PROJETO DE INDICAÇÃO Nº ___/2026

Indica ao Excelentíssimo Senhor Prefeito do Município do Natal o envio à Câmara Municipal de projeto de lei complementar de sua iniciativa privativa que fortaleça o Núcleo de Apoio ao Servidor da Guarda Municipal do Natal, discipline os procedimentos de acompanhamento psicossocial e afastamento funcional, e dê outras providências.

A **CÂMARA MUNICIPAL DO NATAL**, Estado do Rio Grande do Norte, no uso das suas atribuições legais e regimentais,

INDICA ao Excelentíssimo Senhor Prefeito do Município do Natal que envie à Câmara Municipal projeto de lei complementar de sua iniciativa privativa, com o seguinte conteúdo mínimo:

Art. 1º O Núcleo de Apoio ao Servidor da Guarda Municipal do Natal (NASGAN), órgão integrante da estrutura administrativo-organizacional da Guarda Municipal do Natal, exercerá prioritariamente atividades de acolhimento, acompanhamento, orientação e suporte psicossocial aos integrantes da Instituição, vedada sua atuação como órgão substitutivo de perícia médica oficial.

Parágrafo único. As atribuições do NASGAN observarão as diretrizes de promoção da saúde ocupacional, prevenção do adoecimento mental no trabalho e valorização profissional dos guardas municipais, em consonância com a legislação federal aplicável às Guardas Municipais.

Art. 2º O afastamento funcional de integrante da Guarda Municipal por motivo de saúde física ou mental somente poderá ocorrer mediante:

I – avaliação e emissão de laudo por Junta Médica Oficial do Município do Natal;

II – observância das normas estatutárias e previdenciárias vigentes aplicáveis aos servidores públicos municipais;

III – registro formal junto ao setor competente de pessoal.

§1º O NASGAN poderá recomendar, em relatório técnico, o encaminhamento do servidor para acompanhamento especializado em saúde física ou mental, mas não poderá emitir atestado médico, laudo pericial ou determinar, por si, afastamento funcional definitivo.

§2º Nos casos de risco iminente à integridade do servidor, de terceiros ou à segurança pública, o NASGAN poderá sugerir afastamento preventivo imediato das atividades operacionais, devendo o caso ser encaminhado, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, à Junta Médica Oficial do Município do Natal para avaliação e definição da conduta adequada.

Art. 3º Compete obrigatoriamente ao NASGAN:

I – realizar acolhimento inicial do servidor em situação de sofrimento psíquico, conflito laboral ou outra demanda de natureza psicossocial;

II – promover reuniões de acompanhamento individual e, quando necessário, familiar;

III – encaminhar o servidor, quando indicado, para assistência psicológica, psiquiátrica, social ou multidisciplinar especializada na rede pública ou conveniada;

IV – acompanhar a evolução do servidor durante eventual período de afastamento, em articulação com a Junta Médica Oficial e o setor de pessoal;

V – emitir relatório técnico circunstanciado, sem caráter de laudo médico pericial, vedada a formulação de juízo conclusivo sobre capacidade laborativa;

VI – desenvolver ações permanentes de promoção da saúde mental, prevenção do suicídio, prevenção ao uso abusivo de álcool e outras drogas e educação em saúde no âmbito da Guarda Municipal.

Art. 4º A concessão de afastamento funcional poderá ser feita, de forma preventiva, por iniciativa exclusiva do NASGAN, de comando intermediário ou de qualquer setor administrativo da Guarda Municipal do Natal, quando presentes indícios de doença ou transtorno psiquiátrico que prejudique o bom cumprimento de suas funções.

§1º O afastamento preventivo será feito sem prejuízo da remuneração.

§2º O afastamento definitivo só será decretado com prévia avaliação da Junta Médica Oficial, bem como a observância do rito de licenças previsto no Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Natal.

Art. 5º O Núcleo de Pessoal da Guarda Municipal do Natal deverá manter registro atualizado dos servidores afastados por motivo de saúde, contendo, no mínimo:

I – data de início do afastamento;

II – fundamento legal e espécie de licença ou afastamento concedido;

III – número e data do laudo da Junta Médica Oficial ou documento equivalente;

IV – prazo fixado para o afastamento;

V – eventuais prorrogações e respectivas datas.

