



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 5.980, DE 2025

(Do Sr. Romero Rodrigues)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir medidas de assistência às mulheres em situação de climatério e menopausa no ambiente de trabalho.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO (MÉRITO);

DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER (MÉRITO) E

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

APRECIÇÃO:

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

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025

(Do Sr. ROMERO RODRIGUES)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir medidas de assistência às mulheres em situação de climatério e menopausa no ambiente de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 386-A. Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada o tempo necessário para pausas breves, sem prejuízo da remuneração, quando destinadas ao alívio de desconfortos decorrentes do climatério e da menopausa.

§ 1º As pausas de que trata este artigo não serão consideradas faltas ou atrasos, nem poderão, para qualquer efeito, ser computadas para redução de salário, apuração de produtividade ou avaliação do serviço.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego deverá regulamentar os parâmetros técnicos necessários à aplicação deste artigo, consideradas a natureza da atividade e as condições do ambiente de trabalho.”

“Art. 389.

§ 3º As medidas previstas neste artigo deverão ser adequadas de forma a assegurar às mulheres condições específicas de conforto térmico, especialmente durante o climatério e a menopausa, compreendendo a ventilação do ambiente, a vestimenta utilizada no trabalho e a disponibilidade de hidratação em locais de fácil acesso.

§ 4º O Ministério do Trabalho e Emprego regulamentará o disposto no § 3º, consideradas a natureza da atividade e as características do estabelecimento.” (NR)

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



JUSTIFICAÇÃO

As alterações fisiológicas decorrentes do climatério e da menopausa afetam milhões de mulheres em plena idade produtiva, provocando sintomas como ondas de calor, sudorese, tonturas, mal-estar súbito e desconforto térmico. Em ambientes de trabalho pouco ventilados, com uniformes inadequados, acesso restrito à hidratação e rotinas rígidas, esses sintomas se intensificam, repercutindo diretamente no bem-estar, na saúde e na dignidade das mulheres empregadas.

Um estudo realizado *pelo The Health and Employment After Fifty*¹, com uma amostra de 409 (quatrocentos e nove) mulheres empregadas, identificou que aproximadamente um terço delas enfrentava dificuldades moderadas ou severas para lidar com os sintomas da menopausa no ambiente de trabalho.

A legislação trabalhista brasileira, contudo, construída sobre parâmetros historicamente masculinos, não contempla medidas simples e eficazes destinadas a mitigar esses desconfortos.

É nesse contexto que se apresenta a presente proposição, que institui a obrigação de que as empresas **a)** assegurem condições básicas de conforto térmico às empregadas; **b)** garantam pontos de hidratação acessíveis; **c)** adequem os uniformes para permitir ventilação; e **d)** autorizem pausas breves, sem prejuízo da remuneração.

Trata-se de medidas objetivas, proporcionais e plenamente alinhadas às diretrizes constitucionais de proteção à saúde (art. 6º), de promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (art. 5º, I; art. 7º, XXX), de combate a qualquer forma de discriminação (art. 3º, I e IV) e de melhoria contínua das condições de trabalho, especialmente no tocante à redução de riscos ambientais (art. 7º, XXII).

No âmbito internacional, a proposta encontra respaldo nos compromissos assumidos pelo Brasil no âmbito dos tratados de direitos

¹ D'ANGELO, Stefania; BEVILACQUA, Gregorio; HAMMOND, Julia; ZABALLA, Elena; DENNISON, Elaine M.; WALKER-BONE, Karen. *Impact of Menopausal Symptoms on Work: Findings from Women in the Health and Employment after Fifty (HEAF) Study*. 2022. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36612616/>. Acesso em: 23 abr. 2025.



humanos, especialmente a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW. Alinha-se, ainda, aos instrumentos da Organização Internacional do Trabalho, como as Convenções nº 111 (igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego), nº 155 (segurança e saúde dos trabalhadores) e nº 187 (quadro promocional de segurança e saúde no trabalho), que orientam os Estados à criação de ambientes laborais seguros, inclusivos e compatíveis com as condições reais vivenciadas pelas mulheres.

Para além disso, a iniciativa evita soluções que afastem a mulher do ambiente laboral e busca corrigir uma lacuna normativa histórica, fortalecendo o direito ao trabalho digno e à permanência segura no emprego. São intervenções que não oneram significativamente as empresas, mas que transformam de maneira decisiva a experiência cotidiana de milhões de trabalhadoras.

Diante do exposto, conclamo as Senhoras e os Senhores Parlamentares à aprovação da matéria, contribuindo para ambientes laborais mais saudáveis, inclusivos e compatíveis com a realidade fisiológica das mulheres brasileiras.

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputado ROMERO RODRIGUES

2025-18104





CÂMARA DOS DEPUTADOS

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei5452-1-maio-1943-415500-normape.html>

FIM DO DOCUMENTO