

OS DIREITOS E GARANTIAS DA TRABALHADORA GRÁVIDA OU PUÉRPERA NO DIREITO ANGOLANO

THE RIGHTS AND GUARANTEES OF PREGNANT OR POSTPARTUM
WORKERS IN ANGOLAN LAW

Valdano Afonso C. Pedroⁱ

(Valdano Afonso Jr.)

Advogado e Docente da Faculdade de Direito
Da Universidade Agostinho Neto

*«O conhecimento, por cada pessoa, dos seus próprios direitos, permite
que, facilmente se reivindique o seu exercício e a sua aplicação
subjectiva.»*

Professora MARIA DO CARMO MEDINA

(in Manual de Direito de Família, 1.ª Edição, 2011, Escolar Editora)

*«Promover o direito aos direitos ou a democratização do direito torna-
se imperativo ainda mais urgente na conjuntura actual das leis e
perante a chamada sociedade da informação.»*

Professor JORGE MIRANDA

*(in Manual de Direito Constitucional, Tomo IV, Direitos fundamentais,
4.ª edição Coimbra Editora)*

Resumo

A legislação de protecção da maternidade confere à trabalhadora o mínimo de equilíbrio psicológico e financeiro durante a época de sua gestação e no período imediato que se segue ao parto. Isto porque o desemprego traz impactos muito fortes sobre o ser humano, mormente à mulher, portadora da maternidade, que se defronta com um mercado de trabalho pouco receptivo ou propício à sua absorção nessa fase de sua vida. Cá entre nós e em quase todo mundo, há ainda uma gritante discrepância entre a legislação laboral e a realidade fáctica no que diz respeito à protecção da maternidade. Esta é uma realidade que infelizmente muito se deve também ao desconhecimento da referida legislação por parte da população, em particular das trabalhadoras grávidas ou puérperas. O presente artigo trouxe à liça esta problemática e procurou responder de forma simples, objectiva e com recurso ao Direito internacional, o que e quais são os direitos especiais da trabalhadora grávida ou puérpera, bem como quais as consequências jurídico-legais estabelecidas em caso de violação ou não observância pelo empregador, dos direitos especiais e do regime especial contra o despedimento da trabalhadora grávida ou puérpera à luz da Ordem jurídica angolana, *maxime* do seu Direito laboral, que nesse quesito parece que se tem inspirado embora timidamente nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a matéria, objectivando um amplo conhecimento ou a democratização dos direitos especiais da trabalhadora grávida ou puérpera, garantindo-se assim o livre e pleno exercício e a reivindicação dos mesmos, quando necessário for.

Palavras-chave: direito, garantia, grávida, protecção na maternidade, trabalhadora.

Summary

Maternity protection legislation gives the worker the minimum psychological and financial balance during the time of her pregnancy and in the immediate period following delivery. This is because unemployment brings very strong effects on the human being, in addition to women, who are bearers of motherhood, who face a labor market that is not receptive or conducive to its absorption at this stage of life. Between us and almost everyone, there is still a stark discrepancy between labour legislation and the factual reality with regard to maternity protection. This is a reality which unfortunately is also due to the ignorance of this legislation by the population, in particular pregnant or postpartum workers. This article brought to light this problem and sought to respond in a simple, objective and with recourse to international law, what and what are the special rights of pregnant or postpartum workers, as well as what legal and legal consequences established in case of violation or non-observance by the employer, special rights and special regime against the dismissal of pregnant or postpartum workers in the light of the Legal Order Angola, particularly from its Labour Law, which in this regard seems to have been inspired by the Conventions of the International Labour Organization (ILO) on the subject, objectifying a broad knowledge or democratization of the special rights of pregnant or postpartum workers, thus ensuring free and full exercise and their reinstatement, where necessary.

Keywords: rights, guarantee, pregnant, protection in maternity, worker.

Introdução: direito subjectivo e garantia

O direito subjectivo segundo FERNANDO JOSÉ BRONZE traduz a exigência lógica duma concepção do mundo que é própria do individualismo. As suas raízes encontram-se no nominalismo sustentado por teólogos do século XIV, como João Duns ESCOTO e sobretudo Guilherme de OCKHAM, mas foi nos séculos XVII e XVIII, com a Escola Racionalista do Direito Natural, que se afirmou a noção de direito subjectivo como faculdade ou poder inato do indivíduo, anterior à lei. Com o positivismo jurídico, deixou de ser uma categoria "fundante" e transformou-se numa categoria "fundada" num sistema de normas que caracteriza o ordenamento positivo. E, em consequência, define-se o direito subjectivo não como reconhecimento, mas sim como, atribuição por uma norma jurídica, duma faculdade ou poder.

A par da vigência (dialecticamente constituída pela validade e pela eficácia) como específico modo de existência do Direito, importa deixar breves notas sobre duas modalidades normativas muito importantes - duas categorias ou conceitos normativos irreduzíveis e fundamentais, que modelam o universo jurídico-cultural ao nível constitutivo e que permitem tematizá-lo (*hoc sensu*, abordá-lo discursivamente). São essas categorias o "direito objectivo" e o "direito subjectivo."

A caracterização de uma e outra é muito simples. O direito objectivo corresponde à intelecção de um determinado *corpus iuris* como histórico-culturalmente constituindo ente fenoménico que aí está, traduzindo, portanto, a consideração da normatividade vigente enquanto ser que devém – enquanto ser cultural objectivamente subsistente e teoricamente deveniente (v.g., o Direito Angolano). Como objecto que aí está e nos opõe (*Gegen-stand*) o Direito angolano perfila-se diante de nós (de todos nós) e dirige-se-nos - somos seus destinatários -, organizando a nossa inter-relação societária. Todavia nós não somos apenas destinatários do Direito. Titulamos também direitos, que podemos usufruir e impor a outra (ou outras) pessoa (s) e de que temos mesmo legitimidade para dispor. Estas importantes expressões do *suum* jurídico de cada um, que, na esfera da *Common Law*, se designam *rights* (sendo aí a expressão *law* reservada para o direito objectivo), identificam a categoria direito subjectivo.¹

