



COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER **PROJETO DE LEI N° 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.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada **CHRIS TONIETTO – PSL/RJ**

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 discriminá-lhe, 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.

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





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada CHRIS TONIETTO – PSL/RJ

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





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada **CHRIS TONIETTO – PSL/RJ**

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, enjoos, 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



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



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada **CHRIS TONIETTO – PSL/RJ**

por causa do ciclo menstrual. A implementação de uma licença específica para que a mulher possa deixar de prestar serviços nos dias em que estiver menstruada só reforçaria o mito de que a biologia feminina a torna menos apta e produtiva para o trabalho, se comparada ao homem. Essa visão levaria na certa a prejuízos na demanda pela mão de obra da mulher e na oferta de funções de alto escalão.

Nossa conclusão é, com todas as vêrias, que a abordagem contida na proposta é incorreta para apoiar e melhorar as condições de trabalho das empregadas durante seus ciclos menstruais e promover a igualdade no ambiente de trabalho. A melhor abordagem é aquela que não ignore o problema, de um lado, e, de outro, não apele para a saída fácil de reduzir as exigências e as responsabilidades da mulher trabalhadora, tratando-a como relativamente incapaz ou fisicamente menos competitiva. Pensamos que a melhor abordagem é focar nas condições de trabalho, nos direitos de todos os empregados, no meio ambiente do trabalho, na disponibilidade de informações e serviços de saúde, na pesquisa e no desenvolvimento de tratamentos.

No caso de empregadas que sofrem de mal-estar severo durante seu ciclos, o recurso às licenças de saúde e o tratamento são a resposta imediata. Segundo as boas práticas médicas, a dismenorreia pode ser controlada com remédios, como anti-inflamatórios e analgésicos. A dismenorreia pode também estar associada a algumas doenças locais já existentes, entre as quais endometriose, adenomiose, mioma uterino, doença inflamatória pélvica (DIP), reação inflamatória ao uso de DIU, malformações uterinas e estenose cervical, entre outras. O recurso ao ginecologista para investigar a causa da dismenorreia e iniciar o tratamento mais adequado é a abordagem correta.

Licenças mensais corriqueiras apenas tendem a normalizar a situação que é clinicamente anormal, qual seja, minimizar a possibilidade de uma vida com mais qualidade para as mulheres e postergar o tratamento de disfunções que podem esconder doenças graves.

Na verdade, pensamos que os resultados da pesquisa, que afirma que o quadro atinge 65% das mulheres, deve servir de alerta sanitário para toda a sociedade. A solução do problema deve ser endereçada aos órgãos de saúde pública e privada e não ao contrato de trabalho.

Os números apresentados alertam para a necessidade de uma política de combate ao mal-estar menstrual e que eleja o problema como prioritário em termos de saúde. Somente essa abordagem é que garantirá às mulheres uma vida plena no trabalho e fora dele.





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



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