

The background of the cover is decorated with several large, overlapping triangles in dark blue, orange, and green. A thin black line with three circular endpoints connects the top and bottom of the text area, forming a frame around the title.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA IDAM

Manaus/AM 2025

ADMINISTRAÇÃO ESTADUAL

WILSON MIRANDA LIMA
Governador

TADEU DE SOUZA SILVA
Vice Governador

DANIEL PINTO BORGES
Secretário de Estado de Produção Rural
SEPROR

DIRETORIA EXECUTIVA DO IDAM

ELIANE FERREIRA DA SILVA
Diretora-Presidente

NADIELE PEREIRA PACHECO
Diretora de Assistência Técnica e Extensão Rural

VITOR MEDEIROS DANTAS DE GÓES
Diretor de Planejamento Institucional

ELIENE DE AZEVEDO CARDOSO
Diretora Administrativo-Financeira

ELABORAÇÃO

**Comissão Implementação do Programa de Integridade
(Portaria nº. 519/2024 - GDP/IDAM)**

JACINTA MOREIRA COELHO – Presidente
ARMANDO JORGE LUZ DA SILVA - Membro
HUGO STÊNIO GAMA DOS SANTOS – Membro

COLABORAÇÃO

ANDRÉA CUNHA NOGUEIRA - Revisão
ANTONY MACIEL DOS SANTOS – Formatação

MANAUS / AM

APRESENTAÇÃO

O Instituto de Desenvolvimento Agropecuário e Florestal Sustentável do Estado do Amazonas – **IDAM**, apresenta seu **Código de Ética e Conduta**, em conformidade ao que determina o Artigo 17, do Decreto Estadual nº 50.868, de 12 de dezembro de 2024, que institui o Programa Estadual de Integridade no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado do Amazonas.

O presente Código estabelece padrões de comportamento e formas de agir, de acordo com a missão, os valores e os objetivos Institucionais na prestação dos serviços de Assistência Técnica e Extensão Rural – Ater no Amazonas.

A Conduta Ética refere-se ao comportamento humano que demonstra respeito, honestidade, justiça e responsabilidade, nos níveis individual, profissional e social, implicando em um conjunto de ações e decisões pautadas em valores morais, que buscam a harmonia e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Além de orientar seus servidores e colaboradores nos relacionamentos internos e externos, busca disseminar uma cultura de integridade no trato com a coisa pública, de maneira a criar um ambiente de trabalho adequado ao convívio social, de modo que todas as suas condutas sejam pautadas nas disposições previstas neste Código.

Desta forma, anseia-se que os servidores, no exercício da sua função pública, disciplinem suas ações no sentido de respeitar as orientações prescritas neste Código, repercutindo suas atitudes e comportamentos de forma positiva, íntegra na lisura com a qual desempenha suas funções no âmbito da Organização.

Sumário

APRESENTAÇÃO	1
MENSAGEM DA PRESIDENTE	3
CARACTERIZAÇÃO OBJETIVA DO IDAM	4
Missão	4
Visão	4
Valores.....	4
CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA.....	5
DA APLICAÇÃO	5
DOS OBJETIVOS	6
DOS PRINCÍPIOS, VALORES E COMPROMISSOS	7
DOS DIREITOS	9
DAS VEDAÇÕES.....	9
DOS DEVERES DOS OCUPANTES DE CARGOS DE GESTÃO.....	12
DO CONFLITO DE INTERESSE	13
DO RECEBIMENTO DE PRESENTES E OUTROS BENEFÍCIOS.....	14
DA PROTEÇÃO À INFORMAÇÃO	15
DA INTERNET E PARTICIPAÇÃO EM MÍDIAS SOCIAIS.....	16
DA SEGURANÇA	17
DAS PENALIDADES APLICÁVEIS.....	17
COMISSÃO PERMANENTE DE ÉTICA	18
DA COMPOSIÇÃO E MANDATO	18
DAS COMPETÊNCIAS.....	19
DO FUNCIONAMENTO	21
DOS DEVERES.....	21
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	23
ANEXO I - DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E ADESÃO AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO IDAM.....	24
REFERÊNCIAS	25

MENSAGEM DA PRESIDENTE

O Instituto de Desenvolvimento Agropecuário e Florestal Sustentável do Estado do Amazonas – **IDAM**, ao longo de sua existência, vem trabalhando no sentido de proporcionar um ambiente organizacional saudável e comprometido com os princípios, valores éticos e as boas práticas de gestão da coisa pública que orientam as diretrizes para o cumprimento de sua Missão Institucional.

Nesse contexto, como mais um passo nessa direção, elaborou seu **Código de Ética e Conduta**, que estabelece princípios e valores orientadores de integridade no desenvolvimento de suas atividades, objetivando fortalecer e aperfeiçoar os mecanismos e instrumentos de controle interno, voltados à prevenção de irregularidades, de combate à corrupção e desvios de conduta na perspectiva de um modelo de gestão mais eficiente e eficaz.