§1º Os registros de que trata o caput deverão ser consolidados em sistema próprio ou em base de dados acessível aos órgãos de controle interno e externo.

§2º O acesso a dados sensíveis de saúde observará os princípios da confidencialidade e da proteção de dados pessoais.

Art. 6º Será elaborado, semestralmente, relatório estatístico contendo, no mínimo:

I – número total de servidores afastados por motivo de saúde física ou mental, por tipo de licença;

II – dias de afastamento acumulados por capítulo da Classificação Internacional de Doenças (CID);

III – distribuição dos afastamentos por unidade de trabalho e por função de carreira;

IV – relação nominal interna dos integrantes afastados, preservados os dados sensíveis de saúde, para fins de controle administrativo e planejamento de recursos humanos, vedada a divulgação externa de informações individualizadas.

Parágrafo único. O relatório referido no caput terá caráter de transparência interna e de gestão, podendo subsidiar políticas de promoção de saúde ocupacional, sem exposição pública de dados pessoais.

Art. 7º O servidor afastado por motivo de saúde sem submissão à Junta Médica Oficial, fora das hipóteses legais de abono de faltas ou licenças de curta duração, deverá ter sua situação imediatamente regularizada, mediante encaminhamento à perícia oficial, sob pena de nulidade administrativa do ato de afastamento e de responsabilização da autoridade que o autorizou.

Art. 8º O NASGAN deverá elaborar protocolo interno de acolhimento e acompanhamento psicossocial, observando, no mínimo:

I – escuta qualificada;

II – confidencialidade e sigilo profissional, ressalvadas as hipóteses legais de comunicação obrigatória;

III – respeito à dignidade humana e à não discriminação;

IV – prevenção ao adoecimento ocupacional, com identificação de fatores de risco psicossociais;

V – reinserção funcional responsável, incluindo avaliação de riscos, adaptação de funções e articulação com a Junta Médica Oficial e com o comando da corporação.

Parágrafo único. O protocolo interno poderá ser periodicamente atualizado, à luz de evidências científicas e de diretrizes editadas pelos órgãos federais e estaduais de segurança pública e saúde do trabalhador.

Art. 9º Fica assegurado ao integrante da Guarda Municipal do Natal o direito de solicitar revisão de laudo, de afastamento funcional ou de encaminhamento psicossocial, mediante requerimento formal ao setor competente, observado o rito administrativo previsto na legislação municipal.

Parágrafo único. Sempre que possível, a revisão mencionada no caput será apreciada por junta médica diversa daquela que emitiu o primeiro laudo, resguardada a imparcialidade.

Art. 10. A lei complementar resultante desta indicação poderá prever, ainda, a celebração de convênios com instituições de saúde, universidades e programas federais de atenção psicossocial a profissionais de segurança pública, com vistas ao fortalecimento das ações do NASGAN.

Art. 11. A lei complementar resultante desta indicação entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

JUSTIFICATIVA

I – CONTEXTUALIZAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

A presente Indicação Legislativa dirige-se ao Excelentíssimo Senhor Prefeito do Município do Natal para que, no exercício de sua iniciativa privativa, nos termos do art. 61, § 1º, II, 'c', da Constituição Federal – aplicável aos municípios por simetria constitucional e pela Lei Orgânica Municipal –, envie à Câmara Municipal projeto de lei

complementar disciplinando o funcionamento do Núcleo de Apoio ao Servidor da Guarda Municipal do Natal (NASGAN).

O art. 61, § 1º, II, "c", da Constituição Federal reserva ao Chefe do Poder Executivo a iniciativa de leis que disponham sobre servidores públicos, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria, entendimento estendido aos municípios pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal em diversos julgados que vedam a usurpação de iniciativa pelo Legislativo em matérias de organização administrativa e regime de pessoal.

O princípio da separação e harmonia entre os Poderes impõe que alterações relevantes no regime jurídico de servidores públicos municipais – notadamente quanto a licenças, afastamentos, readaptações e estrutura interna de órgãos –, sejam propostas pelo Poder Executivo, sob pena de vício formal de iniciativa e consequente inconstitucionalidade formal superveniente de leis de origem parlamentar.

