

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

(Do Sr. ZÉ VITOR)

Dispõe sobre a suspensão de contrato de trabalho e a redução proporcional da jornada de trabalho e de salários, em razão dos impactos das medidas para contenção da disseminação da Covid-19.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento da crise sanitária em razão da disseminação da Covid-19, ficam autorizadas, temporariamente, na forma desta Lei:

I – a redução da jornada de trabalho e do salário proporcionalmente; e

II – a suspensão do contrato de trabalho.

Art. 2º Por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito o empregador poderá reduzir a jornada de trabalho e, de forma proporcional, também o salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, observando-se a preservação do valor do salário-hora de trabalho.

§ 1º O acordo individual de que trata o *caput* deste artigo deve ser firmado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos da data de início de sua produção de efeitos, limitando-se, por esse instrumento, a redução do salário exclusivamente nos seguintes percentuais:

I – 25% (vinte e cinco por cento);

II – 50% (cinquenta por cento);

III – 70% (setenta por cento).

§ 2º A jornada de trabalho e o salário pago antes da redução da jornada prevista nesta Lei serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado:

I – da cessação da medida de restrição da atividade econômica determinada pela autoridade administrativa local, estadual ou federal que deu causa ao acordo;

II – da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

III – da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Art. 3º Por meio de convenção, ou acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito, o empregador poderá negociar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias.

§ 1º O acordo individual de que trata o *caput* deste artigo deverá ser firmado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos da data de início de sua produção de efeitos.

§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;

§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado:

I – da cessação da medida de restrição da atividade econômica determinada pela autoridade administrativa local, estadual ou federal que deu causa ao acordo;

II – da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

III – da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

§ 4º Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I – ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período;

II – às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III – às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2020, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o art. 4º desta Lei.

Art. 4º O empregador poderá pagar ao empregado uma ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Lei.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o *caput* deste artigo:

I – deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado;

II – terá natureza indenizatória;

III – não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV – não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V – não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#), e pela [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015](#); e

VI – poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

§ 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a ajuda compensatória prevista no *caput* deste artigo não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º deste artigo.

Art. 5º Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

I – durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

II – após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e

III – no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do *caput* do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no *caput* deste artigo sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I – 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de

redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II – 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III – 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado.

Art. 6º As medidas de que trata o art. 1º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva com os empregados:

I – com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2020, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);

II – com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2020, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); ou

III – portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º Para os empregados não enquadrados no *caput* deste artigo, as medidas de que trata o art. 1º desta Lei somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, salvo nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

I – redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento);

II – redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor eventuais benefícios emergenciais pagos pelo poder público, ajuda compensatória mensal paga pelo empregador e, em caso de redução da jornada, o salário pago em razão das horas de trabalho.

§ 2º Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas neste artigo, houver o pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal, nas seguintes condições:

I – em caso de a lei vedar ao empregado aposentado a percepção de auxílio emergencial que vier a pago pelo poder público, o valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do eventual auxílio vedado.

II – na hipótese de empresa que se enquadre no § 5º do art. 3º desta Lei, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo.

§ 3º Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

§ 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Lei, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato da categoria profissional no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

§ 5º Se, após a pactuação de acordo individual na forma deste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

I – a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;

II – a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual.

§ 6º Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva.

Art.7º A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a [Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989](#), e a [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#).

Art. 8º As irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei sujeitam os infratores à multa prevista no [art. 25 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#).

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta Lei observará o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), não se aplicando o critério da dupla visita.

Art. 9º. O disposto nesta Lei aplica-se aos contratos de trabalho de aprendizagem e aos de jornada parcial.

Art. 10 O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que

sucessivos, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias, respeitado o prazo de vigência dessa lei, salvo se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas.

Art. 11. Durante a paralisação ou suspensão de atividades empresariais de que trata o art. 1º desta Lei:

I – o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o [art. 476-A da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 1 (um) mês e não superior a 3 (três) meses;

II – poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento aos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

III – os prazos previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), ficarão reduzidos pela metade;

IV – fica vedada a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência

Art. 12. Durante o período de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a contribuição de que tratam o art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e o art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, poderá ser complementada na forma do art. 14 desta Lei.

