



# DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO DE Manaus

Manaus, terça-feira, 17 de junho de 2025.

Ano XXVI, Edição 6093 - R\$ 1,00

## Poder Executivo

### DECRETO Nº 6.153, DE 17 DE JUNHO DE 2025

**DISPÕE** sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração do município de Manaus, e dá outras providências.

O **PREFEITO DE MANAUS**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 80, inc. III e art. 128, inc. I, da Lei Orgânica do Município de Manaus,

**CONSIDERANDO** a Lei nº 1.118, de 01 de setembro de 1971, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Manaus, estabelecendo o regime jurídico dos servidores municipais, seus direitos, deveres e responsabilidades;

**CONSIDERANDO** a Lei Municipal nº 3.480 de 01 de abril de 2025, que dispõe sobre o funcionamento e a estrutura organizacional do Poder Executivo Municipal, define os órgãos e entidades que o integram, fixa suas finalidades, objetivos e competências e dá outras providências;

**CONSIDERANDO** o Decreto nº 5.438, de 21 de dezembro de 2022, que estabeleceu os pilares do Programa de Integridade e *Compliance* do município de Manaus;

**CONSIDERANDO** o Parecer nº 042/2023 – P. Pessoal/PGM, Despacho nº 255/2023 – PA/PGM, da lavra da Chefia da Procuradoria Administrativa, que endossa os termos do Parecer nº 366/2023-PA/PGM, concluindo pela regularidade jurídica da matéria;

**CONSIDERANDO** o teor da Manifestação nº 042/2024 – ASTEC/CGM;

**CONSIDERANDO** a necessidade de dispor um arcabouço normativo seguro que estabeleça padrões de conduta ética para os Agentes Públicos, passando à prestação de serviços públicos elevada qualidade;

**CONSIDERANDO** a necessidade em prevenir e coibir práticas que se mostrem incompatíveis com os elevados padrões éticos esperados dos Agentes Públicos, contribuindo, assim, para o fortalecimento dos mecanismos de controle interno;

**CONSIDERANDO** a importância da orientação, capacitação e profissionalização contínua dos Agentes Públicos, a fim de garantir o pleno conhecimento e a compreensão das diretrizes éticas que devem nortear o desempenho de suas atribuições;

**CONSIDERANDO** o compromisso da Administração Pública com a promoção de uma gestão ética, transparente e eficiente, em benefício do interesse público e do bem-estar da sociedade;

**CONSIDERANDO** o teor do Ofício nº 375/2025 – GAB/CGM e o que consta nos autos do Processo 024.22000.22002.0.009686 (Sigid) (Volume 1),

### DECRETA:

#### TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** Este Decreto dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração do município de Manaus.

**Art. 2º** O Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração do município de Manaus é instrumento de orientação e fortalecimento da consciência ética no relacionamento do Agente Público Municipal com pessoas e com o patrimônio público.

**§1º** As expressões “Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração” e “Código de Ética”, equivalem-se.

**§2º** Para fins de apuração do comprometimento ético, na forma deste Código de Ética, consideram-se:

**I** – agente público: todo aquele que exerça, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, convênio, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública em órgão ou entidade da Administração Pública Direta ou Indireta do Poder Executivo Municipal;

**II** – alta administração/gestão/direção/autoridade pública: detentores de cargos públicos, eleitos através de voto direto da população e as demais autoridades com poder de decisão, nomeadas pelo Chefe do Poder Executivo Municipal para compor sua estratégia de governo;

**III** – presente: item tangível ou intangível precificável, recebido de pessoa externa à Administração;

**IV** – brinde: item tangível ou intangível, ainda que sem valor comercial, oferecido por pessoa externa à Administração a título de cortesia, podendo conter marca e logotipo;

**V** – favor: receber ou oferecer serviço ou retribuição sem que haja necessidade de recompensa, inclusive pecuniária;

**VI** – assédio: conduta manifestada, física ou psicologicamente, por palavras, atos, gestos ou outros meios, dentro ou fora do ambiente de trabalho, cometida por outro agente público, cidadão, fornecedor, colaborador externo ou quaisquer outros com os quais se relacione, em qualquer nível hierárquico ou vínculo com a Administração, podendo se caracterizar como:

**a)** moral: se entende como a atuação de modo a expor à situação humilhante, degradante ou constrangedora, ou ainda, proceder com qualquer ação, palavra ou gesto, que praticado de modo repetitivo ou não, tenha por objetivo ou efeito, atingir a autoestima e à autodeterminação da pessoa, sua imagem, sua honra ou sua intimidade pessoal;

