

DECRETO Nº360/2025

DE 17 DE SETEMBRO DE 2025.

Institui o Código de Ética e Conduta Profissional do Servidor e da Alta Administração da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo municipal.

A PREFEITA MUNICIPAL DE PEROLÂNDIA, Estado do Goiás, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município (LOM);

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado, na administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo municipal, o Código de Ética e Conduta Profissional do Servidor e da Alta Administração, de cumprimento obrigatório por todos os ocupantes de cargos, empregos e funções públicos, conforme a definição do Anexo Único.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

Perolândia, 17 de setembro de 2025.

GRETE ELISA BALZ ROCHA
Prefeita de Perolândia

ANEXO ÚNICO

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL DO SERVIDOR E DA ALTA ADMINISTRAÇÃO DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE PEROLÂNDIA

CAPÍTULO I PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS

Art. 1º São princípios fundamentais que impõem e orientam a construção deste Código:

- I - a definição de valores como referência para o aprimoramento de comportamentos e atitudes do servidor público estadual, vinculada à expectativa do cidadão goiano; e
- II - o incentivo ao aperfeiçoamento dos padrões de conduta.

Art. 2º O Poder Executivo do Município de PEROLÂNDIA adota como valores fundamentais:

- I - **Zelo pelo patrimônio público:** a utilização dos recursos públicos deve ser racional e econômica, buscando os melhores resultados com os meios disponíveis e o cuidado com o patrimônio municipal como um bem coletivo.
- II - **Transparência:** a atuação administrativa deve caracterizar-se pela clareza e abertura, priorizando a transparência das informações sobre atos e decisões de interesse público, de forma acessível e compreensível, ressalvadas as hipóteses legais de sigilo.
- III - **Valorização do servidor:** o reconhecimento do agente público como elemento central para a prestação de serviços de qualidade deve fomentar seu desenvolvimento profissional e pessoal, pautado nos valores deste Código.
- IV - **Responsabilidade social:** a atuação do poder público municipal deve pautar-se pela responsabilidade social, promovendo a inclusão, a equidade, o respeito aos direitos humanos e o desenvolvimento de políticas que visem a redução das desigualdades e o bem-estar de todos os cidadãos.

CAPÍTULO II DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO CÓDIGO

Art. 3º As disposições deste Código aplicam-se aos servidores públicos municipais ocupantes de cargos, empregos e funções públicas, bem como às autoridades integrantes da Alta Administração definidas no parágrafo único deste artigo, estendendo-se, no que couber, aos:

I - Servidores que não sejam de carreira da administração pública municipal, mas se encontrem em exercício em unidades administrativas do Município;

II - Estagiários que prestam serviços na administração pública municipal, devendo o servidor responsável pelo educando assegurar a sua ciência; e

III - Terceirizados e prestadores de serviços, devendo constar dispositivo específico nos editais e nos contratos celebrados sobre a ciência e a responsabilidade da empresa contratada pela sua observância das prescrições deste Código.

Parágrafo único. Para os fins deste Código, consideram-se integrantes da Alta Administração as seguintes autoridades da administração pública municipal:

I - Secretários do Poder Executivo municipal e seus equivalentes hierárquicos, no âmbito da administração direta, bem como os titulares de unidades administrativas a eles vinculados;

II - Presidentes e seus equivalentes hierárquicos, no âmbito da administração autárquica e fundacional, bem como os titulares de unidades administrativas a eles vinculados; e

III - Ocupantes de cargo de provimento em comissão com vinculação direta ao Prefeito e ao Vice-Prefeito.

CAPÍTULO III

DAS CONDUTAS E DA TOMADA DE DECISÃO

Seção I

Das condutas diárias

Art. 4º A conduta diária do servidor público e da Alta Administração do Poder Executivo municipal quanto às condutas dele esperadas, bem como as que devem ser evitadas, compõe o Anexo deste

Código, cujo conteúdo, definido a partir de consulta pública realizada no Município, expressa as expectativas dos cidadãos em relação aos servidores.

Seção II

Da tomada de decisão

Art. 5º O processo de tomada de decisão no exercício da função, por se tratar do momento crítico no qual se manifesta o risco de ofensa a este Código, deve ser objeto de especial atenção por parte dos servidores, com os seguintes cuidados:

- I - Consulta informal aos assessores mais próximos, de acordo com a materialidade da questão;
- II - Exame prévio dos impactos da decisão sobre o atendimento ao interesse público, a reputação da administração pública e os direitos dos cidadãos;
- III - Consulta formal aos órgãos de assessoramento, quando for o caso; e
- IV - Avaliar a conformidade da decisão com os valores fundamentais estabelecidos no art. 2º.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 6º - Este Código possui natureza primordialmente pedagógica e orientadora, visando fomentar a reflexão ética e o desenvolvimento de uma consciência profissional pautada nos valores e princípios aqui estabelecidos.