Não cuidando de apurar se é a "teoria da vontade" ou a "teoria do interesse" aquela que o apreende em termos dogmáticamente mais rigorosos, apresentaremos de seguida, na esteira de SANTOS JUSTO o nosso conceito de direito subjectivo «em sentido estrito».² Direito subjectivo em sentido estrito, consiste na faculdade ou poder, que a ordem jurídica reconhece a uma pessoa, de exigir ou pretender de outra um determinado comportamento que pode ser positivo (*facere*) ou negativo (*non facere*). Contrapõe-se-lhe um dever jurídico. Só se nos depara um direito subjectivo quando o exercício do poder

¹ BRONZE, Fernando José, Lições de introdução ao Direito, 2.ª Edição Reimpressão, Coimbra Editora, pág. 592

² PEDRO, Valdano Afonso Cabenda, in o exercício e tutela dos direitos subjectivos na ordem jurídica angolana. <https://www.trabalhosgratuitos.com/my-documents.html>

jurídico respectivo está dependente da vontade do seu titular. O sujeito do direito subjectivo é livre de o exercer ou não. Por isso o direito subjectivo é uma manifestação e um meio de actuação da autonomia privada, autonomia não por se criar um ordenamento a que fica submetido, como sucede com o negócio jurídico, mas como sinónimo de liberdade de actuação, de soberania do querer. Por falta dessa liberdade de actuação, por existir uma vinculação ao exercício dos poderes respectivos, não são autênticos direitos subjectivos os chamados poderes-deveres, poderes-funcionais ou direitos-deveres. Contudo, nenhuma validade prática têm (ou teriam) os direitos subjectivos se não se efectivarem (efectivassem) determinadas garantias em sua protecção, segundo Attilio BRUNIALTI, as garantias protegem e amparam o exercício dos direitos do Homem. Os direitos e as garantias são prerrogativas que possibilitam uma série de condições mínimas indispensáveis para uma convivência pacífica e salutar numa sociedade livre, justa, democrática, de igualdade e de progresso social (como a que queremos construir, *vide* artigo 1.º, segunda parte, da Constituição da República de Angola, adiante designada por CRA), entretanto estes institutos não são sinónimos, segundo o Professor brasileiro LUÍS FLÁVIO GOMES, o direito é uma norma de conteúdo declaratório e a garantia por sua vez é uma norma de conteúdo assecutório, que serve para assegurar o direito declarado.

Entretanto, segundo J.J GOMES CANOTILHO rigorosamente as clássicas garantias são também direitos, embora muitas vezes se salientasse nelas o carácter instrumental de protecção dos direitos. As garantias traduziam-se quer no direito dos cidadãos a exigir dos poderes públicos a protecção dos direitos, quer no reconhecimento de meios processuais adequados a essa finalidade (direito de acesso aos tribunais para defesa dos direitos – cfr. artigo 29.º, n.º 1 da CRA). A garantia do acesso aos tribunais configura uma concretização do princípio estruturante do Estado de Direito.

Os direitos subjectivos dos particulares estão não só garantidos contra a violação por parte de outros particulares como também por parte do próprio Estado e demais pessoas colectivas públicas, por acções e omissões praticadas pelos seus órgãos, respectivos titulares, agentes e funcionários, no exercício das funções legislativa, jurisdicional e administrativa, o particular cujo direito foi violado adquire um direito de indemnização contra o Estado e as demais pessoas colectivas públicas (cfr. artigo 75.º da CRA).

Ora, no contexto dos direitos subjectivos fraccionamos e no presente artigo distinguimos os direitos subjectivos da trabalhadora grávida ou puérpera, isto é, dos direitos conferidos pela Ordem Jurídica (angolana) à mulher em estado de gestação, parturiente e/ou lactante, enquanto sujeito de um contrato de trabalho e de uma determinada relação jurídico-laboral. Porquanto não se pode olvidar que a maternidade continua sendo motivo de discriminação no emprego e no seu acesso. Lamentavelmente ainda persiste o despedimento de mulheres grávidas ou puérperas, pelo que a busca por mecanismos efectivos de combate destas censuráveis acções e omissões, que garantam a observância da legislação, implica grandes desafios para o Governo, Sindicatos e demais actores sociais, incluindo os cultores do Direito.

1. O aparelho estadual de coacção e a garantia dos direitos emergentes da relação jurídico-laboral.

O Direito não vive apenas pelas pessoas, vive para as pessoas, disse Hermogeniano: «*hominum causa omne ius constitutum est*». A República de Angola promove e defende os direitos e liberdades fundamentais do homem, quer como indivíduo, quer como membro de grupos sociais organizados, e assegura o respeito e a garantia da sua efectivação pelos poderes legislativo, executivo e judicial, seus órgãos e instituições, bem como por todas as pessoas singulares e colectivas. Assim proclama o n.º 2 do artigo 2.º da Constituição, Lei Suprema e Fundamental da República de Angola cuja epígrafe é «Estado Democrático de Direito».

O sistema jurídico estadual caracteriza-se também pela sua coercibilidade, definida *ex professo* pelo Professor JOSÉ OLIVEIRA ASCENSÃO, não como a susceptibilidade de aplicação coactiva da regra, mas como a susceptibilidade de aplicação coactiva final de sanções com expressão física, se as regras forem violadas. A sanção como sabemos, em si, não é um facto, como consequência desfavorável a sanção é um efeito jurídico, conteúdo de uma regra jurídica cuja previsão é a violação de uma regra de conduta.

