

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RAIMUNDO LUIZ DOS SANTOS

**GESTOR DA INFORMAÇÃO: ORGANIZAÇÃO DA CLASSE E CÓDIGO DE
ÉTICA PROFISSIONAL**

**CURITIBA
2009**

RAIMUNDO LUIZ DOS SANTOS

**GESTOR DA INFORMAÇÃO: ORGANIZAÇÃO DA CLASSE E CÓDIGO DE
ÉTICA PROFISSIONAL**

Monografia apresentada à Disciplina de Pesquisa em Informação II como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Gestão da Informação, Curso de Gestão da Informação, Depto de Ciência e Gestão da Informação, Setor de Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná.
Orientadora: Prof. ^a Suely Ferreira da Silva.

**CURITIBA
2009**

DEDICATÓRIA

Dedico a meus pais e ídolos, aos meus irmãos pela paciência e a minha namorada pela cumplicidade e todas as pessoas que me fizeram acreditar que sonhar sozinho não vale a pena.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pelo precioso dom da vida e por me fornecer forças em momentos difíceis.

Agradeço a Maria Ana da Conceição, dona da frase “você não vai desistir meu filho” e ao guerreiro Sebastião Luiz da Silva, aos quais tenho prazer de chamar de pais, que me dedicaram muito carinho, suor e incentivo.

Aos meus irmãos Ana Maria da Silva, Antonio Luiz da Silva e Francisco Luiz da Silva pela paciência.

A minha querida namorada Ana Rita Machado Ferreira pela compreensão, conforto e carinho.

A toda equipe do cursinho pré-vestibular comunitário Luiz Ross, pelo apoio e por compartilharem e ajudarem a realizar meu sonho, em especial aos professores Leonel Hitter e Verônica Schultz.

Aos meus eternos amigos Anderson Ferreira da Silva, Cyd Vinicius Pretrin e Souza e Luiz Henrique Ferreira Borges, pelo companheirismo em toda a jornada de trabalhos, estudos e risadas.

A professora Suely Ferreira da Silva pela paciência e dedicação, ao me orientar. Ao maravilhoso e dedicado corpo docente do DECIGI, em especial as professoras, Denise Fukumi Tsunoda, Maria do Carmo, Helena de Fátima Nunes Silva, Ligia Leindorf Bartz Kraemer, e a todos que possuem o dom de aprender com sabedoria e ensinar com humildade.

Enfim, a todos que de alguma forma contribuíram para minha formação acadêmica e profissional.

RESUMO

Investiga, junto aos profissionais egressos do Curso Gestão da Informação, da UFPR, a necessidade e a importância de estruturar um órgão de representação para a classe. Apresenta uma pesquisa exploratória. Visa estabelecer uma relação entre ética e informação. Destaca na metodologia adotada, a realização de um levantamento para obtenção dos endereços eletrônico dos egressos do curso de Gestão da Informação e o encaminhamento de um questionário para as respectivas caixas de e-mail desses profissionais. Explora a importância de organizar uma entidade de classe para os egressos do curso de Gestão da Informação. Compara os códigos de ética dos profissionais de Administração, Ciência da Computação e Jornalismo, para estruturar um protótipo de código de ética para os Gestores da Informação. Destaca como resultado o índice de 82% dos egressos favoráveis à organização de uma entidade de classe e 81% favoráveis à elaboração de um instrumento normativo para o exercício profissional do Gestor da Informação. Inclui proposta de redação preliminar para o Código de Ética do GI e um roteiro para organização de uma associação profissional.

Palavras-chave: Gestão da Informação. Ética. Código de Ética. Ética profissional. Entidade de classe.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 OBJETIVOS	10
2.1 OBJETIVO GERAL	10
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3 JUSTIFICATIVA	11
4 MÉTODO DE PESQUISA	13
5 LITERATURA PERTINENTE	15
5.1 SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO	15
5.2 GESTÃO DA INFORMAÇÃO	16
5.3 PROFISSIONAL GESTOR DA INFORMAÇÃO	17
5.4 ÉTICA.....	22
5.5 ÉTICA PROFISSIONAL	24
5.6 ÉTICA E O PROFISSIONAL GESTOR DA INFORMAÇÃO.....	27
5.7 DEONTOLOGIA.....	30
5.8 CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL.....	31
5.9 ENTIDADES DE REPRESENTAÇÃO.....	32
6 CÓDIGOS DE ÉTICA DOS PROFISSIONAIS DE ADMINISTRAÇÃO, JORNALISMO E INFORMÁTICA	38
7 ANÁLISE DOS DADOS	41
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	49
APÊNDICE A – PROPOSTA DE CÓDIGO DE ÉTICA PARA OS PROFISSIONAIS DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO	54

ANEXO A – CÓDIGO DE ÉTICA DOS PROFISSIONAIS DE ADMINISTRAÇÃO	63
ANEXO B – CÓDIGO DE ÉTICA DOS PROFISSIONAIS DE JORNALISMO	73
ANEXO C – CÓDIGO DE ÉTICA DOS PROFISSIONAIS DE CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO INFORMÁTICA PROPOSTO PELA IEEE-CS E ACM	81

1 INTRODUÇÃO

É surpreendente como a necessidade de inovar se faz presente em uma sociedade caracterizada pelo uso da informação. Nela há produtos que são elaborados e logo se tornam obsoletos. Na Sociedade da Informação ou era do conhecimento como alguns autores a descrevem o insumo de maior valor é a informação, matéria-prima para a obtenção do conhecimento.

As organizações da era do conhecimento estão percebendo que se administrarem corretamente seus ativos intangíveis como seu capital intelectual, pode ter um diferencial competitivo.

No início do século XIX, a economia se baseava inteiramente em produtos e bens tangíveis, na atualidade o cenário é caracterizado por uma crescente demanda de produtos e serviços de informação, que estrutura a economia entorno de ativos intangíveis, dos quais podem-se destacar a informação e o conhecimento, descritos como principais agentes precursores dessa mudança.

Historicamente as épocas são marcadas por fatos que alteram a forma de pensar e viver dos indivíduos. As transformações atuais são provocadas pelos avanços tecnológicos que possibilitam a produção e a disseminação de informações em grande escala em uma velocidade surpreendente. Nesse cenário, há necessidade de profissionais com habilidades para coletar, tratar, analisar e disseminar informações de qualidade que possam ser destinadas às pessoas certas no momento adequado.

No referido ambiente a informação é um bem de riqueza que requer ser tratada com segurança e total integridade moral, este motivo justifica a procura por profissionais da informação como Arquivistas, Bibliotecários, Informáticos, Jornalistas e Gestores da Informação, que detêm habilidades requeridas por esse novo ambiente no que diz respeito à coleta, tratamento, análise, processamento e disseminação da informação.

Os profissionais apresentados têm seus direitos, deveres e responsabilidades voltados para com a gerência da informação. Esses direitos e deveres estão focados nos cuidados especiais que devem ter com ela - a informação - como segurança, sigilo, integridade e qualidade, fatores, que juntos, garantem inovação e vantagem competitiva para organizações. O Gestor da Informação é um

profissional com participação ainda tímida no mercado visto que se graduaram, até o presente momento na UFPR, apenas 212 profissionais.

Diante do exposto, a problemática para este trabalho resume-se em questionar o porquê ainda não houve a organização de uma entidade representativa para a classe dos Gestores da Informação? E por que ainda não foi proposto um código de ética para tais profissionais? O relatório apresenta inicialmente os objetivos, seguido pela justificativa do trabalho e aporte metodológico da pesquisa. O capítulo seguinte oferece a revisão de literatura pertinente, a qual antecede o item de comparação dos códigos de ética subsidiada pelos códigos dos profissionais de Informática, Administração e Jornalismo. Segue o capítulo de análise e interpretação dos dados e, por último, as considerações finais do trabalho.

2 OBJETIVOS

Os egressos do Curso de Gestão da informação da Universidade Federal do Paraná representam o universo desta investigação cuja temática consiste em investigar se há interesse na organização da classe através de uma entidade de representação. Para melhor realizá-la foram estabelecidos os objetivos a seguir

2.1 OBJETIVO GERAL

Constitui objetivo geral deste estudo, Investigar junto aos egressos/profissionais do Curso de Gestão da Informação a importância da organização de uma entidade de classe.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Constitui objetivos específicos do estudo:

- a) Relacionar, por meio da literatura pertinente, conceitos sobre ética e informação;
- b) Investigar o conhecimento sobre ética, ética profissional, entidade de representação e código de ética, junto aos profissionais de Gestão da Informação, formados pela UFPR;
- c) Identificar a importância de uma entidade representativa de classe para os profissionais de Gestão da Informação;
- d) Comparar os códigos de ética dos Administradores, Profissionais de Ciência da Computação e Jornalistas, visando propor uma minuta preliminar de Código de Ética para os Gestores da Informação.

3 JUSTIFICATIVA

Diante da revolução cultural, social e tecnológica imposta aos profissionais inseridos no mercado de trabalho, o Gestor da Informação deve atuar com idoneidade perante seus usuários/clientes. A sociedade exige dos diferentes profissionais uma relação ética que permita explicitar o máximo de qualidade em seus produtos e serviços. Essa relação pode ser alcançada mediante uma reflexão individual de cada Gestor da Informação sobre a importância, qualidade e conduta ética do seu exercício profissional para com a sociedade e a classe; cada Gestor da Informação deve refletir sobre o exercício profissional e como ele pode contribuir para os aspectos pessoais, sociais, e científico da comunidade em que vive e atua.

A ética conduz a uma reflexão, e ao refletir indaga-se sobre o certo e o errado. Como profissional é necessário ter ciência do que é esperado de suas habilidades, da ação grupal, do pensamento e da exigência pela qualidade da informação correta para tomada de decisão. Esse quadro só será possível se a categoria profissional estiver em constante aprendizado e crescimento na esfera profissional, pessoal e moral.

A investigação ora proposta procura evidenciar a importância do agir ético, do agir com uniformidade buscando respeitar os direitos e deveres dos indivíduos e da classe. Portanto, a partir desta discussão pretende-se sensibilizar junto aos gestores da informação, a importância da criação de uma entidade representativa para a classe e a partir dessa organização, que seja possível estabelecer um código de ética para nortear o comportamento dos profissionais junto à sociedade.

A unificação da classe por meio de uma entidade que a represente e um código de ética são fatores que podem levar à reflexão do gestor da informação. Do pensar individual ao coletivo, as idéias podem gerar benefícios não apenas para a classe, mas para a sociedade como um todo. A elaboração do código de ética trataria das questões éticas e morais pertinentes ao exercício da profissão e dos cuidados com a qualidade, sigilo, segurança e integridade da informação.

As questões sociais e científicas estariam contempladas junto à entidade de classe e a sociedade buscando satisfazer as necessidades de informação dos indivíduos, aproximando as pessoas da tecnologia, ofertando eventos de atualização e produzindo literatura científica e profissional relativas aos pilares da Gestão da Informação para consolidarem seus princípios.

A relevância do tema proposto está em contribuir para a produção científica voltada para ética, informação e a profissão de Gestão da Informação, pois esta se apresenta tímida no cenário acadêmico visto que, em dez anos de curso, foram encontrados apenas dois trabalhos de conclusão de curso no DECI GI com o foco voltado para temática da ética e da informação.

4 MÉTODO DE PESQUISA

Este estudo caracteriza-se inicialmente como documental e exploratória, pois em sua primeira fase identificou na literatura pertinente, os conceitos relativos à ética e informação, a entidades representativas de classe, ética no trabalho e códigos de éticas, em diferentes fontes primárias e secundárias visando contemplar o objetivo proposto.

A característica da pesquisa documental, segundo Lakatos e Marconi (2001, p.174), é que sua fonte de coleta de dados esta restritos a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina fontes primários. Estas ainda podem ser feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois.

O referencial teórico adotado neste trabalho é apresentado por Cervo & Bervian (2002) como a uma explicação a um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos, que pode ser realizada como independente ou como parte da pesquisa descritiva experimental.

Os dados foram coletados por meio de um questionário, com questões estruturadas na forma de escalamento de Likert. Esse escalonamento, segundo Martins e Litz (2000, p.46) consiste em um conjunto de itens apresentados em forma de afirmações, ou juízos, diante dos quais se pede aos sujeitos que externem suas reações escolhendo uma das alternativas.

Elaboraram-se questões, as quais foram submetidas a um pré-teste com acadêmicos do curso de Gestão da Informação. Após o pré-teste foram eliminadas as questões que não apresentaram determinada clareza em seu conteúdo.

Após a realização do pré-teste buscou-se, junto à Coordenação do Curso de Gestão da Informação, colegas e *internet* (*sites*, *blog's*, redes sociais e fórum de discussão), dados sobre os egressos do curso, principalmente o endereço eletrônico (*email*).

As perguntas aprovadas foram inseridas em uma ferramenta do *Google* especifica para elaboração de formulários, o *google docs*. Nesta ferramenta as questões foram inseridas e enviadas para as caixas de *email* das pessoas localizadas.

Aguardaram-se trinta (30) dias para o retorno dos formulários respondidos. Após esse período e constatado o baixo índice de retorno, novamente o formulário foi enviado àqueles que não haviam se manifestado. Um novo prazo foi estabelecido para o retorno dos formulários. Somente após, efetivou-se a análise e interpretação dos dados que proporcionou a verificação do atendimento ou não aos objetivos inicialmente propostos.

Em paralelo, realizou-se a análise comparativa dos códigos de ética dos Jornalistas, Administradores, e Cientistas da Computação por meio do Código do *Institute of Electrical and Electronic Engineers-Computer* (IEEE) em parceria com a *Association for Computing Machinery* (ACM), da qual resultou a proposta preliminar do Código de Ética para os Gestores da Informação.

O universo desta pesquisa foi constituído pelos 212 profissionais, Gestores da Informação, egressos do curso de Gestão da Informação da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Os dados apresentados foram obtidos pelas respostas de 40% do total de egressos, os quais foram localizados e se dispuseram responder e devolver o instrumento de coleta.

5 LITERATURA PERTINENTE

Os conteúdos abordados neste capítulo são importantes para compreensão do tema. Nele são apresentados diversos conceitos sobre a temática do trabalho, sobre a ótica de distintos autores.

5.1 SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

É surpreendente o modo como o homem tem realizado vários feitos ao longo de sua história, feitos estes que variam desde a invenção da escrita, imprensa, computadores a internet. Essas realizações encurtam distancias e aproximam culturas. Sobre essa questão, a Telefônica (2006 p. 16) relata que a origem desta sociedade remonta aos anos sessenta, quando se percebeu que a sociedade caminhava em direção a um novo modelo de organização, no qual o controle e a otimização dos processos industriais eram substituídos pelo processamento e manejo da informação como “chave” econômica.

Sobre o ponto de vista de Oliveira (2006, p. 85) a sociedade da informação se introduziu em um cotidiano de novas tecnologias como o computador, fax, telefone, DVD, celular e a internet ele observa que esta sociedade é articulada em torno do conceito de informação.

Sobre a ótica da Telefônica (2006, p.16), a Sociedade da Informação é um estágio de desenvolvimento social caracterizado pela capacidade de seus membros (cidadãos, empresas e administração pública) de obter e compartilhar qualquer informação, instantaneamente, de qualquer lugar e da maneira mais adequada. Esta sociedade é realmente um estágio de mudança que requer que as pessoas estejam inseridas em seu meio, de forma que ambas possam se beneficiar, com os atributos ofertados por ela. Segundo Ritto e Silva (2005 p. 15), a Sociedade da Informação é como um novo intrigante e desafiador ambiente que envolve as organizações nas dimensões sócio-política, científica e tecnológica e na revolução do conhecimento, determinando mudanças, tanto na ciência econômica, como na ciência da administração.

Sociedade da Informação é cenário de um novo paradigma apresentado por Takahashi (2000, p. 31) como a universalização dos serviços de informação e comunicação que, segundo o autor, é condição fundamental, para se construir uma sociedade da informação para todos, com essa mesma idéia Tarapanoff; Araújo; Cormier (2000, p. 3) apresentam a Sociedade da Informação em um *modus operandi* da sociedade pós-industrial pois trata-se de um modo de desenvolvimento social e econômico em que a aquisição, armazenamento, processamento, valorização, transmissão, distribuição e disseminação da informação conducente à criação de conhecimentos e à satisfação das necessidades dos cidadãos e das organizações desempenham um papel central na atividade econômica, na criação de riqueza, na definição da qualidade de vida dos cidadãos e das suas práticas culturais

A Telefônica (2006 p.17) aborda um fator diferencial da Sociedade da Informação quando destaca que cada indivíduo e as organizações não só dispõem de meios próprios para armazenar conhecimento, mas também têm uma capacidade quase ilimitada para acessar a informação gerada pelos demais e potencial para ser um gerador de informação para outros. Embora essa capacidade sempre tenha existido, de forma seletiva e mais ou menos rudimentar, o peculiar da Sociedade da Informação é o caráter geral e ilimitado de acesso à informação. Ainda sobre a abordagem deste autor a Sociedade da Informação contempla com o efeito de uma mudança ou deslocamento de paradigma nas estruturas industriais e nas relações sociais, tal como a chamada "revolução industrial" modificou, no último quarto do século XIX, as sociedades de fundamento essencialmente agrário. A expressão "Sociedade da Informação" designa uma nova forma de organização da economia e da sociedade, caracterizada por um novo palco para novas profissões, como a de Gestão da Informação.