**b)** sexual: conduta de natureza sexual, afetiva ou voluptuosa, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros

[www.manaus.am.gov.br](http://www.manaus.am.gov.br)



Manaus, terça-feira, 17 de junho de 2025

meios, de forma implícita ou explícita, proposta a alguém contra a sua vontade, causando-lhe constrangimento; e

c) virtual: conduta de um indivíduo ou grupo de pessoas que utiliza das tecnologias de informação, tais como redes sociais e aplicativos de mensagens, com o objetivo de observar importunamente, ofender, hostilizar, intimidar ou perseguir outrem, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de intimidade, liberdade ou privacidade.

VII – abuso: comportamento excessivo e inadequado que afete as relações interpessoais;

VIII – intolerância: ausência de disposição para aceitar particularidades pessoais, como crenças e opiniões, causando exclusão, distinção ou restrição depreciativa contra qualquer indivíduo;

IX – informação privilegiada: noção relativa a assuntos sigilosos que o servidor possuir conhecimento em virtude da função pública e que tenha o dever de resguardar;

X – conflito de interesses: confronto entre interesses públicos e privados que possa causar atitude inadequada ao atendimento do princípio da supremacia do interesse público;

XI – fornecedor: toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços; e

XII – colaborador externo: toda pessoa jurídica sem fins lucrativos, nacional ou estrangeira, tais como as Organizações da Sociedade Civil – OSC, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIP e Organizações Sociais – OS, que mantenham contratos de gestão, termo de fomento, termo de colaboração ou qualquer outro instrumento com ou sem repasse financeiro da Administração Pública Direta ou Indireta.

§3º As disposições deste Código alcançam os servidores da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo Municipal, sem exclusão de qualquer setor onde prevaleça o interesse do município de Manaus, além de todos os indivíduos contratados por meio de editais ou por contrato de prestação de serviços com vínculo temporário, pelas prerrogativas legais, para a execução de tarefas nas organizações públicas municipais.

Art. 3º As condutas elencadas neste Código de Ética, ainda que tenham descrição idêntica à de outros estatutos, com eles não concorrem nem se confundem.

Art. 4º Este Código de Ética não impede a criação e a existência de códigos de ética específicos, desde que esses não contrariem o disposto neste Decreto.

## **TÍTULO II DA CONDUTA ÉTICA**

### **CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS**

Art. 5º A conduta do Agente Público integrante da Administração Pública do Poder Executivo Municipal deve reger-se pelos seguintes princípios:

- I – boa-fé;
- II – honestidade;
- III – fidelidade ao interesse público;
- IV – impessoalidade;
- V – dignidade e decoro no exercício de suas funções;

VI – lealdade às instituições;

VII – cortesia;

VIII – transparência;

IX – eficiência;

X – presteza e tempestividade;

XI – respeito à hierarquia administrativa;

XII – assiduidade;

XIII – pontualidade;

XIV – cuidado e respeito no trato com as pessoas, subordinados, superiores e colegas; e

XV – respeito à dignidade da pessoa humana.

## **CAPÍTULO II DOS DIREITOS E GARANTIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Art. 6º Como resultantes da conduta ética que deve imperar no ambiente de trabalho e em suas relações interpessoais, são direitos e garantias do Agente Público:

I – igualdade de acesso e oportunidades de crescimento intelectual e profissional em sua respectiva carreira;

II – liberdade de manifestação, observado o respeito à imagem da instituição e dos demais agentes públicos;

III – igualdade de oportunidade nos sistemas de aferição, avaliação e reconhecimento de desempenho;

IV – manifestação sobre fatos que possam prejudicar seu desempenho ou reputação;

V – sigilo à informação de ordem pessoal;

VI – atuação em defesa legítima de seu interesse ou direito; e

VII – ciência do teor de acusações e vista dos autos, quando estiver sendo investigado.

