

LICENÇA MENSTRUAL E TRABALHO: benefícios e impactos previstos no contexto profissional das mulheres brasileiras

MARINA ANTIQUEIRA COSTA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPEL)

FRANCIELLE MOLON DA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPEL)

LICENÇA MENSTRUAL E TRABALHO: benefícios e impactos previstos no contexto profissional das mulheres brasileiras

1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas tem sido um fenômeno significativo, marcado por avanços e desafios intrínsecos à complexidade das relações sociais e laborais. Nesse contexto, a temática que ora se apresenta - a Licença Menstrual e seus possíveis avanços e desafios para as mulheres no Brasil - emerge como uma questão contemporânea de relevância incontestável. A presente pesquisa propõe-se a investigar, de maneira aprofundada, os aspectos que circundam essa temática, lançando um olhar crítico sobre os projetos de lei que a abordam no período de 2013 a 2023.

O cerne desta pesquisa reside na problemática central: "**Quais os possíveis avanços e desafios que a Licença Menstrual apresenta às mulheres no Brasil?**" Com o intuito de desdobrar essa indagação, delinea-se como objetivo geral investigar quais são os possíveis avanços e desafios que a Licença Menstrual apresenta às mulheres no Brasil.

Alicerçando a abordagem investigativa, o referencial teórico elucida-se como um componente essencial. Sob a sustentação da relação intrínseca entre mulher e trabalho, pretende-se traçar um histórico dessa inserção laboral, desvelando estigmas e estereótipos que permeiam a trajetória feminina no universo profissional. Ademais, buscar-se-á compreender a construção dessa relação ao longo do tempo, lançando luz sobre os desafios enfrentados pelas mulheres no cenário laboral.

No que tange à licença menstrual, o referencial teórico também se volta para a análise da legislação pertinente, esclarecendo o intuito dessa medida e sua relação direta com o ambiente de trabalho. Aborda-se, de maneira breve, o próprio período menstrual, conferindo contexto e relevância à discussão que se desdobrará ao longo da sessão.

Quanto à metodologia, a pesquisa adotará uma abordagem documental qualitativa, pautada na análise interpretativa de documentos, sobretudo projetos de lei, que versam sobre a licença menstrual. Tal escolha metodológica visa proporcionar uma compreensão aprofundada do contexto legislativo, permitindo uma análise crítica e reflexiva sobre os possíveis desdobramentos dessa temática nas vidas das mulheres brasileiras no âmbito laboral.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A mulher e o trabalho constituem uma relação histórica e social, que envolve as dimensões econômica, social, cultural e política. Essa relação é atravessada pela diferenciação das atividades por gênero, que, segundo Kergoat (2009, p. 67), é um mecanismo de dominação que hierarquiza e separa as atividades realizadas por homens e mulheres

De acordo com Cunha (2021), a diferenciação entre as esferas profissional e doméstica impõe às mulheres uma dupla jornada de trabalho, resultando em desgaste físico e emocional que muitas vezes as leva a sacrificar sua saúde, lazer, educação e carreira. Esse fenômeno, caracterizado pela acumulação de responsabilidades profissionais e domésticas, predominantemente atribuídas às mulheres, configura uma sobrecarga que não apenas impacta seu bem-estar, mas também restringe suas oportunidades de ascensão profissional, uma vez que enfrentam desafios desiguais em comparação com os homens (Martins, 2013).

Outra consequência dessa diferenciação é uma segregação ocupacional das mulheres, que são concentradas em setores, ocupações e funções consideradas femininas ou compatíveis com seu papel de mãe e esposa. (Silveira; Leão, 2021, p. 4).

Esses setores, ocupações e funções geralmente são marcados por baixa qualificação, baixa remuneração, baixa estabilidade e baixo prestígio social (Soares, 2000; Santos, 2005). A presença feminina em posições de liderança, chefia ou tomada de decisões é notavelmente inferior, sendo predominantemente ocupadas por indivíduos do sexo masculino. Esse cenário caracteriza o fenômeno conhecido como "teto de vidro" para as mulheres, constituindo um obstáculo que dificulta ou, em alguns casos, impede sua progressão profissional, mesmo quando possuem habilidades produtivas equivalentes ou superiores às de seus colegas do sexo masculino (Vaz, 2013).

No cenário atual, persiste uma evidente discriminação contra as mulheres no âmbito profissional. Isso se traduz em disparidades salariais entre os gêneros que ocupam idênticas posições ou possuem as mesmas qualificações. (Organização Internacional do Trabalho, 2023).

Além disso, observam-se restrições no acesso feminino a determinadas oportunidades de emprego e benefícios, bem como violações dos direitos trabalhistas das gestantes ou lactantes. O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho também se configura como um elemento prejudicial. Adicionalmente, a incidência de violência doméstica repercute negativamente no desempenho profissional das mulheres. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (2019), através da “Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho”, reconhece que tais formas de violência e assédio podem violar ou abusar dos direitos humanos das trabalhadoras, além de ameaçar a igualdade de oportunidades e a dignidade no trabalho.

O mercado de trabalho apresenta vários desafios para as mulheres, que enfrentam o preconceito de que seriam menos capazes ou inteligentes do que os homens em certas atividades profissionais. Essa é uma forma de violência de gênero, que impõe papéis sociais baseados no gênero e pressupõe uma hierarquia entre os sexos, desfavorecendo o feminino (Lavor, 2015). Esse estigma não apenas resulta em diversas formas de desqualificação e desvalorização do trabalho feminino, mas também impõe às mulheres a necessidade de uma competência e dedicação superiores para validar seu mérito profissional. Em particular, a situação torna-se mais complexa quando se considera a busca por cargos de liderança. (Netchaeva, 2022)

O estereótipo da fragilidade emocional das mulheres é um dos mecanismos de dominação masculina que se manifesta no mercado de trabalho, restringindo as possibilidades de ascensão profissional das mulheres e submetendo-as a situações de violência simbólica e material. Esse estereótipo é fruto de uma construção social e histórica que naturaliza as diferenças entre os gêneros e atribui às mulheres características de inferioridade, dependência e subordinação em relação aos homens. (Oliveira; Vieira; Baeta, 2021).

Ainda neste contexto, as mulheres são estigmatizadas por sua suposta disponibilidade sexual pelos homens, o que gera diversas formas de violência e exploração, tais como: objetificação, sexualização, invasão, violação, assédio, coerção, chantagem e extorsão. Essas violências, segundo Calcini e Moraes (2021), são expressões de uma cultura machista e patriarcal que visa manter a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, negando-lhes o reconhecimento e a valorização de suas competências e potencialidades. Os autores afirmam que as mulheres são frequentemente expostas a situações humilhantes, constrangedoras e vexatórias no ambiente laboral, que afetam a sua autoestima, a sua saúde mental e física, e a sua produtividade. Eles também ressaltam que as mulheres enfrentam dificuldades para denunciar e comprovar as violências sofridas, e que muitas vezes são culpabilizadas e vitimizadas pelo sistema jurídico e social (Calcini; Moraes, 2021).

