



COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS – CDEICS

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
Relator: Deputado JESUS SÉRGIO

I – RELATÓRIO

Trata-se de projeto de lei que 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.

O projeto acrescenta dispositivo que determina que a empregada poderá se afastar do trabalho por até 3 dias ao mês, durante o período menstrual, podendo ser exigida a compensação das horas não trabalhadas.

Justifica o ilustre Autor 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.





A matéria foi distribuída 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 e está sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões, em regime de tramitação ordinária.

O projeto em análise já foi apreciado pela douta Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, onde foi aprovado parecer pela rejeição da matéria.

Foi apresentada uma emenda, de autoria do ilustre Deputado Vinícius Carvalho, que condiciona o afastamento aludido no projeto à efetivação mediante convenção ou acordo coletivo.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Cabe à Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços proferir parecer pelo mérito econômico da matéria em tela.

O projeto em análise pretende fixar uma licença laboral em razão de complicações no período menstrual da empregada, de até 3 dias no mês, facultada a exigência de compensação destas horas não trabalhadas.

Primeiramente, do ponto de vista dos direitos da mulher, a Comissão que nos antecedeu elaborou minucioso parecer em que aponta diversas dimensões deste dispositivo em relação à inserção da mulher no mercado de trabalho e sua luta pela igualdade salarial e de oportunidades.



* CD215309794500 *



De fato, constatam que a CLT incluía uma série de disposições protetivas das condições de trabalho da mulher, mas que foram removidas a partir da maior 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-la, roubando-lhe oportunidades no mercado de trabalho.

Neste sentido, há uma orientação adotada pelo Direito do Trabalho baseado no entendimento de que as proteções especiais oneram o trabalho feminino e o torna menos competitivo, constituindo-se em fator de discriminação negativa.

A experiência internacional também mostra que poucos países adotaram a licença menstrual. Com exceção de países asiáticos, na Europa não há qualquer experiência, rejeição também apoiada na compreensão de que tais disposições tenham repercussões negativas sobre a demanda de emprego feminino ou acarrete uma penalização da mulher em termos de salário e oportunidades na carreira. Há também temores de que a política de licença menstrual contribua para reafirmar estereótipos e práticas discriminatórias contra a mulher no trabalho.

Em resumo, concluem que se trata de medida polêmica que pode ser vista como proteção ou como preconceito contra a mulher, com baixíssima adesão por parte da comunidade internacional e sem apoio formal da OIT, razão pela qual a rejeitaram.

De outra parte, atendo-nos somente aos aspectos econômicos, há pouca controvérsia sobre o fato de que já há considerável discriminação salarial e de postos de trabalho contra a mulher no Brasil. A elas ficam reservadas em grande medida posições de trabalho mais frágeis, com maior participação na informalidade e mais sujeitas às agruras das conjunturas negativas.



* C D 2 1 5 3 0 9 7 9 4 5 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do deputado Jesus Sérgio

Tel. (61) 3215-5941 e 3215-3941
E-mail: dep.jesussergio@camara.leg.br

Em particular, as microempresas e empresas de pequeno porte, as maiores empregadoras no País, terão muita dificuldade para absorver imposições adicionais de custos, correndo o risco de promoverem dispensas discriminatórias contra as trabalhadoras. Tal fenômeno se repete em um momento de recuperação em que as recontratações passarão também a ter um fator adicional discriminatório contra a mulher.

A emenda apresentada, a nosso ver, não elide a questão principal. A dispensa condicionada à realização de acordo coletivo ou convenção não altera seus já aludidos efeitos econômicos discriminatórios.

Diante do exposto, consideramos que, do ponto de vista econômico, a proposta não deve prosperar. Será inócuia para a igualdade de oportunidade e remuneração feminina no mercado de trabalho e ainda trará fator adicional de discriminação contra a mulher. Por estas razões **votamos pela rejeição do Projeto de Lei nº 1.143, de 2019 e da emenda apresentada na Comissão.**

Sala da Comissão, em 06 de outubro de 2021.


Deputado JESUS SÉRGIO
Relator



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jesus Sérgio
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD215309794500>



* C D 2 1 5 3 0 9 7 9 4 5 0 0 *