## **CAPÍTULO III DOS DEVERES E DAS VEDAÇÕES DO AGENTE PÚBLICO**

### **Seção I Dos Deveres Éticos Fundamentais**

Art. 7º São deveres éticos fundamentais do Agente Público:

I – agir com lealdade e boa-fé;

II – ser justo e honesto no desempenho de suas funções e no relacionamento com subordinados, colegas, superiores hierárquicos, parceiros, patrocinadores e usuários do serviço público;

III – observar os princípios e valores da ética pública;

IV – atender prontamente às questões que lhe forem encaminhadas;

V – ser ágil na prestação de contas de suas atividades;

VI – aperfeiçoar o processo de comunicação e contato com o público;

VII – praticar a cortesia, a urbanidade e respeitar a capacidade e as limitações individuais de colegas de trabalho e dos usuários do serviço público, sem preconceito ou distinção de raça, sexo,



Manaus, terça-feira, 17 de junho de 2025

nacionalidade, cor, idade, religião, preferência política, posição social e outras formas de discriminação em quaisquer ambientes e formatos de interação;

**VIII** – representar contra atos que contrariem as normas deste Código de Ética;

**IX** – resistir às pressões de superiores hierárquicos, contratantes, interessados e outros que visem obter favor, benesses ou vantagens ilegais ou imorais, denunciando a sua prática;

**X** – comunicar imediatamente aos superiores todo ato ou fato contrário ao interesse público, para providências cabíveis;

**XI** – participar de movimentos e estudos relacionados à melhoria do exercício de suas funções, visando o bem comum;

**XII** – apresentar-se ao trabalho com trajes adequados ao exercício da função;

**XIII** – manter-se atualizado com instruções, normas de serviço e legislações pertinentes ao órgão ou entidade de exercício;

**XIV** – facilitar atividades de fiscalização pelos órgãos de controle;

**XV** – exercer função, poder ou autoridade de acordo com a lei e regulamentações da Administração Pública, sendo vedado o exercício contrário ao interesse público;

**XVI** – ter assiduidade, pontualidade, discrição, urbanidade e lealdade às instituições;

**XVII** – agir sempre, em todos os ambientes e formas de interação, com retidão, ética e probidade, inspirando segurança e confiança na palavra empenhada e nos compromissos assumidos;

**XVIII** – agir em conformidade com os princípios e valores estabelecidos neste Código de Ética e na legislação aplicável, sempre defendendo o bem comum de forma a valorizar a imagem e a reputação do serviço público e da instituição pública da qual faz parte; e

**XIX** – divulgar e estimular o cumprimento deste Código de Ética.

## Seção II Das Vedações

**Art. 8º** É vedado ao Agente Público:

**I** – utilizar-se de cargo, emprego ou função, de facilidades, amizades, posição e influências para obter favorecimento para si ou para outrem;

**II** – prejudicar deliberadamente a reputação de subordinados, colegas, superiores hierárquicos ou pessoas que dele dependam;

**III** – ser conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão;

**IV** – usar de artifícios para procrastinar ou dificultar exercício de direito de qualquer pessoa;

**V** – deixar de utilizar conhecimentos, avanços técnicos e científicos ao seu alcance no desenvolvimento de suas atividades;

**VI** – permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;

**VII** – alterar ou deturpar teor de documentos;

**VIII** – iludir ou tentar iludir pessoa que necessite de atendimento em serviços públicos;

**IX** – desviar Agente Público para atendimento a interesse particular;

**X** – retirar de repartição pública, sem autorização legal, documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público;

**XI** – usar informações privilegiadas obtidas em âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, amigos ou de terceiros;

**XII** – apresentar-se embriagado ou sob o efeito de entorpecentes para prestar serviço;

**XIII** – permitir ou contribuir para que instituição que atente contra a moral, honestidade ou dignidade da pessoa humana tenha acesso a recursos públicos de qualquer natureza;

**XIV** – exercer atividade profissional antiética ou ligar seu nome a empreendimentos que atentem contra a moral pública;

**XV** – permitir ou concorrer para que interesses particulares prevaleçam sobre o interesse público;

**XVI** – exigir submissão, constranger ou intimidar outro Agente Público, utilizando-se do poder que recebe em razão do cargo, emprego ou função pública que ocupa;

**XVII** – crescer ou estabilizar-se sobre o poder corruptivo do hábito do erro, da opressão, da falsidade ou da inexistência;

**XVIII** – adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo o assédio sexual de qualquer natureza, ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem em quaisquer tipos, meios ou formas de interação;

**XIX** – realizar ou facilitar a inserção de dados falsos ou a alteração/exclusão indevida de dados corretos nos sistemas informatizados da Administração Pública Municipal;

**XX** – participar de qualquer outra atividade que possa significar conflito de interesses em relação à atividade pública que exerce;