O aparelho estadual angolano é complexo: nele se compreendem tanto a Jurisdição como a Administração (Pública). A nossa ordem jurídica³ estadual tem por detrás de si o aparelho estadual que dentre outras coisas representa a garantia jurídica dos direitos subjectivos, dando-lhes consistência prática. Os eventuais conflitos que surjam entre o trabalhador (a) e o empregador (a), por motivos relacionados com a constituição, manutenção, suspensão e extinção da relação jurídico-laboral⁴, ou com a execução do contrato de trabalho⁵ e a satisfação dos direitos e cumprimento das obrigações de uma e

³ Ordem jurídica é uma noção englobante, todavia, a expressão "ordem jurídica" é aqui utilizada com o sentido de Direito, Direito tomado aqui como o complexo normativo que exprime a ordem jurídica total. Sobre a abrangência do conceito ordem jurídica, *vide* dentre outros, JOSÉ OLIVEIRA ASCENSÃO, in O Direito. Introdução e Teoria Geral, 13.ª edição refundida, pág. 48, e DIOGO FREITAS DO AMARAL, in Introdução ao Direito, vol. I, Almedina 2012, pág., 45 e segs., segundo este ilustre e saudoso Professor o "Direito" é o sistema de regras de conduta social, obrigatórias para todos os membros de uma certa comunidade, a fim de garantir no seu seio a Justiça, a Segurança e os Direitos Humanos, sob a ameaça das sanções estabelecidas para quem violar tais regras.

⁴ Relação jurídica é fundamentalmente uma relação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante a atribuição a uma pessoa (em sentido jurídico) de um direito subjectivo e a correspondente imposição a outra de um dever jurídico ou de uma sujeição. Todavia, este é apenas um modelo genérico: também podemos dar o nome de relação jurídica a um conjunto de direitos subjectivos e deveres ou sujeições, quando tais direitos e deveres ou sujeições advêm de um mesmo facto jurídico. Diz-se nesta última, hipótese, que há uma relação jurídica complexa ou múltipla, a este modelo corresponde a relação jurídica de trabalho ou se quisermos, relação jurídico-laboral, cujo conteúdo é integrado por um conjunto de direitos e deveres assumidos pelo trabalhador e pelo dador de trabalho ou empregador, por efeito de um certo facto jurídico - o contrato individual de trabalho. *Vide*, Valdano Afonso C. Pedro in O contrato de trabalho. Pressupostos e processo de formação - à luz da lei n.º 7/15 de 15 de Junho - <https://www.trabalhosgratuitos.com/my-documents.html>

⁵ Segundo o n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 7/15 de 15 de Junho - Lei Geral do Trabalho, diferente da definição constante no artigo 1152.º do Código Civil, contrato de trabalho: é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição de um empregador, dentro

de outra parte, decorrentes do mesmo contrato, bem como o recurso de medidas disciplinares aplicadas ao trabalhador são em tese, nos termos da Lei n.º 7/15, de 15 de Junho - Lei Geral do Trabalho (doravante designada por LGT), resolvidos por mecanismos judiciais e extrajudiciais de resolução de conflitos, designadamente pela mediação, da competência da Inspeção Geral do Trabalho (IGT) e demais entidades autorizadas por lei, conciliação esta que se tem revelado mais como mera ou formal “tentativa de conciliação”, realizada pelo Magistrado do Ministério Público ou comumente designado por Procurador da República, junto da Sala do Trabalho do Tribunal competente, e a arbitragem (voluntária). Por força da discutível e não raras vezes inútil⁶ “precedência obrigatória” estatuída pelo legislador ordinário,⁷ todo o conflito de trabalho deve antes de ser levado a Juízo (Tribunal), ser submetido para (possível resolução) a um dos meios extrajudiciais de resolução de conflitos referidos.⁸

de uma organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração.

Note porém, como ensina o Professor António Menezes Cordeiro, que “as definições legais não são vinculativas para o intérprete no que toca a fórmulas científicas. Elas devem no entanto, ser consideradas na medida em que se lhe abriguem elementos úteis, do ponto de vista da formação de comandos normativos através da hermenêutica jurídica.

⁶ Sublinha-se, apenas os casos da mediação e conciliação, já que, dos meios extrajudiciais legalmente referidos, apenas a decisão arbitral produz os mesmos efeitos de uma sentença proferida pelos órgãos do poder judicial e constitui título executivo, conforme estatuído no n.º 3 do artigo 298.º da LGT. A precedência obrigatória, nos termos sublinhados, salvo raras vantagens (sobretudo para os Tribunais competentes), mais do que inútil, configura outrossim um verdadeiro entrave à célere declaração do direito e à pronta, ou em prazo razoável, realização da justiça num determinado e concreto conflito individual de trabalho, não é pois despidendo referir que, na elaboração de um contrato (de trabalho ou de outra natureza), as partes na designada “*midnight clause* – cláusula da meia-noite”, dão sempre primazia à “composição amigável ou consensual” de eventuais litígios decorrentes da interpretação, execução e extinção do contrato.

⁷ Cfr. Artigo 274.º e n.º 3 do artigo 307.º, ambos da LGT.

⁸ Não obstante ter o legislador constituinte consagrado no artigo 29.º da CRA aprovada em 2010, o *princípio do acesso ao direito e tutela jurisdicional efectiva*, nos termos do qual «A todos é assegurado o acesso ao direito e aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos, não podendo a justiça ser denegada por insuficiência dos meios económicos.» cfr. n.º 1.

Sobre este tema o ACÓRDÃO N.º 540/2019 - Processo n.º 656 -D/2018 - Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade, cuja Juíza Conselheira Relatora foi a Mestre e Professora de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto Josefa Antónia dos Santos Neto, decidiu que “ (...) O direito de acesso aos tribunais tem subjacente não apenas um direito de acesso imediato à jurisdição pública, mas igualmente o direito de accionar essa *jurisdictio* para obter a tutela de direitos e interesses constitucional e legalmente protegidos. Se é de admitir que o direito de acesso imediato ao tribunal é condicionado pela intervenção normativa plasmada no artigo 307.º da LGT, o mesmo Já não parece acontecer com o direito de obter a tutela jurisdicional efectiva, ainda que em momento posterior, aqui, após a interposição do pedido de tentativa de conciliação.” “ (...) A obrigatoriedade de submeter o conflito laboral à tentativa de conciliação antes da propositura da acção judicial, estabelecido no artigo 307.º da Lei n.º 2/00, aplicável à data dos factos, não atenta contra o direito de acesso aos tribunais. Possibilita, ao contrário, a concretização do direito de acesso à justiça, entendido aqui na sua dimensão material, por intermédio de um acto conciliatório, de que resultará a prolação de uma decisão susceptível de garantir a tutela efectiva dos direitos e interesses em causa.”

