa vizinhança que mais comum tornava a mentalidade, as maneiras, os processos da profissão. Não podia assim ser indiferente a cada qual a sorte dos restantes. Que houvesse invejas, rivalidades, ódios até, entre eles, não há que duvidar: é a condição humana, e tanto mais quanto maior a privança dos homens. Mas quando um deles caía doente, ou por azar lhe entrava a miséria em casa, compadeciam-se os corações dos outros. A solidariedade profissional nasceu cedo, e dela saíram os *hospitais dos ofícios*.” (Langhan, 1943, p. XXXIII).

É verdade que o *ofício*, de uma só profissão ou de várias associadas, era o grémio ou corporação. Mas também não é menos verdade que de uma solidariedade puramente profissional nasceu o espírito de auxílio mútuo dos oficiais – a arbitragem corporativa, a assistência na doença, velhice, invalidez e pobreza, a velada, o acompanhamento, os sufrágios depois da morte. Era necessária uma casa comum: de começo não se juntaram numa ermida ou numa igreja, mas antes num hospital, onde, ao lado das salas destinadas a albergaria e hospício, estava a casa dos consistórios ou cabidos. Um santo, em geral, os protegia. Quando o ofício aparecia em público, nomeadamente nas procissões da cidade, a imagem do padroeiro vinha a individualizá-lo pintada numa bandeira. Nas procissões aparecem, desde a maior antiguidade, os *ofícios* – não as *confrarias*: era a profissão que irmanava os trabalhadores e os reunia periodicamente em jantares de confraternização.

Aliás, Marcello Caetano faz também notar que se a associação natural dos mesterais tomou mais acentuada coloração religiosa, foi, porventura, porque a conversão dos judeus (entre os quais havia muitos oficiais mecânicos) o permitiu, e assim convinha aos cristãos novos:

“Queremos dizer com isto apenas que, ao contrário do que aconteceu na Europa medieval com outras corporações [incluindo as Universidades: uma corporação de estudiosos, empenhados no que na Idade Média se denominava “*Studium*”] nascidas ou acolhidas no grémio da Igreja, sob jurisdição eclesiástica e regidas pelo Direito canónico, estas formaram-se principalmente sob influência da solidariedade profissional e das necessidades colectivas dos mesterais, por espontânea elaboração, facilitada decerto pelo exemplo e experiência dos outros países, e cristalizada nos hospitais.” (Caetano, *in* Langhan, 1943, XXXVIII-XXXIX)

Acresce que há diferença entre **regimento** e **compromisso**. O primeiro é um regulamento imposto, um conjunto de normas obrigatórias que pauta o desempenho de um cargo ou o exercício de uma profissão; enquanto o compromisso é um acordo de vontades livremente deliberado pelos interessados. Ao regimento do ofício, confirmado pela Coroa ou aprovado pela Câmara, nenhum profissional se poderia eximir, sob pena de graves sanções, e não estava na mão dos mesterais modificá-lo. O compromisso da confraria, acto voluntário a que o Poder era inicialmente estranho, dependia em princípio da vontade dos confrades, sendo facultativa a adesão dos novos mesterais às cláusulas.

Como ficou dito, cremos – insiste Marcello Caetano – que as nossas confrarias medievais dos mesteres não seriam mais do que um aspecto associativo da vida dos ofícios. Eram inicialmente laicas, assentes no pacto tácito de solidariedade e ajuda mútua, e tinham, em geral, por centro o hospital. As primeiras normas que as regeram foram consuetudinárias, traduzidas talvez doutras cidades por mestres viajados, ou geradas pelas soluções naturalmente decorrentes das necessidades da vida. Depois, nas reuniões frequentes do ofício, iam-se tornando deliberações que todos se comprometiam a observar. É o *compromisso*, confiado primeiro à memória dos homens, mas do qual, mais tarde, se começam a tomar apontamentos. No capítulo referente à Bandeira de S. José encontra-se neste volume transcrita uma cópia do compromisso, pelo qual os carpinteiros e pedreiros resolveram, em 1501, disciplinar a profissão. O compromisso tornou-se regimento pela confirmação régia e passou, assim, a ser imodificável por simples vontade dos mestrais (pp. XXXIX-XL)

Esta distinção entre regimento e compromisso parece hoje apropriada para distinguir o que poderíamos denominar obrigações mínimas estatutárias e os compromissos que os membros da ordem poderão voluntariamente assumir para dar à profissão um estatuto de excelência, exigências mínimas da profissão e compromisso de melhorar e impor a si mesmos novos e voluntários compromissos, adaptados às novas realidades e desafios do nosso tempo.

Terá, por isso, razão Marcello Caetano para afirmar que, mais que formular juízos sobre os benefícios da organização corporativa, o que importa é o esforço por conhecer melhor o que foram as nossas instituições profissionais. Isto implica, antes de mais, que as instituições e os factos sejam considerados no ambiente social e espiritual do tempo em que existiram ou se produziram. Ora, olhadas assim, o que mais impressiona é o espectáculo de continuidade através dos séculos: a evolução lenta e natural que os ofícios, as bandeiras e as suas instituições representativas nos oferecem, sem transformações bruscas:

“As próprias reformas de 1539 e de 1771 são meros ajustamentos do Direito ao que já de facto estava indicado. As coisas encadeiam-se numa sucessão lógica e oportuna: surgem quando têm de surgir, desaparecem quando findou a sua missão. Em tais circunstâncias, em que o capricho e a ideologia dos governantes, ou as ambições dos aventureiros, desempenham tão pequeno papel, se as instituições humanas duram, é porque serviram. As crises foram a contraprova desta utilidade. Após o terramoto, por exemplo, parecia que tudo se perdia: e, afinal, irrompeu uma nova vida.” (Langhan, 1943, p. LXXIV).