Dessa forma, os preceitos estabelecidos no presente Código de Ética e Conduta, reafirmam os princípios e valores éticos a serem seguidos pela Alta Administração, servidores, comissionados e demais colaboradores, na prestação dos serviços de Ater, além de alcançar outras instituições e públicos, como estratégia de sensibilização e divulgação de seus conteúdos.

Em sendo assim, a Alta Direção, constituída por sua Diretoria Executiva, reafirma seu compromisso, por meio da adoção de atitudes, comportamentos e decisões baseadas na ética, na transparência e na conformidade com os princípios, valores, condutas e políticas que compõem o Programa de Integridade do IDAM, em fase de implementação.

Eliane Ferreira da Silva
Diretora-Presidente

CARACTERIZAÇÃO OBJETIVA DO IDAM

O Instituto de Desenvolvimento Agropecuário e Florestal Sustentável do Estado do Amazonas – IDAM, com personalidade jurídica de Direito Público, autonomia técnica, administrativa e financeira, autorizada sua criação através da Lei nº 2.384, de 18 de março de 1.996.

É a Entidade **oficial** do governo do Estado do Amazonas responsável pela prestação dos **serviços de Assistência Técnica e Extensão Rural – ATER** aos agricultores familiares (agricultor, indígena, extrativista, pescadores, ribeirinho, assentado da Reforma Agrária, jovens e mulheres rurais) e produtores rurais, por meio de suas 75 Unidades Locais nos 62 municípios do Estado do Amazonas.

Missão

Prestar Serviços de Assistência Técnica e Extensão Rural aos agricultores familiares e produtores rurais do estado do Amazonas, mediante processos educativos e participativos, que lhes assegurem sustentabilidade, cidadania e melhoria da qualidade de vida.

Visão

Ser referência em Assistência Técnica e Extensão Rural, comprometido com o desenvolvimento rural sustentável e a melhoria da qualidade de vida das populações rurais.

Valores

Ética, transparência, responsabilidade, comprometimento, probidade, inovação, participação, gestão democrática, cooperação e compromisso socioambiental.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

TÍTULO I

DA INSTITUIÇÃO

CAPÍTULO ÚNICO

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Instituir o Código de Ética e Conduta e estabelecer princípios e normas de conduta ética aplicáveis aos servidores do Instituto de Desenvolvimento Agropecuário e Florestal Sustentável do Estado do Amazonas - **IDAM**, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares.

Parágrafo único – Visa à prevenção de desvios de conduta ética, o alcance e a promoção da divulgação dos objetivos da Instituição, a disseminação da identidade deste Instituto como entidade de ATER e, consequentemente, as orientações sobre a fidedignidade do corpo funcional de agir de conformidade com os princípios que norteiam a Administração Pública, com fundamento na ordem legal e na ética, em todas as relações institucionais, bem como sobre as sanções decorrente do descumprimento deste Código.

TÍTULO II

DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

CAPÍTULO I

DA APLICAÇÃO

Art. 2º. O Código de Ética e Conduta do Instituto de Desenvolvimento Agropecuário e Florestal Sustentável do Estado do Amazonas - IDAM, aplica-se aos servidores e, para este fim, equiparam-se a eles todos os demais agentes públicos que por força de Lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, prestem serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira ao Instituto com vinculação direta ou indireta a qualquer Órgão ou Entidade do poder estatal, inclusive os estagiários.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS

Art. 3º. Este Código de Ética e Conduta tem como objetivo:

I – contribuir para o cumprimento da missão Institucional do IDAM, na medida que estabelece os princípios e valores orientadores de conduta ética e de integridade a serem observados pelos seus servidores no desenvolvimento de suas atividades;

II – prevenir desvios de conduta, conflitos de interesse e promover o bem comum;

III – fortalecer a imagem Institucional, por meio do desenvolvimento de suas atividades em respeito a critérios éticos e de integridade;

IV – criar um ambiente de trabalho adequado ao convívio social para todos os seus servidores, de modo que todas as suas condutas sejam pautadas nas disposições previstas neste Código;

V – tornar explícitos os princípios e as normas éticas que regem a conduta dos servidores e a ação institucional, para o cumprimento de seus objetivos institucionais;

VI – oferecer mecanismos de consulta destinados a esclarecer dúvidas quanto à conduta ética dos servidores submetidos aos princípios e normas tratados neste Código;

VII – possibilitar maior transparência às atividades do Instituto, demonstrando à sociedade que a atuação de seus servidores se submete à observância de princípios e normas de conduta ético-profissionais e de integridade;

