



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

**PROTECÇÃO DA MULHER TRABALHADORA NO ORDENAMENTO JURÍDICO
MOÇAMBICANO**

Licencianda: Suzete Alberto Dança Nhangumele

Supervisor: Mestre. Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Setembro de 2024



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

**PROTECÇÃO DA MULHER TRABALHADORA NO ORDENAMENTO JURÍDICO
MOÇAMBICANO**

Trabalho de Final de Curso apresentado na
Faculdade de Direito da Universidade Eduardo
Mondlane como requisito parcial para obtenção do
grau de Licenciatura em Direito.

Maputo, Setembro de 2024

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, **Suzete Dança Nhangumele**, declaro por minha honra que esta monografia, subordinada ao tema “*Proteção da Mulher Trabalhadora no Ordenamento Jurídico Moçambicano*” nunca foi apresentada para obtenção de nenhum grau, na Universidade Eduardo Mondlane ou outra instituição de Ensino Superior e, constitui resultado da minha pesquisa pessoal, estando indicadas ao longo do trabalho as fontes utilizadas.

Assinatura

(Suzete Dança Nhangumele)

Maputo, Setembro de 2024

DEDICATÓRIA

Esta monografia científica é fruto de muito sacrifício
Dedico-a aos meus pais, **Alberto Dança** e **Luísa Manuel
Guirugo Dança**, pelo apoio incondicional em todos os
momentos difíceis da minha trajectória académica.

AGRADECIMENTOS

O percurso longo e tortuoso para chegar a esta fase da minha formação não teria o sucesso almejado se não contasse com o auxílio de várias pessoas que deram o seu contributo moral ou material. Por isso manifestar a minha gratidão constitui um sentimento nobre e uma forma de reconhecimento das graças que me foram concedidas. Assim, quero endereçar os meus agradecimentos:

Aos meus pais, Alberto Dança e Luísa Manuel Guirugo Dança, que me trouxeram ao mundo e me mostraram o caminho a seguir para melhor me inserir na sociedade, um dos quais frequentar a escola. Muito obrigado.

Ao meu esposo, que teve a paciência e me compreendeu quando lhe deixei e com a Valquíria, ainda recém-nascida para ir frequentar a Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane. Obrigada.

Ao meu supervisor, Mestre Baltazar Domingos Egídio, que apesar da sua escassez de tempo aceitou a supervisão deste trabalho, auxiliando-me na revisão para a sua melhoria. Muito Obrigada.

Aos meus professores da Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, que com mestria me transmitiram incansavelmente os seus conhecimentos e ao corpo técnico e administrativo, em especial aos bibliotecários, que sempre se disponibilizaram para consulta de material didáctico. Muito obrigada.

À minha sogra, Judite Gaspar Chaúque, pela paciência e ponderação quando inúmeras vezes tive que fingir surdez quando dizia que a Valquíria chorava bastante na minha ausência e que devia repensar sobre a continuidade das aulas de noite. Obrigada.

À minha primogénita, Valquíria Edson Nhangumele, pela paciência e acima de tudo porque quando a deixava nas noites para frequentar o curso de Direito, somente chorava e nunca deu trabalho a ponto de parar com a formação.

Pelo tempo de duração do curso até a esta parte, nasceu a minha pequenina – Ticiane Edson Nhangumele que, diferente da mana, não foi muito sacrificada, embora, ter ficado algumas noites sem a mãe. Obrigada filha por me dar força e motivos para continuar a estudar e concluir o curso.

Os meus agradecimentos se estendem para os colegas e todos que directa ou indirectamente contribuíram para a realização desta façanha.

ABREVIATURAS

Apud - citado

Art. – artigo

CADHP - Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos

Cfr - conferir

CRM - Constituição da República de Moçambique

DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos

INSS - Instituto Nacional de Segurança Nacional

LT - Lei do Trabalho

OIT - Organização Internacional de Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

Op. Cit – obra citada

OTM-CS - Organização dos Trabalhadores de Moçambique – Central Sindical

OUA - Organização da Unidade Africana

P - página

RSSO - Regulamento da Segurança Social Obrigatória

TIC - Tecnologia de Informação e Comunicação

UA - União Africana

UEM - Universidade Eduardo Mondlane

Índice

INTRODUÇÃO	1
1.1.Problema	2
1.1.1.Hipóteses	3
1.1. Objectivos	3
1.2. Objectivo Geral	3
1.3. Objectivos Específicos	3
1.4. Metodologia	3
CAPÍTULO I	4
BREVE ABORDAGEM DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER TRABALHADORA ...	4
1. Breve introdução sobre os direitos da mulher trabalhadora em Moçambique.	8
CAPÍTULO II	11
PROTECÇÃO DA MULHER TRABALHADORA NO ORDENAMENTO JURÍDICO	
MOÇAMBICANO	11
1. Sentido da formulação “protecção da mulher trabalhadora”.	11
2. Protecção da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico moçambicano.	11
2.1. Protecção da mulher trabalhadora na maternidade.	14
2.2. Protecção da mulher trabalhadora na estabilidade do posto de trabalho.	15
2.3. Protecção da mulher trabalhadora na prestação de trabalho insalubre.	18
2.4. Licença de maternidade.	19
CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	26
1. Obras de referências	26
2. Legislação	27
3. Sites da internet	27

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema “*Protecção da Mulher Trabalhadora no Ordenamento Jurídico Moçambicano*”. Este tema foi definido conforme as aspirações assim como da necessidade de trazer uma reflexão concisa sobre o assunto.

Ao falarmos da protecção da mulher trabalhadora, temos em vista a tomada de várias medidas legislativas do âmbito laboral e que visam proteger a mulher, para evitar danos ou prejuízos que possam ser provocados à mulher trabalhadora.

A força de trabalho feminino sempre teve um papel importante na sociedade, com diferentes graus de importância. Conforme a sociedade em que vivia, a mulher ofereceu sua contribuição, a qual, via de regra, foi desvalorizada.

É o que mostra o estudo da Treviso¹ que apresenta a imagem da mulher como a de uma pessoa frágil, de um ser inferior ao homem, de que se teria tornado totalmente dependente dele, necessitando assim da protecção especial conferida pelo Estado.

Esta imagem negativa da capacidade trabalhadora da mulher influenciou de uma certa maneira a Declaração Universal dos Direitos Humanos. O artigo 23º desta declaração indica claramente que: “*Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego e nº 1 do art 23º.1; todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual (Art 23º.2); quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita à sua família uma existência conforme a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social (art 23º.3); toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (art 23º.4)*”.

As nossas experiências do quotidiano de violações dos direitos da mulher no local de trabalho constituíram a principal razão que guiou a escolha do tema para este estudo e sentimos a

¹ TREVISIO, M. A. M. (2008). *A discriminação de género e a protecção à mulher*. São Paulo: Suplemento Trabalhista. p. 21 e ss

necessidade de abordar o assunto, guiado por factos relacionados a discriminação da mulher grávida na promoção do posto de trabalho, e nas políticas indirectas que discriminam a mulher trabalhadora pelo facto de estar grávida.

Pretende-se, através deste Trabalho, fazer uma abordagem, ainda que não exaustiva, mas suficientemente esclarecedora sobre a protecção da mulher trabalhadora no contexto moçambicano, sem descurar da igualdade entre o homem e a mulher em termos de direitos e deveres que foram incorporados nas leis e normas moçambicanas relativas ao regime laboral.

