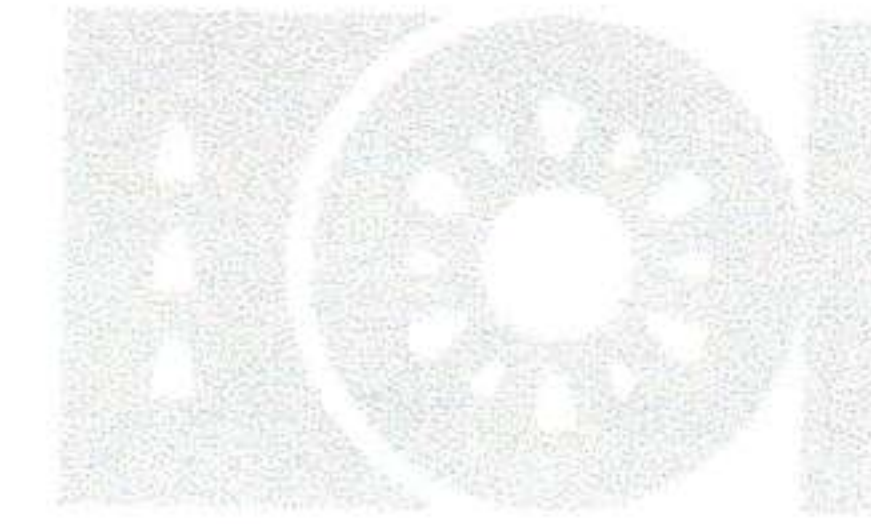




**IPAM**

Instituto de Previdência  
Municipal de Pedras de Fogo



## CÓDIGO DE ÉTICA DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE PEDRAS DE FOGO-PB

Resolução 001/2025

DISCIPLINA O CÓDIGO DE ÉTICA DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE PEDRAS DE FOGO E INSTITUI O COMITÊ DE ÉTICA.

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º.** O Código de Ética expressa a missão, a visão, os valores e a cultura do Instituto de Previdência Municipal de Pedras de Fogo-PB e aponta os princípios que regem o exercício de suas atividades e configuram os valores que norteiam a atuação de seus servidores efetivos, ocupantes de cargos em comissão, os gestores, os terceirizados, e orienta o seu ambiente organizacional.

**Parágrafo Único.** Estão também sujeitos à aplicação deste Código todos aqueles que prestem serviços de natureza temporária e os que tenham relações diretas ou indiretas com a autarquia.

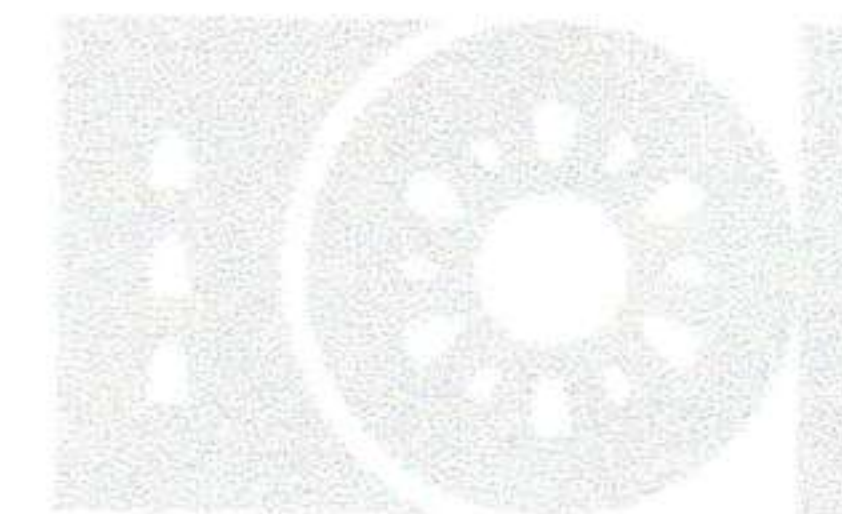
### CAPÍTULO II DA MISSÃO, VALORES E PRINCÍPIOS

**Art. 2º.** O IPAM tem como objetivo o compromisso com a excelência na prestação dos serviços previdenciários perante os segurados, os órgãos fiscalizadores, o Município de Pedras de Fogo e a sociedade de modo geral, por meio da gestão previdenciária municipal, visando à satisfação dos segurados e a execução efetiva do plano de benefícios, em atendimento às normas estabelecidas pelas instituições reguladoras e pelo sistema de gestão de qualidade e demais partes interessadas.