VIII – fortalecer o Programa de Integridade do Instituto, por meio da consolidação das condutas éticas esperadas de seus servidores.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS, VALORES E COMPROMISSOS

Art. 4º. São princípios e valores éticos a serem observados pelos servidores deste Instituto:

- I – legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;
- II – probidade, honestidade, discrição, transparência, urbanidade, decoro e boa-fé;
- III – o interesse público, a qualidade e a equidade dos serviços públicos;
- IV – integridade, zelo permanente a imagem institucional e a defesa do patrimônio público;
- V – profissionalismo, justiça, imparcialidade e sustentabilidade ambiental;
- VI – comprometimento, inovação, participação e gestão democrática; e
- VII – responsabilidade, respeito e confiabilidade.

Parágrafo único. A observância aos princípios e valores éticos devem nortear o servidor do IDAM no exercício do cargo ou função na realização dos compromissos assumidos, repudiando toda a forma de fraude e corrupção e resistir às pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, de interessados e de outros que visem a obter quaisquer favores ou vantagens indevidas, em virtude de ações ilegais ou imorais, denunciando sua prática.

Art. 5º. São compromissos dos servidores deste Instituto:

- I - pautar suas condutas profissionais de maneira a atender ao público interno e externo e desempenhar suas atividades com clareza, presteza, eficiência, responsabilidade e atitude positiva, evitando tratamento privilegiado e assegurando transparência e objetividade na prestação de informações e de orientações as demandas solicitadas.
- II - zelar pela boa conexão interpessoal com os outros profissionais e instituições com que se relaciona, calcados em valores sociais e respeito mútuo, na busca da excelência na prestação dos serviços e no desenvolvimento Institucional;
- III – desempenhar as atribuições do cargo ou função de que seja titular no Instituto, em conformidade com valores éticos e de integridade, bem como agir

com isenção no sentido de que sejam produzidas decisões que conduzam ao interesse coletivo;

IV – cumprir e manter-se atualizado com as normas do serviço e as instruções superiores, as atividades de seu cargo ou função, com critério, segurança e a qualidade esperada na prestação dos serviços públicos;

V – ser probo, ético, justo e imparcial, demonstrando toda a integridade do seu caráter e as razões e fundamentos sobre as quais incidiram a pertinência e a conveniência administrativa;

VI – Atuar de forma proativa e preventiva, para evitar fraudes e corrupção, sob qualquer forma, mitigando riscos de obtenção de vantagens indevidas como contrapartida em suas atividades em atendimento a terceiros;

VII – Entender que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos, destacadamente, no desempenho das atividades de Assistência Técnica e Extensão Rural junto ao público beneficiário;

VIII – ser assíduo e frequente ao serviço, na certeza de que sua ausência compromete o alcance dos objetivos pretendido na prestação dos serviços junto a sociedade e na imagem institucional deste Instituto;

IX – Adotar práticas que fortaleçam a socialização de conhecimentos e tecnologias, de forma participativa e cooperada, zelando pela aplicação dos critérios de sustentabilidade e de preservação do meio ambiente e com respeito aos direitos e valores éticos no tratamento das questões ambientais, sociais, culturais e econômicas;

X – estimular a adoção de boas práticas de responsabilidade ambiental, por parte dos colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes, contribuindo com medidas que venham diminuir impactos ambientais quando da execução de suas atividades;

XI – contribuir na divulgação de informações aos servidores e colaboradores deste Instituto, no que tange a existência deste Código de Ética e Conduta, estimulando o seu integral cumprimento;

XI – Usar de forma adequada os recursos materiais e financeiros da Instituição; e

XII – Manter uma postura digna no ambiente do trabalho, inclusive com a apresentação pessoal.

CAPÍTULO IV

DOS DIREITOS

Art. 6º. São direitos dos servidores deste Instituto:

I – trabalhar em ambiente adequado, que preserve sua integridade física, moral, mental e psicológica e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal;

II – ser tratado com equidade nos critérios de avaliação e reconhecimento de desempenho individual, remuneração, promoção e transferência, bem como ter acesso às informações a eles inerentes;

III – participar das atividades de capacitação e treinamento, que contribuam com seu desenvolvimento profissional;

IV – estabelecer interlocuções livre com seus colegas superiores, podendo expor ideias, pensamentos e opiniões, desde que a manifestação de suas ideias não venha a ofender ou expor servidor ou terceiro indevidamente;

V – ter respeitado o sigilo de suas informações de ordem pessoal, que somente a ele digam respeito, inclusive médicas, ficando restritas somente ao próprio servidor e ao responsável pela guarda, manutenção e tratamento dessas informações.