Assim, ciente da relevância do tema, interessa fazer uma abordagem tendo em atenção uma breve abordagem histórica, tendo por base o nosso quadro legal, em particular o regime constante da Lei do Trabalho (LT).

O presente trabalho é estruturado em dois capítulos. No primeiro capítulo, ocupar-nos-emos numa breve abordagem sobre a evolução dos direitos da mulher trabalhadora, tendo em atenção essencialmente a realidade moçambicana. No segundo, ocupar-nos-emos da abordagem sobre a protecção da mulher trabalhadora na ordem jurídica moçambicana, onde abordaremos quer a matéria relativa a proibição de trabalhos que possam pôr em causa a natureza da mulher, como também na protecção na maternidade e na estabilidade do posto de trabalho da mulher trabalhadora e por conseguinte apresentaremos a conclusão e recomendações.

1.1.Problema

A protecção da mulher no local de trabalho é um tema antigo, mas sempre actual num quotidiano de luta contínua por parte das mulheres pelo reconhecimento e efectiva protecção no local de trabalho.

Algumas violações aos direitos da mulher no local de trabalho na maior parte das vezes são por pura maldade, mas há que reconhecer alguma falta de conhecimento sobre a temática. Motivado por experiências do dia-a-dia, este estudo afigura-se de uma contribuição para uma maior consciencialização sobre o essencial das leis que asseguram a protecção da mulher no local de trabalho. Nas observações da autora desta pesquisa, constatou-se que, em Moçambique, há penalizações coercivas relacionadas aos atrasos ou ausência devido à situações de gravidez ou

amamentação. Face ao acima exposto a questão que se coloca é de saber: Como é que é feita a protecção dos direitos da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico moçambicano?

1.1.1.Hipóteses

Hi 1- A protecção da mulher trabalhadora é feita através de normas quer internacionais, constantes em Tratados e Convenções Internacionais ratificadas por Moçambique, quer através de normas internas.

Hi 2- A protecção da mulher trabalhadora é feita através de normas que visam salvaguardar a mulher durante o período de laboração.

1.1.Objectivos

1.2.Objectivo Geral

De uma maneira geral, este trabalho visa analisar a Protecção da Mulher trabalhadora no ordenamento jurídico moçambicano.

1.3.Objectivos Específicos

Este estudo visa os seguintes objectivos específicos:

- a) Tecer uma breve abordagem sobre a evolução dos direitos da mulher trabalhadora no contexto moçambicano.
- b) Proceder com a análise sobre a protecção da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico moçambicano.

1.4.Metodologia

Como meio para atingir os objectivos propostos, adoptou-se, como base lógica para orientar o processo de investigação, o método dedutivo, pois pretende-se ter a ideia sobre a protecção dos direitos da mulher no geral para seguidamente abordar a questão da protecção da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico moçambicano.

Ademais, seguiu-se uma abordagem teórica qualitativa, pois trata-se de uma pesquisa que privilegia uma revisão literária na primeira fase, procurando constituir um posicionamento

teórico e uma confrontação das ideias de diferentes pesquisadores sobre a protecção da mulher trabalhadora.

CAPÍTULO I

BREVE ABORDAGEM DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER TRABALHADORA

1. Breve introdução sobre os direitos da mulher trabalhadora no mundo

No nosso trabalho entendemos que a abordagem da matéria relativa à protecção da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico moçambicano, não pode ser dissociada com a evolução dos direitos da mulher na sociedade, pois não concebemos um reconhecimento da protecção de tais direitos numa sociedade em que os mesmos não são reconhecidos.

É que, não havendo respeito ou evolução dos direitos da mulher na sociedade, parece-nos ser impensável falar de direitos da mulher trabalhadora e sua protecção, por entendermos que estes são anteriores daqueles.

A protecção da mulher trabalhadora nem sempre colheu consensos, e esta falta de consensos é justificada por vários factores culturais associados à figura da mulher em várias sociedades, que a conduziam a preconceitos e estigmatizações, pois era vista como um ser destinado à procriação, sendo inferiorizada ao longo dos tempos.

Vários estudos sociais e antropológicos mostram que o lugar da mulher nunca foi o mesmo de uma sociedade para outra, nem de uma época para outra. Neste sentido, o estudo desenvolvido por Santos (2011) indica claramente a evolução histórica dos paradigmas culturais na sociedade patriarcal. De acordo com este estudo, a relação da mulher com o trabalho começa na sociedade grega no período pré-histórica. Nesta época, a mulher é apresentada como uma figura secundária da sociedade. Trata-se de uma mulher submetida do sistema patriarcado instalado, tendo a função social limitada ao trabalho doméstico. A mulher torna-se inferior ao homem dependente

dele. Ela perde seu prestígio económico e social passando a ser vista como um ser frágil a ser protegido por casamento².

Esta limitação do trabalho feminino não é justificada por incapacidade da mulher ocupar outras funções. É a consequência do modelo social patriarcal instalado, assim como do percurso educacional centrado aos ritos de iniciação que conduzia a menina ao trabalho doméstico e à dependência económica ao homem³.

Na sociedade industrializada do século XX, o lugar da mulher no mundo de trabalho muda radicalmente. Assiste-se ao rompimento dos paradigmas e a sublevação feminista. O capitalista preferiu empregar mulheres por ser a mão-de-obra barata. Assim sendo, a mulher deixou de ser escravizada pelo marido para ser escrava dos donos do capitalismo⁴.

Marx na sua obra o “*Capital*” escreveu: “*o Senhor e, industrial, disse-me que só empregava mulheres nos seus teares mecânicos, que dava preferência às mulheres casadas e entre elas as que tinham família e casa, porque mostravam mais atenção e docilidade do que as celibatárias e trabalhavam até os esgotamentos de suas forças a fim de conseguir os meios indispensáveis às subsistências dos seus*”⁵.

Este trecho nos mostra o tratamento que era feito às mulheres em relação à sua contratação para o trabalho. Nota-se que houve mudança em termos de tratamento da mulher pois esta passou a ser uma das actoras no mundo capitalista, desempenhando o papel de trabalhadora. No entanto, entre as mulheres, para efeitos de contratação, eram preferidas as casadas. Por outro lado, no meio das mulheres casadas, eram mais preferidas para o trabalho, as que possuíam família e casa. Esta preferência não era por acaso, pois eram vistas como as mais esforçadas e dóceis e que trabalhavam até ao esgotamento. Esta forma de trabalhar, justifica-se pelo facto das mulheres casadas com família e casa pretenderem obter meios indispensáveis para a sua subsistência, o que nos leva a concluir que se trata de novas condições da mulher no trabalho.

² Cfr. SANTOS, L. C. B. (2011). *A mulher no mundo do trabalho. Uma análise histórica acerca dos paradigmas culturais na sociedade patriarcal*. Divers@ Rev. Elet. Interdisc., Matinhos, v. 4, n.º 1. p. 27.

³ GIORDAI, M. C. (1972). *História da Grécia*. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes. p. 51.