5.2 GESTÃO DA INFORMAÇÃO

A Gestão da Informação é um desafio para seus profissionais que estão diante de um mercado que sofre mudanças constantes. Segundo o site do Departamento de Ciência e Gestão da Informação (DECIGI) da UFPR, a gestão

da Informação é uma profissão em expansão no Brasil que vem ganhando reconhecimento e se tornando indispensável em todos os ambientes organizacionais. Tal expansão no mercado decorre da procura por profissionais integrados com postura ética, no que se refere ao trabalho com conteúdos, formatos e gestão de dados, informações e conhecimentos.

Sob esta perspectiva da sociedade da informação, a gestão da informação pode ser visualizada sobre a ótica de Bufren e Pereira *apud* Pereira (2001, p. 11) em três dimensões, a saber: a) como teoria: um conjunto de saberes interdisciplinares das áreas de administração, tecnologias da informação e ciências da informação b) como prática: um conjunto de métodos/metodologias, técnicas e ferramentas e c) como processo: é um recurso estratégico de intervenções governamentais não só nos universos da ciência e tecnologia.

Gestão da Informação é como conjunto de processos que englobam atividades de planejamento, organização, direção, distribuição e controle de recursos de qualquer natureza, visando à racionalização e à efetividade de determinado sistema, produto ou serviço (MANUAL, 2002, 1997).

É destacada por Oliveira (2006) a crescente necessidade de captar, filtrar, tratar, recuperar a informação de tal forma que a gestão da informação passou a ser uma atividade vital para qualquer sociedade em âmbito nacional e internacional. Ele ainda destaca a dificuldade em identificar hoje profissionais aptos a realizarem as tarefas de gestão da informação e, apresenta os Bibliotecários, os Arquivistas, Programadores e Analistas como profissionais mais próximos do perfil profissional que ele apresenta como informatas. Esses informatas devem ter habilidades multidisciplinares, conhecimentos e domínio sobre a evolução tecnológica, capacidade gerencial, criatividade, capacidade de antecipar-se a demandas e adaptar seu perfil profissional aos novos nichos de mercado.

5.3 PROFISSIONAL GESTOR DA INFORMAÇÃO

O Departamento de Ciência e Gestão da Informação (DECIGI) destaca que o profissional Gestor da Informação vivência um mercado de trabalho que exige

dos profissionais uma postura voltada para ângulos: empreendedor que evidencia esforços em prol de um futuro promissor aos negócios; competente e hábil para atuar de modo eficiente e eficaz na aplicação de técnicas e conhecimentos; compromissada para assumir responsabilidades em relação às metas coletivas e organizacionais; e visão global e contextual para considerar os diferentes fatores (econômicos, sociais, culturais entre outros) que se inserem na prudente tomada de decisões dos negócios.

No portal do curso, é possível visualizar informações relevantes do perfil do Gestor da Informação, em três tópicos distintos;

- a) Ter a capacidade de resolver situações-problema que envolva: a coleta (busca, seleção e avaliação), o tratamento (armazenamento, processamento, e aplicação de recursos para a sua recuperação), a análise, a disseminação, a distribuição e o uso da informação, onde quer que ela exista e/ou seja, necessária;
- b) Agir com perspicácia nos processos produtivos para alavancar a inteligência organizacional;
- c) Trabalhar o monitoramento informacional das áreas operacionais, táticas e estratégias da organização, a fim de identificar, corrigir e suprir lacunas, excessos e uso indevido de dados e informações.

Quanto às competências e habilidades do profissional Gestor, o projeto pedagógico do curso de Gestão da Informação descreve-as em dois grupos distintos: profissionais e pessoais.

1) Competências profissionais:

- a) Identificar e aplicar teorias e paradigmas relacionados à informação;
- b) Identificar, localizar e disponibilizar informação em todo e qualquer suporte e formato para o cliente.
- c) Identificar e explorar fontes de informação, o que requer habilidades em acessar adquirir informações em qualquer suporte e formato;
- d) Navegar nas redes tradicionais e eletrônicas disponíveis;

- e) Intercambiar informação entre sistemas existentes;
- f) Identificar pessoas e organizações como fonte de informação;
- g) Identificar, localizar e analisar dados não disponíveis em sistemas tradicionais de informação;
- h) Avaliar a qualidade das fontes de informação, sob os parâmetros definidos pelo cliente, tais como exatidão, atualidade, abrangência, confiabilidade e formatos disponíveis;
- i) Adicionar valor ao processo de coleta de informação;
- j) Focar os parâmetros de qualidade do cliente;
- k) Antecipar-se a demanda de informação;
- l) Organizar e sistematizar a informação útil a cada cliente, utilizando-se dos processos de análise, interpretação e representação da informação;
- m) Coletar e conectar informações dispersas de modo a originar nova informação e conhecimento;
- n) Utilizar a tecnologia como valor para conectar pessoas, organizações, documentos e informação;
- o) Diagnosticar e propor soluções para problemas de informação do cliente, definido quando, como e mesmo se a informação deve ser armazenada.

2) Habilidades pessoais:

- a) Inserir-se no ambiente em que trabalha e estar atento aos contextos;
- b) Coordenar atividades de equipe, inclusive multidisciplinares;
- c) Comunicar-se de forma efetiva;
- d) Negociar e vender produtos e serviços de informação;
- e) Orientar-se para clientes/usuários;
- f) Assumir o papel de consultor para problemas de informação;
- g) Incitar a informação a permear as organizações;
- h) Encorajar e instrumentalizar os indivíduos e identificar e utilizar recursos informacionais.

É destacado por Marchiori (2002) que o profissional de gestão da informação tem seus saberes acadêmicos fundamentados em três grandes

pilares do conhecimento são eles: o enfoque administrativo que complementa a Gestão da Informação com a visão da competitividade empresarial; o enfoque da T.I (Tecnologia da Informação) apresenta a gestão da informação , dentro de um contexto organizacional, como um recurso a ser otimizado via diferentes arquiteturas de *hardware*, *software* e por ultimo sobre o enfoque da Ciência da Informação, a qual descreve o Gestor da Informação sobre o viés de estudos inerentes a informação em si .

O projeto pedagógico do Curso destaca que, com tais habilidades e competências o profissional Gestor da Informação está preparado para atuar em ambientes tradicionais ou virtuais de forma autônoma ou em equipes multidisciplinares e que sua inserção se dará em todo o ambiente da organização onde a informação seja produzida, armazenada, localizada e tratada.

Marchori (2002) constata de maneira Geral que o Gestor da Informação dentro da organização:

Deve buscar mapear os pontos de uso de informação, identificando as necessidades e requisitos indicados/negociados junto a seus clientes. Segue-se o processo de coleta e avaliação de qualidade da informação solicitada, seu recebimento, possível armazenamento e as etapas de distribuição e uso. Além disso, o profissional deve implementar uma estratégia de acompanhamento de resultados, como parte de sua atuação integrada às equipes de trabalho da empresa/instituição, pois estas estarão estimulando, cada vez mais, as criações de equipes especializadas em informação. Estes grupos de pessoas são aqueles que agregam valor à informação.

Para melhor compreensão das atividades do Gestor da Informação é necessária uma breve apresentação sobre o insumo que esse profissional transforma em bens de prestígio para a sociedade, os dados, a informação e o conhecimento.

Os dados são informações isoladas que não transmitem mensagem ou informação alguma. Eles se tornam informação a partir do momento que possuem algum significado e o profissional de Gestão da Informação tem como uma das suas habilidades dotarem os dados de sentidos para que possam ser úteis ao processo decisório. Os dados de forma ampla são definidos por Stair e Reynolds (2006) como fatos isolados, para tanto eles exemplificam os dados como o nome de um cliente, uma peça em estoque ou a quantidade de horas trabalhadas por um determinado funcionário. O pensamento desses autores quanto a definição de

dados é compartilhado por Davenport (1998). Para ele, dados são simples observações sobre o estado do mundo, são de fácil interpretação e quando representados em bits, nada neles se perde.

Um conjunto de dados, que apresenta determinado sentido é chamado de informação que, segundo Robredo (2003), encontra-se presente de forma constante e obsessiva, tanto no vocabulário técnico-científico quanto na fala de grande parte das pessoas comuns. Na visão do autor, o termo informação poder ser considerado como amplo cuja definição abarca diversas áreas do conhecimento. A informação é visualiza por Davenport (1998) como um dado dotado de relevância, essa definição parece objetiva e direta, mas nas páginas do livro Ecologia da Informação ele aborda tópicos que valorizam a informação e reforça que apenas a tecnologia não é suficiente para uma administração informacional eficaz.

Para Valentim (2007), a informação e conhecimentos estão relacionados, porém diferem entre si.

Informação e conhecimento estão correlacionados mas não são sinônimos. Também é necessário distinguir dois tipos de conhecimentos: os conhecimentos codificáveis - que, transformados em informações, podem ser reproduzidos, estocados, transferidos, adquiridos, comercializados etc. - e os conhecimentos tácitos. Para estes a transformação em sinais ou códigos é extremamente difícil já que sua natureza está associada a processos de aprendizado, totalmente dependentes de contextos e formas de interação sociais específicas

Para Turban, Mclean e Wetherbe (2003), o conhecimento consiste em dados informacionais organizados e processados para transmitir compreensão, experiência e aprendizado acumulado e técnica, quando se aplica a um determinado problema ou atividade. Um exemplo típico desse dado informatizado é a mineração de dados.

A definição e a diferença entre dados, informação e conhecimento são comparáveis, visíveis e compreensíveis, através do quadro a seguir:

Dados	Informação	Conhecimento
<p>Simple observações sobre o estado do mundo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilmente estruturado ▪ Facilmente obtido por máquinas ▪ Frequentemente quantificado ▪ Facilmente transferível 	<p>Dados dotados de relevância e propósito</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Requer unidade de análise ▪ Exige consenso em relação ao significado ▪ Exige necessariamente a mediação humana 	<p>Informação valiosa da mente Humana. Inclui reflexão, síntese, Contexto.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ De difícil estruturação ▪ De difícil captura em máquinas ▪ Frequentemente tácito ▪ De difícil transferência

QUADRO 1: DADOS, INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO

Fonte: Adaptado de DAVENPORT, Thomas – 1998 – p.18

Dados, informação e conhecimento, estão relacionados a questões ética, relevantes ao exercício da profissão de Gestão da Informação.

5.4 ÉTICA

A ética, do ponto de vista de Masiero (2004, p. 21), surgiu quando o ser humano começou a viver em sociedade e aprendeu a identificar certos comportamentos, como positivos ou negativos, para o bem-estar e segurança de um determinado grupo. Masiero relata a ética como ramo da filosofia que estuda o comportamento moral do ser humano, classificando-o como bom ou ruim. Os estudos sobre ética vem da civilização ocidental que mereceu atenção de filósofos como Sócrates, Platão e Aristóteles, os percussores da base ética-teórica e os mais “modernos” como Rousseau e Kant que desenvolveram estudos sobre a ética aplicada que se preocupa com os conceitos éticos do dia-a-dia e a ética profissional (NOVÃES, 1992).

No entanto, as discussões sobre ética costumam iniciar com uma distinção entre ética e moral, sendo que a primeira é entendida como algo ideal e filosófico e a segunda, como prática real de um grupo de uma sociedade (AMOÊDO *apud* ZAJNSNAJDER, 1997 p, 21).

Conceitos e definições referentes à ética e a moral, embora diferentes, são usados em certas ocasiões como similares (ARANHA; MARTINS, 1994, p.365). Tal afirmação resulta da semelhança etimológica dos sinônimos, onde o termo moral possui origem latina que vem de “*mos moris*” que significa maneira de se comportar regulada pelo uso, daí a palavra costume “*moralis, morale*” que é um adjetivo relativo aos costumes. Já a palavra ética tem origem grega “*ethos*” que possui o mesmo significado de costume. Outro conceito de ética apresentado por Abbagnano (1998, p.380) no dicionário de filosofia:

Em geral ciência da conduta humana. Existem duas concepções fundamentais dessa ciência: a primeira que a considera como ciência do fim para o qual a conduta dos homens deve ser orientada e dos meios para atingir tal fim e segunda que a considera como a ciência do móvel da conduta humana e procura determinar tal móvel com vistas a controlar e a dirigir e disciplinar essa conduta.

Vasquez (1984, p.10) destaca a ética como a teoria da investigação ou explicação de um tipo de experiência humana ou forma de comportamento moral dos homens, considerando sua totalidade, diversidade e variedade. Em seu pensamento, o autor afirma que a ética pode ser vista como a ciência do comportamento moral dos homens em sociedade, ou seja, ele a destaca como uma forma específica de comportamento humano.

Com a mesma concepção de Vasquez sobre o significado de ética, Sá (2001, p.16) contribui com a visão de que ela é uma ciência que estuda a conduta dos seres humanos, analisando os meios que devem ser empregados para que a referida conduta se reverta sempre em favor do homem. Nesse aspecto ele constata que o homem se torna o centro das observações. Em sentido amplo, intrínseco ao termo ética esta diferentes definições, que são apresentadas ao longo da história, por diversos filósofos, tais definições, segundo Novães (1992, p.7) chegam a ser radicalmente contraditórias.

No entender de Chauí (2005, p.310), a ética é tida como uma filosofia moral, pois segundo a autora a simples existência da moral não significa a presença explícita da ética. A ética leva a refletir, problematizar, discutir e interpretar o significado dos valores morais. A autora destaca que a filosofia moral surge além das questões sobre os costumes, destacando a busca e a

compreensão do caráter de cada indivíduo, ou seja, o senso moral e a consciência moral de cada pessoa.

A mesma concepção é entendida por Carvalho (2007, p.87) quando retira das páginas do Dicionário Enciclopédico da Psique a afirmação de que, segundo o conceito filosófico, a ética tem por objetivo o exame e a explicação dos chamados feitos morais, tentando não somente descrevê-los, mas também explicar valores e condutas

Não é foco de este trabalho apresentar o significado de cada uma das virtudes e seus vícios, o intuito é abordar o agir eticamente como equilíbrio entre nossas emoções, a razão e as paixões apresentadas por Aristóteles como disposição da alma.

É abordado por Novães (1992, p.7) que os filósofos gregos subordinavam a idéia de ética com a de felicidade cujo foco era as estava nas disposições da alma dos homens expostas através das suas virtudes e paixões. Atualmente essa mesma felicidade, segundo o pensamento de Novaes não é mais pensada nos termos da moral antiga, mas em termos da eficiência técnica de consumo. Essa posição do autor nos leva a uma ética aplicada, moderna com foco em atividades do homem que comprometem sua própria existência e que se encontra presente nos códigos de éticas das diversas profissões.

5.5 ÉTICA PROFISSIONAL

O pensamento ético induz a uma reflexão sobre algo que necessita de mudança, algo que precisa de regras para que possa ser realizado com qualidade. O termo profissional reporta ao sentido de trabalho que segundo Gonçalves (1996, p.23) era visto de forma negativa. A palavra possui origem no latim *tripalium*, que significava um instrumento de tortura. Na Grécia antiga e na idade média era desvalorizado por estar reservado apenas aos escravos e servos.

O conceito de profissão na atualidade é abordado por Amoedo (2001) como uma prática habitualmente a serviço de terceiros. Este mesmo autor afirma que é através da profissão que os indivíduos se destacam e se realizam

plenamente, provando sua capacidade, habilidade, sabedoria e inteligência, comprovando sua personalidade para vencer obstáculos.

Masiero (2004, p.43) apresenta dois tipos de profissionais sendo que o primeiro é descrito pelo autor em um sentido abrangente, o qual esta representado pelos indivíduos que ganham seu sustento exercendo algum tipo de trabalho ou ocupação, qualquer que seja. O segundo é abordado em um sentido mais restrito onde são destacados determinados grupos ocupacionais, vistos pela sociedade como nobres. Grupos esses representados pelos Médicos, Engenheiros, Advogados, tal, prestígio se dá devido ao tempo de aprendizagem e ao processo de educação formal e continua a que estes profissionais se submetem.

Este mesmo autor apresenta algumas características que distinguem as categorias profissionais em sentido restrito e abrangente, são elas a:

- a) Exigência de domínio de um corpo de conhecimento que não seja de domínio público e que geralmente é adquirido por intermédio de educação superior: apenas os membros de uma determinada profissão possuem esse conhecimento específico que segundo o autor, justifica os tópicos seguintes;
- b) Membros da profissão, tipicamente têm autonomia em seu trabalho (quando comparados com outras ocupações que apenas recebem ordens);
- c) A profissão geralmente tem uma organização profissional, reconhecida pelo governo, que controla a admissão dos profissionais e determina padrões para a prática da profissão;
- d) A profissão atende a uma função social importante ou está comprometida com um bem social (como a saúde no caso da medicina);
- e) Geralmente é possível distinguir os profissionais que praticam a profissão e profissionais que estão dedicados a ampliar seu corpo de conhecimento;
- f) Os membros da profissão devem obedecer a um código de ética de conduta profissional;

- g) Os membros da profissão são vistos como pessoas comprometidas com uma profissão que dura toda a vida.

De todas as dimensões apresentadas pelo autor, o profissional Gestor da Informação deve dar atenção aos itens C,D e F, porém, não pode ignorar os demais já contemplados. Os três itens devem levar os profissionais de Gestão da Informação a refletirem rapidamente sobre a criação de uma entidade de representação de classe que possa representá-los perante as organizações governamentais e sociedade de modo geral.