**Art. 3º.** São valores básicos do IPAM e amplamente recomendados para a atuação profissional do agente público no âmbito da autarquia:

- I – preservação da imagem, da reputação e do patrimônio;
- II – respeito e proteção das informações recebidas exclusivamente no cumprimento de suas atribuições, com o dever de manter sigilo absoluto sobre aquelas consideradas confidenciais, bem como no trato de dados pessoais, conforme preconizado pela Lei Geral de Proteção de Dados;
- III - cumprir e fazer cumprir o disposto na Constituição Federal, bem como na legislação federal e municipal e nas normas que regem o IPAM;
- IV - não receber qualquer vantagem, comissão, abatimento ou favor pessoal em detrimento de seu cargo ou função, além de não utilizar informações para benefício próprio ou de terceiros;





V - o agente público do IPAM não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta, decidindo entre o probó e o ímprobo, consoante as regras contidas no art. 37, caput, e § 4º, da Constituição da República Federativa do Brasil.

**Parágrafo Único.** A ética diz respeito ao impacto de nossas ações interpessoais, logo, compreendidas as relações entre o corpo funcional e público externo do IPAM, que devem ser conduzidas em absoluta honestidade, integridade e seriedade.

**Art. 4º.** O IPAM se baseia nos seguintes princípios:

I – legalidade: firme compromisso com o ordenamento jurídico e a observância dos atos normativos que o constituem;

II – impessoalidade: dever de agir de modo imparcial perante terceiros, sem discriminações, distinções ou preferências;

III – moralidade: obrigação de pautar as ações não apenas pela lei, mas também pela boa-fé, lealdade e probidade, evitando desvios de finalidade ou abusos de poder;

IV – publicidade e transparência: obrigação de tornar públicos e abertos dados, informações e ações, disponibilizando-os de maneira acessível à população;

V – eficiência: qualidade de quem realiza de maneira diligente as suas funções, alcançando a melhor relação entre recursos empregados e resultados obtidos;

**Art. 5º.** O IPAM não promove nem tolera qualquer violação de lei ou regulamento na condução de suas atividades e prestação de serviços, coopera integralmente com órgãos fiscalizadores, mantém e apoia normas e procedimentos designados a salvaguardar a confidencialidade legítima das informações pertencentes aos seus servidores e público-alvo, bem como conduz seus procedimentos observando rigorosamente determinação legal específica.

**Art. 6º.** Os relacionamentos do IPAM, tanto interna quanto externamente ao seu âmbito organizacional, devem ser balizados pelo presente Código de Ética com vistas ao atendimento da missão e valores institucionais da autarquia.

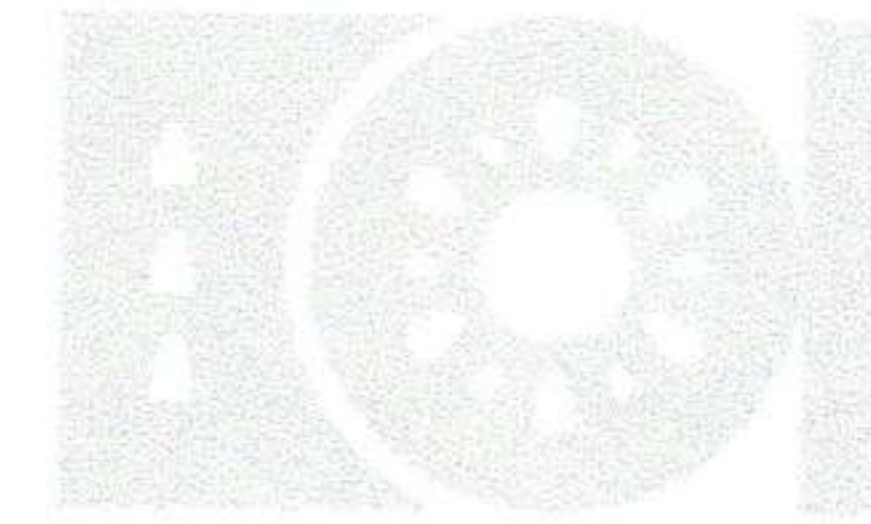
**Parágrafo Único.** Em suas relações interpessoais o IPAM deve oferecer ao público, seja ativo ou inativo, um alto padrão de atendimento, com cordialidade e cortesia, atuando de forma que cumpra os princípios dispostos no artigo 4º deste código.

### **CAPÍTULO III DOS DIRECIONAMENTOS**

**Art. 7º.** O Direcionamento Institucional está voltado às áreas estratégicas de segmento de públicos com os quais o IPAM mantém relacionamento, devendo o Diretor-Presidente, juntamente com os órgãos de assessoramento, adotar as ações discriminadas neste Código.