⁴ BEAUVOIR, S. (1989). *O segundo sexo: a experiência vivida*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira. p. 499

⁵ Mark, *apud*, Beauvoir, S. (1989), *Op. Cit*, p. 62

No entanto, essas novas condições nas quais as mulheres se encontram têm seus aspectos positivos, pois entendemos que a mulher procurava não só meios indispensáveis para a sua subsistência, mas também não se pode dissociar a sua independência económica, visto que não deixa de contribuir para a liberdade da mulher e a sua valorização. Segundo Alborno, *“a independência económica é uma condição para a liberdade – tanto da acção como da reflexão e também do sentimento. Muitas vezes é condição para a manutenção da própria dignidade”*⁶.

Com o surgimento da sociedade industrializada, a mulher começou a ter um contacto directo com o mundo até poder se apropriar dos veículos culturais que incita sua emancipação. Esta interacção com todas esferas sociais levou à percepção da mulher como uma pessoa explorada, manipulada e inferiorizada em relação ao seu salário e às funções por ela exercida. Consequentemente, nasceu nela um sentimento de luta pela sua inserção digna no mundo do trabalho *“seja através de uma actividade criativa, artesanal ou artística, seja através de um emprego nos diversos sectores da moderna cidade organizada”*⁷.

Convém, no entanto, referir que a preocupação pela igualdade de direitos entre homem e mulher ou valorização do trabalho da mulher constituiu, também, preocupação desde a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). De facto, *“uma paz universal e duradoura só pode ser fundada com base na justiça social. Foi assim declarado no preâmbulo da Constituição da OIT, em 1919. Mesmo nessa altura, imediatamente após a Primeira Guerra Mundial, a protecção das mulheres e o princípio da igualdade salarial para trabalho de igual valor foram sublinhados como sendo áreas que necessitavam de atenção imediata”*⁸.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)⁹ é um instrumento importante para o reconhecimento dos direitos da mulher e da sua protecção. Entre outros direitos, este documento reconhece a igualdade de direitos entre homem e mulher, aliás, o art. 23, n.º 2 da DUDH ao

⁶ ALBORNOZ, S. (1985). *Na condição de mulher*. Santa Cruz do Sul: Faculdades Integradas de Santa Cruz do Sul. Brasília: Voz, p. 62

⁷ Idem. p. 29

⁸ Organização Internacional do Trabalho (2007). *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de género*. 2.ª Edição. Genebra. p. 4

⁹ A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi adoptada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), a 10 de Dezembro de 1948, na França.

estabelecer que “*todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho*”, dissipa qualquer equívoco.

O processo de globalização e a diversificação da economia do século XXI levou a uma construção de um novo paradigma: uma mulher partilha os mesmos direitos com o homem tanto a nível social, cultural e no mercado do emprego. Esta construção teve um impacto sem precedente na elaboração do ordenamento jurídico do mundo do trabalho.

A nível da África, a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (CADHP)¹⁰, não é alheia à valorização de vários direitos da mulher no mundo laboral, entre outros a igualdade salarial. Aliás, o art. 15.º da CADHP estabelece que “*toda pessoa tem direito de trabalhar em condições equitativas e satisfatórias e de perceber um salário igual por um trabalho igual*”.

Não é de ignorar ainda o valor do Protocolo à Carta Africana sobre os Direitos do Homem e dos Povos relativos aos Direitos da Mulher em África (Protocolo de Maputo)¹¹, na medida em que a sua amplitude garante direitos às mulheres, incluindo a participação de processos político, a igualdade social e política com os homens, a maior autonomia em suas decisões de saúde reprodutiva e o fim da mutilação genital feminina. É um instrumento essencial para reforçar a protecção e a promoção dos direitos das mulheres em África, não sendo de excluir a sua aplicação no mundo laboral, atendendo ainda o facto de prever eliminação da discriminação contra as mulheres no art. 2.º e a igualdade de protecção perante a lei no art. 8.º.

Numa clara alusão à necessidade de tratamento igualitário entre o homem e a mulher, o art. 1.º, al. f) do Protocolo de Maputo, refere que a discriminação da mulher é “*toda distinção, exclusão, restrição ou todo tratamento diferenciado baseados no sexo, e que tem como objectivo ou efeito de comprometer ou proibir o conhecimento, o gozo ou exercício pelas mulheres, independentemente da sua situação matrimonial em toda área de vida*”¹².

¹⁰ A Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos foi aprovada pela Conferência Ministerial da Organização da Unidade Africana (OUA) em Banjul, Gâmbia, em Janeiro de 1981, e adoptada pela XVIII Assembleia dos Chefes de Estado e Governo da Organização da Unidade Africana (OUA) em Nairobi, Quênia, em 27 de Julho de 1981. Refira-se que a OUA foi criada em 25 de Maio de 1963, em Addis Abeba, Etiópia, mas depois veio a ser substituída por União Africana, em 09 de Julho de 2002, em Durban, na África do Sul.

¹¹ O Protocolo de Maputo foi adoptado em Julho de 2003, na Cidade de Maputo, Moçambique.

¹² Protocolo de Maputo, (2003).p. 13.

Conhecendo a realidade africana, o art. 1.º, al. j) do Protocolo de Maputo considera violência contra a mulher “*todos actos perpetrados contra as mulheres causando ou podendo causar às mulheres um prejuízo ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou económico, incluindo a ameaça de fazer tais actos, imposições de restrições ou a privação das liberdades fundamentais, que seja na vida privada ou na vida pública, em tempo de paz ou em situações de conflito ou de guerra*” uma realidade que quanto a nós não pode deixar de ser aplicada no mundo laboral.

Nesta nossa breve incursão, não pretendíamos de forma exaustiva trazer à superfície a evolução dos direitos da mulher trabalhadora, mas antes demonstrar, ainda que seja na superfície, que os direitos da mulher trabalhadora não foram tratados da mesma forma ao longo do tempo, havendo uma primeira fase em que o respeito pelos direitos da mulher no geral não foram objecto de tratamento adequado, tendo sofrido discriminação, facto que, obviamente, no mundo laboral não poderia ter tratamento diferente.

Mas a questão de tratamento igualitário entre o homem e a mulher ou a valorização da mulher foi objecto de debate ao longo do tempo, tendo surgido importantes normas quer a nível da ONU, como a nível mais restrito da OIT e ainda a nível africano. Feita esta pequena abordagem, resta saber, qual é a evolução dos direitos da mulher trabalhadora em Moçambique.

1. Breve introdução sobre os direitos da mulher trabalhadora em Moçambique.

Uma vez que o trabalho foi ao longo dos tempos dominado pela força de trabalho masculina, a mulher foi cada vez mais relegada para o segundo plano, o que procurou ao longo do tempo um tratamento igual nos direitos, atendendo o princípio da igualdade, sem prejuízo do tratamento desigual em situações desiguais.

No caso em apreço, a Constituição da República Popular de Moçambique, ou a Constituição de 1975, no seu art. 7.º estabelece que “*na República Popular de Moçambique o trabalho é dignificado e protegido e é a força motriz do desenvolvimento. O trabalho é um direito e um dever para todos os cidadãos de ambos os sexos e constitui critério para a distribuição da riqueza nacional*”.

Esta disposição, além de reconhecer a importância do trabalho, reconhece-o como um direito que não está reservado apenas ao homem, mas também à mulher, visto que reconhece como um direito de todos os cidadãos, de ambos os sexos, reconhecendo como um dos mecanismos de

distribuição da riqueza. Nota-se que Moçambique desde a sua existência como um país autónomo e soberano, reconheceu os direitos da mulher trabalhadora, que além de ser dignificado era protegido.