Para que haja de fato uma ética profissional é necessária uma conduta ética que segundo Chauí (2005) é o agente consciente, isto é, aquele que conhece a diferença entre o bem e o mal, o certo e o errado, o permitido e o proibido, a virtude e o vício. Sá (1996) afirma ser a conduta uma resposta a um estímulo mental, ou seja, é uma ação que se segue ao comando do cérebro e que, manifestando-se variavelmente pode ser avaliada e observada. Tal definição é apresentada pelo autor como genérica, pois ele destaca que a conduta sadia, se dá a partir da profissão e eleva ou derrota todo um povo. Já conduta é um atributo individual é indispensável para o exercício da profissão. Camargo (1999, p. 31) destaca a ética profissional sendo uma aplicação da ética geral, no campo das atividades profissionais. Nesse campo, cada indivíduo tem que estar imbuído de certos princípios ou valores próprios do ser humano para vivenciá-los no exercício de sua profissão.

Os profissionais Gestores da Informação devem ater-se ao exercício da profissão sempre buscando a conduta ética, em seu cotidiano de trabalho. As questões éticas permeiam quase todas as profissões, Borinelli (2001, p.23) relata que;

Todo conhecimento começa por uma informação sobre acontece, o que se faz, o que se diz o que se pensa e isto sempre determinou a natureza e a qualidade das relações humanas. A ética, por sua vez, permeia o pensamento por quase todas as áreas da atividade humana.

Com a afirmação desta autora pode-se verificar a relação da ética com as diversas áreas do conhecimento humano, inclusive no que diz respeito à informação e aos avanços da ciência e tecnologia. É a ética que evita o homem de chegar ao niilismo de seus próprios valores.

5.6 ÉTICA E O PROFISSIONAL GESTOR DA INFORMAÇÃO

Ambos os termos já foram abordados, no entanto, a apresentação da ética e da informação permeia o perfil do profissional Gestor da Informação. O conteúdo descrito nesta seção é apresentado sobre a ética propriamente dita, a ética profissional e as atividades inerentes à Gestão da Informação.

O Gestor da Informação vivência, segundo Aranalde (2005), o desenvolvimento e a disseminação de novas tecnologias relacionadas à informação que causam imensas transformações sociais, originando o ambiente denominado Sociedade da Informação.

A tecnologia é identificada pela autora como precursora dominante dessa sociedade, pois ela é que permite que as informações sejam codificadas, alocadas virtualmente, que circulem em uma estrutura de rede, que possibilitem disseminação e a recuperação de forma imediata. Sennet (2001) descreve a instabilidade da Sociedade da Informação caracterizada por mudanças desenfreadas, que estabelecem novas formas de trabalho, que comprometem a formação do caráter do indivíduo. Por caráter, entenda-se, segundo o autor, um valor ético atribuído aos próprios desejos e as relações com os outros.

Os avanços tecnológicos têm contribuindo para o crescimento e disseminação da informação, fato que transforma a vida das pessoas em termos de entretenimento, saúde e trabalho. As tecnologias disponibilizadas pelos avanços tecnológicos caracterizam as ferramentas de trabalho do Gestor da Informação.

Em um estudo realizado por Nascimento (2003), a autora busca nos saberes dos administradores, bibliotecário, cientistas da informação e informáticos como esses profissionais resolvem questões éticas em seu cotidiano profissional, e é nas habilidades deste último que ela enfoca a ética na *internet*, a qual destaca que o profissional em questão deve atuar como intermediário entre a máquina e o homem. Essa opinião contempla um dos papéis do profissional egresso do curso de Gestão da Informação da UFPR, que é servir de intermediário entre a tecnologia e o homem.

Ao profissional em Gestor da Informação cabe não apenas gerir a informação conforme apresentado pelos demais autores, mas zelar pela sua

segurança, qualidade, sigilo, organização e representação. Dupas (2001, p. 71), destaca que a filosofia na era da informação apóia-se no caráter tecnológico da sociedade moderna e se torna um operador imbuído do propósito de reduzir as ambigüidades do mundo cotidiano. O autor destaca a tecnologia como uma solução imediata para problemas imediatos. O profissional Gestor da Informação deve utilizar a tecnologia de forma coerente com a situação em que se encontra, no entanto ele não deve atuar de forma tecnofóbica e ignorar os avanços tecnológicos.

O Gestor da Informação tem deveres para com a informação e para com os usuários/clientes. Destaca-se o acesso à informação, as barreiras informacionais, segurança da informação, qualidade da informação e a elaboração de políticas informacionais. Starec (2003) apresenta uma compilação dos sete pecados capitais e os relaciona com viés informacional. Ele aborda alguns deveres do profissional com questões éticas referente à informação e barreiras informacionais, as quais estão presentes no cotidiano do Gestor da Informação.

AVAREZA: Concentração da informação em determinados departamentos e/ou pessoas que abusam do poder de reter a informação;

O Gestor da Informação deve evitar feudos informacionais, ou seja, concentrar a informação, uma de suas habilidades e competências é a disseminação da informação porém deve considerar que em determinados ambientes a informação apresenta-se sigilosa, restrita, confidencial e estratégica para as organizações..

GULA: Excesso de informação que gera caos informacional;

A informação em excesso pode não ser um problema nem apresentar um caos desde que esta seja tratada de forma adequada. Cabe ao Gestor da Informação fazer o tratamento informacional para que esta informação deixe de ser um problema e possa ser útil em estratégias para organização.

IRA: Insatisfação com a falta de informação correta, precisa e eficaz;

Onde houver um núcleo de Gestão da Informação não deverá existir esse tipo de problema, pois é dever do profissional apresentar a informação correta, em tempo hábil, para que esta possa ser útil ao processo decisório.

INVEJA: problema com a ética informacional

A ética informacional está imbuída e relacionada com o exercício dos profissionais da informação. O profissional Gestor da Informação deverá se apresentar como mediador entre a tecnologia e os usuários/clientes, entre os formatos da informação e a apresentação final da mesma, sempre com o foco no usuário/clientes e em práticas éticas.

LUXURIA: Problemas na estética da comunicação, falha no processo de comunicação da informação;

O Gestor da Informação deve saber em que formato a informação será atraente e significativa para os diferentes tipos de usuários/clientes, seja escritos, resumos, iconográficos, fotos, tabelas ou gráficos.

PREGUIÇA: Obsolescência da informação;

O profissional Gestor da Informação está inserido em um cenário dinâmico, no qual bens, serviços e produtos são produzidos e rapidamente se tornam obsoletos. Não é diferente com a informação e as tecnologias de informação, que rapidamente se tornam ultrapassadas. O Gestor da Informação deve acompanhar essa dinamicidade da Sociedade globalizada, buscando manter-se sempre atualizado.

SOBERBA: Este pecado informacional é metaforicamente relacionado com o “ter informação é Poder”.

Certo que a informação é um recurso de riqueza e poder, mas que precisa ser utilizada para se tomar decisões; para tanto é necessário que ela esteja a disposição no momento adequado. Cabe ao Gesto da Informação torna - lá dinâmica e pertinente à tomada de decisão.

As questões éticas inerentes a informação são vistas como aplicadas, ou seja, deontológicas, pois estão intrinsecamente relacionadas ao exercício profissional

5.7 DEONTOLOGIA

Nalini (2001, p.184) destaca que todas as profissões reclamam de seus profissionais um proceder ético, ação que justifica a disseminação de códigos deontológicos de categorias profissionais. Amoedo (1997, p. 10) apresenta a deontologia como uma ética relacionada ao campo do subjetivismo e questões morais, quando se opta por uma ética de princípios é necessário saber se os princípios escolhidos estão corretos. Este mesmo autor destaca ainda que a força da ética é certamente o respeito pelas pessoas como agentes morais, bem como sua ênfase em igualdade da dignidade humana.

Tanto a deontologia quanto a ética profissional, segundo Rasche (2005, p. 181), servem de um lado, para controlar a ação dos membros de um grupo profissional e, de outro, para orientar sua conduta; colaboram para a formação de um grupo que se identifica e é identificado por um modo de agir. Assim, a sustentação de uma profissão depende do conjunto de seus membros, dada a conduta de cada indivíduo em particular. Masiero (2004, p.22) descreve a deontologia como uma teoria ou estudo da motivação e a intenção das ações das pessoas e do impacto dessas ações no relacionamento entre pessoas. Camargo (1999, p. 32) foca deontologia relacionada a respeito aos “deveres específicos do agir humano no campo profissional”. Esta autora afirma que, algumas vezes, a deontologia aparece institucionalizada em códigos de conduta, códigos de princípios, mas geralmente, nos chamados códigos de ética profissional. Tais códigos podem ser proclamados e votados em assembleias de profissionais (no âmbito das associações) ou lavrados por lei (no âmbito dos conselhos ou colégios). Os fatos expostos incentivam e instigam a construção de um código de ética para os profissionais Gestores da Informação, para tanto buscou-se na literatura definições e demais informações sobre a temática.

Guimarães *et al* (2008) relatam que as discussões sobre os aspectos éticos inerentes à Informação, tradicionalmente são abordados em termos da prática profissional (negligência, responsabilidade), em aspectos de produção e uso da informação (liberdade intelectual, direito de acesso à informação), muitas vezes encontra-se mesclada com medidas de recuperação da informação (conceitos de precisão, hospitalidade e garantia literária) ou, ainda, entendida como inerente a um conceito genérico e fluido de bom senso e bem fazer da área.

Essa autora complementa seu pensamento ao afirmar que diante desse contexto, observa-se, na literatura, uma forte preocupação de natureza deontológica, voltada especificamente para os códigos de ética profissional

5.8 CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL

As questões profissionais permeiam primeiramente o indivíduo, pois este segundo Aristóteles é detentor de virtudes morais e intelectuais, sobre a ótica deste autor as virtudes não podem ser retiradas da pessoa e nem colocadas nelas. Em complemento a esta paráfrase, Nascimento (2003, p. 13) indica que o profissional pertencente a uma categoria geral ou restrita e deve ser uma pessoa comprometida com princípios éticos. Os códigos de ética são formulados para o exercício profissional com qualidade e zelo.

Sobre a ótica de Masiero (2004, p.46), esses códigos acompanham a regulamentação da profissão e com a regulamentação criam-se estruturas sindicais e conselhos regionais e federais, aos quais cabe a tarefa de adotar um código de ética para zelar o cumprimento profissional.

No pensamento do autor, cabe aos conselhos a difícil tarefa de fiscalizar e penalizar os membros do grupo profissional, fato que em muitos casos fica por conta de clientes insatisfeitos e da consciência moral de cada indivíduo. Reflexão sobre o exposto pelo autor leva a considerar que, mesmo com a organização de um órgão de representação a tarefa de fiscalização da profissão ainda continuará complexa, cabendo à consciência ética dos profissionais Gestores da Informação, prevalecer diante de situações que exijam atitudes eticamente corretas.

Em complemento ao exposto, Sá (1996) relata que cada conjunto de profissionais deve seguir uma ordem que permita a evolução harmônica de todos, do trabalho de todos, a partir da conduta de cada um. Essas relações de valor estão presentes nos diversos campos da conduta humana e podem ser reunidas em um instrumento regulamentado. Continuando com o pensamento, Borinelli (2001), descreve os códigos de ética como um instrumento regulador do exercício profissional, estabelecendo normas de conduta aos profissionais perante sua classe e a sociedade em geral.

Amoedo (1997, p.69-70) apresenta quatro passos para criação de um código de ética. Ele descreve o primeiro passo como sendo o levantamento dos valores identificados; no segundo momento é verificado se há algo a ser corrigido nos valores levantados. O passo seguinte é reservado para fazer com que o código entre em vigor e finalmente, é necessário criar uma comissão para verificar se as determinações desse código estão sendo cumpridas. Neste último quesito a fiscalização das atividades profissionais ficaria atribuída a uma entidade representativa, como um conselho, por exemplo. Porém, como já destacado, a fiscalização é uma tarefa difícil e depende da consciência ética do profissional, consciência esta que deve prevalecer.

Finalizando a discussão sobre organização de códigos, Masiero (2004, p.58) destaca que a formulação de código de ética é suplantada por um conjunto de diretrizes que fornecem explicações para auxiliar os membros, no tratar de questões éticas. Essas diretrizes servem para a condução ética das ações do trabalho profissional, por parte das organizações de classe, sejam associações profissionais, conselhos ou sindicatos.

5.9 ENTIDADES DE REPRESENTAÇÃO

Neste trabalho considera-se como entidades de classe e representação associações, entidades de classe ou qualquer instituição, cujos objetivos sejam o zelo pela profissão.

As associações são percebidas por Tedeschi (2005, p.3) como sinônimo de sindicatos. Nesse contexto ele apresenta os sindicatos como uma forma de

associação profissional, com o objetivo de defender os interesses da classe. Diante da definição do dicionário Houaiss (2009), exposta pelo autor, demonstra que o termo em questão é datado de 1409, oriundo do francês “*syndical*”, cujo significado é crítica ou julgamento.

Rasch (2005, p.183) inicia a discussão sobre associação com uma indagação: “qual o papel das associações profissionais em uma sociedade na qual parece imperar a lógica da competitividade e do individualismo?” A resposta a essa questão é apresentada por Freidson (1998) ao destacar que a partir do momento em que um grupo de pessoas realiza um mesmo tipo de trabalho, passam a formar um grupo, este se incorpora num empreendimento organizado e com isso é imerso num contexto, social, político e econômico. A construção de uma entidade de classe representativa para os Gestores da Informação deve estar focada não apenas no interesse da classe, mas numa contribuição da classe para com a comunidade.

É destacado por RASH (*apud* HOVEKAMP, 1997) que as corporações profissionais buscam a mobilidade ascendente de seus membros, melhores salários, melhoria das condições de trabalho, significando autonomia por meio do esforço coletivo, representado pela ação das entidades.

O SEBRAE destaca a seguinte definição de Associação;

Associação, em um sentido amplo, é qualquer iniciativa formal ou informal que reúne pessoas físicas ou outras sociedades jurídicas com objetivos comuns, visando superar dificuldades e gerar benefícios para os seus associados. Formalmente, qualquer que seja o tipo de associação ou seu objetivo podemos dizer que a associação é uma forma jurídica de legalizar a união de pessoas em torno de seus interesses e que sua constituição permite a construção de condições maiores e melhores do que as que os indivíduos teriam isoladamente para a realização dos seus objetivos. (SEBRAE, 2009)

O SEBRAE elaborou um roteiro de seis etapas para a construção de uma associação, essas etapas estão apresentadas de forma ampla. O roteiro está dividido em quatro etapas. A primeira é composta pelos seguintes itens: contato inicial, palestra de sensibilização do grupo e apresentação dos resultados da etapa anterior constitutiva. A fase constitutiva, etapa em que ocorre a realização da assembléia de constituição, chamada de pré-operacional, define a localização física da entidade e a possibilidade de aquisição de móveis e equipamentos. A

fase conhecida como operacional, se destaca pelo início das atividades da Associação. O roteiro foi reproduzido, visando subsidiar as definições acerca do processo de organização de uma entidade representativa.

1) Fase de sensibilização

O objetivo dessa etapa é identificar pessoas interessadas na organização da associação como entidade representativa. Nessa etapa é importante dar às pessoas envolvidas, o maior número possível de informações sobre o tema, tentando já identificar no grupo o interesse por avançar no processo. Caso seja positivo o interesse, deixar como tarefa para o grupo mobilizar um número maior de pessoas (considerando que serão necessárias pelo menos dez pessoas para instituir a diretoria de uma associação) para participar de uma palestra de sensibilização sobre o tema.

a) Palestra de sensibilização

Como o nome sugere, o objetivo dessa etapa é sensibilizar as pessoas para a necessidade de tornar efetiva a representação. Já com o grupo reunido, a partir da tarefa da etapa anterior, esse é o momento de aprofundar a discussão sobre a representação, explorando principalmente aspectos relativos à responsabilidade de cada pessoa no processo e o caráter empresarial e transparente da gestão da entidade. É fundamental nessa etapa tentar nivelar os anseios das pessoas frente à instituição. O que elas pensam? O que elas esperam conseguir com ela? Se estiverem dispostas a assumir riscos? Caso o grupo concorde em avançar com o trabalho é importante organizar, entre o grupo, pessoas que ficarão responsáveis por levantar informações sobre aspectos da legalização, outras que se responsabilizem por estudar necessidades de infraestrutura e recursos financeiros para viabilizá-la.

b) Apresentação dos resultados da etapa anterior.

Caso o trabalho tenha transcorrido conforme o acordado na fase anterior, o grupo terá levantado informações importantes para decidir se organiza ou não uma associação. Nesta etapa as pessoas envolvidas já devem ter conhecimento das informações sobre toda a documentação e os tramites legais para constituir a associação.

2) Fase constitutiva e Realização de Assembléia de Constituição

A Assembléia de Constituição é uma etapa formal do processo de legalização. Nessa assembléia também se elege a diretoria da associação e aprova-se o seu estatuto. Antes de chegar aqui o grupo já deverá ter discutido o estatuto e definido as pessoas que formarão a diretoria. Após essa etapa, encaminhar a documentação para registro.

3) Fase pré-operacional – Define localização, aquisição de móveis e equipamentos.

A diretoria eleita passa a tomar providências necessárias para começar as atividades da associação. Nessa etapa o apoio técnico é importante para auxiliar a diretoria na tomada de decisões, que serão cruciais para que o funcionamento seja bem sucedido.

4) Fase operacional- Início das atividades da associação

Nesta fase começam os desafios da associação, pois ela deve ser vislumbrada como laboratório para capacitar e orientar os profissionais sobre os benefícios de trabalharem juntas em torno de um objetivo comum. A expectativa é a de que esse senso já tenha sido criado até aqui, o que diminuirá as tensões no dia a dia do negócio.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 nos seus artigos 511 e 513 explicita maiores informações sobre as atribuições e deveres de associação e sindicatos:

Art. 511 - É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Art. 513 - São prerrogativas dos Sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

b) celebrar convenções coletivas de trabalho;

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Tais artigos são complementados pelos artigos 8 e 10 da Constituição Federações, datada de 1988, que relatam;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público à interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Uma das prerrogativas das entidades representativas de classe é aprovar corpo normativo que regulamente e direcione o comportamento dos profissionais em sociedade.

