



CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Elaborado Por:
Controladoria-Geral do Município





Renato Frota Magalhães
Prefeito

Arnaldo Gomes Flores
Controlador-Geral do Município

Lucilene Florêncio Viana
Controladora-Geral Adjunta

Raimundo Nonato Marreiros de Oliveira
Ouvidor-Geral

ELABORAÇÃO
Joabe Cota Riker
Lorena de Oliveira Pereira

REVISÃO
Gleuson Silva Chaves
Dhawson Nobre de Almeida
Helen Leão Braga
Rafael Hagge Batista

DIAGRAMAÇÃO
Lorena de Oliveira Pereira

Julho /2026

APRESENTAÇÃO

Olá, Servidor Público da Prefeitura de Manaus!

Você sabe o que é assédio? Esse tema é bastante comentado no dia a dia de trabalho, porém muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o assunto, e sobre os seus vários tipos de ocorrência.

Nesta cartilha, você conhecerá o que é assédio, previsão legal, as diversas formas que ele pode ser cometido e suas consequências, além, claro de verificarmos como prevenir, evitar e denunciar essa prática.

Com medidas eficientes e fáceis, podemos prevenir e combater os diversos tipos de assédio, buscando tornar o nosso ambiente de trabalho mais íntegro, positivo e proativo.



HUMANIZANDO O SERVIÇO PÚBLICO



A busca pela humanização das relações de trabalho e pelo engajamento dos servidores vem ganhando força na Administração Pública.

É latente a necessidade do estabelecimento de demandas que garantam a prevenção e o combate a todos os tipos de assédio na Prefeitura de Manaus.

Pensando nisso, a Prefeitura

de Manaus, por intermédio da Controladoria-Geral do Município (CGM), trabalha na construção de um ambiente propício à justiça, dignidade, respeito e valorização do servidor público.

Essa cartilha explica melhor o que configura assédio e apresenta a Política de Prevenção e Combate a todos os tipos de assédio.



PREVISÃO LEGAL

São diversos os instrumentos que tratam do conceito de assédio:

- **Constituição da República**

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Art. 1º, III e IV

É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra.

Art. 5º, X, e 6º

- **Código Penal**

Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais (art. 146-A) – Incluído pela Lei nº 14.811, de 2024.

- **Código Civil**

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186 e 927).

- **Estatuto do Servidor Público Municipal da Prefeitura de Manaus – Lei 1.118, de 01/09/1971.**

São deveres dos funcionários:

tratar com urbanidade os companheiros de trabalho e as partes, atendendo-as sem preferências pessoais; manter espírito de solidariedade e colaboração com os companheiros de trabalho;

Art. 206, IV e VI

LEMBRETE

Para fins da legislação municipal, considera-se servidor público aquele que exerce, mesmo que transitoriamente ou sem remuneração, emprego, cargo ou função pública.



O QUE PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO?

Em junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

A Convenção trouxe em seu art. 1º o seguinte conceito de assédio moral:

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

Classificações do assédio moral

No ambiente de trabalho, o as-



sédio moral pode ser classificado conforme abrangência e hierarquia.