Com a aprovação da 1.^a Lei do Trabalho em Moçambique, Lei n.º 8/85, de 14 de Dezembro, dada a relevância do trabalho das mulheres e da necessidade de trazer um regime específico das mesmas, o legislador estabeleceu no Capítulo XIV, condições particulares de trabalho das mulheres, estabelecendo nos artigos 155 a 156, normas próprias, consagrando direitos especiais da mulher trabalhadora bem como o regime de protecção da dignidade da mulher trabalhadora.

Uma leitura das disposições acima indicadas, leva-nos à conclusão de que o legislador, entre outros direitos, estabeleceu:

- a) A proibição de exercício de determinadas actividades por razões biológicas;
- b) O direito de suspender diariamente o trabalho para efeitos de aleitamento durante meia hora cada, em dois períodos até ao máximo de um ano;
- c) O direito a estabilidade do posto de trabalho durante a gravidez e até um ano após o parto;
- e
- d) A licença de maternidade de sessenta dias, a qual podia ter início vinte dias antes da data provável do parto.

Com a aprovação da Constituição da República de Moçambique de 1990, o legislador Constituinte, nos artigos 88 a 90, estabeleceu o regime aplicável aos trabalhadores e neste regime, o art. 88, n.º 1 estabeleceu que “*o trabalho constitui direito e dever de cada cidadão independentemente do sexo*”, nos mostrando desta forma que de forma indiferenciada, tratou os direitos dos trabalhadores.

A segunda Lei do trabalho, Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, também se ocupou na protecção da mulher trabalhadora estabelecendo as regras aplicáveis concretamente nos art. 74 cuja epígrafe é “*Direitos especiais da mulher trabalhadora*” e art. 75 cuja epígrafe é “*Protecção da dignidade da mulher trabalhadora*”, onde o seu conteúdo mostra a preocupação do legislador, não só na previsão de direitos especiais da mulher trabalhadora, mas também na sua protecção, onde foram consagrados entre outros direitos, os acima referenciados.

A Constituição da República de Moçambique de 2004, revista e republicada pela Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho, ocupa-se no art. 84 a 87, sobre os direitos dos trabalhadores, os quais são aplicados quer ao homem como à mulher, atendendo o princípio da igualdade, o que nos mostra que Moçambique sempre reconheceu e protegeu os trabalhadores independentemente de sexo.

A Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, reconhece direitos da mulher trabalhadora prevendo o regime específico, concretamente no art. 10, com epígrafe “*protecção da maternidade e paternidade*”, art. 11 com epígrafe “*direitos especiais da mulher trabalhadora*” e art. 12 com epígrafe “*licença por maternidade e paternidade*”, o que mostra que o legislador estabeleceu um regime próprio não só de direitos, mas também de mecanismos de protecção da mulher trabalhadora, à semelhança das leis de trabalho acima indicadas.

Feita esta breve abordagem sobre os direitos da mulher trabalhadora, vamos no capítulo seguinte, falar sobre a protecção da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico moçambicano, onde nos ocuparemos concretamente do regime constante na Lei do Trabalho.

CAPÍTULO II

PROTECÇÃO DA MULHER TRABALHADORA NO ORDENAMENTO JURÍDICO MOÇAMBICANO

1. Sentido da formulação “protecção da mulher trabalhadora”.

Ao falarmos de protecção da mulher trabalhadora, pretendemos atribuir o sentido de defesa, amparo ou resguardo da mulher trabalhadora, através de um complexo de normas ou medidas legais entre as quais, a assistência da mulher na maternidade e estabilidade do posto de trabalho, cuja finalidade principal é a preservação da mulher trabalhadora.

Uma análise do nosso quadro legal, verificamos que o legislador tomou uma série de medidas visando proteger ou defender a mulher no mundo laboral, de modo particular medidas que visam não discriminá-la, mas garantir a estabilidade do posto de trabalho durante a gravidez e após parto, garantir a licença de maternidade e a suspensão de laboração para efeitos de aleitamento.

Vamos agora falar da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico moçambicano. Obviamente que não abordaremos com exaustão todos os aspectos relacionados com a matéria, atendendo as exigências deste tipo de trabalho, essencialmente no que concerne ao número máximo de páginas que o trabalho deve conter.

2. Protecção da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico moçambicano.

Encontramos em várias disposições legais, desde logo, no texto Constitucional, a protecção da mulher trabalhadora no ordenamento jurídico moçambicano onde se acham previstas diversas disposições que visam proteger de forma directa ou indirecta a mulher no geral, e por conseguinte a mulher trabalhadora.

Efectivamente, existem na CRM certos artigos que se dedicam exclusivamente à protecção da mulher moçambicana. A nossa análise conseguiu isolar os artigos 35, 36, 84 e 122 todos da CRM. O art. 35 da CRM estabelece o princípio da universidade e igualdade entre todos os cidadãos perante a lei. Com este artigo, o homem e a mulher “*gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política*”¹³.

Do princípio da igualdade e universalidade, obviamente que podemos concluir que de forma alguma a mulher trabalhadora pode ser discriminada no âmbito laboral em razão da sua cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política.

A seguir a esta declaração de igualdade entre todos os cidadãos, o artigo 36 traz uma luz sobre princípio da igualdade do género ao estabelecer que “*o homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural*”¹⁴, não sendo de ignorar a sua aplicação no âmbito laboral, proibindo a discriminação da mulher em razão de género, não sendo esta permitida no âmbito laboral.

Mas segundo Romano Martinez “*o princípio da igualdade não pode ser visto em sentido rectilíneo, sem atender à realidade subjacente*”¹⁵.

O mesmo autor diz que “*há certas profissões que , em função do sexo, constituem estereótipos socialmente implantados, não podendo a mentalidade enraizada numa sociedade ser modificada por uma norma de um diploma legal. Assim, nomeadamente as profissões de parteira, secretária, manicura, costureira, engomadeira, lavadeira, educadora de infância são quase sempre desempenhadas por trabalhadores do sexo feminino; enquanto actividades relacionadas com a construção civil, designadamente, servente de pedreiro, carpinteiro e pintor, bem como as profissões de estivador, moço de forcados, jogador de futebol ou mineiro, socialmente, estão associadas a trabalhadores do sexo masculino*”¹⁶.

¹³ Cfr. Artigo 35 da Constituição da República de Moçambique

¹⁴ Vide n.º 1 do artigo 36 da Constituição da República de Moçambique.

¹⁵ MARTINEZ, Pedro Romano (2013). *Direito do Trabalho*. 6.ª Edição. Edições Almedina. Coimbra. p. 351

¹⁶ Ibidem.

O autor, não é que coloca de fora a possibilidade das actividades que considera como sendo desempenhadas por trabalhadores do sexo feminino serem desempenhadas por homens e vice-versa, mas sim considera como sendo mentalidade enraizada numa sociedade que umas e outras são desempenhadas por homens ou mulheres.

O n.º 1 do artigo 84 da CRM estabelece que “*trabalho constitui direito e dever de cada cidadão*”; e o n.º 2. Estabelece que “*cada cidadão tem direito à livre escolha da profissão*”; e por último o n.º 3 do mesmo dispositivo legal estabelece que “*O trabalho compulsivo é proibido, exceptuando o trabalho realizado no quadro da legislação penal*”. Estas normas são de aplicação geral, não sendo de excluir, na aplicação, a mulher.

