



COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL

PARECER Nº 29/2026

Assunto: Veto parcial oposto pelo Prefeito Municipal ao Autógrafo de Lei nº 1.907/2026, oriundo do Projeto de Lei nº 2.178/2026.

I – RELATÓRIO

Chega a esta Comissão o veto parcial comunicado pelo Ofício nº 355/2026/GAB/PMA, assinado digitalmente em 14 de agosto de 2026, ao Autógrafo de Lei nº 1.907/2026, originário do Projeto de Lei nº 2.178/2026. A proposição, de iniciativa da Mesa Diretora e subscrita pelos nove Vereadores, altera dispositivos e anexos da Lei Municipal nº 1.391/2020, que disciplina o plano de cargos, carreiras e vencimentos dos servidores da Câmara Municipal.

O veto alcança quatro unidades normativas: (i) os §§ 4º, 5º e 6º do art. 47 da Lei nº 1.391/2020, na redação do art. 2º do Autógrafo, referentes à função gratificada e ao regime especial de disponibilidade funcional; (ii) o § 1º do art. 63, na redação do art. 5º, que define os meios e os atributos mínimos do controle de frequência; (iii) o art. 8º, que substitui o Anexo I e, entre outras providências, eleva a escolaridade e atualiza as atribuições do cargo de Chefe de Recursos Humanos; e (iv) o art. 14, que revoga a Lei Municipal nº 1.800/2025.

As razões do Chefe do Executivo incorporam, por remissão, o Relatório Técnico de Controle Interno nº 151/2026 e o Parecer Jurídico da Procuradoria Geral do Município. Por isso, a análise não se limita ao Ofício nº 355/2026: abrange o RTCI nº 151/2026 e o parecer da PGM.

II – EXAME DOS QUATRO NÚCLEOS MATERIAIS DO VETO

2.1 – §§ 4º, 5º e 6º do art. 47: função gratificada e disponibilidade funcional

O primeiro fundamento do veto parte da premissa de que a função gratificada somente teria contraprestação legítima se provocasse ampliação obrigatória e previamente quantificada da jornada do cargo efetivo, sobretudo para o Procurador Jurídico e o Contador, ambos com jornada de vinte horas. Essa premissa não decorre da Constituição Federal, da Lei Orgânica ou de precedente citado nos autos.

O art. 37, V, da Constituição reserva as funções de confiança aos servidores efetivos e as destina a atribuições de direção, chefia e assessoramento. A gratificação remunera o encargo qualificado, a responsabilidade acrescida, a fidúcia e o exercício cumulativo de atribuições diferenciadas. Não se confunde, por definição, com adicional de horas. Quando a causa do pagamento é apenas o tempo laborado além da jornada, o instituto próprio é o serviço extraordinário, sujeito a registro e aos limites legais; a função gratificada possui causa jurídica distinta.

Essa distinção corresponde à classificação tradicional das vantagens funcionais na doutrina administrativa: a gratificação de função é ligada ao encargo, à fidúcia e às condições especiais de responsabilidade do serviço, enquanto o adicional de serviço



extraordinário tem causa no tempo excedente de trabalho. Confundir os institutos leva a exigir da função de confiança requisito temporal que pertence juridicamente às horas extras.

Por isso, não existe equação constitucional segundo a qual “servidor de 20 horas + função gratificada = jornada fixa de 40 horas”. A Administração pode exigir trabalho adicional quando necessário, mas a intensidade temporal varia conforme as demandas da função. O que deve ser demonstrado é o efetivo exercício das atribuições de direção, chefia ou assessoramento, a compatibilidade com o cargo efetivo e a ausência de pagamento sem causa — exatamente os elementos regulados pelos dispositivos vetados.

A redação aprovada possui densidade normativa considerável. O § 4º preserva a jornada legal do cargo de origem, sujeita o designado à disponibilidade funcional conforme a necessidade administrativa e fixa teto global de quarenta horas semanais. O § 5º exige que o ato de designação do servidor com jornada inferior a quarenta horas demonstre, de modo motivado, a compatibilidade e a exequibilidade do exercício cumulativo. O § 6º exige prova da prestação adicional e das demandas decorrentes da disponibilidade mediante registros de frequência, convocações, documentos produzidos, relatórios, atendimentos, entregas ou outro meio idôneo, verificável e auditável. O art. 64, § 9º, aprovado e sancionado, veda horas extras e compensação aos ocupantes de função gratificada, inclusive por disponibilidade ou convocação fora do horário.

