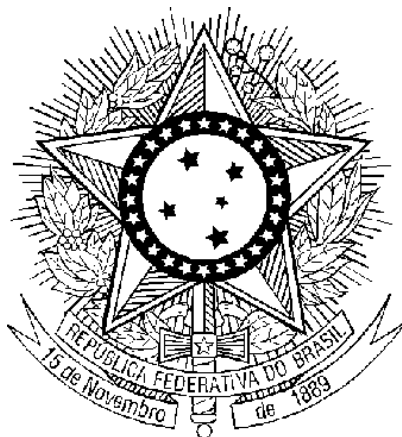




CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 527-A, DE 2007

(Do Sr. Uldurico Pinto)

Altera o art. 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, para proibir o uso de informações sobre restrições de crédito como critério impeditivo ao acesso à relação de emprego ou a sua manutenção; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação (relator: DEP. ROBERTO SANTIAGO).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões - Art. 24, II

S U M Á R I O

I – Projeto inicial

II – Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- parecer do relator
- parecer da Comissão

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, restrição de crédito ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A discriminação é prática repudiada pela legislação nacional e internacional. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, as Convenções nºs 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho, e as Constituições de praticamente todos países civilizados, inclusive a brasileira, estabelecem a igualdade como princípio e rejeitam práticas discriminatórias.

A Lei nº 9.029, de 1995, representou um importante avanço em nossa legislação infraconstitucional, ao prever penas para a discriminação para o acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Um motivo não previsto neste rol, entretanto, tem levado muitos trabalhadores a perderem o emprego, ou mesmo a ter acesso a ele: trata-se da restrição ao crédito, concretizada na negativação do nome do devedor nos serviços de proteção ao crédito.

Essa situação não pode se perpetuar. Num país em que muitos padecem sob o desemprego ou fazem verdadeiros malabarismos para sobreviver com salários irrisórios, é compreensível que possam surgir dificuldades para o trabalhador manter-se livre de dívidas. A discriminação no trabalho em razão de restrição ao crédito torna-se, assim, duplamente cruel, pois cria um círculo vicioso em que o trabalhador não consegue pagar suas contas pois não consegue emprego; e, em virtude de não conseguir emprego, afunda-se ainda mais em dívidas.

Por essa razão, apresentamos esta proposição, que visa a proibir o uso de informações sobre restrições de crédito como critério impeditivo ao acesso à relação de emprego ou a sua manutenção.

Entendendo que a conversão desta proposta em lei beneficiará milhões de trabalhadores, pedimos apoio dos nobres Pares para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 21 de março de 2007.

Deputado ULDURICO PINTO – PMN/BA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995

Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º. Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º. Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS. Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 3º. Sem prejuízo do prescrito no artigo anterior, as infrações do disposto nesta lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Art. 5º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 13 de abril de 1995; 174º da Independência e 107º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Paulo Paiva

CONVENÇÃO N.º 100

Convenção n.º 100 da OIT relativa à Igualdade de Remuneração entre a Mão-de-obra Masculina e a Mão-de-obra Feminina em Trabalho de Valor Igual

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde se reuniu a 6 de Junho de 1951, em sua trigésima quarta sessão,

Depois de ter decidido adoptar diversas propostas relativas ao princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor, assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão,

Depois de ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional, adopta, neste dia 29 de Junho de 1951, a convenção que segue, que se denominará Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951.

Artigo 1.º

Para os fins da presente convenção:

- a) O termo «remuneração» abrange o salário ou o vencimento ordinário, de base ou mínimo, e todas as outras regalias pagas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em natureza, pelo patrão ao trabalhador em razão do emprego deste último.
- b) A expressão «igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor» refere-se às tabelas de remuneração fixadas sem discriminação fundada no sexo.

Artigo 2.º

1. Cada Membro deverá, pelos meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração, encorajar e, na medida em que tal é compatível com os referidos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

Este princípio poderá ser aplicado por qualquer dos seguintes meios:

- a) Da legislação nacional;
- b) De todo o sistema de fixação da remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;
- c) De convenções colectivas negociadas entre patrões e trabalhadores;
- d) De uma combinação dos meios acima mencionados.

Artigo 3.º

1. Quando tais medidas forem de natureza a facilitar a aplicação da presente convenção, serão tomadas providências para encorajar a avaliação objectiva dos empregos sobre a base dos trabalhos que comportam.

2. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objecto de decisões, quer por parte das autoridades competentes no que respeita à fixação das tabelas de remuneração, quer, se as tabelas de remuneração forem fixadas em virtude de convenções colectivas, por parte dos contraentes das referidas convenções.

