



**ALMT**  
Assembleia Legislativa

Estado de Mato Grosso  
Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso  
**SECRETARIA PARLAMENTAR DA MESA DIRETORA**  
NÚCLEO SOCIAL  
Comissão de Segurança Pública e Comunitária  
20ª LEGISLATURA - 01/02/2023 A 31/01/2027

NÚCLEO SOCIAL	
FLS.	06
RUB.	4.A.

PARECER Nº **0390/2023** O. S. Nº **0390/2022**

EMENTA: Referente ao **Projeto de Lei (PL) nº 72/2023**, que “Institui, no âmbito do Estado de Mato Grosso, a Política Estadual de Valorização das Mulheres na Área de Segurança Pública”.

AUTORIA: Deputada **THIAGO SILVA**.

RELATOR (A): DEPUTADO (A) Dr. João.

### I – RELATÓRIO:

Trata-se de **Projeto de Lei (PL) nº 72/2023**, de autoria do Deputado **THIAGO SILVA**, que “Institui, no âmbito do Estado de Mato Grosso, a Política Estadual de Valorização das Mulheres na Área de Segurança Pública”, recebido e registrado pela Secretaria de Serviços Legislativos, por meio do Protocolo nº 393/2023 - Processo nº 369/2023, lida na 1ª Sessão Ordinária, em 08/02/2023; cumpriu pauta de 08/02/2023 a 08/03/2023.

Os autos foram tramitados pela Secretaria de Serviços Parlamentar, com a **PESQUISA PRELIMINAR**, expedida em 02/03/2023, citando que não foram encontradas ocorrências que impeçam o seguimento da análise, nos moldes preceituados pelo Regimento Interno desta Casa de Leis.

Em 16/03/2023, os autos foram enviados ao Núcleo Social, conforme artigo 360, inciso III, alínea “d” do Regimento Interno, para a Comissão de Segurança Pública e Comunitária, para a emissão de parecer quanto ao mérito da iniciativa.

É o relatório.



**ENDEREÇO:**  
Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso  
Edifício Dante Martins de Oliveira  
Sala 204 – 2º Piso

**UNIDADE ADMINISTRATIVA:**  
Secretaria Parlamentar da Mesa Diretora  
Núcleo Social  
E-mail: [nucleosocial@al.mt.gov.br](mailto:nucleosocial@al.mt.gov.br)

**TELEFONES:**  
(65) 3313-6908  
(65) 3313-6909  
(65) 3313-6915

AFBD



## II – PARECER:

Cabe a esta Comissão, de acordo com o Art. 369, inciso XI, alínea “a”, do Regimento Interno desta Casa, manifestar-se quanto ao mérito de todas as proposições oferecidas à deliberação da Casa em assuntos concernentes a Segurança Pública e Comunitária.

No que diz respeito à tramitação e abordagem do tema, o Regimento Interno prevê dois casos: no primeiro, verifica-se a existência de lei que trate especificamente do tema abordado, se confirmada o projeto será arquivado. No segundo, a existência de projetos semelhantes tramitando, se houver, a propositura deverá ser apensada.

Segundo pesquisas realizadas, seja na *internet* ou *intranet* da Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso sobre o assunto, não foram encontradas ocorrências que impeçam o seguimento da análise, nos moldes preceituados pelo Regimento Interno desta Casa de Leis.

Destarte, procede-se a análise de mérito por parte desta Comissão. Nesse escopo, a proposição deve ser avaliada sob três enfoques: oportunidade, conveniência e relevância pública.

Oportuno é o ato administrativo que compõe os pressupostos de fato e de direito. O pressuposto de direito é uma disposição legal que a estrutura disponibiliza e o pressuposto de fato são os acontecimentos que levam a administração à prática.

Um ato é conveniente quando seu conteúdo jurídico produz um resultado que atenda à finalidade pretendida, que é a satisfação ao interesse público e relevância social. O interesse público refere-se ao "bem geral". O interesse público é um conceito central para a política, a democracia e a natureza do próprio governo, já a relevância social é justamente a verificação da importância da proposta para população.



Quanto à noção de relevância pública, essa está diretamente associada com a de interesse público. As ações e serviços públicos são de relevância pública porque existe, quanto a sua prestação, um interesse público primário. É um interesse que conta com aceitação de todos. Por conseguinte, em síntese, se a garantia é de relevância pública, pode-se identificar, em cada um dos membros da comunidade e em todos de uma forma global, um interesse público na sua prestação.

