PROJETO DE LEI Nº 26, DE ___ DE _____ DE 2026

APROVADO EM REGIME DE URGÊNCIA
EM: 28/03/2026
Presidente CMSGA

DISPÕE SOBRE A CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO AO TRABALHO COM QUALIDADE (GITQ) AOS SERVIDORES PUBLICOS DA SECRETARIA DA SAÚDE DO MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE, no uso de suas atribuições constitucionais e legais, faz saber que o Plenário aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS E OBJETIVOS

Art. 1º Esta Lei tem por finalidade regulamentar os critérios, metodologias e procedimentos para a concessão da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade (GITQ). A GITQ constitui um instrumento estratégico destinado a promover a qualidade do atendimento, a assiduidade e o compromisso com os princípios que regem o Sistema Único de Saúde (SUS) e o serviço público.

Parágrafo único. A GITQ, gratificação de natureza jurídica propter laborem, será destinada aos servidores que desempenham atividades essenciais no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, abrangendo tanto os serviços assistenciais diretos à população quanto os de suporte administrativo e operacional, sendo imprescindível sua observância aos critérios de elegibilidade e desempenho estabelecidos nesta Lei.

Art. 2º A GITQ busca, como principais objetivos:

I. Estimular a dedicação ao serviço público e ao cumprimento de metas institucionais, reforçando o comprometimento dos servidores com as necessidades do SUS e as demandas da população;

II. Incentivar a melhoria contínua nos processos de trabalho, promovendo o aprimoramento técnico e a busca por resultados que impactem positivamente nos indicadores de saúde;

III. Reduzir o absenteísmo e desestimular práticas que comprometam a regularidade e a eficiência das atividades, garantindo maior previsibilidade e organização nas unidades de saúde;

IV. Valorizar os esforços de servidores que demonstrem desempenho destacado, contribuindo para a consolidação de uma gestão pública voltada à excelência.

CAPÍTULO II

DA ELEGIBILIDADE E DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 3º Serão elegíveis para receber a GITQ os servidores efetivos que atuem no desempenho das atividades da Secretaria de Saúde, desde que cumpram integralmente as condições e critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º A avaliação da elegibilidade será realizada mensalmente, com base nos critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 2º No mês inaugural de vigência desta lei, considerando que os critérios de avaliação não poderão ser aferidos, os servidores gozarão da GITQ no valor máximo perceptível pela sua categoria.

§ 3º Nos meses em que, por qualquer motivo, não for possível a realização da avaliação prevista no § 1º, será considerada, para fins de concessão da GITQ, a última avaliação válida realizada, repetindo-se o resultado apurado até que nova avaliação venha a ser regularmente efetuada.

Art. 4º A GITQ será calculada sobre o vencimento-base do cargo ocupado pelo servidor, tendo como premissa a evolução do desempenho funcional, iniciando o ciclo avaliativo com 0% (zero por cento) de gratificação, podendo atingir o teto estabelecido mediante o cumprimento dos critérios de avaliação, observado que:

I. Para os servidores em geral, o limite máximo da gratificação corresponderá a até 30% (trinta por cento) do vencimento-base do cargo;

II. Para os ocupantes do cargo de médico, o limite máximo da gratificação corresponderá a até 80% (oitenta por cento) do vencimento-base do cargo.

Art. 5º A avaliação dos servidores para fins de concessão da GITQ será conduzida com base em critérios objetivos e indicadores previamente definidos, conforme estabelecido no Anexo I, considerando as seguintes dimensões:

I. **Assiduidade e Pontualidade:** Medição da regularidade de comparecimento e cumprimento dos horários de expediente;

II. **Cumprimento das Atribuições do Cargo:** Avaliação da eficiência no cumprimento de metas individuais e coletivas, produtividade técnica e iniciativa;

III. **Participação Institucional:** Observação da capacidade do servidor em trabalhar em conjunto, interagir positivamente com colegas e usuários, e contribuir para um ambiente organizacional saudável;

IV. **Qualidade do Atendimento:** Análise da percepção sobre o atendimento recebido, considerando fatores como eficiência, resolutividade, cordialidade e humanização.

§ 1º Os critérios deverão ser considerados, para fins de avaliação, à luz de fatores objetivamente mensuráveis e que se encontrem dentro da esfera de controle e responsabilidade do servidor.

§ 2º Na avaliação dos ocupantes do cargo de médico, os critérios previstos neste artigo serão aferidos considerando-se, de forma integrada e proporcional, as especificidades do exercício da função médica, especialmente a regularidade da prestação do serviço, a compatibilidade com a carga horária efetivamente cumprida e as atribuições do cargo.

Art. 6º Cada critério de avaliação terá peso específico na composição da pontuação final, conforme definido no Anexo I desta Lei, sendo que, na composição do cálculo:

I. A assiduidade e a pontualidade somarão até 20% (vinte por cento) da pontuação;

II. O cumprimento das atribuições do cargo somará até 40% (quarenta por cento) da pontuação;

III. A participação institucional somará até 20% (vinte por cento) da pontuação;

IV. A qualidade do atendimento ao usuário somará até 20% (vinte por cento) da pontuação.

§ 1º A avaliação de cada critério será realizada mensalmente com base em indicadores objetivos, previamente definidos no Anexo I desta Lei, mediante verificação binária de cada subitem avaliado, atribuindo-se:

a) "Sim", quando o servidor atender integralmente ao indicador avaliado, fazendo jus ao percentual correspondente;

b) "Não", quando o servidor não atender ao indicador avaliado, hipótese em que não será computado o respectivo percentual.

§ 2º O percentual final da GITQ será obtido pela soma dos percentuais alcançados em cada critério, observados os limites e condições estabelecidos nesta Lei.