**XXI** – é vedado ainda ao Agente Público pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, independentemente do valor monetário, bem como a aceitação de brinde ou presente de pessoa, empresa ou entidade que tenha ou que possa ter interesse em:

**a)** quaisquer atos de mero expediente de responsabilidade do Agente Público;

**b)** decisão de jurisdição do órgão ou entidade de vínculo funcional do Agente Público; e

**c)** informações institucionais de caráter sigiloso a que o Agente Público tenha acesso.

**Art. 9º** O Agente Público que fizer denúncia infundada estará sujeito às sanções deste Código de Ética.

## TÍTULO III DA CONDUTA ÉTICA DO GESTOR PÚBLICO

### CAPÍTULO I DAS NORMAS ÉTICAS FUNDAMENTAIS

**Art. 10.** A atuação do gestor público deve pautar-se especialmente nas seguintes condutas:



Manaus, terça-feira, 17 de junho de 2025

I – adotar medidas para evitar conflito de interesses privados com o interesse público;

II – tratar respeitosamente subordinados e demais colegas de trabalho;

III – combater práticas que possam suscitar qualquer forma de abuso de poder;

IV – utilizar, exclusivamente, o poder institucional que lhe é atribuído por meio do cargo, função ou emprego público que ocupa, para viabilizar o atendimento ao interesse público;

V – buscar a excelência na qualidade do trabalho, utilizando a crítica, quando necessária, de forma construtiva e em caráter reservado, focando no ato ou fato e não na pessoa; e

VI – apoiar a divulgação e adoção de condutas éticas no ambiente de trabalho.

**Art. 11.** É vedado ao gestor público receber auxílio-transporte, hospedagem e demais recursos financeiros ou favores de particulares que possam gerar dúvidas quanto à sua probidade ou imparcialidade.

**Parágrafo único.** É permitida a participação em eventos, desde que tornada pública qualquer remuneração, bem como pagamento de despesas de viagem pelo promotor do evento, que não poderá ter interesse em decisão a ser proferida no âmbito do município de Manaus.

**Art. 12.** É permitido ao gestor público o exercício não remunerado de encargo de mandatário, desde que não implique a prática de atos de comércio ou quaisquer outros incompatíveis com o exercício do seu cargo, emprego ou função, nos termos da lei.

**Art. 13.** O gestor público deverá informar a existência de eventual conflito de interesses, bem como comunicar qualquer circunstância ou fato impeditivo de sua participação em decisão coletiva ou em órgão colegiado.

**Art. 14.** É vedado ao gestor público opinar publicamente sobre:

I – honorabilidade e desempenho funcional de outro gestor público municipal;

II – mérito de questão a ele submetida, para decisão individual ou em órgão colegiado; e

III – matérias não atinentes a sua área de competência.

## **CAPÍTULO II DA ALTA ADMINISTRAÇÃO**

**Art. 15.** A Alta Administração do Poder Executivo Municipal compõe-se dos seguintes gestores públicos:

I – Prefeito e Vice-Prefeito;

II – Secretários, Subsecretários, Procurador-Geral, Subprocuradores, Controlador-Geral, Controlador-Geral Adjunto, Ouvidor-Geral e demais dirigentes com *status* de Secretário e Subsecretário;

III – Diretores Presidentes e Vice-Presidentes de entidades da Administração Indireta do Poder Executivo Municipal;

IV – Presidentes de Conselhos Municipais; e

V – outros agentes públicos, conforme deliberado por Conselhos Municipais.

**Art. 16.** A autoridade pública deve possibilitar à sociedade ir a lisura de processo decisório governamental e adotar mecanismos de consulta, visando a transparência de sua gestão.

**Art. 17.** A autoridade pública deve pautar-se pelos padrões da ética, submetendo-se especialmente aos deveres de honestidade, boa-fé, transparência, integridade, impessoalidade, probidade, decoro e submissão ao interesse público.

## **CAPÍTULO III DA CONDUTA E DO COMPORTAMENTO DO SERVIDOR**

### **Seção I Da Utilização dos Recursos**

**Art. 18.** Todos os servidores, sobretudo os da Alta Administração, têm o dever de proteger e conservar os recursos públicos e não poderão usar esses recursos, nem permitir o seu uso, a não ser para os fins autorizados em lei ou regulamento.