O argumento de que a avaliação concreta ficará para ato administrativo posterior não revela vício. A lei define o instituto, o limite, a motivação, o grupo que exige cautela adicional e os meios de prova; o ato de designação individualiza fatos que a lei, por ser geral, não pode antecipar. Exigir que a lei descreva previamente a agenda de cada servidor, a quantidade de convocações e as entregas futuras inverteria a função própria da norma e do ato de execução. A remissão regulamentar é autorizada, ademais, pelo art. 16, § 5º, da Lei Orgânica, que prevê portarias para as atividades administrativas da Câmara.

Há contradição lógica no RTCI ao considerar os mesmos §§ 4º a 6º suficientes para cargos de quarenta horas e insuficientes para cargos de vinte horas. Para o servidor de quarenta horas, não há incremento temporal possível acima do teto, e ainda assim o relatório reconhece contraprestação válida porque existem atribuições adicionais. Esse raciocínio confirma que a causa da gratificação é funcional, não meramente horária. Se a atribuição adicional é suficiente para o primeiro grupo, pode sê-lo para o segundo, desde que compatível, motivada e comprovada — condições reforçadas, e não dispensadas, pelo § 5º.

Também não se demonstrou, no caso concreto, designação de Procurador ou Contador para função específica sem contraprestação. O veto foi construído sobre possibilidade futura. Se um ato de designação omitir motivação, atribuir função incompatível ou remunerar atividade não prestada, ele poderá e deverá ser invalidado, com responsabilização e restituição quando cabíveis. A possibilidade de aplicação



irregular não torna inconstitucional a regra que expressamente procura impedir essa aplicação.

A consequência prática do veto é oposta à finalidade declarada: retiram-se o teto de quarenta horas, a demonstração específica de compatibilidade para jornadas reduzidas e o dever legal de produzir prova verificável e auditável. Permanecem as funções gratificadas, mas desaparecem precisamente as salvaguardas criadas em resposta ao controle. À luz do art. 20 da LINDB, a supressão não é necessária nem adequada; a fiscalização da motivação e das provas é alternativa menos gravosa e mais coerente.

Conclui-se que os §§ 4º, 5º e 6º são constitucionais, compatíveis com o interesse público e mais rigorosos do que o regime resultante do veto.

2.2 – § 1º do art. 63: controle físico, eletrônico ou outro sistema idôneo

O segundo veto não aponta ilegalidade abstrata do livro físico. O Ofício nº 355/2026 e o parecer da PGM reconhecem expressamente que o meio manual não é, por si, ilegal. O RTCI, por sua vez, afirma que a redação é adequada sob a ótica da neutralidade tecnológica e que as alterações representam “sensível avanço”.

O § 1º vetado não coloca meios distintos em igualdade incondicionada. Ele autoriza o meio físico, eletrônico ou outro sistema idôneo somente se produzir registros individualizados, contemporâneos, íntegros, verificáveis e auditáveis, contendo identidade, data, início, encerramento, saídas temporárias e retornos. Esses atributos são comandos vinculantes na própria lei. Portanto, é textualmente incorreta a afirmação de que não existe “sistemática vinculante”. A liberdade recai sobre a tecnologia; a qualidade mínima é obrigatória.

Os demais parágrafos, que integram o mesmo art. 63, completam o sistema: registro pessoal; proibição de marcação por terceiro ou antecipada; vedação de rasuras e alterações que prejudiquem integridade e rastreabilidade; preservação do registro original ou da trilha de auditoria nas correções; conferência periódica e fechamento mensal pelo RH; apuração de faltas, justificativas e serviço extraordinário; guarda mínima de cinco anos; e regulamentação por portaria. A leitura isolada do § 1º, sem os §§ 2º a 4º, artificializa uma lacuna que o texto não contém.

A jurisprudência de controle confirma a licitude do modelo físico. No Acórdão nº 67/2019-TP (Processo nº 35.477-5/2017), o TCE-MT assentou que a folha de ponto individual é documento capaz de demonstrar a frequência e os horários, desde que o servidor anote diariamente entrada e saída e a chefia confira corretamente os registros, vedados arredondamentos e o chamado ponto britânico. O parâmetro do Tribunal é a fidedignidade da execução, não a obrigatoriedade universal de equipamento eletrônico.