CAPÍTULO III
DAS RESTRIÇÕES

Art. 7º A concessão da GITQ estará sujeita à observância das seguintes restrições:

I. Não fará jus à percepção da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade – GITQ, no respectivo período de apuração, o servidor que apresentar atestados médicos que, de forma alternada ou fracionada, totalizem mais de 7 (sete) dias de afastamento no mesmo mês ou ciclo de avaliação da gratificação;

II. O servidor que apresentar falta injustificada será automaticamente excluído do direito à gratificação no mês de apuração;

III. Nos casos em que o servidor acumule mais de um cargo vinculado à Secretaria de Saúde, a concessão da GITQ ficará restrita ao cargo de maior vencimento;

IV. O servidor que for penalizado nos termos do Art. 141 da Lei Complementar nº 001/93 será automaticamente excluído do direito à gratificação no mês de aplicação da sanção;

§ 1º Para os fins deste artigo, consideram-se afastamentos alternados aqueles não consecutivos, ainda que decorrentes de atestados distintos, desde que somados ultrapassem o limite estabelecido no inciso I.

§ 2º A vedação prevista neste artigo não caracteriza penalidade disciplinar, nem restringe o direito do servidor ao afastamento por motivo de saúde, assegurado pela Lei Complementar nº 001/1993, produzindo efeitos exclusivamente para fins de percepção da GITQ.

§ 3º Nos casos de afastamento contínuo por licença regularmente concedida para tratamento de saúde, o servidor perceberá a remuneração integral de seu cargo.

§ 4º A Administração deverá proceder ao registro e à consolidação dos afastamentos médicos para fins de controle da gratificação, garantindo ao servidor ciência do cômputo realizado.

§ 5º Os servidores afastados, por mais de 30 (trinta) dias, em decorrência de férias, licença-maternidade, licença-prêmio e licença saúde terão a GITQ calculada com base nos valores percebidos no mês imediatamente anterior ao afastamento, observando-se que, após o cumprimento de 12 (doze) meses de efetivo recebimento da gratificação, a apuração da média passará a considerar o período completo de 12 (doze) meses.

§ 6º É responsabilidade da chefia imediata comunicar formalmente à Comissão a ocorrência de qualquer fato que implique em restrição à concessão da GITQ ao servidor sob sua supervisão.

Art. 8º A apresentação de declaração de acompanhamento poderá ensejar o reconhecimento do abono de faltas ou a preservação da percepção da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade – GITQ, desde que compatível com a legislação aplicável, não afastando, contudo, a possibilidade de análise administrativa nos casos excepcionais previstos neste artigo.

§ 1º A declaração de acompanhamento será recebida e registrada, competindo ao órgão ou setor de gestão de pessoas, em conjunto com a chefia imediata, proceder à análise motivada, considerando, especialmente, a adequação da justificativa apresentada às funções exercidas pelo servidor, a inexistência de padrão reiterado que indique abuso e, quando necessário, a realização de diligências, inclusive verificação junto ao serviço de saúde responsável pela emissão da declaração.

§ 2º Constatado, de forma fundamentada, desvio de finalidade, uso reiterado incompatível com o regular desempenho das atribuições ou indícios de irregularidade ou fraude, a Administração poderá:

I. deixar de reconhecer a declaração para fins de abono, com a consequente contabilização das faltas e aplicação dos descontos cabíveis;

II. suspender, total ou parcialmente, a percepção da GITQ no período correspondente.

§ 3º Nas hipóteses previstas no § 2º, o servidor será previamente cientificado e terá assegurado o exercício do contraditório e da ampla defesa, nos prazos e condições estabelecidos na legislação municipal vigente.

§ 4º Permanecerá assegurado o reconhecimento do abono ou da adequação da jornada quando comprovada, de forma idônea e suficiente, a necessidade de acompanhamento, especialmente nas situações previstas no art. 19, § 2º, da Lei Complementar nº 001/1993.

CAPÍTULO IV
DA METODOLOGIA DE APURAÇÃO

Art. 9º A apuração da GITQ será realizada com base nos registros oficiais de frequência, critérios de avaliação e resultados do relatório mensal, a serem elaborados pelos Coordenadores ou Gerentes de cada unidade, conforme cronograma estabelecido pela Secretaria Municipal de Saúde, que garantirá a periodicidade mínima de avaliações mensais.

Art. 10. A metodologia de apuração da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade (GITQ) deverá seguir critérios rigorosos de coleta, consolidação e validação de informações, de forma a garantir a imparcialidade e a exatidão dos resultados.

§ 1º Todos os dados apurados pelos Coordenadores ou Gerentes das unidades deverão ser centralizados por responsável do setor de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Saúde, que validará as informações antes de qualquer decisão quanto à concessão ou exclusão da GITQ aos servidores avaliados.

§ 2º Para os servidores admitidos durante o período de avaliação, será considerada a proporcionalidade dos dias trabalhados, respeitando as condições e critérios definidos nesta Lei.

Art. 11. A consolidação das informações para apuração da GITQ deverá contemplar:

I. A identificação nominal de cada servidor avaliado, com indicação de sua unidade de lotação e cargo ocupado;

II. As pontuações obtidas em cada critério de avaliação, destacando eventuais inconsistências ou lacunas observadas;

III. O cálculo final do percentual da GITQ devido, considerando o peso de cada critério e as eventuais penalidades aplicáveis;

IV. Recomendações e observações pertinentes das chefias imediatas ou da Comissão, especialmente nos casos de desempenho excepcional ou insuficiente.

Parágrafo único. O relatório consolidado poderá ser submetido à aprovação da Comissão instituída no Capítulo V em casos extraordinários e será, posteriormente, encaminhado ao Secretário Municipal de Saúde para homologação final.

CAPÍTULO V
DA COMISSÃO

Art. 12. Fica instituída a Comissão, responsável pela supervisão do processo de concessão da GITQ, garantindo a transparência, a conformidade legal e a justiça nos critérios de avaliação.

§ 1º A Comissão será composta por 5 (cinco) servidores ocupantes de cargos efetivos, com seus respectivos suplentes, sendo:

I. 1 (um) representante do Setor de Recursos Humanos da Secretaria da Saúde;

II. 1 (um) representante da Atenção Primária;

III. 1 (um) representante da Atenção Especializada;

IV. 1 (um) representante do Setor de Auditoria;

V. 1 (um) representante Jurídico;

§ 2º A composição da Comissão deverá assegurar diversidade de perspectivas e conhecimento técnico, promovendo um processo de avaliação equilibrado e fundamentado.