Além disso, as autoras Duarte e Spinelli (2019) afirmam que a divisão sexual do trabalho e a dupla jornada laboral das mulheres são fatores que evidenciam a posição social subalterna ocupada pelo sexo feminino no âmbito doméstico e no campo do trabalho produtivo. Ademais, os estereótipos de gênero, que são construídos e reproduzidos na sociedade, geram discriminação, violência e exclusão das mulheres em diversos setores e atividades.

Diante desse cenário, é imprescindível que sejam realizadas ações educativas, legislativas, judiciais, sindicais, entre outras, que promovam a valorização, o respeito e a equidade entre homens e mulheres no trabalho. Uma dessas ações que tem sido proposta em alguns países é a licença menstrual, que visa garantir às mulheres o direito de se afastarem do trabalho por alguns dias durante o período menstrual. Segundo a pesquisa global da Deloitte (2023), *Women @ Work 2023*, “Mais da metade das mulheres no Brasil acredita que é importante que as empresas ofereçam licença remunerada para sintomas relacionados à menstruação e menopausa – número semelhante à média global.”

A licença menstrual é um tema que tem gerado debates e controvérsias em diversos países, incluindo o Brasil. Segundo a Câmara dos Deputados (Brasil, 2019a), para a legislação trabalhista, a licença menstrual é reconhecida como uma categoria específica de licença na qual as mulheres têm a alternativa de interromper a prestação de serviços, podendo ser remunerada ou não, quando estão menstruando. Tal licença é concedida devido à incapacidade da mulher de realizar suas tarefas habituais durante esse período (Brasil, 2019a).

O período menstrual, um fenômeno fisiológico inerente ao ciclo reprodutivo feminino, é um processo biológico natural que ocorre regularmente nas mulheres em idade reprodutiva, compreendida entre a puberdade e a menopausa. Conforme discutido pelo Ministério da Saúde (Brasil, 2023), esse processo envolve a eliminação do endométrio, que constitui a camada interna do útero, preparando-se para a possível recepção de um óvulo fecundado. Em casos de ausência de fecundação, o endométrio é liberado, sendo expelido pela vagina, acompanhado por sangue e outros fluidos. A duração média desse ciclo menstrual varia de três a sete dias e é sujeita a variações individuais (Brasil, 2023).

Durante o período menstrual, diversas mulheres vivenciam sintomas físicos e emocionais que podem gerar desconforto e interferir na capacidade de concentração. Estes sintomas abrangem cólicas, dores nas costas, dores de cabeça, fadiga, inchaço, náuseas, diarreia, alterações de humor, irritabilidade, ansiedade e depressão, sendo originados pelas flutuações hormonais inerentes ao ciclo menstrual, podendo variar em intensidade entre os indivíduos. Conforme destacado por Pinkerton (2023a), tais sintomas podem ser categorizados como parte da Síndrome Pré-Menstrual (SPM), caracterizada por manifestações físicas e psicológicas que se apresentam na segunda metade do ciclo menstrual e cessam com o início da menstruação. Além disso, certas mulheres enfrentam condições médicas associadas à menstruação, como a dismenorrea, uma forma intensa de cólica menstrual que ocorre antes ou durante a menstruação, e que pode estar vinculada a distúrbios ginecológicos, a exemplo da endometriose, que se caracteriza pela presença de tecido endometrial fora do útero (Pinkerton, 2023b). Essas condições podem afetar significativamente a qualidade de vida e o bem-estar das mulheres, interferindo em suas atividades diárias, relacionamentos e saúde mental.

A vivência da menstruação transcende o âmbito biológico, sendo permeada por implicações sociais e culturais que moldam a experiência feminina durante esse período. Consoante ao relatório do Fundo das Nações Unidas para a Infância - UNICEF e do Fundo de População das Nações Unidas - UNFPA sobre "Pobreza Menstrual no Brasil: Desigualdades e Violações de Direitos" (2021), a menstruação, em muitas sociedades, persiste como um tabu, associada a estigmas, discriminação e violência, perpetuando uma visão que a considera impura ou fonte de vergonha. A ausência de condições adequadas para o cuidado menstrual não apenas compromete a dignidade, a saúde e os direitos humanos das mulheres, como também desencadeia repercussões significativas na saúde emocional.

A carência de acesso a produtos de higiene menstrual, água potável, saneamento básico e serviços de saúde reforça a vulnerabilidade dessas mulheres, aprofundando as disparidades sociais e econômicas (Fundo das Nações Unidas para a Infância; Fundo de População das Nações Unidas, 2021).

A condição menstrual das mulheres é um fator que pode influenciar na sua atuação profissional. Segundo pesquisa de Muramatsu *et al.* (2001, p. 210) “[...] dentre as principais consequências geradas pela STPM, 53,49% responderam quietude, 48,84% respostas hostis as pessoas e 30,23% desorganização no e estudo/trabalho, dentre outros.”. Frequentemente, elas não encontram apoio ou compreensão dos seus gestores ou pares para enfrentar os sintomas menstruais. Esses sintomas podem levar a faltas ao trabalho, que nem sempre são justificadas pelos motivos reais, pois muitas mulheres temem ser vistas como frágeis ou inaptas (Schoep *et al.*, 2019). Além disso, elas são submetidas a situações em que precisam ocultar ou reduzir o seu mal-estar, pois não dispõem de banheiros higiênicos ou reservados para trocar os seus produtos de higiene menstrual ou coletar o seu sangue menstrual. Em alguns casos, não têm flexibilidade ou autonomia para adequar o seu ritmo ou horário de trabalho às suas necessidades, o que pode comprometer a sua produtividade e o seu bem-estar (Schoep, *et al.*, 2019). Ademais, elas ainda sofrem situações de discriminação ou assédio em razão da sua condição menstrual.

Diante desse cenário, surge a proposta da licença menstrual como uma forma de garantir às mulheres o direito de se afastarem do trabalho por alguns dias durante o período menstrual, sem prejuízo do salário ou da carreira. Essa proposta tem sido discutida em diversos países ao redor do mundo, mas ainda são poucos os que oferecem legalmente esse benefício às suas trabalhadoras (Associação Brasileira de Qualidade de Vida, 2023). A primeira legislação sobre licença menstrual remonta à União Soviética em 1922. Atualmente, alguns países asiáticos como Japão, Coreia do Sul, Taiwan e Indonésia, além da Zâmbia na África, reconhecem o direito à licença menstrual para as mulheres no mercado de trabalho. Em 2023, a Espanha se tornou o primeiro país ocidental a oferecer licença médica para mulheres que sofrem com cólicas menstruais fortes (BBC News Brasil, 2023).