6 CÓDIGOS DE ÉTICA DOS PROFISSIONAIS DE ADMINISTRAÇÃO, JORNALISMO E INFORMÁTICA.

Os códigos de ética das profissões citadas serviram de subsídio para a compreensão dos aspectos profissionais possivelmente comuns entre elas e a Gestão da Informação. O quadro em análise é complementado pelo apêndice B deste trabalho composto pela proposta preliminar de um código de ética para os Gestores da Informação. Os referidos códigos apresentam os requisitos de comportamento da classe em relação à profissão, à informação, aos colegas, classe, sociedade e ao cliente, como tópicos principais para a estrutura de um código de ética.

As informações presentes neste quadro são elementos relevantes dos códigos de ética dos Administradores, Cientistas da Computação e Jornalistas, os quais representam categorias profissionais cujo insumo é a informação.

Marchiori e Pacheco (2007, p. 56) relatam na visão de Bowes (1991) que o campo de atividades com a informação, dadas as suas características, não prevê monopólios distintos, deixando espaço para uma concorrência aberta em que os agentes legitimados devem ser cada vez mais competentes, flexíveis, criativos e polivalentes. Prosseguindo em seu pensamento as autoras, caracterizam também os jornalistas, como profissionais da informação pela sua prestação de serviços de informação a sociedade.

O código de ética dos jornalistas integra o conteúdo, devido ao compromisso que estes profissionais demonstram com o trato da informação nos aspectos como coleta, tratamento, análise, disseminação, integridade, qualidade, segurança, compromisso e sigilo das fontes, como demonstrado no quadro a seguir e no apêndice B. O código dos jornalistas contemplou os requisitos elencados anteriormente.

Os fragmentos do código de ética dos administradores foram registrados no quadro, devido às habilidades e competências que esses profissionais desenvolvem quanto à tomada de decisão, gerenciamento e gestão de produto e serviços. Dos requisitos selecionados, o código desta profissão não privilegiou o quesito: informação, e quanto à sociedade abordou somente requisitos indiretos, que estão relacionados diretamente com o exercício profissional.

A contribuição extraída do Código dos profissionais de área de computação contemplou todos os itens estipulados. O código consultado resulta da contribuição do *Institute of Electrical and Electronic Engineers-Computer* (IEEE-CS) em parceria com a *Association for Computing Machinery* (ACM). Esse Código aborda questões inerentes ao sigilo da informação, sua integridade e segurança. A escolha desses profissionais recaiu sobre suas habilidades tecnológicas. Mcgee e Prusak (1994, p. 112) enfatizam que os profissionais da informática destaca-se pelas características funcionais que faltam a outros profissionais da informação (desenvolvimento de serviços e produtos de informação e distribuição de informação como exemplo).

PROFISSÃO/ÍTEM	ADMINISTRAÇÃO	JORNALISMO	ENGENHARIA DE SOFTWARE
PROFISSÃO	Cumprir fiel e integralmente as obrigações e compromissos assumidos, relativos ao exercício profissional;	Valorizar, honrar e dignificar a profissão.	Auxiliar a desenvolver um ambiente organizacional favorável as ações éticas.
INFORMAÇÃO		Divulgar informação precisa e correta é dever dos meios de comunicação e deve ser cumprida, independentemente de sua natureza jurídica - se pública, estatal ou privada - e da linha política de seus proprietários e/ou diretores	Manter privada qualquer informação confidencial obtida por intermédio do trabalho profissional, desde que essa confidencialidade seja consistente com o interesse público e com a legislação.
COLEGAS	Não prejudicar, por meio de atos ou omissões, declarações, ações ou atitudes, colegas de profissão, membros dirigentes ou associados das entidades representativas da categoria	Não colocar em risco a integridade das fontes e dos profissionais com quem trabalha	Auxiliar colegas a terem um conhecimento completo das práticas e dos padrões de trabalho, incluindo políticas e procedimentos para proteger informações confidenciais.
CLASSE	Prestigiar as entidades de classe, propugnando pela defesa da dignidade e dos direitos profissionais, a harmonia e a coesão da categoria	Respeitar as entidades representativas e democráticas da categoria;	
SOCIEDADE		Defender os direitos do cidadão, contribuindo para a promoção das garantias individuais e coletivas, em especial as das crianças, dos adolescentes, das mulheres, dos idosos, dos negros e das minorias;	Ser encorajado a contribuir com sua habilidade profissional para boas causas e para a educação pública no que se refere a disciplina
CLIENTE	Informar e orientar o cliente a respeito da situação real da empresa a que serve	Promover a retificação das informações que se revelem falsas ou inexatas e defender o direito de resposta às pessoas ou organizações envolvidas ou mencionadas em matérias de sua autoria ou por cuja publicação foi o responsável	Identificar, documentar, coletar evidências e relatar prontamente para o cliente ou empregador se achar que um projeto tem grandes chances de falhar, de se tornar muito caro, de violar lei de propriedade intelectual.

QUADRO 2: COMPARAÇÃO DOS CÓDIGOS DE ÉTICA DE ADMINISTRAÇÃO , JORNALISMO, INFORMÁTICA (IEEE-CS/ACM)

Fonte: O autor.

7 ANÁLISE DOS DADOS

Para realização desta pesquisa elaborou-se um instrumento, cuja função foi coletar dados para retratar a opinião do universo desta pesquisa. O escopo geral deste trabalho é investigar o interesse dos egressos em organizar a categoria por meio de um órgão de representação. Foram enviados 206 questionários e 40% deles foram respondidos.

Indagados sobre o quesito sigilo das fontes de informação, 90% dos egressos contatados a consideraram importante Gráfico 1. Esta opinião afirma-se se observar a competitividade do mercado de trabalho que esses profissionais atuam. A importância e a relevância do sigilo das fontes de informação identificadas nos números obtidos decorrem do entendimento de que a organização é uma valiosa fonte de informação que necessita, em alguns casos, revelar-se para atender, por exemplo, questões judiciais.

Para 5% dos egressos a questão do sigilo das fontes de informação se caracterizou como sendo de menor importância para a classe.

A expressão dos profissionais considera que o sigilo da informação é um item importante para o Gestor, pois há, certas ocasiões em que esse profissional disporá de fontes de informação privilegiadas e únicas e poderá enfrentar o conflito profissional de ter e não poder disponibilizar determinado tipo de informação.

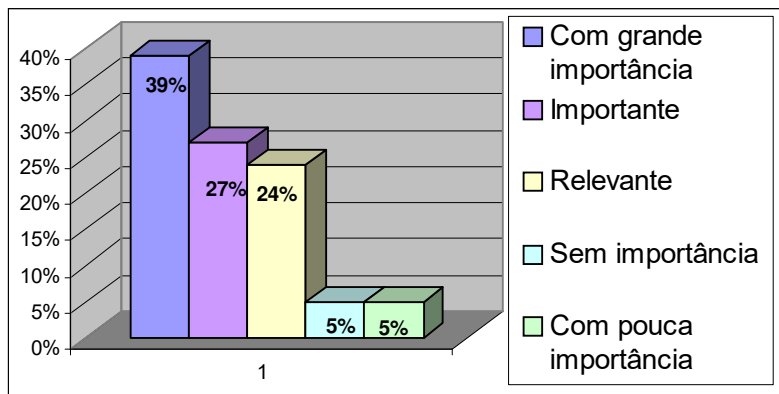


GRÁFICO 1: SIGILO DAS FONTES DE INFORMAÇÃO

Fonte: Pesquisa realizada pelo Autor, 2009.

Ao serem questionados sobre a distinção entre ética e deontologia, apenas 8% dos egressos contatados do curso de Gestão da Informação expressaram familiaridade plena com a distinção entre os termos. Esta expressividade manifesta a

falta de conhecimento sobre o assunto o que, provavelmente inviabilizou a distinção, por parte do Gestor da Informação dos temas ética e deontologia. Masiero (2004, p.21) destaca que a ética é um estudo do comportamento moral do ser humano e a deontologia é considerada como estudo do tratado de deveres. Cerca de 60% dos egressos afirmou não contemplar a diferença entre os termos com total segurança e 32% expressaram a total falta de conhecimento que pudesse permitir a diferenciação entre os termos.

Diante do exposto infere-se que estes profissionais tiveram pouco contato com a ética e deontologia, embora ambas façam parte de seu cotidiano pessoal e profissional.

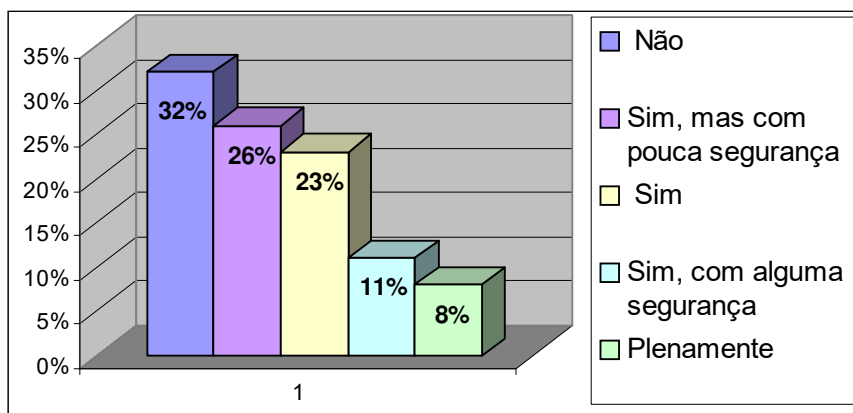


GRÁFICO 2: DISTINÇÃO ENTRE ÉTICA E DEOTOLOGIA

Fonte: Pesquisa realizada pelo Autor, 2009.

A indagação sobre a importância de uma entidade representativa de classe exposta no Gráfico 3 revela que, para 82% dos egressos do curso de Gestão da Informação a entidade é vista com grau de importância relevante. Segundo Masiero (2000, p.46), uma entidade de classe pode contribuir para com os profissionais zelando pela profissão e fazendo cumprir seu código de ética, além de possuir o dever de aplicar sanções punitivas aos membros que venham ferir o estatuto que rege o exercício profissional com comportamentos que comprometam a classe e a sociedade (MASIERO, 2000 p. 46), No entanto, 18% dos questionados consideram-na como de pouca importância ou sem importância para o exercício profissional.

Portanto, se 95% afirmaram ter conhecimento das atribuições e cerca de 36% deliberaram como importante a organização da classe em um órgão de

representatividade, esse resultado pode apontar que falta a iniciativa por parte dos Gestores da Informação na integração da classe para estruturar um órgão de representação

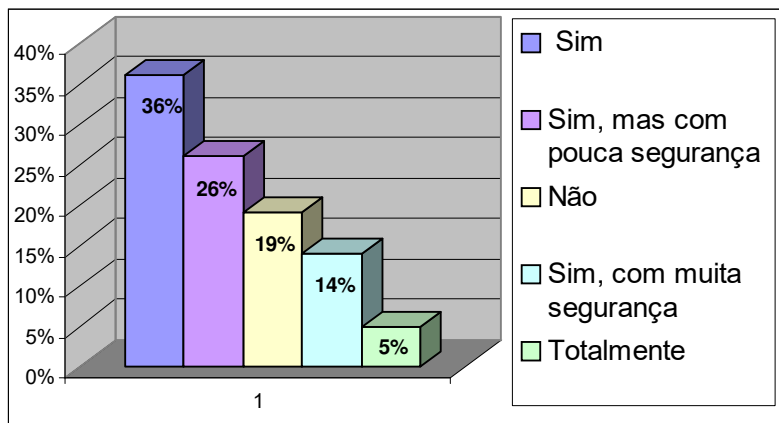


GRÁFICO 3: IMPORTÂNCIA DE UMA ENTIDADE DE CLASSE

Fonte: Pesquisa realizada pelo Autor, 2009.

Cerca de 95% dos egressos contatados afirmaram, como demonstrado no Gráfico 4 ter conhecimento das atribuições de uma entidade representativa de classe. Cerca de 5% não conseguem fazer essa leitura. Esses dados revelam que uma porcentagem significativa dos questionados sabe explicitar com clareza as funções de uma entidade de classe, e diante do índice de 44% dos egressos que se submeteriam a normas de uma determinada entidade, pode-se inferir que talvez haja falta de comunicação entre os egressos para que possam constituir um órgão de representatividade para a classe.

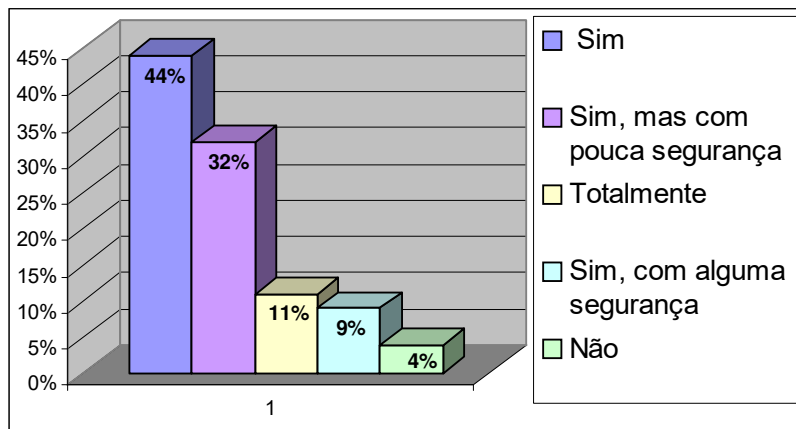


GRÁFICO 4: CONHECIMENTO DAS FUNÇÕES DE UMA ENTIDADE DE CLASSE

Fonte: Pesquisa realizada pelo Autor, 2009

Como exposto, uma comunidade de classe tem atuação junto às autarquias governamentais buscando zelar pela profissão, assim como teria o poder de submeter seus membros a determinadas normas.

Ao questionamento sobre a submissão do profissional a normas impostas por uma entidade representativa de classe (Gráfico 5), 81% dos Gestores da Informação contatados afirmaram que se submeteriam às normas impostas, pois a devida submissão poderia proporcionar melhorias no ambiente de trabalho e traria benefícios para a classe e a sociedade.

Apenas 19% dos questionados não se submeteriam a normalizações aplicadas por uma instituição representativa da classe.

Considerando os fatos, deduz-se que estes profissionais estão receptíveis a organização de uma entidade representativa.

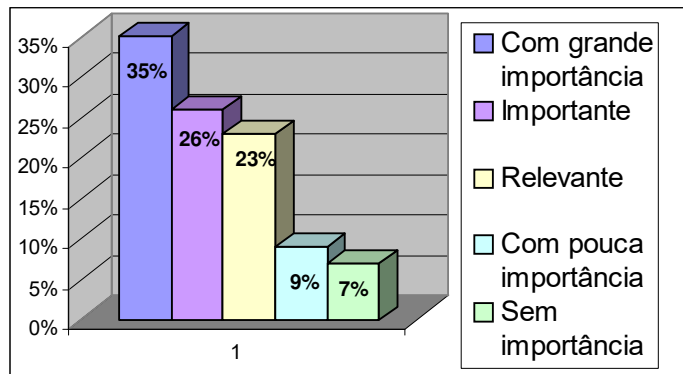


GRÁFICO 5: ADESÃO A NORMAS IMPOSTAS POR UMA ENTIDADE DE CLASSE.

Fonte: Pesquisa realizada pelo Autor, 2009

Diversas entidades de classe sejam elas associações, conselhos ou sindicatos, ditam normas para seus integrantes. Estas normas estão descritas em códigos de ética, úteis para fixar a conduta dos profissionais no exercício da função. A formulação de normas que tratem dos direitos e deveres dos Gestores da Informação é considerada pela análise do Gráfico 6 o qual destacou que para 95% dos profissionais contatados como importante para o exercício da função. Porém, cerca de 5% relataram que a formulação de normas não teria importância para o exercício da profissão, visto que isto não interferiria no seu exercício profissional.

Esses dados revelam que a constituição de normas para o exercício da profissão do Gestor da Informação teria boa aceitação entre a classe, talvez vislumbrando a unificação dos profissionais em prol de um bem comum.

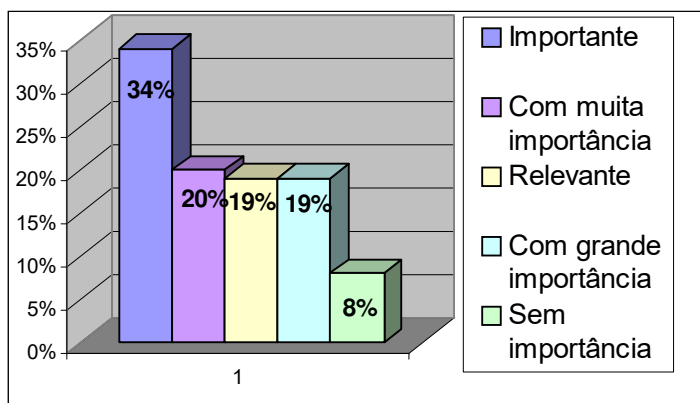


GRÁFICO 6: ELABORAÇÃO DE UM CÓDIGO DE ÉTICA PARA O EXERCÍCIO PROFISSIONAL.