A possível deficiência de uma prática anterior não prova impossibilidade estrutural do suporte físico. Uma folha em papel pode ser contemporânea, individualizada, íntegra e auditável se numerada, encadernada, preenchida pessoal e diariamente, sem rasuras destrutivas, conferida pela chefia e fechada mensalmente. De modo inverso, sistema eletrônico mal parametrizado, senha compartilhada, biometria falha ou cadastro indevido



também pode produzir registros inválidos. A tecnologia mitiga certos riscos, mas não substitui governança e fiscalização.

A viabilidade não é hipotética. A Portaria nº 22/2026 da Câmara regulamentou livro físico oficial com conteúdo mínimo, marcação pessoal e legível, proibição de registro por terceiro, antecipação, corretivo e rasura, preservação de erros, disciplina de saídas, justificativas, recesso, trabalho externo, conferência e fechamento mensal pelo RH e guarda documental. O ato serve como evidência administrativa concreta de que os atributos legais podem ser operacionalizados.

A comparação com o Executivo pode inspirar boas práticas, mas o próprio RTCI reconhece que não vincula o Legislativo. A escolha entre aquisição de equipamento, contratação de sistema e livro oficial envolve escala, custo, estrutura e riscos próprios. Nos termos dos arts. 2º da Constituição e 16 da Lei Orgânica, essa decisão de gestão interna pertence primariamente à Câmara, sem prejuízo da fiscalização posterior da efetividade. Preferência técnica do Executivo por uma solução mais sofisticada não transforma alternativa lícita em contrariedade ao interesse público.

O veto novamente enfraquece o sistema que afirma proteger: preserva o caput, os §§ 2º a 4º e a obrigação de controle, mas remove a regra que define os meios admissíveis e, sobretudo, os atributos e dados mínimos. A norma resultante passa a exigir integridade e rastreabilidade nas correções sem que o § 1º, que estabelece esses padrões e o conteúdo do registro, esteja vigente. A supressão cria maior indeterminação, e não maior auditabilidade.

Não há impedimento para futura migração ao ponto eletrônico: a expressão “meio físico, eletrônico ou outro sistema idôneo” preserva atualização tecnológica. Rejeitar o veto mantém um piso de qualidade e permite que a Câmara escolha, por motivação técnica, o meio que efetivamente cumpra esse piso. Eventual descumprimento deverá ser corrigido no ato de gestão, não pela eliminação preventiva da norma.

2.3 – Art. 8º e Anexo I: escolaridade, atribuições e vencimento do Chefe de Recursos Humanos

O veto integral ao art. 8º foi motivado por uma única expressão do Anexo I — “ensino superior completo ou em curso” — mas retira todo o anexo, inclusive a nova descrição de atribuições de cargos. A limitação formal do art. 51, § 2º, da Lei Orgânica pode explicar por que o Executivo não vetou palavras isoladas; não demonstra que o conteúdo seja inconstitucional ou contrário ao interesse público e não torna proporcional a supressão de mudanças sem relação com a objeção.

2.3.1 – A regra é geral, abstrata, mais exigente e materialmente compatível

A redação eleva a escolaridade do cargo, antes fixada em ensino médio. Trata-se de restrição ao universo de possíveis nomeados, não de benefício. Aplica-se indistintamente a qualquer pessoa que venha a ocupar o cargo, sem nome, prazo pessoal, dispensa individual ou regra de transição. O próprio RTCI, no item N, reconhece que a norma é geral e abstrata e que os elementos existentes não permitem conclusão



segura de direcionamento. Sem demonstração de finalidade desviada, a mera sequência temporal dos projetos não supera o conteúdo impessoal da lei.

A elevação acompanha aumento expressivo de responsabilidade. O novo Anexo atribui ao Chefe de RH supervisão, coordenação, execução e controle da gestão de pessoas; elaboração das folhas de servidores e Vereadores; registros funcionais; atos de pessoal; benefícios; obrigações previdenciárias e fiscais; eSocial e DCTFWeb; alimentação mensal do APLIC; controle de frequência, escalas, recesso, plantões, horas extras e compensações; limites constitucionais de pessoal; proteção de dados; relatórios e suporte aos órgãos de controle. São atribuições sensíveis, complexas e compatíveis com formação superior. O RTCI nº 151/2026, nos itens B e M, conclui expressamente que o requisito se afigura adequado.