Do acima exposto, podemos dizer que na Constituição da República de Moçambique, a mulher tem um estatuto igual ao homem no que toca os direitos e deveres no âmbito do trabalho, sendo-lhe reservada vários direitos tal como os demais trabalhadores, sem prejuízo dos direitos que a lei lhe atribui tendo em atenção a sua natureza humana.

É, no entanto, a nível da Lei do Trabalho que, na ordem jurídica moçambicana, encontramos disposições que visam em especial proteger a mulher trabalhadora, as quais constituem em simultâneo deveres do empregador, estando especificamente previstos nos artigos 12, 13 e 14, todos da LT.

Uma leitura destas disposições, leva-nos ao entendimento de que apesar das normas estarem essencialmente viradas para a mulher trabalhadora, grávida, puérpera, lactante ou que tenha dado parto, não é de excluir outras mulheres que não estejam em tal situações, visto que o legislador estabelece normas que visam proteger a mulher trabalhadora não só salvaguardando a sua saúde ou função reprodutora, mas também a sua dignidade. Neste nosso trabalho iremos nos cingir em três temáticas de protecção da mulher trabalhadora, designadamente:

- a) Protecção da mulher trabalhadora na maternidade;
- b) Protecção da mulher trabalhadora na estabilidade do posto de trabalho;
- c) Protecção da mulher trabalhadora na prestação de trabalho insalubre e
- d) Licença de maternidade.

Embora reconheçamos outras formas de protecção da mulher trabalhadora, tal como fizemos notar outrora, como é o caso proibição da discriminação, a igualdade entre o homem e a mulher, agora pretendemos nos ocupar sobre os tópicos acima avançados, como se segue.

2.1. Protecção da mulher trabalhadora na maternidade.

O art. 12 da LT, com epígrafe “*protecção da maternidade e da paternidade*”, o legislador além de estabelecer no n.º 1 a obrigação do Estado garantir a protecção aos pais ou tutores no exercício da sua função social de manutenção, educação e cuidados de saúde dos filhos, sem prejuízo da sua realização profissional, estabelece ainda outros mecanismos de protecção da mulher trabalhadora¹⁷.

No n.º 2 do art. 12 da LT, assegura-se à mãe trabalhadora, ao pai ou tutor, direitos especiais relacionados com a maternidade, a paternidade e o cuidado dos filhos na sua infância, sendo que, de acordo com o n.º 3, o exercício dos tais direitos depende apenas da informação do respectivo estado ao empregador, podendo este solicitar os meios comprovativos do mesmo.

A protecção da mulher trabalhadora na maternidade, nos termos do art.13 da LT, não só é reservada à mulher grávida, como também a puérpera e lactante, onde o n.º 4 da LT procura esclarecer, em termos conceptuais, qual é a mulher que deve ser considerada grávida, como também a puérpera e lactante.

O objectivo primordial de proteger a mulher trabalhadora na maternidade é não só salvaguardar a sua saúde, mas também a do seu filho, e ainda, proteger a mulher trabalhadora de eventual discriminação na sua qualidade de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

De acordo com Filho “*no que concerne à protecção à maternidade, as medidas legais ainda têm outro objectivo, de carácter social, que é a protecção da mãe-trabalhadora. Essa protecção à trabalhadora, visa conservar em toda integridade as forças vitais da operária, de modo a que ela possa cumprir normalmente sua função de mãe. E, na verdade, todas as outras medidas, tais*

¹⁷ O n.º 1 do art. 10 da LT entendemos que apesar de não ter relação directa com o contrato de trabalho, constitui uma manifestação do princípio garantístico constante no art. 122, n.º 1 da CRM, segundo o qual “*o Estado promove, apoia e valoriza o desenvolvimento da mulher e incentive o seu papel crescente na sociedade, em todas as esferas da actividade política, económica, social e cultural do país*”.

*como limitação das horas de trabalho, fixação de pesos máximos que pode manipular etc., têm o objectivo de amparo à maternidade e ao bem-estar das futuras gerações. Esse sentido é tão marcante que não só as convenções internacionais como a legislação se referem à ‘mãe-trabalhadora’, seja ela casada ou não”*¹⁸.

Nota-se aqui que este autor, entende que o objectivo da protecção da mulher trabalhadora desemboca ainda no campo social, fazendo entender ainda que determinadas medidas legislativas visam amparar a mulher trabalhadora no âmbito da maternidade e ao bem-estar das futuras gerações.

Thiago Moura Silva, sobre a protecção da mulher, refere que *“essa dádiva concebida às mulheres merece todas as protecções existentes, as quais não devem ser consideradas com benesses ofertadas, mas sim como forma de confirmação do princípio da igualdade, pois trata os desiguais de maneira desigual. Portanto, a gestante deve ser tutelada para seu próprio bem, para o da criança e o da família”*¹⁹.

Este trecho, não só nos mostra que o autor entende que a mulher merece obter todas as protecções, como também entende que as mesmas visam de igual modo salvaguardar o princípio da igualdade tratando de forma igual o que for igual, e diferente o que for diferente, além de entender que o objectivo da protecção é salvaguardar-lhe para o seu bem, bem como para o filho e a sua família. Entendemos no entanto que a protecção na maternidade, não só é reservada a gestante, mas também à mulher puérpera e lactante e a salvaguarda não é só da mulher, do filho e da família, mas também das futuras gerações.

2.2. Protecção da mulher trabalhadora na estabilidade do posto de trabalho.

O art. 13 da LT com epígrafe *“direitos especiais da mulher trabalhadora”*, no seu n.º 1, al. d) estabelece como um dos direitos da mulher trabalhadora *“não cessar o contrato de trabalho, com excepção da caducidade e despedimento, durante a gravidez, até um ano após o termo da licença.”* e o n.º 5 estabelece que *“é vedado ao empregador despedir, aplicar sanções ou por*

¹⁸ FILHO, J. L. T (2005). *Instituições de direito de trabalho*. São Paulo: SLE. p. 76

¹⁹ Silva, Thiago Moura (2013). *A Evolução dos Direitos das Mulheres nas Relações de Trabalho*. Revista Fórum Trabalhista: RFT – ano 2, n.º 6. p.13.

qualquer forma prejudicar a mulher trabalhadora por motivo de alegada discriminação ou de exclusão”.

A estabilidade da mulher trabalhadora consiste na proibição de despedir a mulher trabalhadora, sem justa causa, desde a confirmação do estado de gravidez até um ano após o parto conforme estabelece alínea d) n.º 1 do artigo 12 da Lei do Trabalho.

Há algumas questões que podem ser colocadas em torno deste regime de estabilidade do posto de trabalho. A questão que se coloca é de saber: Sendo proibido o despedimento sem justa causa, quer dizer que pode a mulher trabalhadora ser despedida com justa causa durante a gravidez e até um ano após o parto? Sendo a resposta positiva, qual é a razão de ser de previsão desta norma sabendo que o regime de despedimento com justa causa já se encontra previsto? Outra questão é a de saber: Sendo proibido o despedimento sem justa causa, quer dizer que pode haver rescisão do contrato de trabalho, com ou sem justa causa durante a gravidez e até um ano após o parto?