Art. 7º. Os servidores e integrantes da Alta Administração deverão contribuir para o contínuo aperfeiçoamento de uma cultura ética que atenda às expectativas dos cidadãos e, nesse sentido, precisarão ser promovidas constantes atividades de difusão deste Código.

Art. 8º Os ocupantes de cargos de liderança e chefia têm o dever de promover ativamente a observância deste Código, servindo

de exemplo e incentivando seus subordinados a internalizarem seus princípios e diretrizes em suas atividades profissionais.

Art. 9º - As diretrizes deste Código deverão ser integradas às práticas de gestão de pessoas, aos programas de desenvolvimento e capacitação dos servidores e aos programas de compliance como instrumento fundamental para a construção e consolidação de uma cultura organizacional ética e íntegra.

Art. 10. Este Código deverá ser objeto de revisão periódica, a fim de assegurar sua contínua adequação às evoluções sociais, às expectativas dos cidadãos e às melhores práticas de governança e integridade.

Art. 11. É facultada às empresas públicas, às sociedades de economia mista e às suas subsidiárias pertencentes ao Município de Perolândia Goiás a adoção das normas previstas nesse código, nos termos da legislação aplicável.

Art. 12. Este Código não impede a elaboração ou a vigência de códigos de ética específicos, desde que estes sejam compatíveis com as disposições aqui estabelecidas.

Art. 13. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE,
REGISTRE-SE
E CUMPRA-SE.

PAÇO MUNICIPAL DE PEROLÂNDIA, ESTADO DE GOIÁS, AOS 17 (DEZESSETE) DIAS DO MÊS DE SETEMBRO, DO ANO DOIS MIL E VINTE E CINCO (2025).

GRETE ELISA BALZ ROCHA
Prefeita Municipal

ANEXO AO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

Quadros com as condutas esperadas e que devem ser evitadas pelo servidor público e Alta Administração elaborado a partir de Consulta Pública realizada no Município de Perolândia Goiás.

Quadro I - Condutas esperadas do servidor público no geral

Cod	Condutas esperadas	Menções
1.1	Tratar todas as pessoas com respeito, cortesia e imparcialidade.	54
1.2	Priorizar o interesse público sobre o particular.	9
1.3	Garantir transparência nas informações , salvo as de caráter sigiloso.	16
1.4	Prestar informações de forma clara, precisa e acessível	23
1.5	Cumprir a jornada de trabalho com pontualidade e assiduidade.	30
1.6	Desempenhar as atividades com eficiência, responsabilidade e zelo.	30
1.7	Evitar atrasos injustificados na execução de serviços.	6
1.8	Utilizar os recursos públicos apenas para fins institucionais	3
1.9	Não utilizar o cargo para obter vantagens pessoais ou para terceiros.	20
1.10	Respeitar a hierarquia , sem omitir críticas construtivas ou sugestões de melhorias.	6
1.11	Preservar o sigilo funcional em assuntos de interesse da administração	7
1.12	Manter postura de colaboração e trabalho em	16

	equipe.	
1.13	Tratar colegas, superiores e subordinados com respeito e urbanidade.	13
1.14	Evitar práticas de discriminação, assédio moral ou sexual.	8
1.15	Contribuir para um ambiente de trabalho harmônico e inclusivo	15
1.16	Ser exemplo de cidadania e conduta ética também fora do ambiente de trabalho.	10
1.17	Zelar pelo patrimônio público e denunciar irregularidades que tomar conhecimento.	6
1.18	Incentivar práticas sustentáveis e de responsabilidade ambiental.	2

Quadro II - Condutas que devem ser evitadas pelo servidor público no geral

Cod	Condutas que devem ser evitadas	Menções
2.1	Tratar pessoas com descortesia, impaciência ou desrespeito.	41
2.2	Negar informações sem justificativa legal.	8
2.3	Fazer distinções ou privilégios com base em amizade, parentesco, posição social ou política	36
2.4	Faltar ou atrasar-se injustificadamente ao trabalho.	16
2.5	Deixar de cumprir prazos ou executar atividades com negligência.	14
2.6	Utilizar bens, veículos, equipamentos ou materiais públicos para fins particulares.	25

