

PARECER DE PLENÁRIO PELAS COMISSÕES DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO, DE TRABALHO E DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA, DESTINADO À ANÁLISE DO MÉRITO E DA ADMISSIBILIDADE DO PROJETO DE LEI Nº 1.249, DE 2022, E APENSADOS.

PROJETO DE LEI Nº 1.249, DE 2022

Apensados: PL nº 2.978/2022, PL nº 1.719/2023, PL nº 5.048/2023 e PL nº 1.094/2024

Acrescenta inciso XIII ao art. 473 do DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, para garantir licença de três dias consecutivos, a cada mês, às mulheres que comprovem sintomas graves associados ao fluxo menstrual.

Autora: Deputada JANDIRA FEGHALI

Relatora: Deputada PROFESSORA MARCIVANIA

I - RELATÓRIO

Trata-se do Projeto de Lei nº 1.249, de 2022, de autoria da Deputada Jandira Feghali (PCdoB/RJ), que acrescenta o inciso XIII ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para assegurar às mulheres licença remunerada de 3 (três) dias consecutivos, a cada mês, em caso de sintomas graves associados ao fluxo menstrual.

A proposição tem por objetivo reconhecer os efeitos debilitantes da dismenorreia e de outras condições associadas ao ciclo menstrual, garantindo às trabalhadoras o direito de se afastar temporariamente do trabalho sem prejuízo da remuneração ou da relação empregatícia.

Foram apensados ao projeto original:



- **Projeto de Lei nº 2.978/2022**, de autoria do Sr. Deputado Carlos Bezerra, que 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;
- **Projeto de Lei nº 1.719/2023**, de autoria do Sr. Deputado José Nelto, que concede licença de dois dias consecutivos, a cada mês, às mulheres que comprovem sintomas graves associados ao fluxo menstrual;
- **Projeto de Lei nº 5.048/2023**, de autoria da Sra. Deputada Dayany Bittencourt e outros, que institui a Licença-Endometriose aos servidores públicos federais, empregados públicos e estagiários que tenham endometriose severa ou incapacitante, e dá outras providências;
- **Projeto de Lei nº 1.094/2024**, de autoria do Sr. Deputado Josenildo, que acrescenta dispositivo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para garantir licença às mulheres que comprovem sintomas graves associados ao fluxo menstrual.

Na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, em 1º/8/2024, foi apresentado parecer pela aprovação dos Projetos de Lei nºs. 1.249, de 2022, 2.978, de 2022, 1.719, de 2023, 5.048, de 2023 e 1.094, de 2024, na forma de Substitutivo. Em 30/10/2024, o respectivo parecer foi aprovado.

Na Comissão de Administração e Serviço Público, em 30/10/2025, foi apresentado parecer pela aprovação dos Projetos de Lei nºs. 1.249, de 2022, 2.978, de 2022, 1.719, de 2023, 5.048, de 2023 e 1.094, de 2024, na forma do Substitutivo aprovado pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, com subemenda modificativa. O respectivo parecer, contudo, não foi apreciado.

Em 21/10/2025, foi aprovado requerimento de urgência, estando a matéria pronta para apreciação em Plenário.



É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

II.1 - Pressupostos de constitucionalidade

Nos termos do art. 32, IV, "a", do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD), compete à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) examinar a constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do PL nº 1.249, de 2022 e das suas proposições acessórias.

Há três aspectos centrais a serem analisados: (I) a competência legislativa para tratar da matéria; (II) a legitimidade da iniciativa para deflagrar o processo legislativo; e (III) a adequação da espécie normativa utilizada, à luz do que autoriza a Constituição Federal.

Inicialmente, quanto à **constitucionalidade formal** das proposições, observa-se que a matéria (direito do trabalho) é de competência legislativa privativa da União, nos termos do artigo 22, inciso I, da Constituição Federal (CF).

Ademais, a iniciativa parlamentar é legítima (art. 61, caput, da CF), uma vez que o tema não se insere no rol de iniciativas privativas e exclusivas previsto no texto constitucional.

Por fim, revela-se adequada a veiculação da matéria por meio de lei ordinária, visto não haver exigência constitucional de lei complementar ou outro veículo normativo para a disciplina do assunto.

Sob o prisma da **constitucionalidade material**, o Substitutivo encontra fundamento nos arts. 1º, III, 6º, 7º, 20 e 226 da Constituição Federal, que consagram os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da proteção à mulher no mercado de trabalho, bem como da valorização da saúde e da convivência familiar.