À nosso ver, a norma não exclui a possibilidade de a mulher trabalhadora ser despedida com justa causa, visto que a proibição apenas circunscreve-se em torno de despedimento sem justa causa. Como refere Carlos Antunes, Duarte Casimiro, e outros, “*nada obsta, porém, a que, havendo justa causa, a mulher grávida possa ser despedida*”²⁰. Daí não compreender-se e nem haver a necessidade de previsão da norma, por não possuir particularidades em relação ao regime geral. Entendemos de igual modo que a protecção do posto de trabalho e a proibição de fazer cessar o contrato quer durante a gravidez, como até um ano após o parto, não deveria se resumir apenas em despedimento, sendo esta figura contrária a rescisão. Entendemos assim que a protecção deveria incluir os casos de rescisão do contrato de trabalho.

Uma leitura do art. 12 da LT, faz concluir que na norma não se estabelece a consequência da violação da norma, o que nos faz questionar, qual é a consequência. Embora não se estabeleça expressamente, da leitura do art. 85, n.º 3 da CRM, concluímos que o não cumprimento deste comando, faz com que a cessação do contrato seja ilícita, ou seja, sem justa causa, dando lugar a reintegração, ou o pagamento de indemnização nos termos do art. 74, n.º 1 e 2 da LT. Sobre o pagamento da indemnização, entendemos que nestas situações deveria ser agravada de modo a

²⁰ ANTUNES, Carlos, CASIMIRO, Duarte da Conceição e outros (2015). *Lei do Trabalho de Moçambique. Anotada*. Escolar Editora. Lisboa. p. 41.

desencorajar aos empregadores este tipo de condutas, e preservar o posto de trabalho da mulher trabalhadora.

Além da questão de aplicação do regime de despedimento, tal como acima fizemos notar, julgamos que tratando-se de rescisão do contrato de trabalho durante a gravidez e até um ano após o parto, deveria ser previsto o mesmo regime, proibindo-se a rescisão do contrato, e estabelecendo a consequência de violação do direito à estabilidade provisória do posto de trabalho.

Parece-nos mais razoável o entendimento sugerido por Nascimento no sentido de que não sendo observado o estabelecido nesta norma, a rescisão sem justa causa se torna nula e deve ocorrer, se possível, a reintegração ao emprego, e caso não seja possível a reintegração, esta poderá ser convertida em indemnização no valor dos salários que seriam recebidos durante o período da estabilidade²¹.

Uma outra questão sobre a questão de estabilidade do posto de trabalho, também pode ser colocada nos casos em que a mulher trabalhadora, esteja no período probatório. Será que nos termos do art. 50 da LT, o empregador pode denunciar o contrato de trabalho da mulher trabalhadora que esteja grávida, visto que a proibição apenas está em torno do despedimento? É que pode suceder que a trabalhadora seja admitida estando grávida ou esta se verifique após o início da laboração.

Em termos rigorosos entendemos que fazendo uma interpretação meramente literal, nada obsta a que o empregador possa denunciar o contrato, visto que a estabilidade do posto de trabalho, quer da leitura do art. 12, n.º 1, al. d), como do n.º 4 do mesmo artigo, verificamos que está associada com a proibição do despedimento, que em princípio seria de excluir outras formas de cessação do contrato. Porém, para nós, sendo o objectivo primordial proteger o posto de trabalho quer durante a gravidez, como até um ano após o parto, o contrato de trabalho não deveria ser extinto seja de qual forma for usada pela entidade empregadora.

²¹ Cfr. NASCIMENTO, A.M. (2008). *Curso de Direito do Trabalho*. 23 ed. São Paulo: Saraiva. Is this was looked?

2.3. Protecção da mulher trabalhadora na prestação de trabalho insalubre.

O art. 13 da LT com epígrafe “*direitos especiais da mulher trabalhadora*”, enuncia diversos direitos reconhecidos à mulher grávida, mas também estabelece mecanismos de protecção da mulher trabalhadora, ainda que não esteja grávida, através da proibição de exercício de actividades insalubres. Tal encontramos no n.º 2 do art. 13 da LT onde se estabelece que “*é proibido ao empregador ocupar mulheres em trabalhos que sejam prejudiciais à sua saúde ou à sua função reprodutora*”.

A mulher trabalhadora pode ser submetida a diversos tipos de trabalho que podem ser prejudiciais à sua saúde enquanto que a mulher, como também podem pôr em causa a sua função reprodutora, daí que existem fundamentos que designamos de biológicos e que visam preservar a mulher, tendo em atenção a sua função de mãe, bem como a sua constituição física.

É que, “*a exposição a determinadas substâncias ou condições de trabalho perigosas pode afectar a saúde reprodutiva, antes ou após a ocorrência da concepção. Há riscos profissionais que podem afectar gravemente um embrião ou um feto em desenvolvimento, particularmente determinados produtos químicos, bem como as radiações. (...) Os efeitos nocivos resultantes da exposição em contexto de trabalho podem ocorrer igualmente após o nascimento, afectando o desenvolvimento de um bebé ou de uma criança. Enquanto estes efeitos não são considerados como perigos para a reprodução, é importante conhecer, que os recém-nascidos e as crianças são particularmente vulneráveis aos efeitos das substâncias perigosas*”²².

É por estas razões, que o legislador procura tomar medidas legislativas visando não só salvaguardar a saúde da mulher, como também a sua função reprodutora, Não é por acaso que o legislador estabelece como um dos direitos da mulher, não exercer trabalhos clinicamente desaconselháveis ao seu estado de gravidez, ou proíbe realizar trabalho nocturno ou extraordinário ou prestar actividade que prejudiquem a sua saúde reprodutora²³.

²² Organização Internacional do Trabalho (2009). *Saúde e Segurança para as Mulheres*. Genebra. p. 3

²³ A Recomendação da OIT relativa ao Envenenamento por Chumbo (Mulheres e Crianças), de 1919 (N.º 4), no seu n.º 1 estabeleceu que “*a Conferência Geral recomenda aos Membros da Organização Internacional do Trabalho que, tendo em conta os riscos para a função da maternidade e para o desenvolvimento físico das crianças, as mulheres e os jovens com idade inferior a dezoito anos, devem ser excluídas do trabalho*”, tendo enunciado diversas actividades consideradas perigosas, a título de exemplo: “*a) no trabalho de fornalha, na redução de*

Pensemos na hipótese da mulher ser submetida a trabalhos como:

- a) Mineração;
- b) Subsolo;
- c) Construção Civil.

É inegável que a mulher pode realizar a actividade nas áreas acima indicadas, mas pode pôr em causa a saúde da mulher trabalhadora, a não ser que seja trabalho de escritório, que não possa por em causa a saúde ou à sua função reprodutora.

Ainda que a Convenção n.º 4, Convenção relativa ao Trabalho Nocturno das Mulheres²⁴, da Organização Internacional de Trabalho (OIT), não seja ratificada por Moçambique, não deixa de ser inspiradora, no sentido de considerar o seu art. 3.º que estabelece que *“sem distinção de idade, as mulheres não poderão ser empregadas durante a noite em nenhum estabelecimento industrial público ou privado, como tão pouco em qualquer dependência de um desses estabelecimentos, excepção feita dos estabelecimentos onde são só empregados os membros de uma mesma família”*.

Entendemos assim em síntese de que a mulher trabalhadora no ordenamento jurídico moçambicano é protegida, sendo o objectivo fundamental o de salvaguardar a sua saúde ou à sua função reprodutora.