Sobre a solução pela via judicial, a experiência forense tem amiúde demonstrado na esteira do que ensina César Pereira Machado Júnior⁹ que “o primeiro princípio específico do Direito Processual do trabalho é o princípio do protecionismo ao trabalhador, que decorre do princípio da proteção do Direito Material do Trabalho. Por esse princípio, temos a facilitação do acesso à justiça e um tratamento diferenciado e mais favorável ao trabalhador dentro do trâmite processual.”

2. Protecção da maternidade. Os direitos especiais da trabalhadora grávida ou puérpera

2.1. Elementos da protecção da maternidade à luz das Convenções da OIT¹⁰

As regras de Direito internacional¹¹ e do Direito interno, referentes à garantia ao trabalho da mulher não versam exclusivamente sobre a condição feminina. Elas também se dirigem para as situações especiais da existência da mulher, nas quais o cuidado leva em consideração a tutela da sua própria natureza, como o é a alusiva à maternidade. A mulher detém uma condição peculiar – entre outros aspectos – porque traz dentro de seu corpo a possibilidade da maternidade. Esse aspecto é um dado relevante e suficiente para que se justifique um tratamento diferenciado protector, que, em vez de diminuir o direito do homem, amplia o da mulher, para, então, alcançar um patamar de igualdade material.

A legislação de protecção à maternidade confere à trabalhadora o mínimo de equilíbrio psicológico e financeiro durante a época de sua gestação e no período imediato que se segue ao parto. É que o desemprego traz impactos muito fortes sobre o ser humano, notadamente à mulher, portadora da maternidade, que se defronta com um mercado de trabalho pouco propício à sua absorção nessa fase de sua vida.¹² Felizmente a ordem jurídico-laboral angolana orientando-se timidamente pelo Direito internacional do trabalho confere um tratamento especial à mulher trabalhadora.

Ainda assim, em Angola como em muitos outros países, há uma discrepância gritante entre a legislação laboral e a realidade fáctica. A maternidade continua sendo motivo de discriminação no emprego e no seu acesso. Ainda persiste o despedimento de mulheres grávidas. A discriminação contra as mulheres por causa de seu papel reprodutivo decorrente da gravidez é um obstáculo para a promoção da igualdade de género de oportunidades e de tratamento no emprego.¹³ A busca por mecanismos

⁹ MACHADO JÚNIOR, César Pereira. Manual de Direito Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p.57.

¹⁰ Notas da OIT sobre trabalho e família.

¹¹ As convenções internacionais de Direito do trabalho ratificadas são fontes de Direito de trabalho angolano. Cfr. Alínea b) do n.º 1 do artigo 9.º da LGT. Os tratados e acordos internacionais regularmente aprovados ou ratificados vigoram na ordem jurídica angolana após a sua publicação oficial e entrada em vigor na ordem jurídica internacional e enquanto vincularem internacionalmente o Estado angolano. Cfr. n.º 2 do artigo 13.º da CRA.

¹² Vide Eneida Melo Correia de Araújo, in O trabalho da mulher e o princípio da igualdade, Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 3, jul/set 2013.

¹³ Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado por qualquer tipo de discriminação. Cfr. Alínea b) do n.º 3 do artigo 76.º da CRA.

efectivos de combate a essa discriminação, que garantam a observância da legislação, implica grandes desafios para o Governo, Sindicatos e demais actores sociais.

A Secção II (artigos 246.º a 252.º) do Capítulo XI referente ao «Trabalho da Mulher» da LGT é intitulado e dedicado à « Protecção da Maternidade». A protecção da maternidade tem sido uma questão central para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde a sua criação, em 1919.

A OIT adoptou três convenções sobre a protecção da maternidade: Convenções n.º 3 (1919); n.º 103 (1952)¹⁴ e n.º 183 (2000). Além disso, a Convenção sobre seguridade ou segurança social (norma mínima), 1952 (n.º 102) reconhece as prestações de maternidade como uma das nove áreas da protecção social. Sua Parte VIII, referente às prestações de maternidade, prevê assistência médica e pagamentos periódicos para compensar a suspensão de ganhos de mães trabalhadoras.

Desde que a primeira Convenção do tema foi adoptada, seu âmbito de aplicação foi ampliado para abranger todas as mulheres empregadas. Assim, a Convenção n.º 183 e sua Recomendação (n.º 191) estendem a cobertura a todas as mulheres empregadas, independentemente da sua ocupação ou do tipo de estabelecimento, inclusive às que desempenham formas atípicas de trabalho e frequentemente não gozam de nenhuma protecção.

O consenso mundial em torno da importância da protecção da maternidade vai além das ratificações e se reflecte na existência de disposições sobre o tema nas legislações de praticamente todos os países.¹⁵ A protecção da maternidade contribui para a consecução de três Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM), adoptados pelos países-membros das Nações Unidas: ODM 3, sobre a promoção da igualdade de género

¹⁴ Em vigor no plano internacional desde 7 de Junho de 1958, dela constando uma série de normas alusivas ao amparo à maternidade, destinadas a todas as mulheres empregadas. Pode-se asseverar que é a garantia mais expressiva destinada à mulher trabalhadora e que se encontra agasalhada em diversos ordenamentos jurídicos de Estados que subscreveram os documentos elaborados pela Organização Internacional do Trabalho. Essa Convenção, denominada de “Amparo à Maternidade”, diz respeito ao descanso antes e após o parto; ao amparo na situação do aborto; ao direito de amamentação; às oportunidades de admissão e permanência no emprego; à manutenção da remuneração durante os afastamentos, entre outros aspectos de protecção. Ela se dirige a todas as empregadas, inclusive as que prestam serviços assalariados em seus domicílios e as domésticas. Essa norma jurídica também veda a despedida da empregada durante o gozo da licença-maternidade, e não admite exclusões quanto à garantia de emprego apoiadas na natureza do contrato de trabalho celebrado na condição pessoal ou profissional da trabalhadora perante o empregador. Vide Eneida Melo Correia de Araújo, in *O trabalho da mulher e o princípio da igualdade*, Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 3, jul/set 2013.