§ 1º. Junto ao município de Pedras de Fogo caberá:





I – participar ativamente das decisões dos órgãos, das secretarias e das demais instituições integrantes do município, que viabilizem e/ou garantam a sustentabilidade do RPPS Municipal;

II – demonstrar efetivo compromisso com a gestão do ativo e do passivo previdenciário do RPPS;

III – prestar assessoramento para viabilização de políticas públicas e/ou para decisões do Município de Pedras de Fogo que garantam o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário municipal, a partir de dados obtidos em estudo técnico atuarial e de acordo com a legislação previdenciária vigente.

§ 2º. Caberá aos Servidores, Conselheiros e Comitês:

I – instituir política de capacitação direcionada ao desenvolvimento de competências, à valorização do capital humano, ao profissionalismo e à obtenção de resultados;

II – incentivar o desenvolvimento e disseminação de inovações em métodos e processos de trabalho que resultem em ganhos de produtividade e/ou eficácia operacional;

III – buscar a otimização do tempo na execução das atividades, com utilização plena da capacidade tecnológica à disposição da Autarquia, visando a satisfação do segurado e a consolidação de imagem positiva do RPPS;

IV – participar efetivamente ações sociais, ambientais, recreativas, solidárias e de saúde ocupacional, visando ao fortalecimento e à integração do ambiente interno.

§ 3º. Caberá ao Público-Alvo:

I – executar uma gestão financeira eficaz, responsável e transparente das contribuições dos segurados, do ente patronal, e de outros recursos, a fim de assegurar o cumprimento das obrigações previdenciárias;

II – oferecer acesso aos serviços previdenciários com inovação tecnológica, qualidade e rapidez;

III – prestar atendimento com tratamento humanizado, respeitoso, ágil e em ambiente confortável e seguro;

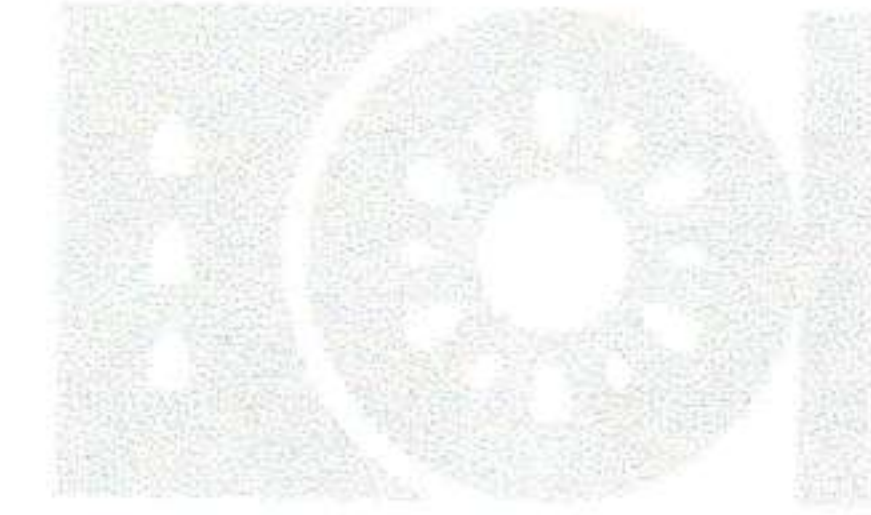
IV – divulgar informações em locais de fácil acesso a respeito do sistema previdenciário municipal, dos servidores prestados por esta autarquia, bem como de seus atos de caráter público;

V – realizar constantemente a manutenção e atualização do sítio institucional e do Portal da Transparência do IPAM, cumprindo, dentre outras, as diretrizes estabelecidas na Lei de Acesso à Informação.

## **CAPÍTULO IV DO PROCEDIMENTO ÉTICO NO EXERCÍCIO DAS ATRIBUIÇÕES**

### **Seção I Da Integridade Profissional e Pessoal**





**Art. 8º.** Quanto a integridade profissional e pessoal fica estabelecido que:

I - os servidores e colaboradores do IPAM devem zelar pelos valores éticos e profissionais, assim como pela imagem da Autarquia, mantendo uma postura compatível com as normas estabelecidas nesse Código de Ética, entre outras legislações aplicáveis ao RPPS;

II – as atitudes e comportamentos devem refletir, fundamentalmente, a integridade pessoal e profissional de cada um, cuidando sempre para que sua conduta não coloque em risco a qualidade dos serviços prestados;

III – cada servidor e/ou colaborador deve avaliar cuidadosamente situações que possam caracterizar conflitos entre os seus interesses e os do Instituto de Previdência, ou que causem prejuízos à instituição;

IV – a Autarquia espera de seus servidores e segurados a exposição de críticas e sugestões, visando a implantação de melhorias nos processos internos que beneficiem tantos os servidores e /ou colaboradores, quanto ao público-alvo;

V – os servidores e/ou colaboradores do IPAM não poderão jamais dispensar o elemento ético da sua conduta, assim, não terão de decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e desonesto, consoante às regras contidas art. 37, caput, e 4º, da Constituição Federal.