§ 3º A entidade sindical representativa da categoria poderá exercer fiscalização quanto à regularidade formal do processo de concessão da GITQ, mediante acesso aos atos administrativos consolidados, resguardado o sigilo das informações pessoais e funcionais dos servidores.

Art. 13. Compete à Comissão:

I. Supervisionar o cumprimento dos critérios estabelecidos para a concessão da GITQ, garantindo a conformidade com esta Lei, bem como emitir pareceres sobre a conformidade da execução dos pagamentos da GITQ, com base nas avaliações realizadas;

II. Receber, processar e julgar os recursos administrativos interpostos pelos servidores em face dos resultados das avaliações para fins de concessão da GITQ, assegurado o prazo de 5 (cinco) dias úteis para a interposição do recurso, contado da ciência do interessado, e o prazo de 5 (cinco) dias úteis para manifestação e decisão da Comissão, podendo, enquanto o recurso estiver em análise, ser considerado o valor da gratificação percebido no último mês em que realizada avaliação válida.

Parágrafo único. Reconhecida a procedência do recurso, deverá ser efetuado o pagamento da diferença da gratificação, de forma retroativa ao período objeto da avaliação impugnada.

Art. 14. As reuniões da Comissão serão realizadas em caráter extraordinário, mediante convocação de seu Presidente, observando as seguintes disposições:

I. O Presidente da Comissão será eleito dentre seus membros titulares, por maioria simples, em reunião especialmente convocada para esse fim, para mandato de 1 (um) ano, permitida a recondução;

II. As deliberações serão aprovadas por maioria simples, exigindo quórum mínimo de 3 (três) membros;

III. Todas as reuniões deverão ser registradas em ata, contendo a descrição detalhada das deliberações, as justificativas apresentadas e as decisões tomadas;

IV. O parecer emitido pela Comissão somente poderá ser contrariado por decisão administrativa igualmente fundamentada, com indicação expressa dos motivos de fato e de direito que justifiquem a divergência.

Parágrafo único. As reuniões da Comissão deverão respeitar os princípios da imparcialidade e da objetividade, sendo vedada qualquer forma de influência externa ou conflito de interesses entre seus membros.

CAPÍTULO VI
DA GESTÃO ESTRATÉGICA DOS RECURSOS HUMANOS

Art. 15. A implementação da GITQ deverá estar integrada às políticas de gestão de pessoas da Secretaria Municipal de Saúde, com o objetivo de promover o desenvolvimento técnico e profissional dos servidores, a melhoria do clima organizacional e a retenção de talentos no serviço público.

Parágrafo único. Para assegurar a efetividade da GITQ como instrumento de valorização profissional, a Secretaria Municipal de Saúde deverá oferecer programas regulares de capacitação, treinamentos específicos e desenvolvimento de competências alinhados às metas e objetivos do SUS.

Art. 16. Os resultados das avaliações de desempenho funcional poderão ser utilizados para:

I. Identificar as necessidades de capacitação e formação continuada dos servidores;

II. Planejar a redistribuição de pessoal em áreas críticas ou com alta demanda de serviços;

III. Subsidiar a elaboração de políticas de reconhecimento e valorização dos servidores, além da própria GITQ.

§ 1º O uso dos resultados das avaliações para fins de gestão deverá observar o sigilo das informações individuais dos servidores, garantindo que dados pessoais sejam utilizados exclusivamente para os fins administrativos previstos nesta Lei.

§ 2º A Secretaria Municipal de Saúde poderá firmar parcerias com instituições de ensino e organismos técnicos para implementar programas de formação e qualificação destinados aos servidores avaliados.

CAPÍTULO VII
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. Na hipótese de edição de lei posterior que implique majoração do vencimento-base dos servidores da rede pública municipal, o Poder Executivo deverá proceder à revisão dos percentuais da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade (GITQ), de modo a preservar a proporcionalidade e a finalidade da política de valorização instituída por esta Lei.

§ 1º A revisão prevista no caput não implica direito adquirido a determinado percentual, devendo observar:

I. Os limites orçamentários e financeiros do Município;

II. As disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal);

III. A conveniência e oportunidade da Administração Pública.

§ 2º A revisão dos percentuais dependerá de ato normativo específico do Poder Executivo, precedido de análise técnica e de impacto orçamentário-financeiro.

Art. 18. Os benefícios instituídos por esta Lei não poderão ser suprimidos ou reduzidos, salvo mediante a instituição de outro mecanismo legal que assegure compensação equivalente, de forma a não ocasionar prejuízo remuneratório aos servidores da rede pública municipal.

§ 1º Eventual alteração, revogação ou substituição dos benefícios previstos nesta Lei deverá:

I. Preservar a política de valorização profissional instituída;

II. Assegurar a manutenção do equilíbrio remuneratório dos servidores alcançados;

III. Ser precedida de estudo técnico e impacto orçamentário-financeiro.

§ 2º Fica vedada a adoção de medidas que resultem em redução indireta de vantagens por meio de esvaziamento, desproporcionalidade ou perda de finalidade da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualificação – GITQ.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se todas as disposições em contrário.

PAÇO DA PREFEITURA DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE, GABINETE DO PREFEITO, em ___ de_____ de 2026.

Marcelo Ferreira Teles
PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE

ANEXO I

MATRIZ DE PONTUAÇÃO E ESCALAS DE AVALIAÇÃO

Este anexo estabelece os critérios objetivos de avaliação para a concessão da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade (GITQ), detalhando a matriz de pontuação e escalas aplicáveis, assegurando transparência e uniformidade no processo.