3. Papel e finalidades

A análise das instituições e das ideias económicas da Idade Média requereria o esforço de investigadores que fossem ao mesmo tempo historiadores e juristas – e são poucas as pessoas que reúnem ambas as condições. Por isso, os grémios ou corporações (a ideia económica mais importante da Idade Média)

foram objecto de estudo insuficiente. Há alguns trabalhos incidentes sobre o que foram os grémios de determinados tempos e cidades, mas não há nenhum sobre as ideias que inspiraram a organização gremial, e a finalidade que esta perseguia. A opinião que parece mais provável sobre estas matérias (Beltrán, 1989, pp. 8-9) é a de que os grémios ou corporações constituíam uma tentativa de organizar a vida industrial ou artesã com a **finalidade de manter a propriedade privada e a liberdade económica**. Dizemos a vida industrial, porque a agricultura e o comércio raramente formaram grémios. Os mestres artesãos, em cada cidade, agrupavam-se num grémio. Cada mestre conservava a sua independência económica, pois trabalhava com os seus instrumentos e capital próprios, e em concorrência com os outros. Estava, porém, submetido a algumas limitações:

- Não se podia exercer o ofício sem antes ter demonstrado capacidade por meio de exames celebrados perante o grémio.
- O grémio ou corporação regulava e vigiava a actuação dos seus membros com a finalidade principal de que não fizessem uma concorrência ruínosa que eliminasse alguns deles em benefício dos outros.
- O grémio ou corporação tinha outras funções: organizar o ensino profissional e o que, actualmente, se chamam seguros sociais, mas estes tinham carácter acessório – as essenciais eram as duas indicadas.

Os trabalhadores ou artesãos de cada profissão dividiam-se em três grupos: aprendizes, oficiais e mestres. Para passar de um a outro, necessitava-se geralmente de um certo número de horas de trabalho e de obter aprovação num exame. Só os mestres formavam o grémio e tinham oficina própria. Os aprendizes e oficiais trabalhavam na oficina de um mestre mediante uma remuneração. Eram, pois, assalariados, embora nos séculos de esplendor gremial tal situação fosse transitória. Na verdade, todos os aprendizes chegavam normalmente a oficiais, e todos os oficiais a mestres – não havendo uma classe assalariada ou proletária.

Naturalmente, nem tudo pode ser considerado excelente nas corporações. A sua história é diferente em cada país, mas em todos eles podem ser vislumbrados defeitos. Nascidos nos séculos do feudalismo, numa sociedade violenta e instável, não puderam escapar totalmente aos seus vícios. E quando a sociedade se tornou menos violenta e mais estável, a partir do século XVI, iniciou-se, para os grémios, um processo de decadência: em geral restringiu-se o número de mestres, reservando os lugares praticamente para os filhos e os genros. Desta forma, conseguiram-se vantagens de carácter monopolista, impedindo-se a ascensão a mestre a um número crescente de oficiais, assim se criando uma classe proletária – tornando-se os grémios impopulares. Seria esta impopularidade que viria a determinar, nos séculos XVIII e XIX, a sua extinção.

Mas nem a violência e a desordem feudal que acompanharam o seu nascimento, nem a tendência para o monopólio que ocasionou a sua morte, são elementos integrantes da vida dos grémios. Estes foram, na sua origem, um factor de paz e de ordem social, que nasceu e se desenvolveu sempre na luta contra o monopólio dos senhores feudais. E a oposição a tudo o que tivesse sabor de monopólio é uma das preocupações económicas dominantes nos séculos de esplendor gremial.

4. Virtualidades das “Ordens”

A nossa história recente pode levar-nos ao equívoco de identificar Ordem com simples direito corporativo, ou mesmo com fascismo. Mas o essencial não deve ser obnubilado pelo acessório: as vestes jurídicas e políticas próprias de uma época podem induzir interpretações erradas que a realidade não autoriza. Do que importa dar conta é da já mencionada continuidade, sendo que esta se liga à ideia de auto-regulação, autocontrolo. É isso que explica que, mesmo no anterior regime português (1926-1974), o sindicato de profissões cujo objectivo tivesse interesse geral relevante exigia, para o seu exercício, preparação universitária – e implicava a elaboração de preceitos deontológicos específicos acompanhados de uma estrutura disciplinar autónoma.

Não se deve confundir o espírito corporativo com o primado dos interesses corporativos. Na verdade, a diversidade de interesses é real, e não pode negar-se a legitimidade dos interesses de profissionais ou de classe – têm é que respeitar o interesse geral, isto é, concorrer para o bem comum. O que, evidentemente, não ocorre quando se forja uma economia de interesses que mina o Estado e a Economia de Mercado! O que verdadeiramente está em causa não é acabar com o jogo de interesses – mas antes impelir os profissionais para o respeito pelas regras de jogo de um Estado de Direito, tarefa facilitada quando os interesses de classe e profissionais estão enquadrados por uma “Ordem” que obriga os seus membros à contenção e promove a respectiva melhoria profissional e humana.