## **Seção II Da conduta nas relações**

**Art. 9º.** Os servidores, colaboradores e demais jurisdicionados regidos por este Código de Ética, devem pautar suas condutas com base nos princípios constitucionais e administrativos, bem como nas diretrizes expostas neste código, e ainda no que segue:

§ 1º. Os servidores, Conselhos e Comitê de Investimentos do IPAM não poderão intervir, nem participar, em quaisquer assuntos que tenham interesses conflitantes com os desta Autarquia.

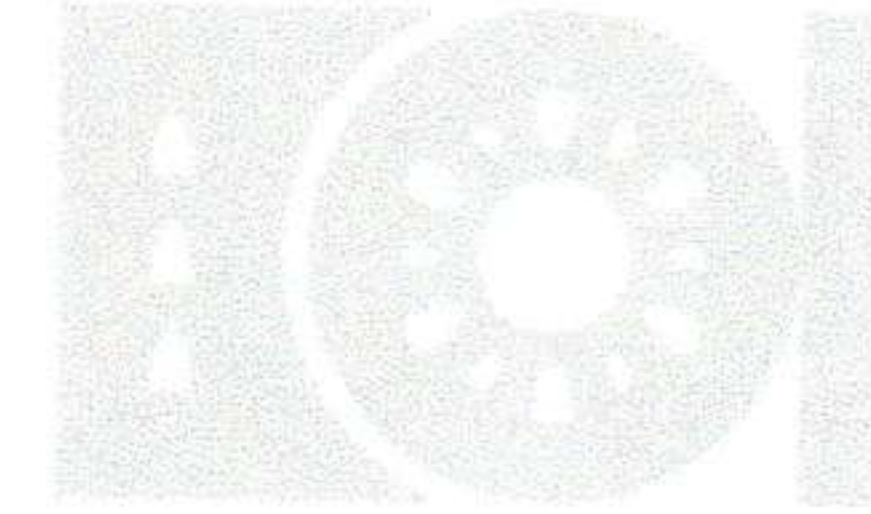
§ 2º. Ao público beneficiário deverá ser ofertado qualidade e presteza nos serviços de modo a atender as suas demandas.

§ 3º. A escolha e contratação de fornecedores e/ou prestadores de serviços devem sempre ser baseadas em critérios técnicos, profissionais, éticos e nas necessidades do IPAM, devendo ser conduzidas por meio de processos administrativos, obedecendo ao disposto na Lei de Licitações e Contratos;

I – Os mesmos padrões de conduta ética devem ser aplicados no relacionamento com as instituições financeiras que prestam serviços ou das quais o IPAM seja cliente.

§ 4º. A relação com os órgãos e/ou secretarias municipais devem pautar-se com comprometimento e observância as normas e os procedimentos que integram a Gestão Previdenciária, respeitando a atribuições e as competências de cada secretaria e/ou órgão técnico.





## CAPÍTULO V DOS DIREITOS, DEVERES E VEDAÇÕES

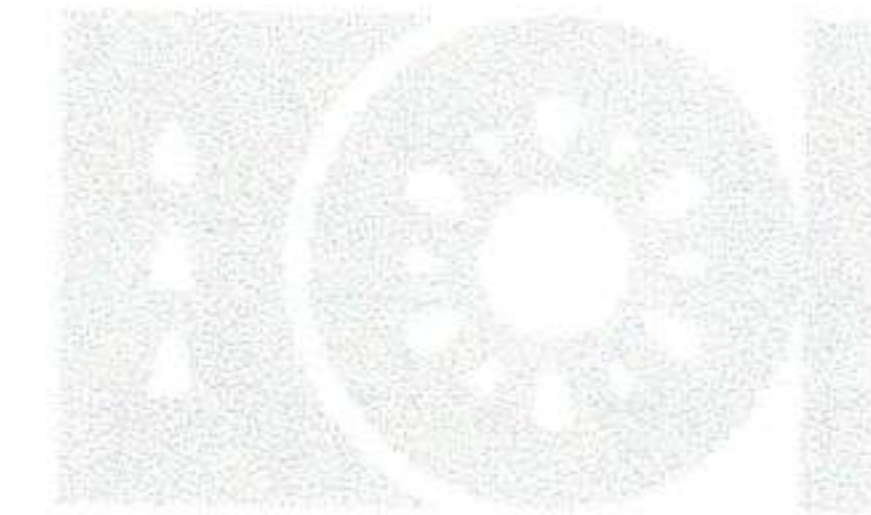
**Art. 10.** Como resultado da ética que deve permear o ambiente de trabalho no IPAM, assim como em suas relações interpessoais, o agente público tem direito a:

- I – usufruir de oportunidades de crescimento intelectual, por meio de processos de capacitação e treinamento, com vistas ao seu desenvolvimento profissional;
- II – dispor de equidade de tratamento nos sistemas de aferição, avaliação e reconhecimento de desempenho, bem como acesso às informações a ele inerente;
- III – estabelecer interlocução livre com seus colegas e seu superior imediato podendo expor ideais, pensamentos e opiniões que visem à melhoria dos procedimentos de trabalho, desde que não denigrem a imagem institucional do IPAM ou de qualquer outro órgão/entidade da Administração Pública ou prejudiquem outros agentes públicos;
- IV – ser tratado com cortesia, respeito, educação e consideração pelos colegas de trabalho e superiores hierárquicos;
- V – laborar em ambiente adequado e equilibrado, que atenda à preservação da saúde em seus aspectos físicos, psíquicos (bem estar mental) e morais;
- VI – manter em sigilo informações de ordem pessoal, que somente a ele digam respeito, desde que não prejudique o bom funcionamento do IPAM e de qualquer outro órgão/entidade da Administração Pública;
- VII – não sofrer práticas de assédio, quaisquer que sejam as suas espécies, em suas relações interpessoais dentro do IPAM.

**Art. 11.** Sem prejuízo de deveres previstos normativamente em legislações próprias e esparsas, são condutas esperadas dos agentes públicos e colaboradores, seja desempenhando suas funções de forma presencial ou remotamente:

- I – atuar permanentemente na defesa dos interesses do IPAM;
- II – atuar sempre para preservar financeira, patrimonial e institucionalmente o IPAM, mantendo elevado nível de relacionamento com os demais servidores e dirigentes, sem prejuízo da iniciativa de indicar às pessoas competentes os eventuais erros que tenha cometido ou de que tenha notícia em suas atividades profissionais;
- III – manter absoluto sigilo de informações e elementos relativos ao IPAM e a atividade de terceiros que com ela mantenham negócios, obtidos em razão do exercício do cargo e função;
- IV – cumprir e observar aos normativos em vigor que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de disseminar boas práticas no IPAM;
- V – atender o cidadão com presteza, cordialidade, atenção, respeito, eficiência e celeridade, identificando nele o destinatário de todos os seus esforços e a razão de existir dos governos;





VI – ter consciência de que o serviço público é uma atividade realizada em benefício da sociedade e que seu exercício traz responsabilidades próprias;

VII – desempenhar, a tempo e com eficiência, as atribuições do cargo, função ou emprego público de que seja titular, buscando sempre aperfeiçoar, modernizar e evitar o excesso de rigor burocrático em processos e atividades na sua área de atuação;

VIII – exercer suas atribuições com celeridade e zelo, adotando postura resolutiva diante de problemas e conflitos e evitando situações procrastinatórias;

IX – facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito, inclusive, priorizando a transparência pública das informações, dentro dos trâmites legais.

**Art. 12.** Sem prejuízo das proibições previstas normativamente, é vedado aos gestores, servidores, prestadores de serviços e demais colaboradores:

I – exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha aos interesses da comunidade representada pelo IPAM, mesmo que observadas as formalidades procedimentais vigentes;

II – praticar ato de liberalidade à custa do IPAM;

III – aceitar presente, sob forma alguma, de quem tenha interesse que possa ser afetado, direta ou indiretamente, por decisões de sua competência ou de seus subordinados hierárquicos, salvo gesto costumeiro de cortesia ou brinde sem valor comercial vultoso;

IV – utilizar-se do cargo, função, posição ou da influência para invadir a privacidade de outrem nas relações de trabalho, quer por gestos e comentários, quer por atitudes ou propostas que, implícita ou explicitamente, gerem constrangimento ou desrespeito à individualidade;

V – solicitar, provocar, sugerir ou receber ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagens indevidas, para si, familiares ou qualquer pessoa, mesmo em ocasiões de festividade, oferecidos por pessoa física ou jurídica interessada nas atividades realizadas no IPAM;