2.4. Licença de maternidade.

O art. 14, n.º 1 da LT estabelece que *“a trabalhadora tem direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade de sessenta dias consecutivos, a qual pode ter início vinte dias antes da data provável do parto, podendo o seu gozo ser consecutivo”*.

minérios de zinco ou chumbo; (b) manipulação, tratamento, ou redução de cinzas que contenham chumbo, e na desprateação de chumbo; (c) na fundição de chumbo ou zinco velho a uma escala elevada; (d) no fabrico de solda ou metais que contenham mais de dez por cento de chumbo; (e) no fabrico de óxido de chumbo, monóxido de chumbo, chumbo vermelho, chumbo branco, chumbo laranja, ou sulfato, cromato ou silicato (frita) de chumbo; (f) na mistura e colagem no fabrico ou reparação e acumuladores eléctricos; (g) na limpeza de salas de trabalho onde sejam executadas as actividades acima mencionadas”.

²⁴ Adoptada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 1.ª Sessão, realizada em Washington, em 28 de Novembro de 1919.

Esta norma não só fixa o direito à licença de maternidade à mulher por ocasião de parto, como também fixa a licença de maternidade em sessenta dias consecutivos, dando a prerrogativa da mulher iniciar o gozo da licença vinte dias antes da data provável do parto, podendo gozar os dias de licença em dias consecutivos.

A licença de maternidade fixada em sessenta dias, nos termos do art. 13, n.º 2 da LT, também se aplica nos casos de parto a termo ou prematuro independentemente de ter sido nado vivo ou nado morto. Casos há em que a mulher se encontra numa situação de risco clínico ou tal risco pode ser do nascituro e que impeça exercer a sua actividade. Nestes casos, a mulher trabalhadora, além do direito à licença de maternidade fixada em sessenta dias, tem ainda o tempo necessário antecedido ao parto, para prevenir o risco, desde que tal seja decorrente de prescrição médica tal como se extrai do n.º 3 do art. 13 da LT.

Relativamente à duração da licença de maternidade, a Convenção n.º 183 da OIT, relativa à Revisão da Convenção (Revista) Sobre a Protecção da Maternidade, 1952, estabelece no art. 4.º, n.º 1 que *“Qualquer mulher abrangida pela presente Convenção tem direito a uma licença por maternidade de pelo menos 14 semanas de duração, mediante apresentação de um certificado médico ou outra declaração apropriada indicando a data provável do parto, tal como for determinado pela legislação e a prática nacionais”*.

Apesar de ainda não ter sido ratificada por Moçambique, percebe-se que a Convenção n.º 183 da OIT, fixa uma duração superior em relação a que a nossa legislação laboral fixa, ao estabelecer um mínimo de 14 (catorze) semanas de duração, portanto, mais de 90 (noventa) dias²⁵.

Mas a questão que pode ser colocada é de saber: Por que razão à mulher é concedida a licença? Ou por outra, por que razão à mulher é concedida um lapso período de tempo fixado actualmente em sessenta dias, para suspender a laboração?

²⁵ Sobre a duração da licença de maternidade vale referir que a proposta da Lei do Trabalho depositada na Assembleia da República pelo Governo, alargou o período de licença visto que no art. 14, n.º 1 estabelece que *“a trabalhadora tem direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade **de noventa dias** consecutivos, que pode ter início vinte dias antes da data **provável** do parto”*, passando dos actuais sessenta dias, para noventa. Refira-se ainda, que no sector público, a licença de maternidade é de noventa dias, visto que o art. 100, n.º 2 do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (EGFAE), aprovado pela Lei n.º 4/2022, de 11 de Fevereiro, estabelece que *“a licença de maternidade consiste na concessão à funcionária ou agente do Estado parturiente de 90 dias, podendo acumular com as férias, iniciando 20 dias antes da data do parto à pedido da interessada”*.

Entendemos numa primeira fase que a licença tem por fim proteger a saúde da mulher e da criança, pois não é de ignorar as perturbações físicas e psicológicas que a mulher pode estar envolvida por conta da sua gravidez.

Na óptica de Barros, o afastamento após o parto tem um carácter obrigatório e segundo este autor, “ *a licença tem como facto gerador não só o nascimento do filho, mas também a gestação, que, como é sabido, ocasiona à mulher transtornos físicos naturais e até psíquicos. Aliás, o próprio diploma internacional citado, isto é, a Convenção n. 103 da OIT (revista pela Convenção n.º 183) previu no art. 3, número 6, para a hipótese de doença decorrente do parto, uma prorrogação dessa licença, mas nunca substituição da licença-maternidade*”²⁶.

Mas considerando que o contrato de trabalho é um negócio jurídico em que o trabalhador como regra só tem direito a remuneração por ele ter trabalhado, sendo a remuneração contrapartida da actividade, resta saber qual é o tratamento que é feito no período da licença de maternidade, atendendo que a trabalhadora não trabalha.

Será que faz sentido obrigar ao empregador a pagar a remuneração sem que o trabalhador tenha prestado a actividade? Faria algum sentido esta exigência? Ao longo do tempo entendeu-se que tal exigência poderia ser catalisadora para a escassez de contratação de mulheres. Como Maurício Godinho Delgado, “[...] *a ordem jurídica buscou minorar os custos normalmente assumidos pelo empregador, isso em decorrência de uma política social dirigida a eliminar discriminações à mulher no mercado e trabalho. É que, se fossem mantidos todos os custos da interrupção no presente caso, prejudicar-se-ia a mulher trabalhadora, dado que se estaria restringindo comparativamente seu mercado de trabalho (seus contratos seriam potencialmente mais caros para o empregador, levando este a práticas discriminatórias contra as mulheres)*”²⁷.

Esta realidade é brasileira, restando saber, qual é o tratamento feito na ordem jurídica moçambicana. O nosso legislador também procurou minorar os custos que poderiam ser suportados pela empresa, e para ultrapassar esta questão, o legislador deixou a cargo do Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) o pagamento de subsídio de maternidade durante o período de licença de maternidade em razão do parto.

O art. 27, n.º 1 do Regulamento da Segurança Social Obrigatória (RSSO), aprovado pelo Decreto n.º 51/2017, de 9 de Outubro, estabelece que “*é concedido um subsídio por maternidade*

²⁶ BARROS, A.M. (2009): *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr. p. 193

²⁷ DELGADO M.G. (2006). *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Ltr. p.

*à mulher trabalhadora por ocasião do parto desde que tenha um prazo de garantia de doze meses seguidos ou interpolados com entrada de contribuições, nos dezoito meses imediatamente anteriores à data do evento” e o n.º 2 estabelece que “o subsídio por maternidade compreende a sessenta dias de licença”*²⁸.

