



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 1.143-A, DE 2019 **(Do Sr. Carlos Bezerra)**

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o afastamento do trabalho durante o período menstrual da empregada; tendo parecer da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, pela rejeição (relatora: DEP. CHRIS TONIETTO).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER;

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS;

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 Defesa dos Direitos da Mulher:

- Parecer da relatora
- Parecer da Comissão

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 373-B. A empregada poderá se afastar do trabalho por até 3 (três) dias ao mês, durante o período menstrual, podendo ser exigida a compensação das horas não trabalhadas.”

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

JUSTIFICAÇÃO

Despertou atenção matéria publicada em 3 de abril de 2016, pelo jornal **Folha de S. Paulo**, com o seguinte título: “*Empresa britânica adota licença remunerada no período menstrual*”. A notícia se refere a uma pequena empresa situada em Bristol (Reino Unido), que passou a adotar *uma licença-menstruação, pela qual funcionárias terão flexibilidade de ir para casa, se for necessário, e compensar depois as horas não trabalhadas – ou mesmo trabalhar de casa.*¹

A boa notícia para mulheres que sofrem com os efeitos da menstruação no organismo não é, porém, iniciativa isolada. A própria matéria da **Folha de S. Paulo** informa que o direito existe há décadas em países asiáticos, como Japão e China.

O afastamento do trabalho durante a menstruação tem respaldo científico e é defendido por médicos, levando-se em conta as alterações sofridas pelo corpo feminino durante esse período. O ginecologista inglês Gedis Grudzinskas, por exemplo, sugere que países de todo o mundo implantem a “licença menstrual”, até como forma de aumentar o rendimento das mulheres no trabalho.²

Consideramos que está correta a sugestão do doutor Gedis Grudzinskas. Um estudo realizado pela empresa MedInsight, denominado **Dismenorreia & Absenteísmo no Brasil**, revela que aproximadamente 65% das mulheres brasileiras sofrem de dismenorreia, o nome científico da cólica menstrual. Além disso, cerca de 70% das mulheres têm queda da produtividade do trabalho durante a menstruação, causada pelas cólicas e por outros sintomas associados a elas, como *cansaço maior que o habitual (59,8%), inchaço nas pernas, enjoo (51%), cefaleia (46,1%), diarreia (25,5%), dores em outras regiões (16,7%) e vômito (14,7%).*³

Diante desses dados, propomos que se acrescente à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) artigo que autoriza a mulher a se afastar do trabalho, por até três dias ao mês, durante o período menstrual, o que garantirá à

¹ <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/04/1756923-empresa-britanica-adota-licenca-remunerada-no-periodo-menstrual.shtml>

²

<http://www.opovo.com.br/app/maisnoticias/curiosidades/2015/10/27/noticiascuriosidades,3525209/me-dico-defende-licenca-menstrual-no-trabalho.shtml>

³ http://www.abril.com.br/noticia/comportamento/no_345538.shtml

mulher um maior conforto diante das alterações que seu corpo sofre nesse período.

Conforme a proposta que ora apresentamos, o empregador poderá exigir a compensação das horas não trabalhadas. Assim, podemos afirmar com convicção, não haverá nenhum prejuízo para a empresa. Ao contrário, pois a empregada estará afastada no período de menor produtividade, fazendo a compensação quando sua produtividade tiver voltado ao normal.

Nossa legislação possibilita que as mulheres trabalhadoras se afastem do trabalho para tratamento de qualquer doença, inclusive as relacionadas com o ciclo menstrual. Facultar o afastamento por até três dias com a possibilidade de compensação do período afastado traz regra que equilibra e melhora as condições de trabalho, oferecendo maior produtividade e motivação; além de eliminar importante causa da grave e odiosa distorção salarial em relação aos homens.

Entendemos, portanto, que a norma proposta beneficiará as mulheres trabalhadoras, que padecem por ter que trabalhar com todos os incômodos causados pela menstruação, mas também trará vantagens para as empresas, que disporão da força de trabalho feminina sempre no melhor nível de produtividade.