Segundo Ferrero (2017), os defensores da licença menstrual interpretam essa medida como um indicador de avanço sociocultural. Enfatizam a relevância de reconhecer as particularidades e consideram a proposição como um gesto humanitário que visa reconhecer o desconforto que muitas mulheres enfrentam ao longo do ciclo menstrual.

Em contrapartida, Ferrero (2017) destaca as preocupações dos críticos à medida, que argumentam que ela poderia ter impactos negativos, levando os empregadores a preferirem contratar homens em vez de mulheres, resultando em uma possível diminuição na demanda por trabalhadoras e potencial penalização em termos salariais ou de promoção. Ainda, há receios de que a iniciativa, ao invés de desafiar estigmas sobre a menstruação, possa inadvertidamente reforçar estereótipos sobre as mulheres e suas condições emocionais e hormonais durante o período menstrual (Ferrero, 2017).

No Brasil, não existe uma legislação específica que estabeleça a licença menstrual remunerada. Mas, há alguns projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional que abordam o tema, sendo eles o PL N° 6784/2016, o PL N° 1143/2019 e o PL N° 1249/2022.

Diante desses argumentos, é preciso realizar uma análise cuidadosa dos possíveis avanços e desafios que a licença menstrual apresenta às mulheres no Brasil. Essa análise demanda uma abordagem abrangente, considerando os aspectos legais, econômicos, sociais e culturais que permeiam a questão. Nesse sentido, é crucial buscar respaldo em evidências científicas e boas práticas, a fim de embasar uma decisão informada e equilibrada acerca desse tema.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia adotada para este trabalho baseou-se em uma pesquisa documental de abordagem qualitativa, caracterizada pela análise interpretativa dos dados. No entendimento de Minayo (2009, p. 21) a pesquisa qualitativa “[...] trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes”.

A investigação concentrou-se nos projetos de lei relacionados à licença menstrual no Brasil, abrangendo o período de 2013 a 2023, em resposta à notável necessidade de propostas legislativas sobre o tema nesse intervalo temporal. A pesquisa documental envolveu a coleta e exame de documentos que registraram fatos, fenômenos ou situações relevantes para o escopo do estudo, priorizando os textos integrais disponíveis nos sites oficiais da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.

A análise interpretativa dos dados seguiu categorias definidas em consonância com os objetivos específicos da pesquisa. Estes objetivos incluíram a identificação dos projetos de lei, a compreensão das razões para a proliferação de propostas legislativas semelhantes em curto espaço de tempo, o mapeamento dos benefícios previstos para mulheres enfrentando cólicas menstruais e a caracterização dos possíveis impactos negativos após a aprovação das leis. Informações pertinentes, como número, ano, autor, ementa, justificativa, conteúdo, tramitação e situação atual dos projetos de lei, foram extraídas para cada categoria.

Além da pesquisa documental, foi realizada uma revisão bibliográfica para fundamentar o referencial teórico. Dividido em duas seções, o referencial abordou a relação histórica da mulher com o trabalho, explorando estigmas e estereótipos enfrentados, e a temática específica da licença menstrual no contexto laboral. Fontes secundárias, como artigos, livros, teses e dissertações, foram empregadas para aprofundar a compreensão do contexto histórico, social e político da licença menstrual.

A seleção dos projetos de lei foi conduzida mediante busca no portal da Câmara dos Deputados utilizando o termo "licença menstrual", resultando na identificação de três propostas legislativas entre 2013 e 2023. A análise desses documentos envolveu aspectos como autores, justificativas, benefícios previstos e tramitação legislativa. A leitura crítica e interpretativa buscou identificar motivações, argumentos e expectativas dos parlamentares favoráveis à licença menstrual, bem como possíveis entraves e resistências enfrentados por eles.

Ao contextualizar os projetos de lei no cenário histórico, social e econômico do Brasil, considerando as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, a análise dos documentos foi enriquecida. Esta pesquisa, ancorada na metodologia adotada, visa contribuir para uma compreensão aprofundada das implicações e consequências das propostas legislativas sobre a licença menstrual para as mulheres no contexto brasileiro.

4 ANÁLISE DE DADOS

4.1 Projetos de lei sobre licença menstrual no Brasil entre 2013 e 2023

Três projetos de lei federal no Brasil propuseram a concessão da licença menstrual. Os Projetos de Lei n.º 6.784/2016 e n.º 1.143/2019, ambos elaborados pelo deputado Carlos Bezerra, e o Projeto de Lei n.º 1.249/2022, de autoria da deputada Jandira Feghali, buscavam incluir na legislação trabalhista a possibilidade de afastamento do trabalho durante o período menstrual, com o primeiro projeto propondo até três dias por mês, com compensação de horas não trabalhadas. Conforme os documentos citados, o interesse dos deputados surgiu após uma empresa britânica adotar licença remunerada no período menstrual, respaldado por dados sobre produtividade feminina e incidência de dismenorreia (Brasil, 2016; Brasil, 2019a; Brasil, 2022).

Após tramitar pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, o Projeto de Lei n.º 6.784/2016 recebeu inicialmente aprovação justificada pela necessidade de permitir o afastamento das mulheres do trabalho durante o período menstrual, respaldada por estudos científicos que evidenciam os incômodos físicos enfrentados, visando reduzir a queda de produtividade e proteger a saúde das trabalhadoras (Brasil, 2017a). Entretanto, posteriormente, após reexaminar o projeto, a Deputada Laura Carneiro (Brasil, 2017b) rejeitou-o devido ao entendimento de que as normas para fixar a licença menstrual poderiam fragilizar a posição da mulher no mercado de trabalho ao gerar mais discriminação.

Contudo, na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, houve um voto favorável baseado na possível melhoria do ambiente laboral feminino e o melhor aproveitamento dessa mão de obra (Brasil, 2017c), enquanto outro parecer argumentou que as mulheres já têm a possibilidade de afastamento por doença, tornando o projeto pouco eficaz diante das leis já existentes (Brasil, 2018). Após apreciação pelas comissões, o projeto de lei foi arquivado em 31 de janeiro de 2019 (Brasil, 2019a).