No âmbito municipal, o Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Natal (Lei nº 1.517/1965) disciplina o regime jurídico estatutário, estabelecendo, entre outros pontos, a necessidade de inspeção por junta médica da Prefeitura para concessão e prorrogação de licenças para tratamento de saúde e para aferição de capacidade física e mental em diversas hipóteses.

A Guarda Municipal do Natal possui Lei Orgânica própria (Lei Complementar nº 104/2008), que define sua estrutura administrativo-organizacional, prevendo, entre seus órgãos, o Núcleo de Apoio ao Servidor da Guarda Municipal do Natal e o Núcleo de Pessoal. O NASGAN foi concebido para oferecer apoio psicossocial e nutricional aos guardas, com equipes formadas por profissionais de psicologia, enfermagem, nutrição e sociologia, realizando avaliações psicossociais periódicas, acompanhamento de qualidade de vida e ações de acolhimento a servidores e familiares.

Apesar dessa previsão estrutural, a ausência de regulamentação pormenorizada das competências, limites e procedimentos do NASGAN gera, na prática,

sobreposição de funções com a perícia médica oficial, insegurança jurídica em afastamentos funcionais e lacunas no fluxo de acompanhamento psicossocial dos integrantes da Guarda Municipal do Natal.

A presente Indicação não pretende inovar diretamente na ordem jurídica, mas provocar o Chefe do Poder Executivo a encaminhar projeto de lei complementar que, de forma sistemática e harmônica com o Estatuto dos Funcionários Públicos e com a Lei Orgânica da Guarda Municipal, discipline as atribuições do NASGAN e a relação entre acolhimento psicossocial e afastamentos funcionais por motivo de saúde.

II – DIAGNÓSTICO: SAÚDE MENTAL NAS FORÇAS DE SEGURANÇA PÚBLICA MUNICIPAL

O adoecimento psíquico de profissionais de segurança pública é amplamente documentado na literatura nacional, com evidências robustas de que os transtornos mentais e comportamentais se tornaram uma das principais causas de afastamento do trabalho e de perda de produtividade.

Estudos epidemiológicos com policiais civis e militares apontam que transtornos mentais e comportamentais (TMC) representam entre 26% e 35% dos afastamentos em algumas corporações, frequentemente ocupando a primeira ou segunda posição entre as causas de licenças médicas, ao lado das doenças osteomusculares. Pesquisa realizada em instituição policial da região Centro-Oeste, entre 2014 e 2022, identificou que os TMC foram responsáveis por 30% de todas as licenças para tratamento de saúde, com prevalência anual entre 2,7% e 5% do efetivo.

No campo específico do transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), estudo com policiais militares da Bahia estimou prevalência em torno de 16,7% de provável TEPT, com mais de 35% dos participantes apresentando sintomas significativos, evidenciando a alta exposição a eventos traumáticos típica das atividades de segurança pública.

Quanto ao suicídio, dados recentes do Anuário Brasileiro de Segurança Pública e de análises de órgãos especializados mostram que a taxa de suicídio entre profissionais de segurança pública é várias vezes superior à da população em geral, chegando, em alguns recortes, a ser quatro vezes maior. Levantamentos nacionais indicam centenas de mortes por autoextermínio entre policiais e demais agentes de segurança no período recente, superando, em determinados anos, as mortes em confronto em algumas corporações.

A literatura sobre saúde mental e segurança pública enfatiza que fatores como exposição contínua à violência, sobrecarga de trabalho, escalas extensas, dificuldades de reconhecimento institucional, cultura organizacional rígida e fácil acesso a meios letais (armas de fogo) aumentam significativamente o risco de depressão, ansiedade, TEPT e comportamentos suicidas entre esses profissionais.

Em nível nacional, a Pesquisa de Informações Básicas Municipais (Munic) 2023 do IBGE indica que, embora apenas 1.322 municípios brasileiros (23,7% do total) possuem guardas municipais, o efetivo dessas corporações alcançou 101.854 guardas em 2023, mostrando a relevância crescente dessas instituições para a segurança pública local.