Critérios de Avaliação e Pesos

Os pesos atribuídos a cada critério levarão em consideração os percentuais estabelecidos do Art. 4º e refletem a relevância relativa dos aspectos avaliados no desempenho dos servidores:

Critério	Porcentagem
Assiduidade e Pontualidade	Até 20%
Cumprimento das Atribuições do Cargo	Até 40%
Participação Institucional	Até 20%
Qualidade do Atendimento	Até 20%

A. Assiduidade e Pontualidade:

Avalia a frequência e o cumprimento do horário de trabalho, com base nos registros oficiais, definidos da seguinte forma:

1. Registro correto do ponto eletrônico.
2. Participação em treinamentos obrigatórios dentro do horário estabelecido.
3. Não abandono do posto de trabalho sem justificativa prévia e autorização da chefia.

B. Cumprimento das Atribuições do Cargo:

Avalia a capacidade do servidor de demonstrar organização, comprometimento e cumprir sua função com eficiência, definidos da seguinte forma:

1. Operação correta dos equipamentos e instrumentos de trabalho, organização e manutenção do ambiente de trabalho.
2. Uso adequado dos EPIs, cumprimento das normas de segurança, zelo pelo patrimônio público e uso racional de materiais, equipamentos e recursos, evitando desperdícios e contribuindo para a economicidade.
3. Cumprimento de prazos e qualidade na execução das tarefas sob sua responsabilidade.

C. Participação Institucional:

Avalia o trabalho em equipe e a capacidade do servidor de interagir de maneira positiva em conjunto, definidos da seguinte forma:

1. Colaboração institucional e participação em atividades institucionais.
2. Capacidade de resolver conflitos de forma profissional.
3. Comunicação clara e objetiva.

D. Qualidade do Atendimento:

Avalia o atendimento, considerando eficiência, humanização, resolutividade e cordialidade, conforme descrito a seguir:

1. Acolhimento respeitoso ao usuário e explicação inteligível sobre os procedimentos.
2. Cumprimento dos protocolos e resolutividade de problemas.
3. Garantia da privacidade e dignidade do paciente e/ou usuário durante os procedimentos.

ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO

DADOS DO SERVIDOR

Nome:
Matrícula:
Cargo:
Unidade/Setor:

Período de avaliação:

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

1. Assiduidade e Pontualidade (20%)

1.1 Registro correto do ponto eletrônico. (7%)
( ) SIM ( ) NÃO

1.2 Participação em treinamentos obrigatórios dentro do horário estabelecido. (7%)
( ) SIM ( ) NÃO

1.3 Não abandono do posto de trabalho sem justificativa prévia e autorização da chefia. (6%)
( ) SIM ( ) NÃO

Pontuação obtida:
Observações:

2. Cumprimento das Atribuições do Cargo (40%)

2.1 Operação correta dos equipamentos e instrumentos de trabalho, organização e manutenção do ambiente de trabalho. (14%)
( ) SIM ( ) NÃO

2.2 Uso adequado dos EPIs, cumprimento das normas de segurança, zelo pelo patrimônio público e uso racional de materiais, equipamentos e recursos, evitando desperdícios e contribuindo para a economicidade. (13%)
( ) SIM ( ) NÃO

2.3 Cumprimento de prazos e qualidade na execução das tarefas sob sua responsabilidade. (13%)
( ) SIM ( ) NÃO

Pontuação obtida:
Observações:

3. Participação Institucional (20%)

3.1 Colaboração institucional e participação em atividades institucionais. (7%)
( ) SIM ( ) NÃO

3.2 Capacidade de resolver conflitos de forma profissional. (7%)
( ) SIM ( ) NÃO

3.3 Comunicação clara e objetiva. (6%)
( ) SIM ( ) NÃO

Pontuação obtida:
Observações:

4. Qualidade do Atendimento (20%)

4.1 Acolhimento respeitoso ao usuário e explicação inteligível sobre os procedimentos. (7%)
( ) SIM ( ) NÃO

4.2 Cumprimento dos protocolos e resolutividade de problemas. (7%)
( ) SIM ( ) NÃO

4.3 Garantia da privacidade e dignidade do paciente e/ou usuário durante os procedimentos. (6%)
( ) SIM ( ) NÃO

Pontuação obtida:
Observações:

TOTAL DO PERCENTUAL FINAL DA GITQ (%):

Avaliador:
Data:

MENSAGEM Nº 04/2026 **DE 10 DE FEVEREIRO DE 2026**

EXCELENTÍSSIMO SENHOR VEREADOR PRESIDENTE,
EXCELENTÍSSIMOS SENHORES VEREADORES,

Encaminho à apreciação desta Egrégia Câmara Municipal o incluso Projeto de Lei que institui a Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade (GITQ) aos servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde do Município de São Gonçalo do Amarante.

A proposta tem por finalidade estimular o desempenho funcional, a assiduidade, a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à população, por meio de gratificação de natureza propter laborem, condicionada a critérios objetivos de avaliação, metodologia transparente e controle administrativo.

O Projeto de Lei estabelece regras claras de elegibilidade, critérios de avaliação, metodologia de apuração e instâncias de supervisão e recurso, assegurando segurança jurídica, impessoalidade e observância aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Foram estabelecidos percentuais máximos próprios para os servidores em geral e para os ocupantes do cargo de médico, definidos com base em critérios objetivamente aferidos, vinculados às atribuições exercidas e às condições de desempenho funcional previstas no Projeto de Lei.

Ressalte-se que a gratificação está vinculada ao desempenho funcional e à avaliação periódica, sendo concedida nos termos desta Lei e em consonância com a capacidade orçamentária e financeira do Município, observadas as disposições da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Submeto, assim, o presente Projeto de Lei à elevada consideração de Vossas Excelências, solicitando sua apreciação em regime de **URGÊNCIA ESPECIAL**, nos termos da Lei Orgânica.