O Projeto de Lei n.º 1.143/2019, também proposto pelo deputado Carlos Bezerra (Brasil, 2019b), tinha o mesmo propósito do anterior, buscando conceder licença menstrual às trabalhadoras por até três dias ao mês. No entanto, foi rejeitado pela deputada Chris Tonietto (Brasil, 2021a), que argumentou que tal medida poderia fortalecer estereótipos prejudiciais sobre a capacidade das mulheres no mercado de trabalho, além de onerar o trabalho feminino e reforçar a ideia de fragilidade feminina. Ao invés disso, Tonietto propôs melhorias nas condições de trabalho e igualdade de oportunidades como soluções mais adequadas, alegando que licenças médicas seriam suficientes para mulheres com desconforto menstrual (Brasil, 2021a).

Posteriormente, o deputado Jesus Sérgio (Brasil, 2021b) também recomendou a rejeição do projeto, preocupado com possíveis repercussões negativas na demanda por empregos femininos e potenciais discriminações salariais. O projeto ainda aguarda designação de um relator para análise pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, mantendo-se pendente quanto à sua conclusão e possível aprovação.

O Projeto de Lei n.º 1.249/2022, de autoria da deputada Jandira Feghali (Brasil, 2022), propõe a inclusão de um inciso na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para garantir licença de três dias consecutivos, mensalmente, para mulheres que comprovem sintomas graves associados ao período menstrual. A justificativa da autora baseia-se na realidade de cerca de 15% das mulheres que enfrentam sintomas intensos durante o ciclo menstrual, incluindo dores abdominais, cólicas intensas e outros desconfortos graves que prejudicam sua capacidade de trabalho (Brasil, 2022). A autora ainda destaca que muitas mulheres comparecem ao trabalho mesmo nessas condições, temendo prejuízos salariais e até mesmo demissões, o que reforça a necessidade de proteção do emprego e do salário mediante a concessão dessa licença (Brasil, 2022).

O projeto encontra-se na mesa dos deputados aguardando novas tratativas. Sua aprovação poderia representar um avanço significativo na proteção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, reconhecendo e mitigando os impactos adversos que os sintomas menstruais graves podem causar à saúde e à vida profissional das trabalhadoras (Cheng, 2022). Segundo Cheng (2022), a menção à iniciativa do governo espanhol sugere que a proposta é razoável e poderia trazer benefícios concretos para as mulheres brasileiras, reforçando a importância da discussão e aprovação desse projeto.

Os três projetos de lei têm em comum o objetivo de garantir às mulheres o direito de preservar a sua saúde física e mental durante a menstruação, considerando as alterações hormonais e os distúrbios que podem afetar o organismo feminino nesse período, como a dismenorreia (cólica menstrual), a síndrome pré-menstrual, a endometriose, entre outros.

No entanto, os três projetos de lei apresentam algumas diferenças entre si, especialmente em relação aos critérios, aos benefícios e aos impactos previstos pela licença menstrual. O PL N° 6784/2016, por exemplo, condiciona o afastamento do trabalho à compensação das horas não trabalhadas (Brasil, 2016), o que pode gerar uma sobrecarga de trabalho para as mulheres que optarem pela licença. O PL N° 1143/2019, por outro lado, dispensa a compensação das horas não trabalhadas (Brasil, 2019b), o que pode gerar uma maior adesão à licença, mas também uma maior resistência dos empregadores, que podem alegar prejuízos econômicos e operacionais. O PL N° 1249/2022, por fim, exige a comprovação dos sintomas graves associados ao fluxo menstrual (Brasil, 2022), o que pode gerar uma maior segurança jurídica e

médica para a concessão da licença, mas também uma maior burocracia e dificuldade de acesso para as mulheres que necessitem do benefício.

4.2 Sobre a Licença Menstrual como uma possível legislação vigente no país

O tema da licença menstrual ganhou visibilidade na mídia e na opinião pública nos últimos anos, em função de iniciativas de empresas privadas, de instituições públicas e de organizações não governamentais que adotaram ou defenderam essa política como uma forma de promover a igualdade de gênero, a saúde da mulher, a qualidade de vida e o bem-estar no trabalho (Horowitz, 2020; Distrito Federal, 2024; Santa Clara, 2023). Além disso, o tema também ganhou relevância científica e acadêmica, em função de estudos, pesquisas e dados estatísticos que evidenciam os efeitos da menstruação no organismo feminino e no desempenho profissional das mulheres que menstruam.

No âmbito político-social, observou-se um incremento na representatividade feminina em esferas políticas e uma amplificação das demandas feministas (Sales, Veras, p.13, 2020). Movimentos sociais e organizações voltadas para a defesa dos direitos das mulheres intensificaram suas lutas pela igualdade de gênero e pelo enfrentamento à discriminação (Kipnis, 2020). Do ponto de vista econômico, o Brasil foi desafiado por uma recessão e uma recuperação econômica pós-pandêmica morosa, impactando de maneira desproporcional as mulheres, sobretudo aquelas em condições de vulnerabilidade (Pires, 2024). Essa conjuntura impulsionou um foco renovado em políticas públicas destinadas a atenuar tais disparidades.

A questão da saúde menstrual emergiu como um ponto central, com a pobreza menstrual sendo reconhecida como um problema de saúde pública que compromete a dignidade e o bem-estar feminino. Em 2023, o Ministério da Saúde implementou o Programa de Proteção e Promoção da Saúde Menstrual, assegurando a distribuição gratuita e contínua de produtos de higiene menstrual para aproximadamente 24 milhões de indivíduos. Adicionalmente, foi instituído o Programa Dignidade Menstrual, visando fomentar a conscientização acerca da naturalidade do ciclo menstrual e prover absorventes higiênicos sem custos (Brasil, 2024).

No contexto político, é importante mencionar que alguns estados brasileiros têm considerado a licença menstrual em suas legislações. No Pará, por exemplo, um projeto de lei que previa licença de três dias para servidoras públicas com sintomas graves associados ao fluxo menstrual foi vetado pelo governador, que o classificou como "inconstitucional" (G1 Pará, 2023). Em São Paulo, o projeto de lei complementar nº 73/2023, que propõe a garantia de licença menstrual para pessoas que comprovem sintomas graves associados ao fluxo menstrual, está em tramitação (São Paulo, 2023). No Amazonas, a Lei nº 6.439, oriunda do projeto de lei nº 295, aprovada em 2023, garante licença de até cinco dias consecutivos, mensalmente, às servidoras públicas do Estado que comprovem sintomas graves associados ao fluxo menstrual (Amazonas, 2023). Além disso, em 2024 a Câmara Legislativa do Distrito Federal aprovou uma lei que garante o direito à "licença menstrual" para as servidoras públicas do Distrito Federal. Esta lei, proposta pelo deputado Max Maciel, permite que as servidoras se afastem por até três dias por mês, sem prejuízo da remuneração, caso comprovem agravamento do fluxo menstrual ou de sintomas do ciclo (Distrito Federal, 2024). Essas iniciativas são um reflexo da crescente conscientização sobre a saúde menstrual e evidenciam a necessidade de políticas públicas que abordem essa questão, mesmo em esferas menores.