Fonte: Pesquisa realizada pelo Autor, 2009

Ao serem questionados sobre a interferência do Estado no exercício da profissão, 75% dos egressos (Gráfico 7) aceitariam a intervenção direta do Estado no exercício da profissão. Contrária a esta opinião está a de cerca de 25% dos profissionais, os quais acreditam que tal interferência seria de pouca relevância para a classe.

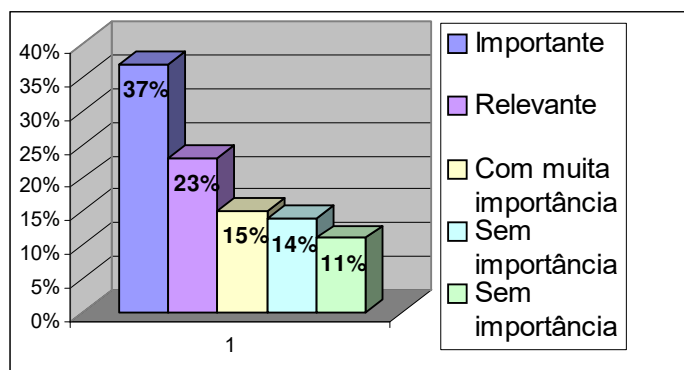


GRÁFICO 7: QUANTO A INTERFERÊNCIA DO ESTADO NO EXERCÍCIO PROFISSIONAL.

Fonte: Pesquisa realizada pelo Autor, 2009

Pode-se inferir que há certa receptividade, por parte dos profissionais, em relação a um órgão de representação, visto que na questão anterior, cerca de 50% afirmaram que se submeteriam as normas impostas por uma entidade de classe.

O fato também demonstra interesse desses profissionais em constituir um órgão de representatividade para classe.

A opinião dos egressos considera a possibilidade de, neste momento, iniciar-se a organização da referida instituição, bem como, iniciar a redação de um código de ética que consolide normas aplicadas ao ambiente profissional.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal desta investigação consistiu em verificar junto aos egressos do curso de Gestão da Informação a importância de organizar uma entidade de representação para classe e propor uma minuta de código de ética.

A literatura voltada para ética e informação é tímida, visto que ao longo de dez anos do curso de Gestão da Informação, poucos trabalhos de conclusão de curso foram identificados com o mesmo foco. Ela não é apenas tímida dentro da academia, visto que Guimarães *et. al* (2008) em estudo sobre ética e informação, afirmam que, globalmente, a produção sobre essa temática é pequena.

Os egressos do Curso foram localizados junto à Coordenação do Curso, colegas e internet visando encaminhar o questionário.

Quanto aos conceitos sobre ética e informação, destacam-se a ética aplicada ao ambiente profissional, ou seja, a deontologia, pois como profissional o Gestor precisa estar imbuído de princípios e valores indispensáveis ao padrão de comportamento, visão condizente ao explicitado por Camargo (1999)

A informação, como insumo que alavanca a competição no mercado de trabalho, está intrinsecamente relacionada a um ambiente dinâmico, no qual ela é classificada como estratégica para gerar inteligência destaca Starec (2005). Sendo assim, o profissional deve estar atento ao fazer ético, com a integridade das fontes de informação já que estas muitas vezes são a própria organização em que atuam.

Quanto ao conhecimento sobre ética e deontologia, a discussão perpassa inicialmente pela distinção entre ética e moral. O gestor egresso da UFPR demonstrou falta de conhecimento e insegurança quanto à diferenciação dos termos. O fato é corroborado por Chauí (2005), pois a simples existência da moral não significa a presença explícita da ética.

A importância sobre a organização de uma entidade de classe para congregarem tais profissionais apresentou-se em destaque, os dados totalizados expressaram o índice de aceitação de 82%. Somente 18% dos questionados consideram-na sem relevância para a classe. Pode-se inferir que o índice expressivo de aceitação pode estar relacionado com a perspectiva de melhorias nas condições de trabalho,

melhores salários e outros benefícios como descrito por (RASH *apud* HOVEKAMP, 1997)

Como toda entidade de classe produz um corpo normativo sobre a conduta profissional, o Gestor egresso da UFPR também aceita essa normatização, vez que 95% deles declararam importante explicitar direitos e deveres. Corroborando com o resultado, os códigos normativos e as entidades de classe visam zelar pela profissão, como destacado por Masiero (2004).

Direitos e deveres profissionais são registrados em Códigos de ética profissional. Para dar resposta a esse objetivo, compararam-se os códigos de ética de profissionais da Administração, Ciência da computação e Jornalismo devido à compatibilidade de espaço e uma estratificação profissional abordada por Marchiori e Pacheco (1997). Desses códigos, foram extraídas informações relativas aos requisitos referentes ao comportamento da classe em relação à profissão, à informação, aos colegas, sociedade e ao cliente. Essas informações subsidiaram a confecção do Código de ética preliminar para os profissionais Gestores da Informação Apêndice B.

Masiero (2004) afirma que os Códigos de ética geralmente acompanham a regulamentação da profissão e, junto com ela, criam-se estruturas que possam zelar pelo seu cumprimento. É possível afirmar que o momento se apresenta como propício para iniciar esse processo junto aos Gestores egressos da UFPR.

O trabalho de pesquisa atingiu os objetivos propostos, visto que a temática em questão requer atenção da comunidade de Gestores da Informação. É necessários esforços para unificar e/ou organizar a classe, a contribuição deve ser mútua, visto que as atribuições de uma entidade de classe exigem esforços intelectuais, físicos e econômicos para que esta possa atingir suas expectativas.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 1998. p. 380.

AMOÊDO, Sebastião. **Ética do Trabalho**: na era pós-qualidade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

ARANALDE, Michel Maya. A questão ética na atuação do profissional bibliotecário. Disponível em: < <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/EmQuestao/article/view/124>>
R. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 11, n.2. p. 337-368, jul./dez. 2005

ARISTÓTELES, **Ética a Nicômaco**. São Paulo: Martin Claret, 2002.

BUFREM, Leilah; PEREIRA, Edmeire. Os profissionais da informação e a gestão de competências. **Perspec. ci. inf.**, Belo Horizonte, v.9, n.2, p. 170-181, jul./dez. 2004.

BORINELLI, Claudia Regina Dominoni. **A ética segundo os futuros Gestores da Informação**: Um estudo no curso de graduação da Universidade Federal do Paraná. Curitiba: DECIGI. 2001.

CAMARGO, Marculino. **Fundamentos de ética geral e profissional**. Petrópolis: Vozes, 1999.

CARVALHO, Maria do Carmo Nacif. Ética. In: _____. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2007. p. 85-102.

CERVO, Amado Luiz ; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2002.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Convite à filosofia**. 13. ed. São Paulo: Ática, 2006.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Código de ética profissional do administrador**. Disponível em:
<<http://www.cfa.org.br/arquivos/selecionaitem.php?p=selecionaitem&coditem=63&tit=Codigo>>. Acesso em: 05 out. 2009.

CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> . Acesso em 10 nov 2009.

COSTA, Lílian Ferreira de Moura. A transversalidade da ética. **R. Ci. méd. biol.**, Salvador, v. 2, n. 2, p. 283-286, jul./dez. 2003.

DEPARTAMENTO de Ciência e Gestão da Informação. **O profissional de Gestão da Informação**. Disponível em: <<http://www.decigi.ufpr.br/perfildoprofissional.htm>>. Acesso em: 10 out. 2009.

DAVENPORT, Thomas. Informação e seus dissabores In: _____. **Ecologia da informação**: por que só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação. São Paulo: Futura, 1998. p.11-25

DUPAS, Gilberto. A busca de uma ética para novos tempos. In: _____. **Ética e poder na sociedade da informação**: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso . 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Edusp, 2001. p. 69-89.

FREIDSON, Eliot. **O renascimento do profissionalismo**: teoria, profecia e política. São Paulo: Ed USP, 1998.

GONÇALVES, Maria Helena Barreto. **Ética e trabalho**. Rio de Janeiro: SENAC, 1996.

GUIMARÃES et al. **Aspectos éticos em Organização e Representação do Conhecimento (ORC)**: uma análise preliminar de valores e problemas a partir da literatura internacional da área. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/viewPDFInterstitial/1157/883>>. Acesso em: 20 out. 2009.

HOUAISS, Antonio; SALLES, Mauro Villar de; FRANCO, Francisco Manoel de Melo. **Mini dicionário houaiss**: dicionário da língua portuguesa. 3. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

LAKATOS, Eva Maria ; MARCONI, Marina de Andrade Marconi. Técnicas de Pesquisa. In: _____. **Fundamentos de metodologia científica**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001. p. 174-213.

McGEE, James; PRUSAK, Laurence. Administrando a Informação sob perspectivas do processo. In: _____. **Gerenciamento estratégico da informação**: aumente a competitividade e a eficiência de sua empresa utilizando a informação como uma ferramenta estratégica . 12. ed. São Paulo: Campus, 1994. p. 107-126.

MANUAL de gestão de serviços de informação. Curitiba : TECPAR/Brasília : IBICT, 1997. 257 p.

MARCHIORI, Patricia Zeni. A ciência e a gestão da informação: compatibilidades no espaço profissional. **Ci. Inf**, Brasília, v. 31, n. 2, p. 72-79, maio/ago. 2002.

MARCHIORI, Patrícia Zeni ; PACHECO, Márcia R. L. Integração dos profissionais de informação: o futuro em sinergia. **Inf.Inf.**, Londrina, v.2, n.2, p.55-58, jul./dez. 1997. Acesso em 20.out. 2009. Disponível em:
<<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/viewArticle/1627>>

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. Técnicas para coleta de dados e informações. In: _____. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos acadêmicos**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 43-57

MASIERO, Paulo Cesar. **Ética em computação**. 1.ed. São Paulo: Edusp. 2004.

NASCIMENTO, Elaine Cristina. **Ética na Gestão da Informação**: Estudo das questões éticas associadas à atuação profissional do Gestor da Informação. Curitiba: DECIGI. 2001.

NALINI, José Renato. A ética e a profissão forense. In: _____. **Ética geral e profissional**. 3. ed.rev. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001. p. 181-206.

NOVÂES, Adauto. **Ética**. São Paulo: Companhia da Letras, 1992.

OLIVEIRA, Jayr Figueiredo. Sociedade da Informação, comunicação e Democracia. In _____. **TIC** : tecnologia da informação e da comunicação. São Paulo: Érica, 2006. p. 85-111.

RASCH, Francisca. Ética e deontologia: o papel das associações profissionais. **R. ACB: Bibl.** Santa Catarina, v.10, n.2, p . 175-188 , jan./dez., 2005.

STAR, Ralph M ; REYNOLDS, George W. Introdução a Sistemas de Informação. In: _____ **Princípios de sistemas de informação**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. p 2-34.

RITTO, Antonio Carlos de Azevedo ; SILVA, Luiz Sérgio Brasil. **Os Desafios das Organizações na Era do Conhecimento**. Disponível em <<http://www.competenet.org.br/evento/ritto.pdf>> . Acesso em : 19 Jun. 2008.

SA, Antonio Lopes. **Ética profissional**. São Paulo: Atlas, 1996.

SEBRAE. **Sugestão de roteiro para organizar uma associação**. Disponível em: <<http://www.sebraeminas.com.br/culturadacooperacao/associacoes/07.htm>>. Acesso em: 15 nov. 2009.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001

SINDICADO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO PARANÁ. **Código de ética**. Disponível em: <<http://www.sindijorpr.org.br/?system=news&action=read&id=925&eid=78>> . Acesso em: 10 out. 2009.

STAREC, Cláudio; GOMES, Elizabeth; BEZETTA, Jorge.(Org). A dinâmica da informação: a Gestão estratégica da informação para tomada de decisões nas organizações. In: STAREC, Cláudio (Org). **Gestão estratégica da informação e inteligência competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 47-64.

TARAPANOFF, Kira ; ARAÚJO, Rogério Henrique ; CORMIER, Patricia Marie Jeanne. Sociedade da informação e inteligência em unidades de informação. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 29, n. 3, p. 91-100, set./dez. 2000.

TAKAHASHI, Tadao. **Sociedade da Informação no Brasil**: livro verde. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000.

TEDESCHI, M. A. A história de dedicação a um ideal: Avanços e retrocessos do SINFINTOPR. **R. do CREFITO**. São Paulo, n. 8, 2005.

TURBAN, Efreim ; MCLEAN, Ephraim ; WETHERBE, James. Gestão do conhecimento. In: _____ . **Tecnologia para gestão**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. p. 324-359.

TELEFÔNICA. **Sociedade da Informação no Brasil** : presente e perspectivas.

Disponível em:

<http://www.telefonica.com.br/sociedadedainformacao/pdf/informes/brasil_2002/completo.pdf>. Acesso em: 20 Mai. 2008.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Curso de Gestão da Informação. **Projeto pedagógico**. [mensagem de trabalho acadêmico]. Mensagem recebida por <rai.luiz@gmail.com> em 20 out. 2009.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Inteligência Competitiva em Organizações: dado, informação e conhecimento. São Paulo, **Data Grama Zero**. v.3 n.4 ago.2002.

VÁSQUEZ, Adolfo Sanchez. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1989.

APÊNDICE A – Proposta de Código de ética para os profissionais de Gestão da Informação

Proposta do Código de Ética para os profissionais de Gestão da Informação

PREÂMBULO

I - De forma ampla a Ética é definida como a explicitação teórica do fundamento último do agir humano na busca do bem comum e da realização individual.

II - O exercício da profissão do Gestor da Informação em um compromisso moral com o indivíduo, cliente, empregador, organização e com a sociedade, impondo deveres e responsabilidades.

III - O Código de Ética Profissional de Gestão da Informação é um guia orientador e estimulador de comportamentos éticos, fundamentado em um conceito de ética direcionado para o desenvolvimento da profissão, servindo simultaneamente de estímulo e parâmetro para a Gestão da Informação ampliar sua capacidade de pensar, buscando visualizar seu papel mais eficaz diante da sociedade.

Parágrafo primeiro Entende-se por informações: dados brutos ou analisados, que possibilitem a tomada de decisão, inovação e vantagem competitiva.

CAPÍTULO I DOS DEVERES

Art. 1º São deveres do Gestor da Informação:

I - Exercer a profissão com zelo, diligência e honestidade, defendendo os direitos, bens e interesse de clientes, instituições e sociedades sem abdicar de sua dignidade e independência profissional, atuando como colaborador da iniciativa privada, público ou profissional liberal;

II - Dignificar através de seus atos a profissão tendo em vista a elevação moral, ética e profissional da Classe;

- III - Manter sigilo sobre tudo o que souber em função de sua atividade profissional;
- IV - Comunicar ao cliente, sempre com antecedência e por escrito, sobre as circunstâncias de interesse para seus negócios, sugerindo, tanto quanto possível, as melhores soluções e apontando alternativas;
- V - Esclarecer o cliente sobre a função social da organização e a necessidade de preservação do meio ambiente;
- VI - Colaborar eficientemente com a Pátria, o Poder Público a Cultura e o desenvolvimento da profissão;
- VII - Manter-se continuamente atualizado, participando de encontros de formação profissional, onde possa analisar, criticar, ser criticado e emitir parecer referente à profissão;
- VIII - Buscar a utilização de técnicas modernas objetivando o controle da qualidade e a excelência na produção de produtos e serviços de informação;
- IX - Manter privada qualquer informação confidencial adquirida por intermédio do trabalho profissional, desde que essa confidencialidade seja consistente com o interesse público e com a legislação;
- X - Fornecer serviços de em sua área de competência, sendo honesto e franco sobre qualquer limitação de sua experiência e educação;
- XI - Desenvolver produtos e serviços de informação que respeitem a privacidade daqueles que serão afetados por eles;
- XII - Manter integridade profissional com respeito a qualquer produto/serviço de informação que seja solicitado a avaliar;
- X - Agir com desejo ético e ter competência para identificar problemas éticos;
- IX - Emitir opinião, dar parecer e sugerir medidas somente depois de estar seguro das informações produzidas e das confidencialidades dos dados obtidos;
- XII - Explicitar-se, na definição de política de informação do serviço a seu cargo, que a missão principal deste é a disponibilização da informação, de todos os gêneros, em todos os suportes, para todos os utilizadores, quando assim for;
- XIII Efetuar o tratamento de toda a informação visando à facilidade de acesso à mesma;
- IVX - Elaborar, participar, conhecer, apoiar e divulgar a legislação que diz respeito ao direito de acesso à informação sem qualquer interferência;

- XV - Se, por algum motivo, forem pressionados a fornecer informação de caráter privado, os profissionais só o poderão fazer com a autorização prévia e escrita dos utilizadores que os disponibilizaram;
- XVI - Respeitar as atividades de seus colegas e de outros profissionais;
- XVII - Respeitar leis e normas estabelecidas para o exercício da profissão.
- XVIII - Opor-se ao arbítrio, ao autoritarismo e à opressão, bem como defender os princípios expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- XIX - Não colocar em risco a integridade das fontes e dos profissionais com quem trabalha
- XX - Combater e denunciar todas as formas de corrupção, em especial quando exercidas com o objetivo de controlar a informação;
- XXI - Respeitar o direito autoral e propriedade intelectual;
- XXII - Buscar provas que fundamentem as informações de interesse público/privado

CAPÍTULO II DOS DIREITOS

Art. 2º São direitos, do Gestor da Informação:

- Exercer a profissão independentemente de questões religiosas, raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, condição social ou de qualquer natureza discriminatória;
- II - Apontar falhas nos regulamentos e normas das instituições, quando as julgar indignas do exercício profissional ou prejudiciais ao cliente;
- III - Exigir justa remuneração por seu trabalho, a qual corresponderá às responsabilidades assumidas a seu tempo de serviço dedicado, sendo-lhe livre firmar acordos sobre salários, velando pelo seu justo valor;
- IV - Recusar-se a exercer a profissão em instituição pública ou privada onde as condições de trabalho sejam degradantes à sua integridade pessoal, profissional e à classe;
- V - Exercer a profissão, aplicando todo zelo, capacidade e honestidade no seu exercício;

VI - Cooperar intelectualmente e materialmente para o processo contínuo de desenvolvimento da profissão;

VII - Guardar as informações sigilosas no desempenho de suas atividades, quando o assunto assim o exigir;

VIII - considerar que o comportamento profissional irá repercutir nos juízos que se fizerem sobre a toda classe profissional.