Do ponto de vista da **juridicidade**, o texto é dotado de generalidade, abstração e coercitividade, estando apto a inovar o ordenamento jurídico. A matéria respeita os princípios gerais do direito, notadamente os princípios da legalidade, da proporcionalidade e da proteção social do trabalho.

Quanto à **técnica legislativa**, devidamente realizados pequenos reparos redacionais e de legística pelo Substitutivo elaborado pelas Comissões de Administração e Serviço Público e de Trabalho, as proposições seguem os ditames da Lei Complementar nº 95, de 1998, que trata de regras de elaboração legislativa.

Pelas razões expostas, concluímos o voto no sentido da constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa dos Projetos de Lei nº 1.249, de 2022, nº 2.978, de 2022, nº 1.719, de 2023, nº 5.048, de 2023 e nº 1.094/2024, do Substitutivo elaborado pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher e do Substitutivo elaborado pela Comissão de Administração e Serviço Público.

II.2 - Mérito

A proposta em exame traz relevante contribuição à atualização da legislação trabalhista brasileira, historicamente concebida sob uma lógica masculina que pouco incorporou as especificidades das mulheres.

A organização dos espaços de trabalho reflete essa herança, tendo sido modelada segundo padrões fisiológicos e sociais que desconsideram particularidades femininas, especialmente as relacionadas ao ciclo reprodutivo e às variações hormonais. Essa lacuna repercute na saúde, na produtividade e na permanência das mulheres no mercado de trabalho, configurando forma sutil, mas persistente, de desigualdade material.

A literatura especializada reforça a pertinência dessa abordagem. Conforme apontam **Rosa e Quirino (2017)**¹, na obra *Relações de Gênero e Ergonomia: Abordagem do Trabalho da Mulher Operária*, a suposta

¹ ROSA, Fabiana; QUIRINO, Tereza. Relações de gênero e ergonomia: abordagem do trabalho da mulher operária. HOLOS, Natal, v. 33, n. 5, p. 345–359, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4815/481554850027.pdf>. Acesso em: 23 out. 2025.)



neutralidade da organização do trabalho oculta desigualdades institucionais, pois ignora diferenças psicofisiológicas e socioculturais que afetam diretamente as mulheres.

Como bem observam as autoras, “a classe operária tem dois sexos”, e desconsiderar o gênero nas análises de postos de trabalho conduz a distorções que limitam o acesso das mulheres a determinadas funções e comprometem sua permanência no mercado de trabalho.

Essas constatações evidenciam que a ausência de medidas específicas de proteção à saúde menstrual reflete não apenas uma lacuna ergonômica, mas também uma deficiência normativa, que o presente projeto busca suprir.

Sob essa perspectiva, a proposição encontra respaldo direto na Constituição Federal, que erige a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III), veda qualquer forma de discriminação (art. 3º, I e IV) e assegura, entre os direitos sociais, o trabalho e a saúde (arts. 6º e 7º, XX e XXII).

Em complemento, a proposta está em plena consonância com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil em matéria de igualdade de gênero e saúde ocupacional.

Destaca-se, nesse sentido, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), incorporada ao ordenamento jurídico nacional pelo Decreto nº 4.377, de 2002, que impõe aos Estados-partes o dever de adotar medidas legislativas e administrativas destinadas a eliminar a discriminação de gênero, com especial atenção ao acesso equitativo ao trabalho e à proteção da saúde da mulher trabalhadora.

Complementam esse arcabouço as Convenções nº 111, 155 e 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que integram o núcleo essencial das obrigações internacionais do Brasil em matéria de igualdade de oportunidades e de segurança e saúde no trabalho. Tais instrumentos consagram a necessidade de políticas preventivas e inclusivas, fundadas na consideração das diferenças reais entre homens e mulheres no ambiente laboral.



Importa observar, ainda, que a proposição não cria um privilégio, mas reconhece a impossibilidade material de desempenho pleno por parte de trabalhadoras acometidas por sintomas severos associados ao ciclo menstrual, como cólicas, enxaquecas ou fadiga intensa. Na ausência de uma previsão legal específica, essas situações tendem a ser tratadas por meio de licenças médicas genéricas ou de faltas justificadas, o que contribui para a desorganização da rotina laboral e para o estigma sobre o adoecimento feminino.

Por outro lado, a presença forçada no ambiente de trabalho, em tais condições, pode implicar queda de produtividade, aumento de erros e até risco de acidentes. A medida, portanto, revela-se não apenas um instrumento de equidade, mas também de racionalidade econômica e de prevenção em saúde ocupacional.