O projeto de lei em análise tem por objetivo instituir no âmbito do Estado de Mato Grosso a Política Estadual de Valorização das Mulheres na Área de Segurança Pública.

Na justificativa apresentada, informa o autor:

Baseada em projeto de lei federal em trâmite na Câmara de Deputados que objetiva valorizar mulheres nas profissões relacionadas à segurança pública apresento o presente projeto de lei para que nosso estado conte com uma política estadual que valorize as mulheres nesta importante área.

A necessidade de incluir maior número de mulheres na segurança pública estadual decorre, entre outros motivos, da criação de muitos programas e ações estaduais para a proteção à violência (física e psicológica) que sofrem as mulheres e que necessitam de equipe feminina para atendê-las de forma mais acolhedora.

Além disso, valorizar e incentivar, de modo amplo e intenso, que mulheres ingressem nas forças de segurança pública.

A Política que se pretende a estabelecer tem como diretrizes:

- incrementar a publicidade do tema de forma que as mulheres tenham conhecimento sobre a reserva de vagas;
- desenvolver estratégias e promoção de equidade na ocupação dos cargos gerenciais em suas instituições;
- promover a realização de pesquisas, estudos e estatísticas sobre o perfil das mulheres e a ocupação de cargos, de forma que se construa uma inteligibilidade a partir de dados mais específicos e consistentes e que sirvam para reorientar as políticas de segurança pública no que diz respeito à inserção



das mulheres e do respectivo desenvolvimento profissional nas carreiras afins;

- promoção de estratégia para enfrentamento ao assédio e à violência contra as mulheres no âmbito do ambiente de trabalho, inclusive com a criação de ouvidoria ;
- inclusão obrigatória de conteúdos relacionados à igualdade entre homens e mulheres nos cursos de formação, com ênfase no ambiente organizacional.

É evidente que durante a tramitação do projeto de lei propostas e diretrizes podem ser acrescidas e aperfeiçoadas de forma a fortalecer a posição das mulheres na segurança pública.

Em face do exposto, conto com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta proposta.

Existe uma discrepância salarial de gênero assim como uma herança cultural de sub-representação feminina na sociedade. O cenário social de patriarcado é percebido pelas mulheres em escala social e conseqüentemente, são percebidas também no âmbito organizacional.

A partir da década de 1970, as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e na economia, além dos movimentos políticos e sociais deflagrados, refletiram na expansão da escolaridade das mulheres e, em consequência, em seu ingresso em uma gama mais ampla de carreiras universitárias, propiciando o aumento da presença feminina em diferentes espaços de trabalho e de profissões.

Entretanto, o processo histórico que restringiu o âmbito de influência das mulheres aos espaços privados, atualmente, dificulta a ascensão aos postos mais altos no interior das carreiras. Esse fenômeno é conhecido na literatura como “teto de vidro” e faz referência às práticas discriminatórias, manifestas ou sutis, mas suficientemente sólidas, que resulta na subrepresentatividade nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações pelas mulheres.



Corrêa (2011) conceitua o termo da seguinte forma:

*Glass ceiling* ou *teto de vidro* é como se denomina o fenômeno que se manifesta em forma de barreiras invisíveis e/ou transparentes que impedem o acesso das mulheres aos maiores cargos. Não é facilmente detectado porque se esconde em brincadeiras, comentários e atitudes que depreciam o trabalho feminino. Normalmente é estudado em profissões dominadas por homens. (...) Steil (1997) afirma que embora sutil, o fenômeno do *glass ceiling* é suficientemente forte para impedir o avanço profissional das mulheres, impedindo-as de alcançarem os maiores cargos dentro das organizações. Nomeia-se o fenômeno como *glass ceiling* exatamente por ser quase invisível, transparente como o vidro, porém sempre presente atuando como um impedimento ao avanço feminino.<sup>1</sup>

O termo teto de vidro refere-se às dificuldades enfrentadas pelas mulheres para crescer na carreira e chegar a posições de liderança na hierarquia das empresas. Essas barreiras invisíveis são culturais e não pessoais. Ou seja, não têm relação com aspectos relacionados à qualificação ou à competência, mas com fatores socioculturais associados ao gênero.