CAPÍTULO V

DAS VEDAÇÕES

Art. 7º. É vedado aos servidores deste Instituto:

I – usar o cargo ou função para obter facilidades, tempo de serviço, posição e influência ou qualquer favorecimento indevido, para si ou para outrem;

II – ser, em função do espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética e Conduta ou Código de Ética de sua profissão;

III – permitir que perseguições, simpatias, antipatias ou interesse de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos

ou com colegas hierarquicamente superior ou inferior, caracterizando eventual situação de conflito de interesses;

IV – usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoal, causando-lhes dano moral ou material;

V – prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores, terceiros ou de cidadãos que dele dependam;

VI – pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim;

VII – alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;

IX – iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento em serviços públicos;

X – desviar servidor público para atendimento a interesse particular;

XI – retirar da Instituição pública, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público;

XII – fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno do serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

XIII – apresentar-se no serviço, sob a influência de substâncias alcoólicas ou entorpecentes;

XIV – auxiliar ou agir em prol de qualquer instituição que atente contra a ética, a honestidade, a dignidade da pessoa humana ou o interesse público;

XV – exercer atividade profissional antiética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso ou com histórico de má conduta;

XVI – deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento, bem como aqueles disponibilizados por este Instituto, para o atendimento de suas funções;

XVII – utilizar veículos, equipamentos, recursos humanos, técnicos, materiais, documentos oficiais em proveito próprio ou de terceiros;

XVIII – Valer-se do cargo ou da função para auferir benefícios ou tratamento diferenciado para si ou para outrem, em repartição pública ou entidade particular, ou utilizar em proveito próprio ou de terceiro os meios técnicos e recursos financeiros que lhe tenham sido postos à disposição em razão do cargo;

XIX – manifestar-se contra a honorabilidade e o desempenho funcional de outro servidor, independentemente da esfera de Poder ou de Governo;

XX – usar de autoridade, influência ou posição hierárquica para obter vantagens pessoais ou profissionais;

XXI – interferir indevidamente no espaço de competência de outro servidor, que incorra em ingerência, ou de outra unidade administrativa;

XXII – atuar nas redes sociais e em mídias alternativas de modo que possa comprometer a credibilidade, a isenção e a imagem do IDAM e de seus agentes públicos, sem prejuízo do pensamento crítico e da liberdade de expressão;

XXIII – cometer ato de assédio moral, assédio sexual ou discriminação, independente do cargo ou função ocupados, das prerrogativas funcionais ou da posição hierárquica, contra colegas ou terceiros.

Parágrafo único. Para fins deste Código, considera-se:

I – **assédio moral:** condutas ativa ou omissivas, repetitivas e abusivas que, independentemente de hierarquia, atentem contra a dignidade humana, autoestima, integridade, identidade, estabilidade emocional, evolução na carreira, por meio de gestos, palavras, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias, exorbitantes ou, ainda, não distribuição injustificada de tarefas, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico que provoquem degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho;

II – **assédio sexual:** conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar, chantagear ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

III – **discriminação**: toda ação ou omissão que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais, nos campos econômico, social, cultural, laboral ou qualquer campo da vida pública.

CAPÍTULO VI

DOS DEVERES DOS OCUPANTES DE CARGOS DE GESTÃO

Art. 8º. Além dos compromissos, deveres e vedações dos artigos precedentes, os gestores do IDAM devem:

I – disseminar os princípios e normas elencados neste Código no seu meio de trabalho, bem como orientar os servidores que lhe sejam subordinados acerca de seu cumprimento;

II – empenhar-se na implementação de boas práticas de governança e gestão neste Instituto;

III – atuar de conformidade com o planejamento institucional e com as demais diretrizes adotadas por este Instituto;

IV – cumprir, no que lhes couber, tempestivamente as decisões judiciais e as determinações oriundas de Órgãos de controle interno e externo;

V – permitir a interlocução livre com os servidores subordinados, facultando-lhes a liberdade de exposição de ideias, pensamentos e opiniões acerca de suas atribuições, desde que não sejam ofensivas ou discriminatórias;

VI – priorizar a orientação construtiva ao corrigir eventuais falhas dos subordinados;

VI – guardar sigilo das informações de ordem pessoal no tocante aos servidores que estão sob seu comando hierárquico;

VIII – alertar os prepostos das empresas contratadas quanto ao cumprimento das cláusulas contratuais de discrição e sigilo por parte de seus empregados;

IX – estimular a inovação e promover a capacitação dos servidores subordinados;

X – valorizar a meritocracia e propiciar igualdade de oportunidade para o desenvolvimento profissional dos servidores lotados na unidade sob sua gestão; e

XI – observar a veracidade e a equidade ao proceder com as avaliações de desempenho.

Parágrafo único. Além dos deveres de que trata este artigo, os titulares e respectivos substitutos dos cargos em comissão de natureza administrativa gerencial e os demais em situação similar, ainda que transitoriamente, devem firmar compromisso de prestar constas perante os órgãos de controle interno e externo.