3. As diferenças entre as tabelas de remuneração que correspondam, sem consideração de sexo, às diferenças resultantes de uma tal avaliação objectiva nos trabalhos a efectuar, não deverão ser consideradas como contrárias ao princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina para um trabalho de igual valor.

Artigo 4.º

Cada Membro colaborará, da maneira que for conveniente, com os organismos patronais e de trabalhadores interessados, a fim de tornar efectivas as disposições da presente convenção.

Artigo 5.º

As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que as registará.

Artigo 6.º

1. A presente convenção apenas obrigará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo director-geral.
2. A sua entrada em vigor verificar-se-á doze meses depois de registadas pelo director-geral as ratificações de dois Membros.
3. A partir de então, a Convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois de registada a sua ratificação.

Artigo 7.º

1. As declarações que forem enviadas ao director-geral da Organização Internacional do Trabalho, de acordo com o parágrafo 2.º do Artigo 35.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverão especificar:
 - a) Os territórios nos quais o Membro se compromete a aplicar as disposições da Convenção sem qualquer modificação;
 - b) Os territórios nos quais o Membro se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificações, e em que consistem tais modificações;
 - c) Os territórios nos quais é inaplicável a Convenção e, neste caso, as razões da inaplicabilidade;
 - d) Os territórios para os quais se reserva uma decisão enquanto se aguarda um exame mais aprofundado da situação dos ditos territórios.
2. Os compromissos mencionados nas alíneas a) e b) do primeiro parágrafo do presente Artigo consideram-se partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.
3. Qualquer Membro poderá renunciar, por meio de nova declaração, a todas ou parte das reservas contidas na sua declaração anterior decorrente das alíneas b), c) e d) do primeiro parágrafo do presente Artigo.
4. Qualquer Membro poderá, durante os períodos em que a presente convenção pode ser denunciada em conformidade com as disposições do Artigo 9.º, enviar ao director-geral uma declaração nova modificando noutro sentido os termos de qualquer declaração anterior e dando a conhecer a situação em determinados territórios.

Artigo 8.º

1. As declarações enviadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho em conformidade com os parágrafos 4.º e 5.º do Artigo 35.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho devem indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção se aplicam com reserva de modificações, deve especificar-se em que consistem as referidas modificações;

2. O Membro ou Membros ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar, inteira ou parcialmente, por meio de declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação indicada em declaração anterior.

3. O Membro ou Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos em que a Convenção pode ser denunciada, em conformidade com as disposições do Artigo 9.º, comunicar ao director-geral uma declaração nova modificando noutro sentido os termos de uma declaração anterior, dando a conhecer a situação no que diz respeito à aplicação desta convenção.

Artigo 9.º

1. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente convenção pode denunciá-la no fim de um prazo de dez anos, depois da data da entrada em vigor inicial da Convenção, mediante uma combinação ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registada.

A denúncia só produzirá efeitos um ano depois de ter sido registada.

2. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente convenção que, no prazo de um ano, expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso da faculdade de denúncia prevista no presente Artigo, obriga-se por um novo período de dez anos e, seguidamente, poderá denunciar a presente convenção, no termo de cada período de dez anos nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 10.º

1. O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem enviadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização do regido da segunda ratificação que lhe tenha sido enviada, o director-geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data a partir da qual entra em vigor a presente convenção.

Artigo 11.º

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao secretário-geral das Nações Unidas, para fins de registo, em conformidade com o Artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações, declarações e actos de denúncia que tenha registado em conformidade com os Artigos precedentes.

Artigo 12.º

O conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho, cada vez que o julgar necessário, apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examinará se há motivo para inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da respectiva revisão total ou parcial.

Artigo 13.º

1. No caso de a Conferência adoptar nova convenção que implique revisão total ou parcial da presente convenção e a menos que a nova convenção não disponha diferentemente:

a) A ratificação por um Membro da nova convenção pressupõe de pleno direito, não obstante o precedente Artigo 9.º, a imediata denúncia da presente convenção, com a reserva de que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data de entrada em vigor da nova convenção deixará a presente convenção de estar facultada à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tenham ratificado e não hajam ratificado a nova convenção.

Artigo 14.º

Fazem fé os textos francês e inglês da Convenção

CONVENÇÃO N.º 111

Convenção n.º 111 da OIT, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão

A Conferência da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de Junho de 1958, na sua 42.ª sessão;

Depois de ter decidido adoptar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto abrangido no quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Depois de ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança económica e com oportunidade iguais;

Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adopta, a vinte e cinco de junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo transcrita, que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

Artigo 1.º

(1) Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

(2) As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação.

(3) Para fins da presente Convenção as palavras «emprego» e »profissão» incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego.

Artigo 2.º

Todo o Estado Membro para qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objectivo de eliminar toda a discriminação.