**Parágrafo único.** São considerados recursos públicos:

I – recursos financeiros;

II – bens móveis ou imóveis de propriedade do município de Manaus ou que tenham o uso, a posse, a guarda ou a detenção, ainda que provisória;

III – direitos ou outros interesses intangíveis adquiridos ou obtidos com recursos financeiros oficiais, incluindo-se as atividades realizadas pelos servidores públicos, em seu exercício funcional, e as executadas pelas demais pessoas que prestam serviço ao município de Manaus;

IV – suprimentos de escritório, bens de informática e comunicação, correspondências oficiais, tecnologias da informação, instalações de impressão e reprodução, registros e veículos oficiais adquiridos de forma permanente; e

V – jornada de trabalho, que é o tempo correspondente ao horário de expediente que o servidor público está obrigado a cumprir.

### **Seção II Do Conflito de Interesses**

**Art. 19.** Ocorre conflito de interesses quando situações de confronto entre os interesses públicos e privados são gerados, comprometendo o interesse coletivo ou sendo capaz de influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública e as atribuições do servidor em seu cargo, emprego ou função.

**§1º** Considera-se conflito de interesses qualquer oportunidade de ganho que possa ser obtido por meio ou em consequência das atividades desempenhadas pelo servidor em seu cargo, emprego ou função, em benefício:

I – de si próprio;

II – de parente até o terceiro grau civil;

III – de terceiros com os quais o servidor mantenha relação de sociedade; ou

IV – de organização da qual o servidor seja sócio, diretor, administrador, preposto ou responsável técnico.

**§2º** Os servidores públicos têm o dever de declarar, através de documento geral administrativo, às Comissões de Ética da sua Unidade Gestora, qualquer interesse privado relacionado com suas funções públicas, e de tomar as medidas necessárias para resolver quaisquer conflitos, de forma a proteger o interesse público.

**Art. 20.** São fontes potenciais de conflitos de interesse financeiros e devem ser informadas:

I – propriedades imobiliárias;

II – participações acionárias;





Manaus, terça-feira, 17 de junho de 2025

III – participação societária ou direção de empresas;

IV – presentes, viagens e hospedagens patrocinadas;

V – dívidas, inclusive as passíveis ou já inscritas em programas ou instituições de recuperação de crédito; e

VI – outros investimentos, ativos, passivos e fontes substanciais de renda.

**Art. 21.** São fontes potenciais de conflitos de interesse pessoal:

I – relações com organizações esportivas;

II – relações com organizações religiosas;

III – relações com organizações culturais;

IV – relações com organizações sociais;

V – relações familiares; e

VI – outras relações de ordem pessoal.

**Art. 22.** Relacionamentos de ordem profissional, que possam ser interpretados como favorecimento, também se classificam como fontes potenciais de conflito de interesses.

**Parágrafo único.** Os conflitos e divergências de natureza jurídica serão remetidos à análise da Procuradoria-Geral do Município – PGM, para emissão de Parecer.

**Art. 23.** São fontes extremas para a geração de conflitos de interesse:

I – divulgar, fornecer ou repassar tecnologias que tenham sido adquiridas ou desenvolvidas pela Prefeitura de Manaus, salvo com expressa autorização da autoridade competente; e

II – valer-se do bom relacionamento interpessoal com os colegas para escusar-se do cumprimento de suas obrigações, deveres e atribuições.

### Seção III

#### Do Combate ao Assédio, Abuso e Discriminação

**Art. 24.** É dever de todos os agentes públicos repudiar e atuar ativamente contra quaisquer práticas que possam configurar, direta ou indiretamente, implícita ou explicitamente, assédio, abuso, ou discriminação, sejam estes de natureza sexual ou moral, racista, misógina, xenofóbica, homofóbica, transfóbica, em todas as suas formas e vertentes, capazes ou não de ridicularizar ou menosprezar o indivíduo em quaisquer tipos, meios ou formas de interação.

**Art. 25.** É dever dos agentes públicos repudiar e atuar ativamente contra qualquer forma de intolerância religiosa advinda de manifestação individual, coletiva ou institucional, de conteúdo depreciativo, que ridicularize ou menospreze religião, concepção religiosa, credo, profissão de fé, culto, práticas ou peculiaridades rituais ou litúrgicas em quaisquer tipos, meios ou formas de interação.

**Art. 26.** O Poder Executivo Municipal poderá desenvolver programas de combate a todas as formas de assédio, abuso, intolerância religiosa e discriminação no ambiente de trabalho, bem como, fomentar e publicizar os canais de denúncia com vistas a punição do autor e a proteção às vítimas.