CAPÍTULO III DOS DEVERES COM O USUÁRIO/CLIENTE

Art.3º - O Gestor da Informação deve, em relação aos usuários/clientes, observar a seguinte conduta:

I - Aplicar todo zelo e recursos ao seu alcance no atendimento aos usuários/clientes, não se recusando a prestar assistência profissional, salvo por relevante motivo;

II - Ater-se ao que lhe compete no âmbito de suas habilidades profissionais e intelectuais para atender as necessidades informacionais dos usuários/clientes;

III - Busca a alta qualidade, custo aceitável e prazos razoáveis para produtos e serviços de informação, assegurando que os conflitos significativos sejam claros e aceitos pelos usuários/clientes.

IV - Identificar, coletar, analisar e documentar informações e evidências para relatar ao cliente se um determinado projeto tem chances de falhar, de se tornar muito caro, de violar a lei de propriedade intelectual ou de se mostrar problemático em quaisquer esferas legislativas e sociais;

VI - promover a retificação das informações que se revelem falsas ou inexatas e defender o direito de resposta às pessoas ou organizações envolvidas ou mencionadas em matérias de sua autoria ou por cuja publicação foi o responsável

CAPÍTULO VI DAS PROIBIÇÕES

Art. 4º É vedado ao Gestor da Informação:

I - Anunciar-se com excesso de qualificativos, admitida a indicação de títulos, cargos e especializações;

II - Praticar, direta ou indiretamente, atos que comprometam a dignidade e o renome da profissão;

III - Violar o sigilo profissional, somente quando resultar em prejuízo ao cliente ou à coletividade, ou por determinação judicial;

IV - Fazer uso quando souber de softwares/sistemas de informação adquiridos de forma ilegal ou antiética;

V – Não usar a propriedade do usuário/cliente ou empregador sem consentimentos dos mesmos;

VI - Se apropriar de propriedade intelectual que não sejam de sua autoria;

VII - Contribuir para a realização de ato contrário à lei ou destinado a fraudá-la, ou praticar, no exercício da profissão, ato legalmente definido como crime ou contravenção;

VIII - assumir a responsabilidade por publicações, imagens e textos de cuja produção não tenha participado

IX - Deixar de comunicar aos órgãos competentes as infrações legais e éticas que forem de seu conhecimento;

X - Deturpar, intencionalmente, a interpretação do conteúdo explícito ou implícito em documentos, obras doutrinárias, leis, acórdãos e outros instrumentos de apoio técnico do exercício da profissão, com intuito de iludir a boa fé de outrem;

XI - Fazer comentários difamatórios sobre a profissão.

CAPÍTULO V DOS DEVERES EM RELAÇÃO AOS COLEGAS

Art. 5º O Gestor da Informação deverá ter para com seus colegas a consideração, o apreço, o respeito mútuo e a solidariedade que fortaleçam a harmonia e o bom conceito da classe.

- I - Auxiliar colegas no desenvolvimento profissional;
- II - Ser leal e solidário, sem conivência com erros que venham a infringir a ética e as disposições legais que regem o exercício da profissão;
- III - Respeitar as idéias de seus colegas, os trabalhos e as soluções, jamais usando-os como de sua própria autoria;
- IV - Atribuir crédito ao trabalho de colegas e evitar ganhar méritos indevidos.
- V - Abster-se da aceitação de encargo profissional em substituição a colega que dele tenha desistido para preservar a dignidade ou os interesses da profissão ou da Classe, desde que permaneçam as mesmas condições que ditaram o referido procedimento.

CAPÍTULO VI DOS HONORÁRIOS PROFISSIONAIS

Art. 6º Os honorários e salários do Gestor da Informação deverão ser fixados, por escrito, antes do início do trabalho a ser realizado, levando-se em consideração, entre outros, os seguintes elementos

Art. 7º O Gestor da Informação deve exigir justa remuneração por seu trabalho, levando em conta as responsabilidades assumidas, o grau de dificuldade no desenvolvimento e efetivação do trabalho, bem como o tempo de serviço dedicado, sendo-lhe livre firmar acordos sobre honorários e salário.

Art. 8º O Gestor da Informação deve fixar previamente o valor dos serviços, de preferência por contrato escritos, considerados os elementos seguintes:

- I - A relevância, o vulto, a complexidade e a dificuldade do serviço a executar;
- II - O tempo que será consumido para a realização do trabalho;
- III - A possibilidade de ficar impedido da realização de outros serviços;
- IV - As vantagens que advirão para o contratante com o serviço prestado;
- V - A peculiaridade de tratar-se de cliente eventual, habitual ou permanente;
- VI - O local em que o serviço será prestado;
- VII - Competência e renome profissional.

CAPÍTULO VII DOS DEVERES ESPECIAIS EM RELAÇÃO À CLASSE

Art. 9º Ao Profissional Gestor da Informação caberá observar as seguintes normas com relação à classe:

- I - Prestigiar as entidades de classe, propugnando pela defesa da dignidade e dos direitos profissionais, a harmonia e a coesão da categoria;
- II - Apoiar as iniciativas e os movimentos legítimos de defesa dos interesses da classe, participando efetivamente de seus órgãos representativos, quando solicitado ou eleito;
- III - Aceitar e desempenhar, com zelo e eficiência, quaisquer cargos ou funções, nas entidades de classe, justificando sua recusa quando, em caso extremo, achar-se impossibilitado de servi-las;
- IV - Servir-se de posição, cargo ou função que desempenhe nos órgãos de classe, em benefício exclusivo da classe;
- V - Difundir e aprimorar a Gestão da Informação como ciência e como profissão;
- VI - Cumprir com suas obrigações junto às entidades de classe às quais se associou, inclusive no que se refere ao pagamento de contribuições, taxas e emolumentos legalmente estabelecidos.

CAPÍTULO VIII DAS INFRAÇÕES E SANÇÕES DISCIPLINARES

Art. 10 As regras processuais do processo ético serão disciplinadas em Regulamento próprio, no qual estarão previstas as sanções em razão de infrações cometidas.

Art. 11. As transgressões ao presente Código de Ética serão apuradas, apreciadas e julgadas pelas comissões de ética da entidade da classe.

Art. 12. Os profissionais que descumprirem o presente Código de Ética estão sujeitos às penalidades de observação, advertência, suspensão e exclusão do quadro social da entidade e à publicação da decisão da comissão de ética em veículo de ampla circulação.

ANEXO A – Código de ética dos profissionais de administração

CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR
(Aprovado pela Resolução Normativa CFA nº 353, de 9 de abril de 2008)

PREÂMBULO

I - De forma ampla a Ética é definida como a explicitação teórica do fundamento último do agir humano na busca do bem comum e da realização individual

II - O exercício da profissão de Administrador implica em compromisso moral com o indivíduo, cliente, empregador, organização e com a sociedade, impondo deveres e responsabilidades indelegáveis.

III - O Código de Ética Profissional do Administrador (CEPA) é o guia orientador e estimulador de novos comportamentos e está fundamentado em um conceito de ética direcionada para o desenvolvimento, servindo simultaneamente de estímulo e parâmetro para que o Administrador amplie sua capacidade de pensar, visualize seu papel e torne sua ação mais eficaz diante da sociedade.

CAPÍTULO I
DOS DEVERES

Art. 1º São deveres do Administrador:

I - exercer a profissão com zelo, diligência e honestidade, defendendo os direitos, bens e interesse de clientes, instituições e sociedades sem abdicar de sua dignidade, prerrogativas e independência profissional, atuando como empregado funcionário público ou profissional liberal;

II - manter sigilo sobre tudo o que souber em função de sua atividade profissional;

III - conservar independência na orientação técnica de serviços e em órgãos que lhe forem confiados;

IV - comunicar ao cliente, sempre com antecedência e por escrito, sobre as circunstâncias de interesse para seus negócios, sugerindo, tanto quanto possível, as melhores soluções e apontando alternativas;

- V - informar e orientar o cliente a respeito da situação real da empresa a que serve;
- VI - renunciar, demitir-se ou ser dispensado do posto, cargo ou emprego, se, por qualquer forma, tomar conhecimento de que o cliente manifestou desconfiança para com o seu trabalho, hipótese em que deverá solicitar substituto
- VII - evitar declarações públicas sobre os motivos de seu desligamento, desde que do silêncio não lhe resultem prejuízo, desprestígio ou interpretação errônea quanto à sua reputação;
- VIII - esclarecer o cliente sobre a função social da organização e a necessidade de preservação do meio ambiente;
- IX - manifestar, em tempo hábil e por escrito, a existência de seu impedimento ou incompatibilidade para o exercício da profissão, formulando, em caso de dúvida, consulta ao CRA no qual esteja registrado;
- X - aos profissionais envolvidos no processo de formação do Administrador, cumprir informar, orientar e esclarecer sobre os princípios e normas contidas neste Código;
- XI - cumprir fiel e integralmente as obrigações e compromissos assumidos, relativos ao exercício profissional;
- XII - manter elevados o prestígio e a dignidade da profissão.

CAPÍTULO II DAS PROIBIÇÕES

Art. 2º É vedado ao Administrador:

- I - anunciar-se com excesso de qualificativos, admitida a indicação de títulos, cargos e especializações;
- II - sugerir, solicitar, provocar ou induzir divulgação de textos de publicidade que resultem em propaganda pessoal de seu nome, méritos ou atividades, salvo se em exercício de qualquer cargo ou missão, em nome da classe, da profissão ou de entidades ou órgãos públicos;
- III - permitir a utilização de seu nome e de seu registro por qualquer instituição pública ou privada onde não exerça pessoal ou efetivamente função inerente à profissão;
- IV - facilitar, por qualquer modo, o exercício da profissão a terceiros, não habilitados ou impedidos;

V - assinar trabalhos ou quaisquer documentos executados por terceiros ou elaborados por leigos alheios à sua orientação, supervisão e fiscalização ;

VI - organizar ou manter sociedade profissional sob forma desautorizada por lei;

VII - exercer a profissão quando impedido por decisão administrativa do Sistema CFA/CRA transitada em julgado

VIII - afastar-se de suas atividades profissionais, mesmo temporariamente, sem razão fundamentada e sem notificação prévia ao cliente ou empregador;

IX - contribuir para a realização de ato contrário à lei ou destinado a fraudá-la, ou praticar, no exercício da profissão, ato legalmente definido como crime ou contravenção;

X - estabelecer negociação ou entendimento com a parte adversa de seu cliente, sem sua autorização ou conhecimento

XI - recusar-se à prestação de contas, bens, numerários, que lhes sejam confiados em razão do cargo, emprego, função ou profissão, assim como sonegar, adulterar ou deturpar informações, em proveito próprio, em prejuízo de clientes, de seu empregador ou da sociedade

XII - revelar sigilo profissional, somente admitido quando resultar em prejuízo ao cliente ou à coletividade, ou por determinação judicial

XIII - deixar de cumprir, sem justificativa, as normas emanadas dos Conselhos Federal e Regionais de Administração, bem como atender às suas requisições administrativas, intimações ou notificações, no prazo determinado

XIV - pleitear, para si ou para outrem, emprego, cargo ou função que esteja sendo ocupado por colega, bem como praticar outros atos de concorrência desleal

XV - obstar ou dificultar as ações fiscalizadoras do Conselho Regional de Administração;

XVI - usar de artifícios ou expedientes enganosos para obtenção de vantagens indevidas, ganhos marginais ou conquista de contratos. ;

XVII - prejudicar, por meio de atos ou omissões, declarações, ações ou atitudes, colegas de profissão, membros dirigentes ou associados das entidades representativas da categoria.

CAPÍTULO III DOS DIREITOS

Art. 3º São direitos do Administrador:

- I - exercer a profissão independentemente de questões religiosas, raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, condição social ou de qualquer natureza discriminatória
- II - apontar falhas nos regulamentos e normas das instituições, quando as julgar indignas do exercício profissional ou prejudiciais ao cliente, devendo, nesse caso, dirigir-se aos órgãos competentes, em particular ao Tribunal Regional de Ética dos Administradores e ao Conselho Regional de Administração;
- III - exigir justa remuneração por seu trabalho, a qual corresponderá às responsabilidades assumidas a seu tempo de serviço dedicado, sendo-lhe livre firmar acordos sobre salários, velando, no entanto, pelo seu justo valor;
- IV - recusar-se a exercer a profissão em instituição pública ou privada onde as condições de trabalho sejam degradantes à sua pessoa, à profissão e à classe;
- V - participar de eventos promovidos pelas entidades de classe, sob suas expensas ou quando subvencionados os custos referentes ao acontecimento ;
- VI - a competição honesta no mercado de trabalho, a proteção da propriedade intelectual sobre sua criação, o exercício de atividades condizentes com sua capacidade, experiência e especialização.

CAPÍTULO IV DOS HONORÁRIOS PROFISSIONAIS

Art. 4º Os honorários e salários do Administrador deverão ser fixados, por escrito, antes do início do trabalho a ser realizado, levando-se em consideração, entre outros, os seguintes elementos:

- I - vulto, dificuldade, complexidade, pressão de tempo e relevância dos trabalhos a executar;
- II - possibilidade de ficar impedido ou proibido de realizar outros trabalhos paralelos;
- III - as vantagens de que, do trabalho, se beneficiará o cliente;
- IV - a forma e as condições de reajuste
- V - o fato de se tratar de locomoção na própria cidade ou para outras cidades do Estado ou do País.
- VI - sua competência e renome profissional ;
- VII - a menor ou maior oferta de trabalho no mercado em que estiver competindo;
- VIII - obediência às tabelas de honorários que, a qualquer tempo, venham a ser baixadas, pelos respectivos Conselhos Regionais de Administração, como mínimos desejáveis de remuneração;

Art. 5º É vedado ao Administrador:

- I - receber remuneração vil ou extorsiva pela prestação de serviços
- II - deixar de se conduzir com moderação na fixação de seus honorários, devendo considerar as limitações econômico-financeiras do cliente
- III - oferecer ou disputar serviços profissionais, mediante aviltamento de honorários ou em concorrência desleal.

CAPÍTULO V

DOS DEVERES ESPECIAIS EM RELAÇÃO AOS COLEGAS

Art. 6º O Administrador deverá ter para com seus colegas a consideração, o apreço, o respeito mútuo e a solidariedade que fortaleçam a harmonia e o bom conceito da classe

Art. 7º Com relação aos colegas, o Administrador deverá:

- I - evitar fazer referências prejudiciais ou de qualquer modo desabonadoras;
- II - recusar cargo, emprego ou função, para substituir colega que dele tenha se afastado ou desistido, visando a preservação da dignidade ou os interesses da profissão ou da classe;
- III - evitar emitir pronunciamentos desabonadores sobre serviço profissional entregue a colega;
- IV - evitar desentendimentos com colegas, usando, sempre que necessário, o órgão de classe para dirimir dúvidas e solucionar pendências;
- V - tratar com urbanidade e respeito os colegas representantes dos órgãos de classe, quando no exercício de suas funções, fornecendo informações e facilitando o seu desempenho;
- VI - na condição de representante dos órgãos de classe, tratar com respeito e urbanidade os colegas Administradores, investidos ou não de cargos nas entidades representativas da categoria, não se valendo dos cargos ou funções ocupados para prejudicar ou denegrir a imagem dos colegas, não os levando à humilhação ou execração;
- VII - auxiliar a fiscalização do exercício profissional e zelar pelo cumprimento do CEPA, comunicando, com discrição e fundamentadamente aos órgãos competentes, as infrações de que tiver ciência;

Art. 8º O Administrador poderá recorrer à arbitragem do Conselho Regional de Administração nos casos de divergência de ordem profissional com colegas, quando for impossível a conciliação de interesses.

