



CÂMARA DOS DEPUTADOS
PROJETO DE LEI N.º 6.393-B, DE 2009
(Do Sr. Marçal Filho)

Acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de estabelecer multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil; tendo pareceres: da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação (relatora: DEP. GORETE PEREIRA) e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa (relator: DEP. GABRIEL CHALITA).

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

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

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

- parecer da relatora
- parecer da Comissão

III - Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania:

- parecer do relator
- parecer da Comissão

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º:

Art. 401.....

.....

§ 3º Pela infração ao inciso III do art. 373-A, relativa à remuneração, será imposta ao empregador multa em favor da empregada correspondente a cinco vezes a diferença verificada em todo o período da contratação.

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

JUSTIFICAÇÃO

A proibição de diferença de salários entre homens e mulheres, no Brasil, está expressa na Constituição Federal de 1988, nos seguintes termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....

*XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de **sexo**, idade, cor ou estado civil; (grifo nosso).*

Antes mesmo da promulgação da Constituição Federal, o art. 5º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT já estabelecia **que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.**

Nesse mesmo diploma legal, de uma forma geral, o art. 461 determina que **sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.**

E para confirmar esse posicionamento, bem como *regulamentar* o mandamento constitucional, foram publicadas duas novas leis que visam combater a discriminação em relação à mulher trabalhadora.

A primeira é a Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. Seu art. 1º estabelece que *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.

Em seguida, tivemos o advento da Lei n.º 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Para tanto, essa lei acrescentou o seguinte artigo à CLT:

373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher." (grifos nossos)

Porém, apesar dessa profusão de normas de proteção ao trabalho da mulher, o Brasil não tem conseguido impedir a grande discriminação sofrida pela mulher no mercado de trabalho, notadamente quanto à diferença de salários verificada em relação aos homens quando a contratação se dá com vínculo empregatício.

Reportagem veiculada no UOL Economia¹ dá conta de um estudo publicado em 4 de março passado pela Confederação Internacional dos Sindicatos revelando que as trabalhadoras brasileiras são as mais apenadas com a diferença salarial em relação aos homens, no mundo todo, com 34% de variação entre as remunerações de ambos os gêneros. Assim continua a matéria: *O estudo, baseado em pesquisas com 300 mil mulheres de 24 países, afirma que estas, no mundo todo, ganham em média 22% a menos que os homens. Depois do Brasil, as maiores diferenças ocorrem na África do Sul (33%), no México (29,8%) e na Argentina (26,1%). Nos Estados Unidos, a diferença é de 20,8%. As menores diferenças nas remunerações são registradas na Suécia (11%), Dinamarca (10,1%), Reino Unido (9%) e Índia (6,3%).*

Assim, temos que a lei, como princípio, não tem alcançado seu objetivo, que é impedir essa gritante discriminação. A nosso ver, essa situação tem duas grandes razões:

- 1) as prejudicadas temem perder o emprego caso reclamem administrativa ou judicialmente da desigualdade salarial;
- 2) as penalidades aplicadas aos empregadores compensam a infração à lei.

A primeira questão é de difícil solução mas a segunda podemos tentar resolver acrescentando à CLT um dispositivo que apene consideravelmente o empregador que praticar tal discriminação. Sugerimos que, constatada a diferença salarial, o empregador seja obrigado a pagar uma multa em favor da empregada no valor correspondente a cinco vezes a diferença verificada em todo o período da contratação.

Ante o exposto, pedimos a aprovação do presente projeto de lei, que visa reparar essa grande injustiça praticada contra as trabalhadoras brasileiras.

Sala das Sessões, em 11 de novembro de 2009.

Deputado MARÇAL FILHO

¹ <http://economia.uol.com.br/ultnot/efe/2009/03/04/ult1767u141428.jhtm>. Acesso em 04.10.2009. *Brasil é país com maior diferença salarial entre homens e mulheres.*

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

.....
TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS
.....

