



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.590-A, DE 2022

(Do Sr. Reginaldo Lopes e outros)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a caracterização de dano de natureza extrapatrimonial a ofensa, prejuízo ou redução de direitos e bens praticada por empregadores em razão da liberdade de consciência e opinião política dos empregados; tendo parecer da Comissão de Trabalho, pela aprovação (relator: DEP. ALFREDINHO).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO; E

CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Trabalho:

- Parecer do relator
- Parecer da Comissão

PROJETO DE LEI

(do Sr. REGINALDO LOPES)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a caracterização de dano de natureza extrapatrimonial a ofensa, prejuízo ou redução de direitos e bens praticada por empregadores em razão da liberdade de consciência e opinião política dos empregados.

Art. 1º Esta lei dispõe sobre a caracterização como dano de natureza extrapatrimonial a ofensa, prejuízo ou redução de direitos e bens praticada por empregadores em razão da liberdade de consciência e opinião política dos empregados.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“**Art. 223-B.** Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda, prejudique ou reduza a fruição de bens e direitos na esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, incluída a liberdade de consciência, de opinião política e de atuação sindical, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.” (NR)

“**Art. 223-C.** A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, de consciência e de orientação política, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”. (NR)

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto está inserido em um contexto eleitoral bastante complexo vivenciado no país, em que são registradas condutas ostensivas contra empregados que indicam posição política divergente dos empresários contratantes.



Tais condutas, que constituem práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, têm se reproduzido de forma variada e reiterada, tornando-se objeto de rígida atuação pelo Ministério Público Eleitoral e de representações sindicais em defesa da liberdade de consciência, de opinião política e de atuação sindical.

Com o intuito de coibi-las, o projeto aqui apresentado pretende **fixar explicitamente, no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho a caracterização de assédio político como prática lesiva à fruição de direitos e garantias de trabalhadores e trabalhadoras, no ambiente laboral, inserindo alterações nos artigos 223-B e 223-C celetistas, para fins de reparação de danos morais.**

Note-se que atos ilegais e lesivos de restrição ou perseguição política no ambiente de trabalho, em razão de conduta discriminatória a trabalhadores, filiados ou não a partidos políticos ou que manifestem opinião política, inclusive com ameaça de retaliações, punições e mesmo de demissão de trabalhadores com essa motivação atenta contra os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), dos direitos fundamentais, como exercício livre de convicções políticas, inviolabilidade da vida privada, da liberdade associativa, da vedação de condutas que (art. 5º, VIII, X, XVII e XXI), configuram **assédio moral, restrição da liberdade sindical e violação à proteção da relação de emprego contra arbitrariedades** (Arts. 7º e 8º).

Prática inquestionável de assédio, com afronta à proteção da relação de trabalho, prática de perseguição de lideranças, tudo com o intuito de controlar ideológica e politicamente seus empregados, inclusive em razão de suas opções e livre atuação em suas vidas privadas, sob nítida ameaça de demissão arbitrária precisam ser cerceadas explicitamente na legislação vigente, como pretende o projeto aqui apresentado.

A interferência direta na liberdade pessoal e coletiva de empregados, com ações incisivas contrárias a pessoas que possuem vida pessoal manifestamente em oposição política ao que defende o contratante, é conduta assediadora, sobretudo porque discrimina empregados por características pessoais e usa tais fatos para demissão ou restrição no ambiente laboral e merecem a devida reparação.

A adoção de uma orientação política (eleitoral ou partidária) empresarial, é conduta impugnável por ilegalidade e abusividade, pois reveste-se do nítido intento de infringir o arcabouço jurídico brasileiro, desde a Constituição Federal, que define princípios e normas de aplicação direta e que impõe limites de



atuação do empresariado privado, até disposições da Declaração de Direitos Humanos, sendo esta prática anticonvencional pela interferência indevida no âmbito pessoal dos empregados, repercutindo em discriminação e perseguição no ambiente laboral.