Ora, num tempo em que se torna imperioso reestruturar o Estado – redimensionando-o e procedendo à sua transformação de produtor de bens e serviços em entidade reguladora e fiscalizadora – ganham força os papéis de instituições como as “Ordens”, que pressupõem justamente esta função auto-reguladora, tornando o Estado supletivo. Parafraseando Rui Machete (2002, p. 32), “a reestruturação do Estado passa, em medida apreciável e *mutatis mutandis*, por aplicar as técnicas de regulação aos grandes serviços públicos, aos grandes serviços ou sistemas de carácter social, abandonando progressivamente o Estado a sua actividade como produtor de bens e de serviços para passar a uma tarefa de orientação e de fiscalização, preservando, todavia, as suas capacidades de intervenção supletiva.”

A função das Ordens redobra assim de interesse – não só no que respeita ao exercício da profissão propriamente dito, mas também no que concerne a outras funções de que depende o exercício responsável da profissão, as suas funções sociais. Daí que as ordens cada vez mais se preocupem, a montante, com a qualidade científica dos cursos e, por outro, com os aspectos éticos, de seguro e previdência, retomando assim o núcleo da sua essência.

Enfim, podemos dizer que o “espírito” que preside às “Ordens”, embora numa primeira fase limitado aos que tinham preparação universitária, tenderá a alargar-se – numa sociedade que se quer que seja “do conhecimento” – a um crescente número de profissões, como já estamos a assistir. Só assim se fará evoluir o esgotado modelo do Estado-Providência para um novo paradigma das relações entre Estado e Sociedade – assente em menos Estado, mas, sobretudo, em um *outro* Estado, que não insista no equívoco de tentar livrar-nos das nossas responsabilidades presentes e futuras, sejam elas profissionais, éticas ou sociais.

É, porventura, dentro desta lógica estruturante que as acções de formação sobre ética e deontologia deverão inserir-se: a afirmação dos princípios da liberdade, das responsabilidades individual e social – assim construindo, em alicerces sólidos, o futuro de uma profissão que se quer de notória utilidade pública.

5. A Ordem dos Engenheiros em Portugal

A Ordem dos Engenheiros foi constituída pelo Decreto-Lei n.º 27 288, de 24/11/1936. Nele já se determina a filiação obrigatória, prevista no art. 41.º do Estatuto do Trabalho Nacional, por ser manifesto que os principais objectivos da Ordem só podem alcançar-se, e só se compreendem, com a obrigatoriedade da filiação de todos os que exercem a profissão. Mais se diz que o prestígio de que deve ser sempre rodeada uma profissão como a dos engenheiros, e o papel de grande responsabilidade que ela desempenha perante a Nação, exigem as maiores **garantias morais e técnicas**. A função cultural da Ordem merece também interesse particular. No campo espiritual e científico, no domínio das aplicações técnicas, à ordem dos Engenheiros fica reservada uma função utilíssima, como centro impulsionador dos estudos e dos progressos da engenharia e do desenvolvimento da preparação profissional dos seus membros. Finalmente, acentua-se que, através do organismo corporativo assim constituído, além da defesa dos interesses profissionais (nos seus aspectos moral, económico e social), resultará a criação do necessário sistema de previdência, o que é um dos importantes objectivos da organização corporativa.

A ordem viria a ser mais tarde regulada pelo estatuto aprovado pelo Decreto-Lei n.º 40 774, de 08/09/1956, posteriormente alterado pelo Decreto-Lei n.º 48 505, de 24/06/1968. (Machete, 1973, pp. 719-720). Já depois do 25 de Abril, nos termos dos artigos 2º e 3º do Decreto-Lei n.º 460/77, de 7 de Novembro, o Primeiro-Ministro, por despacho de 15 de Setembro de 1978, declarou de utilidade pública a Ordem dos Engenheiros (Associação Portuguesa de Engenheiros). Declaração que será mantida no mais recente Decreto-Lei n.º 119/92, de 30 de Junho, bem como – embora com os naturais ajustamentos, decorrentes da necessária adaptação aos novos tempos e novas realidades do anterior Estatuto da Ordem dos Engenheiros, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 352/81, de 28 de Dezembro – os princípios que presidiram à sua criação (em 1936): *é uma associação pública que se ocupa de todos os aspectos inerentes ao exercício desta profissão, nomeadamente nos domínios deontológicos e disciplinar.*

Mais se diz que *na elaboração do novo Estatuto ponderou-se, fundamentalmente, a necessidade de uma harmoniosa articulação entre os interesses profissionais dos engenheiros e o interesse público na melhoria da sua participação nas respectivas áreas de intervenção, não só no plano técnico, como também nas vertentes ética e científica.* Termina a declaração dizendo que *no novo Estatuto foi também incluído um conjunto de normas de conduta que constituem um verdadeiro código deontológico e que procuram estreitar ainda mais o vínculo que necessariamente se estabelece entre o engenheiro e a sociedade em que se integra.*

Quem sabe ... chegar-se-á à conclusão de que a verdadeira reforma da educação passa por definir objectivos e métodos rigorosos de avaliação das instituições, professores e cursos! Ou seja, por definir condições mínimas de qualidade, deixando a sociedade civil organizar-se. O que obrigaria, por certo, o Estado a considerar, como parceiros, as universidades e as organizações de profissionais – neste caso, as “Ordens”, para a criação e homologação dos cursos, de forma a ter sempre critérios mínimos de qualidade científica, técnica e ética, e a prosseguir finalidades na senda da excelência. Só assim se dotaria o País de profissionais selectos e imbuídos de um verdadeiro espírito de solidariedade que, antes de mais, assenta na assunção individual de deveres de cidadania, sejam eles de natureza profissional ou humana.