Atenciosamente,

Marcelo Ferreira Teles
PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE

Excelentíssimo Senhor
Presidente da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante
Vereador Francisco Magno Martins de Brito

Ryan Carvalho de Oliveira Cardoso
Assessor de Trâmites de
Proposições Legislativas
RECEBIDO EM
04/03/26
09 : 30

PROJETO DE LEI Nº 26, DE ___ DE _____ DE 2026

DISPÕE SOBRE A CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO AO TRABALHO COM QUALIDADE (GITQ) AOS SERVIDORES PUBLICOS DA SECRETARIA DA SAÚDE DO MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE, no uso de suas atribuições constitucionais e legais, faz saber que o Plenário aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS E OBJETIVOS

Art. 1º Esta Lei tem por finalidade regulamentar os critérios, metodologias e procedimentos para a concessão da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade (GITQ). A GITQ constitui um instrumento estratégico destinado a promover a qualidade do atendimento, a assiduidade e o compromisso com os princípios que regem o Sistema Único de Saúde (SUS) e o serviço público.

Parágrafo único. A GITQ, gratificação de natureza jurídica propter laborem, será destinada aos servidores que desempenham atividades essenciais no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, abrangendo tanto os serviços assistenciais diretos à população quanto os de suporte administrativo e operacional, sendo imprescindível sua observância aos critérios de elegibilidade e desempenho estabelecidos nesta Lei.

Art. 2º A GITQ busca, como principais objetivos:

I. Estimular a dedicação ao serviço público e ao cumprimento de metas institucionais, reforçando o comprometimento dos servidores com as necessidades do SUS e as demandas da população;

II. Incentivar a melhoria contínua nos processos de trabalho, promovendo o aprimoramento técnico e a busca por resultados que impactem positivamente nos indicadores de saúde;

III. Reduzir o absenteísmo e desestimular práticas que comprometam a regularidade e a eficiência das atividades, garantindo maior previsibilidade e organização nas unidades de saúde;

IV. Valorizar os esforços de servidores que demonstrem desempenho destacado, contribuindo para a consolidação de uma gestão pública voltada à excelência.

CAPÍTULO II

DA ELEGIBILIDADE E DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 3º Serão elegíveis para receber a GITQ os servidores efetivos que atuem no desempenho das atividades da Secretaria de Saúde, desde que cumpram integralmente as condições e critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º A avaliação da elegibilidade será realizada mensalmente, com base nos critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 2º No mês inaugural de vigência desta lei, considerando que os critérios de avaliação não poderão ser aferidos, os servidores gozarão da GITQ no valor máximo perceptível pela sua categoria.

§ 3º Nos meses em que, por qualquer motivo, não for possível a realização da avaliação prevista no § 1º, será considerada, para fins de concessão da GITQ, a última avaliação válida realizada, repetindo-se o resultado apurado até que nova avaliação venha a ser regularmente efetuada.

Art. 4º A GITQ será calculada sobre o vencimento-base do cargo ocupado pelo servidor, tendo como premissa a evolução do desempenho funcional, iniciando o ciclo avaliativo com 0% (zero por cento) de gratificação, podendo atingir o teto estabelecido mediante o cumprimento dos critérios de avaliação, observado que:

I. Para os servidores em geral, o limite máximo da gratificação corresponderá a até 30% (trinta por cento) do vencimento-base do cargo;

II. Para os ocupantes do cargo de médico, o limite máximo da gratificação corresponderá a até 80% (oitenta por cento) do vencimento-base do cargo.

Art. 5º A avaliação dos servidores para fins de concessão da GITQ será conduzida com base em critérios objetivos e indicadores previamente definidos, conforme estabelecido no Anexo I, considerando as seguintes dimensões:

I. **Assiduidade e Pontualidade:** Medição da regularidade de comparecimento e cumprimento dos horários de expediente;

II. **Cumprimento das Atribuições do Cargo:** Avaliação da eficiência no cumprimento de metas individuais e coletivas, produtividade técnica e iniciativa;

III. **Participação Institucional:** Observação da capacidade do servidor em trabalhar em conjunto, interagir positivamente com colegas e usuários, e contribuir para um ambiente organizacional saudável;

IV. **Qualidade do Atendimento:** Análise da percepção sobre o atendimento recebido, considerando fatores como eficiência, resolutividade, cordialidade e humanização.

§ 1º Os critérios deverão ser considerados, para fins de avaliação, à luz de fatores objetivamente mensuráveis e que se encontrem dentro da esfera de controle e responsabilidade do servidor.

§ 2º Na avaliação dos ocupantes do cargo de médico, os critérios previstos neste artigo serão aferidos considerando-se, de forma integrada e proporcional, as especificidades do exercício da função médica, especialmente a regularidade da prestação do serviço, a compatibilidade com a carga horária efetivamente cumprida e as atribuições do cargo.

Art. 6º Cada critério de avaliação terá peso específico na composição da pontuação final, conforme definido no Anexo I desta Lei, sendo que, na composição do cálculo:

I. A assiduidade e a pontualidade somarão até 20% (vinte por cento) da pontuação;

II. O cumprimento das atribuições do cargo somará até 40% (quarenta por cento) da pontuação;

III. A participação institucional somará até 20% (vinte por cento) da pontuação;

IV. A qualidade do atendimento ao usuário somará até 20% (vinte por cento) da pontuação.

§ 1º A avaliação de cada critério será realizada mensalmente com base em indicadores objetivos, previamente definidos no Anexo I desta Lei, mediante verificação binária de cada subitem avaliado, atribuindo-se:

a) "Sim", quando o servidor atender integralmente ao indicador avaliado, fazendo jus ao percentual correspondente;

b) "Não", quando o servidor não atender ao indicador avaliado, hipótese em que não será computado o respectivo percentual.

§ 2º O percentual final da GITQ será obtido pela soma dos percentuais alcançados em cada critério, observados os limites e condições estabelecidos nesta Lei.