Artigo 3.º

Todo o Estado Membro para a qual a presente Convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

a) Esforçar-se por obter a colaboração das organizações representativas de patrões e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;

c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;

d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes da fiscalização directa de uma autoridade nacional;

e) Assegurar a aplicação da referida política nas actividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes da fiscalização de uma autoridade nacional;

f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Artigo 4.º

Não são consideradas como discriminação as medidas tomadas contra uma pessoa que, individualmente, seja objecto da suspeita legítima de se entregar a uma actividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja actividade se encontra realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Artigo 5.º

(1) As medidas especiais de protecção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adoptadas pela Conferência Internacional do Trabalho não devem ser consideradas como medidas de discriminação.

(2) Todo o Estado Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma protecção e assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos da família ou o nível social ou cultural.

Artigo 6.º

Os membros que ratificarem a presente Convenção comprometem-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que as registará.

Artigo 8.º

(1) A presente Convenção somente obrigará os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação for registada pelo director-geral.

(2) A Convenção entrará em vigor doze meses após a data em que tenham sido registadas pelo director-geral as ratificações de dois dos Estados Membros.

(3) Por conseguinte, esta Convenção entrará em vigor, para cada um dos Estados Membros, doze meses após a data do registo da respectiva ratificação.

Artigo 9.º

(1) Os membros que tenham ratificado a presente Convenção podem denunciá-la decorridos dez anos sobre a data inicial da entrada em vigor da Convenção, por meio de comunicação ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que a registará.

A denúncia somente produzirá efeitos passado um ano sobre a data do registo.

(2) Os Membros que tenham ratificado a Convenção e que no prazo de um ano, depois de expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não façam uso da faculdade de denúncia prevista no presente Artigo ficarão obrigados por novo período de dez anos, e, por consequência, poderão denunciar a Convenção no termo de cada período de dez anos observadas as condições estabelecidas neste Artigo.

Artigo 10.º

(1) O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará os membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos referidos membros.

(2) Ao notificar os membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o director-geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a mesma Convenção entrará em vigor.

Artigo 11.º

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao secretário-geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, de harmonia com o Artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas respeitantes a todas as ratificações e actos de denúncia que tenha registado nos termos dos Artigos precedentes.

Artigo 12.º

Sempre que o julgar necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 13.º

(1) No caso de a Conferência adoptar outra convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação da nova convenção por um dos membros implicará ipso jure a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante o disposto no Artigo 9.º, e sob reserva de que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção a presente Convenção deixa de estar aberta à ratificação dos membros.

(2) A presente Convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tinham ratificado e não ratifiquem a nova convenção.

Artigo 14.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO**I - RELATÓRIO**

A iniciativa em epígrafe tem por objetivo afastar a possibilidade de prática discriminatória, para efeitos admissionais ou de permanência no emprego, em razão de informações sobre restrições de crédito.

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O sistema jurídico brasileiro encontra esteio no princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da própria República, como consta expressamente no inciso III do art. 1º do texto constitucional.

Eventuais restrições ao crédito é algo tão comum, que pode acontecer com qualquer cidadão, máxime num país onde a economia é instável, e os ganhos dos trabalhadores são cada vez menores.

Em boa hora o ilustre Deputado Uldurico Pinto propõe a atualização da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, para ampliar o rol das hipóteses discriminatórias inadmissíveis de serem opostas à admissão ou à permanência na relação de emprego. Como bem saliente o autor da matéria, essas práticas discriminatórias estão em desacordo com a legislação nacional e internacional, em especial a Declaração Universal dos Direitos do Homem, e as Convenções nºs 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Ante o exposto, somos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 527, de 2007, dele destacando seus fundamentos jurídicos e sociais.

Sala da Comissão, em 12 de junho de 2007.

Deputado ROBERTO SANTIAGO
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, aprovou unanimemente o Projeto de Lei nº 527/2007, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Roberto Santiago.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Nelson Marquezelli - Presidente, Sabino Castelo Branco, Wilson Braga e Paulo Rocha - Vice-Presidentes, Andreia Zito, Daniel Almeida, Edgar Moury, Edinho Bez, Gorete Pereira, José Carlos Vieira, Marco Maia, Mauro Nazif, Milton Monti, Roberto Santiago, Sandro Mabel, Tadeu Filippelli, Tarcísio Zimmermann, Thelma de Oliveira, Vicentinho, Carlos Alberto Canuto, Carlos Alberto Leréia, Eduardo Valverde, Iran Barbosa, Marcio Junqueira e Maria Helena.

Sala da Comissão, em 21 de novembro de 2007.

Deputado NELSON MARQUEZELLI
Presidente

FIM DO DOCUMENTO