Capítulo II
DOS DIREITOS SOCIAIS
.....

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; *(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)*

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)*](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

a) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

b) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os

direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

**TÍTULO I
 INTRODUÇÃO**

.....

 Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual sem distinção de sexo.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

.....

**TÍTULO III
 DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO**

CAPÍTULO III
DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Seção I
Da Duração e Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher

** Seção I com denominação dada pela Lei nº 9.799, 26/05/1999.*

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

** Artigo acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/05/1999.*

Art. 374. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989).

Seção VI
Das Penalidades

Art. 401. Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de cem a mil cruzeiros, aplicada pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou por autoridades que exerçam funções delegadas.

§ 1º A penalidade será sempre aplicada no grau máximo:

a) se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo;

b) nos casos de reincidência.

§ 2º O processo na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

Art. 401-A. (VETADO).

* Artigo acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/05/1999.

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.

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

I - RELATÓRIO

O ilustre Deputado Marçal Filho apresentou ao Congresso Nacional o Projeto em epígrafe, com o objetivo de fixar multa pelo descumprimento do § 3º, III, do art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

O referido dispositivo veda considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. A iniciativa pretende fixar uma multa, para o caso de diferença de remuneração, em favor da empregada correspondente a cinco vezes a diferença verificada em todo o período da contratação.

No prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

A medida proposta, ao fixar multa pelo descumprimento da vedação à discriminação do trabalhador, objetiva dar coercibilidade à norma. De acordo com a fundamentação, apesar da proibição, a discriminação ao trabalho da mulher ainda permanece, sob a forma de uma diferença injustificável de remuneração em relação aos homens.

Nosso entendimento é que a fixação da multa mostra-se bastante adequada, já que o preceito jurídico enseja cumprimento e, em caso de infração, a sanção é de regra. Muito feliz nos parece a fixação do “quantum” da multa em função da diferença salarial havida em razão da discriminação praticada, na medida em que, infelizmente, o art. 401 da CLT, que dispõe sobre as penalidades aplicáveis à infração do capítulo que trata do trabalho da mulher está desatualizado e estabelece uma multa de cem mil cruzeiros. Ademais, a Portaria n.º 290, de 1997, que “aprova normas para imposição de multas administrativas previstas na legislação trabalhista”, ao corrigir os valores das multas previstas na CLT, também não vem cumprido esse intento, visto que para o caso do art. 401, a multa correspondente é de 151,3138 UFIR, ou seja, R\$ 161,00.

A multa específica proposta, além de inteligentemente protegida da desatualização monetária, é proporcional ao agravo, tem caráter pedagógico bastante perceptível, por guardar estreita vinculação com as consequências do ato discriminatório, e inova ao estabelecer que o seu valor será revertido em favor da empregada discriminada.

Além dos argumentos técnicos expendidos em favor do mérito do Projeto, queremos também render nossas homenagens ao autor da proposta, entendendo que sua iniciativa revela grande sensibilidade social e política com uma

causa justa e que, sem dúvida, colabora de forma decisiva para que realizemos a igualdade constitucional entre homens e mulheres.

Em razão do exposto, somos pela aprovação do Projeto de Lei n.º 6.393, de 2009

Sala da Comissão, em 6 de maio de 2010.

Deputada GORETE PEREIRA
Relatora

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 6.393/09, nos termos do parecer da relatora, Deputada Gorete Pereira.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Alex Canziani - Presidente, Gorete Pereira e Sabino Castelo Branco - Vice-Presidentes, Chico Dalto, Daniel Almeida, Edgar Moury, Emilia Fernandes, Eudes Xavier, Júlio Delgado, Luciano Castro, Luiz Carlos Busato, Manuela d'Ávila, Mauro Nazif, Paulo Rocha, Roberto Santiago, Sérgio Moraes, Thelma de Oliveira, Vanessa Grazziotin, Wilson Braga, Carlos Santana, Ilderlei Cordeiro, Marcio Junqueira, Maria Helena, Sebastião Bala Rocha e Wladimir Costa.