CAPÍTULO III
DAS RESTRIÇÕES

Art. 7º A concessão da GITQ estará sujeita à observância das seguintes restrições:

I. Não fará jus à percepção da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade – GITQ, no respectivo período de apuração, o servidor que apresentar atestados médicos que, de forma alternada ou fracionada, totalizem mais de 7 (sete) dias de afastamento no mesmo mês ou ciclo de avaliação da gratificação;

II. O servidor que apresentar falta injustificada será automaticamente excluído do direito à gratificação no mês de apuração;

III. Nos casos em que o servidor acumule mais de um cargo vinculado à Secretaria de Saúde, a concessão da GITQ ficará restrita ao cargo de maior vencimento;

IV. O servidor que for penalizado nos termos do Art. 141 da Lei Complementar nº 001/93 será automaticamente excluído do direito à gratificação no mês de aplicação da sanção;

§ 1º Para os fins deste artigo, consideram-se afastamentos alternados aqueles não consecutivos, ainda que decorrentes de atestados distintos, desde que somados ultrapassem o limite estabelecido no inciso I.

§ 2º A vedação prevista neste artigo não caracteriza penalidade disciplinar, nem restringe o direito do servidor ao afastamento por motivo de saúde, assegurado pela Lei Complementar nº 001/1993, produzindo efeitos exclusivamente para fins de percepção da GITQ.

§ 3º Nos casos de afastamento contínuo por licença regularmente concedida para tratamento de saúde, o servidor perceberá a remuneração integral de seu cargo.

§ 4º A Administração deverá proceder ao registro e à consolidação dos afastamentos médicos para fins de controle da gratificação, garantindo ao servidor ciência do cômputo realizado.

§ 5º Os servidores afastados, por mais de 30 (trinta) dias, em decorrência de férias, licença-maternidade, licença-prêmio e licença saúde terão a GITQ calculada com base nos valores percebidos no mês imediatamente anterior ao afastamento, observando-se que, após o cumprimento de 12 (doze) meses de efetivo recebimento da gratificação, a apuração da média passará a considerar o período completo de 12 (doze) meses.

§ 6º É responsabilidade da chefia imediata comunicar formalmente à Comissão a ocorrência de qualquer fato que implique em restrição à concessão da GITQ ao servidor sob sua supervisão.

Art. 8º A apresentação de declaração de acompanhamento poderá ensejar o reconhecimento do abono de faltas ou a preservação da percepção da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade – GITQ, desde que compatível com a legislação aplicável, não afastando, contudo, a possibilidade de análise administrativa nos casos excepcionais previstos neste artigo.

§ 1º A declaração de acompanhamento será recebida e registrada, competindo ao órgão ou setor de gestão de pessoas, em conjunto com a chefia imediata, proceder à análise motivada, considerando, especialmente, a adequação da justificativa apresentada às funções exercidas pelo servidor, a inexistência de padrão reiterado que indique abuso e, quando necessário, a realização de diligências, inclusive verificação junto ao serviço de saúde responsável pela emissão da declaração.

§ 2º Constatado, de forma fundamentada, desvio de finalidade, uso reiterado incompatível com o regular desempenho das atribuições ou indícios de irregularidade ou fraude, a Administração poderá:

I. deixar de reconhecer a declaração para fins de abono, com a consequente contabilização das faltas e aplicação dos descontos cabíveis;

II. suspender, total ou parcialmente, a percepção da GITQ no período correspondente.

§ 3º Nas hipóteses previstas no § 2º, o servidor será previamente cientificado e terá assegurado o exercício do contraditório e da ampla defesa, nos prazos e condições estabelecidos na legislação municipal vigente.

§ 4º Permanecerá assegurado o reconhecimento do abono ou da adequação da jornada quando comprovada, de forma idônea e suficiente, a necessidade de acompanhamento, especialmente nas situações previstas no art. 19, § 2º, da Lei Complementar nº 001/1993.

CAPÍTULO IV
DA METODOLOGIA DE APURAÇÃO

Art. 9º A apuração da GITQ será realizada com base nos registros oficiais de frequência, critérios de avaliação e resultados do relatório mensal, a serem elaborados pelos Coordenadores ou Gerentes de cada unidade, conforme cronograma estabelecido pela Secretaria Municipal de Saúde, que garantirá a periodicidade mínima de avaliações mensais.

Art. 10. A metodologia de apuração da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade (GITQ) deverá seguir critérios rigorosos de coleta, consolidação e validação de informações, de forma a garantir a imparcialidade e a exatidão dos resultados.

§ 1º Todos os dados apurados pelos Coordenadores ou Gerentes das unidades deverão ser centralizados por responsável do setor de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Saúde, que validará as informações antes de qualquer decisão quanto à concessão ou exclusão da GITQ aos servidores avaliados.

§ 2º Para os servidores admitidos durante o período de avaliação, será considerada a proporcionalidade dos dias trabalhados, respeitando as condições e critérios definidos nesta Lei.

Art. 11. A consolidação das informações para apuração da GITQ deverá contemplar:

I. A identificação nominal de cada servidor avaliado, com indicação de sua unidade de lotação e cargo ocupado;

II. As pontuações obtidas em cada critério de avaliação, destacando eventuais inconsistências ou lacunas observadas;

III. O cálculo final do percentual da GITQ devido, considerando o peso de cada critério e as eventuais penalidades aplicáveis;

IV. Recomendações e observações pertinentes das chefias imediatas ou da Comissão, especialmente nos casos de desempenho excepcional ou insuficiente.

Parágrafo único. O relatório consolidado poderá ser submetido à aprovação da Comissão instituída no Capítulo V em casos extraordinários e será, posteriormente, encaminhado ao Secretário Municipal de Saúde para homologação final.

CAPÍTULO V
DA COMISSÃO

Art. 12. Fica instituída a Comissão, responsável pela supervisão do processo de concessão da GITQ, garantindo a transparência, a conformidade legal e a justiça nos critérios de avaliação.

§ 1º A Comissão será composta por 5 (cinco) servidores ocupantes de cargos efetivos, com seus respectivos suplentes, sendo:

I. 1 (um) representante do Setor de Recursos Humanos da Secretaria da Saúde;

II. 1 (um) representante da Atenção Primária;

III. 1 (um) representante da Atenção Especializada;

IV. 1 (um) representante do Setor de Auditoria;

V. 1 (um) representante Jurídico;

§ 2º A composição da Comissão deverá assegurar diversidade de perspectivas e conhecimento técnico, promovendo um processo de avaliação equilibrado e fundamentado.