CAPÍTULO VII

DO CONFLITO DE INTERESSE

Art. 9º. Para os fins deste Código, considera-se conflito de interesse:

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 de 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 da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

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; e

VII – manter relacionamento pessoal com fornecedores e clientes, a ponto de colocar em dúvidas sua isenção como servidor público agindo em nome do IDAM.

§ 1º. A ocorrência de conflito de interesse independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como, do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro.

§ 2º. As situações que configuram conflitos de interesse estabelecidas neste artigo aplicam-se aos ocupantes dos cargos mencionados no art. 2º, ainda que em gozo de licença ou em período de afastamento.

CAPÍTULO VIII

DO RECEBIMENTO DE PRESENTES E OUTROS BENEFÍCIOS

Art. 10. O servidor do IDAM não poderá, em hipótese alguma, aceitar, solicitar ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, presente, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim.

§ 1º. Nos casos em que o presente não possa, por qualquer razão, ser recusado ou devolvido sem ônus para o agente público, o fato deve ser comunicado por escrito à chefia imediata, e o material entregue, mediante recibo, ao setor responsável pelo patrimônio e almoxarifado para os devidos registros e destinações legais.

§ 2º. Para fins deste Código de Ética e Conduta, não caracteriza presente:

I – prêmio em dinheiro ou bens concedido ao servidor do IDAM por entidade acadêmica, científica ou cultural, em reconhecimento por sua contribuição de caráter intelectual;

II – bolsa de estudos vinculada ao aperfeiçoamento profissional ou técnico do servidor, desde que o patrocinador não tenha interesse em decisão que possa ser tomada pelo agente público, em razão do cargo que ocupa;

III – prêmio concedido em razão de concurso de acesso público a trabalho de natureza acadêmica, científica, tecnológica ou cultural.

Art. 11. Nos casos protocolares em que houver reciprocidade, é permitido aceitar presentes de autoridade estrangeira, devendo, nesse caso, ser adotado o mesmo procedimento previsto no **§ 1º.** do art. 10, deste Código.

Art. 12. Ao servidor do IDAM é permitido aceitar brinde.

§ 1º. Entende-se como brinde, o objeto que:

I – não tenha valor comercial ou seja distribuído por entidade de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter científica ou cultural e no limite de valor estipulado por lei, inclusive brinde de valor irrisório, de acordo com a normativa específica sobre a matéria.

II – tenha periodicidade de distribuição não inferior a doze meses; e

III – seja de caráter geral e, portanto, não se destine a agraciar exclusivamente um determinado agente público.

§ 2º. O servidor não deverá vincular o uso do brinde, ainda que recebido a título de propaganda, à imagem institucional do IDAM e de seus agentes públicos no exercício de suas atribuições.

CAPÍTULO IX

DA PROTEÇÃO À INFORMAÇÃO

Art. 13. O servidor do IDAM deve guardar sigilo sobre as informações a que teve acesso e conhecimento em função de sua atividade, preservando o sigilo de acordo com as normas em vigor.

§ 1º. O servidor é obrigado a zelar pelas informações mantidas pelo IDAM, comunicando à autoridade competente toda e qualquer forma de manipulação indevida ou desvio do uso de informação por outro agente público, assim como toda situação de vulnerabilidade ou fragilidade de que tenha conhecimento e que coloque as informações sob o risco de serem violadas ou acessadas por pessoas não autorizadas.

§ 2º. É vedado ao servidor deste Instituto disponibilizar por qualquer meio ou atividade, informações que beneficiem particulares, em detrimento do interesse

público, permitam a burla às tutelas e aos controles exercidos pela Administração ou coloquem em risco à imagem do IDAM.

§ 3º. As contas dos usuários para acesso aos sistemas ou às redes internas são pessoais e intransferíveis. Desse modo, não podem ser compartilhadas com outras pessoas, inclusive as senhas de acesso devem ser mantidas em sigilo e de posse apenas dos responsáveis pelas contas.