Art. 13. O empregado cujo contrato estiver suspenso na forma desta Lei fica autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social – RGPS na qualidade de segurado facultativo, na forma do art. 14 desta Lei.



Art. 14. Ressalvado o disposto na [alínea “b” do inciso II do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), as alíquotas das contribuições facultativas de que tratam os arts. 13 e 14 desta Lei, serão de:

I – 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), para valores de até 1 (um) salário-mínimo;

II – 9% (nove por cento), para valores acima de 1 (um) salário-mínimo até R\$ 2.089,60 (dois mil e oitenta e nove reais e sessenta centavos);

III – 12% (doze por cento), para valores de R\$ 2.089,61 (dois mil e oitenta e nove reais e sessenta e um centavos) até R\$ 3.134,40 (três mil, cento e trinta e quatro reais e quarenta centavos); e

IV – 14% (quatorze por cento), para valores de R\$ 3.134,41 (três mil, cento e trinta e quatro reais e quarenta e um centavos) até o limite de R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos).

§ 1º As contribuições de que trata o *caput* deste artigo devem ser recolhidas por iniciativa própria do segurado até o dia 15 do mês seguinte ao da competência.

§ 2º Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, as alíquotas previstas nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo serão aplicadas de forma progressiva sobre o valor declarado pelo segurado, observados os limites mínimo e máximo a que se referem os [§§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), incidindo cada alíquota sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites.

§ 3º Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e na hipótese de que trata o art. 18 desta Lei, as alíquotas previstas nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo serão aplicadas de forma progressiva sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites, incidindo sobre o somatório da remuneração declarada na forma do [inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), e do valor declarado pelo segurado, observados:

I – os limites previstos nos [§§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#);



II – a incidência das alíquotas dos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo primeiramente sobre a remuneração e, em seguida, sobre o valor declarado;

III – o recolhimento apenas das alíquotas incidentes sobre o valor declarado pelo segurado, sem prejuízo da contribuição de que tratam o [art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), e o [art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019](#).

§ 4º Não recebida a informação de que trata o [inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), a tempo de ser calculada e paga a contribuição no prazo de que trata o § 1º deste artigo, será considerado provisoriamente como remuneração, para fins do disposto no § 3º deste artigo, o valor da remuneração anterior à redução proporcional de jornada de trabalho menos o valor da redução remuneratória pactuada ou, no caso do empregado com contrato de trabalho intermitente, será considerado que não houve remuneração.

§ 5º Recebida a informação de remuneração de que trata o [inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), após recolhimento de contribuição facultativa na forma do § 4º deste artigo, a contribuição incidente sobre o valor declarado será recalculada, considerados o critério disposto no § 3º deste artigo e os limites de que tratam os [§§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), e eventual excedente deverá ser devolvido ao segurado atualizado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) ou, em caso de insuficiência do valor recolhido para o salário de contribuição reconhecido, o segurado deve ser notificado para complementação facultativa, na forma do regulamento.

§ 6º Os valores previstos nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo serão reajustados, a partir da data de entrada em vigor desta Lei, na mesma data e com o mesmo índice em que se der o reajuste dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ressalvados aqueles vinculados ao salário-mínimo, aos quais se aplica a legislação específica.

Art. 15. Considera-se salário de contribuição, além das parcelas de que tratam os [incisos I, II e IV do caput do art. 28 da Lei nº 8.212](#),

[de 24 de julho de 1991](#), o valor declarado e objeto de recolhimento pelo segurado na forma do art. 20 desta Lei, observado o limite máximo a que se refere o [§ 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#).

Art. 16. Aos contratos de trabalho da empregada gestante, inclusive a doméstica, poderão ser aplicadas as medidas temporárias, previstas nessa Lei.