¹⁵ Em Setembro de 2009, 71 países haviam ratificado pelo menos uma convenção sobre a protecção da maternidade ou a Parte VIII da Convenção n.º 102, incluindo 17 países da América Latina e Caribe. Tanto Brasil como Portugal são signatários das Convenções n.º 102 e n.º 103, por falta de informações disponíveis, lamentavelmente, nada sei sobre Angola, a respeito do tema. Vide Notas da OIT sobre trabalho e família baseadas na série *Work and Family Information Sheets* do Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL). Sua tradução e adaptação ao contexto da América Latina e do Caribe foram realizadas pelo Programa Regional de Género e Trabalho Decente. A adaptação para o português foi realizada no âmbito do projecto “*Gender equality within the world of work*”, financiado pelo Governo Norueguês. Esta iniciativa teve a participação do Escritório da OIT-Lisboa. Direitos Autorais Reservados © Organização Internacional do Trabalho, 2009.

e a autonomia das mulheres; ODM 4, relativo à redução da mortalidade infantil; e ODM 5, relativo a melhorias na saúde materna.

2.1.1. Licença maternidade

O direito de todas as mães a ter um período de descanso após o nascimento de um filho ou filha é muito importante para a protecção da saúde de ambos. A Convenção n.º 183 estende o período da licença, estabelecido em 12 semanas nas convenções anteriores, para *um período mínimo de 14 semanas* (artigo 4.º). A Recomendação n.º 191 sugere que esse período seja estendido a 18 semanas pelo menos. Da mesma maneira, a Convenção n.º 183 incorpora o direito a uma licença adicional no caso de doença, complicações ou riscos relacionados à gravidez (artigo 5.º). Prevê, ainda, uma licença pós-parto obrigatória de seis semanas. O propósito dessa disposição é proteger a mulher de possíveis pressões para retornar ao trabalho em um período no qual esse retorno pode ser nocivo para a sua saúde ou de seu filho ou filha.¹⁶

2.1.2. Prestações pecuniárias e médicas

O direito a *prestações pecuniárias* para compensar a perda de renda em decorrência da interrupção de atividades económicas da mulher constitui uma parte

¹⁶ A experiência de Portugal de licença parental em substituição às licenças de maternidade e paternidade constitui um avanço e referência de grande importância para a igualdade de género e as políticas de conciliação entre trabalho e família. Na legislação portuguesa, a protecção da maternidade está consagrada na Constituição da República (cfr. artigo 68.º) e no Código de Trabalho (cfr. artigos 33.º e seguintes). O regime jurídico português aplica licenças exclusivas da mãe (6 semanas obrigatórias a seguir ao parto) e licenças exclusivas do pai (10 dias obrigatórios a seguir ao nascimento, 5 destes imediatamente ao nascimento, e os restantes 5 dias seguidos ou intercalados durante o primeiro mês de vida da criança. Após o gozo dos dias obrigatórios o pai tem ainda direito a dias facultativos, desde que gozados simultaneamente com a mãe durante a sua licença inicial) e licenças parentais que podem ser gozadas por qualquer um dos progenitores. Por essa razão, as licenças maternidade e paternidade foram substituídas pelas licenças parentais.

O ordenamento jurídico de Portugal premia os casais (oficialmente casados ou não) que partilham a licença parental de 120 ou 150 dias, conforme a opção escolhida. Sempre que o pai partilha pelo menos 30 dias de licença parental, recebe um subsídio equivalente a 100% do seu salário, pago pela previdência social ou, em alternativa, pode optar por aumentar a duração da licença em mais 30 dias (até 180 dias), situação em que receberá o equivalente a 83% do seu salário, pago pela previdência social. Se não existir partilha, os 150 dias corresponderão a um subsídio equivalente a 80% do salário, pago pela previdência social. O pai e mãe, após a licença parental inicial, podem ainda gozar até 3 meses cada um, de forma alternada, um período de licença parental alargada, que permite o acompanhamento da criança por um dos progenitores, em alternância, até 12 meses, a que corresponde um subsídio equivalente a 25% do salário, pago pela previdência social. As 6 semanas a seguir ao parto têm obrigatoriamente de ser gozadas pela mãe. A mãe pode também gozar até 30 dias de licença antes do parto, que são descontados no período de licença parental a que tem direito (licença parental inicial exclusiva da mãe). Fonte: OIT e PNUD. *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: OIT e PNUD, 2009.

Em Angola um pai tem (direito a) um dia por ocasião do nascimento do filho, como motivo justificativo de falta ao trabalho, conforme estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 145.º da LGT. Face ao exposto, uma conclusão se impõe, precisamos reflectir mais e muito seriamente sobre o assunto. Afinal, a paternidade, a par da maternidade, constituem valores sociais indiscutivelmente eminentes, pelo que pais e mães devem ter direito à protecção do Estado na realização da sua insubstituível missão ou poder-dever em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à protecção da sua saúde e quanto à sua educação integral e harmoniosa.

substancial da proteção da maternidade. Sem esse benefício, a falta de renda durante a licença e o aumento de despesas ocasionado por um nascimento geram custos financeiros que podem obrigar mulheres a retornar ao trabalho antes que essa volta seja medicamente aconselhável.

A Convenção n.º 183 estabelece que as prestações pecuniárias deverão ser suficientes para garantir que a mulher possa manter a si e ao/seu/sua filho/a em condições adequadas de saúde e com um nível de vida adequado. O montante das prestações não deverá ser inferior a dois terços da renda prévia (ou da renda considerada para calcular as prestações da protecção social). O benefício deverá ser oferecido pela previdência social, por fundos públicos ou de maneira determinada pela lei e pela prática nacional. O facto de os custos da maternidade não recaírem sobre quem contrata mulheres é fundamental para protegê-las da discriminação no mercado de trabalho. De acordo com a mesma Convenção, os Estados-membros devem garantir que as condições necessárias para receber os benefícios pecuniários sejam razoáveis, para que a grande maioria das mulheres empregadas possa cumpri-las. Além disso, as trabalhadoras que não reúnam essas condições devem ter direito a prestações adequadas debitadas nos fundos de assistência social. De mesma maneira, a Convenção prevê *prestações médicas* para a mãe e seu filho, que deverão compreender assistência pré-natal, durante o parto e no pós-parto, bem como sua hospitalização, quando necessário (artigo 6.º).