Charles Handy, eminente filósofo social inglês, na linha no seu último livro *The Elephant and the Flea* (2002) tem vindo a defender que os sindicatos vão passar a funcionar como associações profissionais, prestando serviços de apoio fiscal e de gestão de carreiras dos seus associados. É mais um contributo para a provável/desejável alteração substancial no paradigma vigente, de tal modo que o Estado progressivamente abandone a sua actividade como produtor de bens e de serviços para passar a uma tarefa de orientação e de fiscalização, preservando, todavia, as suas capacidades de intervenção supletiva. O que, em última instância, significa que a reestruturação do Estado deve passar, em grande

medida, pela aplicação das técnicas de regulação aos grandes serviços públicos ou sistemas de carácter social.

Ora, esta transformação do Estado de produtor de bens e serviços em entidade reguladora aproxima-o, ainda que num âmbito mais geral, dos atributos que estão delegados nas “Ordens”. O que, por certo, exigirá a valorização das virtudes de uma nova cidadania, ou, como Gertrude Himmelfarb a denomina, uma **religião secular**. É esta lógica que induz a autora defender que, “nos tempos modernos, a virtude religiosa da compaixão transmutou-se numa virtude secular e o dever privado tornou-se uma responsabilidade pública. Esta foi a conquista distintiva do Iluminismo inglês – do inglês e não do francês.” (Himmelfarb, 2002, p. 62). Uma cidadania baseada num Estado não paternalista, isto é, “ciente” de que uma sociedade decente não se baseia (apenas) em direitos, mas em deveres.

Este seria um Estado que aspira à boa política – a qual, para o nosso António Sérgio, é também uma arte de emancipar os homens. Parafraseando-o, ele adquiriria o teor de um Estado “dispensável”: “estou na crença de que o grande político – como o grande pedagogo – é aquele que com a máxima simplicidade e humildade trabalha constantemente por se tornar dispensável; que é o que treina o povo para se governar a si mesmo, com o mínimo de intervenção de quaisquer políticos.” (Sérgio, 1974, p. 187). Ou, num outro sentido, um Estado “pele” (como diria Ortega y Gasset), que quase não se “nota”, que quase não incomoda, apenas possível se as pessoas e as suas “ordens” tomarem boa nota do cumprimento dos deveres – incluindo o bom governo de si mesmos – e se incomodarem sempre que se desrespeitam os valores inerentes a uma vida civilizada. Valores civilizacionais que fazem de cada um de nós pessoas competentes e educadas, que se sentem bem num clima de cumprimento das regras da sã concorrência e num ambiente de lisura das relações profissionais e humanas.

6. O curso de formação em Ética e Deontologia Profissional

Foi neste quadro de referência que definimos a estrutura e o conteúdo do “curso de formação em Ética e Deontologia Profissional”. Ele representa a resposta a uma solicitação da Ordem dos Engenheiros, visando predominantemente os recém-licenciados nos vários ramos da Engenharia, que realizam o seu estágio profissional com vista à admissão na Ordem – e para a qual a aprovação no mencionado curso é condição *sine qua non*. Numa descrição sucinta, o curso engloba três partes, cada uma ministrada em duas horas. A primeira parte destina-se a definir e clarificar as grandes linhas definidoras de uma sociedade livre e aberta, na qual os seus membros actuam responsavelmente tendo em vista o respeito pelo outro e a realização competente da sua actividade profissional. Os temas focados estão expostos no quadro 1.

Quadro 1 – Temas constantes da primeira parte do curso

Tema	Breve descrição
Ética e economia de mercado	Em que medida o bom funcionamento da economia de mercado pressupõe um adequado enquadramento institucional, jurídico e ético.
Inteligentes e “espertinhos”	Contraste entre a actuação (inteligente) assente no respeito pelas regras do jogo e a actuação dos “espertinhos” que se julgam acima dessas regras.
Valores e fins	Distinção entre valores como fins em si mesmos e como condição para a prossecução de uma pluralidade de fins concretos.
A ética enquanto relação do indivíduo consigo mesmo	Em sentido restrito, a ética diz respeito, antes de mais, à relação comigo mesmo, com a minha consciência.
Ética dos “mínimos” e ética dos “máximos”	Parte-se da máxima “fazer o bem” e “evitar o mal” para explicar as virtualidades da distinção entre ética de excelência (ou de virtudes) e uma ética mínima obrigatória.
Ética da “primeira” pessoa e ética da “terceira” pessoa	Reflexão sobre a moralidade das actuações a dois níveis: (1) o efeito de uma dada acção sobre o meu desenvolvimento pessoal, o tipo de pessoa que eu quero ser; (2) a avaliação da acção a partir de um observador imparcial – uma terceira pessoa – que ajuíza a partir de fora.
Como as pessoas boas tomam decisões difíceis	Mostrar que os verdadeiros problemas com que se debate o cidadão comum não são tanto entre o bem e o mal, mas escolhas entre dois (ou mais) bens (e.g., justiça vs. compaixão, indivíduo vs. comunidade).
Juízos e decisões	Qualquer decisão implica a consideração de vários aspectos do problema que devem ser tomados em consideração e valorados. O aspecto ético é apenas um deles que requer um juízo moral – mas todos os aspectos e juízos (financeiro, económico e social) devem por igual ser integrados na decisão.
Liberdade e Bem	Contraste entre dois entendimentos de liberdade (Stuart Mill e Tocqueville). O primeiro vê a liberdade como ausência de coacção e em função dos resultados. O segundo considera que a liberdade, embora um fim em si mesmo, tem como último ponto de referência o bem: a virtude é a livre escolha do bem.
Códigos de conduta, rectidão moral e competência profissional	O código de conduta é algo que se pode aprender, mas a rectidão moral e a competência profissional só se adquirem com muito esforço e dentro de uma comunidade de aprendizagem.