CAPÍTULO X

DA INTERNET E PARTICIPAÇÃO EM MÍDIAS SOCIAIS

Art. 14. É vedado ao servidor deste Instituto:

I – prejudicar o rendimento do trabalho em razão do uso não apropriado de internet;

II - a utilização dos recursos de tecnologia da informação e comunicação, disponibilizados pelo IDAM para acessar, transmitir, armazenar ou divulgar qualquer material relacionado à pornografia, racismo, xenofobia, pedofilia, assédio moral ou sexual, códigos maliciosos, misoginia, machismo, *spams*, programas de entretenimento, jogos ou qualquer outro que viole a legislação em vigor no país, o direito autoral, a propriedade intelectual, a ordem pública, bem como material de conteúdo político ou religioso;

III – representar ou falar em nome do IDAM na internet, salvo se expressamente autorizado;

IV – antecipar, na internet, resultados de projetos que ainda não foram validados ou publicados por fontes oficiais, salvo se autorizado;

V – fazer, na internet, comentários ofensivos, difamatórios, caluniosos e preconceituosos a qualquer servidor, colaborador, ocupante de direção e parceiros deste Instituto;

VI – utilizar correspondência eletrônica institucional para administração de contas pessoais em mídias sociais;

VII – criar blogs, hotspots, grupos, comunidades ou perfis oficiais relacionados ao IDAM sem anuência final da área responsável pela comunicação digital;

VIII – usar a logomarca deste Instituto em perfis extraoficiais;

IX – usar fotos em perfis com alguma identificação do IDAM que possa prejudicar a segurança, a reputação ou a identidade visual da Instituição.

Art. 15. O servidor do IDAM deve zelar para que a emissão de opinião pessoal nas redes e em mídias alternativas não resultem em prejuízos à imagem institucional, bem como, a de seus agentes públicos.

CAPÍTULO XI

DA SEGURANÇA

Art. 16. O servidor deste Instituto deve zelar pela integridade das pessoas, de bens móveis e imóveis, assim como das informações, devendo evitar a presença de pessoas não autorizadas em áreas restritas, comunicando, quando for o caso, a situação ao setor competente para a tomada de providências.

Parágrafo único. Observar e estimular a adoção das condutas relativas à segurança institucional estabelecidas pelo IDAM é dever do servidor.

CAPÍTULO XII

DAS PENALIDADES APLICÁVEIS

Art. 17. A violação aos preceitos deste Código constitui infração ética e, no âmbito das competências da Comissão Permanente de Ética poderá, conforme a gravidade, acarretar aos servidores e colaboradores do IDAM:

I – recomendação pessoal, em comunicação reservada:

II – orientação geral:

III – proposta de abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar, a ser encaminhada para apreciação e deliberação da Presidência do IDAM.

§ 1º. Na hipótese dos incisos I e II, que terão caráter educativo, a Comissão Permanente de Ética deverá elaborar parecer, assinado por todos os seus integrantes, no qual conste a fundamentação da medida adotada, dando-se ciência ao infrator.

§ 2º. Quando não houver correspondência entre a conduta apontada como violadora e as normas previstas neste Código, a Comissão Permanente de Ética poderá recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios éticos e morais

conhecidos em outros normativos, com vistas a fundamentar o parecer a que faz referência o § 1º.

§ 3º. Sempre que constatar a possível ocorrência de ilícito de natureza penal ou cível ou, ainda, de ato de improbidade administrativa ou infração disciplinar, a Comissão Permanente de Ética, por meio de seu presidente, adotará medidas cabíveis.

Art. 18. No caso dos fornecedores e prestadores de serviços poderão ser aplicadas as infrações administrativas previstas na Lei de licitações e contratos, ou seja, advertência, multa, impedimento de licitar e contratar e Declaração de Inidoneidade para licitar e contratar.

Parágrafo único. Qualquer cidadão é parte legítima para denunciar determinada conduta irregular no âmbito deste Instituto, por meio dos mecanismos disponibilizados para tanto.

TÍTULO III

COMISSÃO PERMANENTE DE ÉTICA

CAPÍTULO I

DA COMPOSIÇÃO E MANDATO

Art. 19º. Fica instituída a Comissão Permanente de Ética, composta por três integrantes, da seguinte forma:

I – um presidente, pertencente ao quadro de servidor efetivo; e

II – dois integrantes, devendo pelo menos um ser servidor efetivo.

§ 1º. Os membros da Comissão, indicados pela Presidência do IDAM, terão mandato de um ano, permitida a recondução por igual período, bem como a destituição se assim determinar a Presidência.

§ 2º. A atuação como membro da Comissão não implica qualquer forma de privilégio e benefício.

§ 3º. As matérias examinadas nas reuniões da Comissão são consideradas de caráter sigiloso até sua deliberação final, quando deverá decidir sua forma de encaminhamento.

§ 5º. Os membros da Comissão não poderão se manifestar publicamente sobre situação específica que possa vir a ser objeto de deliberação formal do colegiado.

§ 6º. Não poderá integrar a Comissão, no período respectivamente indicado, o servidor que:

I – esteja respondendo a:

- a) processo administrativo disciplinar; ou
- b) processo de apuração de denúncia ética;

II – tenha recebido:

- a) punição em decorrência de processo administrativo disciplinar nos 5 (cinco) anos anteriores, contados a partir da data da publicação da decisão; ou
- b) qualquer sanção disciplinar e/ou punitiva nos 2 (dois) anos anteriores.