CAPÍTULO VI DOS DEVERES ESPECIAIS EM RELAÇÃO À CLASSE

Art. 9º Ao Administrador caberá observar as seguintes normas com relação à classe:

I - prestigiar as entidades de classe, propugnando pela defesa da dignidade e dos direitos profissionais, a harmonia e a coesão da categoria;

II - apoiar as iniciativas e os movimentos legítimos de defesa dos interesses da classe, participando efetivamente de seus órgãos representativos, quando solicitado ou eleito;

III - aceitar e desempenhar, com zelo e eficiência, quaisquer cargos ou funções, nas entidades de classe, justificando sua recusa quando, em caso extremo, achar-se impossibilitado de servi-las;

IV - servir-se de posição, cargo ou função que desempenhe nos órgãos de classe, em benefício exclusivo da classe

V - difundir e aprimorar a Administração como ciência e como profissão;

VI - cumprir com suas obrigações junto às entidades de classe às quais se associou, inclusive no que se refere ao pagamento de contribuições, taxas e emolumentos legalmente estabelecidos

VII - acatar e respeitar as deliberações dos Conselhos Federal e Regional de Administração

CAPÍTULO VII DAS INFRAÇÕES DISCIPLINARES

Art. 10 Constituem infrações disciplinares sujeitas às penalidades previstas no Regulamento do Processo Ético do Sistema CFA/CRA's, aprovado por Resolução Normativa do Conselho Federal de Administração, além das elencadas abaixo, 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: :

- I - praticar atos vedados pelo CEPA;
- II - exercer a profissão quando impedido de fazê-lo ou, por qualquer meio, facilitar o seu exercício aos não registrados ou impedidos
- III - não cumprir, no prazo estabelecido, determinação de entidade da profissão de Administrador ou autoridade dos Conselhos, em matéria destes, depois de regularmente notificado;
- IV - participar de instituição que, tendo por objeto a Administração, não esteja inscrita no Conselho Regional;
- V - fazer ou apresentar declaração, documento falso ou adulterado, perante as entidades da profissão de Administrador;
- VI - tratar outros profissionais ou profissões com desrespeito e descortesia, provocando confrontos desnecessários ou comparações prejudiciais
- VII - prejudicar deliberadamente o trabalho, obra ou imagem de outro Administrador, ressalvadas as comunicações de irregularidades aos órgãos competentes; (adaptar para art 7)
- VIII - descumprir voluntária e injustificadamente com os deveres do ofício;
- IX - usar de privilégio profissional ou faculdade decorrente de função de forma abusiva, para fins discriminatórios ou para auferir vantagens pessoais; ;
- X - prestar, de má-fé, orientação, proposta, prescrição técnica ou qualquer ato profissional que possa resultar em dano às pessoas, às organizações ou a seus bens patrimoniais.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11 Caberá ao Conselho Federal de Administração, ouvidos os Conselhos Regionais e a categoria dos profissionais de Administração, promover a revisão e a atualização do CEPA, sempre que se fizer necessário.

Art. 12 As regras processuais do processo ético serão disciplinadas em Regulamento próprio, no qual estarão previstas as sanções em razão de infrações cometidas ao CEPA

Art. 13 O Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Administração manterão o Tribunal Superior e os Tribunais Regionais, respectivamente, objetivando o resguardo e aplicação do CEPA.

Art. 14 É dever dos CRAs dar ampla divulgação ao CEPA.

Aprovado na 5ª reunião
plenária do CFA, realizada no
dia 4 de abril de 2008.

Adm. Roberto Carvalho
Cardoso
Presidente do CFA
CRA/SP nº 097

ANEXO B – Código de ética dos profissionais de jornalismo

Código de Ética dos Jornalistas Brasileiros

Capítulo I – Do direito à informação

Art. 1º O Código de Ética dos Jornalistas Brasileiros tem como base o direito fundamental do cidadão à informação, que abrange seu o direito de informar, de ser informado e de ter acesso à informação.

Art. 2º Como o acesso à informação de relevante interesse público é um direito fundamental, os jornalistas não podem admitir que ele seja impedido por nenhum tipo de interesse, razão por que:

I - a divulgação da informação precisa e correta é dever dos meios de comunicação e deve ser cumprida independentemente de sua natureza jurídica - se pública, estatal ou privada - e da linha política de seus proprietários e/ou diretores.

II - a produção e a divulgação da informação devem se pautar pela veracidade dos fatos e ter por finalidade o interesse público;

III - a liberdade de imprensa, direito e pressuposto do exercício do jornalismo, implica compromisso com a responsabilidade social inerente à profissão;

IV - a prestação de informações pelas organizações públicas e privadas, incluindo as não-governamentais, é uma obrigação social.

V - a obstrução direta ou indireta à livre divulgação da informação, a aplicação de censura e a indução à autocensura são delitos contra a sociedade, devendo ser denunciadas à comissão de ética competente, garantido o sigilo do denunciante.

Capítulo II – Da conduta profissional do jornalista

Art. 3º O exercício da profissão de jornalista é uma atividade de natureza social, estando sempre subordinado ao presente Código de Ética.

Art. 4º O compromisso fundamental do jornalista é com a verdade no relato dos fatos, razão pela qual ele deve pautar seu trabalho pela precisa apuração e pela sua correta divulgação.

Art. 5º É direito do jornalista resguardar o sigilo da fonte.

Art. 6º É dever do jornalista:

- I - Opor-se ao arbítrio, ao autoritarismo e à opressão, bem como defender os princípios expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- II - divulgar os fatos e as informações de interesse público;
- III - lutar pela liberdade de pensamento e de expressão;
- IV - defender o livre exercício da profissão;
- V - valorizar, honrar e dignificar a profissão;
- VI - não colocar em risco a integridade das fontes e dos profissionais com quem trabalha;
- VII - combater e denunciar todas as formas de corrupção, em especial quando exercidas com o objetivo de controlar a informação;
- VIII - respeitar o direito à intimidade, à privacidade, à honra e à imagem do cidadão;
- IX - respeitar o direito autoral e intelectual do jornalista em todas as suas formas;
- X - defender os princípios constitucionais e legais, base do estado democrático de direito;
- XI - defender os direitos do cidadão, contribuindo para a promoção das garantias individuais e coletivas, em especial as das crianças, dos adolescentes, das mulheres, dos idosos, dos negros e das minorias;

- XII - respeitar as entidades representativas e democráticas da categoria;
- XIII - denunciar as práticas de assédio moral no trabalho às autoridades e, quando for o caso, à comissão de ética competente;
- XIV - combater a prática de perseguição ou discriminação por motivos sociais, econômicos, políticos, religiosos, de gênero, raciais, de orientação sexual, condição física ou mental, ou de qualquer outra natureza.

Art. 7º O jornalista não pode:

I - aceitar ou oferecer trabalho remunerado em desacordo com o piso salarial, a carga horária legal ou tabela fixada por sua entidade de classe, nem contribuir ativa ou passivamente para a precarização das condições de trabalho;

II - submeter-se a diretrizes contrárias à precisa apuração dos acontecimentos e à correta divulgação da informação;

III - impedir a manifestação de opiniões divergentes ou o livre debate de idéias;

IV - expor pessoas ameaçadas, exploradas ou sob risco de vida, sendo vedada a sua identificação, mesmo que parcial, pela voz, traços físicos, indicação de locais de trabalho ou residência, ou quaisquer outros sinais;

V - usar o jornalismo para incitar a violência, a intolerância, o arbítrio e o crime;

VI - realizar cobertura jornalística para o meio de comunicação em que trabalha sobre organizações públicas, privadas ou não-governamentais, da qual seja assessor, empregado, prestador de serviço ou proprietário, nem utilizar o referido veículo para defender os interesses dessas instituições ou de autoridades a elas relacionadas;

VII - permitir o exercício da profissão por pessoas não-habilitadas;

VIII - assumir a responsabilidade por publicações, imagens e textos de cuja produção não tenha participado;

IX - valer-se da condição de jornalista para obter vantagens pessoais.

Capítulo III – Da responsabilidade profissional do jornalista

Art. 8º O jornalista é responsável por toda a informação que divulga, desde que seu trabalho não tenha sido alterado por terceiros, caso em que a responsabilidade pela alteração será de seu autor.

Art. 9º A presunção de inocência é um dos fundamentos da atividade jornalística.

Art. 10. A opinião manifestada em meios de informação deve ser exercida com responsabilidade.

Art. 11. O jornalista não pode divulgar informações

- I - visando o interesse pessoal ou buscando vantagem econômica;
- II - de caráter mórbido, sensacionalista ou contrário aos valores humanos, especialmente em cobertura de crimes e acidentes;
- III - obtidas de maneira inadequada, por exemplo, com o uso de identidades falsas, câmeras escondidas ou microfones ocultos, salvo em casos de incontestável interesse público e quando esgotadas todas as outras possibilidades de apuração;

Art. 12. O jornalista deve:

- I - ressalvadas as especificidades da assessoria de imprensa, ouvir sempre, antes da divulgação dos fatos, o maior número de pessoas e instituições envolvidas em uma cobertura jornalística, principalmente aquelas que são objeto de acusações não suficientemente demonstradas ou verificadas;
- II - buscar provas que fundamentem as informações de interesse público;
- III - tratar com respeito todas as pessoas mencionadas nas informações que divulgar;
- IV - informar claramente à sociedade quando suas matérias tiverem caráter publicitário ou decorrerem de patrocínios ou promoções;

V - rejeitar alterações nas imagens captadas que deturpem a realidade, sempre informando ao público o eventual uso de recursos de fotomontagem, edição de imagem, reconstituição de áudio ou quaisquer outras manipulações;

VI - promover a retificação das informações que se revelem falsas ou inexatas e defender o direito de resposta às pessoas ou organizações envolvidas ou mencionadas em matérias de sua autoria ou por cuja publicação foi o responsável;

VII - defender a soberania nacional em seus aspectos político, econômico, social e cultural;

VIII - preservar a língua e a cultura do Brasil, respeitando a diversidade e as identidades culturais;

IX - manter relações de respeito e solidariedade no ambiente de trabalho;

X - prestar solidariedade aos colegas que sofrem perseguição ou agressão em consequência de sua atividade profissional.

Capítulo IV – Das relações profissionais

Art. 13. A cláusula de consciência é um direito do jornalista, podendo o profissional se recusar a executar quaisquer tarefas em desacordo com os princípios deste Código de Ética ou que agridam as suas convicções.

Parágrafo único. Esta disposição não pode ser usada como argumento, motivo ou desculpa para que o jornalista deixe de ouvir pessoas com opiniões divergentes das suas.

Art. 14. O jornalista não deve:

I - acumular funções jornalísticas ou obrigar outro profissional a fazê-lo, quando isso implicar substituição ou supressão de cargos na mesma empresa. Quando, por razões justificadas, vier a exercer mais de uma função na mesma empresa, o jornalista deve receber a remuneração correspondente ao trabalho extra;

II - ameaçar, intimidar ou praticar assédio moral e/ou sexual contra outro profissional, devendo denunciar tais práticas à comissão de ética competente;

III - criar empecilho à legítima e democrática organização da categoria.

Capítulo V – Da aplicação do Código de Ética e disposições finais

Art. 15. As transgressões ao presente Código de Ética serão apuradas, apreciadas e julgadas pelas comissões de ética dos sindicatos e, em segunda instância, pela Comissão Nacional de Ética.

§ 1º As referidas comissões serão constituídas por cinco membros.
§ 2º As comissões de ética são órgãos independentes, eleitas por voto direto, secreto e universal dos jornalistas. Serão escolhidas junto com as direções dos sindicatos e da Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ), respectivamente. Terão mandatos coincidentes, porém serão votadas em processo separado e não possuirão vínculo com os cargos daquelas diretorias.

§ 3º A Comissão Nacional de Ética será responsável pela elaboração de seu regimento interno e, ouvidos os sindicatos, do regimento interno das comissões de ética dos sindicatos.

Art. 16. Compete à Comissão Nacional de Ética:

- I - julgar, em segunda e última instância, os recursos contra decisões de competência das comissões de ética dos sindicatos;
- II - tomar iniciativa referente a questões de âmbito nacional que firam a ética jornalística;
- III - fazer denúncias públicas sobre casos de desrespeito aos princípios deste Código;
- IV - receber representação de competência da primeira instância quando ali houver incompatibilidade ou impedimento legal e em casos especiais definidos no Regimento Interno;
- V - processar e julgar, originariamente, denúncias de transgressão ao Código de Ética cometidas por jornalistas integrantes da diretoria e do Conselho Fiscal da FENAJ, da Comissão Nacional de Ética e das comissões de ética dos sindicatos;
- VI - recomendar à diretoria da FENAJ o encaminhamento ao Ministério Público dos

casos em que a violação ao Código de Ética também possa configurar crime, contravenção ou dano à categoria ou à coletividade.

Art. 17. Os jornalistas que descumprirem o presente Código de Ética estão sujeitos às penalidades de observação, advertência, suspensão e exclusão do quadro social do sindicato e à publicação da decisão da comissão de ética em veículo de ampla circulação.

Parágrafo único - Os não-filiados aos sindicatos de jornalistas estão sujeitos às penalidades de observação, advertência, impedimento temporário e impedimento definitivo de ingresso no quadro social do sindicato e à publicação da decisão da comissão de ética em veículo de ampla circulação.

Art. 18. O exercício da representação de modo abusivo, temerário, de má-fé, com notória intenção de prejudicar o representado, sujeita o autor à advertência pública e às punições previstas neste Código, sem prejuízo da remessa do caso ao Ministério Público.

Art. 19. Qualquer modificação neste Código só poderá ser feita em congresso nacional de jornalistas mediante proposta subscrita por, no mínimo, dez delegações representantes de sindicatos de jornalistas.

ANEXO C – Código de ética dos profissionais de Ciência da Computação
Informática proposto pela IEEE-CS e ACM

2.5.3.5 ARTICULAR E APOIAR POLÍTICAS QUE PROTEJAM A DIGNIDADE DO USUÁRIO E OUTROS AFETADOS PELOS SISTEMAS DE COMPUTAÇÃO

É eticamente inaceitável projetar ou implementar sistemas que deliberada ou inadvertidamente aviltem indivíduos ou grupos. Profissionais de computação que estejam em posições de tomada de decisão devem verificar que os sistemas sejam projetados e implementados para proteger a privacidade pessoal e melhorar a dignidade pessoal.

2.5.3.6 CRIAR OPORTUNIDADES PARA OS MEMBROS DA ORGANIZAÇÃO CONHECEREM OS PRINCÍPIOS E AS LIMITAÇÕES DE UM SISTEMA DE COMPUTAÇÃO

Este imperativo complementa o imperativo sobre compreensão do público (2.7). Oportunidades educacionais são essenciais para facilitar a participação de todos os membros da organização. As oportunidades devem estar disponíveis aos membros para auxiliá-los a melhorar seus conhecimentos e habilidades em computação, incluindo cursos que os familiarizem com as conseqüências e limitações de tipos particulares de sistemas. Os profissionais devem ter consciência dos perigos de se construir sistemas baseados em modelos muito simplificados, da improbabilidade de antecipar e projetar toda e qualquer condição operacional possível e de outras questões relacionadas à complexidade dessa profissão.

2.5.4 Obediência ao Código

2.5.4.1 RESPEITAR E PROMOVER OS PRINCÍPIOS DESTES CÓDIGOS

O futuro da profissão de computação depende da excelência técnica e ética. É importante que os profissionais de computação da ACM adiram aos princípios expressos neste código e também que cada membro incentive e apoie a adesão de outros membros.

2.5.4.2 TRATAR QUALQUER VIOLAÇÃO A ESTE CÓDIGO COMO INCOERENTES COM A AFILIAÇÃO À ACM

A adesão de profissionais a um código de ética é normalmente voluntária. Entretanto, se um membro não seguir este código e não se comportar adequadamente, a afiliação à ACM deve ser interrompida.

2.6 O CÓDIGO DE ÉTICA UNIFICADO IEEE-CS/ACM PARA ENGENHARIA DE SOFTWARE

IEEE-CS/ACM Força-tarefa Conjunta sobre Ética em Engenharia de *Software* e Práticas Profissionais².
Versão completa³

PREÂMBULO

Computadores têm um papel central e crescente no comércio, indústria, governo, medicina, educação, entretenimento e em toda a sociedade. Engenheiros de *software* são aqueles que contribuem, com participação direta ou ensinando, para a análise, especificação, projeto, desenvolvimento, certificação, manutenção e teste de sistemas de

2. Traduzido pelo autor com autorização da ACM (Copyright © 1999 by Association Computing Machinery). Uma versão deste código foi publicada em *Communications of the ACM*, vol. 42:10, Oct. 1999. A versão online está disponível em <http://www.computer.org/tuh/sepmj/code.htm>.

3. O código unificado apresenta também uma versão curta que contém os oito princípios e os dois parágrafos seguintes como preâmbulo:

"A versão curta do código resume aspirações em um alto nível de abstração; as cláusulas que são incluídas na versão completa dão exemplos e detalhes sobre como essas aspirações modificam a forma como agimos como engenheiros de *software* profissionais. Sem as aspirações os detalhes podem tornar-se legalísticos e tediosos; sem os detalhes, as aspirações podem tornar-se altamente fundamentadas mas vazias; juntas, as aspirações e os detalhes formam um código coeso.

Os engenheiros de *software* devem comprometer-se a fazer a análise, especificação, projeto, desenvolvimento, teste e manutenção de *software* uma profissão benéfica e respeitada. De acordo com o seu compromisso com a saúde, a segurança e o bem-estar do público, os engenheiros de *software* devem aderir aos seguintes oito princípios: [...]".

software. Devido a seus papéis no desenvolvimento de *software*, os engenheiros de *software* têm oportunidades significativas para fazer o bem ou para causar o mal, para permitir que outros façam o bem ou causem o mal, ou para influenciar outros a fazer o bem ou causar o mal. Para assegurar, tanto quanto possível, que seus esforços serão usados para o bem, os engenheiros de *software* devem comprometer-se a fazer da engenharia de *software* uma profissão benéfica e respeitada.

O código contém oito princípios relacionados ao comportamento e decisões tomadas pelos engenheiros de *software*, incluindo praticantes, educadores, gerentes, supervisores e criadores de políticas, assim como aprendizes e estudantes da profissão. Os princípios identificam as relações em que indivíduos, grupos e organizações participam e as principais obrigações pertinentes a essas relações. As cláusulas desses princípios são ilustrações de algumas das obrigações incluídas nesses relacionamentos. Essas obrigações fundamentam-se na humanidade do engenheiro de *software*, nos cuidados especiais devido às pessoas afetadas pelo trabalho do engenheiro de *software* e nos elementos únicos da prática de engenharia de *software*. O código prescreve essas obrigações para todo engenheiro de *software* ou qualquer um que aspire a sê-lo.