ABRANGÊNCIA

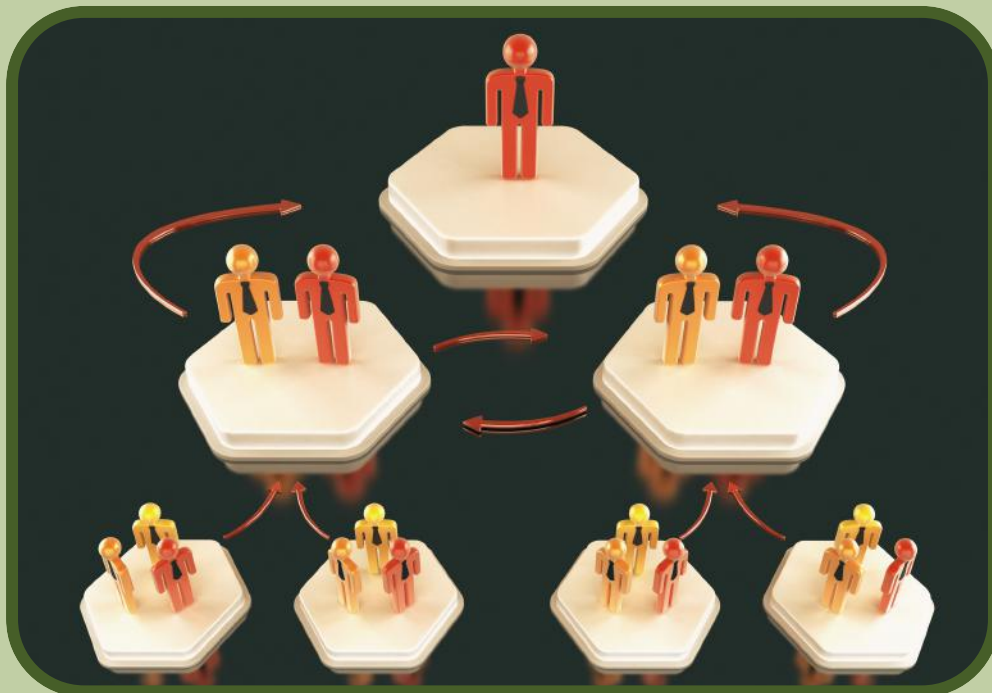
Assédio moral interpessoal

Voltado para um indivíduo, de forma direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

Assédio moral institucional

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.





HIERARQUIA

- **Assédio moral vertical**

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferente e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente: o superior para o subordinado.

Ascendente: do subordinado para o superior.

- **Assédio moral horizontal:**

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia.

- **Assédio moral misto:**

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal.





ASSÉDIO CONSISTE NA VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE OU DA INTEGRIDADE PSÍQUICA OU FÍSICA DE OUTRA PESSOA POR MEIO DE CONDUTA ABUSIVA.

Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.



ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

O assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.



CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL:

São características do assédio moral (independentemente da intencionalidade da conduta), ações que possam acarretar exclusão de servidores, empregados, estagiários ou terceirizados de suas funções ou que deteriorem o ambiente laboral. Podem ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.

**DIGA NÃO AO
ASSÉDIO**





EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL:



Retirar a autonomia do colaborador ou tarefas que habitualmente competiam a ele executar;



Contestar, a todo o momento, suas decisões;



Retirar cargos ou funções sem motivo justo;



Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;



Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;



Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;





Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;



Passar tarefas humilhantes;



Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um condições de trabalho fora do contexto da estrutura hierárquica prevista;



Gritar ou falar de forma desrespeitosa;



Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do servidor;



Não levar em conta seus problemas de saúde;



Opinar sobre as preferências particulares da vítima.



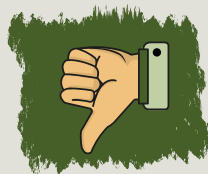
ALGUMAS CONDUTAS QUE AGRAVAM O ASSÉDIO



Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;



Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;



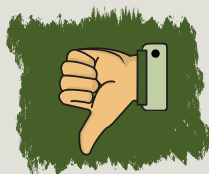
Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir – gerando sensação de inutilidade e incompetência;



Contestação sistemática de decisões e críticas de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;



Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;

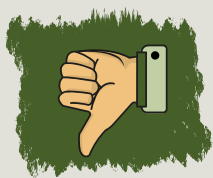


Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;





Atribuir metas inalcançáveis ou majoradas ao longo o prazo estabelecido;



Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;



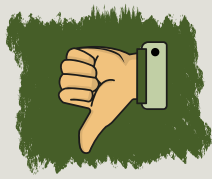
Controlar a frequência e o tempo de utilização de idas ao banheiro;



Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;



Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;



Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa; e



Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional.



ONDE PODEM OCORRER SITUAÇÃO DE ASSÉDIO?

- Nos locais de trabalho;
- Em deslocamentos ou viagens;
- Em treinamentos;
- Através de mensagens por aplicativos ou ambiente virtual cyberbullying; e
- Eventos, jogos e atividades sociais relacionadas ao trabalho.



E O QUE NÃO É ASSÉDIO?

Importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

O serviço público deve ser cumprido com eficiência. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada sem o devido zelo, não configuram assédio moral.