Desde a celebração da Declaração dos Direitos Humanos, de 1948, e também no Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (que entrou em vigor em 1976), está pendente de segurança estatal a capacidade de gozar de direitos, de não sofrer discriminação, inclusive de sua consciência política, bem como a garantia da liberdade de manifestação:

“Artigo 2

1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

Artigo 19

Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.”

Nesse contexto, é justificável o controle da prática de assédio que consubstancia em praticar, permitir ou tolerar qualquer ato que caracterize assédio moral interpessoal ou organizacional, entendida a conduta abusiva aquela que atenta, por sua gravidade, repetição ou sistematização, contra a dignidade, liberdade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho.

Infelizmente, os/as trabalhadores/as que sofrem esse tipo de violência no ambiente laboral em decorrência das suas opções pessoais **temem** pela manutenção no emprego, por suas chances de promoção ou mesmo de garantir sua permanência saudável no ambiente de trabalho. Esse é justamente o temor que importa em assédio moral, cujo objetivo é tornar insuportável o ambiente de trabalho para aquele indivíduo, importando, inclusive, no desfazimento do contrato de trabalho.



Segundo levantamento produzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional inclusive em diversos países ricos e desenvolvidos. O conceito de assédio foi tema discutido por 10 anos pela comunidade internacional do mundo do trabalho e aprovada na conferência da OIT de 2019, quando restou consubstanciado seu conceito e demais disposições na CONVENÇÃO 190 - SOBRE A ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO.

O artigo 1º da Convenção prevê: "a expressão violência e assédio no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestem, seja uma única vez ou de maneira repetida, que tenham por objetivo, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio por razão de gênero" (tradução livre do texto original em espanhol da referida Convenção).

Embora ainda não adotadas as medidas para a ratificação da Convenção 190, de competência iniciadora exclusiva do chefe do Poder Executivo atual, o tema vem sendo fortemente debatido no Poder Legislativo e decidido no âmbito do Poder Judiciário que, apesar de não dispor de legislação explícita sobre assédio moral, vem consolidando jurisprudência sobre o tema, tratando-o como “dano moral”, sujeito a indenizações, conforme a lei civil geral.

A jurisprudência trabalhista e constitucional recente, firmada durante e em decorrência da pandemia, definiu a prevalência do interesse coletivo sobre motivação ideológica individual, no ambiente de trabalho, quando julgou questões relativas à exigência de vacinação dos empregados como condição de permanência ou acesso ao ambiente laboral (chegado ao STF nas ADIs 6.586 e 6.587). Assim, a dimensão individual da motivação ideológica não deve prevalecer no ambiente laboral que é, necessariamente, coletivo e, por óbvio, plural nas subjetividades que lhe compõe, mas também não pode ser impedido por atos que representem ameaça, coação, constrangimento ou adoção de práticas estranhas às atividades laborais pertinentes à função do empregado, em razão de posição particular, convicção religiosa, filosófica ou política do empregador ou de quem lhe representa.



O presente projeto oferece ao Poder Legislativo uma ferramenta que protege as relações de trabalho dessas práticas assediadoras, caracterizando-as como fatos que incidem em reparação por danos morais às vítimas, alterando para isso o texto celetista vigente, pelo que, confiamos no apoio das/dos demais parlamentares para a aprovação desta proposta.

Sala das Sessões, 13 de outubro de 2022.