VI – permitir ou contribuir para que aconteçam ações tendenciosas, geradas por simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal que interfiram nas relações de trabalho e/ou no trato com o público;

VII – utilizar-se do cargo, função, posição ou da influência para invadir a privacidade de outrem nas relações de trabalho, quer por gestos e comentários, quer por atitudes ou propostas que, implícita ou explicitamente, gerem constrangimento ou desrespeito à individualidade;

VIII – ser solidário ou conivente com erro, com infração a este Código de Ética, aos Regimentos e aos Regulamentos internos do IPAM;

IX – valer-se de artifícios para retardar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;





X – alterar ou deturpar o teor de qualquer documento público, especialmente daqueles sob sua responsabilidade;

XI – iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite de serviços públicos;

XII – desviar o trabalho de outro agente público para atendimento de interesse particular;

XIII – retirar da repartição pública, sem estar legalmente autorizado, qualquer dado, informação, documento ou bem pertencente ao patrimônio público;

XIV – fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, amigos ou grupo de interesses;

XV – manifestar-se, em nome ou por conta do IPAM, por qualquer meio de comunicação, sobre assuntos da Autarquia, salvo em razão de sua competência funcional ou mandatos.

## CAPÍTULO VI DOS CONFLITOS DE INTERESSE

**Art. 13.** O conflito de interesses é situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

**Art. 14.** Os servidores, agentes públicos e gestores do IPAM no desempenho de suas atribuições e deveres funcionais têm o dever de evitar qualquer situação que caracterize, ou possa vir a acarretar, situações de conflito entre os seus interesses e os do IPAM, em que:

I – influencie ou prejudique a condução das tarefas profissionais;

II – cause prejuízos à reputação profissional ou à imagem do IPAM; e,

III – propicie benefícios próprios e exclusivos às expensas do IPAM.

**Art. 15.** Configura conflito de interesses no âmbito da Autarquia aos gestores, servidores, agentes públicos ou colaboradores que no exercício de cargo ou função pública:

I – divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas;

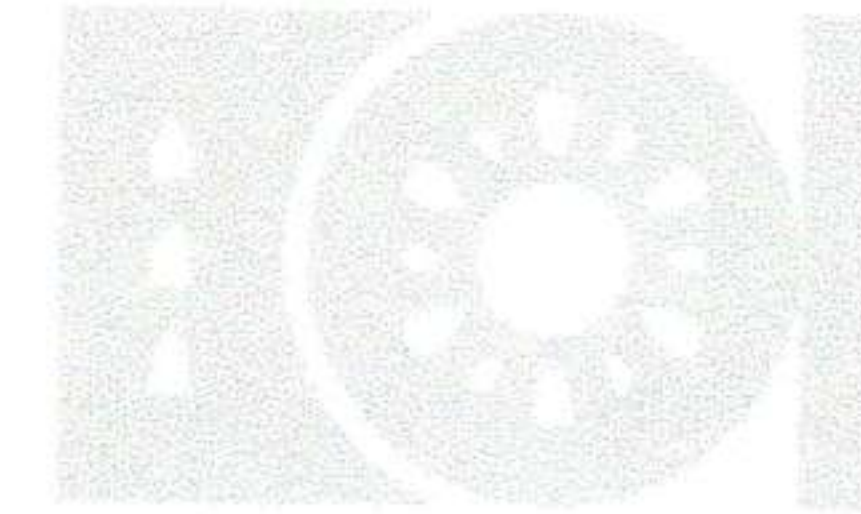
II – exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou colegiado do qual este participe;

III – exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

IV – atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades da Administração Pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes;

V – praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou





colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;

VI – prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado;

VII – pelo uso de equipamentos e recursos do IPAM para fins particulares, não autorizados;

VIII – por obtenção de proveito pessoal, direto ou indireto, na utilização por si ou terceiros de equipamentos, informações e processos do IPAM, sejam de sua propriedade exclusiva ou autorizada, sobretudo pela obtenção de vantagens pessoais, diretas ou indiretas, mediante a utilização de informações ou recursos correspondentes ou afetados aos interesses da autarquia;

IX – pela manipulação ou sonegação de informações ao Instituto e aos seus gestores e prepostos, impedindo ou prejudicando a combinação de esforços e a solidariedade na consecução dos objetivos do IPAM.