A segunda parte enfatiza o grande impacto da engenharia na vida social e económica, a conseqüente suprema relevância do comportamento responsável dos engenheiros, os dilemas morais perante os quais se defrontam, os quadros de referência que podem ajudá-los a decidir responsabilmente perante tais dilemas, e as virtudes requeridas aos engenheiros – seja enquanto empregados de uma organização, gestores, dirigentes ou profissionais liberais (i.e., trabalhadores por conta própria). A enunciação sucinta dos conteúdos está reflectida no quadro 2.

Quadro 2 - Temas constantes da segunda parte do curso

Tema	Breve descrição
O impacto da engenharia nas sociedades	Seja quando inseridos em organizações de maior dimensão, seja enquanto trabalhadores independentes, os engenheiros realizam trabalho cujos efeitos são de grande monta – para o que se torna fulcral a auto-consciencialização e a assunção de responsabilidades individuais.
Os dilemas morais	Quais as características básicas dos dilemas morais, e quais as grandes orientações

	éticas (e.g., imperativo categórico, utilitarismo, direitos) que podem ajudar a decidir mais responsabilmente perante os dilemas.
Códigos éticos	Como os códigos éticos podem enquadrar a resolução de problemas dilemáticos, quais as suas vantagens (e.g., inspiração e estímulo para a acção ética, benefício da imagem dos profissionais), e quais as suas limitações (e.g., dificuldade em acompanhar as mudanças tecnológicas, conflitos entre normas, dificuldades interpretativas).
As virtudes do engenheiro	Auto-direcção (e.g., auto-compreensão, coragem e perseverança, integridade); orientação para o bem geral (e.g., dos clientes e da sociedade em geral), trabalho em equipa (e.g., cooperação, saber ouvir) e proficiência (e.g., competência, diligência).
O engenheiro enquanto empregado de uma organização	Os deveres da lealdade ao empregador e da confidencialidade (e.g., de informação relevante para o negócio). Os limites destes dois deveres.
O engenheiro enquanto profissional liberal	Princípios a observar na promoção/publicidade das obras e serviços prestados. Algumas regras na determinação de preços.
O engenheiro enquanto gestor	Os factores que, potencialmente, mais provocam erosão na confiança que os subordinados projectam sobre os seus chefes. O tratamento respeitador e digno dos seus colaboradores. A justiça nos relacionamentos, nos processos e nos resultados.
O engenheiro enquanto dirigente	Competência profissional. Liderança pelo exemplo. Alcance das finalidades da empresa sem ferir a dignidade das pessoas. Ajudar as pessoas a serem conscientes dos motivos que as levam a actuar, e dos efeitos das suas acções sobre os outros.
Olhares finais	A ética enquanto factor de desenvolvimento e de melhoria do Homem. As pessoas não são recursos.

A terceira parte consiste na discussão de três casos práticos, em que os engenheiros são convidados a analisar o comportamento ético de profissionais – seja enquanto membros de organizações, directores das mesmas, ou trabalhadores por conta própria. Os três casos usados para o primeiro curso estão expostos em anexo a este texto. Foram redigidos por dois engenheiros seniores, que actuam como coordenadores e estimuladores da discussão.

A literatura que tem servido de base ao curso – e cuja leitura pelos destinatários tem sido por nós estimulada – tem sido a seguinte: Martin & Schinzinger (1996), Ottensmeyer & McCarthy (1996), Moreira (1996, 1999) Rego (2000a, 2000b). A avaliação baseia-se num teste escrito, composto de duas partes (atinentes às duas partes do curso já mencionadas). A aprovação é necessária para que os estagiários possam ingressar na Ordem. Até ao momento, foram realizados dois cursos, abarcando cerca de 220 engenheiros. Nas linhas que se seguem, expõem-se os dados de um estudo empírico realizado com os abrangidos pelo primeiro curso.

7. Um olhar breve sobre o modo o que, na perspectiva dos engenheiros, “ocorre” e “deveria ocorrer” nas organizações

Com o intuito de detectar a sensibilidade dos engenheiros para as matérias de pendor ético, convidámo-los a responder a um questionário composto de duas partes, ambas integrando um elenco de 23 comportamentos/situações passíveis de ocorrência na vida organizacional. A recolha foi feita na

literatura (Reidenbach & Robin, 1990; Ottensmeyer & McCarthy, 1996; Vredenburg & Brender, 1998; Sommer *et al.*, 2000; Vehovec, 2001) e na nossa experiência profissional/organizacional.

