



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 1.143-B, 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 TONNETTO); e da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, pela rejeição deste e da Emenda apresentada (relator: DEP. JESUS SÉRGIO).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER;

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS;

TRABALHO; E

CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

APRECIÇÃO:

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

(*) Avulso atualizado em 4/4/23, em virtude de novo despacho.

S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher:

- Parecer da relatora
- Parecer da Comissão

III - Na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços:

- Emenda apresentada
- Parecer do relator
- 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 Gedís 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 Gedís 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/meco-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 1919.

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)*



CÂMARA DOS DEPUTADOS

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

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

PRL n.1

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 TONNETTO

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.

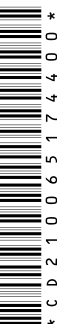


Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Chris Tonietto

Para verificar a autenticidade, acesse o site: www.camara.gov.br/legislacao/verificacao-de-assinatura

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

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





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 TONETTO** – 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

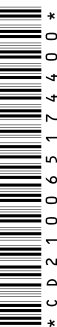
3 <https://jmonline.com.br/novo/?noticias,7,SAUDE,770>, acessado em 24/4/2017



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Chris Tonetto

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

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

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

PRL n.1

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 vênias, 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 ciclo, 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.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Chris Tonetto

Para verificar a autenticidade, acesse o site: <http://www.camara.gov.br/legis/assassinatura>

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 TONETTO** – PSL/RJ

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

PRL n.1

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 TONETTO**

Relatora



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Chris Tonetto

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

Tel (61) 3215-5446 | dep.christonetto@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



COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS

PROJETO DE LEI Nº 1143, 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.

EMENDA SUBSTITUTIVA

Dê-se ao projeto a seguinte redação:

“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. Mediante convenção ou acordo coletivo, 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.”

JUSTIFICATIVA

Cremos que a medida contida no projeto pode se tornar viável às empregadas e empregadores se a redação aqui proposta for acatada pelo ilustre relator e demais pares.

Nos casos em que houver negociação entre a categoria de trabalhadores e empregadores, portanto uma alternativa de consenso entre as partes, torna-se plenamente viável.

Certamente se levará em consideração aspectos médicos específicos para os casos em que, de fato, a trabalhadora não dispõe de condições de exercer plenamente as suas funções naquele período.

Por esse motivo, submetemos a presente proposta para apreciação.

Sala da Comissão, de agosto de 2021

Deputado VINICIUS CARVALHO
Republicanos – SP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Vinicius Carvalho
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211966892800>



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do deputado Jesus Sérgio

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

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

Apresentação: 06/10/2021 15:41 - CDEICS
PRL 1 CDEICS => PL 1143/2019

PRL n.1

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

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.



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





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do deputado Jesus Sérgio

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

Apresentação: 06/10/2021 15:41 - CDEICS
PRL 1 CDEICS => PL 1143/2019

PRL n.1

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.



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





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do deputado Jesus Sérgio

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

Apresentação: 06/10/2021 15:41 - CDEICS
PRL 1 CDEICS => PL 1143/2019

PRL n.1

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 discriminar a mulher, 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.



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





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do deputado Jesus Sérgio

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

Apresentação: 06/10/2021 15:41 - CDEICS
PRL 1 CDEICS => PL 1143/2019

PRL n.1

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 recontrações 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 inócua 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>





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS

PROJETO DE LEI Nº 1.143, DE 2019

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela rejeição do Projeto de Lei nº 1.143/2019, e da Emenda apresentada na CDEICS, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Jesus Sérgio.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Otto Alencar Filho - Presidente, Marco Bertaiolli e Capitão Fábio Abreu - Vice-Presidentes, Amaro Neto, Bosco Saraiva, Eli Corrêa Filho, Guiga Peixoto, Hercílio Coelho Diniz, Joenia Wapichana, Lourival Gomes, Zé Neto, Alê Silva, Alexis Fonteyne, Enio Verri, Jesus Sérgio, João Maia, Joaquim Passarinho, José Ricardo, Josivaldo Jp e Robério Monteiro.

Sala da Comissão, em 27 de outubro de 2021.

Deputado OTTO ALENCAR FILHO
Presidente



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Otto Alencar Filho
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD214650266500>