Não se pretende que as partes individuais do código sejam usadas isoladamente para justificar erros ou omissões. A lista de princípios e cláusulas não é exaustiva. As cláusulas não devem ser lidas como separando o aceitável do inaceitável na conduta profissional em todas as situações práticas. O código não é um simples algoritmo ético que gera decisões éticas. Em algumas situações, os padrões podem estar em conflito entre si ou com padrões de outras fontes. Nesses casos, os engenheiros de *software* devem usar julgamentos éticos para agir da maneira mais consistente com o espírito do Código de Ética e Prática Profissional.

Conflitos éticos podem ser melhor tratados com a consideração cuidadosa dos princípios fundamentais, e não com confiança cega em regulamentações detalhadas. Esses princípios devem influenciar os engenheiros de *software* a considerar cuidadosamente quem é afetado pelo seu trabalho; examinar se estão tratando outras pessoas com respeito; considerar como o público, se razoavelmente bem-informado, avaliaria suas decisões, e considerar se seus atos seriam julgados

condizentes com os do engenheiro de *software* ideal. Em todos esses julgamentos, a preocupação com a saúde, a segurança e o bem-estar do público está em primeiro lugar, isto é, o “interesse público” é central para este código.

O contexto dinâmico e exigente da engenharia de *software* requer um código adaptável e relevante para novas situações, na medida em que elas ocorram. Entretanto, mesmo com essa generalidade, o código oferece apoio para engenheiros de *software* e gerentes de engenheiros de *software* que precisem agir positivamente em um caso, documentando a situação ética da profissão. O código fornece uma função ética para a qual indivíduos pertencentes a grupos e o grupo todo podem apelar. E ajuda a definir as ações cuja solicitação a um engenheiro ou a grupos de engenheiros de *software* não é eticamente apropriada.

Este código não é simplesmente para julgar a natureza de atos questionáveis; ele tem também uma função educacional importante. Como expressa o consenso dos profissionais sobre questões éticas, é um meio para educar ambos, o público e aspirantes a profissionais, sobre as obrigações éticas de todos os engenheiros de *software*.

PRINCÍPIOS

Princípio 1 – PÚBLICO. Engenheiros de *software* devem agir consistentemente com o interesse público. Em particular, um engenheiro de *software* deve:

- 1.1 Aceitar responsabilidade completa por seu trabalho.
- 1.2 Mediar os interesses do engenheiro de *software*, do empregador, do cliente e dos usuários com os do bem público.
- 1.3 Aprovar *software* se tiver uma convicção bem-fundamentada de que seja seguro, satisfaça as especificações, passe nos testes apropriados e não diminua a qualidade de vida ou a privacidade, ou cause problemas ao meio ambiente. Em última análise, o efeito do trabalho deve ser o bem público.
- 1.4 Revelar para as pessoas apropriadas ou para autoridades qualquer perigo potencial ou real que um *software* ou documento tenha para o usuário, o público, ou o ambiente.

- 1.5 Cooperar com esforços para tratar matérias de grande preocupação pública causada por *software*, sua instalação, manutenção, apoio ou documentação.
- 1.6 Ser justo e evitar enganos em todas as declarações, particularmente aquelas públicas, que tratem de *software* ou documentos relacionados, métodos e ferramentas.
- 1.7 Considerar questões de deficiência física, alocação de recursos, desvantagem econômica ou outros fatores que possam diminuir o acesso aos benefícios do *software*.
- 1.8 Ser encorajado a contribuir com sua habilidade profissional para boas causas e para a educação pública no que se refere à disciplina.

Princípio 2 – CLIENTE E EMPREGADOR. Engenheiros de *software* devem agir da melhor maneira com seu cliente e empregador e de acordo com o interesse público. Em particular, um engenheiro de *software* deve:

- 2.1 Fornecer serviços em suas áreas de competência, sendo honesto e franco sobre qualquer limitação de sua experiência e educação.
- 2.2 Não usar, se souber, *software* obtido ou mantido de forma ilegal ou aética.
- 2.3 Usar a propriedade de um cliente ou empregador apenas da maneira autorizada e com o conhecimento e consentimento do cliente ou empregador.
- 2.4 Assegurar que qualquer documento usado foi aprovado, quando requerido, por alguém autorizado.
- 2.5 Manter privada qualquer informação confidencial obtida por intermédio do trabalho profissional, desde que essa confidencialidade seja consistente com o interesse público e com a legislação.
- 2.6 Identificar, documentar, coletar evidências e relatar prontamente para o cliente ou empregador se achar que um projeto tem grandes chances de falhar, de se tornar muito caro, de violar lei de propriedade intelectual, ou de ser problemático de outras formas.

- 2.7 Identificar, documentar e relatar para o empregador ou cliente questões significativas de interesse social de que tenha conhecimento por meio do *software* ou documentos relacionados.
- 2.8 Não aceitar trabalho externo em detrimento do trabalho que executa para o empregador principal.
- 2.9 Não promover interesse adverso para o seu empregador ou cliente, a menos que uma preocupação ética maior seja comprometida. Nesse caso, informe o empregador ou outra autoridade apropriada.

Princípio 3 – PRODUTO. Engenheiros de *Software* devem assegurar que seus produtos e as modificações relacionadas satisfaçam aos mais altos padrões profissionais. Um engenheiro de *software* deve:

- 3.1 Buscar alta qualidade, custo aceitável e prazos razoáveis, assegurando que os conflitos significativos sejam claros e aceitos pelo empregador e pelo cliente, e que estejam disponíveis para exame pelo usuário e pelo público.
- 3.2 Assegurar objetivos apropriados e possíveis para qualquer projeto no qual trabalhe ou para o qual faça propostas.
- 3.3 Identificar, definir e tratar questões éticas, econômicas, culturais, legais e ambientais relacionadas com projetos de trabalho.
- 3.4 Assegurar que é qualificado, por uma combinação apropriada de educação, treinamento e experiência, para qualquer projeto em que trabalhe ou se proponha a trabalhar.
- 3.5 Assegurar que o método adequado é usado por qualquer projeto em que trabalhe ou se proponha a trabalhar.
- 3.6 Trabalhar seguindo padrões profissionais, quando disponíveis, que sejam os mais apropriados para o trabalho em execução, abandonando-os apenas quando houver justificativas éticas ou técnicas.
- 3.7 Buscar entender completamente as especificações do *software* no qual trabalhe.
- 3.8 Assegurar que as especificações do *software* no qual trabalhe foram bem-documentadas, satisfaçam aos requisitos dos usuários e tenham as aprovações apropriadas.

- 3.9 Assegurar que se façam estimativas quantitativas de custos, prazo, pessoal, qualidade e resultados de qualquer projeto em que trabalhe ou se proponha a trabalhar e que se forneça uma avaliação de incertezas dessas estimativas.
- 3.10 Assegurar que se façam testes, depurações e revisões do *software* e documentos relacionados com o qual trabalhe.
- 3.11 Assegurar que a documentação seja adequada, incluindo problemas significativos descobertos e soluções adotadas, para qualquer projeto em que trabalhe.
- 3.12 Trabalhar para desenvolver *software* e documentos relacionados que respeitem a privacidade daqueles que serão afetados por eles.
- 3.13 Ser cuidadoso em usar somente dados precisos, obtidos por meios éticos e legais, e usá-los da maneira autorizada.
- 3.14 Manter a integridade dos dados, sendo sensível a obsolescências ou ocorrências de falhas.
- 3.15 Tratar todas as formas de manutenção de *software* com o mesmo profissionalismo de um novo desenvolvimento.

Princípio 4 – JULGAMENTO. Engenheiros de *software* devem manter a integridade e independência em seu julgamento profissional. Um engenheiro de *software* deve:

- 4.1 Considerar em todos os julgamentos técnicos a necessidade de apoiar e manter valores humanos.
- 4.2 Endossar apenas documentos preparados sob sua supervisão ou dentro de sua área de competência e documentos com os quais concorde.
- 4.3 Manter objetividade profissional com respeito a qualquer *software* ou documento relacionado que seja solicitado a avaliar.
- 4.4 Não se envolver em práticas financeiras fraudulentas, tais como suborno, dupla cobrança ou outras ações ilegais.
- 4.5 Informar todas as partes envolvidas sobre os conflitos de interesse inevitáveis.
- 4.6 Recusar-se a participar, como membro ou assessor, de um organismo privado, governamental ou profissional envolvido com questões relacionadas a *software*, em que ele próprio, seus em-

pregadores ou clientes tenham conflitos de interesse potenciais não-revelados.

Princípio 5 – GERÊNCIA. Engenheiros de *software* em posições de gerência e liderança devem adotar e promover uma abordagem ética para a gestão do desenvolvimento e manutenção de *software*. Um engenheiro de *software* deve:

- 5.1 Assegurar boa gestão para qualquer projeto no qual trabalhe, incluindo procedimentos efetivos para a promoção da qualidade e redução dos riscos.
- 5.2 Assegurar que engenheiros de *software* sejam informados dos padrões antes de ter que aderir a eles.
- 5.3 Assegurar que os engenheiros de *software* conheçam as políticas e procedimentos dos empregadores para proteger senhas, arquivos e informações que sejam confidenciais para o empregador ou para terceiros.
- 5.4 Atribuir trabalho só depois de considerar a contribuição apropriada da educação e experiência com o desejo de melhorar essa educação e experiência.
- 5.5 Assegurar que se façam estimativas quantitativas de custos, prazo, pessoal, qualidade e resultados de qualquer projeto em que trabalhe ou se proponha a trabalhar, e fornecer uma avaliação de incertezas dessas estimativas.
- 5.6 Atrair potenciais engenheiros de *software* apenas após descrição precisa e completa das condições do emprego.
- 5.7 Oferecer remuneração equitativa e justa.
- 5.8 Não impedir injustamente que uma pessoa qualificada assuma uma posição.
- 5.9 Assegurar que haja um acordo justo de propriedade de qualquer *software*, processo, pesquisa, texto ou outra obra intelectual para a qual contribuiu.
- 5.10 Providenciar o devido processo para ouvir denúncias de violação das políticas de um empregador ou deste código.
- 5.11 Não solicitar que um engenheiro de *software* viole este código.
- 5.12 Não punir qualquer pessoa por expressar preocupações éticas sobre um projeto.

Princípio 6 – PROFISSÃO. Engenheiros de *Software* devem promover a integridade e reputação da profissão de forma a observar o interesse público. Um engenheiro de *software* deve:

- 6.1 Auxiliar a desenvolver um ambiente organizacional favorável às ações éticas.
- 6.2 Promover o conhecimento público sobre a engenharia de *software*.
- 6.3 Estender o conhecimento da engenharia de *software* por meio da participação em organizações profissionais, reuniões e publicações.
- 6.4 Apoiar, como membros de uma profissão, outros engenheiros de *software* que procurem seguir este código.
- 6.5 Não promover seu próprio interesse a expensas da profissão, cliente ou empregador.
- 6.6 Obedecer às leis que governam seu trabalho, a menos que, em circunstâncias excepcionais, viole o interesse público.
- 6.7 Ser preciso ao declarar as características do *software* no qual trabalha, evitando não apenas falsas alegações, mas também alegações que possam ser consideradas especulativas, vazias, enganosas, ludibriosas ou duvidosas.
- 6.8 Assumir a responsabilidade de detectar, corrigir e relatar erros em *software* e documentos associados nos quais trabalhe.
- 6.9 Assegurar que clientes, empregadores e supervisores tenham conhecimento do comprometimento dos engenheiros de *software* com este código de ética, assim como das ramificações subsequentes desse comprometimento.
- 6.10 Evitar associações com negócios e organizações que estejam em conflito com este código.
- 6.11 Considerar violações a este código inconsistentes com um engenheiro de *software* profissional.
- 6.12 Expressar preocupação com o pessoal envolvido quando se detectarem violações significativas a este código, a menos que isso seja impossível, contraprodutivo ou perigoso.
- 6.13 Relatar às autoridades apropriadas violações significativas a este código quando consultas com as pessoas envolvidas forem impossíveis, contraprodutivas ou perigosas.

Princípio 7 – COLEGAS. Engenheiros de *software* devem ser justos e dar apoio a seus colegas. Um engenheiro de *software* deve:

- 7.1 Estimular colegas a aderirem a este código.
- 7.2 Auxiliar colegas no desenvolvimento profissional.
- 7.3 Dar os créditos dos trabalhos de outros profissionais e evitar ganhar créditos indevidos.
- 7.4 Revisar o trabalho de outros de forma objetiva, honesta e apropriadamente documentada.
- 7.5 Ouvir de forma justa as opiniões, preocupações ou queixas de um colega.
- 7.6 Auxiliar colegas a terem um conhecimento completo das práticas e dos padrões de trabalho, incluindo políticas e procedimentos para proteger senhas, arquivos e outras informações confidenciais, bem como medidas de segurança em geral.
- 7.7 Não intervir injustamente na carreira de qualquer colega. Entretanto, a preocupação com o empregador, o cliente ou o interesse público pode levar os engenheiros de *software*, em boa-fé, a questionar a competência de um colega.
- 7.8 Em situações fora de sua própria área de competência, buscar a opinião de outros profissionais especialistas nessa área.

Princípio 8 – CONSIGO PRÓPRIO. Engenheiros de *software* devem buscar educação continuada durante toda sua vida profissional no que se refere à prática da profissão, e adotar uma abordagem ética para a prática da profissão. Um engenheiro de *software* deve buscar continuamente:

- 8.1 Aprofundar seu conhecimento sobre desenvolvimentos na análise, especificação, projeto, desenvolvimento, manutenção e teste de *software* e documentos relacionados, junto com a gestão do processo de desenvolvimento.
- 8.2 Melhorar sua habilidade para criar *software* seguro, confiável, útil e de qualidade com um custo e prazo razoáveis.
- 8.3 Melhorar sua prática para produzir documentação precisa, informativa e bem-escrita.

- 8.4 Aprimorar seu conhecimento do *software* e documentos relacionados com os quais trabalha e do ambiente no qual serão usados.
- 8.5 Melhorar seu conhecimento de padrões relevantes e das leis que governam o *software* e documentos relacionados com os quais trabalhe.
- 8.6 Aprofundar seu conhecimento deste código, sua interpretação e suas aplicações em seu trabalho.
- 8.7 Não tratar injustamente alguém devido a qualquer preconceito irrelevante.
- 8.8 Não influenciar outros a levar adiante qualquer ação que envolva a transgressão deste código.
- 8.9 Considerar a violação pessoal deste código inadmissível para um engenheiro de *software* profissional.

Este código foi desenvolvido pela força-tarefa conjunta do IEEE-CS/ACM sobre Ética em Engenharia de *Software* e Prática Profissionais (SEPP, em inglês)

Comitê Executivo: Donald Gotterbarn (presidente), Keith Miller e Simon Rogerson.

Membros: Steve Barber, Peter Barnes, Ilene Burnstein, Michael Davis, Amr El-Kadi, N. Bem Fairweather, Milton Fulghum, N. Jayaram, Tom Jewett, Mark Kanko, Ernie Kallman, Duncan Langford, Joyce Currie Little, Ed Mechler, Manuel J. Normam, Douglas Phillips, Peter Ron Prizivalli, Patrick Sullivan, John Weckert, Vivian Weil, S. Weisband e Laurie Honour Werth.

Copyright © 1998 by Comitê Executivo SEPP

2.7 QUESTÕES E PONTOS A PONDERAR

1. Após ler atentamente os dois códigos de ética apresentados neste capítulo, faça uma comparação entre eles. Analise a generalidade de cada código e os aspectos abordados por cada um.
2. O que você faria se fosse uma analista de sistemas de um banco e seu chefe solicitasse que você fizesse uma alteração em um programa para fraudar a legislação do Banco Central? Como os

- códigos de ética apresentados neste capítulo poderiam ajudá-lo a tomar uma decisão?
3. Você é responsável pelo teste de um sistema que está com o cronograma atrasado. Você acha que ainda seria necessário mais um mês de testes, mas seu chefe solicita que libere o sistema para implantação imediata. O que você faria? Como os códigos de ética apresentados neste capítulo poderiam ajudá-lo a tomar uma decisão?
4. Procure o código de ética dos engenheiros brasileiros, preparado pelo Confea. Você pode encontrá-lo no escritório do Crea de sua cidade. Estude esse código e compare-o com os apresentados neste capítulo. Como sugestão, analise os seguintes aspectos: generalidade, adequação à área de computação, grau de atualização e abrangência.
5. Provavelmente sua universidade possui um código de ética para acesso a recursos computacionais. Compare-o com os apresentados neste capítulo.
6. Leia o código de ética da USP, apresentado no Anexo 1 e compare-o com o código da ACM. Você acha que ele é mais adequado para o ambiente universitário do que um código geral, como o da ACM?
7. A AITP é uma sociedade de classe norte-americana que congrega os profissionais da área de computação. No Brasil, uma associação equivalente deveria reunir os analistas de sistemas, mas não há nenhuma organização desse tipo. A AITP possui um código de ética geral e um outro código, denominado de "padrão de conduta", que expande o código de ética. Segundo a AITP ele é composto de regras que "nenhum profissional verdadeiro violará". O padrão de conduta dá bastante ênfase ao treinamento e à competência profissional e é organizado em capítulos que tratam das obrigações com a gerência, com os pares e a profissão, com a sociedade e com o empregador. Localize esse padrão de conduta em www.aitp.org/about/standards_of_conduct.html e compare-o com o código unificado IEEE-CS.
8. Contate sociedades de classe da área de computação da sua cidade ou região (Sucesu, SINDPD ou outros) e verifique se pos-