



C0062721A

**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

# **PROJETO DE LEI N.º 6.784, DE 2016**

**(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.

**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)

**APRECIAÇÃO:**

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

## **PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

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 último, 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*.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

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

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

<sup>2</sup>

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

elas, como *cansaço maior que o habitual* (59,8%), *inchaço nas pernas, enjoos* (51%), *cefaleia* (46,1%), *diarreia* (25,5%), *dores em outras regiões* (16,7%) e *vômito* (14,7%).<sup>3</sup>

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 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.

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 21 de dezembro de 2016.

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 N° 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,

<sup>3</sup> [http://www.abril.com.br/noticia/comportamento/no\\_345538.shtml](http://www.abril.com.br/noticia/comportamento/no_345538.shtml)

## 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.

---

**TÍTULO III**  
**DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA 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. Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

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*)

Art. 375. (*Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989*)

Art. 376. (*Revogado pela Lei nº 10.244, de 27/6/2001*)

Art. 377. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

.....

.....

**FIM DO DOCUMENTO**