Na primeira parte, os inquiridos foram indagados acerca do grau de aceitabilidade ética de tais comportamentos. Para o efeito, foi-lhes facultada uma escala de sete pontos (1: *‘ha maior parte das vezes, não é eticamente aceitável’*; 5: *‘Muitas vezes, é eticamente aceitável’*). Na segunda parte, foram convidados a assinalar em que grau, no seu entender, tais ocorrências se verificavam nas organizações (1: *‘raramente acontece’*; 5: *‘acontece com muita frequência’*). Este procedimento foi executado em dois momentos: antes do início do curso, e cerca de 90 dias após o mesmo. Responderam 52 pessoas no primeiro momento, e 31 no segundo.

O quadro 3 expõe, para a média dos 52 respondentes do primeiro momento, a comparação entre o grau de aceitabilidade ética dos comportamentos e o grau em que a sua ocorrência nas organizações é percebida. Eis o aspecto fundamental a reter: exceptuando num caso, as pessoas percebem que as acções descritas ocorrem com bastante frequência nas organizações, embora considerem que elas não são eticamente aceitáveis. Parece, pois, detectar-se um certo “cinismo ético” – isto é, em geral, os engenheiros inquiridos consideram que “as organizações são pouco éticas”.

Nesse mesmo quadro está exposta a comparação entre o grau de aceitabilidade ética dos comportamentos expressa no primeiro momento e o mesmo grau declarado no segundo momento. Eis três aspectos dignos de registo: (a) algumas acções passam a ser consideradas menos éticas no segundo momento, mas com outras ocorre o oposto; (b) de qualquer modo, existe bastante semelhança entre as concepções das pessoas antes e depois do curso; (c) em geral, as acções são consideradas pouco éticas, quer antes quer depois do curso.

Quadro 3 – Alguns resultados da pesquisa empírica realizada com os engenheiros que frequentaram o primeiro curso

	Grau de aceitabilidade ética dos comportamentos <i>versus</i> grau em que a sua ocorrência nas organizações é percebida			Aceitabilidade ética das ocorrências - comparação entre as opiniões antes e depois do curso		
	A acção é eticamente aceitável?		A acção ocorre nas organizações?	Antes do curso		Depois do curso
1. Utilizar os serviços da organização para uso familiar	1.9	↗	3.9*	2.0	↘	1.2*
2. Conceder ofertas/favores em troca de tratamento preferencial	1.3	↗	3.8*	1.3	↘	1.0*
3. Aceitar ofertas/favores em troca de tratamento preferencial	1.3	↗	3.7*	1.3	=	1.3
4. Para evitar ser despedido, atribuir a culpa dos erros cometidos a um colega inocente	1.1	↗	3.0*	1.2	↗	2.5*
5. Anunciar como sendo seu o trabalho que foi feito por colegas	1.1	↗	3.3*	1.1	↗	1.8*
6. Entrar em baixa por doença, de modo a ter um dia de folga	1.4	↗	3.6*	1.5	=	1.5
7. Comprar acções da própria empresa servindo-se de	2.0	↗	3.4*	2.3	↘	1.6*

informação privilegiada (i.e., desconhecida do mercado)

8. Manter segredo acerca da violação das políticas da organização por parte de um colega	2.2	↗	3.4*	2.3	↘	1.2*
9. Para manter a competitividade da empresa, falsificar relatórios sobre a qualidade dos produtos	1.2	↗	3.3*	1.2	↗	1.5
10. Recrutar empregados nas empresas concorrentes para ter acesso a segredos comerciais dessas empresas	2.0	↗	3.4*	1.9	=	1.9
11. Divulgar informação confidencial a entidades exteriores à organização	1.3	↗	2.8*	1.2	↗	1.9*
12. Usar mais tempo do que o necessário para realizar o trabalho	2.2	↗	3.8*	2.5	↘	1.4*
13. Destruir documentos comprometedores de um colega que violou a lei	1.7	↗	2.7	1.8	↗	1.9
14. Poluir o rio por ter a certeza que ninguém virá a descobrir	1.1	↗	3.9*	1.1	↘	1.0
15. Vender um produto mais caro ao cliente, mesmo sabendo que um produto mais barato (da própria empresa) servi-lo-ia melhor	2.1	↗	4.1*	2.0	↘	1.3*
16. Colocar câmaras de vídeo no local de trabalho (sem conhecimento dos empregados) para descobrir quem tem procedido aos roubos ocorridos na empresa	2.7	↘	2.5	2.9	↘	1.4*
17. Exigir ao empregado que execute uma actividade ilegal, para evitar a falência da empresa	1.8	↗	3.3*	1.9	↘	1.1*
18. Lançar intencionalmente um falso rumor acerca de um empregado de muito fraco desempenho	1.2	↗	3.1*	1.2	=	1.2
19. Prometer uma promoção a um empregado para que ele se empenhe numa dada tarefa importante, sabendo desde já que a promessa não pode ser cumprida	1.5	↗	3.8*	1.5	↗	1.8
20. Pedir sacrifícios aos empregados quando a situação da empresa é má, mas não distribuir dividendos quando o negócio se torna mais rentável	1.6	↗	4.4*	1.5	↗	1.7
21. Um subordinado não facultar informação ao seu chefe porque receia que isso possa afectar a sua (do subordinado) promoção	1.9	↗	3.7*	1.8	↘	1.6
22. Apesar de saber que prejudica a saúde da população com as descargas poluentes para o rio, o gestor não interrompe a prática, pois os custos são elevados e os concorrentes fazem precisamente o mesmo	1.5	↗	4.3*	1.4	↗	2.0*
23. Falsificar documentos tendo em vista não ser despedido e, assim, manter o rendimento familiar	1.4	↗	3.1*	1.3	↗	1.7*

* As duas médias são significativamente diferentes (teste t; $p < 0.05$).