Os projetos legislativos estudados neste trabalho, constituem elementos de uma iniciativa mais abrangente que visa atender às demandas específicas das mulheres e fomentar a equidade de gênero. Eles refletem, ainda, um reconhecimento global acerca da relevância da saúde menstrual como um direito humano essencial (Fundo das Nações Unidas para a Infância; Fundo de População das Nações Unidas, 2021). Nesse contexto, a análise de Annie Thébaud-Mony (2009, p. 218) se torna particularmente relevante. Ela argumenta que

Questionar a saúde no trabalho a partir da problemática das relações sociais de sexo nos permite estudar qual o papel que a divisão social do trabalho entre homens e mulheres tem na construção diferencial de sua saúde, na articulação da vida produtiva e da vida reprodutiva. Permite também desenvolver uma análise crítica da elaboração das leis e regulamentações, mas também das práticas institucionais e sindicais em saúde ocupacional (Thébaud-Mony, 2009, p. 218).

Essa perspectiva ajuda a entender melhor como a tendência legislativa observada é impulsionada por uma combinação de fatores políticos, sociais, econômicos e culturais, aliada à pressão exercida por grupos ativistas e pela sociedade civil em geral, mesmo em períodos em que o Brasil enfrentou um contexto político marcado por polarizações ideológicas e retrocessos em relação aos direitos das mulheres.

4.3 Benefícios da licença menstrual

Com base na análise e interpretação dos projetos de leis n.º 6.784/2016, n.º 1.143/2019 e n.º 1.249/2022, a implementação da licença menstrual pode oferecer uma série de benefícios de natureza social e sanitária para as mulheres que menstruam. Esses benefícios podem incluir a preservação da saúde física e mental, a redução da pobreza menstrual e a promoção da dignidade menstrual. A licença menstrual permite que as mulheres cuidem de sua saúde durante esse período, evitando o agravamento de problemas de saúde e proporcionando alívio dos sintomas menstruais, como cólicas, dores e fadiga. Além disso, a licença menstrual pode contribuir para a redução do absenteísmo e presenteísmo, melhorando a produtividade e qualidade do trabalho ao proporcionar condições físicas e emocionais adequadas para o desempenho laboral.

A proposição destes benefícios é respaldada por evidências empíricas e teóricas, incluindo estudos científicos que demonstram a redução do estresse e ansiedade, além de aumentar a satisfação e motivação no trabalho. Segundo o deputado Carlos Bezerra (Brasil, 2016) em uma pesquisa intitulada “Dismenorreia & Absenteísmo no Brasil”, aproximadamente 65% das mulheres brasileiras sofrem de cólica menstrual. Além disso, 70% delas têm queda na produtividade durante a menstruação, causada pelas cólicas e por outros sintomas associados a elas (Brasil, 2016).

Os projetos de lei citados por este estudo foram baseados na lei espanhola aprovada em 2023, que, segundo a BBC News Brasil (2023) aponta que

A Espanha se tornou o primeiro país ocidental a oferecer licença médica para mulheres que sofrem com fortes cólicas menstruais. [...] A legislação permite que funcionárias que sofrem com cólica menstrual tirem o tempo que for necessário — mas, assim como nas licenças médicas remuneradas por outros motivos de saúde, é exigido um atestado médico. A duração da licença não está especificada na lei (BBC News Brasil, 2023).

A concessão de um período para cuidados de saúde menstrual é, portanto, uma medida que pode preservar a produtividade laboral. A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, através da Relatora Deputada Conceição Sampaio aprovou a PL 6784/2016, entendendo que

Facultar o afastamento por até três dias, com possibilidade de compensação de horário, traz regra equilibrada para melhorar as condições de trabalho das mulheres, que poderão ter mais flexibilidade para exercer suas atividades em momentos de maior produtividade e com maior motivação. O ganho para as firmas no melhor aproveitamento da mão de obra feminina pode ser significativo. Esse relacionamento mais favorável entre empresas e trabalhadoras é mutuamente vantajoso para a economia brasileira (Brasil, 2017b).

Essa iniciativa legislativa destaca a importância de proporcionar às mulheres um ambiente de trabalho mais flexível e adequado às suas necessidades fisiológicas, o que não só beneficia a saúde e o bem-estar individuais, mas também contribui para a eficiência e o desempenho organizacional. Conforme apontam os estudos de Maria Cristina Aranha Bruschini (2007), a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que tem ocorrido desde a metade dos anos 1970, é marcada por progressos e atrasos. Neste sentido, a implementação de políticas como a licença menstrual é um reflexo do reconhecimento das especificidades e dos direitos das mulheres no ambiente laboral. Essas políticas, alinhadas com os estudos de Bruschini (2007), não apenas promovem a equidade de gênero e a inclusão no local de trabalho, mas também demonstram um reconhecimento mais amplo das especificidades e dos direitos das mulheres, impulsionando uma cultura empresarial mais progressista e equitativa.

4.4 Impactos Negativos da Licença Menstrual

Apesar dos benefícios inegáveis proporcionados pela licença menstrual, sua implementação pode acarretar uma série de impactos negativos que necessitam de consideração cuidadosa. Um dos principais deles é o aumento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, já marcado pela discriminação e disparidade salarial entre homens e mulheres. A própria relatora da PL 6784/2016, deputada Laura Carneiro (Brasil, 2017c), em sua negativa destaca que “[...] normas nesse sentido, a título de proteção, criam uma situação de fragilização da mulher no mercado de trabalho, gerando mais e mais discriminação.”

Com base nesta perspectiva, a licença menstrual pode ser interpretada como um meio de justificar a menor contratação, promoção ou remuneração de mulheres, sob o argumento de que elas são menos produtivas ou disponíveis que os homens. Como Olivera, Vieira e Baeta (2021) destacam, a segmentação do mercado de trabalho não só limita o acesso das mulheres a determinadas ocupações, especialmente aquelas estereotipadas como masculinas, mas também cria obstáculos para que mulheres e dissidências consigam ascender nas carreiras ou alcançar posições melhor remuneradas dentro do setor. Além disso, medidas como a licença menstrual podem inadvertidamente reforçar estereótipos e tabus relacionados à menstruação, resultando em uma maior estigmatização e exclusão social.