III – SITUAÇÃO DA GUARDA MUNICIPAL DO NATAL

A Guarda Municipal do Natal foi criada pela Lei Municipal nº 4.000/1991 e é subordinada à Secretaria Municipal de Segurança Pública e Defesa Social (Semdes). De acordo com a legislação de carreira específica (Lei Complementar nº 187/2020, com alterações da Lei Complementar nº 246/2024), o efetivo total da Guarda Municipal do Natal é composto por 800 cargos de Guarda Municipal.

Informações institucionais divulgadas pela Semdes indicam que, atualmente, a GMN conta com cerca de 420 guardas municipais em suas fileiras, distribuídos entre agentes, chefes de grupo de ação e supervisores, número inferior ao total de cargos previstos em lei, o que evidencia quadro de defasagem de efetivo.

O NASGAN, previsto na Lei Complementar nº 104/2008, foi implantado e realiza, segundo registros oficiais, atividades de apoio psicossocial e nutricional ao efetivo, com equipes técnicas multiprofissionais, avaliando periodicamente a qualidade de vida dos servidores, aplicando questionários e promovendo ações de prevenção em saúde.

Não obstante essas iniciativas, a inexistência de norma complementar que delimite, com precisão, as atribuições do NASGAN frente à Junta Médica Oficial e ao setor de pessoal tem gerado, ao longo dos anos, relatos de:

- afastamentos funcionais concedidos com base apenas em relatórios técnicos do NASGAN, sem laudo da Junta Médica Oficial, em aparente desconformidade com o Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Natal, que exige inspeção por junta médica da Prefeitura para concessão de licenças para tratamento de saúde;
- utilização de relatórios psicossociais como se fossem laudos periciais conclusivos sobre capacidade laborativa, extrapolando o escopo técnico do núcleo de apoio;
- ausência de sistema padronizado de registros e relatórios estatísticos de afastamentos, dificultando o controle interno, a elaboração de diagnósticos organizacionais e o planejamento de ações de promoção da saúde.

Essas distorções expõem tanto a Administração quanto os próprios servidores a risco de nulidade de atos e de litígios judiciais, pois licenças e afastamentos concedidos sem observância estrita do Estatuto – inclusive quanto à obrigatoriedade de perícia oficial –, podem ser questionados por órgãos de controle ou pelo Ministério Público.

IV – RISCO ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO

Análises realizadas em diferentes órgãos públicos brasileiros indicam que os transtornos mentais e comportamentais estão entre as principais causas de licenças para

tratamento de saúde e aposentadorias por invalidez, gerando relevante passivo administrativo e financeiro.

Estudo sobre servidores públicos federais estimou que, entre 2012 e 2017, os transtornos mentais responderam por 5,66 milhões de dias de licença, com custo indireto de aproximadamente R$ 1,89 bilhão em produtividade perdida, considerando apenas o serviço público federal. Pesquisas em polícias civis de estados como Santa Catarina e Goiás demonstram prevalências de transtornos mentais entre 11% e 17% dos servidores avaliados, com os TMC representando de 29% a 35,5% de todos os afastamentos registrados.

Ainda que não haja, até o momento, estudo específico publicado sobre os custos de afastamentos irregulares na Guarda Municipal do Natal, a experiência de tribunais de contas e cortes trabalhistas em todo o país revela condenações significativas a entes públicos em ações individuais e coletivas decorrentes de afastamentos indevidos, assédio moral e gestão inadequada da saúde ocupacional, com indenizações que frequentemente alcançam dezenas de milhares de reais por servidor.

Diante desse cenário, é razoável concluir que a correção de procedimentos, a vinculação estrita de afastamentos por saúde à Junta Médica Oficial e a clara delimitação de competências do NASGAN tendem a reduzir significativamente o risco de nulidades administrativas, passivos trabalhistas e ações indenizatórias, promovendo maior segurança jurídica tanto para a Administração quanto para os integrantes da corporação.