Numa tentativa de síntese dos resultados – cuja generalização/extrapolação, importa reconhecê-lo, está condicionada pela pequena dimensão da amostra – pode enunciar-se o seguinte:

- Globalmente, as pessoas consideram que as 23 acções descritas são eticamente **inaceitáveis**. No entanto, percebem que elas ocorrem com bastante frequência nas organizações portuguesas.
- A acção que as pessoas consideram eticamente mais aceitável é: *“Colocar câmaras de vídeo no local de trabalho (sem conhecimento dos empregados) para descobrir quem tem procedido aos roubos ocorridos na empresa”* (2.7 pontos em 5).
- As acções que os inquiridos consideram mais frequentes nas organizações são: *“Vender um produto mais caro ao cliente, mesmo sabendo que um produto mais barato (da própria empresa) servi-lo-ia melhor”* (4.1 pontos em 5); *“Pedir sacrifícios aos empregados quando a situação da empresa é má, mas não distribuir dividendos quando o negócio se torna mais rentável”* (4.4 pontos em 5); *“Apesar de saber que prejudica a saúde da população com as descargas poluentes para o rio, o*

gestor não interrompe a prática, pois os custos são elevados e os concorrentes fazem precisamente o mesmo” (4.3 pontos em 5).

- Depois do curso de formação, as pessoas mantêm um baixo grau de aceitabilidade ética das acções. No entanto, parece haver algumas alterações: das 23 acções, apenas em 9 o grau de aceitabilidade aumenta – e em pequena escala.

8. Uma reflexão final

A formação em ética e deontologia profissional dos engenheiros parece representar um retomar de preocupações antigas que as organizações mestreiras elucidam eloquentemente. Ela releva no seio de uma sociedade actual em que aos membros de uma sociedade cabe assumir um papel de cidadãos responsáveis e profissionais competentes – sendo razoável que ao Estado seja conferido um papel mais supletivo, regulador, e menos produtor/interventor. A actividade dos engenheiros tem um grande impacto na vida social e económica – sendo assim mais evidente, para eles, a necessidade de enveredarem por uma conduta auto-responsável e visando a excelência.

É meritório que a organização profissional que enquadra estes profissionais pugne por esta orientação. Tal não deixará, porventura, de reflectir a constatação dos efeitos perversos suscitados pela inobservância das regras da transparência, da competência, da confiança, da lealdade, da honestidade, do exercício responsável da actividade profissional. Talvez represente, também, a consciencialização de que a boa imagem da “classe” pode ser perturbada por actuações pouco éticas – em que a ânsia de lucro imediato e a pura busca de auto-interesse são usados como fins justificativos de todos os meios.

O que os dados empíricos do nosso estudo sugerem é que há, efectivamente, um espaço de actuação para ministrar este tipo de cursos. É certo que ele se debruçou sobre condutas muito específicas – tendencialmente verificáveis em organizações em que muitos engenheiros (por actuarem como trabalhadores por conta própria) não se inserem. E que muitas condutas pertinentes estão dele arredadas. Mas não deixa de ser relevante verificar que, embora cientes de que tais comportamentos são eticamente inaceitáveis, os engenheiros inquiridos percebem que eles ocorrem frequentemente nas organizações.

Este “cinismo” (ou “pessimismo”) ético poderá radicar em múltiplas fontes. E é até possível que seja menos vincado em indivíduos com larga experiência em organizações (o que não é o caso dos nossos inquiridos). Mas não deixa de ser preocupante a constatação de que indivíduos no início da sua carreira profissional perfilhem uma visão tão pessimista acerca da realidade organizacional. Por isso, uma das mais meritórias funções de um curso de ética será, porventura, a revelação de que tal realidade só pode ser alterada ... com alterações nos comportamentos. A lógica a introduzir é simples: a postura segundo

a qual “eu considero isto pouco ético, mas actuo desse modo porque a maior parte das pessoas assim faz” tem que ser substituída por uma outra nos termos da qual “se cada um de nós não mudar, tudo permanecerá inalterável, e a vida profissional e em sociedade sofrerá perdas que a todos afectará”.