2.1.3. Protecção da saúde

A gravidez não é uma doença e trabalhar durante a gravidez não representa um risco em si. No entanto, durante a gravidez, no parto e no período pós-parto, há riscos particulares para a saúde da mulher e do/a seu/sua filho/a, que podem implicar a necessidade de uma proteção especial no local de trabalho. Riscos associados ao ambiente de trabalho, por exemplo exposição a determinados produtos químicos, esforço físico demasiado e horários irregulares ou muito prolongados, podem ter efeitos negativos sobre a saúde da gestante e do feto. A Convenção n.º 183 reconhece, pela primeira vez, em nível internacional, o direito à proteção da saúde da gestante ou lactante. Os países-membros devem adoptar as medidas necessárias para garantir que gestantes ou lactantes não sejam obrigadas a desempenhar um trabalho que seja prejudicial à sua saúde ou à saúde do/a seu/sua filho/a ou cuja natureza implique um risco significativo (artigo 3.º). A Recomendação n.º 191, por sua vez, prevê a adaptação das condições de trabalho das trabalhadoras gestantes ou lactantes por meio das seguintes medidas:

- Eliminação de riscos;
- Adaptação das condições de trabalho;
- Transferência para uma função mais segura, sem perda de salário, quando
- Essa adaptação não for possível;
- Licença remunerada, se a transferência mencionada não puder ser feita.

Nesses casos, deve-se garantir à mulher o direito de retornar à mesma função ou a uma função equivalente (com a mesma remuneração), quando já não implique riscos para a saúde (Recomendação n.º 191, parágrafo 6, item 5).

2.1.4. Aleitamento materno

O direito de amamentar filhos e filhas após o retorno ao trabalho é um elemento importante da protecção da maternidade. A amamentação oferece muitos benefícios tanto para a saúde da mãe como do seu filho, reduzindo a demanda por serviços de prevenção

terciária e aumentando a produtividade, em decorrência da manutenção de uma força de trabalho saudável.

A Organização Mundial da Saúde recomenda o aleitamento materno exclusivo para mães sem HIV/SIDA nos primeiros seis meses de vida do bebé, seguido por uma amamentação complementada por alimentos adequados até os dois anos. De acordo com a Convenção n.º 183, a mulher tem direito a uma ou várias interrupções por dia ou a uma redução diária na sua jornada de trabalho para poder amamentar seu/sua filho/a. Essas interrupções devem ser contabilizadas como parte da jornada de trabalho e, portanto, devem ser remuneradas. O número e a duração das interrupções serão fixados pela legislação e pelas práticas nacionais (artigo 10.º).

2.1.5. Protecção do emprego e não discriminação

Impedir legalmente que mães gestantes e em período de lactação não percam seus empregos em decorrência da gravidez e possam, após a licença, retornar à mesma função (ou a uma função equivalente, com a mesma remuneração) é fundamental para garantir a protecção da maternidade. A Convenção n.º 183 garante a continuidade no emprego e proíbe a demissão durante a gravidez, o período da licença de maternidade e um determinado período após o retorno ao trabalho. No caso de despedimento, cabe ao empregador ou empregadora demonstrar que os motivos não estão relacionados à gravidez ou ao nascimento de um filho ou filha. Essa inversão do ónus da prova consolida a protecção do emprego para mulheres trabalhadoras.

A Convenção n.º 183 prevê que os países-membros devem adoptar medidas adequadas para garantir que a maternidade não constitua uma causa de discriminação e implementar medidas que promovam o acesso ao mercado de trabalho. Ela proíbe a realização de exame de gravidez em uma mulher que solicitou um emprego, excepto em circunstâncias muito específicas (artigos 8.º e 9.º).

2.2. O catálogo de direitos especiais da trabalhadora grávida ou puérpera à luz da LGT

À luz da Lei Geral do Trabalho¹⁷ em vigor na Ordem jurídica angolana, a trabalhadora grávida ou puérpera tem, sem diminuição do salário, os seguintes direitos especiais¹⁸:

1. Não desempenhar tarefas desaconselháveis ao seu estado ou que exijam posições incómodas ou prejudiciais, devendo o empregador assegurar-lhe trabalho adequado ao seu estado, até três meses após o parto podendo ser prolongado, se por documento médico for justificada a necessidade de tal alargamento;
2. Não prestar trabalho extraordinário¹⁹ nem ser transferida de centro de trabalho, até três meses após o parto (podendo ser prolongado, se por documento médico for justificada a necessidade de tal alargamento), salvo se localizado na mesma

¹⁷ Cfr. Artigo 246.º da LGT.

¹⁸ O gozo de tais direitos está condicionado a comprovação do seu estado perante o empregador, com toda antecedência possível, mediante a apresentação de documento emitido pelos competentes serviços de saúde, salvo se for evidente.

¹⁹ Trabalho extraordinário é o prestado fora do período normal de trabalho diário, em antecipação no prolongamento do período normal, no intervalo de descanso e refeição e no dia ou meio-dia de descanso complementar e semanal. Cfr. N.º 32 do artigo 3.º da LGT.

- área geográfica e para permitir a mudança de trabalho a fim de assegurar-lhe trabalho adequado ao seu estado;
3. Não poder a entidade de saúde pública competente autorizar a prestação de trabalho nocturno, mesmo, no caso de trabalho industrial, quando as matérias-primas em elaboração sejam susceptíveis de rápida alteração, correndo o risco de perda inevitável se o trabalho não continuar, e deixar de prestar, se o vinha prestando, até três meses após o parto (podendo ser prolongado, se por documento médico for justificada a necessidade de tal alargamento);
 4. Não ser despedida, durante a gravidez e até 1 (um) ano após o parto²⁰, salvo em caso de infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação jurídico-laboral²¹;

²⁰ Ainda que se trate de despedimento individual por causas objectivas ou de despedimento colectivo. Cfr. Artigo 251.º da LGT.