§ 3º A entidade sindical representativa da categoria poderá exercer fiscalização quanto à regularidade formal do processo de concessão da GITQ, mediante acesso aos atos administrativos consolidados, resguardado o sigilo das informações pessoais e funcionais dos servidores.

Art. 13. Compete à Comissão:

I. Supervisionar o cumprimento dos critérios estabelecidos para a concessão da GITQ, garantindo a conformidade com esta Lei, bem como emitir pareceres sobre a conformidade da execução dos pagamentos da GITQ, com base nas avaliações realizadas;

II. Receber, processar e julgar os recursos administrativos interpostos pelos servidores em face dos resultados das avaliações para fins de concessão da GITQ, assegurado o prazo de 5 (cinco) dias úteis para a interposição do recurso, contado da ciência do interessado, e o prazo de 5 (cinco) dias úteis para manifestação e decisão da Comissão, podendo, enquanto o recurso estiver em análise, ser considerado o valor da gratificação percebido no último mês em que realizada avaliação válida.

Parágrafo único. Reconhecida a procedência do recurso, deverá ser efetuado o pagamento da diferença da gratificação, de forma retroativa ao período objeto da avaliação impugnada.

Art. 14. As reuniões da Comissão serão realizadas em caráter extraordinário, mediante convocação de seu Presidente, observando as seguintes disposições:

I. O Presidente da Comissão será eleito dentre seus membros titulares, por maioria simples, em reunião especialmente convocada para esse fim, para mandato de 1 (um) ano, permitida a recondução;

II. As deliberações serão aprovadas por maioria simples, exigindo quórum mínimo de 3 (três) membros;

III. Todas as reuniões deverão ser registradas em ata, contendo a descrição detalhada das deliberações, as justificativas apresentadas e as decisões tomadas;

IV. O parecer emitido pela Comissão somente poderá ser contrariado por decisão administrativa igualmente fundamentada, com indicação expressa dos motivos de fato e de direito que justifiquem a divergência.

Parágrafo único. As reuniões da Comissão deverão respeitar os princípios da imparcialidade e da objetividade, sendo vedada qualquer forma de influência externa ou conflito de interesses entre seus membros.

CAPÍTULO VI
DA GESTÃO ESTRATÉGICA DOS RECURSOS HUMANOS

Art. 15. A implementação da GITQ deverá estar integrada às políticas de gestão de pessoas da Secretaria Municipal de Saúde, com o objetivo de promover o desenvolvimento técnico e profissional dos servidores, a melhoria do clima organizacional e a retenção de talentos no serviço público.

Parágrafo único. Para assegurar a efetividade da GITQ como instrumento de valorização profissional, a Secretaria Municipal de Saúde deverá oferecer programas regulares de capacitação, treinamentos específicos e desenvolvimento de competências alinhados às metas e objetivos do SUS.

Art. 16. Os resultados das avaliações de desempenho funcional poderão ser utilizados para:

I. Identificar as necessidades de capacitação e formação continuada dos servidores;

II. Planejar a redistribuição de pessoal em áreas críticas ou com alta demanda de serviços;

III. Subsidiar a elaboração de políticas de reconhecimento e valorização dos servidores, além da própria GITQ.

§ 1º O uso dos resultados das avaliações para fins de gestão deverá observar o sigilo das informações individuais dos servidores, garantindo que dados pessoais sejam utilizados exclusivamente para os fins administrativos previstos nesta Lei.

§ 2º A Secretaria Municipal de Saúde poderá firmar parcerias com instituições de ensino e organismos técnicos para implementar programas de formação e qualificação destinados aos servidores avaliados.

CAPÍTULO VII
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. Na hipótese de edição de lei posterior que implique majoração do vencimento-base dos servidores da rede pública municipal, o Poder Executivo deverá proceder à revisão dos percentuais da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade (GITQ), de modo a preservar a proporcionalidade e a finalidade da política de valorização instituída por esta Lei.

§ 1º A revisão prevista no caput não implica direito adquirido a determinado percentual, devendo observar:

I. Os limites orçamentários e financeiros do Município;

II. As disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal);

III. A conveniência e oportunidade da Administração Pública.

§ 2º A revisão dos percentuais dependerá de ato normativo específico do Poder Executivo, precedido de análise técnica e de impacto orçamentário-financeiro.

Art. 18. Os benefícios instituídos por esta Lei não poderão ser suprimidos ou reduzidos, salvo mediante a instituição de outro mecanismo legal que assegure compensação equivalente, de forma a não ocasionar prejuízo remuneratório aos servidores da rede pública municipal.

§ 1º Eventual alteração, revogação ou substituição dos benefícios previstos nesta Lei deverá:

I. Preservar a política de valorização profissional instituída;

II. Assegurar a manutenção do equilíbrio remuneratório dos servidores alcançados;

III. Ser precedida de estudo técnico e impacto orçamentário-financeiro.

§ 2º Fica vedada a adoção de medidas que resultem em redução indireta de vantagens por meio de esvaziamento, desproporcionalidade ou perda de finalidade da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualificação – GITQ.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se todas as disposições em contrário.

PAÇO DA PREFEITURA DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE, GABINETE DO PREFEITO, em ___ de_____ de 2026.

Marcelo Ferreira Teles
PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE

ANEXO I

MATRIZ DE PONTUAÇÃO E ESCALAS DE AVALIAÇÃO

Este anexo estabelece os critérios objetivos de avaliação para a concessão da Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade (GITQ), detalhando a matriz de pontuação e escalas aplicáveis, assegurando transparência e uniformidade no processo.