Com essas razões, submetemos nossa proposta aos nobres Colegas, pedindo apoio para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 26 de fevereiro de 2019.

Deputado Carlos Bezerra

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

.....

CAPÍTULO III DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER *(Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX, da Constituição Federal de 1988)*

Seção I **Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher** *(Denominação da seção com redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999)*

Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único. *(Revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 373. A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

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 26/5/1999)*

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

.....

.....



COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER
PROJETO DE LEI Nº 1.143, DE 2019

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o afastamento do trabalho durante o período menstrual da empregada.

Autor: Deputado CARLOS BEZERRA

Relatora: Deputada CHRIS TONIETTO

I – RELATÓRIO

O Deputado Carlos Bezerra apresenta à Casa o Projeto de Lei em epígrafe, com o objetivo de introduzir na legislação trabalhista a licença menstrual em favor da empregada.

A proposta busca acrescentar à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT o seguinte artigo 373-B:

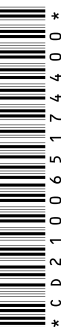
“Art. 373-B. A empregada poderá se afastar do trabalho por até 3 (três) dias ao mês, durante o período menstrual, podendo ser exigida a compensação das horas não trabalhadas.”

O dispositivo em questão se encaixaria na Seção I (Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher), do Capítulo III (Da Proteção do Trabalho da Mulher) do Título III da Consolidação.

Na justificativa, o autor apresenta dados de estudo realizado pela empresa MedInsight, denominado Dismenorreia & Absenteísmo no Brasil, que revela que aproximadamente 65% das mulheres brasileiras sofrem de dismenorreia. Cita também o ginecologista inglês Gedis Grudzinskas, que sugere que países de todo o mundo implantem a “licença menstrual”, até como forma de aumentar o rendimento das mulheres no trabalho, considerando que o afastamento do trabalho durante a menstruação tem respaldo científico, propondo, pois, a alteração na legislação trabalhista.

No prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

É o relatório.





II – VOTO DA RELATORA

O Projeto de Lei em epígrafe pretende fixar uma licença laboral em razão de complicações no período menstrual da empregada. Trata-se, por óbvio, de uma peculiaridade da mulher somente.

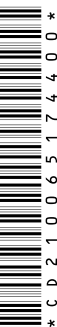
A preocupação com a proteção das condições de trabalho da mulher esteve sempre inscrita na Consolidação, por meio de normas específicas para a empregada. As medidas protetivas incluíam, por exemplo:

- a) a vedação de prorrogação da jornada de trabalho, sem atestado médico prévio;
- b) descanso obrigatório de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário;
- c) vedação de trabalho noturno;
- d) vedação de qualquer trabalho nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras, de construção pública ou particular;

Essas disposições protetivas foram revogadas em razão do avanço na compreensão de que a igualdade de oportunidades de trabalho entre homens e mulheres dependia também da oportunidade de as mulheres poderem trabalhar em ambientes e em funções em condições semelhantes às dos homens. Tais disposições, a despeito de seu propósito protetivo, ainda que não o quisessem, terminavam por discriminar a mulher, roubando-lhe oportunidades no mercado de trabalho.

Com esse entendimento, a abordagem do problema mudou de perspectiva. Além da revogação das “proteções” acima, outras foram flexibilizadas, como por exemplo, a obrigação de manutenção de creche no local de trabalho para empreendimentos com mais de trinta empregadas, permitindo-se a utilização de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas.

Estes movimentos deixam claro que a orientação do Direito do Trabalho tem sido aproximar as normas protetivas do trabalho feminino daquelas devidas ao trabalho masculino, em razão da constatação de que as proteções especiais oneram o trabalho feminino e o tornam menos competitivo, constituindo-se em fator de discriminação negativa.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada **CHRIS TONIETTO** – PSL/RJ

Apresentação: 14/05/2021 10:07 - CMULHER
PRL 1 CMULHER => PL 1143/2019

PRL n.1

Na legislação trabalhista, a licença menstrual é tratada como um tipo de licença no qual a mulher tem a opção de deixar de prestar serviços, de forma remunerada ou não remunerada, se ela está menstruando e, por isso, incapaz de realizar suas tarefas habituais. O tema tem sido discutido ao redor do mundo e, em toda parte, a licença menstrual desperta controvérsias. Se, de um lado, é vista como conquista, de outro, é criticada por desacreditar a eficiência do trabalho feminino e até pelo chamado “sexismo” e reforço de estereótipos sobre a fragilidade da mulher.