Deputado REGINALDO LOPES
PT-MG



Dep. Helder Salomão - PT/ES

Dep. Marcon - PT/RS

Dep. Vicentinho - PT/SP

Dep. Paulo Teixeira - PT/SP

Dep. Patrus Ananias - PT/MG

Dep. Nilto Tatto - PT/SP

Dep. Luizianne Lins - PT/CE

Dep. José Guimarães - PT/CE

Dep. Beto Faro - PT/PA

Dep. José Ricardo - PT/AM

Dep. Benedita da Silva - PT/RJ

Dep. Rui Falcão - PT/SP

Dep. Célio Moura - PT/TO

Dep. Frei Anastacio Ribeiro - PT/PB

Dep. Flávio Nogueira - PT/PI

Dep. Rubens Pereira Júnior - PT/MA

Dep. Enio Verri - PT/PR

Dep. Jorge Solla - PT/BA

Dep. Rejane Dias - PT/PI

Dep. Pedro Uczai - PT/SC

Dep. Zeca Dirceu - PT/PR

Dep. Carlos Zarattini - PT/SP

Dep. Vander Loubet - PT/MS

Dep. Maria do Rosário - PT/RS

Dep. Paulão - PT/AL

Dep. Professora Rosa Neide - PT/MT

Dep. Rubens Otoni - PT/GO

Dep. Bohn Gass - PT/RS

Dep. Erika Kokay - PT/DF

Dep. Airton Faleiro - PT/PA

Dep. Valmir Assunção - PT/BA

Dep. Carlos Veras - PT/PE

Dep. Leonardo Monteiro - PT/MG

Dep. Paulo Pimenta - PT/RS

Dep. Afonso Florence - PT/BA

Dep. João Daniel - PT/SE

Dep. José Airton Félix Cirilo - PT/CE

Dep. Padre João - PT/MG

Dep. Merlong Solano - PT/PI

Dep. Gleisi Hoffmann - PT/PR

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....
TÍTULO II-A

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

(Título acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

TÍTULO III

DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Seção I **Dos Bancários**

Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 7.430, de 17/12/1985, em vigor a partir de 1/1/1987\)](#)

§ 1º A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida

entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação. (Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei nº 1.540, de 3/1/1952, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.540, de 3/1/1952, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 754, de 11/8/1969)

.....

.....

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 2.590, DE 2022

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a caracterização de dano de natureza extrapatrimonial a ofensa, prejuízo ou redução de direitos e bens praticada por empregadores em razão da liberdade de consciência e opinião política dos empregados.

Autores: Deputados REGINALDO LOPES E OUTROS

Relator: Deputado ALFREDINHO

I - RELATÓRIO

O projeto foi distribuído às Comissões de Trabalho e de Constituição e Justiça e de Cidadania, esta última apenas para análise de constitucionalidade e de juridicidade, conforme art. 54 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD).

A apreciação da proposição é conclusiva pelas Comissões e seu regime de tramitação é ordinário, conforme o art. 24, inciso II e art. 151, inciso III, ambos do RICD.

O projeto, proposto pelo Deputado Reginaldo Lopes, tem por escopo modificar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, introduzindo disposições específicas para amparar de direitos extrapatrimoniais dos empregados, particularmente em relação à liberdade de consciência e opinião política. A alteração almeja caracterizar como dano de natureza extrapatrimonial qualquer ofensa, prejuízo ou redução de direitos e bens praticados por empregadores



que comprometam essas liberdades. Essa inserção robustece a proteção legal contra discriminações e violações no ambiente de trabalho fundamentadas nas opiniões políticas dos trabalhadores ou na sua consciência individual.

Conforme o art. 1º, estabelece-se especificamente a proteção contra danos extrapatrimoniais decorrentes de ações ou omissões que afetem a liberdade de consciência e a opinião política dos empregados. O projeto assegura que qualquer ação do empregador que possa ser interpretada como uma violação dessas liberdades seja considerada passível de reparação. Essa mudança na lei é um avanço expressivo na forma como os direitos dos trabalhadores são vistos, passando a incluir não apenas os aspectos físicos e econômicos das relações de trabalho, mas também os aspectos morais e existenciais.

Além disso, o art. 2º apresenta modificações nos artigos 223-B e 223-C da CLT, expandindo a definição de bens juridicamente tutelados para incluir a honra, a imagem, a intimidade e outros direitos inerentes à pessoa física. Estas alterações têm o objetivo de estabelecer claramente quais são os direitos dos trabalhadores que estão sob proteção legal, garantindo que a sua integridade moral, física e existencial seja resguardada contra qualquer forma de abuso ou discriminação no ambiente de trabalho. Essa proposta legislativa, portanto, é um esforço para fortalecer o arcabouço jurídico no combate às violações dos direitos dos trabalhadores relacionadas à sua liberdade de pensamento e expressão política.

Ao fim do prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto nesta Comissão.

É o relatório.