A trabalhadora, pode entretanto, durante a gravidez e até quinze (15) meses após o parto, rescindir o contrato sem obrigação de indemnização, mediante aviso prévio de uma semana ao empregador, por razões de saúde comprovada, do contrário poderá sempre rescindir o contrato sem justa causa, desde que o faça mediante aviso prévio escrito ao empregador, com antecedência de trinta (30) dias. Cfr. Artigo 250.º, conjugado com o artigo 228.º, ambos da LGT.

²¹ Sublinha-se, somente as infracções disciplinares elencadas no artigo 206.º da LGT, i.e., as infracções que constituem “justa causa” para despedimento disciplinar. Vale por isso mesmo referir que em sede do Direito do trabalho, por infracção disciplinar se deve entender o comportamento culposo do trabalhador que viole os seus deveres resultantes da relação jurídico-laboral, designadamente os estabelecidos no artigo 44.º da LGT.

Na síntese de M. do ROSÁRIO PALMA RAMALHO, o conceito de justa causa exige a verificação cumulativa de «um comportamento ilícito, grave em si mesmo ou pelas suas consequências, e culposo do trabalhador (é o elemento subjectivo da justa causa); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (é o elemento objectivo da justa causa); a verificação de um nexo de causalidade entre os dois elementos anteriores, no sentido em que a impossibilidade de subsistência do contrato tem de decorrer, efectivamente, do comportamento do trabalhador». Cfr. Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 3.ª Edição, 2010, Almedina, pp. 899 e 900.

Os factos integrativos do conceito de justa causa não-de materializar um incumprimento culposo dos deveres contratuais por parte do trabalhador, numa dimensão susceptível de ser considerada como grave, quer a gravidade se concretize nos factos em si mesmos, quer ocorra nas suas consequências. Para além disso, exige-se que essa dimensão global de gravidade torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, a que a Doutrina vem chamando elemento objectivo da justa causa. A subsistência do contrato é aferida no contexto de um juízo de prognose em que se projecta o reflexo da infracção e do complexo de interesses por ela afectados na manutenção da relação de trabalho, em ordem a ajuizar da tolerabilidade da manutenção da mesma.

A impossibilidade de manutenção da relação laboral deve ser apreciada no quadro da inexigibilidade com a ponderação de todos os interesses em presença, existindo sempre que a subsistência do contrato represente uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Segundo MONTEIRO FERNANDES, «o que significa a referência legal à “impossibilidade prática” da subsistência da relação de trabalho – é que a continuidade da vinculação representaria (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador» e que «nas circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações (pessoais e patrimoniais) que ele supõe seria de molde a ferir de modo desmesurado e violento a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do empregador». *Direito do Trabalho*, 2009, Almedina, 14.ª Edição, p. 591.

M. do ROSÁRIO RAMALHO, debruçando-se sobre a construção jurisprudencial deste elemento da justa causa, afirma que «o requisito da impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzido à ideia de inexigibilidade, para a outra parte, da manutenção do contrato, e não apreciado como impossibilidade objectiva»; «a impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho tem que ser impossibilidade prática, no sentido em que deve relacionar-se com o vínculo laboral em

5. Interromper o trabalho diário para aleitamento do filho, em dois períodos de meia hora cada, sempre que o filho permaneça, durante o tempo de trabalho, nas instalações do centro de trabalho ou em infatário do empregador;²²
6. Direito a faltar um dia por mês sem perda de salário, para acompanhamento médico do seu estado e para cuidar do filho, até quinze meses (15) meses após o parto, cfr. Artigo 249.º;
7. O período de férias das trabalhadoras com filhos menores a seu cargo é aumentado de um dia de férias por cada filho com idade até catorze (14) anos, cfr. Artigo 252.º;
8. Beneficiar de licença de pré-maternidade e de maternidade nos termos da lei.²³
9. Terminada a licença de maternidade, a trabalhadora pode continuar na situação de licença, por um período máximo de quatro semanas, para acompanhamento do filho. Este período não é, entretanto, remunerado e só pode ser gozado mediante comunicação prévia ao empregador, com indicação da sua duração e desde que a empresa não disponha de infantário ou de creche, cfr. artigo 248.º.

2.3. Sanção contra a violação da protecção na maternidade e contra o despedimento

Como já referido, nenhuma validade prática teriam os direitos subjectivos se não se efectivassem determinadas garantias em sua protecção, e porque a nossa ordem jurídica, caracteriza-se também pela sua coercibilidade, i.é, pela susceptibilidade de aplicação coactiva de sanções com expressão física, se as regras ou normas jurídicas forem violadas, destarte, importa referir que a violação dos direitos especiais da trabalhadora grávida ou puérpera, bem como a não observância pelo empregador do regime especial contra o seu despedimento, constituem contravenções puníveis com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, nos termos dos artigos 60.º e 61.º do Decreto Presidencial n.º 154.º/16, de 5 de Agosto – Diploma que estabelece o regime jurídico das multas, por contravenções ao disposto na Lei n.º 7/15, de 15 de

concreto»; «a impossibilidade de subsistência do contrato tem que ser imediata». *Obra citada*, pp. 903 e 904.

²² As interrupções do trabalho diário, para aleitamento, têm lugar nas oportunidades escolhidas pela trabalhadora, sempre que possível com acordo do empregador e são substituídas, no caso do filho a não acompanhar no centro de trabalho, por alargamento do intervalo para descanso e refeição em uma hora ou se a trabalhadora o preferir por redução do período normal de trabalho diário, no início ou no fim, em qualquer caso sem diminuição do salário por um período de até doze (12) meses. Cfr. N.º 5 do artigo 246.º.