### Seção IV

#### Do Relacionamento com Fornecedores

**Art. 27.** No relacionamento com fornecedores o agente público deve observar as seguintes regras em todo e qualquer ato de contratação:

I – dever de honestidade, imparcialidade, impessoalidade, legalidade e lealdade à instituição;

II – observância da isonomia, da seleção da proposta mais vantajosa para a administração, a promoção do desenvolvimento sustentável, sendo processada e julgada em estrita conformidade com as normas para licitações e contratos estabelecidas na Lei nº 14.133, de 2021 e demais legislações correlatas, ressalvadas as licitações e contratos assinados sob a égide da legislação vigente à época.

III – as reuniões com fornecedores devem ser preferencialmente realizadas nas dependências dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal e contar com a presença de mais de um agente público;

IV – é proibido receber qualquer fornecedor de bens e serviços, caso haja relacionamento do agente público mediante contrato com a empresa, na qual possua participação societária ou vínculo como gerente, administrador ou prestador de serviços;

V – é proibido ao agente público receber comissões ou quaisquer outros benefícios, monetários ou não, de empresas para estreitar relacionamento com o Poder Público Municipal;

VI – é proibido fornecer informação privilegiada de qualquer natureza que possa vir a favorecer a empresa em processos licitatórios;

VII – é proibido ao agente receber diárias e passagens ou ter as despesas de traslado, estadia ou permanência custeadas por fornecedores; e

VIII – nas contratações de bens, obras e serviços de grande vulto, o edital deverá prever a obrigatoriedade de implantação de Programa de Integridade pelo licitante vencedor, na forma estabelecida na legislação.

### TÍTULO IV

#### DAS COMISSÕES DE ÉTICA

**Art. 28.** Em todos órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo Municipal, haverá uma Comissão de Ética Setorial/Seccional, designada por ato do gestor da pasta, com a finalidade de divulgar as normas do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração do Município de Manaus e atuar na prevenção e na instauração de procedimento para apuração de ato que possa configurar descumprimento ao Código de Conduta Ética.

**§1º** O Gestor da Pasta contribuirá para o fortalecimento da conduta ética na instituição, apoiando as ações da Comissão de Ética Setorial/Seccional.

**§2º** A atuação em Comissões de Ética Setoriais/Seccionais não enseja remuneração e os trabalhos nela desenvolvidos são considerados prestação de relevante serviço público.

**Art. 29.** Cabe a Comissão-Geral de Ética Pública (CoGEP), criada por meio da Lei Municipal nº 3.480, de 01 de abril de 2025, expedir normas e diretrizes a serem seguidas pelas Comissões de Ética Setoriais/Seccionais da Administração Pública Municipal Direta e Indireta;

**Art. 30.** As Comissões de Ética Setoriais/Seccionais deverão ser designadas em até 60 (sessenta) dias após a divulgação do Regimento Interno da CoGEP.

### TÍTULO V

#### DO PROCEDIMENTO E DAS SANÇÕES ÉTICAS

**Art. 31.** Em caso de descumprimento deste Código, observadas as competências originária e recursal e após o devido processo ético, a violação acarretará nas seguintes sanções:

I – advertência verbal; ou



Manaus, terça-feira, 17 de junho de 2025

II – repressão.

**Art. 32.** As sanções previstas no art. 31 deste Decreto serão aplicadas:

I – pela CoGEP, nos casos que envolvam servidores da Alta Administração; e

II – pelas Comissões de Ética Setoriais/Seccionais instituídas nos respectivos órgãos e entidades, nos demais casos.

**Art. 33.** As comissões referidas nos incisos I e II do art. 32 deste Decreto poderão, conforme a gravidade da conduta, encaminhar o caso à autoridade competente para apuração de outras penalidades cabíveis, mediante a instauração de Processo Administrativo Disciplinar – PAD, nos termos da legislação aplicável.

**Art. 34.** As Comissões de Ética Setoriais/Seccionais e a CoGEP não podem escusar-se de proferir decisão em processo ético, por omissão ou alegando desconhecimento deste Código de Ética que, se existente, será suprida pela invocação aos princípios que regem a Administração Pública.

**Art. 35.** A aplicação de mais de uma advertência no mesmo período de avaliação de desempenho, ou a aplicação de uma sanção de repressão, caracteriza violação grave aos preceitos deste Código de Ética.