III – esteja em período probatório.

§ 7º. Eventuais conflitos de interesse, que possam surgir em função do exercício das atividades profissionais de membro da Comissão, deverão ser informados aos demais membros, com as devidas justificativas para a declaração ou não do impedimento.

CAPÍTULO II

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 20º. Caberá à Comissão Permanente de Ética a aplicação das normas e procedimentos previstos neste Código, competindo-lhe:

- I – assegurar a observância do Código de Ética e Conduta;
- II – submeter a Presidência do IDAM, as sugestões de aprimoramento deste Código;
- III – propor treinamentos, elaborar e publicar normativos internos, visando atualizar, orientar e difundir o Código de Ética e Conduta;
- IV – atuar de forma preventiva e propositiva no desempenho das suas atribuições;

V – assistir aos servidores nas questões que envolvam dilema moral ou conflito de interesses;

VI – assistir aos gestores do Instituto no processo de tomada de decisões que tenham implicações éticas;

VII – proceder a apuração de denúncias, fatos, atos ou condutas consideradas passíveis de infringência a princípio, a norma ética profissional ou às deste Código;

VIII – elaborar relatório circunstanciado e fundamentado da apuração de que trata o inciso VII;

IX – encaminhar a Presidência do IDAM para deliberação o relatório referenciado no inciso VIII, para instauração do devido processo investigativo;

X – responder as consultas que lhe forem formuladas;

XI – dirimir dúvidas a respeito da ética profissional do servidor e da interpretação do Código de Ética e Conduta;

XII – proceder ao registro das reuniões da Comissão Permanente de Ética e a elaboração de suas atas, mediante aprovação dos seus membros;

XIII – fornecer, quando necessário e a quem de direito, os registros sobre a conduta ética dos servidores, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira de servidor público no âmbito do IDAM;

XIV – Desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade.

§ 1º. A cada ano ou a cada mandato a Comissão Permanente de Ética produzirá e aprovará um plano de trabalho de suas ações para o período, submetendo a Diretoria Executiva para homologação.

§ 2º. Nas reuniões ordinárias da Comissão Permanente de Ética, o seu Presidente prestará informações sobre o estágio de execução das atividades contempladas no plano de trabalho e seus resultados, ainda que parciais.

CAPÍTULO II

DO FUNCIONAMENTO

Art. 21º. São regras de funcionamento da Comissão Permanente de Ética:

- I – a coordenação da Comissão, ficará a cargo do seu presidente;
- II – as reuniões realizar-se-ão sempre que se fizerem necessárias;
- III – nas reuniões da Comissão é necessária a presença, no mínimo, de dois dos seus membros;
- IV – as decisões serão tomadas pela maioria de seus membros;
- V – o Presidente da Comissão Permanente de Ética designará um dos membros presentes para elaboração da Ata de reunião, bem como, para a relatoria dos processos sempre de forma equânime.

Art. 22º. Os diferentes setores do IDAM darão tratamento prioritário às solicitações de documentos e dados necessários à instrução dos procedimentos de apuração instaurados pela Comissão Permanente de Ética.

CAPÍTULO III

DOS DEVERES

Art. 23º. São deveres dos membros da Comissão Permanente de Ética:

- I – manter conduta orientada por padrão ético que contemple os princípios e valores estabelecidos neste Código;
- II – declarar-se, de ofício, impedido de participar de qualquer ato, consulta ou processo administrativo, no qual tenha interesse direto ou indireto, ou quando não possa agir com a imparcialidade e a isenção necessárias à função, devendo, nessas circunstâncias, previamente cientificar a Presidência do IDAM o seu impedimento, que deverá nomear um substituto temporário para atuar no caso;
- III – manter sigilo e confidencialidade de informações de que tenha acesso no âmbito da Comissão ou de trabalhos correlatos; e

IV – participar efetivamente das atividades da Comissão, comunicando aos demais integrantes, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, a impossibilidade de comparecimento às reuniões ou outros eventos para os quais tenha sido convocado.

Art. 24º. As decisões da Comissão Permanente de Ética, na análise de qualquer fato ou ato submetido à sua apreciação ou por ela levantado, serão resumidas em ementas e, com a omissão dos nomes dos interessados, divulgadas no próprio órgão, bem como remetidas às demais comissões de ética, criadas com o fito de formação de consciência ética na prestação de serviços públicos.

Art. 25º. A sanção aplicável ao servidor público pela Comissão Permanente de Ética é a de censura ética, e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência dos faltosos, sem prejuízo das demais penalidades administrativas, civis e penais.

Art. 26º. A censura aplicada deverá ser anotada no registro funcional do servidor ou em documento equivalente.