2.7	Praticar atos de improbidade (corrupção, fraude, desvio de recursos, favorecimento).	30
2.8	Aceitar presentes, propinas, favores ou vantagens de quem tenha interesse em suas decisões.	11
2.9	Usar informações sigilosas para benefício próprio ou de terceiros.	14
2.10	Omitir-se diante de irregularidades ou acobertar condutas ilegais .	12
2.11	Praticar qualquer forma de assédio moral ou sexual	7
2.12	Adotar postura de desrespeito, arrogância ou intimidação com colegas ou cidadãos.	16
2.13	Criar ou incentivar intrigas, fofocas ou divisões no ambiente de trabalho.	10
2.14	Discriminar pessoas por raça, gênero, religião, orientação sexual, deficiência ou condição social .	16
2.15	Causar dano ao patrimônio público por descuido ou má-fé.	5
2.16	Usar o cargo para interesses político-partidários durante o expediente.	6
2.17	Praticar atos que comprometam a imagem da instituição ou a confiança da sociedade	7

Quadro III - Condutas esperadas dos chefes e Alta Administração

Cod	Condutas esperadas	Menções
3.1	Atuar como modelo de ética, transparência e integridade , inspirando suas equipes.	14
3.2	Praticar a coerência entre discurso e	4

	prática (“fazer o que cobra”).	
3.3	Valorizar a meritocracia e o desempenho , evitando favoritismos	6
3,4	Estimular a participação, o diálogo e o respeito mútuo	3
3.5	Promover um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e colaborativo .	4
3.6	Incentivar o desenvolvimento profissional e a capacitação dos servidores.	8
3.7	Reconhecer e valorizar o bom desempenho das equipes.	4
3.8	Basear as decisões em critérios técnicos, legais e de interesse público .	2
3.9	Garantir a transparência dos processos decisórios.	3
3.10	Evitar conflitos de interesse e agir sempre com imparcialidade .	4
3.11	Planejar e agir com responsabilidade fiscal e orçamentária .	3
3.12	Utilizar os recursos públicos com eficiência, economicidade e sustentabilidade .	8
3.13	Não se beneficiar de sua posição para vantagens pessoais ou de terceiros .	2
3.14	Proteger o patrimônio público e adotar práticas de integridade e controle	4
3.15	Manter postura de respeito e urbanidade no trato com servidores, cidadãos e autoridades.	1
3.16	Ouvir a sociedade e dar respostas adequadas às demandas públicas .	1

3.17	Defender a imagem e credibilidade da instituição , fortalecendo a confiança da população	3
------	---	---

Quadro IV - Condutas que devem ser evitadas pelos chefes e Alta Administração

Cod	Condutas que devem ser evitadas	Menções
4.1	Utilizar o cargo para benefícios pessoais ou de terceiros .	8
4.2	Dar maus exemplos de conduta ética ou funcional.	4
4.3	Tomar decisões com base em interesses pessoais, políticos ou de grupos .	7
4.4	Deixar de assumir responsabilidades, transferindo a culpa apenas à equipe	4
4,5	Praticar assédio moral ou sexual , intimidação ou humilhação.	6
4.6	Adotar posturas de autoritarismo ou arrogância , desvalorizando servidores.	6
4.7	Escolher pessoas para cargos ou funções com base em favoritismo ou relações pessoais , em detrimento de critérios técnicos.	5
4.8	Não ouvir, ignorar ou desestimular a participação dos servidores	4
4.9	Adiar ou evitar decisões importantes por omissão ou conveniência .	1
4.10	Agir com falta de transparência nos processos administrativos.	3
4.11	Manipular informações para esconder falhas ou irregularidades .	3

4.12	Deixar de cumprir a legislação ou desrespeitar normas e controles internos	1
4.13	Usar veículos, equipamentos, verbas ou materiais públicos para fins privados ou eleitorais.	3
4.14	Desperdiçar recursos públicos por falta de planejamento ou descuido.	3
4.15	Aceitar presentes, vantagens ou benefícios de fornecedores ou interessados.	1
4.16	Tolerar ou acobertar práticas de fraude, corrupção ou nepotismo	3
4.17	Tratar cidadãos, colegas ou autoridades com desrespeito ou discriminação.	5
4.18	Ignorar as demandas da sociedade ou deixar de prestar informações de interesse público.	4
4.19	Enfraquecer a imagem da instituição com comportamentos que comprometam a credibilidade do órgão	3