AUMENTO DO VOLUME DE TRABALHO

É normal, em certos períodos, haver um aumento de atividades nas mais diversas áreas. No serviço público não é diferente. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.



MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A condição física e ambiental do local de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado; com temperaturas fora de um padrão específico; excessivamente ruidoso, por exemplo), que colocam o servidor em situação degradante frente aos demais colegas de trabalho, de forma continuada, pode ser configurado como assédio moral.



MAIS EXEMPLOS DO QUE NÃO É ASSÉDIO

1. Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
2. Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
3. Conflitos esporádicos com colegas ou chefias como divergências sobre determinados temas, comunicadas de forma direta e respeitosa;
4. Críticas construtivas; e
5. Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, (desde que não seja feita de forma a causar situação constrangedora na pessoa avaliada).



EXEMPLOS DE ASSÉDIO CONTRA AS MULHERES

 Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;

 Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;

 Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;

 Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas a ele;

 Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;

 Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas ou impedir que exerçam outros direitos em decorrência da gravidez ou do parto;



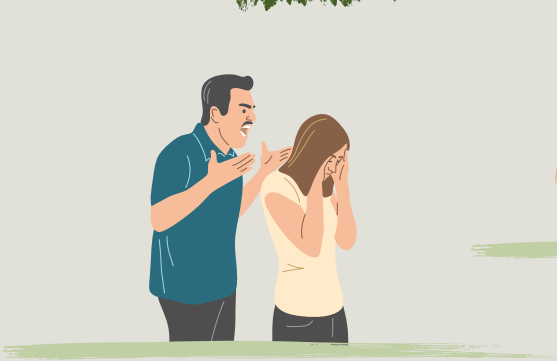
 Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;

 Emitir críticas ao fato da mulher ter engravidado;

 Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;

 Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e

 Proferir piadas de cunho sexista.





ASSÉDIO CONTRA OS HOMENS

Homens geralmente não denunciam, mas também são vítimas de diversos tipos de assédio.

O machismo e preconceito dificultam a identificação dos casos. Por exemplo, quando se fala em assédio sexual, o que vem à mente é o assédio praticado contra a mulher, porém, homens também podem ser vítimas desse tipo de crime.

Embora em número muito inferior, os homens também sofrem com esse problema, mas ocorre que essa questão é pouco debatida, e tende a causar vergonha e culpa às vítimas, o que os afasta da possibilidade de formalizarem denúncia.

O assédio contra homens é comum e recorrente, porém, menor do que àqueles sofridos pelas mulheres. Ainda assim, há um sinal de alerta para que esse problema também seja tratado em nosso ambiente de trabalho.

Como parte das soluções para o problema, é fundamental que se inicie uma mudança cultural para combater o machismo e a toxicidade das masculinidades que impedem os homens de expressarem suas vulnerabilidades e sofrimentos, pois isso os torna mais suscetíveis à aceitação de cenários desconfortáveis como esses.



BULLYING

- Bullying é uma palavra que se originou na língua inglesa. “Bully” significa “valentão”, e o sufixo “ing” representa uma ação contínua;
- Bullying é todo ato de violência física ou psicológica que ocorre de forma intencional e repetitiva - mas sem motivação evidente com o objetivo de intimidar, agredir ou provocar dor ou angústia em uma ou mais pessoas; e
- O bullying pode acontecer em qualquer lugar, inclusive em nosso ambiente de trabalho.



MICROAGRESSÕES

As microagressões são interações onde ocorrem injúrias breves e clichês, que podem ser:

- Verbais;
- Comportamentais ou ambientais;
- De forma intencional ou não; e
- que comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra membros de um grupo oprimido, sendo geralmente percebidos como agressões apenas pelas vítimas.

Um dos exemplos é o Micromachismo, que são atitudes de discriminação em relação às mulheres perpetuadas diariamente, de tal forma que fazem parte do cotidiano.





Exemplo:

Tratar as mulheres de maneira desigual em termos de oportunidades, direitos, remuneração e acesso a recursos.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL



- O assédio moral organizacional, coletivo ou institucional, ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio.
- O propósito é atingir o(a) trabalhador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o objetivo de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou demonstrar poder.

CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

- Assédio moral organizacional se caracteriza pelo processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro.
- Pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil.



ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada. Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

- É definido por lei como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Código Penal, art. 216-A).
- O assédio sexual É CRIME e não deve ser tolerado.
- A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

O assédio sexual pode ocorrer de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

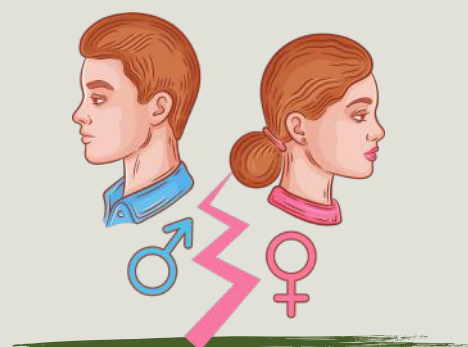
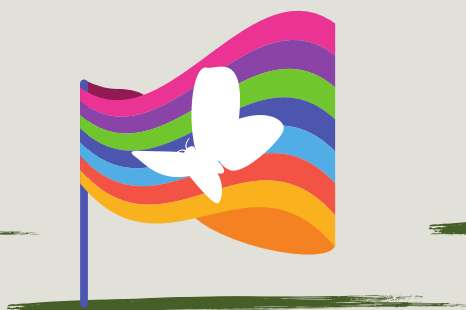
Pode ser manifestado através de:

- Mensagens escritas;
- Gestos;
- Cantadas;
- Toques;
- Piadas;
- Insinuações;
- Chantagens ou ameaças;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- oferecimento de vantagens ou pequenas benesses para a pessoa assediada, em troca de sexo; e
- convites impertinentes.



DISCRIMINAÇÃO

É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, cor, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto dificultar, anular ou restringir o reconhecimento, usufruto ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais - em igualdade de condições - nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada do servidor.



CONSEQUÊNCIAS

O assédio traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho e a Administração Pública.

Veja as consequências mais comuns:

PARA OS SERVIDORES

- Dores de cabeça
- Irritabilidade
- Crise de choro
- Abandono de relações pessoais
- Isolamento
- Depressão
- Síndrome do pânico
- Estresse
- Esgotamento físico e emocional
- Perda do Significado do trabalho

PARA A ADMINISTRAÇÃO

- Redução da produtividade
- Rotatividade de Pessoal
- Aumento de erros e acidentes
- Absentismo (faltas)
- Licenças médicas



DANOS MAIS GRAVES QUE PODEM SER CAUSADOS PELO ASSÉDIO

- Psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e dificuldade de acreditar em si mesmo, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- Físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, estresse, suicídio;
- Sociais: falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento laboral entre os servidores, crises familiares; e,
- Profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações.





COMO PREVENIR

A principal forma de prevenção é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio é primordial. É também preciso garantir a dignidade do servidor. Para isso, é fundamental:

- Garantir ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional;
- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores, com definição clara de tarefas e metas;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio em geral; e
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio.



QUEM PODE DENUNCIAR O ASSÉDIO?

Tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho, de mesma hierarquia, podem ser denunciados(as) por assédio. Em geral, o(a) assediador(a) desenvolve sentimentos de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função exercida.

Ao perceber que colegas estão isolados no ambiente de trabalho, procure chamá-los para conversar e forneça ajuda ou apoio.

Normalmente quem sofre assédio de forma continuada rompe os laços afetivos com as pessoas e com o trabalho. Preste atenção se os colegas estão reproduzindo os atos de violência psicológica iniciados por um superior hierárquico. Seja o primeiro a romper o pacto coletivo de tolerância, omissão e silêncio com o assédio.