²³ A mulher trabalhadora tem direito, por altura do parto, a uma licença de maternidade de três meses e correspondente subsídio pecuniário, desde que inscrita no Sistema de Segurança Social (Protecção Social Obrigatória), e tenham os pagamentos devidos à segurança em dia.

Considera-se pré-licença de maternidade o período que antecede a licença de maternidade, desde que concedido pela Junta Provincial de Saúde e que se caracterize pela necessidade da segurada grávida não poder exercer qualquer actividade laboral decorrente da gravidez de risco. A pré-licença de maternidade tem início a partir da data do Despacho da Junta Provincial de Saúde e não pode exceder 180 dias. **Cfr. Decreto Presidencial n.º 8/11, 7 de Janeiro de 2011** - Diploma legal que define e regulamenta o regime jurídico das prestações familiares, constituído pelo subsídio de maternidade, subsídio de aleitamento, abono de família e subsídio de funeral, de acordo com o previsto nas alíneas b) e g) do artigo 18º da Lei n.º 7/04, de 15 de Outubro.

Junho – Lei Geral do Trabalho. Sendo da competência exclusiva da Inspeção Geral do Trabalho a aplicação da referida multa (Cfr. artigo 4.º do Decreto Presidencial suso referido), não é despiciendo referir que para a efectivação dessa sanção, é necessário que a visada directa ou indirectamente denuncie tal conduta à Inspeção Geral do Trabalho, a CRA no seu artigo 73.º estabelece que «todos têm o direito de apresentar, individual ou colectivamente, aos órgãos de soberania ou quaisquer autoridades, petições, denúncias, reclamações ou queixas, para a defesa dos seus direitos, da Constituição, das leis ou do interesse geral, bem como o direito de ser informados em prazo razoável sobre o resultado da respectiva apreciação».

Considerações finais

A maternidade continua sendo motivo de discriminação no emprego e no seu acesso. Ainda persiste o despedimento de mulheres grávidas ou puérperas, pelo que a busca por mecanismos efectivos de combate a essa discriminação, que garantam a observância da legislação, implica grandes desafios para o Governo, Sindicatos e demais actores sociais, incluindo os académicos, sobretudo, os tratadistas do Direito do trabalho.

No Direito angolano, no contexto dos direitos subjectivos, está consagrado um conjunto de direitos para a mulher grávida ou puérpera no âmbito da relação jurídico-laboral, com especiais finalidades, à semelhança dos consagrados nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre a protecção da maternidade, designadamente as Convenções n.º 3 (1919), n.º 103 (1952) e n.º 183 (2000).

No presente artigo ficou assente que a gravidez não é uma doença e trabalhar durante a gravidez não representa um risco em si. No entanto, durante a gravidez, no parto e no período pós-parto, há riscos particulares para a saúde da mulher e do/a seu/sua filho/a, que geralmente implicam a necessidade de uma protecção especial no local de trabalho, a necessidade de concessão de prestações pecuniárias para compensar a perda de renda em decorrência da interrupção de actividades laborais da mulher.

A leis laborais angolanas, mormente a Lei n.º 7/15, de 15 de Junho - Lei Geral do Trabalho, obviam que mães gestantes e em período de lactação percam seus empregos em decorrência da gravidez e não possam, após a licença, retornar à mesma função ou a uma função equivalente, com a mesma remuneração, para garantir a protecção da maternidade, todavia, por se tratarem entretanto de comandos normativos violáveis, e porque nenhuma validade prática teriam os direitos subjectivos se não se efectivassem determinadas garantias em sua protecção, dado que as garantias protegem e amparam o exercício dos direitos, no presente artigo ficou também assente que a violação dos direitos especiais da trabalhadora grávida ou puérpera, bem como a não observância pelo empregador do regime especial contra o seu despedimento constituem contravenções puníveis com pesadas multas, pelo que se apela a denúncia à Inspeção Geral do Trabalho dos prevaricadores ou o recurso aos mecanismos judiciais e extrajudiciais para a salvaguarda dos direitos da trabalhadora grávida ou puérpera.

Referências bibliográficas

- *ACÓRDÃO do Tribunal Constitucional angolano n.º 540/2019 - Processo n.º 656 -D/2018 - Recurso Extraordinário de Inconstitucionalidade.*
- AMARAL Diogo Freitas Do, in *Introdução ao Direito*, vol. I, Almedina 2012.
- ARAÚJO, Eneida Melo Correia de, in *O trabalho da mulher e o princípio da igualdade*, *Rev. TST, Brasília*, vol. 79, no 3, jul/set 2013.
- ASCENSÃO, José Oliveira, in *O Direito. Introdução e Teoria Geral*, 13.ª edição refundida.
- BRONZE, Fernando José, *Lições de introdução ao Direito*, 2.ª Edição Reimpressão, Coimbra Editora.
- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 2.ª Reimpressão da 14.ª Edição.
- MACHADO JÚNIOR, César Pereira. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p.57.
- *Notas da OIT sobre trabalho e família.*
- PEDRO, Valdano Afonso Cabenda, in *O contrato de trabalho. Pressupostos e processo de formação - à luz da lei n.º7/15 de 15 de Junho -* <https://www.trabalhosgratuitos.com/my-documents.html>
- PEDRO, Valdano Afonso Cabenda, in **O exercício e tutela dos direitos subjectivos na ordem jurídica angolana.** <https://www.trabalhosgratuitos.com/my-documents.html>
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 3.ª Edição, 2010, Almedina.

Viana - Luanda - Angola, 07 de Outubro de 2020

ⁱ Siga-nos em:

<https://twitter.com/vakpvaldano>;

<https://www.linkedin.com/in/valdano-pedro-8ab16a150>;

<https://www.facebook.com/groups/477063439065874/1139006406204904/>;

<http://fduan.academia.edu/ValdanoPedro>;

<https://www.trabalhosgratuitos.com/profile/ValdanoAfonso18.html>;

<https://www.instagram.com/valdanoafonsojr/>;

<https://www.facebook.com/Valdano-Afonso-Jr-321068841406921/>