V – CONSTITUCIONALIDADE E COMPETÊNCIA LEGISLATIVA

A Indicação ora apresentada respeita integralmente o princípio da separação dos Poderes, na medida em que não pretende disciplinar diretamente a matéria, mas sim sugerir ao Poder Executivo que exerça sua iniciativa privativa em tema relacionado ao regime jurídico de servidores municipais e à organização da Administração.

No plano constitucional, destacam-se como fundamentos:

- Art. 61, § 1º, II, "c" da Constituição Federal: iniciativa privativa do Chefe do Poder Executivo para leis que disponham sobre servidores públicos, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria.
- Art. 37, caput, da Constituição Federal: princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência na Administração Pública, que exigem regramento claro e observância rigorosa do Estatuto dos Servidores em matéria de licenças e afastamentos.
- Art. 144, § 8º, da Constituição Federal: competência dos municípios para constituir guardas municipais, encarregadas da proteção de bens, serviços e instalações municipais.
- Lei Federal nº 13.022/2014 (Estatuto Geral das Guardas Municipais): estabelece o dever de valorização profissional e atenção à saúde ocupacional dos guardas municipais, inclusive mediante ações de apoio psicossocial e acompanhamento sistemático do efetivo.

No âmbito local, a Lei Orgânica do Município de Natal prevê a existência da Guarda Municipal e remete a lei complementar a definição de sua organização e funcionamento, o que foi parcialmente concretizado pela Lei Complementar nº 104/2008, restando espaço normativo para aperfeiçoamentos, especialmente quanto ao NASGAN.

A Indicação, como instrumento previsto no Regimento Interno da Câmara Municipal do Natal, constitui manifestação legítima do Poder Legislativo no exercício de sua função de fiscalização e colaboração com o Poder Executivo, sem violar a reserva de iniciativa.

VI – ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E ECONÔMICO

A proposta de regulamentação do NASGAN, tal como delineada no conteúdo mínimo sugerido, não implica, por si só, criação de novas despesas obrigatórias de caráter continuado, tampouco aumento de efetivo ou de vantagens remuneratórias.

As principais medidas previstas – delimitação de competências, exigência de laudo da Junta Médica Oficial, padronização de registros e relatórios estatísticos e elaboração de protocolos internos –, correspondem, em grande medida, a reordenamento de funções já existentes, podendo ser executadas com o quadro atual e com apoio técnico das secretarias municipais de Administração, Saúde e Segurança Pública.

Do ponto de vista econômico, estudos nacionais sobre transtornos mentais no serviço público e no setor privado demonstram que a ausência de programas estruturados de saúde mental no trabalho acarreta custos expressivos em forma de absenteísmo, presenteísmo, rotatividade e afastamentos prolongados, com impacto direto sobre produtividade e sobre a folha de pagamento.

Embora os percentuais de redução de absenteísmo variem conforme o desenho institucional, avaliações de programas corporativos de bem-estar e saúde mental indicam que iniciativas sistemáticas podem reduzir de forma relevante as ausências por transtornos mentais e gerar economias anuais significativas por trabalhador, na casa de milhares de reais, ao considerar salário, encargos e custos indiretos associados.

Aplicadas à realidade da Guarda Municipal do Natal, tais evidências sugerem que a simples correção de afastamentos irregulares, o fortalecimento da prevenção em saúde mental e a reinserção funcional responsável de servidores podem, em médio prazo, gerar economia líquida relevante para o erário, simultaneamente à melhoria de condições de trabalho e da qualidade do serviço prestado à população.

VII – RESULTADOS SOCIAIS ESPERADOS

A regulamentação clara e segura do NASGAN e dos procedimentos de afastamento funcional por saúde na Guarda Municipal do Natal tende a produzir resultados sociais concretos, alinhados a objetivos de políticas públicas nacionais e internacionais.

Em particular, a medida dialoga diretamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, notadamente o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar) e o ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes), na medida em que:

- fortalece a atenção à saúde mental de agentes públicos diretamente envolvidos na proteção da população, contribuindo para redução de transtornos mentais incapacitantes e de comportamentos suicidas;
- aprimora a governança institucional da Guarda Municipal, por meio de maior transparência, rastreabilidade de afastamentos e responsabilização de decisões administrativas, reforçando a confiança dos servidores e da sociedade na corporação.