O benefício ainda pode levar ao isolamento social das mulheres durante o período menstrual, reforçando a ideia de que a menstruação é um impedimento para a participação plena das mulheres na sociedade. Nesse sentido, também pode ter o efeito indesejado de reforçar a percepção de que a menstruação é uma doença ou condição médica que requer afastamento do trabalho, em vez de um processo biológico natural. No entanto, como mencionado pelo Ministério da Saúde (Brasil, 2023), a menstruação faz parte do ciclo reprodutivo da mulher, marcando o início da puberdade e caracterizado pelo sangramento causado pela descamação do útero quando não há fecundação. Portanto, é importante reconhecer a menstruação como um processo biológico inerente ao corpo feminino, embora existam condições médicas associadas, como a Tensão Pré-Menstrual (TPM), que podem exigir atenção e cuidado

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente análise investiga os possíveis avanços e desafios que a Licença Menstrual apresenta às mulheres no Brasil. A pertinência deste tema no contexto contemporâneo é inquestionável, considerando a complexidade e os benefícios potenciais que sua implementação poderia trazer. Embora essa medida possa ser interpretada como um avanço significativo na garantia dos direitos das mulheres, ela enfrenta obstáculos que demandam estratégias eficazes e abordagens cuidadosas para serem superados. Desafios como a ausência de uma regulamentação clara, a resistência por parte dos empregadores e as questões relacionadas à

comprovação médica são fundamentais e precisam ser abordados para assegurar que os benefícios propostos sejam alcançados de maneira justa e equitativa.

Apesar das barreiras mencionadas, é importante reconhecer que a concessão da licença menstrual não apenas atende às necessidades físicas e emocionais das mulheres, mas também oferece vantagens potenciais para as organizações, como maior engajamento, produtividade e retenção de talentos. No entanto, para que esses benefícios sejam plenamente realizados, é necessário adotar medidas que promovam a conscientização, educação, sensibilização, fiscalização e denúncia em relação à medida.

A legislação, em teoria, é uma iniciativa progressista que reconhece as necessidades biológicas únicas das mulheres. No entanto, é fundamental questionar se essa medida foi pensada de forma abrangente o suficiente para contemplar todas as realidades e necessidades das colaboradoras, desde aquelas que trabalham em setores operacionais, as empregadas domésticas ou até as que desempenham suas atividades em regime de home office. Uma crítica pertinente a ser levantada é a possível falta de consideração das especificidades de diferentes contextos de trabalho. Mulheres que trabalham em setores operacionais, por exemplo, podem enfrentar desafios adicionais ao usufruir da lei, como a necessidade de substituição imediata de suas funções durante o período de ausência. Por outro lado, mulheres que trabalham em home office podem enfrentar obstáculos relacionados à percepção da validade da licença, uma vez que seu ambiente de trabalho é menos visível e mais suscetível a uma cultura de presenteísmo.

Compreende-se que para garantir que a licença possa ser desfrutada por todas as mulheres sem impactos negativos, é essencial uma atuação proativa das autoridades responsáveis pela regulamentação e fiscalização da lei. Isso inclui a elaboração de diretrizes claras e abrangentes que considerem as diferentes realidades de trabalho das mulheres, além de mecanismos eficazes de monitoramento e aplicação da legislação.

A análise das leis sobre licença menstrual aprovadas nos estados do Distrito Federal e do Amazonas pode oferecer insights valiosos para aprimorar os projetos de leis federais em tramitação. A implementação dessas leis estaduais serve como um laboratório vivo, permitindo a observação dos desafios e sucessos da aplicação da lei em tempo real. Isso fornece aos legisladores federais a oportunidade de aprender com essas experiências, identificar melhores práticas e evitar possíveis armadilhas.

No entanto, é importante considerar que a mera transposição das leis estaduais para o nível federal pode não ser suficiente, devido às diferenças socioeconômicas e culturais entre os estados. Portanto, qualquer lei federal deve considerar as especificidades e necessidades de todas as regiões do Brasil. Além disso, é crucial que o processo de monitoramento e fiscalização dessas leis estaduais seja rigoroso e transparente, para garantir a aplicação justa e eficaz da lei, e aumentar a confiança ao serem utilizadas como fontes de estudo.

Considerando o cenário corporativo, pode ser uma responsabilidade do departamento de recursos humanos, que tem um papel na defesa da equidade de gênero e na efetivação da licença menstrual, garantir que as empresas estabeleçam políticas internas que assegurem um acesso justo à licença, independentemente do setor ou do modelo de trabalho. Isso pode requerer a conscientização de gestores e funcionários sobre a relevância e os benefícios da licença menstrual, além da elaboração de processos transparentes para o pedido e a concessão da licença.

Para minimizar os impactos negativos associados à implementação da legislação, é crucial que esta não seja percebida como um "privilégio" para as mulheres, mas sim como uma necessidade médica legítima. Isso requer uma mudança cultural e uma maior compreensão e empatia em relação às questões de saúde feminina. Além disso, as organizações podem precisar considerar soluções criativas, como permitir o trabalho flexível ou a redistribuição de tarefas, para garantir que o trabalho não seja prejudicado durante a ausência de uma funcionária.

Em suma, a criação da licença menstrual é um passo importante na promoção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, porém, sua eficácia depende de uma abordagem inclusiva e sensível às diferentes realidades vivenciadas pelas trabalhadoras. O papel das autoridades e das empresas é fundamental para garantir que a licença seja verdadeiramente acessível e benéfica para todas as mulheres, sem exceção.

No entanto, embora o estudo tenha proporcionado percepções significativas sobre a licença menstrual, é importante pontuar que sua abordagem focada exclusivamente em mulheres pode ter negligenciado a experiência de grupos como pessoas transgênero e não binárias. Da mesma forma, a falta de uma perspectiva empregatícia e a ausência de dados empíricos podem ter restringido a compreensão plena do impacto dessa política. Para mitigar essas limitações e enriquecer o entendimento sobre a licença menstrual no Brasil, recomenda-se a realização de futuras investigações que incorporem a visão dos empregadores, colete dados empíricos e amplie o escopo para incluir outros grupos potencialmente afetados.

A comparação da situação no Brasil com a de outros países que já implementaram a licença menstrual pode fornecer percepções e entendimentos relevantes. Complementarmente, a realização de uma análise de impacto econômico e estudos de caso em empresas privadas que já implementaram a licença menstrual pode ajudar a entender melhor os desafios e benefícios na prática.

Outra proposta de pesquisa relevante é entender por que dois dos três projetos do estudo foram criados por um deputado homem e apenas um por uma mulher. A relação do deputado ao propor dois projetos deste cunho e o viés político desses deputados podem ter implicações significativas na proposição de políticas públicas em prol das mulheres. Portanto, é pertinente investigar esses aspectos para obter uma compreensão mais profunda das dinâmicas de gênero na política.