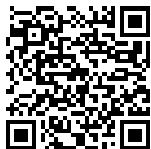
Além disso, ao permitir a recuperação adequada, a licença contribui para reduzir o agravamento de condições crônicas e o surgimento de doenças de maior gravidade, resultando em benefícios de médio e longo prazos também para as empresas.

Diante do exposto, reconhece-se o mérito da proposição, que se coaduna com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da saúde no trabalho.

Propõe-se, entretanto, a adequação da redação e da técnica legislativa, de modo a conferir maior precisão normativa ao texto, o que será objeto do Substitutivo a ser apresentado.

Em primeiro lugar, adequou-se a ementa e o conteúdo da proposição à técnica legislativa prevista na Lei Complementar nº 95, de 1998, especificando, de forma precisa, o objeto da norma e a relação entre os diplomas legais alterados.

Em segundo lugar, reordenou-se as inovações normativas, de modo a inserir o novo direito de afastamento em dispositivos que guardam pertinência material com a matéria: o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para as empregadas em geral; o art. 13-A da Lei nº



11.788/2008, para as estagiárias; e o art. 13-A da Lei Complementar nº 150/2015, para as trabalhadoras domésticas.

Essa sistemática assegura coerência e uniformidade no tratamento jurídico do tema, respeitando as especificidades de cada regime.

Além disso, definiu-se o limite de dois dias consecutivos por mês, mediante comprovação médica de sintomas graves associados ao ciclo menstrual que impeçam, temporariamente, o exercício da atividade profissional.

Por fim, o substitutivo introduziu dispositivo de delegação regulamentar ao Poder Executivo federal, que disporá sobre o prazo de validade, a forma de apresentação e a periodicidade de renovação do laudo médico, permitindo a adequação da norma às peculiaridades de cada setor econômico e às condições reais de trabalho das mulheres.

II.3 - Conclusão do voto

Ante o exposto, no âmbito da Comissão de Administração e Serviço Público, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 1.249, de 2022, de seus apensados, e do Substitutivo elaborado pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, na forma do Substitutivo anexo.

No âmbito da Comissão de Trabalho, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 1.249, de 2022, de seus apensados, do Substitutivo elaborado pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, na forma do Substitutivo apresentado pela Comissão de Administração e Serviço Público.

Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, somos pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do Projeto de Lei nº 1.249, de 2022, de seus apensados, do Substitutivo elaborado pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher e do Substitutivo apresentado pela Comissão de Administração e Serviço Público.

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputada PROFESSORA MARCIVANIA
Relatora



COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

SUBSTITUTIVO DA COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO AO PROJETO DE LEI Nº 1.249, DE 2022, E APENSADOS.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.788, de 25 de outubro de 2008, e a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, para assegurar o direito de afastamento das atividades por até 2 (dois) dias consecutivos a cada mês, em razão de sintomas debilitantes associados ao ciclo menstrual.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.788, de 25 de outubro de 2008, e a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, para assegurar o direito de afastamento das atividades por até 2 (dois) dias consecutivos a cada mês, em razão de sintomas debilitantes associados ao ciclo menstrual.

Art. 2º O art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso XIII:

“Art. 473.

XIII - até 2 (dois) dias consecutivos, a cada mês, mediante laudo médico que comprove a existência de condições clínicas decorrentes de sintomas debilitantes associados ao ciclo menstrual que impeçam, temporariamente, o exercício da atividade profissional.

§ 3º O prazo de validade, a forma de apresentação e a periodicidade



de renovação do laudo médico referido no inciso XIII deste artigo serão definidos em regulamento do Poder Executivo federal, consideradas as peculiaridades da atividade exercida pela empregada.” (NR)

Art. 3º A Lei nº 11.788, de 25 de outubro de 2008, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 13-A:

“Art. 13-A. É assegurado a estagiária o direito de afastar-se das atividades de estágio por até 2 (dois) dias consecutivos, a cada mês, em caso de sintomas debilitantes associados ao ciclo menstrual que impeçam, temporariamente, o exercício de suas atividades.”

Art. 4º A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 13-A:

“Art. 13-A. A empregada doméstica poderá afastar-se de suas atividades por até 2 (dois) dias consecutivos, a cada mês, em caso de sintomas debilitantes associados ao ciclo menstrual, que impeçam temporariamente o exercício de suas atividades profissionais.”

Art. 5º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputada PROFESSORA MARCIVANIA
Relatora

