



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.978, DE 2022

(Do Sr. Carlos Bezerra)

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

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-1249/2022.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2022

(Do Sr. CARLOS BEZERRA)

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

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 2 (dois) dias ao mês, durante o período menstrual.

Parágrafo único. A empregada que se afastar do trabalho durante o período de seu ciclo menstrual poderá, exclusivamente a seu critério e sem nenhum ônus para o empregador, compensar os períodos de afastamento.”

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

JUSTIFICAÇÃO

A matéria em epígrafe foi por nós apresentada por meio do Projeto de Lei nº 1.143, de 2019. Trata-se de acrescentar dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) autorizando empregada a se afastar do trabalho, por até três dias ao mês, durante o período menstrual, para garantir-lhe um maior conforto diante das alterações que seu corpo sofre nesse período



A proposta tem origem em estudos científicos e é defendida por médicos, levando-se em conta as alterações sofridas pelo corpo feminino durante o período menstrual.

A proposta não teve a acolhida que esperávamos nas comissões temáticas. Em razão disso, reformulamos o texto para reapresentação, reduzindo o período de afastamento de três para dois dias. Também deixamos expresso que a compensação é uma decisão exclusiva da empregada, que, por outro lado, não pode gerar ônus para o empregador.

Desse modo, fica assegurado que o Projeto não retira nenhum direito trabalhista já garantido à mulher. A redução do período de afastamento e a ausência de ônus para o empregador facilitam a sua utilização.

Enfatizamos que a licença que pretendemos fixar oferece melhor perspectiva à mulher na manutenção de seu emprego, de vez que elimina condições desfavoráveis para laborar com o máximo de sua produtividade.

Em resumo, acreditamos que a licença, caso aprovada, restringirá a grave e odiosa distorção salarial entre mulheres e homens, equilibrará os custos dos efeitos do ciclo menstrual no trabalho, melhorará a condição de saúde laboral e aumentará a produtividade do trabalho da mulher. Isso se fará sem ônus ao empregador, por meio de ampla negociação entre as partes.

Em razão do elevado teor social da matéria, pedimos aos nobres Pares o apoio necessário para sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2022.

Deputado CARLOS BEZERRA

2022-837



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

.....

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. *(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. [\(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

.....

.....

| |
|-------------------------|
| FIM DO DOCUMENTO |
|-------------------------|