§ 1º Ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do [art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#):

I - o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, nos termos estabelecidos em ato do Poder Executivo;

II - a aplicação das medidas de que trata o art. 1º desta Lei será interrompida; e

III - o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do [art. 72 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), e à empregada doméstica nos termos do inciso I do *caput* do art. 73 da referida Lei, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas previstas nos incisos II e III do *caput* do art. 1º desta Lei.

§ 2º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, observado o [art. 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), devendo o salário-maternidade ser pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 17. Empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso.

Parágrafo único. Em caso de cancelamento do aviso prévio nos termos deste artigo, as partes podem adotar as medidas previstas no art. 1º desta Lei.

Art. 18. Durante a vigência das medidas a que se refere o art. 1º desta Lei, será garantida a opção pela repactuação das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento

mercantil concedidas por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil e contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a [Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003](#), nos termos e condições deste artigo, aos seguintes mutuários:

I - o empregado que sofrer redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;

II - o empregado que tiver a suspensão temporária do contrato de trabalho;

III - o empregado que, por meio de laudo médico acompanhado de exame de testagem, comprovar a contaminação pelo novo coronavírus.

§ 1º Na hipótese de repactuação, será garantido o direito à redução das prestações referidas no [art. 1º da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003](#), na mesma proporção de sua redução salarial, para os mutuários de que trata o inciso I do *caput* deste artigo.

§ 2º Será garantido prazo de carência de até 90 (noventa) dias, à escolha do mutuário.

§ 3º As condições financeiras de juros, encargos remuneratórios e garantias serão mantidas, salvo no caso em que a instituição consignatária entenda pertinente a diminuição de tais juros e demais encargos remuneratórios.

Art. 19. Os empregados que forem dispensados até 31 de dezembro de 2021 e que tenham contratado operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidas por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil e contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a [Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003](#), terão direito à novação dessas operações para um contrato de empréstimo pessoal, com o mesmo saldo devedor anterior e as mesmas condições de taxa de juros, encargos remuneratórios e garantias originalmente pactuadas, acrescida de carência de até 120 (cento e vinte) dias.

Art. 20. Não se aplica o disposto no [art. 486 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento de emergência de saúde pública decorrente da Covid-19.

Art. 21 Respeitado prazo de vigência desta Lei, o Poder Executivo poderá prorrogar os prazos máximos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, na forma do regulamento.

Art. 22. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos até 31 de dezembro de 2021, inclusive.

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória (MPV) nº 936, de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares, para o enfrentamento da emergência em saúde pública de importância internacional em razão da infecção humana pelo novo coronavírus (Covid-19), com o objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades empresariais, bem como reduzir o impacto social diante da paralisação de atividades e restrição de mobilidade.

A matéria foi submetida ao Congresso Nacional e convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Além de um benefício emergencial, o Parlamento também aprovou a suspensão dos contratos de trabalho e redução temporária da jornada com redução de salários.

A lei esteve vinculada ao Decreto de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, que vigorou até 31 de dezembro de 2020.

Infelizmente, escoado o prazo legal para a vigência das medidas de isolamento e de quarentena necessárias à contenção da transmissão do vírus, elas, ainda assim, continuam sendo necessárias e

provocam os mesmos impactos abruptos e sem precedentes no setor produtivo e nas relações de trabalho.

Assim, como o mesmo objetivo de mitigar os danos sociais e econômicos que deram causa à Lei nº 14.020, de 2020, apresentamos o Projeto de lei em epígrafe, que reintroduz em nosso ordenamento jurídico, até o fim do ano de 2021, as medidas extraordinárias que podem contribuir de maneira valiosa para a manutenção dos vínculos empregatícios durante esse período.

Essas medidas deverão ser complementadas pela apresentação pelo Poder Executivo de ato normativo de sua competência privativa para o restabelecimento dos pagamentos do auxílio emergencial, tendo em vista que essa Casa já preparou o ambiente jurídico para que tal medida prospere.

Em razão do elevado teor social da matéria, pedimos aos nobres Pares o apoio necessário para sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2021.

Deputado ZÉ VITOR