Devemos considerar a Teoria do Capital Humano (TCH), que apresenta a seguinte lógica: indivíduos recebem retornos derivados de seus investimentos em educação, capacitação, treinamento, experiência e outros fatores que colaboram para aperfeiçoar a sua produtividade laboral. Quanto mais o indivíduo investe em qualificação de sua força de trabalho, seu capital humano é ampliado e sua produtividade marginal se eleva, com impacto positivo no valor esperado de seu trabalho no mercado.

Aguiar (2012) complementa acerca da TCH:

<sup>1</sup> Disponível em:

<https://anpae.org.br/simposio2011/cdrom2011/PDFs/trabalhosCompletos/comunicacoesRelatos/0533.pdf>  
Acesso em março de 2023.



A TCH teve como principal expoente Theodoro W. Schultz (1902-1998), idealizador da idéia de capital humano nos anos 50, nos EUA. Para Schultz, o trabalho humano quando qualificado pela educação é um dos principais meios de aumento de produtividade e, por conseqüência, dos lucros do capital. Capital humano é por ele compreendido como a soma dos investimentos do individuo em aquisição de conhecimentos (capital este adquirido em sua quase totalidade nas escolas e universidades) e queaqualquer momento reverte em benefícios econômicos para o próprio individuo (por exemplo, na posse de melhores empregos e vantagens na aquisição de novas aprendizagens para o mercado de trabalho)(SCHULTZ, 1962).<sup>2</sup>

Contudo, a simples relação entre capital humano e rendimento não se apresenta perfeitamente correlacionada. Existem questões sobre desigualdade e diferenças salariais que não são captadas totalmente por desníveis de capital humano.

Os autores Ceretta e Schwaab (2020) avaliaram os efeitos do capital humano sobre os salários do trabalhador na Região Sul do Brasil. Dentre vários resultados, perceberam muitas evidências de discriminação, pois quando se analisa a estrutura de ocupações de forma vertical e se eleva a renda, maior é o hiato salarial entre homens e mulheres, chegando à magnitude de aproximadamente 30% a favor da força de trabalho masculina.

Nesse caso, são necessárias medidas capazes de neutralizar as desigualdades estruturais que provocaram e que ainda provocam o déficit de representatividade de gênero das instituições do Estado, de modo geral, e na área de Segurança Pública, em específico.

<sup>2</sup> Disponível em: <https://bu.furb.br/ojs/index.php/atosdepesquisa/article/view/2102/1927> Acesso em março de 2023.



LR Pereira, AM de Melo Faria (2023)<sup>3</sup> caracterizaram o mercado de trabalho formal em Mato Grosso, com dados da Classificação Brasileira de Ocupações, e verificaram a existência de diferenciação nos salários dos trabalhadores do gênero masculino e feminino no Estado.

Os resultados indicam que a população feminina consiste em cerca de 49% da população total estadual, mas a força de trabalho desta classe é de 39% dos registros formais da CBO 2002 (classificação brasileira de ocupações). Os homens representam 61% da força de trabalho formal, mas são 51% da população mato-grossense. Os dados sinalizam por uma maior demanda pela força de trabalho masculina, apesar da equidade da oferta de trabalho de ambos os sexos na população mato-grossense.

No quesito educacional, as mulheres apresentaram mais anos de estudo em todos os estratos de escolaridade analisados, indicando que a Teoria do Capital Humano (TCH) não pode sozinha explicar os salários menores para as trabalhadoras, uma vez que estas possuem mais tempo dedicado à escolaridade. A classificação de 39% dos municípios de Mato Grosso como *outliers* masculinos, indica que existem fatores socioculturais associados ao tema, pois apenas 6% são municípios *outliers* femininos.

Parece haver a presença dos fenômenos de *glass ceiling* e *sticky floor* no mercado de trabalho mato-grossense, pois tanto na base quanto no topo das ocupações existem diferenças salariais entre os gêneros. Contudo, com uma diferença de 38% nos níveis de menor escolaridade e de 13% nas ocupações de maior escolaridade, os fenômenos se apresentam com graus de potência diferentes, que sugerem a necessidade de novos estudos para se confirmar as especificidades da realidade regional.

A própria Constituição Federal do Brasil define no inciso I do artigo 5º que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (BRASIL, 1988). O artigo 1º da Lei Federal n.º 9.029/95 define que no Brasil “é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo,

<sup>3</sup> Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/221211545.pdf> Acesso em março de 2023.