2024-5310



II - VOTO DO RELATOR

A aprovação do Projeto de Lei nº 2.590, de 2022, é de suma importância para a atualização e adequação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) às exigências contemporâneas de um ambiente de trabalho justo e respeitador das liberdades individuais.

Essa proposição legislativa, ao mirar a proteção da liberdade de consciência e opinião política, acolhe diretamente as necessidades de um mercado de trabalho que, na era da informação e da comunicação, deve salvaguardar a expressão individual sem que isso resulte em prejuízos ao empregado. A alteração proposta insere uma necessária proteção contra discriminações que ainda continuam em muitos setores, criando um ambiente de trabalho mais saudável e democrático.

A discriminação por opinião política ou consciência individual no ambiente de trabalho pode ser profundamente danosa, não apenas para os indivíduos afetados, mas também para a cultura organizacional. Trabalhadores que receiam represálias por suas opiniões ou crenças tendem a não expressar suas verdadeiras ideias ou preocupações, o que restringe a diversidade de pensamento dentro das organizações. Isso pode levar à homogeneização de ideias, reduzindo a inovação e a capacidade de adaptação das empresas. Portanto, o projeto ajuda a proteger a pluralidade e a liberdade de expressão, componentes vitais para o progresso e a inovação em qualquer sociedade.

Além disso, a configuração de danos de natureza extrapatrimonial conforme proposta pelo projeto é uma evolução jurídica expressiva. Ao definir claramente que ações ou omissões que afetam a esfera moral ou existencial do empregado são passíveis de reparação, amplia-se o entendimento de que a dignidade do trabalhador é um bem juridicamente tutelado. Isto é notadamente relevante em um mundo onde os abusos podem ser mais sutis e não se limitam a danos físicos ou financeiros.



Por outro lado, é crucial considerar o contexto de crescente polarização política e de consciência social nas relações de trabalho. Empresas têm, em diversas ocasiões, se envolvido em controvérsias por supostamente penalizar empregados devido a suas posturas políticas ou crenças pessoais. O projeto, ao proteger a liberdade de consciência e opinião política, proporciona um mecanismo legal que auxilia na prevenção de tais injustiças, aprofundando que todos os trabalhadores possam desfrutar de um ambiente de trabalho livre de coerção ideológica.

A inclusão dos artigos 223-B e 223-C na CLT, conforme a proposta, é também um passo importante na explicitação dos direitos que devem ser protegidos. Esse detalhamento é essencial para orientar empregadores sobre como suas ações e políticas devem reverenciar os direitos fundamentais dos trabalhadores, além de fornecer um claro entendimento de seus direitos e das vias de reparação disponíveis caso se sintam prejudicados.

Finalmente, a aprovação do projeto serve não apenas para fortalecer as garantias legais aos trabalhadores, mas também para incentivar uma cultura de respeito e valorização da diversidade dentro do ambiente de trabalho. Em um momento em que as questões de equidade e inclusão ganham cada vez mais evidência, legislações como a proposta são essenciais para assegurar que todos os trabalhadores, independentemente de suas convicções pessoais ou políticas, sejam tratados com justiça e dignidade.

Ante o exposto, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.590, de 2022, dele destacando seus fundamentos jurídicos e sociais.

Sala da Comissão, em de de 2024.

Deputado ALFREDINHO
Relator

2024-5310





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 2.590, DE 2022

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.590/2022, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Alfredinho.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Lucas Ramos - Presidente, Alexandre Lindenmeyer e Leo Prates - Vice-Presidentes, Alfredinho, André Figueiredo, Bohn Gass, Daniel Almeida, Gervásio Maia, Leonardo Monteiro, Luiz Carlos Motta, Túlio Gadêlha, Abílio Brunini, Airton Faleiro, Cabo Gilberto Silva, Capitão Alberto Neto, Carlos Veras, Coronel Meira, Duarte Jr., Erika Kokay, Fernanda Pessoa, Flávia Moraes, Marcelo Queiroz, Ossesio Silva, Professora Luciene Cavalcante, Rogério Correia e Sanderson.

Sala da Comissão, em 12 de junho de 2024.

Deputado LUCAS RAMOS
Presidente