## CAPÍTULO VII DA RESPONSABILIDADE

**Art. 16.** O dever de pautar nossas ações nos preceitos e valores éticos deste Código, de forma a resguardar o IPAM de ações e atitudes inadequadas à sua missão, visão, valores, cultura e a imagem do Instituto, consubstancia-se em importante medida de prevenção da não imputação de responsabilidade civil, penal, administrativa, dentre outras, direcionadas ao quadro de pessoal da autarquia e de seus contratados e colaboradores.

**Art. 17.** Os integrantes do quadro de pessoal do IPAM, contratados e demais colaboradores, ao descumprir e violar regras deste Código de Ética, sem prejuízos das penalidades previstas normativamente, serão passíveis de responder por suas ações ou omissões que causem prejuízos patrimoniais, morais ou à imagem do IPAM.

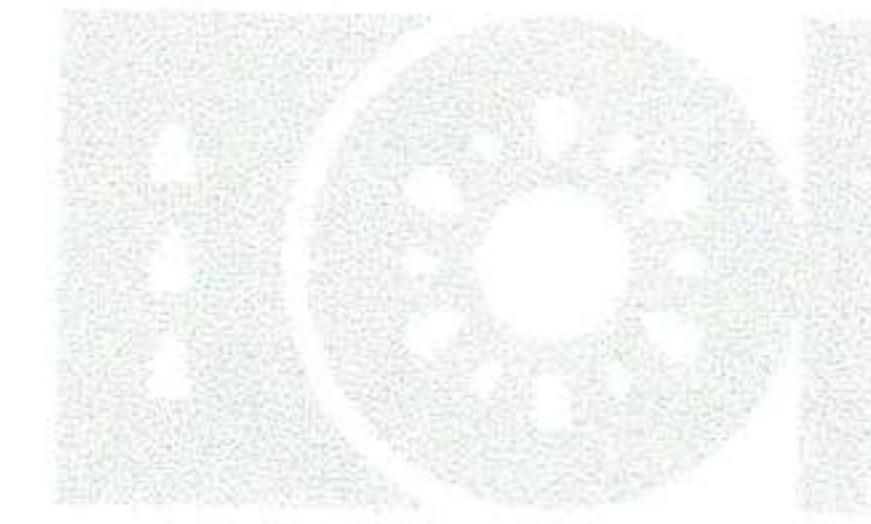
**Art. 18.** A responsabilidade do gestor, dos servidores e dos contratados será apurada, reconhecida e declarada pelo Comitê de Ética do IPAM, mediante instauração de sindicância, Processo Administrativo Disciplinar – PAD, Processo Administrativo de Responsabilização, ou outro procedimento cabível, observadas as formalidades previstas no Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos do Município de Pedras de Fogo, Lei Complementar nº 08/2000.

**Art. 19.** As penalidades administrativas a serem aplicadas, decorrente de infrações e violações neste Código de Ética, serão as disciplinadas no Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos do Município de Pedras de Fogo, Lei Complementar nº 08/2000.

## CAPÍTULO VIII DO COMITÊ DE ÉTICA

**Art. 20.** Será formado um Comitê de Ética, subordinada à Diretoria, a fim de auxiliar na interpretação e aplicação desse Código de Ética.





**Art. 21.** O Comitê de Ética tem por finalidade orientar, aconselhar, esclarecer consultas, instaurar sindicâncias, processos administrativos, promover a ampla divulgação e o conhecimento do Código de Ética, zelar pelo cumprimento e execução do que é nele disposto e comunicar formalmente todos os atos e fatos à Diretoria, para apreciação e deliberação na gestão sobre a ética profissional dos integrantes do quadro de pessoal do IPAM, contratados e demais colaboradores e no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público.

**Art. 22.** Compete ao Presidente do Instituto constituir e designar, por meio de Portaria Interna publicada em Semanário Oficial, o Comitê de Ética, que será constituído por:

I – 03 (três) membros titulares e 01 (um) suplente, sendo, um destes, designado pelo Presidente do IPAM o Presidente do Comitê;

II – no mínimo 01 (um) membro titular deverá ser servidor efetivo e 01 (um) dos membros titulares deverá possuir formação acadêmica na área jurídica, contábil ou previdenciária;

III - Os suplentes substituirão os titulares em suas licenças, faltas e impedimentos e os sucederão em caso de vacância.

§ 1º. Não poderão fazer parte do Comitê servidores ou colaboradores que sejam entre si cônjuges, companheiros e parentes até segundo grau, consanguíneo ou por afinidade, bem como os que tenham sofrido sanção disciplinar nos últimos 04 (quatro) anos.

§ 2º. A atuação no âmbito do Comitê de Ética não enseja qualquer remuneração para seus membros e os trabalhos nela desenvolvidos serão considerados prestação de relevante serviço público.