Referências bibliográficas

- Beltrán, L. (1989). *História de las Doctrinas Económicas*. Barcelona: Ed. Teíde.
- Handy, C. (2002). *The Elephant and the Flea*. Random House.
- Himmelfarb, G. (2002). O iluminismo inglês contra o iluminismo francês. *Nova Cidadania*, 12, 62-75.
- Langhan, F. (1943). *As corporações dos ofícios mecânicos, Subsídios para a sua história*, Lisboa: Imprensa Nacional (2 volumes).
- Machete, R. C. (1973). Ordem (Dir.. Corp.). *Enciclopédia Luso-Brasileira de Cultura* (vol. 14, pp. 719-720). Lisboa: Edições Verbo.
- Machete, R. C. (2002). Um novo paradigma nas relações Estado-Sociedade. *Nova Cidadania*, 12, 27-32.
- Martin, M. W. & Schinzinger, R. (1996). *Ethics in engineering*. New York: McGraw-Hill.
- Moreira, J. M. (1996). *Ética, economia e política*. Porto: Lello & Irmão.
- Moreira, J. M. (1999). *A contas com a ética empresarial*. Cascais: Princípiã.
- Ottensmeyer, E. J. & McCarthy, G. D. (1996). *Ethics in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Rego, A. (2000a). *Justiça e cidadania nas organizações - uma abordagem sem tabus*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Rego, A. (2000b). Justiça nas organizações – desfazendo o tabu. *Dirigir*, 68, 37-44.
- Reidenbach, R. E. & Robin, D. P. (1990). Toward the development of a multidimensional scale for improving evaluations of business ethics. *Journal of Business Ethics*, 9, 639-653.
- Sérgio, A. (1974). *Democracia*, Lisboa: Livraria Sá da Costa.
- Sommer, S. M, Welsh, D. H. B. & Gubman, B. L. (2000). The ethical orientation of russian entrepreneurs. *Applied Psychology: An International Review*, 49(4), 688-708.
- Vehovec, M. (2001). Informal institutions in a transition economy: Does business ethics matter? *Journal des Economistes et des Etudes Humaines*, 11(1), 115-129.
- Vredenburg, D. & Brender, Y. (1998). The hierarchical abuse of power in work organizations. *Journal of Business Ethics*, 17, 1337-1347.

Anexo – Casos práticos submetidos a apreciação dos engenheiros para discussão

Autoria: Eng.º Jorge Braga; Prof. Doutora Teresa Correia de Barros

Analise o comportamento ético dos engenheiros adiante referidos, à luz do código deontológico da Ordem dos Engenheiros:

CASO A

1. O Eng.º Andrade é Director de Investimentos de uma empresa industrial. É seu colaborador o Eng.º Barata. No âmbito dessa colaboração, o Eng.º Barata elaborou um projecto que o Eng.º Andrade assinou e propôs à sua Administração.
2. Aprovado o projecto, o Eng.º Barata pô-lo a concurso consultando diversos concorrentes. Entendendo que um deles lhe dava mais confiança que os restantes, documentou-o com os preços por estes apresentados e solicitou-lhe que revisse o seu preço para ganhar o concurso.
3. O Eng.º Castro, do fornecedor escolhido pelo Eng.º Barata, ao realizar o trabalho, e para repor a margem de lucro prevista, decidiu substituir algum do equipamento considerado por outro de menor preço e qualidade. Satisfazendo embora os requisitos do concurso inicial, este equipamento não correspondia aos padrões de defesa do ambiente consignados na proposta e no contrato subsequente.
4. Aquando da recepção da obra, e detectadas as deficiências, sujeitas a penalização, o Eng.º Barata (com quem o Eng.º Castro havia estabelecido amizade após vários almoços em bons restaurantes e oferta de diversas lembranças, algumas dispendiosas) dispensou, sem informar os seus superiores, o pagamento das multas devidas.

CASO B

1. O Eng.º Diogo foi contratado por dois irmãos para avaliar uma propriedade que haviam herdado, com vista à sua divisão equitativa entre eles, o que levou à definição de duas parcelas.
2. Feita essa avaliação e havendo perspectivas de valorização de uma das parcelas, em razão de novas perspectivas sobre os prováveis planos de urbanização na zona, os irmãos desentenderam-se e levaram o caso a tribunal.
3. De novo é chamado o Eng.º Diogo, mas agora apenas por um dos irmãos para, como perito, fazer nova avaliação da mesma propriedade e suas parcelas como acima se diz.
4. A nova avaliação feita a pedido dum dos irmãos apresentou valores diferentes da anterior, o que levou ao descontentamento entre os dois irmãos, vendo-se o perito acusado de falta de idoneidade.

Nota – Na análise a fazer considere, em particular, se o Eng.º Diogo age correctamente ao aceitar o contrato com uma das partes, após ter realizado o contrato anterior com os dois interessados, e se lhe é lícito apresentar resultados diferentes para a avaliação da mesma propriedade.

CASO C

1. O Eng.º Esteves está inscrito numa Câmara Municipal onde apresenta correntemente projectos para aprovação.
2. O Eng.º Faria, inscrito na mesma Câmara, está inibido de apresentação de projectos, por irregularidades em processo anterior.
3. O Eng.º Esteves, amigo do Eng.º Faria, assinou e submeteu à aprovação da Câmara o projecto deste último e apresentou o respectivo termo de responsabilidade.
4. As obras foram acompanhadas pelo Eng.º Faria, verdadeiro autor do projecto.
5. O Eng.º Esteves cumpriu a obrigação legal de abertura do livro de obra, mas não fez, como também legalmente lhe competia, o acompanhamento da obra e o lançamento nesse livro das fases de realização e alterações feitas no projecto.
6. O Eng.º Gonçalves, da Fiscalização daquela Câmara, que apenas visitou a obra quando esta terminou – por não haver registo justificado e aprovado das alterações ao projecto – não lhe deu aprovação.
7. O Eng.º Esteves, em face disso, e descontente com o comportamento do Eng.º Faria, recusou o pedido de assinatura dos projectos de alteração, necessários para regularizar o processo na Câmara.
8. A situação protela-se com prejuízo para o dono da obra que não consegue obter a necessária “licença de utilização”.