**Art. 36.** As Comissões de Ética Setoriais/Seccionais deverão enviar cópia da síntese de decisões proferidas por ocorrência ética:

I – à unidade de gestão de pessoas do Agente Público sancionado para ser juntada e considerada no processo de avaliação de desempenho; e

II – à CoGEP.

**Art. 37.** Da decisão final em Processo Ético aplicada pela Comissão de Ética Setorial/Seccional, caberá:

I – pedido de Reconsideração à instância responsável pela abertura do processo ético; e

II – recurso ao CoGEP.

**Art. 38.** Na hipótese de aplicação de sanção, após esgotados os recursos, serão informados:

I – à chefia imediata e ao dirigente máximo do órgão ou entidade em que o Agente Público sancionado está em exercício; e

II – ao Prefeito de Manaus, no caso de sanção de agente da Alta Administração do Poder Executivo Municipal.

**Art. 39.** O exercício de apuração de falta ética prescreve em 2 (dois) anos.

**§1º** O prazo de prescrição começa a ser contado a partir da comprovação da data de ocorrência do fato.

**§2º** A instauração de averiguação preliminar ou processo ético interrompe a prescrição.

**§3º** A prescrição intercorrente não se aplica nos procedimentos éticos de que trata este Código de Ética.

**Art. 40.** Normas complementares à matéria tratada neste Título serão estabelecidas em Deliberação do CoGEP.

## TÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 41.** O Agente Público deve prestar compromisso de acatamento e observância ao disposto neste Código de Ética,

em formulário próprio a ser estabelecido pelo CoGEP, arquivado juntamente com os documentos comprobatórios de seu vínculo com o Poder Executivo Municipal, no respectivo órgão ou entidade.

**Art. 42.** As atividades de divulgação e orientação sobre conduta ética no Poder Executivo Municipal são de competência do CoGEP e das Comissões de Ética Setoriais/Seccionais, com o apoio da CGM.

**Art. 43.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Manaus, 17 de junho de 2025.

DAVID ANTÔNIO ALESSANDRO MOREIRA DE ALMEIDA  
Prefeito de Manaus

MARCOS SÉRGIO ROTA  
Secretário Municipal Chefe da Casa Civil

ALESSANDRO MOREIRA SILVA  
Controlador-Geral do Município

## DECRETO Nº 6.154, DE 17 DE JUNHO DE 2025

**CRIA** o Grupo de Trabalho Institucional do Poder Público – GIPP, e dá outras providências.

O **PREFEITO DE MANAUS**, no uso da competência que lhe confere o art. 128, I, da Lei Orgânica do Município de Manaus,

**CONSIDERANDO** a necessidade de continuidade dos procedimentos determinados pela Portaria nº 75 – MCID, de 28 de janeiro de 2025, no que tange às etapas pré e pós-obra;

**CONSIDERANDO** a necessidade de acompanhamento, interlocução e articulação das demandas locais, visando à garantia das políticas públicas necessárias ao atendimento das famílias a serem beneficiadas com empreendimentos habitacionais;

**CONSIDERANDO** o disposto nos Ofícios nº 0204/2025-GDP-FME, nº 636/2025-PRE/IMMU, nº 0259/2025-GABSEC/SEMACC, nº 882/2025-SEMASC, nº 1410/2025-SEMED/GS, 990/2025-GS/SEMINF, nº 0628/2025-GS/SEMMASCLIMA, nº 0366/2025-DAP/SUBGS/SEMSA, nº 1127/2025-GS/SEMSEG, nº 274/2025-GS/SEMTEPI, nº 278/2025-ASJUR/GS/SEMULSP, nº 0590/2025-GPRES/IMPLURB (PRESID), nº 172/2025-FMS e nº 797/2025-DIVP/MANAUSCULT;

**CONSIDERANDO** o teor do Ofício nº 0626/2025 – SEMHAF/GS e o que consta nos autos do Processo nº 2025.18911.18923.0.017983 (Sigid) (Volume 1),

## DECRETA:

**Art. 1º** Fica criado o Grupo de Trabalho Institucional do Poder Público – GIPP, uma instância colegiada responsável por acompanhar, intermediar e articular as demandas locais, com o objetivo de assegurar as políticas públicas necessárias para atender as famílias que serão contempladas com as unidades habitacionais de interesse social no Município, conforme previsto na Portaria nº 75, de 28 de janeiro de 2025, do Ministério das Cidades.