A tese de impessoalidade é ainda menos sustentável porque a regra coincide com a adotada para o Diretor de Recursos Humanos do Poder Executivo pela Lei Municipal nº 971/2011, com as alterações promovidas pela Lei nº 1.591/2022: “ensino superior completo ou em curso”. Essa lei também não fixa prazo máximo, área específica, comprovação periódica de aproveitamento ou consequências casuísticas. Os órgãos que apresentam esse cargo como parâmetro de comparação não explicam por que fórmula idêntica é aceitável no Executivo e ofensiva aos princípios no Legislativo. Igualdade de controle exige critérios coerentes.

2.3.2 – Resposta individual às quatro supostas lacunas

a) Prazo máximo para conclusão. A expressão “completo ou em curso” estabelece duas qualificações alternativas e atuais. Ela não significa “curso superior completo dentro de certo prazo”; admitir pessoa regularmente matriculada é opção legislativa autônoma. Impor termo final converteria o requisito permanente em regra transitória para obtenção de diploma, modelo diverso do texto aprovado. A ausência de prazo não torna indeterminado o estado de estar matriculado e cursando.

b) Correlação temática. O art. 39, § 1º, da Constituição manda considerar natureza, responsabilidade, complexidade, requisitos de investidura e peculiaridades, mas não impõe diploma em área determinada para toda chefia administrativa. A Câmara pode entender que a vivência acadêmica superior, em qualquer área, aliada à livre nomeação e à confiança própria do cargo, é suficiente. A opção é discutível em política de pessoal, porém não inconstitucional. Também aqui o cargo de Diretor de Recursos Humanos do Executivo não exige área correlata.

c) Comprovação periódica de matrícula e aproveitamento. A prova de matrícula ativa decorre semanticamente da condição “em curso” e pode ser exigida no provimento e, enquanto persistir essa modalidade, periodicamente pelo RH. Assim como a lei que exige ensino médio não precisa descrever formato, autenticidade e renovação do diploma, a norma de investidura não precisa esgotar o procedimento probatório. Aproveitamento acadêmico mínimo, notas ou número de disciplinas seriam requisitos adicionais que o legislador deliberadamente não adotou; não podem ser inseridos pelo intérprete.



d) Trancamento, abandono ou não conclusão. Quem tranca ou abandona deixa de estar com o ensino superior “em curso”, salvo se já tiver concluído outro curso. A perda da condição objetiva impede a manutenção do requisito e deve ser apurada pela Administração, com as providências funcionais cabíveis, especialmente porque o cargo em comissão é de livre exoneração. A lei deve ser interpretada em conjunto com legalidade, autotutela e dever de verificação documental; não precisa enumerar todas as formas possíveis de perda da condição.

As quatro objeções podem justificar recomendação para rotinas de RH — por exemplo, exigir declaração atualizada de matrícula —, mas não demonstram invalidade da qualificação. Confundem requisito substantivo com manual de procedimento. O art. 16, § 5º, da Lei Orgânica permite que a Presidência detalhe a comprovação por portaria, sem alterar a opção legislativa.

2.3.3 – Contradição com o controle exercido sobre o Projeto de Lei nº 2.172/2026

No Autógrafo nº 1.902/2026, oriundo do Projeto de Lei nº 2.172/2026, a Câmara havia exigido ensino superior completo para novas nomeações e previsto prazo de quatro anos, comprovação semestral de matrícula e obrigação de diploma para a situação então existente. O RTCI nº 133/2026 censurou precisamente esse prazo por considerá-lo incompatível com a natureza do cargo comissionado e potencialmente voltado à preservação pessoal. O parecer jurídico da PGM acolheu a crítica e defendeu aplicação imediata da qualificação.

O Autógrafo nº 1.907/2026 eliminou a transição pessoal e adotou requisito geral permanente, coincidente com o Executivo. O RTCI nº 151/2026 e a PGM passaram então a censurar a ausência de prazo. As duas posições não podem ser simultaneamente utilizadas como motivo de veto: antes, o prazo era indício de favorecimento; agora, sua ausência seria indício de favorecimento. A mudança de conclusão exigiria explicação sobre a distinção jurídica e os novos fatos, que não foi oferecida. Essa inconsistência metodológica reduz a força probatória da alegação de impessoalidade.