§ 3º. O mandato dos membros do Comitê de Ética terá duração de três anos, sendo admitida recondução pelo mesmo período.

§ 4º. Enquanto o Comitê de Ética não for constituído, a Diretoria exercerá também essa atribuição, exceto nas situações em que sejam envolvidos quaisquer de seus membros, circunstância em que esta competência deverá ser automaticamente transferida ao Conselho Deliberativo do IPAM.

**Art. 23.** Compete ao Comitê de Ética do IPAM:

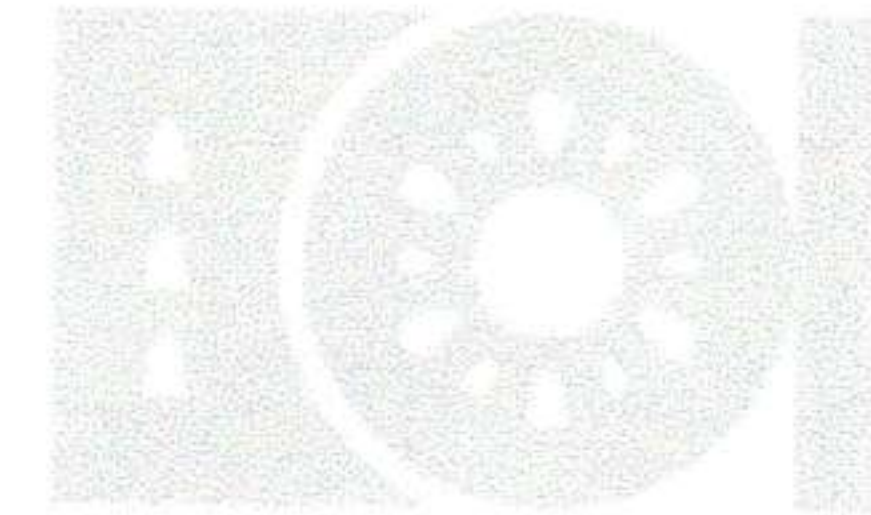
I – orientar e aconselhar sobre conduta e ética aos integrantes do Quadro de Pessoal, contratados e colaboradores, respondendo às consultas formuladas em tese, inclusive às dúvidas quanto à interpretação deste Código e expedir circular interna com ementa da resposta à consulta;

II – propor, quando necessário, à Diretoria, a atualização deste Código;

III – apurar, mediante ofício ou por requisição a procedência de infração ao disposto neste Código e encaminhar à Diretoria;

IV – dar conhecimento ao investigado dos atos do Comitê, a fim de garantir o direito de ampla defesa e contraditório, preservando, contudo, a confidencialidade da origem das informações;





V – instaurar processos administrativos nos casos em que haja indícios de procedência da infração, de ofício ou mediante representação de interessados, apresentada por escrito e assinada, elaborando relatório final, no qual constará recomendação à Diretoria acerca das conclusões e decisão do Comitê;

VI – proceder ao arquivamento da apuração quando não configurada infração.

**Art. 24.** Os procedimentos a serem adotados pelo Comitê de Ética, para apuração de fato, ato ou conduta que, em princípio se apresente contrário à ética, em conformidade com este Código, terão o rito estabelecido em regimento próprio.

**Art. 25.** Os assuntos tratados pelo Comitê de Ética, bem como suas respectivas decisões, serão registrados em ata própria.

## CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 26.** Caberá a todo corpo funcional deste Instituto de Previdência Municipal de Pedras de Fogo zelar pela aplicação das regras contidas neste Código de Ética.

**Parágrafo único.** O presente Código de Ética é aplicado aos servidores efetivos, cedidos, comissionados e aos colaboradores quanto ao desempenho de suas funções e atividades neste instituto.

**Art. 27.** Os membros da Diretoria são responsáveis por reforçar a importância e definir, por meio de resoluções, as premissas comportamentais e responsabilidades deste Código de Ética, bem como atualização periódica e permanentemente deste Código e seus normativos correlatos.

**Parágrafo único.** A Diretoria deve sistematizar a forma de deliberação sobre condutas antiéticas e transgressões das normas, por meio de norma específica, além de serem dirimidos os casos omissos neste Código.

**Art. 28.** Este Código de Ética será disponibilizado no endereço eletrônico (site) e em outros meios de comunicação que se façam necessários.

Pedras de Fogo/PB, 31 de março de 2025.

**MAGNUM LEANDRO DE ASSIS**

**DIRETOR - PRESIDENTE - IPAM**