**ALMT**  
Assembleia Legislativa

Estado de Mato Grosso  
Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso  
**SECRETARIA PARLAMENTAR DA MESA DIRETORA**  
**NÚCLEO SOCIAL**  
Comissão de Segurança Pública e Comunitária  
20ª LEGISLATURA - 01/02/2023 A 31/01/2027

**NÚCLEO SOCIAL**

FLS. 13

RUB. G.A.

origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros” (BRASIL, 1995).

Chegou ao Senado o projeto de lei (PL 1529/21)<sup>4</sup> de autoria da deputada Tereza Nelma (PSD-AL) e outras sete deputadas, que cria a Política Nacional de Valorização das Mulheres na Área de Segurança Pública, com diretrizes relacionadas ao aumento da reserva de vagas em concursos públicos para 20% das vagas e o aumento da licença-maternidade para 180 dias. A relatora do projeto, deputada Elcione Barbalho (MDB-PA) destaca a importância da inclusão de mais mulheres nos órgãos de segurança pública.

Importante registrar também que tramita desde 2011 no Congresso Nacional da República Federativa do Brasil o Projeto de Lei da Câmara (PLC 130/2011)<sup>5</sup>, que estabelece aplicação de multas para empresas que pagarem salários diferentes para o mesmo cargo em função de gênero. A inovação institucional poderia reforçar a necessidade da fiscalização do mercado de trabalho no Brasil, uma vez que mesmo com a existência de leis que garantem a igualdade salarial, isto não é uma realidade no território brasileiro. Após aprovada na Câmara dos Deputados, recebeu alterações no Senado Federal que importaram em mudança de mérito, retornando à Câmara dos Deputados para nova avaliação (SENADO FEDERAL, 2022).

A Secretaria de Estado de Segurança Pública (SESP) divulgou em seu *site* informações acerca do número de efetivos da segurança pública no Estado de Mato Grosso:

A Segurança Pública de Mato Grosso possui, atualmente, 1.816 mulheres em seu quadro funcional. Esse número equivale a

<sup>4</sup> Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-1529-2021>  
Acesso em março de 2023.

<sup>5</sup> Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/matéria/103844> Acesso em março de 2023.



**ENDEREÇO:**  
Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso  
Edifício Dante Martins de Oliveira  
Sala 204 – 2º Piso

**UNIDADE ADMINISTRATIVA:**  
Secretaria Parlamentar da Mesa Diretora  
Núcleo Social  
E-mail: [nucleosocial@al.mt.gov.br](mailto:nucleosocial@al.mt.gov.br)

**TELEFONES:**  
(65) 3313-6908  
(65) 3313-6909  
(65) 3313-6915

AFBD





16% do efetivo total da Segurança Pública que hoje é de 11.296 servidores, entre homens e mulheres.

A Polícia Judiciária Civil é a instituição com maior número de mulheres na carreira policial. São 816 servidoras atuando nos cargos de delegadas, escrivãs e investigadoras distribuídas nas mais de 190 delegacias do Estado.

A Segurança Pública conta ainda com o reforço de 274 mulheres na Perícia Oficial e Identificação Técnica (Politec), 160 na Sesp e 69 militares femininas no Corpo de Bombeiros desempenhando as funções operacional, administrativa e de comando.

Com 657 mulheres, a Polícia Militar é a segunda instituição da Segurança Pública com maior presença feminina nas unidades. Uma delas é a subtenente PM Jeandra Carla Mattos do Nascimento Pinheiro, que atualmente coordena o canil do Batalhão de Operações Policiais Especiais (Bope), instituição qualificada para atuar em crimes de alta complexidade no Estado.<sup>6</sup>

Os números relatados acima demonstram a necessidade de promoção da valorização das mulheres nesse campo profissional de forma mais intensa, de modo a equilibrar essa disparidade.

A necessidade de incluir maior número de mulheres na segurança pública estadual decorre também da criação de muitos programas e ações estaduais para a proteção à violência, tanto física quanto psicológica, que sofrem as mulheres e que necessitam de equipe feminina para atendê-las de forma mais acolhedora. As mulheres são essenciais para lidar com novas modalidades que foram sendo legalmente tipificadas nos últimos anos, como o feminicídio (a lei é de 2015) ou a violência doméstica (lei de 2006). A policial feminina consegue criar uma proximidade maior com a vítima nos casos de violência contra a mulher e também ter maior abertura ao fazer a abordagem de uma autora de um crime.