Experiências recentes, como o programa federal Escuta Susp, coordenado pela Secretaria Nacional de Segurança Pública em parceria com a Universidade Federal de Minas Gerais, já ultrapassaram a marca de 10 mil atendimentos psicológicos a profissionais do Sistema Único de Segurança Pública em menos de um ano de funcionamento, com 2,2 mil pacientes cadastrados em 15 unidades federativas, inclusive o Rio Grande do Norte. Isso evidencia a demanda reprimida por apoio psicossocial e a efetividade de iniciativas institucionalizadas nesse campo.

Em âmbito estadual, programas como o Cuidar para Proteger, da Secretaria de Segurança Pública do Piauí, estruturam avaliações biopsicossociais, consultas especializadas e ações de prevenção ao suicídio e promoção do bem-estar no trabalho, financiados com recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública, configurando boas práticas que podem inspirar a regulamentação local do NASGAN.

VIII – EXPERIÊNCIAS COMPARADAS E BOAS PRÁTICAS

A literatura especializada e as políticas públicas emergentes em diferentes entes federativos convergem para alguns princípios de boa prática na organização de núcleos de atenção psicossocial em corporações de segurança pública:

- existência de equipes multiprofissionais com foco em acolhimento, prevenção e acompanhamento longitudinal, não em perícia médica;
- clara separação entre a função de apoio psicossocial e a função de perícia oficial, de modo a preservar a relação de confiança terapêutica e evitar confusão de papéis;
- produção regular de dados e indicadores sobre afastamentos e saúde mental, permitindo o monitoramento de riscos e o planejamento de ações preventivas;
- articulação com políticas nacionais, como o Escuta Susp, e com redes locais de saúde mental, inclusive Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) e serviços de psicologia e psiquiatria do SUS.

No universo específico das guardas municipais, estudos qualitativos descrevem o sofrimento psíquico e social de guardas em razão da lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real, da falta de reconhecimento institucional e das exigências emocionais da atividade, ressaltando a importância de dispositivos institucionais de escuta, acolhimento e mediação de conflitos.

A regulamentação proposta para o NASGAN alinha-se a essas boas práticas ao reforçar seu caráter de núcleo de apoio psicossocial, ao mesmo tempo em que reafirma a competência da Junta Médica Oficial para afastamentos e licenças, e cria instrumentos de gestão da informação (registros e relatórios semestrais) indispensáveis para o acompanhamento da saúde mental do efetivo.

IX – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta Indicação Legislativa não implica ingerência indevida na esfera de atuação do Poder Executivo, mas representa o exercício legítimo da função parlamentar de sugerir, recomendar e provocar a adoção de medidas normativas em prol do interesse público,

especialmente quando se trata de proteção da saúde e da integridade física e psíquica de servidores que diariamente assumem riscos em benefício da coletividade natalense.

O fortalecimento institucional da Guarda Municipal do Natal, por meio de regulamentação clara do Núcleo de Apoio ao Servidor e da consolidação de fluxos regulares de encaminhamento à Junta Médica Oficial, de acompanhamento psicossocial e de reinserção funcional responsável, conjuga os princípios da legalidade, moralidade administrativa, eficiência, economicidade e justiça social.

Trata-se, em última análise, de cuidar de quem cuida: de assegurar que os guardiões da cidade de Natal disponham de suporte psicossocial estruturado, digno e juridicamente sólido, capaz de prevenir o adoecimento, amparar situações de crise e garantir que os afastamentos por motivo de saúde ocorram com segurança jurídica e respeito aos direitos fundamentais dos servidores.

Diante do exposto, justifica-se o acolhimento da presente Indicação e o envio, pelo Excelentíssimo Senhor Prefeito do Município do Natal, de Projeto de Lei Complementar que discipline o NASGAN e os procedimentos de acompanhamento psicossocial e afastamento funcional na Guarda Municipal do Natal, em prazo compatível com a urgência e relevância da matéria.

Natal/RN, 27 de fevereiro de 2026.

Vereadora Anne Lagartixa

Câmara Municipal do Natal – RN