Por fim, é válido salientar que a eficácia da licença menstrual depende de uma abordagem inclusiva e sensível às diferentes realidades vivenciadas pelas trabalhadoras. O papel das autoridades e das empresas é fundamental para garantir que a licença seja verdadeiramente acessível e benéfica para todas as mulheres, sem exceção. Portanto, é importante que as pesquisas futuras considerem esses aspectos para fornecer uma visão mais completa e precisa dos avanços e desafios da licença menstrual no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Hele-na; LOMBARDI, Maria Rosa. (Orgs.) **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas in-terseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016. GUIMARÃES, Nadya Araujo; MARUANI, Marga-ret; Sorj, Bila (Orgs.). *Genre, race, classe. Travailler en France et au Brésil*. França: L'Harmattan, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/21780/15249>. Acesso em: 15 out. 2023.
- AMAZONAS. **Mais três projetos do deputado Thiago Abrahim viram lei no Amazonas**. Manaus: Assembleia Legislativa do Amazonas, 2023. Disponível em: <https://www.aleam.gov.br/mais-tres-projetos-do-deputado-thiago-abrahim-viram-lei-no-amazonas/>. Acesso em: 29 fev. 2024.
- Annie, Danièle. Saúde no Trabalho. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle. (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009, p. 218-222. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf. Acesso em: 27 fev. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. **Entenda a licença menstrual e como ela funciona no Brasil e em outros países.** São Paulo, 2023. Disponível em: <https://abqv.org.br/licenca-menstrual/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20licen%C3%A7a%20menstrual,enfrentados%20durante%20esse%20per%C3%ADodo%20espec%C3%ADfico.> Acesso em: 12 dez. 2023.

BODENHAUSEN, Galen Von; MACRAE, Neil. Stereotype activation and inhibition: advances in social cognition. **Stereotype Activation and Inhibition: Advances in Social Cognition**, v. 11, p. 1-52, 1998.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina.** 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/BOURDIEU__Pierre._A_domina%C3%A7%C3%A3o_masculina.pdf?1332946646.](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/BOURDIEU__Pierre._A_domina%C3%A7%C3%A3o_masculina.pdf?1332946646) Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher:** Projeto de Lei nº 6.787, de 2016. 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. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017a. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1573670&filenome=Tramitacao-PL%206784/2016.](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1573670&filenome=Tramitacao-PL%206784/2016) Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher:** Projeto de Lei nº 6.787, de 2016. 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. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017c. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1584029&filenome=Tramitacao-PL%206784/2016.](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1584029&filenome=Tramitacao-PL%206784/2016) Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher:** 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. Brasília: Câmara dos Deputados, 2021a. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2012022&filenome=Parecer-CMULHER-2021-05-14.](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2012022&filenome=Parecer-CMULHER-2021-05-14) Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços:** Projeto de Lei nº 6.787, de 2016. 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. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017b. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1633274&filenome=Tramitacao-PL+6784/2016 . Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **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. Brasília: Câmara dos Deputados, 2021b. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2085992&filenome=Parecer-CDE-2021-10-06.](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2085992&filenome=Parecer-CDE-2021-10-06) Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços:** Projeto de Lei nº 6784, de 2016. 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. Brasília: Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em:
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1696861&filenam e=Tramitacao-PL%206784/2016. Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 6784/16**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2019a. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122006&ficha Amigavel=nao>. Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1143/19**. 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. Brasília: Câmara dos Deputados, 2019b. Disponível em:
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1715008&filenam e=PL%201143/2019. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1249/22**. 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. Brasília: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em:
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2169876&filenam e=PL. Acesso em: 23 out. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6784/16**. 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. Brasília: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em:
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1519539&filenam e=PL%206784/2016. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Dignidade menstrual**. Brasília, 2024. Disponível em:
<https://www.gov.br/saude/pt-br/campanhas-da-saude/2024/dignidade-menstrual> Acesso em: 24 fev. 2024

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saiba o que é a menstruação, quando ela acontece e quais as principais características**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/janeiro/saiba-o-que-e-a-menstruacao-quando-ela-acontece-e-quais-as-principais-caracteristicas>. Acesso em: 10 dez. 2023.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGnnFWWjcyWKQrc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2023.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. Prática trabalhista: assédio moral contra as mulheres no meio ambiente de trabalho. **Consultor Jurídico**, 2021. Disponível em:
<https://www.conjur.com.br/2021-ago-05/pratica-trabalhista-assedio-moral-mulheres-meio-ambiente-trabalho/>. Acesso em: 06 dez. 2023.

CAMPOS, Mariana de Lima. Feminismo e movimentos de mulheres no contexto brasileiro: a constituição de identidades coletivas e a busca de incidência nas políticas públicas. **Revista Sociais & Humanas**, v. 30, ed. 2, 2017. Disponível em:
<https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/27310/pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

CHENG, Ana Wian. **Licença menstrual: limites e possibilidades**. Orientadora: Solange Teles. 2022. 32 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade Presbiterana Mackenzie, São Paulo, 2022. Disponível em:
<https://dspace.mackenzie.br/items/f1d63cbc-cd4b-4519-9d95-4872a4236116>. Acesso em: 8 fev. 2024.

COSTA, Suely Gomes. Movimentos feministas, feminismos. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. E., p. 23-36, setembro-dezembro/2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/R8GRrLJ7dnf7ybpLnvWgL3n/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 15 out. 2023.

DELOITTE. **Work @ Work 2023**. 2023. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/human-capital/articles/pesquisa-mulheres-trabalho.html> Acesso em: 09 dez. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **CLDF garante direito à licença menstrual para servidoras**. Brasília: Câmara Legislativa do Distrito Federal, 2024. Disponível em: <https://www.cl.df.gov.br/-/cldf-garante-direito-a-licenca-menstrual-para-servidoras#:~:text=Pro> Acesso em: 29 fev. 2024.

DUARTE, Giovana; SPINELLI, Letícia Machado. Estereótipos de gênero e divisão sexual do trabalho: uma reflexão sobre a realidade do trabalho feminino. **Revista de Estudos Universitários - REU**, v. 45, n. 1, p. 1-16, 2019. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/36316/pdf_1. Acesso em: 26 out. 2023.

FERRERO, Clara. Itália abre o debate: é necessária uma licença-menstruação? **EL PAÍS**, 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/31/internacional/1490963187_761837.html. Acesso em: 17 dez. 2023.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA; FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pobreza Menstrual no Brasil: Desigualdades e Violações de Direitos**. 2021. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/media/14456/file/dignidade-menstrual_relatorio-unicef-unfpa_mai2021.pdf. Acesso em: 16 dez. 2023.