Sala da Comissão, em 19 de maio de 2010.

Deputado ALEX CANZIANI
Presidente

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

I - RELATÓRIO

A proposta em análise acrescenta um § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT prevendo que ao empregador que promover discriminação remuneratória em relação às mulheres será imputada multa correspondente a cinco vezes a diferença salarial verificada em todo o período do contrato.

A matéria foi distribuída à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público – CTASP para análise do mérito e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania – CCJC para exame da constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.

Na CTASP, o projeto foi aprovado por unanimidade.

Já nesta CCJC, esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas à proposição.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Como dito anteriormente, cabe a esta CCJC, neste caso, apreciar a matéria segundo os aspectos de constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa, conforme despacho de distribuição.

Dessa forma, observamos que foram atendidas as normas constitucionais relativas à competência legislativa da União (art. 22, inciso I), atribuições do Congresso Nacional (art.48 c/c art. 59, inciso III) e legitimidade da iniciativa concorrente (art. 61).

Cabe ressaltar que o art. 5º da Constituição Federal prevê que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, enquanto o seu inciso I estabelece que “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição*”.

Além disso, o art. 7º, que define os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, determina, em seu inciso XXX, a “*proibição de **diferença de salários**, de exercício de funções e de critério de admissão **por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil***”.

Portanto o inciso III do art. 373-A da CLT, ao vedar que se considere “*o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional*”, nada mais fez do que reproduzir o impositivo constitucional antes transcrito. Por extensão, a previsão de multa a ser aplicada ao empregador pelo descumprimento de normas previstas na Constituição e na CLT é constitucional.

No que se refere à técnica, a proposição obedece aos ditames da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, com as alterações promovidas pela Lei Complementar nº 107, de 26 de abril de 2001, que dispõem sobre as normas de elaboração legislativa.

Nesse contexto, manifestamo-nos pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do Projeto de Lei nº 6.393, de 2009.

Sala da Comissão, em 22 de setembro de 2011.

Deputado GABRIEL CHALITA
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em reunião ordinária realizada hoje, opinou pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do Projeto de Lei nº 6.393-A/2009, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Gabriel Chalita.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

João Paulo Cunha - Presidente, Arthur Oliveira Maia, Vicente Candido e Cesar Colnago - Vice-Presidentes, Alessandro Molon, André Dias, Anthony Garotinho, Arnaldo Faria de Sá, Bonifácio de Andrada, Carlos Bezerra, Danilo Forte, Delegado Protógenes, Dimas Fabiano, Dr. Grilo, Edson Silva, Eduardo Cunha, Efraim Filho, Eliseu Padilha, Esperidião Amin, Evandro Milhomen, Fábio Ramalho, Fabio Trad, Felipe Maia, Félix Mendonça Júnior, Henrique Oliveira, Jilmar Tatto, João Campos, João Paulo Lima, Jorginho Mello, Jutahy Junior, Luiz Couto, Marcos Medrado, Mauro Benevides, Mendonça Filho, Mendonça Prado, Nelson Pellegrino, Odair Cunha, Onyx Lorenzoni, Osmar Serraglio, Paes Landim, Pastor Marco Feliciano, Paulo Maluf, Ricardo Berzoini, Roberto Freire, Roberto Teixeira, Ronaldo Fonseca, Rubens Otoni, Sandra Rosado, Solange Almeida, Valtenir Pereira, Vieira da Cunha, Vilson Covatti, Wilson Filho, Assis Carvalho, Bruna Furlan, Hugo Leal, Jaime Martins, José Carlos Araújo, Leandro Vilela e Sandro Mabel.

Sala da Comissão, em 26 de outubro de 2011.

Deputado JOÃO PAULO CUNHA
Presidente

FIM DO DOCUMENTO