Também é contraditório afirmar, em processos anteriores, que a escolaridade do Legislativo era inferior à do Diretor do Executivo e, quando a Câmara a iguala, tratar a igualdade como nova irregularidade. O controle pode sugerir aperfeiçoamentos, mas deve preservar coerência, isonomia e segurança jurídica.

2.3.4 – Art. 37, XII: inexistência de comparador único materialmente equivalente

O RTCI nº 151/2026 também registra que o vencimento-base do Chefe de Recursos Humanos do Legislativo supera em 59,4% o do Diretor de Recursos Humanos do Executivo, mencionando o art. 37, XII, da Constituição Federal e o art. 92, XII, da Lei Orgânica. A PGM corretamente reconhece que o valor é preexistente, não foi criado ou majorado pelo Autógrafo e não deve constituir fundamento central do veto. Há, porém, razão adicional: a equivalência material afirmada não foi demonstrada.



O art. 37, XII, estabelece limite entre os vencimentos dos cargos dos Poderes, mas não autoriza escolher cargos apenas pelo título e presumir identidade funcional. Na ADI nº 603/RS (Plenário, rel. Min. Eros Grau, julgamento em 17.8.2006, DJ de 6.10.2006), o STF assentou que o dispositivo cria um limite, e não uma relação de igualdade remuneratória. A aferição concreta desse limite exige a identificação de parâmetro materialmente adequado, considerando-se, ainda, os critérios de natureza, responsabilidade, complexidade, requisitos de investidura e peculiaridades previstos no art. 39, § 1º, da Constituição.

A comparação feita no RTCI nº 017/2026 utilizou a descrição pretérita do cargo legislativo e isolou o Diretor de RH do Executivo. O Autógrafo nº 1.907/2026 altera justamente esse dado: amplia as atribuições e eleva a escolaridade. Além disso, a Lei nº 971/2011 distribui as rotinas executivas em pelo menos dois cargos: o Diretor de Recursos Humanos supervisiona e coordena a política e os atos de pessoal; o Gestor de Folha de Pagamento executa folha, lança horas, faltas, atestados, férias e licenças, opera o ponto eletrônico, realiza cadastros, descontos e relatórios. Na Câmara, o Chefe de RH concentra ambas as dimensões.

Há ainda função desempenhada no Executivo por terceiro contratado. O Contrato nº 40/2025 e seu aditivo atribuem à Francisco Consultoria e Informática Ltda. suporte técnico para cargas mensais e tempestivas do APLIC/TCE-MT e retransmissões. No novo Anexo I, o Chefe de RH da Câmara assume diretamente a alimentação mensal do APLIC, além de eSocial, DCTFWeb e outras obrigações. Portanto, o desenho organizacional dos Poderes é diferente: uma única chefia legislativa reúne tarefas distribuídas, no Executivo, entre Diretor, Gestor de Folha e apoio contratado.

A soma meramente contextual dos três custos executivos não é utilizada aqui como fórmula constitucional de teto, pois contratos e cargos possuem regimes diferentes. Ela apenas evidencia porque o Diretor isolado não é comparador funcional completo e porque a afirmação de equivalência exige estudo de atribuições, responsabilidade e escala, inexistente nos fundamentos do veto.

Sem comprovação de cargo executivo igual ou materialmente equivalente ao conjunto de tarefas do Chefe de RH legislativo, não se configura a violação afirmada.

Por fim, vetar o art. 8º produz resultado paradoxal: preserva o vencimento preexistente, mas elimina exatamente a elevação de escolaridade e a ampliação das atribuições que tornam mais clara sua relação com responsabilidade e complexidade. Ou seja, o veto não corrige a suposta distorção remuneratória; mantém o valor e restaura descrição menos exigente. O tema pode continuar sendo examinado no Processo nº 019/2026, mas não sustenta a supressão do art. 8º.

2.4 – Art. 14: revogação da Lei Municipal nº 1.800/2025

O veto ao art. 14 não possui vício autônomo. O RTCI, item Q, concluiu que a revogação da Lei nº 1.800/2025 apenas consolida e atualiza a matéria em diploma único, sem efeito substancial administrativo, funcional, remuneratório ou de controle. A PGM recomendou o veto somente se fosse vetado o art. 8º, para conservar o anexo anterior.