Embora o debate tenha atraído muito a atenção da mídia, poucos países incorporaram a licença menstrual em sua legislação interna.

No momento, a licença menstrual é adotada por Japão, Taiwan, China, Coreia do Sul, Indonésia, Zâmbia e México. Nota-se aí a predominância de países asiáticos.

Na Europa, não há nenhum país que adote, no momento, a licença menstrual. Houve, porém, uma proposta do parlamento italiano, em 2017, para que as empresas oferecessem três dias de licença remunerada para as mulheres que sofressem de cólicas menstruais severas. A proposta levantou um aceso debate sobre como a menstruação impacta a saúde da mulher e sua capacidade laboral.

Daniela Piazzalunga, economista e pesquisadora do IRVAPP (Istituto per la Ricerca Valutativa sulle Politiche Pubbliche), prestigiado instituto italiano de avaliação de políticas públicas¹, afirmou à imprensa² que as mulheres italianas já têm a possibilidade de obter licenças médicas por causa de cólicas menstruais intensas, mas a nova lei ajudaria, pois assim a empregada não precisaria de atestados médicos para se afastar. Por outro lado, afirmou que não é possível excluir o risco de que tal licença tenha repercussões negativas sobre a demanda de emprego feminino ou acarrete uma penalização da mulher em termos de salário e oportunidades na carreira.

A preocupação da economista italiana é corroborada pelo Instituto Italiano de Estatísticas (ISTAT), que informa que uma em cada quatro empregadas é demitida durante ou logo após o parto, mesmo sendo a prática ilegal perante as leis italianas.

Ao cabo das discussões, a proposta foi rejeitada naquele país e não foi reapresentada em outro Estado da União Europeia.

1 <https://irvapp.fbk.eu/it/chi-siamo/>. Acessado em 24/4/2021

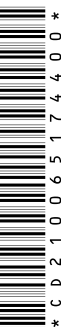
2 <https://www.businessinsider.com/italy-paid-menstrual-leave-for-female-employees-2017-3>, acessado em 27/4/2021



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Chris Tonietto

Para verificar a autenticidade, acesse o endereço eletrônico da Câmara dos Deputados: www.camara.gov.br | Anexo IV, 4º andar, Gabinete 446, 70100-970 Brasília DF

Tel (61) 3215-5446 | dep.christonietto@camara.leg.br



* C D 2 1 0 0 6 5 1 7 4 4 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada **CHRIS TONIETTO** – PSL/RJ

Apresentação: 14/05/2021 10:07 - CMULHER
PRL 1 CMULHER => PL 1143/2019

PRL n.1

De volta ao Projeto em análise, verificamos que, na justificativa, o autor aponta que “despertou sua atenção matéria publicada em 3 de abril de 2016, pelo jornal Folha de São Paulo, com o seguinte título: “Empresa britânica adota licença remunerada no período menstrual”.

De fato, a licença menstrual vem atraindo muita atenção da mídia global. A motivação por trás dessa atenção nos parece inteiramente benigna e encaminha-se na direção do desenvolvimento da saúde e dos direitos da mulher no ambiente de trabalho. Mas é discutível se a implementação desse tipo de política pública não promove exageros e parte de presunções incorretas sobre a questão.