Art. 27º. É assegurado ao servidor o direito de interposição de recurso, dirigido a Presidência do IDAM, para conhecimento e deliberação em face da sanção aplicada, com efeito suspensivo, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contados da ciência daquela decisão.

Parágrafo único. O recurso será apreciado no prazo de 30 (trinta) dias, prorrogáveis por igual período.

Art. 28º. A Comissão Permanente de Ética não poderá se eximir de fundamentar o julgamento da falta de ética do servidor público ou do prestador de serviços contratado, alegando a falta de previsão no Código de Ética e Conduta, cabendo-lhe recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios éticos e morais conhecidos em outras profissões.

TÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 29º. Compete a Presidência do IDAM nomear os membros da Comissão Permanente de Ética.

Art. 30º. Não será recebida denúncia acerca de conduta de servidor, tipificada neste Código, anterior à vigência deste.

Art. 31º. Os casos omissos no Código de Ética e Conduta serão dirimidos pela Comissão Permanente de Ética.

Art. 32º. Em caso de dúvidas quanto ao disposto neste documento, a Comissão Permanente de Ética deste Instituto poderá ser consultada.

Art. 33º. Este Código de Ética e Conduta entra em vigor na data de sua publicação.

Eliane Ferreira da Silva

Diretora-Presidente

ANEXO I - DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E ADESÃO AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO IDAM

Eu, _____, CPF _____, Declaro e confirmo ter conhecimento e assumo responsabilidade em seguir criteriosamente todas as normas estabelecidas na legislação estadual, inclusive o **Código de Ética e Conduta** dos Servidores do Instituto de Desenvolvimento Agropecuário e Florestal Sustentável do Estado do Amazonas – IDAM, firmando compromisso com o Poder Público Estadual de agir com ética, zelo e eficiência no cumprimento de minhas obrigações.

E para que tenha os devidos efeitos legais, firmo a presente declaração.

Data e Local:

Cargo:

Assinatura

REFERÊNCIAS

AMAZONAS. CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DA CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO DO AMAZONAS

AMAZONAS. **DECRETO ESTADUAL Nº 40.849, DE 25 DE JUNHO DE 2.019**

AMAZONAS. **DECRETO Nº 50.868, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2.024**. INSTITUI O PROGRAMA DE INTEGRIDADE NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA DO PODER EXECUTIVO ESTADUAL

AMAZONAS. **ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS CIVIS DO ESTADO DO AMAZONAS, LEI Nº 1.762 DE 14 DE NOVEMBRO DE 1.986 E LEIS COMPLEMENTARES**

AMAZONAS. GUIA METODOLÓGICO DE GESTÃO DE RISCOS, CGE/AM

AMAZONAS. **GUIA ORIENTATIVO "IMPLANTANDO PROGRAMA DE INTEGRIDADE NO SETOR PÚBLICO, CGE-AM**

AMAZONAS. IMPLEMENTANDO PROGRAMA DE INTEGRIDADE NO SETOR PÚBLICO, CGE/AM-2.023

AMAZONAS. **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 28 DE NOVEMBRO DE 2.022**

AMAZONAS. **LEI Nº 2.850, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2.003**. CÓDIGO DE ÉTICA DOS TITULARES DE CARGOS DE ALTA DIREÇÃO DO PODER EXECUTIVO.

AMAZONAS. **LEI Nº 2.869, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2.003**. CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS E MILITARES DO ESTADO DO AMAZONAS

AMAZONAS. **LEI Nº 4.730, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2.018**

AMAZONAS. PLANO DE GESTÃO DE RISCOS CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO DO AMAZONAS, 2.022

AMAZONAS. **PORTARIA Nº 146/2023 – GAB-SEPROR/AM**. CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA DOS SERVIDORES DA SEPROR

AMAZONAS. **RESOLUÇÃO Nº 07, DE 28 DE MARÇO DE 2.023**. CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO AMAZONAS – TCE -AM

BRASILIA. **DECRETO Nº 8.420, DE 18 DE MARÇO DE 2.015**

BRASILIA. **LEI ANTICORRUPÇÃO Nº 12.846 DE 2.013**

BRASÍLIA. Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar (MDA), **Cultivando Integridade**, 2024.

CUNHA, Matheus Lourenço Rodrigues da; EL KALAY, Márcio; SERPA, Alexandre (org.). **Compliance Além do Manual: Coleção Compliance Mastermind Vol. 2**. São Paulo: LEC, 2024.

MINAS GERAIS. **DELIBERAÇÃO DA DIRETORIA Nº 1888-03/2.023**. CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE DA EMATER-MG

ZILLER, Henrique Moraes; BORGES, Mara.; CRISPIM, Luís Henrique.; CASTRO, A. **Gestão de Riscos na Prática: conceitos, desafios e resultados no Estado de Goiás**. Fórum, 2023.