²⁸ Esta disposição mostra-nos que o subsídio de maternidade não é pago à toda a mulher que tenha a licença de maternidade, visto que a norma impõe certos requisitos para que o INSS possa pagar o subsídio de maternidade. É que, não tendo a mulher trabalhadora contribuído para o INSS doze meses seguidos ou interpolados com entrada de contribuições, nos dezoito meses imediatamente anteriores à data do evento, a mulher não poderá receber o subsídio de maternidade. A questão que pode ser colocada é de saber: Quem pagará durante o período de licença de maternidade à mulher trabalhadora que não preencha os requisitos previstos no art. 27, n.º 1 do RSO? Não encontramos alguma resposta no RSO, sugerindo-nos que durante este período o INSS não paga. Entendemos no entanto que tendo o subsídio de maternidade como propósito suprir as situações de falta de pagamento da remuneração em virtude de suspensão da laboração que constitui fundamento para o pagamento da remuneração, a mulher trabalhadora só deveria ser exigida como requisito, apenas o facto de ter parto. Outro aspecto não menos importante, considerando que a licença de maternidade é concedida não só à mulher por ocasião do parto, mas também os casos de parto a termo ou prematuro, independentemente de ter sido nado vivo ou morto tal como dispõe o art. 12, n.º 2 da LT, entendemos que a redacção do art. 27, n.º 1 do RSO, não deveria cingir-se a indicação de que o subsídio de maternidade é pago à mulher trabalhadora por ocasião do parto.

CONCLUSÃO

O presente trabalho cujo tema é “*Protecção da Mulher Trabalhadora, no Ordenamento Jurídico Moçambicano*”, a partir de um estudo ainda que de forma superficial, foi possível verificar que a mulher no geral e a trabalhadora em particular, não teve sempre o mesmo tratamento, visto que ao longo dos anos a ela sofreu opressão e discriminação em razão do género facto que levou posteriormente à elaboração das leis que regulam especificamente o trabalho da mulher, com vista a protegê-la.

Partindo do problema de partida que consistiu, na essência, em saber como é feita a protecção dos direitos na mulher trabalhadora no ordenamento jurídico moçambicano, foi possível fazer uma breve abordagem histórica sobre os direitos da mulher na sociedade e por conseguinte tendo em atenção a realidade moçambicana, onde verificamos que desde a independência, Moçambique se preocupou em estabelecer uma série de medidas visando proteger ou defender a mulher no mundo laboral, de modo particular medidas que visam não discriminá-la, garantir a estabilidade do posto de trabalho durante a gravidez e após parto, garantir a licença de maternidade e a suspensão de laboração para efeitos de aleitamento.

É na senda de tomada de medidas adequadas para proteger a mulher trabalhadora, que o nosso legislador não só prevê princípios como da igualdade e universalidade, como também o da igualdade de género a nível Constitucional, trazendo igualmente normas específicas de protecção da mulher trabalhadora, sem descurar dos direitos reservados à semelhança de outros tantos trabalhadores, como sucede no art. 12, com epígrafe “*protecção da maternidade e paternidade*”, art. 13 com epígrafe “*direitos especiais da mulher trabalhadora*” e art. 14 com epígrafe “*licença por maternidade e paternidade*”, todos da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto.

Sem prejuízo de outras medidas legislativas, neste trabalho, em relação a protecção da mulher trabalhadora, dedicamo-nos na abordagem da protecção da mulher trabalhadora na maternidade,

protecção da mulher trabalhadora na estabilidade do posto de trabalho, protecção da mulher trabalhadora na prestação de trabalho insalubre e licença de maternidade.

Concluimos que as medidas legais têm objectivos de carácter social, que é a protecção da mãe-trabalhadora e o filho, sem prejuízo das gerações vindouras. Essa protecção à trabalhadora visa conservar, em toda integridade, as forças vitais da trabalhadora, de modo a que ela possa cumprir normalmente sua função de mãe. Na verdade, todas as outras medidas, tais como limitação das horas de trabalho, fixação de limites de esforço que pode ser empreendido pela mulher, têm o objectivo de amparo à maternidade e ao bem-estar das futuras gerações, sentido é tão marcante que, não só as convenções internacionais se preocupam, como também a legislação interna se refere à mãe-trabalhadora.

Recomendações

A nova LT trouxe melhorias notáveis no quadro jurídico da protecção da mulher trabalhadora em Moçambique, alargando o período de licença de maternidade e reforçando os direitos já vigentes.

Contudo, existem espaços que carecem de melhorias de modo a tornar a dignidade da mulher trabalhadora devidamente respeitada e protegida.

Assim sendo, apresentamos as seguintes recomendações:

- a) Proibição de despedimento ou rescisão do contrato da mulher grávida seja no período probatório ou não, com a excepção de infrações de natureza criminal pública.
- b) Reconhecimento de licença de maternidade por igual período em caso de adopção
- c) Proibição de mobilidade geográfica em função do interesse do empregador durante a gravidez
- d) Estabelecimento de políticas claras de promoção dos trabalhadores que não discriminem a mulher durante o período de gravidez e pós parto.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Obras de referências

ALBORNOS, S. (1985). *Na condição de mulher. Santa Cruz do Sul: Faculdades Integradas de Santa Cruz do Sul*. Brazilia: Voz.

ANTUNES, Carlos, CASIMIRO, Duarte da Conceição e outros (2015). *Lei do Trabalho de Moçambique. Anotada*. Escolar Editora. Lisboa.

ALBUQUERQUE, B.M.J.F. (2007). *A Situação da Mulher Brasileira e o Direito do Trabalho: Discriminação Laboral, Proteção ao Trabalho da Mulheres e Ações Positivas*.

ARAÚJO, A. R. & Mourão, T. F. (2012). *Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações*. São Paulo.

BATTISTELLO, I. (2016). *Participação da mulher no mercado de trabalho em Moçambique*. Maputo: UEM

BARROS, A.M. (2009): *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr

BEAUVOIR, S. (1989). *O segundo sexo: a experiência vivida*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

DELGADO M.G. (2006). *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: Ltr.

FILHO, J. L. T (2005). *Instituições de direito de trabalho*. São Paulo: SLE

FREDIANI, Y. (2004). *Licença-Maternidade à mãe adotante*. 1ª ed. São Paulo: Ltr

GIORDANI, M. C. (1972). *História da Grécia*. 2.ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes

MARTINEZ, Pedro Romano (2013). *Direito do Trabalho*. 6.^a Edição. Edições Almedina. Coimbra.

NASCIMENTO, A.M. (2008). *Curso de Direito do Trabalho*. 23.^a ed. São Paulo: Saraiva

ROGÉRIO, G.M. (2018). *A educação e empregabilidade da Mulher em Moçambique*. Maputo: UEM.

SANTOS, L. C. B. (2011). *A mulher no mundo do trabalho. Uma análise histórica acerca dos paradigmas culturais na sociedade patriarcal*. Divers @ Rev. Elet. Interdisc., Matinhos, v. 4.

SILVA, T.M. (2013). *A Evolução dos Direitos das Mulheres nas Relações de Trabalho*. Revista Fórum Trabalhista: RFT – ano 2, n. 6.

TREVISIO, M. A. M. (2008). *A discriminação de género e a protecção à mulher*. São Paulo: Suplemento Trabalhista.

2. Legislação

Constituição da República de Moçambique (2004)

Carta das Noções Unidas

Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho.

Lei n 13/2023 de 25 de Agosto, Lei do Trabalho.

Protocolo de Maputo

3. Sites da internet

BANK, Mozambique – An introductory economic survey. Washington, D.C. World Bank, 1985.
Disponível em <http://documents.worldbank.org>, acessado em 14 de Outubro de 2022, pelas 11horas

World Economic Forum, The Global Gender Gap Report, 2015. Disponível em http://www3.weforum.org/docs/Media/GGGR15/GGGR15_PT.pdf, acessado em 16 de Dezembro de 2022, pelas 14Horas.

www.africaprogresspanel.org, acessado em 16 de Dezembro de 2022, pelas 15Horas.