GOVERNO do Pará veta PL de licença menstrual para servidoras públicas. **G1 Pará**, Belém, 30 out. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/pa/para/noticia/2023/10/30/governo-do-para-veta-pl-de-licenca-menstrual-para-servidoras-publicas.ghtml>. Acesso em: 29 fev. 2024.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Caderno CRH**, v. 20, n. especial, p. 67-80, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 out. 2023.

HOROWITZ, Julia. Mulheres devem ter direito a folga na menstruação? Alguns países dizem que sim. **CNN Brasil**, Hong Kong, 30 nov. 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/mulheres-devem-ter-direito-a-folga-na-menstruacao-alguns-paises-dizem-que-sim/>. Acesso em: 04 mar. 2024.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle. (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009, p. 67-75. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf. Acesso em: 17 out. 2023.

KIPNIS, Beatriz. Direitos das mulheres: as lutas dos movimentos feministas desde a redemocratização e seus resultados. **Fundação Fernando Henrique Cardoso**, 2020. Disponível em: <https://fundacaoofhc.org.br/linhasdotempo/direito-das-mulheres/>. Acesso em: 26 fev. 2024.

LAVOR, Virna Liz Leite Amorim de. influência da cultura organizacional na satisfação dos colaboradores de uma empresa de tecnologia da informação. **Revista Brasileira de Administração e Gestão Empresarial**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 1-14, jul./dez. 2015. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/25892/1/2015_tcc_vllalavor.pdf. Acesso em: 21 dez. 2023.

LIMA JUNIOR, Eduardo Brandão *et al.* Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. **Cadernos da Fucamp**, v.20, n.44, p.36-51, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2356>. Acesso em: 21 jan. 2024.

MARTINS, Clitia Helena Backx. Dupla Jornada de Trabalho: Desigualdade entre Homens e Mulheres. **Carta de Conjuntura FEE**. Rio Grande do Sul. Ano 22 nº 04. 2013. Disponível em: <http://carta.fee.tche.br/article/dupla-jornada-de-trabalho-desigualdade-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 17 out. 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). Pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.); DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 2009. Disponível em: <https://mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2015/03/MINAYO-M.-Cec% C3% ADlia-org.-Pesquisa-social-teoria-m% C3% A9todo-e-criatividade.pdf>. Acesso em 21 jan. 2024.

MURAMATSU, Clarice *et al.* Consequências da síndrome de tensão pré-menstrual na vida da mulher. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 35, n. 3, p. 205-213, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/b6DfLwJdQqMqgQhPfNvp49M/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 dez. 2023.

NETCHAEVA, Ekaterina. A ‘disparidade de aspiração’ que mulheres sofrem no mercado de trabalho. **BBC NEWS BRASIL**, 7 ago. 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-62355986>. Acesso em: 21 dez. 2023.

OLIVERA, Margarida; VIEIRA, Clarice; BAETA, Fernanda. Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 75, n. 2, p. 123-140, abr./jun. 2021. Disponível em: https://www.ie.ufrj.br/images/IE/TDS/2021/TD_IE_018_2021_OLIVERA_VIEIRA_BAETA.pdf Acesso em: 27 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 20 dez. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava, segundo relatório da OIT**. [S.l.], 6 mar. 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_870795/lang--pt/index.htm . Acesso em: 20 dez. 2023.

OS PAÍSES que garantem licença menstrual em lei. **BBC NEWS BRASIL**, 26 fev. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c0jllkw4pyyo>. Acesso em: 17 dez. 2023.

PINKERTON, JoAnn V. Dismenorreia. **MANUAL MSD**, 2023b. Disponível em: <https://www.msmanuals.com/pt-br/profissional/ginecologia-e-obstetrícia/anormalidades-menstruais/dismenorreia>. Acesso em: 16 dez. 2023.

PINKERTON, JoAnn V. Síndrome pré-menstrual (SPM). **MANUAL MSD**, 2023a. Disponível em: <https://www.msmanuals.com/pt-br/profissional/ginecologia-e-obstetrícia/anormalidades-menstruais/síndrome-pré-menstrual-spm>. Acesso em: 16 dez. 2023.

PIRES, Manoel. Breve balanço da política fiscal 2023 e principais desafios 2024. **Fundação Getúlio Vargas**, 2024. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/breve-balanço-política-fiscal-2023-e-principais-desafios-2024>. Acesso em: 24 fev. 2024.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero Patriarcado Violência**. 2. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015. P. 158. Disponível em: https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2021/10/genero_web.pdf. Acesso em: 23 out. 2023.

SALES, Tainah Simões; VERAS, Hanna Rayssa Batista. A participação feminina na política brasileira. **Revista de Direito**, Viçosa, v. 12, n. 2, 2020. Disponível em: https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtse/8196/2020_sales_participacao_feminina_politica.pdf. Acesso em: 26 fev. 2024.

SANTA CLARA, Marina. Conheça a empresa brasileira que concede o benefício de licença menstrual. **Flash**, 2023. Disponível em: <https://flashapp.com.br/blog/tendencias/licenca-menstrual-grupo-mol#:~:text=Como%20funciona%20a%20licen%C3%A7a%20menstrual>. Acesso em: 4 mar. 2024.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. Efeitos de Classe na Desigualdade Racial no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 1, 2005, pp. 21 a 65. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/wKJdfV3gyWMPP4qVmPTdSQh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 19 Dez. 2023.

SÃO PAULO. **Projeto de lei Complementar nº 73 /2023**. São Paulo: Assembleia Legislativa de São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/propositura/?id=1000487536>. Acesso em: 29 fev. 2024.

SCHOEP, Mark *et al.* Productivity loss due to menstruation-related symptoms: a nationwide cross-sectional survey among 32,748 women. **BMJ Open**, v. 9, n. 6, p. e026186, 2019. Disponível em: <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/9/6/e026186.full.pdf>. Acesso em: 17 dez 2023.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 20 out. 2023.

SILVEIRA, Leonardo Souza; LEÃO, Natália Siqueira. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S. l.], v. 38, p. 1–22, 2021. Disponível em: <https://rebep.org.br/revista/article/view/1651>. Acesso em: 17 out. 2023.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. (**Texto para Discussão, n. 769**). Brasília: Ipea, 2000. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD_769.pdf. Acesso em 19 dez. 2023.

THÉBAUD-MONY, Annie. Saúde no trabalho. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle. (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009, p. 217-222. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf. Acesso em: 17 out. 2023.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 2023.