No caso em análise, o autor do Projeto faz referência a um estudo chamado “Dismenorreia & Absenteísmo no Brasil”. De acordo com o estudo citado, aproximadamente 65% das mulheres brasileiras sofrem de dismenorreia, o nome científico da cólica menstrual. Além disso, afirma que cerca de 70% das mulheres têm queda de produtividade do trabalho durante a menstruação, causada pelas cólicas e por outros sintomas associados a elas, como cansaço maior que o habitual, inchaço nas pernas, enjoo, cefaleia, diarreia, dores em outras regiões e vômito. O Estudo revela que a dor menstrual leva 30% das mulheres a se ausentarem do trabalho por pequenos períodos durante o dia. Finalmente, conclui que, quando analisado o impacto negativo no percentual das horas trabalhadas, obtemos uma redução de 66,8% de impacto negativo na produtividade.

As conclusões acima resultam desse “primeiro estudo epidemiológico brasileiro sobre cólica menstrual *versus* os impactos na produtividade profissional”. Pode ser que outros estudos tragam novos dados e novas conclusões. Assumindo como tais as dimensões do problema, recomendamos muito cuidado na abordagem dele e na proposta de soluções.

Como demonstramos acima, os pesquisadores e parlamentares europeus colocaram em evidência as preocupações sobre o impacto que a política de licença menstrual possa ter, contribuindo para reafirmar estereótipos e práticas discriminatórias contra a mulher no trabalho.

Veja-se que o estudo acima citado foi noticiado na imprensa com o seguinte título: “Cólica menstrual afeta 70% da produtividade no trabalho”³

Ora, verifica-se, de plano, que a abordagem sinaliza ao empregador que a mulher é biologicamente menos produtiva do que o homem, numa taxa que pode chegar a 70% apenas

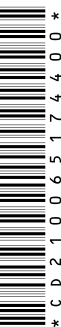
3 <https://jmonline.com.br/novo/?noticias,7,SAUDE,770>, acessado em 24/4/2017



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Chris Tonietto

Câmara dos Deputados | Anexo IV | 4º andar | Gabinete 446 | 70100-970 Brasília DF

Tel (61) 3215-5446 | dep.christonietto@camara.leg.br



* C D 2 1 0 0 6 5 1 7 4 4 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada **CHRIS TONIETTO** – PSL/RJ

É necessário que as mulheres afetadas elevem a qualidade do repouso e do sono, adotem a prática de exercícios físicos regulares e específicos, eliminem fatores de riscos na dieta. Levar informação e oportunidade para que a mulher trabalhadora, em casa e na empresa, esteja alinhada com essas boas práticas nos parece a melhor abordagem. Ela não só permite à mulher atuar profissionalmente com plena capacidade, bem como desconstrói os mitos e estigmas em torno do ciclo menstrual.

Em resumo, trata-se de medida polêmica que, ao mesmo tempo, pode ser vista como proteção ou preconceito contra a mulher, com baixíssima adesão por parte da comunidade internacional e sem apoio formal da OIT.

Em razão do exposto, apesar das nobres intenções do autor, opinamos pela **REJEIÇÃO** do Projeto de Lei 1.143, de 2019.

Sala da Comissão, em 14 de maio de 2021.

Deputada **CHRIS TONIETTO**

Relatora



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Chris Tonietto

Para verificar a autenticidade, acesse o site: <https://www.camara.gov.br/legislação/comissões-de-trabalho>

Câmara dos Deputados | Anexo IV – 4º andar – Gabinete 446 | 70100-970 Brasília DF
Tel (61) 3215-5446 | dep.christonietto@camara.leg.br





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

PROJETO DE LEI Nº 1.143, DE 2019

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela rejeição do Projeto de Lei nº 1.143/2019, nos termos do Parecer da Relatora, Deputada Chris Tonietto.

Registraram presença à reunião as Senhoras Deputadas e os Senhores Deputados:

Lauriete e Aline Gurgel - Vice-Presidentes, Áurea Carolina, Carmen Zanotto, Chris Tonietto, Major Fabiana, Margarete Coelho, Norma Ayub, Rejane Dias, Rosana Valle, Tabata Amaral, Alexandre Frota, Delegado Antônio Furtado, Erika Kokay, Fábio Trad, Flávia Moraes, Joice Hasselmann, Paula Belmonte e Tereza Nelma.

Sala da Comissão, em 1 de julho de 2021.

Deputada LAURIETE
Vice-Presidente no exercício da Presidência