Critérios de Avaliação e Pesos

Os pesos atribuídos a cada critério levarão em consideração os percentuais estabelecidos do Art. 4º e refletem a relevância relativa dos aspectos avaliados no desempenho dos servidores:

Critério	Porcentagem
Assiduidade e Pontualidade	Até 20%
Cumprimento das Atribuições do Cargo	Até 40%
Participação Institucional	Até 20%
Qualidade do Atendimento	Até 20%

A. Assiduidade e Pontualidade:

Avalia a frequência e o cumprimento do horário de trabalho, com base nos registros oficiais, definidos da seguinte forma:

1. Registro correto do ponto eletrônico.
2. Participação em treinamentos obrigatórios dentro do horário estabelecido.
3. Não abandono do posto de trabalho sem justificativa prévia e autorização da chefia.

B. Cumprimento das Atribuições do Cargo:

Avalia a capacidade do servidor de demonstrar organização, comprometimento e cumprir sua função com eficiência, definidos da seguinte forma:

1. Operação correta dos equipamentos e instrumentos de trabalho, organização e manutenção do ambiente de trabalho.
2. Uso adequado dos EPIs, cumprimento das normas de segurança, zelo pelo patrimônio público e uso racional de materiais, equipamentos e recursos, evitando desperdícios e contribuindo para a economicidade.
3. Cumprimento de prazos e qualidade na execução das tarefas sob sua responsabilidade.

C. Participação Institucional:

Avalia o trabalho em equipe e a capacidade do servidor de interagir de maneira positiva em conjunto, definidos da seguinte forma:

1. Colaboração institucional e participação em atividades institucionais.
2. Capacidade de resolver conflitos de forma profissional.
3. Comunicação clara e objetiva.

D. Qualidade do Atendimento:

Avalia o atendimento, considerando eficiência, humanização, resolutividade e cordialidade, conforme descrito a seguir:

1. Acolhimento respeitoso ao usuário e explicação inteligível sobre os procedimentos.
2. Cumprimento dos protocolos e resolutividade de problemas.
3. Garantia da privacidade e dignidade do paciente e/ou usuário durante os procedimentos.

ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO

DADOS DO SERVIDOR

Nome:
Matrícula:
Cargo:
Unidade/Setor:

Período de avaliação:

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

1. Assiduidade e Pontualidade (20%)

1.1 Registro correto do ponto eletrônico. (7%)
( ) SIM ( ) NÃO

1.2 Participação em treinamentos obrigatórios dentro do horário estabelecido. (7%)
( ) SIM ( ) NÃO

1.3 Não abandono do posto de trabalho sem justificativa prévia e autorização da chefia. (6%)
( ) SIM ( ) NÃO

Pontuação obtida:
Observações:

2. Cumprimento das Atribuições do Cargo (40%)

2.1 Operação correta dos equipamentos e instrumentos de trabalho, organização e manutenção do ambiente de trabalho. (14%)
( ) SIM ( ) NÃO

2.2 Uso adequado dos EPIs, cumprimento das normas de segurança, zelo pelo patrimônio público e uso racional de materiais, equipamentos e recursos, evitando desperdícios e contribuindo para a economicidade. (13%)
( ) SIM ( ) NÃO

2.3 Cumprimento de prazos e qualidade na execução das tarefas sob sua responsabilidade. (13%)
( ) SIM ( ) NÃO

Pontuação obtida:
Observações:

3. Participação Institucional (20%)

3.1 Colaboração institucional e participação em atividades institucionais. (7%)
( ) SIM ( ) NÃO

3.2 Capacidade de resolver conflitos de forma profissional. (7%)
( ) SIM ( ) NÃO

3.3 Comunicação clara e objetiva. (6%)
( ) SIM ( ) NÃO

Pontuação obtida:
Observações:

4. Qualidade do Atendimento (20%)

4.1 Acolhimento respeitoso ao usuário e explicação inteligível sobre os procedimentos. (7%)
( ) SIM ( ) NÃO

4.2 Cumprimento dos protocolos e resolutividade de problemas. (7%)
( ) SIM ( ) NÃO

4.3 Garantia da privacidade e dignidade do paciente e/ou usuário durante os procedimentos. (6%)
( ) SIM ( ) NÃO

Pontuação obtida:
Observações:

TOTAL DO PERCENTUAL FINAL DA GITQ (%):

Avaliador:
Data:

MENSAGEM Nº 04/2026 **DE 10 DE FEVEREIRO DE 2026**

EXCELENTÍSSIMO SENHOR VEREADOR PRESIDENTE,
EXCELENTÍSSIMOS SENHORES VEREADORES,

Encaminho à apreciação desta Egrégia Câmara Municipal o incluso Projeto de Lei que institui a Gratificação de Incentivo ao Trabalho com Qualidade (GITQ) aos servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde do Município de São Gonçalo do Amarante.

A proposta tem por finalidade estimular o desempenho funcional, a assiduidade, a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à população, por meio de gratificação de natureza propter laborem, condicionada a critérios objetivos de avaliação, metodologia transparente e controle administrativo.

O Projeto de Lei estabelece regras claras de elegibilidade, critérios de avaliação, metodologia de apuração e instâncias de supervisão e recurso, assegurando segurança jurídica, impessoalidade e observância aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Foram estabelecidos percentuais máximos próprios para os servidores em geral e para os ocupantes do cargo de médico, definidos com base em critérios objetivamente aferidos, vinculados às atribuições exercidas e às condições de desempenho funcional previstas no Projeto de Lei.

Ressalte-se que a gratificação está vinculada ao desempenho funcional e à avaliação periódica, sendo concedida nos termos desta Lei e em consonância com a capacidade orçamentária e financeira do Município, observadas as disposições da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Submeto, assim, o presente Projeto de Lei à elevada consideração de Vossas Excelências, solicitando sua apreciação em regime de **URGÊNCIA ESPECIAL**, nos termos da Lei Orgânica.

Atenciosamente,

Marcelo Ferreira Teles
PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO GONÇALO DO AMARANTE

Excelentíssimo Senhor
Presidente da Câmara Municipal de São Gonçalo do Amarante
Vereador Francisco Magno Martins de Brito

Ryan Carvalho de Oliveira Cardoso
Assessor de Trâmites de Proposições Legislativas
RECEBIDO EM
04/03/26
09 : 30