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.sesp.mt.gov.br/-/mulheres-se-destacam-em-funcoes-na-seguranca-publica>  
Acesso em: março de 2023.



Além do mais, valorizar e incentivar, de modo amplo e intenso, que mulheres ingressem nas forças de segurança pública e assim, possam prover segurança às demais, em especial às mulheres fragilizadas por causa da condição econômica em que vivem.

Nesse viés, tornou-se evidente que o objetivo geral deste projeto de lei consiste em reivindicar a redistribuição e o reconhecimento, isto é, a paridade participativa das mulheres nos cargos da área de Segurança Pública do Estado de Mato Grosso, uma categoria profissional tradicionalmente masculina e que permanece essencialmente constituída por homens.

Por fim, considerada a necessidade de aumentar o número de mulheres na área de segurança pública, de modo a reduzir a disparidade com o número de homens, dentro do quadro efetivo estadual, sendo as mesmas, inclusive, personagens fundamentais para lidar com as novas modalidades tipificadas nos últimos anos, como o feminicídio ou a violência doméstica, visto que a policial feminina consegue criar uma proximidade maior com a vítima nos casos de violência contra a mulher e também ter maior abertura ao fazer a abordagem de uma autora de um crime, voto pela **aprovação** do **PL N° 72/2023**, de autoria do Deputado THIAGO SILVA.

É o parecer.



**ALMT**  
Assembleia Legislativa

Estado de Mato Grosso  
Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso  
**SECRETARIA PARLAMENTAR DA MESA DIRETORA**  
NÚCLEO SOCIAL  
Comissão de Segurança Pública e Comunitária  
20ª LEGISLATURA - 01/02/2023 A 31/01/2027

NÚCLEO SOCIAL	
FLS.	16
RUB.	6.A.

### III – VOTO DO RELATOR:

PROPOSIÇÃO Nº	PARECER Nº	O.S. Nº
PL 72/2023	0390/2023	0390/2023

Referente ao **Projeto de Lei (PL) nº 72/2023**, que “Institui, no âmbito do Estado de Mato Grosso, a Política Estadual de Valorização das Mulheres na Área de Segurança Pública”.

Considerada a necessidade de aumentar o número de mulheres na área de segurança pública, de modo a reduzir a disparidade com o número de homens, dentro do quadro efetivo estadual, sendo as mesmas, inclusive, personagens fundamentais para lidar com as novas modalidades tipificadas nos últimos anos, como o feminicídio ou a violência doméstica, visto que a policial feminina consegue criar uma proximidade maior com a vítima nos casos de violência contra a mulher e também ter maior abertura ao fazer a abordagem de uma autora de um crime, pelas razões expostas, quanto ao **mérito**, posiciono-me pela **APROVAÇÃO** do **PROJETO DE LEI (PL) Nº 72/2023**, de autoria do Deputado THIAGO SILVA, lido na 1ª Sessão Ordinária (08/02/2023).

**VOTO RELATOR:**

**FAVORÁVEL À APROVAÇÃO.**  
 **PELA REJEIÇÃO.**  
 **PREJUDICIDADE/ARQUIVO**  
(CAPÍTULO VIII – DA PREJUDICIDADE – ART. 194, § ÚNICO E/OU ART.195, § 2º).

SPMD/NUSOC/CSPC/ALMT, em 2 de 5 de 2023.

  
Francisco Xavier da Cunha Filho  
Consultor Legislativo / Núcleo Social

**RELATOR:** 



**ENDEREÇO:**  
Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso  
Edifício Dante Martins de Oliveira  
Sala 204 – 2º Piso

**UNIDADE ADMINISTRATIVA:**  
Secretaria Parlamentar da Mesa Diretora  
Núcleo Social  
E-mail: [nucleosocial@al.mt.gov.br](mailto:nucleosocial@al.mt.gov.br)

**TELEFONES:**  
(65) 3313-6908  
(65) 3313-6909  
(65) 3313-6915

AFBD



**ALMT**  
Assembleia Legislativa

Estado de Mato Grosso  
Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso  
**SECRETARIA PARLAMENTAR DA MESA DIRETORA**  
NÚCLEO SOCIAL - NUSOC

NUCLEO SOCIAL  
FLS. 17  
RUB. G.A.

COMISSÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA E COMUNITÁRIA

REUNIÃO:	<input checked="" type="checkbox"/> 2ª ORDINÁRIA	<input type="checkbox"/> 2ª EXTRAORDINÁRIA	DATA/HORÁRIO:	<u>02/05/2023 08h00.</u>
PROPOSIÇÃO:	<b>PL Nº 72/2023.</b>			
AUTORIA:	<b>Deputado THIAGO SILVA.</b>			
APENSAMENTOS:	.			
ANEXOS:	.			
VOTO DO RELATOR:	Pelas razões expostas, quanto ao mérito, voto <b>FAVORÁVEL À APROVAÇÃO</b> do <b>PROJETO DE LEI (PL) Nº 72/2023.</b>			

SISTEMA ELETRÔNICO DE DELIBERAÇÃO REMOTA (VIDEOCONFERÊNCIA)

MEMBROS TITULARES	ASSINATURAS	RELATOR		VOTAÇÃO
VALMIR MORETTO		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> COM O RELATOR (SIM). <input type="checkbox"/> CONTRÁRIO AO RELATOR (NÃO).	<input type="checkbox"/> PRESENCIAL <input type="checkbox"/> REMOTO
DR. JOÃO Vice-Presidente		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> COM O RELATOR (SIM). <input type="checkbox"/> CONTRÁRIO AO RELATOR (NÃO).	<input checked="" type="checkbox"/> PRESENCIAL <input type="checkbox"/> REMOTO
ELIZEU NASCIMENTO Presidente		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> COM O RELATOR (SIM). <input type="checkbox"/> CONTRÁRIO AO RELATOR (NÃO).	<input checked="" type="checkbox"/> PRESENCIAL <input type="checkbox"/> REMOTO
WILSON SANTOS		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> COM O RELATOR (SIM). <input type="checkbox"/> CONTRÁRIO AO RELATOR (NÃO).	<input checked="" type="checkbox"/> PRESENCIAL <input type="checkbox"/> REMOTO
BETO DOIS A UM		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> COM O RELATOR (SIM). <input type="checkbox"/> CONTRÁRIO AO RELATOR (NÃO).	<input checked="" type="checkbox"/> PRESENCIAL <input type="checkbox"/> REMOTO

MEMBROS SUPLENTE	ASSINATURAS	RELATOR		VOTAÇÃO
FABINHO		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> COM O RELATOR (SIM). <input type="checkbox"/> CONTRÁRIO AO RELATOR (NÃO).	<input type="checkbox"/> PRESENCIAL <input type="checkbox"/> REMOTO
JUCA DO GUARANÁ		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> COM O RELATOR (SIM). <input type="checkbox"/> CONTRÁRIO AO RELATOR (NÃO).	<input type="checkbox"/> PRESENCIAL <input type="checkbox"/> REMOTO
GILBERTO CATTANI		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> COM O RELATOR (SIM). <input type="checkbox"/> CONTRÁRIO AO RELATOR (NÃO).	<input type="checkbox"/> PRESENCIAL <input type="checkbox"/> REMOTO
DIEGO GUIMARÃES		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> COM O RELATOR (SIM). <input type="checkbox"/> CONTRÁRIO AO RELATOR (NÃO).	<input type="checkbox"/> PRESENCIAL <input type="checkbox"/> REMOTO
CARLOS AVALLONE		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> COM O RELATOR (SIM). <input type="checkbox"/> CONTRÁRIO AO RELATOR (NÃO).	<input type="checkbox"/> PRESENCIAL <input type="checkbox"/> REMOTO

OBSERVAÇÃO:

V - ENCAMINHA-SE À SECRETARIA PARLAMENTAR DA MESA DIRETORA:

Certifico que foi designado o Deputado DR. JOÃO para relatar a presente matéria.

Sendo o **RESULTADO FINAL** da proposição:  **APROVADO**  **REJEITADO**

**FRANCISCO XAVIER DA CUNHA FILHO**  
Consultor Legislativo do Núcleo Social

**GLÁUCIA MARIA DE CAMPOS ALVES**  
Secretária da Comissão Permanente



ENDEREÇO:  
Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso  
Edifício Dante Martins de Oliveira  
Sala 204 - 2º Piso

UNIDADE ADMINISTRATIVA:  
Secretaria Parlamentar da Mesa Diretora  
Núcleo Social  
E-mail: [nucleosocial@al.mt.gov.br](mailto:nucleosocial@al.mt.gov.br)

TELEFONES:  
(65) 3313-6908  
(65) 3313-6909  
(65) 3313-6915

GMCA