Rejeitados conjuntamente os vetos ao art. 8º e ao art. 14, desaparece a hipótese de lacuna: o novo Anexo I passa a integrar a Lei nº 1.391/2020 e a Lei nº 1.800/2025 é revogada, como previsto. A Lei Orgânica determina apreciação do veto em uma só discussão e votação (art. 51, § 4º), e o art. 224 do Regimento Interno veda destaque em veto. A solução coerente é rejeitar o veto parcial em sua integralidade, restaurando simultaneamente a norma substitutiva e a cláusula revogatória.

A cautela indicada pela PGM fazia sentido apenas dentro do cenário por ela proposto. Não constitui razão para manutenção autônoma do veto, e o próprio Executivo reconheceu que não há aumento de despesa ou efeito material adverso decorrente da revogação.

III – CONCLUSÃO TÉCNICA

A análise independente dos autos não identifica inconstitucionalidade formal ou material nos dispositivos vetados. Também não se demonstrou contrariedade objetiva ao interesse público. As razões relevantes expressam preferências de gestão — jornada automaticamente ampliada, ponto eletrônico e qualificação acadêmica mais detalhada — que podem ser debatidas e até adotadas futuramente, mas não são impostas pelo ordenamento como únicas soluções válidas.

No regime de disponibilidade, o veto parte de conceito incorreto de função gratificada e retira limite, motivação e prova. No controle de frequência, confunde possível falha pretérita de execução com ilicitude do meio e elimina o piso legal de qualidade. Na escolaridade, censura fórmula geral idêntica à do Executivo, contradiz a crítica anterior ao prazo de transição e não demonstra direcionamento. Na remuneração, presume comparabilidade que os documentos funcionais desmentem e que, de todo modo, não foi criada pelo Autógrafo. No art. 14, não há vício autônomo.

A rejeição integral do veto parcial restabelece um conjunto normativo coerente: critérios de designação e prova das funções gratificadas; controle de frequência obrigatório, neutro e auditável; Anexo I atualizado com maior escolaridade e responsabilidades; e revogação da lei anterior. A aplicação deverá ser acompanhada pelo RH, pela Presidência e pelo controle externo, com invalidação de atos concretos que descumpram a lei. Esse acompanhamento é mais proporcional do que eliminar preventivamente as regras.

IV – VOTO DA RELATORA

Diante do exposto, no exercício da competência prevista nos arts. 81, 86, 91 e 155 do Regimento Interno, a Relatora conclui que os motivos constantes do Ofício nº 355/2026/GAB/PMA, do Relatório Técnico de Controle Interno nº 151/2026 e do Parecer Jurídico da Procuradoria Geral do Município não demonstram inconstitucionalidade nem contrariedade suficiente ao interesse público nos §§ 4º, 5º e 6º do art. 47, no § 1º do art. 63, no art. 8º e no art. 14 do Autógrafo de Lei nº 1.907/2026.

Vota, por conseguinte, pela REJEIÇÃO INTEGRAL DO VETO PARCIAL, com o restabelecimento de todos os dispositivos vetados, e pela apresentação do correspondente Projeto de Decreto Legislativo, nos termos do art. 81 do Regimento



Interno. A deliberação plenária deverá observar a votação nominal prevista no art. 221, III, a vedação de destaque do art. 224 e o quórum de maioria absoluta estabelecido pelo art. 51, § 4º, da Lei Orgânica Municipal.

V – PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Legislação, Justiça e Redação Final acompanha o voto da Relatora e manifesta-se pela REJEIÇÃO INTEGRAL DO VETO PARCIAL oposto pelo Prefeito Municipal ao Autógrafo de Lei nº 1.907/2026, abrangendo os §§ 4º, 5º e 6º do art. 47 da Lei Municipal nº 1.391/2020, na redação do art. 2º do Autógrafo; o § 1º do art. 63, na redação do art. 5º; o art. 8º; e o art. 14, por serem constitucionais, legais, coerentes com a autonomia administrativa do Poder Legislativo e compatíveis com o interesse público.

Araputanga/MT, 21 de agosto de 2026.

Imão Lazaro

Presidente

Rose Alves

Relatora

Joilson do Bar

Membro