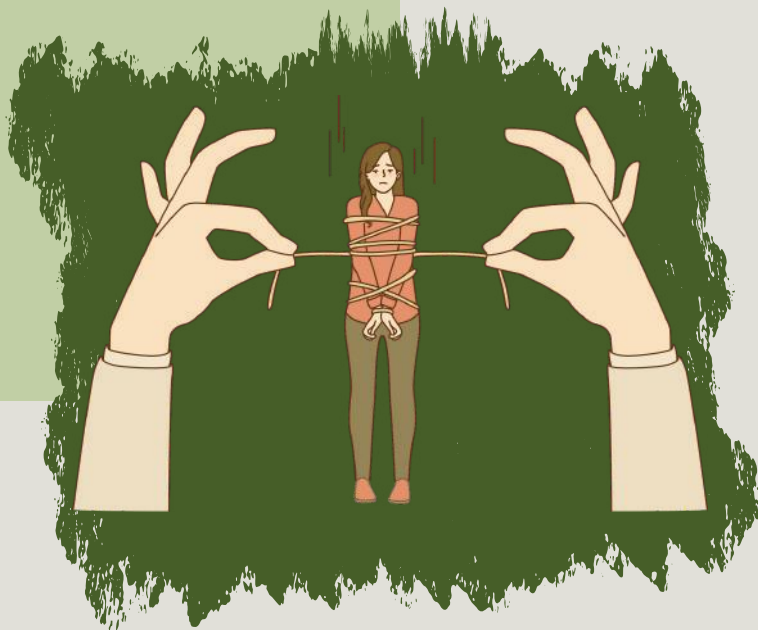


RESPONSABILIZAÇÃO DO ASSEDIADOR



- Na esfera Trabalhista, por infração aos artigos 482 e 483 da CLT;
- Na esfera Administrativa, por infração disciplinar;
- Na esfera Cível, por danos morais e materiais (despesas médicas, perda salarial entre outros prejuízos financeiros);
- Na esfera Eleitoral, Crime artigos 299 e 301 do código eleitoral.
- Na esfera Penal, pode configurar:
 - Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
 - A discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);
 - A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);
- O assédio sexual laboral (art. 216-A do Código Penal);
- A importunação sexual (art. 215-A do Código Penal);
- O registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B do Código Penal) e a injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal);
- Responder por ameaças, agressões físicas, difamação e calúnia; e
- Responsabilidade ética e disciplinar pelos órgãos de classe.





A VÍTIMA E O ASSEDIADOR

Para romper com o ciclo do assédio a vítima deve romper com o silêncio:

- Deve anotar tudo. As situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Conversar com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas; • Evitar ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Reunir todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;
- Denunciar na Ouvidoria do órgão ou entidade e fazer um boletim de ocorrência na Delegacia.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa cartilha exemplificou apenas alguns casos, dentre as diversas maneiras de assédio, que podem ser cometidas contra homens e mulheres, de forma vertical ou horizontal e até mesmo mista, prejudicando o ambiente de trabalho, a vida, e a saúde física e mental das vítimas, e claro, podendo acarretar em consequências severas para o assediador.

Por isso é importante estar atento a qualquer comportamento que possa ser considerado abusivo ou desrespeitoso. Lembre-se de que o respeito mútuo e a comunicação saudável são fundamentais para um ambiente de trabalho positivo e produtivo.



DENUNCIE

Você está sendo vítima de assédio?
Não fique calado(a). DENUNCIE!



Sua denúncia será acolhida e estará segura conosco.



Utilize os canais abaixo para entrar em contato:



Presencial: Av. Brasil, 2971 - Compensa,
Manaus - AM, CEP: 69036-110

Online: <https://www.manaus.am.gov.br/cgm/ouvidoria/>



Reúna provas do assédio. Anote, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas, como data, hora e local, e liste os nomes dos que testemunharam os fatos.



REFERÊNCIAS

Câmara Municipal e Prefeitura de Uberaba (MG). Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Acesso em: 24 de maio de 2024.

Controladoria Geral da União - CGU (2023) Guia Lilás - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Acesso em: 24 de maio de 2024.

Conselho Nacional do Ministério Público (2016) Assédio Moral e Sexual: Previna-se - Brasília: CNMP, 2016. Acesso em: 24 de maio de 2024.

Senado Federal (2017-2019) Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Acesso em: 24 de maio de 2024.

Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT-6ª Região) de Pernambuco (2023-2025) Cartilha Sobre as Diversas Formas de Assédio. Acesso em: 24 de maio de 2024.







<https://www.manaus.am.gov.br/cgm/>

Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio

Manaus-AM 2026 / 2ª Edição.

Assessoria Técnica (ASTEC)

Departamento de Controladoria (DECONT)

Controladoria-Geral do Município - CGM

Prefeitura Municipal de Manaus